



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Instituto Internacional de
Planeamiento de la Educación
IIPE-UNESCO Buenos Aires
Oficina para América Latina

MÉXICO

Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo

Autor Institucional

Secretaría de Educación Pública; Dirección General de Centros de
Formación para el Trabajo

Resumen

Aborda y presenta los insumos necesarios para garantizar el cambio paradigmático educativo y operativo definido en torno de la calidad y la innovación educativa; desde la identificación de sus problemas, necesidades, tendencias y orientaciones; el planteamiento de principios, componentes, características y papel de cada uno de los actores para llevarlo a la práctica; hasta los requerimientos para su implantación exitosa y su evaluación permanente e integral.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE ESTE REGISTRO: 12/12/2018



SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

MODELO EDUCATIVO Y ACADÉMICO DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO





DIRECTORIO

SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Aurelio Nuño Mayer

SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Rodolfo Tuirán Gutiérrez

DIRECTOR GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Efrén Parada Arias

DIRECTORA TÉCNICA

Alejandra Ortiz Boza

DIRECTOR DE APOYO A LA OPERACIÓN

Adolfo González Flores

COORDINADORA DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES DE LOS INSTITUTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Alejandra Patricia Fernández Gutiérrez

COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Julio César Hernández Rodríguez

SUBDIRECTOR DE PLANEACIÓN

Víctor Manuel Luna Flores

SUBDIRECTORA ACADÉMICA

Rebeca González Hernández

SUBDIRECTORA DE VINCULACIÓN Y APOYO ACADÉMICO

Concepción Novelo Freyre

JEFA DE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO EDUCATIVO Y DOCENTE

Olga Nelly González Cruz

JEFA DE DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

Maricela Moreno Gómez

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN

Pedro Herrera Pérez



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	10
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO PRIMERO	
¿Cómo se manifiestan los retos y tendencias del entorno de la formación para el trabajo?	17
1. ¿Cuáles son los retos y tendencias que hay en el entorno externo de la DGCFT que orientan a su Modelo Educativo y Académico?	17
a. Retos y tendencias en el ámbito internacional	18
• La globalización en la formación para el trabajo	20
• El desarrollo de la educación para la vida y el trabajo	21
• El desarrollo científico, tecnológico y social en la formación para el trabajo	23
• El desarrollo económico y del mercado laboral en la formación para el trabajo	25
• El desarrollo sustentable de la agenda global en la formación para el trabajo	27
b. Retos y tendencias en el ámbito nacional	31
• Características de la dinámica poblacional	32
• Características de la dinámica social	33
• Características de la dinámica educativa	34
• Características de la dinámica económica	36



2. ¿Cuáles son los retos y tendencias que hay en el entorno interno de la DGCFT que orientan a su Modelo Educativo y Académico?	40
a. Origen de la DGCFT	40
b. Evolución de los modelos educativos de la DGCFT a lo largo de su historia	45
c. Filosofía institucional	46
d. Políticas institucionales	48
3. Para concluir	49
CAPÍTULO SEGUNDO	
¿Cuál es el Modelo Educativo de la formación para el trabajo que impulsa la DGCFT?	51
1. ¿Cuál es el paradigma educativo que fundamenta el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?	52
2. ¿Cuáles son los principios generales en los que se basa el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?	55
a. Formación para la vida y el trabajo	56
b. Inclusión y equidad social	57
c. Integración social	58
d. Sustentabilidad	59
3. ¿Cuáles son los componentes del Modelo Educativo de la formación para el trabajo de la DGCFT?	60
a. Persona/estudiante	61
b. Formación integral	63
c. Aprendizaje situado	64



d. Sociedades del conocimiento	66
e. Sectores: productivo, económico, social y educativo	67
4. ¿Cómo se caracteriza el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?	68
a. Pertinente	69
b. Flexible	70
c. Diversificado	71
d. Dinámico	72
e. Heterogéneo	73
f. Participativo	74
5. ¿Cuál es el papel de los actores institucionales en el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?	75
a. Papel de la persona/estudiante	76
b. Papel del docente/facilitador	77
c. Papel del personal directivo	79
d. Papel del personal de apoyo y asistencia a la educación	80
CAPÍTULO TERCERO	
¿Cuál es el Modelo Académico que se requiere para lograr la operatividad del Modelo Educativo de formación para el trabajo?	82
1. ¿Cómo debe funcionar la estructura curricular en la DGCFT para lograr la implantación exitosa del Modelo Educativo de formación para el trabajo?	87
a. Antecedentes	87
b. Fundamentación	90
c. Etapas del diseño curricular	95



• Estudio del marco referencial	95
• Lineamientos del plan de estudios	97
• Organización y estructura curricular	98
• Programas de estudio	102
• Evaluación curricular	106
2. ¿En qué consiste la gestión educativa que se requiere para lograr la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?	107
a. Planeación estratégica	110
b. Investigación	114
c. Formación y desarrollo profesional del personal de la DGCFT	119
d. Vinculación	121
e. Regionalización	128
f. Normatividad	129
g. Evaluación de la gestión educativa	131
CAPÍTULO CUARTO	
¿En qué consiste el Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral, SSEPI, que contribuye a la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?	133
1. ¿Cómo se pretende implementar el Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?	133
2. ¿Cómo se pretende realizar el seguimiento y la evaluación del Modelo Educativo y Académico de formación para el trabajo?	135
3. ¿Cuál es el propósito del SSEPI?	137



4. ¿Cómo se describe el SSEPI?	139
5. ¿Cuáles son las características del SSEPI?	141
6. ¿Cómo se describen los procesos de seguimiento y evaluación?	142
7. ¿Cuáles son las orientaciones del SSEPI que buscan la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?	146
8. ¿Cuál son las estrategias previstas para la implementación del SSEPI?	147
Referencias	150



ABREVIATURAS Y SIGLAS.

ABP. Aprendizaje basado en problemas.

CECATA. Centros de Capacitación para el Trabajo Agrícola..

CECATI. Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

CIDAC: Centro de Investigación para el Desarrollo AC.

CIDFORT. Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo.

CONAPO: Consejo Nacional de Población.

CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

CONOCER. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

DGCFT: Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

DOF. Diario Oficial de la Federación.

EBC. Enseñanza Basada en Competencias.

EBNCL. Educación Basada en Normas de Competencias Laborales.

ENVIPE: Encuesta Nacional de Victimización y de Percepción sobre Seguridad Pública.

FODA. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

H. Honorable.

ICAT. Institutos de Capacitación para el Trabajo.

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.

INEE. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

INEGI: Instituto Nacional de Geografía y Estadística.

MCC. Marco Curricular Común.

MEyAc: Modelo Educativo y Académico.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OEI. Organización de Estados Iberoamericanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PDI. Programa de Desarrollo Institucional.

PEA. Población Económicamente Activa.



PIB. Producto Interno Bruto.

PMETyC. Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación.

PND: Plan Nacional de Desarrollo:

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUMA: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

PSE: Programa Sectorial de Educación.

RIEMS. Reforma Integral de la Educación Media Superior.

ROCO. Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional.

RVOE. Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios.

SCIAN. Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte.

SEMS. Subsecretaría de Educación Media Superior.

SEN. Sistema Educativo Nacional.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

SEVI. Sistema de Evaluación Institucional.

SIC: Sociedad de la Información y el Conocimiento.

SICADI. Sistema de Capacitación a Distancia.

SIGEEMS. Sistema de Gestión Escolar de la Educación Media Superior.

SINCO. Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones.

SNB. Sistema Nacional de Bachillerato.

SSEPI: Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral.

UICN: Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas.

WWF: Fondo Mundial para la Naturaleza.



PRESENTACIÓN

La educación se encuentra en el centro de los modelos económicos y sociales de los países, porque se reconoce su capacidad para formar recursos humanos con las competencias necesarias para impulsar su desarrollo social y económico; de tal forma que enfrenta un entorno en constante transformación, implicando nuevos retos en los distintos niveles de gobierno, el sector productivo y la sociedad civil, que le demandan una actitud crítica, proactiva, organizada y participativa de todos sus actores.

Ante estas circunstancias, es considerable el esfuerzo que en materia educativa se ha tenido en las últimas décadas; sin embargo, sus logros se han traducido básicamente en tener una mayor cobertura; aún falta mucho por hacer en términos de equidad, permanencia, eficiencia, absorción, pertinencia y calidad de la educación. En este sentido, cobran relevancia las acciones encaminadas a atender eficientemente las necesidades de educación, considerando los nuevos retos de una sociedad inmersa en los procesos de globalización.

La dinámica económica, política y social tanto mundial como nacional, se ve transformada por el desarrollo de la ciencia y la tecnología, las diversas formas de organización de los procesos de producción de las nuevas formas de trabajo en el mercado laboral y en el nivel de empleo, por la productividad, competitividad y alianza de las empresas. Todo ello desencadena nuevas formas de pensar, crear y producir, estableciendo la necesidad de que las instituciones educativas respondan a diversos escenarios, enmarcados en las llamadas sociedades del conocimiento¹(UNESCO, 2005:17-24).

¹ Las sociedades del conocimiento tienen como un elemento central la “capacidad para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información con vistas a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano” (UNESCO, 2005:17-24).



Como resultado de estos fenómenos, el mundo del trabajo y del empleo es un escenario que está modificándose de manera continua para estar en posibilidades de responder a los retos que se le plantean; en él las personas despliegan sus talentos y definen rasgos de personalidad como autonomía y estabilidad, que les permite enfrentar el mercado laboral de manera activa, crítica y creativa, incluso para emplearse no sólo en lo individual, sino también para generar unidades asociativas, cooperativas, empresas unipersonales o iniciativas de autoempleo.

La complejidad de este contexto exige de la educación el fomento de un espíritu crítico, con una toma de conciencia de la riqueza de los conocimientos, capacidades y valores de que es depositaria; por ello, tiene la responsabilidad de integrar a cada uno de los miembros de la sociedad a participar en nuevas formas de solidaridad intergeneracional, contribuyendo a crear un vasto potencial cognitivo que se aplica día con día, mediante la creatividad e innovación requeridas para responder mejor a las demandas actuales de la sociedad. Todo ello demanda un nuevo paradigma educativo inmerso en lo social, científico y tecnológico dentro de las instituciones educativas.

En este sentido, educación y trabajo son elementos asociados a lo largo de la vida de las personas y es en estos dos escenarios que la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) se constituye como un actor fundamental, lo que la ha llevado a revisar y renovar su Modelo Educativo y Académico (MEyAc), consciente de que como institución educativa tiene que replantearse y transformarse continuamente en sus diferentes áreas, en los procesos curriculares, en su organización y en la diversidad de servicios que ofrece, para asegurar ser pertinente con su entorno y con las reformas educativas que le atañen.

En este MEyAc de formación para el trabajo, se encuentra reflejado el esfuerzo compartido y colaborativo de la comunidad en conjunto de la DGCFT. Habrá que aprovechar el ambiente que se logró y la experiencia adquirida para que, con esa sinergia, se impulsen las estrategias de implantación que demandan sus orientaciones en general; principios, dimensiones y operatividad, en particular; beneficiando a los usuarios de los servicios educativos con una formación integral, situada y de calidad.



Para lograr los beneficios de este MEyAc de la formación para el trabajo, se convoca a la comunidad institucional, para que, fortalecidos con nuestra identidad, sumemos esfuerzos en todos los niveles de gestión, logrando aprender de esta experiencia y seguir encaminando a la DGCFT para ser una organización que aprende. Estamos todos invitados.

Efrén Parada Arias



INTRODUCCIÓN

La *Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo*, (DGCFE) es una institución educativa que forma parte de la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública, cuya principal función es brindar alternativas a la comunidad mexicana que le permitan, en plazos cortos, desarrollar las competencias que exigen los sectores productivo, social, económico y educativo, impulsándole a participar activamente en el desarrollo del país. Todo ello, le demanda estar atenta a su entorno, a las problemáticas y necesidades sociales, a los retos, desafíos y exigencias, además de las orientaciones y tendencias que se dan en el ámbito del trabajo, para impulsar propuestas de alto impacto.

En esa intención, ha mantenido un notable esfuerzo encaminado a su transformación integral para poder plantear soluciones de orden educativo viables, pertinentes e innovadores, capaces de desarrollar el talento de las personas a las que atiende; ha generado un ambiente de trabajo colaborativo teniendo como principal herramienta la gestión educativa que recupera lo académico y pedagógico sobre las intenciones administrativas puramente instrumentales. Hay ejemplos de este esfuerzo institucional, como el realizado en torno de su planeación estratégica con una participación amplia de sus integrantes; el diagnóstico que ha realizado para reorientar su oferta educativa; la construcción de una visión sustentable; el impulso de la investigación tanto educativa como disciplinar; la incorporación de la vinculación como una estrategia que fortalecerá sus relaciones con los sectores productivo, económico, social y educativo; la regionalización de sus servicios; el manejo de los recursos de manera transparente y eficaz; por nombrar algunos.

En esa misma intención, emprendió una estrategia que convocó a la comunidad para incorporarse, con apertura y participación, llevándole a revisar y enriquecer el *Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo de la DGCFE*, que se presenta en este documento, mediante cuatro capítulos, todos ellos abordando y presentando los insumos necesarios para garantizar el cambio paradigmático educativo y operativo definido en torno de



la calidad y la innovación educativa; desde la identificación de sus problemas, necesidades, tendencias y orientaciones; el planteamiento de principios, componentes, características y papel de cada uno de los actores para llevarlo a la práctica; hasta los requerimientos para su implantación exitosa y su evaluación permanente e integral.

La estrategia utilizada integró para una tarea común y bajo un horizonte compartido a docentes, directivos de los distintos niveles de gestión y personal de apoyo y asistencia a la educación. Se siguió una metodología participativa que llevó a la realización de diferentes actividades, tales como talleres, reuniones de trabajo, discusiones, trabajo en línea, foros; todo ello como parte de los retos personales y profesionales de quienes se integraron a los trabajos convocados.

Las propuestas que se lograron obtener, fueron producto del cumplimiento colectivo de una tarea compleja y exigente que demuestra que, con el acompañamiento experto y la asesoría, es posible construir juntos en beneficio de la formación para el trabajo.

A través de las propuestas recibidas, la DGCFE asume su papel ante los retos actuales, robusteciéndose desde sus raíces históricas y con la experiencia de su comunidad para impulsar la implantación de su Modelo, a lo cual se sumará el talento de actores internos y externos que habrán de incorporar su entusiasmo y visión crítica para tener los mejores logros.

Estas estrategias y el interés puesto por cada uno de los participantes, se ven plasmadas en los cuatro capítulos que conforman este documento que, en lo sucesivo, deberá guiar el quehacer institucional, a través del impulso de actividades que tengan el claro propósito de responder, de manera eficiente, a las exigencias de un nuevo horizonte de desarrollo de la educación y del conocimiento en el ámbito de la formación para el trabajo; actividades que den respuesta a los desafíos del cambio y a las expectativas sociales, por medio personas/estudiantes responsables e innovadores, capaces de desarrollar las competencias que les permitan ser altamente propositivos y certeros en su vida personal y laboral.



En el *primer capítulo* se abordan los *retos y tendencias de la formación para el trabajo que se encuentran en el entorno externo e interno*; entre ellos, los que se desprenden de los fenómenos internacionales como son la globalización, el desarrollo científico tecnológico, económico, laboral y sustentable; también los que se plantean en el ámbito nacional a partir del análisis de las características de la dinámica poblacional, social, educativa y económica. En el interno, se hace una descripción del papel que juega la DGCFT desde sus orígenes hasta nuestros días, las características de los modelos educativos que ha tenido en diferentes momentos, reconociendo sus aportaciones a la formación para el trabajo; además se presenta la filosofía y las políticas institucionales que se han de conjuntar con los esfuerzos para la implantación del Modelo. Al concluir se presentan las orientaciones que se desprenden para plantear el MEyAc de la formación para el trabajo de la DGCFT, en los siguientes capítulos.

En el *segundo capítulo* se presenta el *Modelo Educativo que ha decidido impulsar la DGCFT* mediante cuatro elementos fundamentales: el paradigma del *constructivismo social*; los principios generales que se impulsarán para lograr las pretensiones de este apartado; los componentes y características del Modelo, *pone en el centro a la persona/estudiante, su formación integral y su aprendizaje situado, para incorporarse activamente a las sociedades del conocimiento que se encuentran en los sectores, productivo, económico, social y educativo*; y presenta también el papel que les toca jugar a todos los actores educativos: docentes/facilitadores, persona/estudiante, directivos y personal de apoyo y asistencia a la educación.

En el *tercer capítulo* se presenta el *Modelo Académico como la operatividad que se requiere para la implantación exitosa del Modelo Educativo*. En él se describen dos vertientes, la curricular y la gestión educativa. En la curricular se ofrecen lineamientos generales que han de ser retomados para plantearse en un documento específico, en donde se consideren los antecedentes del diseño curricular en la formación para el trabajo, la fundamentación que recupera el paradigma constructivista social y el diseño por competencias; además de esclarecer algunas orientaciones en cada etapa del diseño curricular. En la gestión educativa se pone énfasis en la necesidad de centrar la atención en lo académico, por ello, la planeación estratégica, la



investigación, la formación y el desarrollo del personal, la vinculación, la regionalización y la evaluación juegan un papel trascendental.

En el *cuarto* y último *capítulo*, se presenta un *Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral*, (SSEPI) que busca plantear los mecanismos que permitan registrar el comportamiento y logros del MEyAc de la formación para el trabajo, que posibilite su realimentación continua y la búsqueda de las mejores estrategias para su implantación, permitiendo de esta forma, hacer una propuesta viable e innovadora para lograr los propósitos aquí planteados.

Al final del documento, se han colocado *las referencias utilizadas* en cada capítulo, por si hubiera interés en profundizar en alguno de los temas abordados.

Lograr la incorporación de la comunidad de esta Dirección General en la implementación del *MEyAc de la formación para el trabajo* es, sin duda, el reto mayor y el factor más importante para lograr que sea una realidad y propicie en las personas/estudiantes una formación integral y un aprendizaje situado, acorde con los requerimientos de la época actual y del porvenir.

Por lo anterior, se exhorta a toda la comunidad DGCFT a hacer sinergia en torno de las estrategias que permitirán la implantación exitosa de este Modelo. Se requiere sumar nuestras experiencias, creatividad y esfuerzo al proceso de transformación que esta institución tendrá, incluso para impulsarla como una organización que aprende. *Nuestro interés es y será fortalecer la formación para el trabajo.*



CAPÍTULO PRIMERO

¿Cómo se manifiestan los retos y tendencias del entorno de la formación para el trabajo?

1. ¿Cuáles son los retos y tendencias que hay en el entorno externo de la DGCFT que orientan a su Modelo Educativo y Académico?

La educación es considerada transmisora y transformadora de cultura; desde épocas tempranas, surge en la sociedad como una necesidad de transmitir conocimientos para aumentar las capacidades de las personas y permitir así el desarrollo de una comunidad, buscando su bienestar y crecimiento.

La aplicación de esas capacidades al quehacer colectivo determina la productividad, la cual es un elemento que coadyuva a crear fortaleza económica, siendo un indicador a tenerse en cuenta por los países en vías de desarrollo. Para aumentar la productividad de una comunidad, es necesario promover en sus integrantes la adquisición, actualización y aplicación de conocimientos y competencias intelectuales, culturales, sociales y físicas, además de que sumen sus esfuerzos para que, de manera óptima, contribuyan a resolver problemas que aquejan a la humanidad y respondan a sus necesidades, convirtiéndose así en recursos humanos de gran valor para la consecución de las metas de una nación, de una institución, de un sector o, bien, de sus propios objetivos.

Las cambiantes condiciones sociales, políticas y económicas, así como el acelerado crecimiento tecnológico, tienen un fuerte impacto en las necesidades de los empleadores e inclusive en el autoempleo, lo cual requiere que la educación contemple una formación para el trabajo orientada hacia la innovación y la competitividad, a través de una oferta educativa pertinente, vigente, integradora y que sea resultado del trabajo colaborativo entre sus actores, que se fortalezca de la investigación, permitiendo la generación y acceso a nuevos conocimientos, para que el individuo pueda insertarse de manera exitosa en un entorno productivo, económico social o educativo.



El estudio del contexto, sus tendencias y retos han sido elementos fundamentales como insumo en las decisiones durante el proceso de renovación del MEyAc, razón por la que en este primer capítulo se describen sus principales características en los ámbitos internacional, nacional e institucional.

a. Retos y tendencias en el ámbito internacional

A lo largo del tiempo, dos de los principales objetivos de los países han sido incrementar el bienestar social y el desarrollo económico. En este sentido, resulta relevante analizar las diferentes estrategias que han llevado a cabo para su logro, ya que en el centro de aquéllos esquemas de crecimiento nacional exitoso, siempre se ha encontrado la educación.

La formación para el trabajo, como parte de ese proceso educativo, constituye en la actualidad uno de los instrumentos principales con que cuentan los países para relacionar exitosamente los indicadores de educación en cuanto a la adquisición y desarrollo de competencias para el desempeño laboral con los de crecimiento económico a través de la población económicamente activa, buscando siempre aumentar la calidad de vida de los ciudadanos, disminuir las brechas económicas fuera y dentro de las naciones y permitir la participación de las personas en el camino hacia el crecimiento cultural, cívico y económico de la sociedad a la que pertenecen.

Dicha formación deberá estar basada en la planeación de una oferta educativa, enfocada a que el individuo pueda, mediante su actividad laboral y conforme a las competencias adquiridas, hacer frente a las necesidades y demandas del mercado laboral actual. Bajo estas condiciones es importante reconocer que en el mundo de hoy se presentan continuas transformaciones, lo que demanda actualización, innovación y competitividad, para hacer frente a la revolución tecnológica y científica de un contexto internacional cada vez más globalizado.

La planeación de la formación para el trabajo deberá entonces estar en consonancia con las competencias que los marcos nacional e internacional requieren, observando a las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para la competitividad y la innovación.



Una condicionante que va aparejada a la conformación de grandes bloques económicos que obligan a impulsar nuevos enfoques en los diferentes sectores y a diseñar políticas tendientes a fortalecer la capacidad de los países para insertarse en la economía internacional, es la competitividad; todo ello inclina la balanza hacia la incorporación de recursos humanos con las competencias que les permita dar respuesta a esas demandas.

Estos escenarios se constituyen en una tercera revolución industrial que se caracteriza por estar acompañada de un cambio de régimen basado en el saber. Hoy, el conocimiento está sustituyendo a la fuerza de trabajo y al capital; la riqueza de un país se mide cada vez menos por el trabajo en su forma inmediata (PNUD, 2001:2). Aunque habrá que advertir que los procesos de avance de las sociedades no son homogéneos; hay algunos que en la vorágine del desarrollo mantienen nichos poblacionales que conservan o son factor para la generación de otros procesos productivos, que responden a necesidades de educación y capacitación para desarrollar su trabajo; hay otros que ayudan a conformar una gran riqueza cultural o tradiciones para mantener y fomentar la riqueza y la identidad de sus miembros; y hay otros que debido a las brechas y a los rezagos socioeconómicos atienden la necesidad de desarrollar competencias a lo largo de la vida.

Estas condicionantes han sido tomadas en cuenta por la DGCFT, ya que permiten conformar una alternativa educativa adecuada para las poblaciones en desventaja o marginadas, pero también para aquellas que en nuestro país manifiestan una riqueza cultural en sí mismas.

Dada la importancia que tienen temas como la globalización, la educación para la vida y el trabajo, el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la sociedad, la economía y el mercado laboral, así como el desarrollo sustentable en la agenda global, se abordarán a continuación como categorías que influyen directamente en la formación para el trabajo.



- **La globalización en la formación para el trabajo**

El proceso de interacción e integración entre la gente, empresas y gobiernos de diferentes naciones, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, los avances científico tecnológicos, así como sus efectos en la naturaleza, la educación, la cultura, los sistemas políticos, el desarrollo y la prosperidad económica, conforman la globalización.

Los principales efectos de la globalización en los sistemas macro-ambientales, se ven reflejados de manera latente en la porosidad de las fronteras, mediante: a) el nuevo papel del Estado para fortalecer a sus comunidades, b) las relaciones internacionales y las estrategias de cooperación y concentración de tratados internacionales, c) la reconfiguración de los sistemas de percepción y representación del tiempo, d) la producción acelerada del conocimiento, e) la integración y el acercamiento, así como la convivencia de las distintas culturas, d) la modelación de los valores y las cosmovisiones del mundo, e) los graves y complejos problemas ecológicos, f) la maximización del comercio con la disminución de las barreras arancelarias, g) la diversificación de las operaciones económicas transnacionales, h) la disminución de los costos de comunicación y de transporte, i) la movilización del capital, j) la movilidad de las empresas, entre otros.

Aunado a lo anterior, se encuentran: el impulso integrador de este fenómeno ocasionado por la maximización de la comunicación, el uso de un lenguaje común, las tendencias políticas de apertura de las economías, así como el desarrollo tecnológico de las últimas décadas. En este contexto, la aceleración de todos los procesos económicos, sociales y culturales impuesta por la dinámica de la **globalización exige, a todos los actores sociales, una atmósfera de innovación continua para la competitividad**, en la que, como hemos mencionado anteriormente, los procesos educativos no pueden quedar marginados.

Así, la globalización vista desde la perspectiva económica ha agudizado la necesidad de competir para poder ubicarse con éxito en los mercados. Este esfuerzo por ser competitivos, obliga a que las personas, empresas y naciones reorienten sus acciones hacia la innovación, creatividad y eficacia para sobrevivir y requiere que los trabajadores tengan la posibilidad de estar permanentemente a tono con la evolución tecnológica del trabajo.



Hoy en día, son ineludibles cada vez mayores capacidades para satisfacer las necesidades de largo plazo del mercado de trabajo, mismas que pueden ser atendidas a través de la formación y el desarrollo personal y profesional, considerando que la mano de obra especializada es una de las ventajas competitivas más desequilibrantes, en donde la innovación continua, la competitividad, la creatividad y la evolución tecnológica del trabajo son elementos que a la luz del proceso globalizador implican una participación conjunta de empresas, trabajadores e instituciones educativas, para centrar todos los esfuerzos en la dimensión formativa de la persona que aprende y desarrolla competencias, en los contextos, social, económico, laboral y educativo.

- **El desarrollo de la educación para la vida y el trabajo**

La educación juega un papel importante a lo largo de la vida de las personas ya que les permite aprender y desarrollar las competencias requeridas para afrontar con éxito los desafíos a los que se enfrentan continuamente. Lo importante es lograr la libertad y flexibilidad en el individuo para que aprenda y lo siga haciendo en diversas circunstancias; en donde trascienda con una actitud abierta y responsable, ampliando el ámbito de sus posibilidades culturales y su carácter estructurante para cultivar la lógica; se trata de lograr en ellos conceptos claros, juicios críticos y raciocinios concluyentes (Pérez, 2001:11).

En la formación de las personas, la UNESCO (2002:29) recomienda que debe ser ofrecida a todos por igual, para que estén en posibilidades de aprender a lo largo de toda la vida, lo cual aplica a todas las modalidades y aspectos de la educación dependientes de las autoridades públicas y del sector privado o mediante otras formas de enseñanza estructurada, formal o no formal. En el caso de la “enseñanza técnica y profesional” estas recomendaciones abarcan todos los aspectos del proceso educativo y entraña el estudio de tecnologías y ciencias afines, así como la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a las ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social; además la considera como parte integrante de la educación general, un medio de acceso a sectores profesionales y de participación efectiva en el mundo del trabajo, un aspecto de la educación a



lo largo de toda la vida, una preparación para ser un ciudadano responsable, un instrumento para promover un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente, y una estrategia para facilitar la reducción de la pobreza.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2005:4-8), en su Recomendación 195, destaca, en materia educativa, el aprendizaje a lo largo de la vida, las competencias y la empleabilidad, por lo que propone definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, formación y aprendizaje permanente. También invita a que atiendan por igual los objetivos económicos y sociales; hagan hincapié en el desarrollo sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber, la adquisición de conocimientos y el desarrollo de las competencias; la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza.

Este organismo concede importancia a la innovación, competitividad, productividad, así como a la necesidad de responder al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos formales, plenamente integrados en la vida económica; fomentar y mantener las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la actualización de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración (OIT, 2005:7).

Por su lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), mediante sus indicadores, sustenta la importancia de dar atención al planteamiento de la OIT, en términos de proponer políticas de desarrollo de recursos humanos, considerando el nivel de formación de la población adulta (Ver Figura 1). pues señala que la población con bachillerato y formación profesional técnica en México es del 19 por ciento, con más del 50 por ciento debajo del promedio alcanzado por la mayoría de los países de esta organización (44%) y de la Unión Europea (48%), cuestión que es de urgente cumplimiento (citado en Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable, 2013:14).



Figura 1. Nivel de formación de la población adulta (25 a 64 años) (2011)



Fuente: Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (2013:14)

Para responder a esta situación, está claro que los esfuerzos del MEyAc se deben centrar en la *formación integral de las personas, considerando las dimensiones: cognitiva (conocimiento), axiológica (valores) y motora (destrezas o habilidades); impulsando y fomentando condiciones de equidad y de inclusión social*; que atiendan a los sectores y grupos de población en condiciones de desventaja, ampliando sus competencias, incorporándolos al sector productivo o formalizando sus estudios.

- **El desarrollo científico, tecnológico y social en la formación para el trabajo**

Los vertiginosos avances del conocimiento científico y el desarrollo de la tecnología, trastocan significativamente la organización de las sociedades, generando una reconfiguración continua, que se refleja en las personas, en sus formas de vida y de trabajo. En su momento, la rueda, la imprenta y la máquina de vapor impulsaron el desarrollo productivo y social, como sucede ahora con las tecnologías de la información y la comunicación, que, por una parte, genera enormes beneficios para la humanidad, y por otra, modifica, a menudo drásticamente, las condiciones laborales de las organizaciones productivas, países y regiones. Hoy día, esta triada es fuerza impulsora de la productividad y el crecimiento económico y social de los países.



Dentro de las diversas formas en que el avance de la ciencia y la tecnología modifican o generan nuevas reglas del juego, se observan incertidumbres y continuos reajustes en la asignación del capital y del trabajo dentro de los procesos productivos; de esta forma, la mano de obra es sustituida paulatinamente por la incorporación de nueva y variada maquinaria y equipo, dándole otro papel dentro de este proceso. Si consideramos estos cambios producidos por los avances científico tecnológicos junto con el fenómeno de la globalización, no es difícil darnos cuenta de que las teorías, modelos, conceptos y competencias que se desarrollan en el sistema educativo también tienen una caducidad cada vez más corta; cuestión que muchas veces no se tiene tan claro lo rápido y, sobre todo, la forma tan drástica en que los conocimientos se vuelven obsoletos y por lo tanto poco redituables. Un ejemplo lo podemos observar en la extensa brecha que se da entre oferta y demanda de competencias, ya que la tecnología y los procesos de producción en el mercado laboral se ajustan a una velocidad mayor a la utilizada para revisar, rediseñar y ejecutar planes y programas de estudio en las instituciones educativas.

En efecto, como se dijo anteriormente, 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.

En este entorno, es necesario que el MEyAc responda a las condiciones y a las necesidades del vaivén de la innovación científica, tecnológica y social; que busque, como una medida de congruencia, afianzar las condiciones formativas de las personas para el trabajo, pero también para las diferentes rutas que pudiesen seguir a lo largo de la vida dentro de su comunidad, en la continuación de sus estudios o impulsándole para que sea emprendedor e innovador con el apoyo



de sus competencias, todo ello mediante una vinculación estrecha con las empresas y con el apoyo de su propia estructura.

- **El desarrollo económico y del mercado laboral en la formación para el trabajo**

Los procesos de cambio, producto de la globalización, se ven reflejados cuando las personas tienen serias dificultades para incorporarse a un puesto de trabajo fijo, dada la saturación actual del mercado laboral asalariado que, paralelamente y en la mayoría de los casos, produce largos periodos de desempleo, ocasionando la pérdida de competencias de las personas y provocando que cada vez les resulte más difícil encontrar empleo; paralelamente a este escenario *se consolida la creación de empresas propias*, que se emprenden a pesar de encontrar entornos hostiles, con escasos recursos financieros y a menudo sin ningún tipo de apoyo social o institucional.

Otra tendencia en el mundo del trabajo es la que se refiere a la *movilidad del empleo y a la movilidad del trabajador*, dado que pueden ocurrir tanto de manera presencial como en el espacio cibernético y cruzar fronteras físicas entre países; lo cual requiere de personas que sean cada vez más móviles, por ello la *demanda de los empleadores de contar con personal con una visión multicultural y una formación adaptable a diversas circunstancias*.

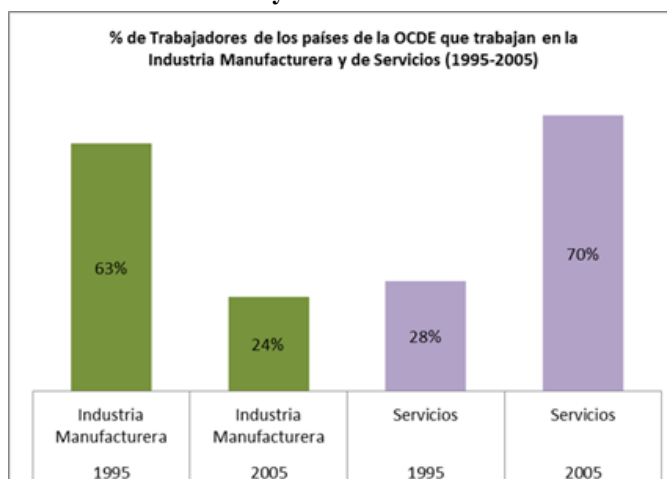
Ocasionado por las tendencias actuales, se tiene un problema que se presenta cada vez con mayor frecuencia en las personas que no se pueden incorporar al mercado laboral, por existir un abismo entre la calidad de la instrucción recibida y la dificultad para adquirir las competencias de empleabilidad necesarias para desempeñarse en los puestos ocupacionales que demanda un mercado laboral en constante cambio, por ello deberá *fortalecer la formación en la praxis*.

Estos fenómenos también han provocado cambios en el empleo por sectores de actividad económica. Tal es el caso del empleo en la agricultura y en la industria manufacturera que cada vez disminuye, en cambio el de los servicios crece. En la Figura 2 se puede ver comparativamente que en 1995, 28 por ciento de los trabajadores de los países de la OCDE trabajaban en la industria manufacturera y 63 por ciento en servicios; diez años más tarde, en



2005, la cifra correspondiente a la industria es de 24 por ciento, contra 70 por ciento de servicios (Conferencia Internacional del Trabajo, 2006:29).

Figura 2. Porcentaje de trabajadores de los países de la OCDE que trabajan en la industria manufacturera y de servicios



Fuente: Conferencia Internacional del Trabajo (2006:29).

Es evidente que la demanda de competencias de alta especialidad está creciendo desde hace ya varios años, debido a los cambios en la estructura industrial y ocupacional del empleo, particularmente en los países más desarrollados, como Estados Unidos y algunos miembros de la Unión Europea. Esto justifica que en las economías más avanzadas se observen tasas de desempleo elevadas aun cuando existe un número considerable de plazas sin cubrirse, ya que *los empleadores no pueden encontrar el talento calificado que necesitan para ocuparlas*. Al día de hoy se calcula que 40 millones de trabajadores de las economías avanzadas están desempleados (CIDAC, 2014:7); con el aumento de la competencia global, el cambio demográfico y el rápido desarrollo tecnológico, se ha intensificado el desajuste de competencias; es decir, *se necesitan cada vez mayores capacidades para satisfacer las necesidades de largo plazo del mercado de trabajo*, y, por supuesto, mayor tiempo para que trabajadores y empresas, por igual, se mantengan competitivas e incluso se preparen para los cambios tecnológicos del siglo XXI.



Todo lo anterior, enmarca la necesidad de alentar la empleabilidad de las personas, por parte de las instituciones educativas como una respuesta a las demandas; entendida como “...el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él...” (Campos, 2005:3); lo anterior requiere que la labor educativa solvete las exigencias de formación del mercado laboral y de sus estudiantes, determinadas en mucho por las expectativas que se han trazado.

Se habla de que se requieren trabajadores honestos, puntuales, productivos y con actitudes rigurosas en el cumplimiento del trabajo (Campos, 2005:26). Sin embargo, cabe precisar que la educación pública no puede abandonar ciertos objetivos de formación para atender exclusivamente las necesidades del mercado; también las personas tienen expectativas que se fincan en la mejora de la calidad de su vida.

Todo ello implica cambios profundos en la forma en que se desempeña una institución educativa, cuestión que se ve declarada en este Modelo de la formación para el trabajo, lo que le permite asumirse como una organización en constante transformación, vinculada con los sectores productivo, social, económico y educativo, y preocupada por su pertinencia con el entorno.

- **El desarrollo sustentable de la agenda global en la formación para el trabajo**

El desarrollo sustentable en el ámbito global tiene como propósito crear una atmósfera en la que todos podamos aumentar nuestra capacidad y las oportunidades se amplíen para las generaciones presentes y futuras, lo cual significa asegurar la satisfacción de las necesidades fundamentales como son: educación, salud, alimentación, vivienda y protección a los derechos humanos; pero que, al mismo tiempo, el desarrollo de hoy no comprometa el de las siguientes generaciones (UNESCO, 1997). Este es un tema crucial de la agenda de los organismos internacionales; de los gobiernos, tanto centrales como locales, de las organizaciones de la sociedad civil; de las instituciones educativas, como importantes difusoras, socializadoras y productoras de cultura y conocimientos; igualmente de empresas, comunidades e individuos; quienes para alcanzar esa atmósfera deben trabajar unidos y establecer alianzas para lograr las



competencias sociales de las personas que les permita generar el ambiente de seguridad que acerque a unos y a otros para encontrar juntos las mejores soluciones de civilidad, concordia y consenso para la paz.

Se hace referencia a la crisis que envuelve a todas las poblaciones en cuanto a la pérdida de valores, al anteponer lo material a lo humano y en ello la globalización ha sido una variable fundamental, como ya se veía anteriormente. Sin embargo, existen retos cruciales en donde se requiere de una responsabilidad y compromiso social por parte de todos por igual, para lograr la creación de conocimientos de alcance mundial que permitan abordar desafíos como: la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública; de tal forma que el término de desarrollo sustentable, desde esta perspectiva integral, permita asumir el liderazgo social que se requiere para hacer sinergia desde los distintos ámbitos del planeta.

Un ejemplo de la sustentabilidad en términos integrales es la búsqueda del desarrollo regional, en donde se requiere incrementar la competitividad de las empresas con el apoyo de cuatro ámbitos: sociocultural, gubernamental y empresarial, económico y financiero, y académico, mediante el establecimiento de redes de colaboración, buscando tener un efecto favorable en el incremento de la productividad de la cadena de valor (Ver Figura 3).



Figura 3. Incremento de la cadena de valor para el desarrollo regional



Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez G. y Kaufman, R. (2013).

La crisis ambiental que hoy vivimos se puede explicar por la visión antropocéntrica del mundo que hemos construido, el modelo de racionalidad económica en el mercado, así como la concepción de la ciencia y la tecnología como instrumentos para controlar y transformar al planeta. Esta condición ha generado que la sustentabilidad ambiental ocupe un lugar relevante en las preocupaciones de gobiernos, foros y organizaciones de la sociedad civil nacionales internacionales. En este marco, la preocupación mundial se ha visto reflejada de manera ejemplificada en los acontecimientos históricos que se presentan en el Cuadro 1.



Cuadro 1. Acontecimientos históricos relacionados con la sustentabilidad

Club de Roma, 1968.	Grupo formado por distintos profesionales y funcionarios internacionales, que explican los retos y crisis que atraviesa el planeta en la actualidad: los conceptos actuales de crecimiento, desarrollo y globalización.
1ª. Conferencia de Estocolmo, 1972.	Conferencia internacional convocada por la Organización de las Naciones Unidas, sobre cuestiones ambientales internacionales, lo que marcó un punto de inflexión en el desarrollo de la política internacional del medio ambiente.
1ª. Reunión de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1984.	Evento que partió de la convicción de que es posible para la humanidad construir un futuro más próspero, más justo y más seguro.
La firma del Protocolo de Montreal, 1987.	Plantea la necesidad de lograr un crecimiento económico basado en la sostenibilidad y expansión de recursos ambientales, para garantizar el progreso humano sostenible y la supervivencia del hombre en el planeta.
Estrategia llamada 'Cuidando el planeta Tierra' (Caring for the Earth, 1991).	El Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) y la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) crearon esta estrategia con principios de sostenibilidad, para el cuidado global del ambiente.
Cumbre de la Tierra, 1992 en Río de Janeiro.	Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el desarrollo que aclara el concepto de desarrollo sostenible. Esta Declaración fue adoptada por los gobiernos participantes en la Cumbre de las Naciones Unidas.
Protocolo de Kyoto, 1997.	Se abordó el problema del cambio climático, considerado el problema medioambiental de mayores consecuencias económicas y sociales vitales.
La Cumbre del Milenio, 2000.	Se plantean objetivos referentes a: erradicación de la pobreza, educación primaria universal, igualdad entre los géneros, mortalidad infantil y materna, avance del VIH/sida y sustento del medio ambiente.
Cumbre de la Tierra, 2002.	Organizada por la ONU para incentivar la protección ambiental, compatible con el crecimiento económico. Se abordaron temas de desarrollo social, como erradicación de la pobreza, acceso al agua y a los servicios de saneamiento, y salud.
Conferencia de la ONU sobre el Desarrollo Sostenible, 2012 en Río de Janeiro.	Se buscó dar forma a la manera en que puede reducir la pobreza, fomentar la equidad social y garantizar la protección del medio ambiente en un planeta cada vez más poblado.

Fuente: Elaboración propia.

Una consecuencia de esta problemática ambiental es la relacionada con la seguridad alimentaria, que es un asunto de seguridad nacional para México debido, por una parte, a la política económica de orden global que ha provocado desequilibrios internos, tanto en el ámbito rural como urbano; y, por otra parte, por los graves desequilibrios climáticos, que generan una situación de vulnerabilidad, produciendo impactos en la economía interna, los grupos sociales más débiles y la ubicación territorial de regiones deficitarias, sin especialización, diversificación



ni producción agropecuaria, haciéndolas más dependientes de la oferta externa (regional o internacional) para satisfacer sus demandas alimentarias, situación que las hace más vulnerables.

En este marco, la formación para la vida y el trabajo deberá hacer frente incorporando elementos axiológicos en las personas para lograr un verdadero desarrollo sustentable que beneficie a la humanidad en su conjunto. En ese sentido, la DGCFT se ve comprometida a promover acciones que le permitan contribuir a lograr un desarrollo humano sustentable que forme y fomente actitudes a favor de la paz, la concordia, la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública.

b. Retos y tendencias en el ámbito nacional

Los cambios y transiciones que vive el país por la magnitud con que la globalización ha azotado a la humanidad, han generado resultados nada halagadores y agudizado problemáticas ya existentes en México como la sobrepoblación, altos índices de desigualdad social, pobreza extrema, analfabetismo, rezago educativo, corrupción, inseguridad, endeudamiento, ingobernabilidad y otros tantos que demandan el replanteamiento de los macro procesos del desarrollo social económico y político del país.

El desarrollo social y económico de México ocasionado por la búsqueda del progreso y del mejoramiento del nivel de vida de su población, requieren estar garantizados por la cobertura, pertinencia, sustentabilidad y calidad de su educación. Particularmente, existe la tendencia a reconocer que el desarrollo del país está directamente vinculado con las capacidades de las personas para lograr la conservación del capital natural, sus bienes y servicios ambientales. En este sentido, la educación demanda delinear nuevos paradigmas, a fin de actuar en consecuencia y de forma pertinente.

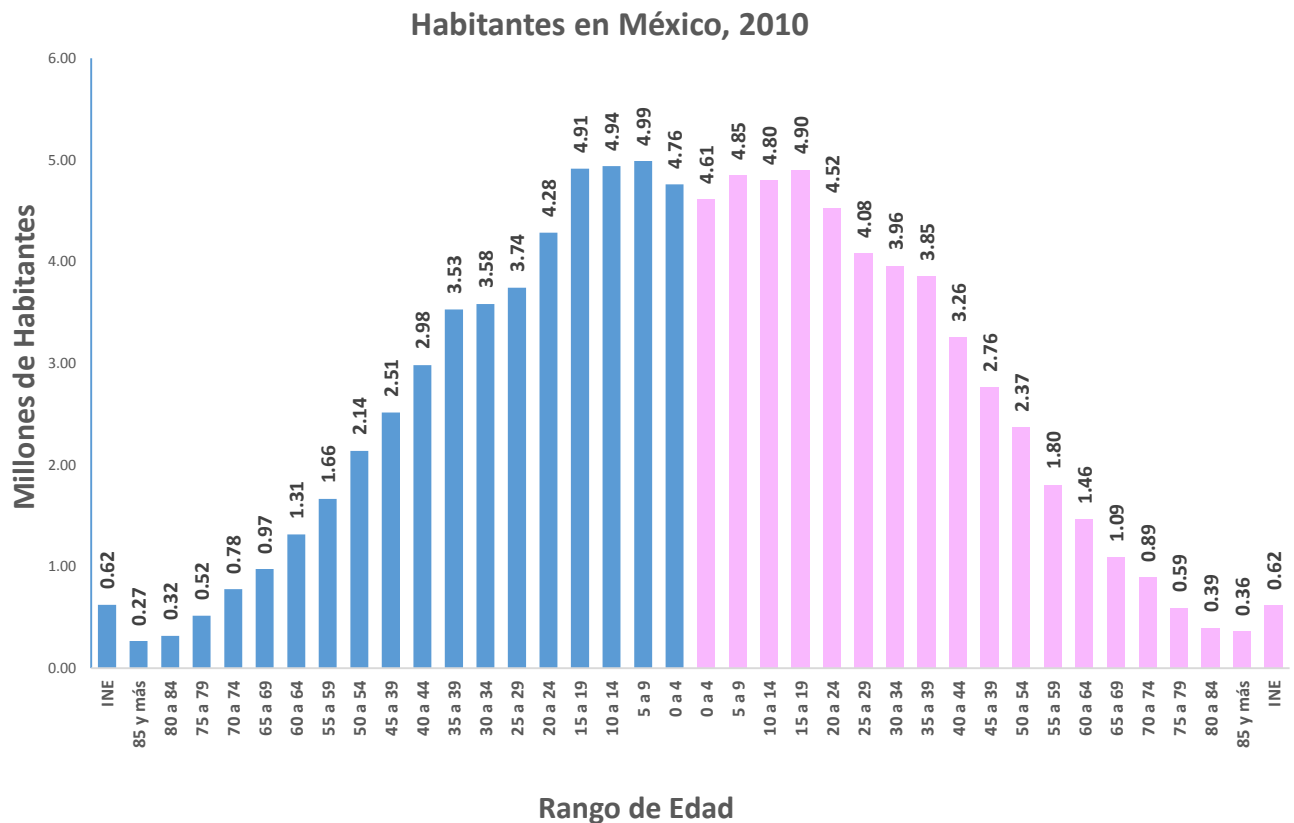
Algunos de los elementos que en el ámbito nacional contribuyen en la reflexión en este marco referencial son las dinámicas: poblacional, social, educativa y económica.



- **Características de la dinámica poblacional**

El crecimiento poblacional en nuestro país es un fenómeno que demanda constantemente y en aumento desproporcionado, la atención a las necesidades básicas de la población como trabajo, seguridad, salud, vivienda, infraestructura de servicios, alimento y educación. Los datos más recientes obtenidos en el Censo de Población y Vivienda 2010, señalan la existencia de 112 millones 336 mil 538 habitantes en México, de los cuales el 69.81% se encuentra en el rango de edad de los 15 y más años, como puede verse en la Figura 4.

Figura 4



Fuente: Elaboración propia



La tendencia del crecimiento poblacional en el periodo 2000-2010 fue de 1.4 por ciento anual (INEGI b, 2011:3); mismo que se prevé de manera sostenida hasta 2040, entrando a un rápido proceso de envejecimiento de la población, en el que las personas de 60 años y más van a representar el 17 por ciento al 2030 y el 25 por ciento al 2050 (UNFPA, 2010). *El llamado “Bono Demográfico” en el que menos personas dependen de aquéllas que se encuentran en edad de trabajar (15 a 64 años), se mantendrá hasta el 2020 como una condición de ventaja* (CONAPO, 2006:23-24).

Bajo este contexto, la DGCFE deberá alentar en los grupos poblacionales a quienes atiende, su desarrollo social, facilitando procesos de formación flexible para su inserción laboral y con posibles trayectorias para beneficio personal, tomando en cuenta el rango tan amplio que representa. Lo anterior implica que su MEyAc plantee responsablemente diversas oportunidades formativas que se traduzcan en mejora de la calidad de vida y contribuyan a lograr la equidad social tan deseada, constituyéndose en una herramienta indispensable para el disfrute de los beneficios del desarrollo y para enfrentar los retos del futuro.

- **Características de la dinámica social**

Existen múltiples factores que determinan las condiciones sociales de una comunidad, la dinámica poblacional es sólo uno de ellos; hay otros en donde se tienen mayores afectaciones tales como la acumulación del capital y la depreciación del trabajo, que disminuyen la posibilidad de un trabajo y de salarios dignos, afectando, la salud familiar y el acceso a una alimentación apropiada, entre otros; todas estas condiciones sociales evidencian la realidad de un entorno depredador e insensible a las necesidades básicas de la población.

Los críticos de la globalización, en este sentido, manifiestan que esta dinámica margina a sectores sociales que, si bien siendo generadores de la riqueza, son explotados por la propia dinámica económica, alentando brechas dentro de las clases sociales, generando marginación social, misma que se expresa como un proceso de exclusión relacionada con la pobreza; en nuestro país prácticamente se reportan en situación de pobreza extrema, para 2014, 11.4 millones de personas y para 2012, 11.5; en este sentido, los índices de pobreza en el país suman



55.3 millones de mexicanos sumidos en la precariedad, cifra que ha ido en aumento, ya que en 2010 se reportaron 52.8 millones y en 2012 53.3; así mismo, en el año 2012, el número de personas en pobreza extrema alcanzó 11.5 millones (CONEVAL, 2015).

Otro elemento que configura la dinámica social, son las condiciones de seguridad que brinda el Estado a sus habitantes, en este ámbito la prevalencia delictiva en nuestro país², vista como un fenómeno heterogéneo, registra una amplia variedad de delitos que afectan a la sociedad de distinta manera, además de los de alto impacto como secuestro, extorsión, homicidio o robo con violencia. Para 2013, nuestro país registró una prevalencia de 41,563 delitos, 28,224 víctimas y 19 muertes por presunto homicidio, a nivel nacional. Como estos datos no son suficientes para reflejar otros aspectos relevantes de las condiciones de seguridad, la Encuesta Nacional de Victimización y de Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE),³ arroja otras cifras reveladoras como la cifra negra, entendida como el porcentaje de delitos que no se denuncia o para los cuales no se inició una averiguación previa, registrando para 2013 el 93.8 por ciento, paralelamente con el 85.3 por ciento de los delitos en los que hubo una afectación física, laboral, económica o psicológica. Cabe mencionar que estos escenarios han generado, según el propio INEGI, que el 73.3 por ciento de la población se sienta insegura en su entidad (ENVIPE, 2014).

En estas circunstancias es en las que la educación se presenta no sólo como una condición *sine qua non* para el desarrollo intelectual de la población, sino bajo este contexto se convierte en la principal alternativa para alentar mejores condiciones en el desarrollo y la recomposición del tejido social. Es por ello que en este marco, la DGCFT asume que siendo la persona el pilar a quien brinda sus servicios educativos, es fundamental lograr su formación integral en donde los conocimientos y las habilidades se vean acompañadas siempre por los valores y actitudes, que

² Número de personas que fueron víctimas de algún delito en un periodo determinado. Porcentaje por cada 100,000 habitantes para medir la proporcionalidad del delito.

³ Encuesta que el INEGI levanta desde 2011 entre la población de 18 años y más para recabar información sobre incidencia delictiva, cifra negra, las características del delito, su impacto económico y social, etc. Para la encuesta de 2014 se incluyen datos sobre delitos de dos grandes grupos: victimización en el hogar y victimización personal. En el primero se incluyen robo total y parcial de vehículo, vandalismo y robo a casa habitación. En el segundo, robo o asalto en la calle o en el transporte público, otros robos, fraude, extorsión, amenazas, lesiones, secuestro y secuestro exprés, así como delitos sexuales y violación.

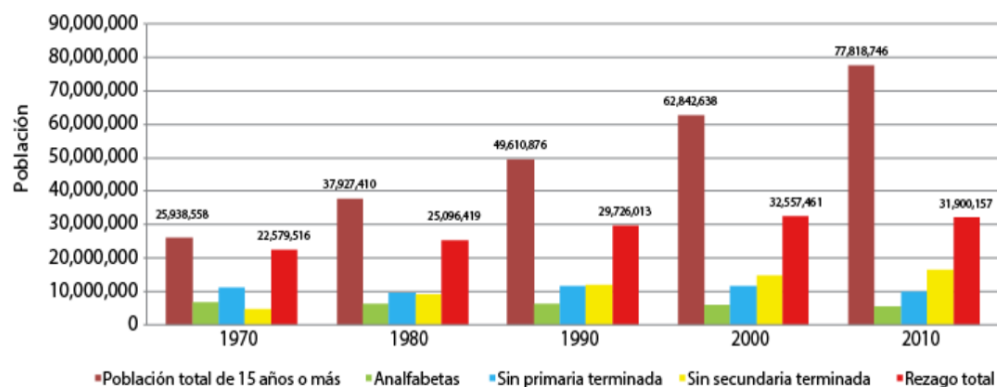


le permita trazar rutas con posibles alternativas para su desarrollo a lo largo de su vida, en su comunidad, en su trabajo, emprendiendo un negocio o continuando sus estudios.

- **Características de la dinámica educativa**

De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2013-2018), existen 32.3 millones de adultos que no han completado la educación básica, lo que equivale al 38.5 por ciento de la población mayor de 15 años (Ver Figura 5); en esta cifra se incluyen poco más de 5.1 millones de personas analfabetas (SEP, 2013:31). Asimismo, se estima que alrededor de 15 millones de personas mayores de 18 años no han completado el bachillerato (Gobierno de la República, 2013:61).

Figura 5. México: rezago educativo de la población mayor de 15 años entre 1970 y 2010 en términos absolutos



Fuente: 1970 a 2000, INEA con base en Censos de Población y vivienda, varios años. 2010, estimación propia con base en el Censo de Población y Vivienda de 2010 (no se incluyeron lo no especificados).

Nota: para conservar los mismos criterios, en 2010 no se incluyeron en este cuadro a los menores de 15 años que no asisten a la escuela, mismos que pasarán a formar parte del rezago cuando superen los 15 años de edad.

El Programa Sectorial de Educación 2013-2018 (PSE), por su parte destaca que: “La educación superior y la formación para el trabajo deben ser fortalecidas para contribuir al desarrollo de México. En estos tipos de educación se forma a los jóvenes en las competencias que se requieren para el avance democrático, social y económico del país. Son fundamentales para construir una nación más próspera y socialmente incluyente, así como para lograr una inserción ventajosa en



la economía basada en el conocimiento” (SEP, 2013:27). En este tenor, es necesario conocer algunas cifras que en materia educativa, son relevantes para ir delineando el rumbo de la formación para el trabajo.

Una tendencia que manifiestan los jóvenes al incorporarse al mercado laboral, es la exigencia de mantenerse actualizados constantemente, con competencias evolutivas y adaptables; es decir, requieren de una preparación para seguir trayectorias de formación no lineales y para la eventualidad de que tengan que reorientar sus carreras varias veces a lo largo de su vida laboral. Actualmente, los jóvenes manifiestan mayores niveles de instrucción, pero contradictoriamente tienen más dificultades para emplearse. Esta situación es causada por la incompatibilidad entre la educación adquirida tradicionalmente, y las competencias que requieren los puestos ocupacionales que demanda el mercado laboral en constante cambio.

De acuerdo con estimaciones elaboradas con base en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (III y IV trimestres de 2012 y I de 2013), en promedio, seis de cada diez egresados de la educación media superior señalan que para ingresar al mercado laboral no les fue necesario contar con el bachillerato, dado que se ubicaron en ocupaciones que les exigían competencias elementales; de igual manera, cuatro de cada diez mencionaron que las habilidades adquiridas en este nivel educativo les sirvieron poco o nada en su primer empleo (SEP, 2013:29).

Aunado a lo anterior, en el marco de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC), y en particular el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, la tendencia se perfila a que los individuos deben transitar paulatinamente de las tradicionales formas de aprender, educarse, conocer y comerciar, entre otros procesos de la actividad humana, hacia la alfabetización informática y el aprovechamiento de las tecnologías, con el fin de formar parte de los países digitalmente desarrollados.

En esta dinámica educativa se da cuenta del papel tan importante que juega la DGCFT para la formación de recursos humanos para la vida y para el trabajo; por ello, es innegable que debe



ofrecer alternativas que acerquen a los estudiantes a aprender en ambientes reales y cercanos al mercado laboral, con el fin de garantizar un trabajo colaborativo y colegiado en torno de su formación integral.

- **Características de la dinámica económica**

En México, el incremento de la desigualdad que manifiesta la población es producto de la desequilibrada distribución de la riqueza, así como del estancamiento económico que genera un precario desarrollo social. Esta situación, ha concentrado a amplios sectores poblacionales bajo la línea de pobreza.

Basta analizar la relación que guarda el comportamiento del Producto Interno Bruto (PIB) respecto del crecimiento del empleo formal e informal: al incrementarse el empleo formal, aumenta el PIB; caso contrario, cuando se incrementa el sector informal, el PIB tiende a la baja, o como muestra, desde un punto de vista del desarrollo social, las familias de escasos recursos tienden a presentar menores tasas de empleo fijo y a ser más propensas a acceder a un empleo informal.

En los sectores de actividad económica en México, se observa una tendencia a la disminución relativa del empleo en la industria manufacturera y por otra parte se observa un crecimiento de trabajadores en el sector servicios. Así también, se mantiene una alta proporción en el sector informal, resultado del proceso de subcontratación del sector formal y de la precaria condición de la dinámica de empleo. No obstante, *en cada una de las regiones de nuestro país, existe un mosaico de ocupaciones y empleos, mismos que proporcionan una riqueza cultural importante en función de los conocimientos y capacidades de los que cada región es depositaria*. En este marco, el comportamiento del empleo a nivel regional, estatal y local, se caracteriza porque en nuestro país, ha sido desequilibrado y la tendencia apunta a agravarse en el futuro (Moreno, 2014:7).

Por otra parte, la generación de empleos dentro de las empresas grandes y medianas mantienen una constante en su rotación de empleabilidad; por ejemplo, en las empresas pequeñas, que más



trabajadores emplean, manifiestan volatilidad en cuanto al crecimiento o disminución del empleo. En este sentido, en agosto de 2014, se registró un aumento de 57,689 trabajadoras/trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en comparación con el mes previo, lo que representa un incremento de 0.3 por ciento; del total de personas ocupadas, el 85.9 por ciento corresponden a empleos permanentes, mientras que el restante 14.1 por ciento fue contratado bajo esquemas eventuales (Secretaría de Desarrollo Social, 2014:4). En términos anuales, se presentó un crecimiento de trabajadoras/trabajadores asegurados al IMSS de 3.7 por ciento (608,756 personas); 3.2 por ciento en el caso de permanentes (457,891 personas) y 6.7 por ciento en el caso de eventuales (150,865 personas) (Secretaría de Desarrollo Social, 2014:4).

Paralelamente a este escenario, en materia de empleo, es importante puntualizar la importancia de la formación para y en el trabajo, ya que permite desarrollar competencias en el trabajador en su espacio laboral, haciendo posible elevar su nivel de vida y su productividad. La formación para el trabajo es una actividad que está regulada, establecida de manera obligatoria y garantizada por el marco constitucional de nuestro país en el artículo 123 constitucional. Bajo este marco, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153 en su apartado A, establece que “Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2012:35).

Así mismo, para dar cumplimiento a lo mencionado anteriormente, el mismo artículo 153 en su apartado B puntualiza que los patrones podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramientos que les proporcione, sea dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que registre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2012:36)



Esta condición del sistema jurídico alienta a la DGCFT para formar a las personas, acorde con sus necesidades e impulsar su desarrollo personal y profesional, de manera coordinada con las empresas para que paralelamente les apoye a insertarse activamente en sus labores.

Ante las condiciones del contexto planteadas en los ámbitos nacional e internacional, la DGCFT enfrenta retos que le llevan a reconocerse y transformarse continuamente, en donde se requiere del involucramiento de todos sus actores educativos y de la vinculación con los empleadores, representantes sociales y profesionales en un trabajo conjunto para atender con propuestas pertinentes sus demandas y expectativas, siempre poniendo en el centro a la persona que forma para lograr su desarrollo integral y las competencias que le demanda el entorno cambiante.

Este panorama demanda un paradigma educativo que oriente a los docentes en sus estrategias de aprendizaje, en el diseño curricular y en los mecanismos de operatividad necesarios. Enfrentar estos retos, requiere incorporar elementos claramente definidos, preparar el camino y enfilar sus esfuerzos para lograr formar a las personas para la vida y el trabajo. Los retos a los que se enfrenta la DGCFT se resumen de la siguiente forma:

- Afrontar y construir una mayor vinculación con el proceso de globalización y sus impactos.
- Poner atención continua a las transformaciones y al desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- Avanzar hacia una mayor cobertura que permita atender las necesidades regionales y locales.
- Centrar la atención de todos los actores en la persona a quien se atiende, en su formación integral y contextualizada para ser pertinente.
- Fortalecer la atención a la diversidad cultural y lingüística de las personas a quienes atiende.
- Avanzar hacia la construcción de una organización que aprende y socialmente responsable.



- Direccionar los esfuerzos hacia lograr competencias en las personas para la empleabilidad.
- Impulsar la creatividad, la innovación y el emprendurismo en las personas.

2. ¿Cuáles son los retos y tendencias que hay en el entorno interno de la DGCFE que orientan a su Modelo Educativo y Académico?

La fortaleza y permanencia de las instituciones educativas, en gran medida se basa en su capacidad de transformarse para dar respuesta a las demandas y expectativas del entorno; inmersas en un contexto complejo y cambiante se ven en la necesidad de reconfigurarse continuamente en su interior: personal directivo, docente, administrativo y de apoyo; procesos curriculares y en general, todos los factores que inciden en el aprendizaje y la formación de los estudiantes.

En ese sentido, la DGCFE desde sus orígenes se ha visto en la necesidad de transformarse para dar respuesta a los diferentes momentos del desarrollo productivo del país, a los problemas y necesidades de la población mexicana en cuanto a sus espacios laborales; esta condición de adaptación al cambio, no es una condición nueva, dado que la formación para el trabajo como un actor en el ámbito educativo, ha desarrollado a lo largo de su vida institucional una respuesta a los diferentes escenarios y problemáticas que se le han presentado.

En este apartado, con la intención de reflejar los elementos que se han considerado en el planteamiento del MEyAc, se puntualizan los antecedentes y características de la DGCFE, la evolución de los modelos educativos de la formación para y en el trabajo, el marco filosófico que da sustento a su quehacer y las políticas institucionales.

a. Origen de la DGCFE

En la década de los cuarenta y cincuenta del siglo pasado, a raíz de los procesos estabilizadores del llamado milagro mexicano que originaron mayores necesidades de trabajadores en el sector productivo, se produjo la mayor demanda de servicios educativos y alternativas de desarrollo



laboral y con ello, como respuesta, la propuesta y creación de Centros de Capacitación para el Trabajo, que ahora forman parte de la DGCFT, los CECATI. Así, desde 1963 se realizan los trabajos de edificación y centralización de la institución, las acciones efectuadas permitieron avances importantes en la capacitación para el trabajo industrial y agrícola en sus inicios. Este proceso puede observarse en la siguiente línea del tiempo (Cuadro 2).

Cuadro 2. Hechos más sobresalientes de la DGCFT desde sus inicios hasta la fecha

Año	Suceso
1962	Surge el plan para la creación de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola (CECATI y CECATA) y se crea el Sistema de Centros de Capacitación.
1963	Se crean los 10 primeros CECATI.
1965	Los CECATI pasan a depender de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica de la SEP.
1970	La Ley Federal del Trabajo establece la obligación de proporcionar capacitación para los trabajadores por parte de la empresa.
1978	Se da origen a lo que se denomina “Capacitación en el Trabajo” y la SEP instrumenta un programa para ofrecerla a solicitud de las empresas.
1981	Empieza a operar la Unidad de Centros de Capacitación como instancia rectora de los CECATI.
1982	Se crea la Unidad de Centros de Capacitación para el Trabajo.
1985	Se adquiere el rango de Dirección General de Centros de Capacitación para el Trabajo.
1994	Se modifica el nombre por el de Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, DGCFT.
1995	Se inicia el proceso de descentralización con la creación, en algunos estados de la República, de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT), dependiendo de la DGCFT.
1999-2000	Se construyen dos espacios adscritos a la DGCFT, el Centro de Convenciones en el Distrito Federal, para la realización de actividades académicas, culturales, cívicas y sociales; y el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) en Pachuca, Hidalgo, para mejorar la calidad y pertinencia en el servicio de formación para y en el trabajo.
2005	Derivado de la reestructuración de la SEP, la DGCFT queda adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS).

Fuente: Elaboración propia



Este recorrido histórico da cuenta de los cambios significativos que ha tenido la DGCFE y evidencia la constante evolución a la que está expuesta para responder a los vaivenes de la vida cotidiana y de los problemas y necesidades que vive el país.

En este sentido, la DGCFE en nuestros días, es una unidad administrativa adscrita a la SEMS de la SEP, que sirve a los diferentes grupos de población de 15 años o más y a los sectores que demandan sus servicios, a través de una oferta educativa de carácter transversal y especializada. Para su operación cuenta con tres instancias (DGCFEa, 2015:85):

- El área central se conforma por una Dirección General, 32 Subdirecciones de Coordinación de Enlace Operativo/ Asistencias de la DGCFE, un Centro de Investigación, un Centro de Convenciones, 199 CECATI y 35 Unidades Móviles, en los cuales laboran un total de 737 directivos, 3895 docentes y 4392 personas de Apoyo y Asistencia a la Educación.
- Servicios descentralizados, conformada por 30 Institutos de Capacitación para el Trabajo en 29 entidades federativas, de las cuales dependen 295 Unidades de Capacitación y 159 Acciones Móviles, donde laboran 1,162 directivos, 8,926 instructores y 7,747 personas de apoyo y asistencia a la educación.
- Escuelas Particulares con RVOE, 2406 distribuidas en todo el país.

Todas ellas, orientadas a mejorar la calidad de vida de la población atendida, brindando una formación para el trabajo de manera integral y permanente, que pone énfasis en la sustentabilidad y en el compromiso con el medio ambiente y que potencia sus competencias para lograr su inserción y competitividad en el mercado laboral.

Con el respaldo del trabajo desarrollado en todas estas áreas, la DGCFE ha alcanzado resultados importantes de beneficio social, productivo, económico y educativo para el país; sin embargo, se debe seguir alentando el esfuerzo coordinado y conjunto, sobre todo para fortalecer el funcionamiento en mayor medida de los espacios físicos con que se cuentan, buscando en todo momento la mejora de las condiciones de los ambientes educativos, además de fortalecer, de manera paralela, los perfiles académicos en la función directiva, docente y del personal de apoyo



y asistencia a la educación, permitiendo ubicarse como una organización en constante transformación, siempre en la búsqueda de la innovación educativa en su campo específico.

Para el ciclo escolar 2014-2015, la DGCFT ha tenido una inscripción total de 1'771,977 alumnos/curso, con una eficiencia terminal de 82.7%. Para el caso de los servicios centralizados en este ciclo escolar se alcanzó una inscripción de 453,102 alumnos/curso, con una eficiencia terminal de 87.9%; los servicios descentralizados, en este mismo sentido, alcanzaron una inscripción total 1'150,636 alumnos con una eficiencia terminal de 82.9% (DGCFT, b. 2015).

La Oferta Educativa con la que brindaron sus servicios los CECATI durante el ciclo escolar 2014-2015, estuvo conformada por 56 especialidades y 234 cursos, los cuales se encuentran desagregados en “Cursos Regulares” (Sistema Escolarizado, Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional, y el Sistema de Capacitación a Distancia) y “Otros Servicios” (cursos CAE y de Extensión).

En este sentido los “Cursos Regulares” captaron la cifra de 146,087 alumnos/curso que representan el 32.2% de la matrícula total. Sobre este particular destacan 10 especialidades (Informática, Estilismo y Bienestar Personal, Inglés, Electricidad, Mecánica Automotriz, Asistencia Educativa Confección Industrial de Ropa, Electrónica Automotriz, Diseño y Fabricación de Muebles de Madera, y Soldadura y Pailería) que obtuvieron un registro de 102,645 alumnos/curso que representan el 70.3% de la matrícula alcanzada en “Cursos Regulares”. Por su parte los “Otros Servicios” captaron a 307,015 alumnos/curso que representan el 67.8% de la matrícula total.

El que 10 especialidades se mantengan en las primeras posiciones de la demanda en cursos regulares, se explica básicamente por el hecho de que fomentan las competencias y las características que el sector laboral requiere de los candidatos a contratar lo que obliga a la población que se quiera incorporar al mercado de trabajo a prepararse en estas áreas y en consecuencia los planteles ven una oportunidad de aumentar su matrícula de atención al ofertarlas a través de diferentes modalidades.



En este marco, se pueden observar tendencias que permiten identificar áreas de oportunidad en el subsistema, por lo que para mejorar los resultados antes señalados, la oferta educativa busca continuamente fortalecer su pertinencia, flexibilidad, variedad de opciones de formación y vinculación con los diferentes sectores, en la búsqueda de una formación de calidad.

En su proceso de transformación y evolución institucional, la DGCFT promueve acciones en torno de su aspiración de *“Ser una organización que aprende”*; para lo que cuenta con la participación activa de los tres niveles de gestión; en este marco, desarrolla acciones que promueven el trabajo colaborativo, la comunicación en todos los sentidos, el trabajo en equipo, tales como:

- Reuniones de planeación participativa y de introspección institucional en donde se revisan y analizan problemáticas que tienen que ver con las condiciones para operar (equipo, infraestructura, financiamiento), la oferta educativa, el contexto (inseguridad, delincuencia), la capacidad de respuesta (baja matrícula), la comunicación, la coordinación (inconsistencias) y normatividad (desactualización), entre otros.

- En estos ejercicios se ha desarrollado una Visión institucional más clara para encauzar los procesos de capacitación y actualización de: directivos, docentes, así como del personal de apoyo y asistencia a la educación, hacia temáticas en materia de planeación, evaluación, calidad, gestión, liderazgo y mejora continua, entre otras, que deriven en proyectos concretos.

- Se han emprendido acciones para establecerse como una organización socialmente responsable con su entorno, mediante la creación de la Coordinación de Sustentabilidad, la formulación de encuentros nacionales para la inclusión de la sustentabilidad en la formación para el trabajo, la conformación de Comités de Sustentabilidad, y la elaboración de programas operativos, documentos normativos y del Programa de Sustentabilidad 2014.

- Realización del diagnóstico de la situación actual de los CECATI.
- Creación de la Coordinación de Servicios Informáticos y Telecomunicaciones.

Con estas acciones, la DGCFT inicia el reto de convertirse en un centro de aprendizaje para la sociedad, para sí misma y para su personal, en donde se tiene la visión del conjunto de la



institución, para avanzar aprendiendo de los mismos procesos que se suceden en torno de la formación para el trabajo.

b. Evolución de los modelos educativos de la DGCFE a lo largo de su historia

El modelo educativo que adoptan los primeros CECATI (1963), se orienta a que el estudiante conozca mejor el medio físico, económico y social en el que vive, cobrando mayor confianza en el trabajo hecho por sí mismo, sustituyendo el procedimiento eficaz de la memoria de la palabra por el de la memoria de la experiencia.

En 1991, en el marco de la modernización educativa, se conforma un modelo técnico pedagógico en el que se desarrolla a partir del análisis ocupacional de áreas y familias de títulos ocupacionales, de títulos ocupacionales a los que se les destina la capacitación.

En 1995 se incorpora el modelo de Educación Basada en Normas de Competencias Laborales (EBNCL), que busca formar individuos con conocimientos, habilidades y destrezas relevantes y pertinentes al desempeño laboral. Derivado de este modelo, se desarrollan programas flexibles y modulares para promover una educación a lo largo de la vida con estándares comparables que permitan transitar del mundo educativo al laboral.

En el periodo 2007-2012 se participa en el desarrollo de la “Reforma Integral de la Educación Media Superior” (RIEMS), para elevar la calidad de los servicios de formación para el trabajo, así como ampliar su cobertura y diversificación.

En 2013, como resultado del Encuentro Nacional de Planeación Participativa de la DGCFE y en consonancia con la Reforma Educativa, se emprende la revisión y actualización del MEyAc.

Una acción particularmente relevante realizada durante 2014 en materia educativa, la constituyen los Foros de Consulta Nacional para la revisión del modelo educativo de la educación media superior, en los que la DGCFE tuvo destacada participación en temáticas específicas como: el perfil de egreso en la educación media superior; los aprendizajes



imprescindibles para la formación de los jóvenes; los contenidos que deben compartir los diferentes tipos de bachillerato; las características de los materiales educativos la utilización de la internet y las tecnologías de la información y la comunicación como medios para el aprendizaje; los apoyos y la oferta formativa docente, así como la consolidación de las escuelas como verdaderas comunidades de aprendizaje.

Como se puede observar, desde sus orígenes, la DGCFT ha respondido a las exigencias históricas con modelos educativos que han evolucionado para atender el reto de renovarse y estar en armonía con el entorno macro-ambiental y con la dinámica del contexto actual, de tal manera que le permita anticiparse a las condiciones futuras del país con una identidad consolidada.

c. Filosofía institucional

Con el objetivo de orientar el funcionamiento institucional, la DGCFT ha estructurado su marco filosófico a través de su misión, visión y valores, mismos que se presentan en este apartado, con el fin de impulsarlo mediante su MEyAc.

Misión

“Somos una institución educativa de carácter público, responsable de la formación para el trabajo de personas de 15 años o más, que certifica las competencias, con una actitud crítica, emprendedora y sustentable, determinante para la formación integral y la empleabilidad, a través de una cobertura nacional de planteles federales, descentralizados y particulares incorporados; que cuenta con personal profesional y comprometido, una amplia infraestructura física, y un modelo educativo y académico relevante y pertinente a las demandas sociales.”

Visión

“Ser una institución líder con identidad propia, reconocida nacional e internacionalmente por la calidad y competitividad de sus servicios de formación para el trabajo; una organización que aprende, moderna, dinámica y generadora de cambios; socialmente



responsable, que contribuye a mejorar las condiciones de vida de la población, la productividad, el desarrollo económico y la transformación de México.“

Valores

Bien Común. Todas las decisiones y las acciones de la institución están dirigidas a la satisfacción e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.

Integridad. Es una institución que actúa con honestidad atendiendo siempre a la verdad. Fomentando la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas que contribuye a generar una cultura de confianza y apego a la verdad.

Transparencia. Es una institución que actúa en forma clara y abierta en su quehacer, permitiendo y garantizando el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

Respeto al entorno Ecológico. En la realización de sus actividades nuestra institución evita la afectación del patrimonio y del ecosistema donde se encuentra, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación del medio ambiente de nuestro país, que se refleja en sus decisiones y actos.

Generosidad. La institución se conduce con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad. Esta conducta se ofrece con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral.

Rendición de cuentas. La institución asume el compromiso pleno ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. En este marco, el personal realiza sus funciones con eficacia y calidad,



manifestando de manera permanente su disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

Liderazgo. Es una institución que se mantiene a la vanguardia en el establecimiento de la agenda de formación para el trabajo en México, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. (SEP, 2014:43-45)

d. Políticas institucionales

“Una planeación que trascienda requiere una reflexión sobre los logros que hemos obtenido, un análisis sobre los rezagos que enfrentamos, una proyección de los objetivos que nos hemos planteado y una visión del rumbo que debemos tomar para alcanzar una educación de calidad para todos” (SEP, 2013:57).

En este contexto, la DGCFT ha definido las líneas de política que a continuación se enlistan y que conforman los programas y proyectos institucionales que dan sentido a la transformación del servicio educativo que nos ocupa:

- a. Planeación participativa, reorientación institucional hacia una organización que aprende; programación de recursos basada en la eficacia y eficiencia;
- b. ampliación de la cobertura con equidad y educación de calidad, atención a jóvenes de entre 15 y 29 años que no estudian, ni trabajan, ni se capacitan;
- c. atención a la población con discapacidad y a otros grupos vulnerables;
- d. mecanismos contra el abandono escolar;
- e. formación en línea;
- f. certificación de competencias;
- g. renovación del MEyAc, que propicie la formación integral bajo principios de innovación, flexibilidad, competitividad, productividad, aprendizaje a lo largo de la vida;
- h. trayectorias profesionales no lineales, desarrollo de competencias adaptables como apoyo a la empleabilidad y alfabetización informática;
- i. transformación y diversificación de la oferta educativa;



- j. investigación orientada a proyectos;
- k. formación y desarrollo profesional de docentes, directivos y personal de apoyo y asistencia a la educación;
- l. innovación tecnológica, renovación de la infraestructura, instalaciones y equipamiento;
- m. aprovechamiento e incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación, conectividad nacional;
- n. responsabilidad social, transformación institucional con una visión de sustentabilidad;
- o. vinculación institucional, emprendurismo;
- p. gestión escolar, fortalecimiento de la capacidad de gestión directiva; y
- q. evaluación integral.

3. Para concluir

En este contexto, es posible vislumbrar orientaciones que contribuirán al establecimiento de acciones que consoliden, por un lado, las prioridades actuales de la formación para el trabajo, y, por otro, que le den una nueva faceta acorde al contexto. Por ello, la DGCFT buscará:

- ✓ Centrar la atención en la formación integral de las personas, considerando las dimensiones: cognitiva (conocimiento), motora (destrezas o habilidades) y axiológica (valores), contribuyendo a incorporarse activamente ya sea a la productividad, a la economía, a la continuidad y/o conclusión de estudios formales o al quehacer ciudadano.
- ✓ Promover acciones para contribuir a lograr un desarrollo humano sustentable que forme y fomente actitudes a favor de la paz, la concordia, la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública.
- ✓ Asegurar y priorizar la atención de poblaciones marginadas y grupos vulnerables, a fin de coadyuvar a disminuir el rezago educativo y de contribuir en la ampliación de sus competencias, incorporándolos de forma activa al sector productivo o formalizando sus estudios.
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de la formación a lo largo de la vida y de generar un perfil con espíritu emprendedor, competitivo, sustentable y plurifuncional, que retribuya en mejores opciones de trabajo y en la mejora de la calidad de vida.



- ✓ Responder a las condiciones y necesidades del vaivén de la innovación científica, tecnológica y social, que afiance las condiciones formativas de las personas para el trabajo, en las rutas que pudiesen seguir a lo largo de la vida dentro de su comunidad, en la continuación de sus estudios o impulsándole para que sea emprendedor e innovador con el apoyo de sus competencias.
- ✓ Innovar la currícula educativa, en el marco de los principios de pertinencia, sustentabilidad, interculturalidad, flexibilidad y calidad.
- ✓ Incorporar los beneficios que proporcionan las tecnologías de la información y la comunicación al proceso de aprendizaje; las ventajas potenciales de la educación abierta y a distancia; la certificación en competencias básicas, y sobre todo aquellas que demande el mercado de trabajo.
- ✓ Innovar y mantener continuo el proceso de formación y desarrollo profesional del personal, que genere capital humano caracterizado por la calidad de su trabajo.
- ✓ Alinear de forma sistémica, todos los procesos institucionales (planeación, evaluación, gestión, investigación, operación, vinculación, sustentabilidad y académico entre otros), a su misión-visión, que deriven en proyectos específicos.
- ✓ Mantener una estrecha vinculación con los sectores: productivo, social, económico y educativo, preocupada por su pertinencia con su entorno inmediato y mediato.
- ✓ Atender a las necesidades y contextos locales, regionales y nacionales.
- ✓ Fomentar el trabajo colegiado y participativo para la toma de decisiones y la corresponsabilidad.



CAPÍTULO SEGUNDO

¿Cuál es el Modelo Educativo de la formación para el trabajo que impulsa la DGCFT?

La DGCFT, presenta en este capítulo su Modelo Educativo, mismo que se formula en función de los resultados presentados en el contexto, tendencias y retos de la formación para el trabajo, del apartado anterior; buscando:

- a. Orientar a sus actores educativos, directivos, docentes, trabajadores de apoyo y asistencia a la educación, en su trabajo cotidiano para conformar el ambiente organizacional que se requiere en la formación de las personas, para que desarrollen las competencias requeridas que les permitan incorporarse a los sectores laboral, social, económico o educativo.
- b. Conformar la declaración de los principios que han de regir su funcionamiento como institución educativa, configurando su identidad y su modo de ser en torno de la formación para el trabajo.

Este MEyAc representa una de las líneas prioritarias para la DGCFT, toda vez que en él se fundamenta su práctica educativa en la formación para el trabajo, logrando su pertinencia, coherencia y congruencia, a partir de su propia realidad; pretende ser un instrumento para la gestión educativa en el que se definen las notas de identidad de la institución; en él se presenta la declaración paradigmática pedagógica de donde se desprenden: los principios generales que han de orientar el funcionamiento de la institución educativa y de contribuir al cumplimiento de su misión y visión; las dimensiones que lo conforman; sus características, y el papel que juegan los diferentes actores educativos.

De esta forma, se busca que el Modelo Educativo contribuya a crear las condiciones para orientar su ámbito organizacional que permita la pluralidad de las diferentes perspectivas y opciones ideológicas, filosóficas, políticas, pedagógicas y psicológicas, y establezca los lineamientos y características sustanciales de la formación para el trabajo, con una perspectiva de funcionamiento global y a la vez coherente con lo regional y local.



1. ¿Cuál es el paradigma educativo que fundamenta el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?

La propuesta paradigmática que fundamenta la formación para el trabajo en este Modelo Educativo es el *Constructivismo Social*; postura que promueve la construcción de conocimientos, habilidades y valores por parte del sujeto que aprende del mundo natural y social de manera activa. La persona construye saberes a partir de su accionar con el ambiente en el que se desarrolla y con las demás personas, en donde, el aprendizaje se concibe como una construcción personal que se produce como resultado de la interacción entre el sujeto, la información con que él cuenta y la información que procede del medio que le rodea, produciendo conflictos y desequilibrios capaces de cambiar los esquemas de la persona o reestructurarlos (Calero, 2008).

Las bases teóricas del constructivismo social en esencia promueven la recuperación contextual de los factores y saberes implicados en la construcción y socialización activa del conocimiento; se centran en la persona y en el reconocimiento de su desarrollo y proyección social, a partir de la recuperación de sus experiencias, interacciones y saberes producidos culturalmente.

Este paradigma contribuye a fundamentar la cognición situada; tendencia en la que se sustenta el diseño de las propuestas educativas en los ámbitos curricular y didáctico de la formación para el trabajo, dado que manifiesta una recuperación específica del lugar donde se hace posible la asimilación y construcción del conocimiento; es decir, reconoce las situaciones en las que se construye, aprende y aplica las competencias.

“Esta visión,...destaca la importancia de la actividad y el contexto para el aprendizaje y reconoce que el aprendizaje [...], ante todo, es un proceso de enculturación en el cual los estudiantes se integran gradualmente a una comunidad o cultura de prácticas sociales. En esta misma dirección, se



comparte la idea de que *aprender y hacer* son acciones inseparables”. (Díaz-Barriga, 2003:2).

El carácter contextualizado del aprendizaje promueve la participación activa en una comunidad de práctica y reflexión que genera saberes requeridos para la transformación de circunstancias, relaciones y de las personas mismas, por ello su adopción en la formación para el trabajo.

Para cumplir con estos preceptos, la formación para el trabajo requiere de apertura hacia una práctica educativa en donde se logran transformaciones y propuestas de beneficio social por intervención de las personas, ya que supone un cambio relevante en las competencias, en la denominación y uso de un lenguaje específico, para insertarse en el mercado laboral.

Se reconoce que las personas tienen un rol dentro de la institución y son precisamente los actores que impulsan proyectos y procesos educativos, en donde dejan de ser espectadores del hecho educativo y se suman como entes activos. Ejemplo tácito de ello, es el planteamiento que implica referir a los actores como estudiantes en lugar de alumnos y de docentes/facilitadores en lugar de instructores.

En el primer caso, se refiere al estudiante como la persona con conocimientos y experiencias previas, responsable de aprender de manera activa y de aplicar lo aprendido para constatar los cambios que es capaz de lograr en su propia estructura mental y en su entorno. En el caso del docente/facilitador, se recupera el valor de diseñar, crear, coordinar y guiar ambientes de construcción de aprendizajes, proponiendo a los estudiantes actividades que sirven para la comprensión, la construcción de conocimientos y el desarrollo de competencias, apoyado colaborativamente de sus pares conformados en academias, para atender las necesidades de formación para la vida y el trabajo, sobre la diversidad de demandas que existen en la sociedad.

En los ambientes de aprendizaje se da preferencia a los espacios de trabajo real, en donde se tiene contacto directo con las demandas sociales, productivas y las vinculadas con las sociedades del conocimiento, dejando el uso esporádico de los salones de clase; todo ello, considerando



que las personas en su formación disponen de herramientas socioculturales propias, éstas entendidas como los usos y costumbres, el lenguaje, etc., para interactuar y adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes; por ejemplo, manejo del lenguaje, medios electrónicos de comunicación, estrategias de emprendurismo, actitud hacia el trabajo colaborativo, desarrollo técnico, entre otros.

Estas herramientas socioculturales posibilitará el desarrollo de las competencias que son requeridas para funcionar en la lógica del desarrollo mundial, nacional o regional (OCDE, 2010:6), lo que exige que la DGCFT ofrezca, a jóvenes y adultos, beneficiarse de las tecnologías de la información y la comunicación para contribuir propositivamente al desarrollo sustentable, cuyo principal objetivo es la inclusión ciudadana a la productividad con responsabilidad social y democratización del conocimiento.

Los retos del entorno demandan que las personas estén preparadas para enfrentar la complejidad económica, política y cultural, con herramientas que les permita hacer propuestas de beneficio social en muchas esferas de su vida cotidiana; sin embargo, para tal efecto, es necesario precisar que las competencias van más allá de ser desagregaciones tácitas de conocimientos, habilidades, destrezas y valores.

“El concepto de competencia se refiere a un sistema de acción complejo que abarca las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos, como motivación, valores y emociones, que son adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida y son indispensables para participar eficazmente en diferentes contextos sociales” (INEE, 2005:16).

Como lo plantea el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2005), las competencias promueven el desarrollo del estudiante mediante la práctica de su capacidad cognitiva para aprender a lo largo de la vida y en diversas circunstancias.



De esta forma, la DGCFT recupera el enfoque de competencias en su diseño curricular, para lograr la formación integral de las personas e incorporarse a las sociedades del conocimiento de manera pertinente, activa y propositiva. Esta posición, apuesta por un paradigma constructivista social con un enfoque por competencias, ya que considera que es una alternativa que fundamenta la práctica educativa y promueve la formación para la vida y el trabajo, con la intención de armonizar las necesidades de los estudiantes jóvenes y adultos con los sectores productivo, económico, educativo y social.

2. ¿Cuáles son los principios generales en los que se basa el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?

El Modelo Educativo tiene como función social orientar procesos educativos y organizacionales que incidan de manera importante en la formación para el trabajo de las personas a quienes atiende la DGCFT; lo que le permite concretar la política educativa pública articulada con los fines de la institución. Para dar respuesta a esta responsabilidad, busca ofrecer servicios educativos de calidad que permitan la incorporación de jóvenes y adultos en asuntos laborales de manera cotidiana; para tal efecto se promueven cuatro principios: la Formación para la vida y el trabajo, Inclusión y equidad, Integración social y Sustentabilidad (ver Figura 6).



Figura 6. Principios Generales del Modelo Educativo de la DGCFT



Fuente: Elaboración propia.

a. Formación para la vida y el trabajo

Con este principio se busca promover en la persona el desarrollo de las competencias que le permitan incorporarse de forma armónica al mercado laboral, enfocado a la productividad y a la participación en el entorno social.

Dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN), la formación para el trabajo es un tipo de servicio educativo, dirigido a personas que cuentan con competencias para leer y escribir, pero que requieren de otros conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para incorporarse aceleradamente en actividades relativas a la Población Económicamente Activa (PEA).

De tal suerte, que la formación para la vida y el trabajo se asocia con la inclusión social, vinculada a la formación ciudadana que demandan jóvenes y adultos así como a mayores niveles de preparación; situación que requiere de una variedad de servicios y contenidos educativos que contribuyan a fortalecer el tejido social y el sistema productivo dentro de un plano nacional más



amplio de desarrollo económico, que reclama la incorporación de la ciencia y la tecnología a los nuevos esquemas de desarrollo comunitario y laboral, al mismo tiempo que al ámbito escolar.

Se trata de una educación orientada a la atención de jóvenes y adultos para “...favorecer la educación permanente para todos y el aprendizaje eficaz a lo largo de toda la vida.” (UNESCO, 2006:113). Además de tener vínculos con otros niveles educativos, requiere recuperar y sistematizar ciertos grados de desarrollo del estado del conocimiento y de la actividad económica para preparar a la ciudadanía para el progreso, dentro de una lógica que la empodere para el logro de un ejercicio ciudadano más humano con racionalidad, voz y autonomía para asumir la responsabilidad social.

b. Inclusión y equidad social

De acuerdo con las políticas educativas para el periodo 2013-2018, mediante los principios de inclusión y equidad social se busca garantizar el acceso, permanencia y avance en la educación para toda la población joven y adulta, atendiendo paralelamente sus necesidades de inserción, reinserción escolar o incorporación a la actividad productiva o económica, a través de la formación para el trabajo.

Dado que la vulnerabilidad de jóvenes y adultos como grupo social se asocia a la falta de oportunidades, se busca mediante la educación, una ampliación de la cobertura para hacer extensiva la justicia, como un pilar nodal para acceder a la calidad de vida, mediante acciones para disminuir, en lo posible, las diferencias de la brecha educativa en las regiones del país, dentro de un marco de complejidad y diversidad cultural, en atención a las condiciones diferentes que presenta la población mexicana.

La desigualdad es una variable que emerge a partir de que se reconoce que en lo social hay efectos de segmentación y segregación que dificultan la inclusión y consistencia para garantizar a las personas el acceso a un perfil educativo de bienestar y desarrollo. La inclusión denota el desafío de ampliar las oportunidades de formación y promover el acceso y permanencia dentro de los servicios educativos; implica que se atiendan las necesidades reales e intereses de las



personas y se dé respuesta a las expectativas de los sectores social, laboral, económico y educativo, garantizando el igual acceso efectivo a la educación.

La equidad busca asegurar el acceso en igualdad al ámbito educativo y hacer efectivo el derecho humano fundamental a la educación para los destinatarios desfavorecidos o vulnerables, que, por circunstancias geográficas, culturales u orgánicas, se ven afectados en la distribución de los servicios.

De allí que la formación para la vida y el trabajo que se ofrece en la DGCFE ha de contribuir a hacer posible el acceso a una educación para todos, donde las personas ejerzan sus derechos humanos como ciudadanos mexicanos.

c. Integración social

Mediante este principio se busca que la educación, como factor imprescindible para la cohesión social, se encuentre en favor del desarrollo individual y colectivo, además atienda situaciones determinantes para la transformación de la sociedad en su conjunto. A través de la formación para el trabajo se busca que la participación de los jóvenes y adultos sea efectiva en actividades personales o de grupo, a fin de aportar de manera significativa a la socialización dentro de la democracia, paz, dignidad, equidad, inclusión y respeto.

Este principio, también busca acentuar la importancia de los valores cívicos, en donde se recupere el compromiso por el porvenir de las personas; reflexionar acerca del desarrollo humano dentro de la pluralidad cultural, de tal forma que facilite a las personas replantear sus proyectos de vida frente a las demandas emergentes e inmediatas y así favorecer el desarrollo social individual y colectivo. Se busca la integración de las personas para la reconstrucción del tejido social a partir del fortalecimiento identitario y de pertenencia de grupo.

Así podrá asegurarse que la DGCFE promueva y genere opciones para que los estudiantes se incorporen activamente a la democratización de la educación y de la productividad; lo que implica el acceso y oportunidad para que los ciudadanos puedan desarrollarse en procesos



dinámicos de acción común, con implicaciones políticas, económicas y culturales que van de lo personal a lo colectivo, para el bienestar.

d. Sustentabilidad

Este principio busca orientar la formación para la vida y el trabajo hacia la sustentabilidad, lo cual implica reconocer que es urgente cimentar una noción educativa orientada a la construcción de una nueva forma de comprender el desarrollo social y sus efectos en detrimento de la naturaleza y de las manifestaciones culturales contemporáneas de las generaciones futuras. Habrá que reconocer que las problemáticas han incidido directamente en la crisis del tejido social, de las relaciones entre los individuos y de ellos con el ambiente, originando inseguridad y un desequilibrio ecológico, teniendo en la crisis su causa principal pero en la educación una alternativa de atención.

Para cumplir con él, es prioridad el desarrollo de una conciencia social que genere una cultura de la sustentabilidad vinculada a proyectos personales, familiares y de grupo para el sostenimiento prolongado, a fin de promover mejoras en la calidad de vida de todos los seres vivos en el planeta.

En su vertiente formativa, la sustentabilidad orienta institucionalmente a promover acciones en el desarrollo de los proyectos de vida de los ciudadanos, para armonizar su incorporación a procesos de formación y de productividad con la participación individual y colectiva, con la conservación de la naturaleza, favoreciendo así el balance entre el bienestar actual con el de las generaciones futuras. De esta forma se coadyuva a la solución de los problemas de interacción y de reconocimiento entre las personas en su contexto próximo de actuación, como forma de asumir la responsabilidad social dentro de un entorno común.

Se busca promover actitudes y comportamientos de compromiso social para alentar a las personas a reducir su impacto en la alteración de las relaciones entre ellos y con el medio ambiente, en ese sentido, “la educación mejora la comprensión de los riesgos que plantea el



cambio climático, la necesidad de adaptarse a él y las medidas para reducir su impacto en las condiciones de vida de las personas” (UNESCO, 2014:200).

Así es que, a través de la educación y específicamente de la formación para el trabajo, se busca crear escenarios para el desarrollo cultural y cuidado ambiental, además de coadyuvar a la solución de problemáticas comunes que son objeto de atención de personas, grupos y sectores sociales que preservan su patrimonio natural y cultural. De esta forma, la DGCFT responde a su compromiso con la sustentabilidad y sostenimiento humano (socio-ecológica), que impacta en el cambio social, orientado a ofrecer una formación para la vida y el trabajo, además de formas oportunas de acción personal y comunitaria en tiempos de contingencia social y de crisis ecológica.

3. ¿Cuáles son los componentes del Modelo Educativo de la formación para el trabajo de la DGCFT?

El Modelo Educativo para el trabajo que asume la DGCFT, pone en el centro de atención a la persona/estudiante, a quien ofrece servicios educativos para impulsar su formación para el trabajo de manera integral, mediante un aprendizaje situado, lo que le permite participar activamente en las sociedades del conocimiento a través de propuestas que contribuyan a atender problemas y necesidades de que se encuentran en los sectores productivo, social, económico y educativo; incorporándose para trabajar en el mercado laboral, para la vida y la ciudadanía acompañando a su familia y a su comunidad, para emprender proyectos personales que le hacen ser activo y productivo en la economía, o para concluir o continuar sus estudios en el ámbito educativo; sin duda, que para lograrlo se requiere una vinculación permanente de la Institución con su entorno, una gestión educativa que involucre a todos sus actores en un trabajo deliberativo y colaborativo y un liderazgo que transforme para lograr conformar una organización que aprende.



Todos los elementos que integran el Modelo Educativo se interrelacionan para conformar un sistema, en donde cada uno cumple con una función para lograr los propósitos trazados, como se puede ver en la Figura 7.

Figura 7. Componentes del Modelo Educativo de la DGCFT



Fuente: Elaboración propia.

Los componentes del Modelo Educativo interactúan entre sí de manera dinámica, favoreciendo la interacción y participación de los diferentes niveles de gestión educativa de la DGCFT, que la impulsan a mantener una relación interinstitucional con otros subsistemas de la educación media superior y una estrecha vinculación con el entorno inmediato y mediato, lo que le permite contribuir a cumplir con los principios generales de: Formación para la vida y el trabajo, Inclusión y equidad, Integración social y Sustentabilidad.

a. Persona/Estudiante

El componente principal y razón de ser del Modelo Educativo es la persona/estudiante; se le concibe así porque es un ser humano biopsicosocial, al que se le reconocen sus capacidades



creativas y transformadoras de su propia identidad y de las condiciones naturales y sociales del entorno en el que se desarrolla; es un ser histórico social que ha vivido experiencias educativas y/o personales que le permiten manifestar su interés de prosperidad y de bienestar para sí, su familia y la humanidad en general.

El poner en el centro de la atención a la persona, orienta a todos los actores educativos de la DGCFT (directivos, docentes, estudiantes, trabajadores de apoyo y asistencia a la educación) a respetar la oportunidad de aprender, crecer y desarrollarse en todas sus potencialidades, que le lleven a tener proyectos personales a emprender para ubicarse socialmente como ente productivo. Así, la persona representa un mundo de posibilidades en las que la tarea educativa ha de disponer de diversas alternativas para promover el desarrollo de sus competencias.

Este lugar de primacía, impulsa el desarrollo del estudiante dentro de una percepción positiva de sí mismo, capaz de aprender permanentemente a conocer, hacer, convivir y a ser en sociedad. Promover las relaciones comunicacionales, de interacción e interdependencia con los demás, es una condición que permite a la persona aprovechar durante toda su vida cada oportunidad que se le presenta como aprendizaje, para adaptarse a un mundo en constante cambio.

“Para cumplir el conjunto de las misiones que les son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio” (Delors, 1994:95-96).



Los cuatro saberes son pilares que fortalecen a la persona para construir su identidad en un plano personal, escolar, de la vida, la ciudadanía y laboral; bajo el imperativo de potenciar su realización le llevan a participar en un ambiente social para aprender de manera situada y hacer posible su formación integral, que le permiten formular y realizar proyectos, que exigen del conocimiento de sí mismo y del mundo circundante, con sus posibilidades y limitaciones.

b. Formación integral

Mediante este componente se busca el desarrollo de la persona en todas sus potencialidades (en lo biológico, psicológico, intelectual y social), para que afloren y le permitan ser un ente activo, creativo y transformador; integrando el conocimiento, las destrezas, los valores y las actitudes, como un todo, que le permita construir una visión de sí mismo y de la sociedad en la que desempeña distintos roles sociales.

En este componente del Modelo Educativo se promueve el desarrollo continuo de la persona mediante alternativas formativas que le permiten incorporarse a actividades escolares, laborales y de la vida cotidiana; es decir, aquella que tiene una implicación personal, de convivencia familiar o bien, de grupo, de tal suerte que se valora la promoción de aprendizajes autónomos con respecto a la construcción del proyecto ético de vida de las personas, que es punto de partida del crecimiento propio y del desarrollo del colectivo que requiere un espíritu emprendedor.

Esta formación integral se hace realidad en la práctica cotidiana del proceso de aprendizaje, en donde la DGCFT permea e inspira los criterios y principios con los cuales se planean y programan todas las acciones educativas, así como en la ejecución de cada una de ellas, en ambientes de aprendizaje reales.

Esta formación integral representa aprendizajes intencionados para el fortalecimiento de una personalidad comprometida, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer, respetar e interactuar con su contexto para construir su identidad cultural; lo que promueve el crecimiento humano a través de un proceso que supone una visión ética de la persona.



Se parte de la premisa de que la productividad de un país está estrechamente vinculada al autodesarrollo de la persona, quien debe asumir el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades. Se le asume con la capacidad para tener un proyecto personal que satisfaga sus necesidades a lo largo de su vida y que al mismo tiempo contribuya al desarrollo de su región y de su país.

Este componente se asume en la formación para el trabajo como la capacidad de la persona para emprender acciones necesarias para insertarse en proyectos personales, del sector productivo, de la vida y la ciudadanía, de la economía, o bien, para continuar o concluir estudios como base del futuro.

El esfuerzo de los actores educativos en la DGCFT se orienta a la formación integral para el desarrollo de competencias para el ámbito laboral, desempeño profesional y pertinencia cívica; a fin de fomentar entre los estudiantes la generación de actitudes, valores éticos y de responsabilidad social, para con ello, aspirar a estar comprometidos con el desarrollo familiar, social y del país; asimismo, fomentar la justicia social, el respeto a la diversidad cultural y el desarrollo sustentable.

c. Aprendizaje situado

La formación para el trabajo tiene requerimientos específicos en donde es imprescindible que el estudiante se forme en espacios de la vida real, enfrentando las problemáticas cotidianas para resolver, utilizando el instrumental y la maquinaria, al lado de otros que también intervienen en los procesos, lo que le permite, al mismo tiempo, desarrollar sus competencias; en donde toma una actitud participativa, propositiva y transformadora de su entorno de manera continua; por ello se habla de un aprendizaje situado. Para lograrlo, se fundamenta en la movilidad entre dos ámbitos: el escolar y el laboral; este binomio es relativo a las demandas, dependiendo del contexto y los significados culturales ligados a la sociedad en la que se encuentran los estudiantes y los centros escolares.



Se tiene el imperativo de contribuir a que los estudiantes desarrollen competencias para la vida pero además fomenten el conocimiento sobre su entorno cultural, la habilidad de diferenciar entre necesidades y oportunidades de acción en los diferentes ámbitos de intervención ciudadana, lo anterior para atender diversas problemáticas sociales.

Este componente del Modelo Educativo coloca a la persona/estudiante en una postura activa para construir aprendizajes autónomos e integrales; se plantea ubicar a la persona en el centro del proceso de aprendizaje, alentándolo al trabajo colaborativo y participativo en donde *los docentes/facilitadores, diseñan ambientes de aprendizaje de manera colegiada, mediante la conformación de academias que promueven nuevas y variadas estrategias en ambientes reales para el aprendizaje de los estudiantes.*

En esta perspectiva, las personas/estudiantes desarrollan sus competencias y promueven cambios en las formas de comprensión y participación, en donde: a) trascienden las prácticas educativas en situaciones reales; b) centran la actividad escolar en el desarrollo de competencias con aplicación específica y acotada por situaciones reales que emergen por necesidades del contexto; c) promueven entre sus pares y los docentes la participación en problemáticas laborales y comunitarias para incidir sobre el entorno social.

En este sentido, la DGCFT, con el apoyo de todos los niveles de gestión, mantiene vinculación estrecha con el entorno, mediante convenios que facilitan escenarios para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, los docentes/facilitadores con el compromiso de lograr procesos de aprendizaje significativos, prevén estrategias que permiten a los estudiantes, el contacto directo con los sectores a los que se integrará a su egreso.

La intención es potenciar en los estudiantes sus capacidades para participar activamente y actuar con responsabilidad en torno a asuntos personales, laborales y sociales relevantes en el entorno, logrando la producción de saberes que retroalimentan a las sociedades del conocimiento desde diferentes contextos de interacción.





d. Sociedades del conocimiento

Este componente del Modelo Educativo parte de la premisa de que en toda sociedad se conforman grupos de personas que persiguen ciertos fines, que les beneficia en su vida, su familia y su comunidad, por lo que cuentan con una base de conocimientos, habilidades, principios y valores que han instituido para lograr ser productivas, conformando una cultura propia, a veces autóctona, que se fortalece en la medida que sus miembros aprenden y llevan a la práctica para mejorar su funcionamiento de beneficio colectivo.

Un detonante del desarrollo de las sociedades del conocimiento son las tecnologías de la información y comunicación que contribuyen de manera imperativa en los procesos de producción del conocimiento, manteniendo a sus integrantes en el horizonte del desarrollo científico, tecnológico y social.

El desafío de este Modelo Educativo es lograr formar a sus estudiantes para que sean capaces de insertarse en esas sociedades del conocimiento, no solamente para aprender y fortalecerse de ellas, sino también para hacer propuestas de mejora, que contribuyan a atender problemas o necesidades que impactan en su cotidianidad, siempre respetando sus principios y formas de organización (UNESCO, 2005).

En ese sentido, en las sociedades del conocimiento siempre convergen nociones de pluralidad, sustentabilidad, responsabilidad y participación ciudadana con miras a crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano y el sostenimiento orientado a la innovación, emprendurismo y dinamismo que requiere una sociedad formada e informada.

Para lograr lo anterior, es necesario promover una formación a lo largo de la vida, donde la persona aprenda a reconocer los conocimientos producidos por las sociedades, para ellos contribuir en la adquisición, producción y difusión del saber con los grupos y comunidades en las que se inserta, haciendo uso de las tecnologías de la información y la comunicación; en



donde palpe la problemática del acceso al conocimiento y las condiciones en que se produce dentro de los distintos grupos sociales.

e. Sectores: productivo, económico, social y educativo

Este componente del Modelo Educativo representa los diferentes espacios donde el estudiante se forma y en donde, al concluir su proceso de formación, se insertará logrando un impacto favorable, en la medida que hace propuestas viables y de trascendencia. En estos sectores es en donde se ubican las sociedades del conocimiento en las que el egresado se inserta ya sea para trabajar; para emprender algún proyecto; para la vida y la ciudadanía o para continuar o concluir sus estudios; por su importancia, es indispensable una vinculación estrecha entre las diferentes instancias de la DGCFT con ellos, asegurando una formación pertinente a sus demandas.

La vinculación con los sectores social, económico, laboral y escolar, es una estrategia que se logra mediante una gestión colaborativa de todos los actores educativos, lo que permite proveer a los docentes de las herramientas necesarias para generar estrategias de aprendizaje situadas o contextualizadas, tal como se señaló en párrafos anteriores.

Las demandas del sector laboral, ante las alternativas educativas para el trabajo, hablan de una preparación dentro de estándares y esquemas eficientes de comunicación directa y congruente, en donde prevalece el trabajo colaborativo, la resolución de problemáticas, la aplicación eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación, la convivencia bajo condiciones circunstanciales y diferenciadas de desarrollo, entre otros. Tal dinámica, demanda en jóvenes y adultos competencias para responder con propuestas innovadoras, no sólo en la intención de incorporarse a un mercado específico, sino para generar las condiciones de creación de otras formas de impacto económico y vida productiva en el país.

Las demandas del sector social avizoran una formación para la vida como un factor que posibilita la preparación para resolver situaciones cotidianas que afectan al individuo y a su



familia, que le enriquecen brindando alternativas de solución viables con los recursos con que cuenta, buscando mejorar la calidad de vida propia y la de sus integrantes.

Por su parte, las demandas del sector económico requieren de una formación que fortalezca las competencias personales y/o profesionales para emprender proyectos propios que permitan a la persona incorporarse como un ente activo y productivo, a partir de propuestas viables y de impacto, en beneficio propio, de la familia y de la productividad del país.

En cambio, las demandas del sector educativo entrañan la necesidad de ofrecer a los estudiantes una formación que complemente o contribuya a concluir los estudios iniciados, que les permita integrarse al sistema escolar formal, o en su caso, por intereses personales, para incorporarse a la PEA, lo que acentúa la función social de este servicio extraescolar para contribuir a la responsabilidad social.

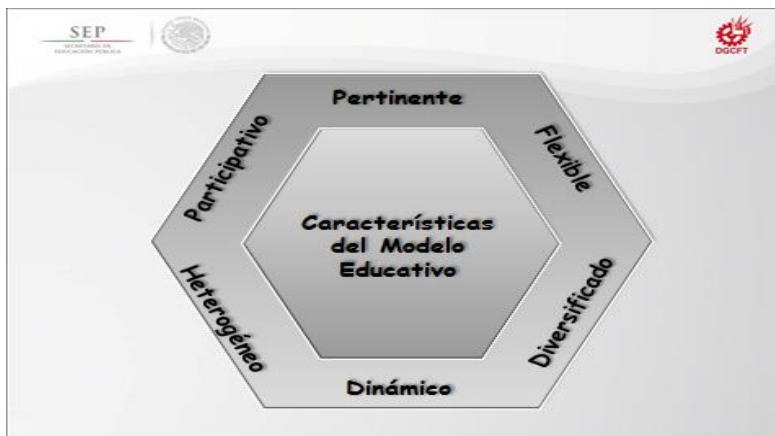
Para lograr una respuesta de impacto importante, la DGCFT mantiene un estrecho contacto, tanto para convenir la realización de estrategias de aprendizaje situadas y el desarrollo de prácticas con los estudiantes, como para identificar sus necesidades de nuevos talentos, que respondan a los cambios que están teniendo de manera constante, permitiendo de esta forma ofrecer servicios educativos pertinentes con sus expectativas de desarrollo.

4. ¿Cómo se caracteriza el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?

Como ya se ha manifestado, el Modelo Educativo de la DGCFT se encuentra vinculado a la formación para el trabajo; por lo tanto, está pensado para desarrollarse de manera constante al ritmo que evolucionan las sociedades del conocimiento inmersas en los sectores productivo; económico; educativo y social, para promover entre directivos, docentes, estudiantes y trabajadores de apoyo y asistencia a la educación, su participación en el diseño de espacios, recursos y dinámicas que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes, centro de la actividad formativa. Para cumplir con sus principios y dimensiones se caracteriza por ser: Pertinente, Flexible, Diversificado, Dinámico, Heterogéneo y Participativo (ver Figura 8).



Figura 8. Características del Modelo Educativo de la DGCFT



Fuente: Elaboración propia.

a. Pertinente

Esta característica del Modelo Educativo considera fundamentalmente la correspondencia que debe haber entre las demandas de talentos por parte de los sectores social, productivo, económico y educativo, y la formación que se ofrece por parte de la DGCFT.

El contexto plantea problemáticas, necesidades, tendencias y orientaciones cuyo comportamiento, cambios y complejidad son cambiantes, lo que demanda una respuesta inmediata de servicios educativos, buscando una formación para el trabajo vigente, en donde las personas desarrollen las competencias que les permitan intervenir en el contexto de manera inmediata y con alto impacto.

Cada sector plantea necesidades diferentes de formación en las personas que contratan, lo que exige una comunicación constante que permita detectar sus requerimientos, permitiendo a docentes/facilitadores plantear estrategias de aprendizaje congruentes con ellos y a directivos gestionar una oferta educativa que corresponda a sus planteamientos y expectativas tanto individuales como de grupo, además de responder a los avances científico tecnológicos.



La pertinencia también tiene que ver con las aspiraciones y expectativas de los estudiantes, quienes esperan, muchas veces, incorporarse al mundo del trabajo a la brevedad para resolver situaciones económicas, concluir o continuar sus estudios por lo que solicitan una formación específica en temas vinculados con su desarrollo profesional, lo cual implica que se mantenga una vinculación estrecha con otros niveles educativos, principalmente de educación media superior; también hay demanda por parte de personas interesadas en fortalecer sus competencias que ya han desarrollado o actualizarlas para emprender un proyecto personal, en donde además requieren una formación relacionada con el mundo de los negocios. En fin, que dado el enfoque de la formación para el trabajo, existe una variedad amplia de requerimientos que hace necesario ser sensible para identificarlos inmediatamente.

Por su lado, el desarrollo científico, tecnológico y social siempre plantea a las instituciones educativas el desafío de mantenerse actualizadas, tanto para dar respuestas pertinentes como para impulsar la innovación y la investigación educativa.

La pertinencia del Modelo Educativo, en este sentido ha de permitir que las estrategias para formar integralmente a las personas y lograr un aprendizaje situado, sean variadas y acordes con los requerimientos que plantean tanto usuarios como sectores en donde se ubican los egresados y los avances y nuevos enfoques de la ciencia y la tecnología.

b. Flexible

Esta característica del Modelo Educativo reconoce la diversidad de las condiciones de las personas a las que forma, en su cultura, su desarrollo físico, psicológico, ubicación geográfica, situación socioeconómica, entre otros, lo que se refleja en sus demandas de servicios educativos, por ello se ha planteado ser flexible para tener la posibilidad de atenderles de acuerdo con esta variabilidad, de manera congruente; ya sea para que se inserten en el mercado laboral cuando les apremie el trabajo para resolver situaciones emergentes; para que emprendan algún proyecto personal que les reditúe un ingreso para soslayar situaciones económicas o bien para impulsar aspiraciones personales de superación; para atender situaciones de la vida cotidiana que por circunstancias personales o familiares se tenga interés en desarrollar competencias que



contribuyan a resolver problemas o necesidades familiares; o bien para concluir o continuar sus estudios de educación media superior o fortalecer sus estudios profesionales.

También reconoce, el Modelo Educativo, que las competencias de las personas tienen que desarrollarse adaptándose a condiciones diferentes, toda vez que el entorno está cambiando constantemente, por lo que requieren mantenerse actualizadas y aprendiendo a lo largo de la vida. Por ello promueve la adopción de estrategias de aprendizaje que se adapten a situaciones concretas planteadas individualmente o por grupos en condiciones de diversidad o vulnerabilidad, considerando que se trata de un efecto ocasionado por factores demográficos, económicos, políticos, económicos y ambientales, que genera cierta contingencia o amenazas que, de acuerdo con el contexto, el impacto resulta en detrimento de la calidad de vida de las personas. De allí que cobra sentido su característica de ser flexible, ya que le permite organizar la formación para el trabajo, adecuando los contenidos curriculares a los intereses de los estudiantes como a su contexto general.

Para atender esta necesidad, la DGCFT pone énfasis en consolidar estructuras y estrategias organizativas que permitan cierto grado de *rapidez y anticipación necesarias para diseñar curricularmente una oferta educativa* con programas y propuestas que aporten elementos a la formación integral de las personas/estudiantes, considerando el contexto social y particularmente el sector productivo; así como para definir las situaciones, circunstancias y entornos en los cuales se encuentran situados los estudiantes y que influyen en los procesos curriculares y de aprendizaje.

c. Diversificado

La diversificación como característica del Modelo Educativo obedece a la posibilidad de ofrecer alternativas formativas en temas generales, así como en áreas de especialización técnica, de tal modo que permita desarrollar las competencias de los estudiantes de acuerdo con el desarrollo tecnológico de las sociedades del conocimiento y de las características específicas del campo laboral; así, se plantean opciones de preparación a estudiantes, que por diferentes causas, no han



ingresado ni sostenido el ritmo sistemático de formación que exigen otros currículos y subsistemas educativos.

La finalidad de la diversificación es generar alternativas educativas dentro de la formación para el trabajo, de tal forma que sea una opción complementaria al currículo regular del SEN, lo que le permite asegurarse como una alternativa de inclusión, permanencia, continuidad y progreso escolar y como una de las aspiraciones educativas de la sociedad.

Para tal efecto, la DGCFT cuenta con una oferta de sus servicios educativos organizada para ofrecer diversas modalidades de enseñanza: presencial, sujeta a un espacio y tiempo determinados para el desarrollo de las competencias laborales; semipresencial, que determina horas de estudio y gestión de aprendizaje en forma individual por parte del estudiante reforzadas con sesiones de formación presencial en horarios y lugares determinados para ello; la formación a distancia desarrollada con el apoyo de plataformas tecnológicas, contenidos, actividades y cursos en línea, además de contar con la posibilidad de ofrecer la certificación de competencias laborales, a través del servicio de reconocimiento oficial de competencias ocupacionales.

d. Dinámico

El Modelo Educativo es dinámico porque existe una interrelación continua entre sus componentes, configurándolo como un sistema de formación para el trabajo capaz de dar respuesta inmediata y ofrecer a las personas una formación integral y un aprendizaje situado, que le permita su incorporación propositiva a las sociedades del conocimiento que se encuentran en los diferentes sectores; contando con una gama de posibilidades para su participación activa, ya sea para trabajar, para la vida y la ciudadanía, para emprender algún proyecto o para continuar o concluir sus estudios.

Por lo anterior, la formación para el trabajo que se deriva de este Modelo Educativo se encuentra dentro de una dinámica educativa no sólo centrada en la idea de una instrucción funcional para adquirir un dominio en el uso de las técnicas, procedimientos y uso de la tecnología, sino en una perspectiva educativa integral que incorpora la posibilidad de desarrollar conocimientos,



habilidades y actitudes para ampliar la capacidad de transformar el entorno social y de seguir aprendiendo.

Este Modelo Educativo orienta a la definición de propuestas educativas que contemplen la posibilidad de ajustarse de manera dinámica al cambio del mundo global, así como a las demandas del presente y las expectativas del futuro, que se construyen con la visión de un país en constante cambio; de una realidad caracterizada por un contexto sociocultural que tiene la finalidad de potenciar diversas alternativas de preparación para el trabajo.

e. Heterogéneo

El Modelo Educativo de formación para el trabajo es heterogéneo porque busca ofrecer una formación integral a una gran diversidad de usuarios y condiciones, ya sea por parte de las personas que solicitan sus servicios o bien por parte de los sectores laboral, social, económico y educativo; desde el diseño e impartición de cursos cortos o bien de especialización en el sector industrial o para el autoempleo orientados a poblaciones en condiciones de alta marginación social.

Se propone realizar las adaptaciones curriculares como una estrategia de la práctica docente, individual y en grupo, para la atención a la diversidad de necesidades de los estudiantes. El planteamiento de la educación situada orientada a la adaptación curricular enmarcada en el contexto social, alude al reconocimiento de alternativas para contar con diversas respuestas educativas.

La adaptación curricular en un enfoque por competencias, favorece la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, siempre y cuando se comprendan su estructura y metodología, y no queden reducidas a un trámite instrumental o técnico. *Establecer ajustes en los programas de estudio en el aula es una toma de decisión que retoma elementos contextuales en la práctica docente, para mejorar la calidad de la enseñanza.*



f. Participativo

Esta característica recupera la idea de que los estudiantes tomen una actitud activa en el proceso de aprendizaje, mediante prácticas continuas que le permitan transformar su formación, llevándole a adoptar responsablemente una actitud crítica, creativa y colaborativa.

Uno de los propósitos de esta característica es asegurar las condiciones para que los estudiantes adquieran el nivel de compromiso respecto de su responsabilidad en el aprendizaje, reconociendo en el docente/facilitador su función de guía y de mediador para propiciar la construcción del conocimiento. En la medida que el estudiante mantenga una interacción continua con el campo laboral y con los actores que en él participan, su aprendizaje será significativo, contribuyendo de manera importante a desarrollar las competencias requeridas.

Adicionalmente, esta forma de participación-compromiso, se orienta al logro de las competencias previstas en los programas educativos que los participantes adoptan como suyos, toda vez que son responsables de su aprendizaje. Como ya se señaló, el aprendizaje es activo y requiere de experiencias en diversos escenarios para que se torne significativo; y si estas experiencias son en espacios de la vida real laboral, se logrará un efecto de mayor impacto en la formación del estudiante. La inclusión que se fomenta mediante la participación, parte del supuesto de que cuando se les da la oportunidad de tomar parte en estas actividades, los individuos desarrollan una capacidad perdurable de cambio.

Este planteamiento compromete al docente para que en su práctica incorpore estrategias auténticas e innovadoras, en donde se trabaje de manera conjunta con las expectativas y necesidades de los estudiantes y con los diferentes sectores para convenir esos espacios de aprendizaje. También al directivo para que gestione los convenios necesarios para la realización de prácticas y estancias en instalaciones reales de la producción y los servicios, como parte del proceso de formación para el trabajo.



5. ¿Cuál es el papel de los actores institucionales en el Modelo Educativo de la formación para el trabajo?

La clave del éxito del Modelo Educativo está en la participación de los diferentes actores educativos, en donde estudiantes, docentes/facilitadores, cuerpo directivo y los trabajadores de apoyo y asistencia a la educación, cumplen un papel que se complementa, cada uno con su liderazgo para transformar las condiciones psicológicas, pedagógicas, físicas y de infraestructura, necesarias para que se logre la formación integral y el aprendizaje situado; su rol proporciona un puente entre los procesos de participación y cooperación interna en la DGCFT y los requerimientos de la población (ver Figura 9).

Figura 9. Actores educativos



Fuente: Elaboración propia.

Su papel en todos los niveles de dirección y operación ha de facilitar las condiciones requeridas para lograr la conformación de ambientes de aprendizaje necesarios en la formación para el trabajo; por ello se precisa de un liderazgo compartido “... el liderazgo escolar puede abarcar a personas que ocupan varios puestos y funciones, como los directores, los adjuntos y los subdirectores, los equipos de liderazgo escolares y el personal de nivel escolar implicado ...”



(OCDE: 2009, 19), capaz de transformar ambientes, personas, procesos. Estas figuras imprimen dinamismo desde el aula, el laboratorio, los campos de prácticas, las oficinas hasta la gestión directiva para lograr entornos cambiantes y flexibles, tal como lo demanda el Modelo Educativo.

Las funciones de cada uno de los actores contribuyen a establecer estrategias que propicien ambientes de aprendizaje para el desarrollo del proceso de formación; por ello, la disposición de los actores es clave.

a. Papel de la persona/estudiante

El servicio educativo de la formación para el trabajo se destina a una población joven y adulta que cuenta con características, talentos y perfiles diferentes, que busca ajustarse a la heterogeneidad de los usuarios en cuanto a sus expectativas formativas en dos casos en específico: la tendencia a establecer vínculos con los sectores productivo y económicos que ofrecen una oferta laboral y económica a la población; y ofrecer a los estudiantes espacios de inserción escolar, a manera de ampliar y diversificar la oferta educativa en función del contexto social demandante. Ambas opciones, buscan ofrecer espacios educativos con miras a contribuir al fortalecimiento de la formación integral para insertarse a la vida social y productiva del país.

En consecuencia, en el Modelo Educativo de la formación para el trabajo de la DGCFE, el estudiante juega un papel preponderante toda vez que se trata del agente central del proceso de aprendizaje, mismo que es concebido como sujeto activo, capaz de construir conocimientos y realizar acciones para probar sus conjeturas. Se le reconoce como una persona en la que influyen sus dimensiones, biológica, psicológica, social e intelectual, por lo que es capaz de ser protagonista de su propio desarrollo y de adquirir las competencias que se plantean como un perfil de egreso; su papel es activo, lo que le hace tomar el liderazgo de su propio desarrollo y hacer aportaciones que enriquecen el ambiente educativo.

Se concibe como un ser propositivo, emprendedor y entusiasta, a la vez que crítico y reflexivo de su propio trabajo, de su entorno, lo que le permite aprender significativamente de manera



colaborativa, participativa y abierta para conformar equipos de trabajo, todo ello en torno del desarrollo de sus competencias.

Está consciente de su realidad, sus necesidades y problemáticas que debe resolver, por ello se acerca a solicitar servicios educativos, para fortalecerse y estar en posibilidades de tomar las mejores decisiones para incorporarse socialmente como ente productivo. Se forma para estar en posibilidades de atender con éxito sus expectativas de desarrollo personal, el de su familia y el de su comunidad.

b. Papel del docente/facilitador

En armonía y en concordancia con la Ley General de Educación así como de las disposiciones que regulan al SEN, en un sentido amplio, se entienden como sinónimos los conceptos de educador, docente, facilitador, profesor y maestro (Ley General de Educación: 2015,6), por lo que la figura de responsabilidad dentro del aula no cambia, ni sus tareas ni sus funciones; en este sentido, los cambios que se producen en la sociedad determinan el cambio en el modelo de formación que se adopte, teniendo la necesidad de redefinir el papel del profesor y, en consecuencia, de proponer nuevas alternativas.

En los modelos educativos centrados en los estudiantes, como lo es éste modelo, la figura del docente como facilitador de aprendizaje es consistente con este enfoque.

Para la DGCFT, el nuevo papel del docente debe consistir en la creación y coordinación de ambientes de aprendizaje, proponiendo a las personas/estudiantes un conjunto de actividades que les apoyen en la comprensión de los programas de estudio, apoyados en relaciones de colaboración con los compañeros, con él mismo y con sus pares.

En otros términos, el docente debe actuar como mediador del aprendizaje, ubicándose más allá del modelo de profesor informador y explicador del modelo tradicional. Esto supone que pueda seleccionar adecuadamente los procesos básicos del aprendizaje y organizar la mediación a su desarrollo, a través del uso de diversas estrategias. (Gutiérrez, 2009:1)



Por lo cual, el papel del docente/facilitador es encauzar a los estudiantes para gestionar el proceso de aprendizaje, guiarlos por las estrategias que él mismo diseña para lograr el desarrollo de sus competencias; buscar espacios cercanos a la realidad para que se desarrollen actividades que permitan la integración de los saberes conceptuales, habilidades y valores. Al identificar las potencialidades del estudiante, reflexiona, al mismo tiempo, las problemáticas que le plantea para promover procesos mentales complejos que contribuyan en su formación integral y al aprendizaje situado.

En su práctica, el docente-facilitador retoma de lo contextual, un marco para el diseño y planificación del proceso de aprendizaje, vinculándolo con los problemas y necesidades reales; establece diversas estrategias en donde el estudiante participa activamente frente a la situación laboral que se vive cotidianamente; lo motiva mediante diversos mecanismos para que se incorpore activamente al proceso que vivirá para enriquecer su formación; define mecanismos e instrumentos con los que evalúa el aprendizaje. En ese sentido, su papel es trascendental al asumirse como diseñador y mediador en la interacción con los estudiantes en el logro de los perfiles deseados.

Se trata de un docente/facilitador reflexivo de su propia práctica, lo que le permite autoevaluarse, retroalimentarse y buscar diversas formas de actualización constante que le acerquen al conocimiento disciplinar y pedagógico que se encuentra en el horizonte. Su interés por profesionalizarse en la docencia le permite, estar al día en los avances de la formación para el trabajo, el sector productivo para el que forma y de su impacto en la economía nacional, además de conformar academias o redes de trabajo con sus pares en las que participa activamente.

El liderazgo del docente/facilitador es crucial para lograr transformar el hecho educativo, retomando los principios del constructivismo social en su práctica docente y el enfoque por competencias al diseñar los programas de estudio.



Actualmente, las funciones y responsabilidades asignadas al profesor instructor de Capacitación para y en el Trabajo, como se le conoce actualmente, se encuentran en el Manual de Organización del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial, en este documento en particular, solo se definen las funciones de un instructor (SEP: 1993, 41) ahora bien, para estar en concordancia con el MEyAc, este documento normativo se actualizará.

En conclusión, esta figura del docente/facilitador no violenta ningún aspecto de la Ley General de Educación o del tipo de contratación que realiza la DGCFT, por el contrario la fortalece y amplía.

c. Papel del personal directivo

El papel del directivo en este Modelo Educativo se orienta a lograr una gestión educativa que pone en el centro de las decisiones al estudiante que se forma, mediante los servicios que ofrece la institución inspirando un trabajo colaborativo y participativo con el personal en general, haciendo uso de un liderazgo transformacional, porque es capaz de cambiar ambientes, procesos y personas para incidir favorablemente en la formación integral y el aprendizaje situado.

Fundamentalmente, un liderazgo que logra una influencia sobre la práctica de docentes/facilitadores, estudiantes y personal de apoyo y asistencia a la educación, logrando sinergias orientadas a la transformación y desarrollo organizacional de la DGCFT. Su competencia no se limita a la administración escolar, de recursos y procesos, va más allá, para conformar el ambiente requerido en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en su reconfiguración como organización que aprende.

Promueve el trabajo en equipo para fortalecer las acciones entre los miembros de la institución, al tiempo de integrar un trabajo colaborativo, lo cual, exige un mayor involucramiento con actividades de seguimiento y asesoría que fortalecen todos los procesos que ocurren en su interior y en su entorno como institución social.



Un directivo que ve hacia dentro las fortalezas y debilidades para tomar los mejores rumbos hacia el futuro; pero también lanzado al exterior y al futuro para mantener una vinculación estrecha con los sectores social, laboral, económico y educativo con sus problemáticas, necesidades, tendencias, orientaciones y expectativas; que además de interpretar las políticas educativas de la formación para el trabajo, tome una participación activa en su formulación para vigilar que haya concordancia entre lo que se busca, se hace y se emprende.

d. Papel del personal de apoyo y asistencia a la educación

La función del personal de apoyo y asistencia a la educación tiene un papel que trasciende en la realidad del hecho educativo y la gestión directiva, contribuyendo de manera importante a que el Modelo Educativo de la formación para el trabajo de la DGCFT sea una realidad. Su participación, decisiones y en general sus funciones, han de tener presente que en el centro se encuentra la persona/estudiante a quien se forma y que su trabajo debe lograr un impacto favorable en su formación integral y su aprendizaje situado.

Como parte de sus funciones se encuentran el seguimiento y registro escolar, el manejo y control de los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros en las diferentes áreas de la DGCFT. Su labor se vincula con la implementación y operación del Modelo Educativo dentro de su espacio laboral, ya que directamente mantiene una relación con las personas interesadas en los servicios educativos; desempeña una labor que le permite representar a la institución, ofreciendo atención e información concreta sobre los trámites a seguir para incorporarse a alguna alternativa de formación, lo que le exige mantenerse informado de los procedimientos y cambios que se tengan al día, además de contar con competencias que le permitan alentar a las personas sobre sus expectativas de desarrollo personal y laboral.

Es fundamental que con su trabajo garantice la coherencia y eficiencia de los servicios educativos ofrecidos institucionalmente, que se satisfagan las necesidades de información sobre los servicios de formación para el trabajo a la población demandante; y, en esos términos, una atención orientada a crear conciencia de las oportunidades de desarrollo para los jóvenes y adultos.



Por lo anterior, resulta de vital importancia hacer posible esta propuesta educativa que ofrece a los estudiantes una formación integral que le permita articularse tanto al campo productivo económico, social y educativo valores humanos que propicien una convivencia armónica y cumplir con la misión y visión de la DGCFT, a fin de al consolidarse como opción pertinente en la formación para la vida y para el trabajo en nuestro país.



CAPÍTULO TERCERO

¿Cuál es el Modelo Académico que se requiere para lograr la operatividad del Modelo Educativo de formación para el trabajo?

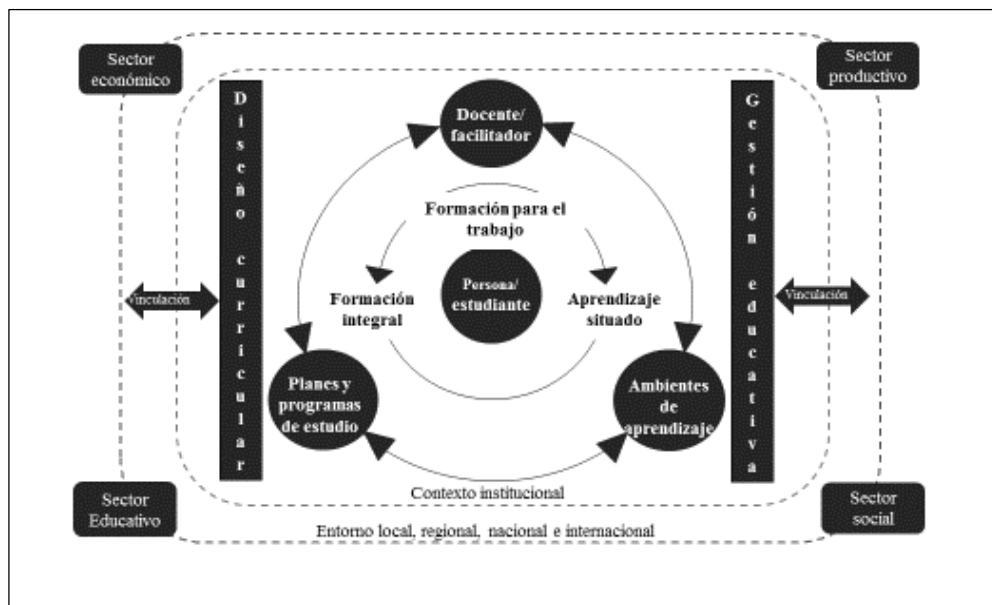
En el capítulo anterior se describió el Modelo Educativo, considerando sus principios generales, componentes y características, además del papel que juegan los diferentes actores educativos en él; todo ello como respuesta al contexto inmediato y mediato descrito en el primer capítulo de este documento; corresponde ahora, en este apartado, explicitar las formas que se requieren para asegurar su implantación exitosa, encaminada a una ***formación integral para el trabajo y un aprendizaje situado, de calidad y significativo*** para las personas a las que ofrece la DGCFT sus servicios, de manera que puedan incorporarse activamente a los diferentes sectores, en un marco vinculado con las sociedades del conocimiento y de contribución al desarrollo productivo del país.

El ***Modelo Académico*** debe guardar congruencia con el Modelo Educativo, sobre todo, tomando en cuenta los compromisos que significan adoptar uno que pone el acento sobre la formación integral y el aprendizaje situado de las personas/estudiantes. “El Modelo Académico debe ser el adecuado para hacer realidad el paradigma pedagógico implícito en el Modelo Educativo... [en donde]... Los propósitos institucionales establecidos en la misión, la visión de futuro y el modelo educativo, deben encontrar traducción concreta en cada programa de estudios, la selección y organización de los contenidos, y las maneras de llevar a cabo el proceso de formación, por lo que el modelo académico es la forma de organización y funcionamiento de los espacios de formación institucional” (Tunnermann, 2008:9-10).

En el esquema siguiente se representa el Modelo Académico que se detalla en este capítulo, en el que se retoman los principios y orientaciones del Modelo Educativo, lo que permite puntualizar la operatividad, garantizando el impacto deseado en la formación integral de la persona/estudiante y en el aprendizaje situado:



Figura 10. Modelo Académico



Fuente: Elaboración propia

En el centro del esquema y como parte fundamental del acto formativo se ubica a la *persona/estudiante*, concebido como un sujeto activo con necesidades, intereses y expectativas particulares, derivadas de su visión personal de vida y las condicionantes de su entorno social; se le considera como un ente social, protagonista y producto de múltiples interacciones a lo largo de su vida escolar y extraescolar (Hernández, 1997), en función de lo cual interactúa con otros estudiantes y promueve de esta manera su desarrollo integral, cognitivo, procedimental y sociocultural, con esquemas, planes y estrategias que le permiten aprender a solucionar problemas de manera asertiva en diversos contextos.

La tarea de la *formación para el trabajo* involucra al estudiante en estrategias formativas para lograr su *desarrollo integral y un aprendizaje situado*. El carácter de integralidad se asocia con el impulso de saberes de carácter teórico, práctico y axiológico como parte de competencias para la vida y el trabajo, para su desempeño laboral, así como para el aprovechamiento de sus potencialidades personales en función de su desarrollo y desenvolvimiento en los múltiples y complejos entornos de su vida social en general. La promoción de un aprendizaje situado



pretende articular y dar sentido a lo que aprende el estudiante en condiciones iguales o similares al contexto en el que aplicará los saberes adquiridos, en ambientes laborales en los que logrará el fortalecimiento y desarrollo de sus competencias, como respuesta a sus necesidades personales.

El proceso de *formación para el trabajo* se lleva a partir del “*triángulo interactivo o didáctico*”, que se conforma con tres elementos: docente/facilitador, planes y programas de estudio y ambientes de aprendizaje, teniendo siempre como punto de convergencia a la persona/estudiante.

El primero de ellos corresponde al *docente/facilitador*, cuyo papel es crear las condiciones para facilitar y guiar la participación activa de la persona/estudiante en la construcción de su aprendizaje, a manera de que éste sea significativo y aplicable en su vida cotidiana, tal como se señala en el capítulo anterior.

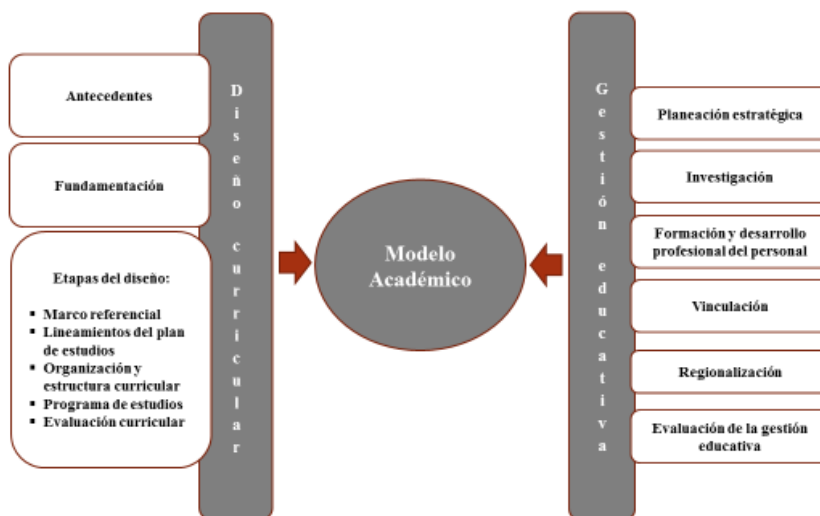
El segundo elemento de la triada referida está representado por los *planes y programas de estudio* en los que se traduce la oferta educativa, estableciendo, entre otros componentes, los perfiles de egreso, el campo de trabajo, los saberes, las estrategias de aprendizaje y materiales bibliográficos, cumpliendo la función de orientar el trabajo de docentes/facilitadores y de las personas/estudiantes, para responder pertinentemente a las problemáticas y necesidades propias del estudiante y del contexto.

El último elemento del “triángulo interactivo didáctico” está constituido por los *ambientes de aprendizaje* en que se lleva a cabo el proceso de formación y que son determinantes para el desarrollo de las competencias esperadas. Estos ambientes están vinculados con las condiciones de interacción planeadas por el docente/facilitador y aquellas derivadas del perfil que se desea formar en el estudiante, considerando los recursos didácticos, la infraestructura y el equipamiento requeridos.



La instrumentación del modelo académico requiere el despliegue de esfuerzos institucionales en dos vertientes. La primera relacionada con el *diseño del currículum* que habrá de orientar el qué y el cómo de la formación de la persona/estudiante y, la segunda, vinculada con todos aquellos procesos de *gestión educativa* necesarios para la operatividad del MEyAc en su conjunto. Desde luego que estas dos vertientes, según se advierte en el esquema, están inscritas dentro del *contexto institucional* en donde operan en los hechos, los principios y orientaciones del Modelo Educativo de la formación para el trabajo, descritos en el capítulo anterior. No obstante su relevancia, para la concreción del Modelo Educativo deberá partir de la filosofía, normatividad y experiencia acumulada en ese contexto, considerando, asimismo, las demandas y tendencias del *entorno local, regional, nacional e internacional*, que innegablemente impactan la labor de formación para el trabajo, concebida también como detonadora de cambios en este último entorno. Esta interacción dinámica tendrá que ser cabalmente atendida a través del fortalecimiento y aplicación sistemática de un proceso de *vinculación* con los *sectores económico, productivo, social y educativo*. Las vertientes de diseño curricular y gestión educativa se retoman como apartados del presente capítulo y su contenido se detalla en la Figura 11, que aparece a continuación.

Figura 11. Vertientes para instrumentar el Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo de la DGCFT



Fuente: Elaboración propia.



En el apartado de **diseño curricular** se refieren inicialmente los antecedentes en cuanto a momentos relevantes del desarrollo histórico del currículum a nivel institucional. Posteriormente se aborda la **fundamentación** del replanteamiento del diseño curricular que demanda la implantación del Modelo Educativo. Por último, se describe cada una de las etapas del **desarrollo curricular** que implica esencialmente estudios del marco referencial, lineamientos del plan de estudios, organización y estructuración curricular, programas de estudio y evaluación curricular.

Respecto al apartado de **gestión educativa** se incluyen, en principio, las orientaciones que sustentan la **planeación estratégica participativa**, para anticipar condiciones óptimas en la operación del Modelo Educativo. Enseguida se contempla la **formación y desarrollo profesional del personal** de la DGCFT, dado el innegable valor de un factor humano preparado y motivado para la participación activa y creativa en actividades de primera importancia como las docentes o bien directivas o administrativas que apoyan la prestación de servicios. Posteriormente, corresponde a la **vinculación** con el entorno socioeconómico, garantizar la pertinencia de los servicios y la gestión de los apoyos para la formación *in situ*, entre otros aspectos de gran relevancia. Otro elemento que se considera es la regionalización como una estrategia que busca la organización adecuada para facilitar la gestión educativa. También se aborda el tema de la **investigación**, para dar soporte a las diversas acciones que conlleva la formación para el trabajo y para la innovación, además de hacer aportaciones científico tecnológicas que contribuyan a resolver problemáticas sociales, laborales, económicas y educativas. Finalmente, se incorporan líneas orientadoras para la **evaluación de la gestión educativa**, con el propósito de valorar el grado de éxito alcanzado en su puesta en marcha y fundamentar la toma de decisiones para fortalecer logros y superar deficiencias.

Cada uno de los elementos de estas dos vertientes tiene sus propias especificidades que responden, como ya se señaló, a las orientaciones que emanan del Modelo Educativo planteado en el capítulo anterior y que se detallan en los próximos rubros.



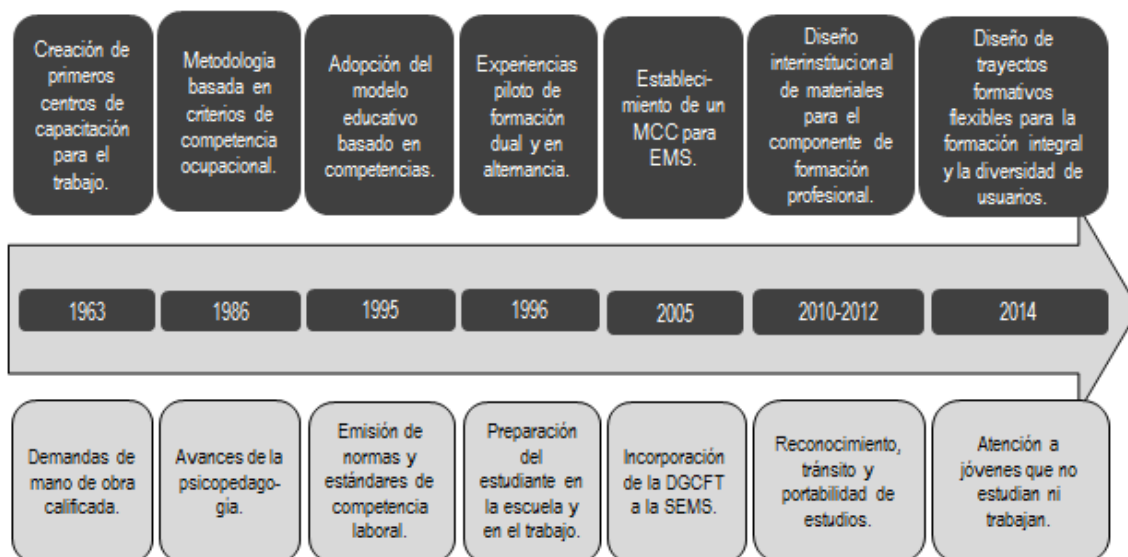
1. ¿Cómo debe funcionar la estructura curricular en la DGCFE para lograr la implantación exitosa del Modelo Educativo de formación para el trabajo?

Esta primera vertiente de la operatividad del Modelo Académico hace un recuento de los antecedentes del diseño curricular en la DGCFE, establece la fundamentación teórica y conceptual y describe las etapas del diseño curricular de manera que oriente en lo general, el impulso que habrá de tenerse para apoyar la implantación del Modelo Educativo de formación para el trabajo.

a. Antecedentes

Las actividades de diseño curricular en la DGCFE cuentan con una larga historia de más de cinco décadas, que denotan una vasta experiencia acumulada en el ofrecimiento de servicios de formación para el trabajo, cuyos aspectos nodales se enfatizan en la siguiente línea del tiempo (ver Figura 12).

Figura 12. Caracterización del diseño curricular en la DGCFE a lo largo del tiempo



Fuente: Elaboración propia.



Como puede verse, en 1963 *se crean los primeros centros de capacitación para el trabajo*, cuya misión se encamina a la preparación de recursos humanos para atender las *demandas de mano de obra calificada* en la industria, la agricultura, la administración y el comercio en el país (SEP, 1992).

Después de un largo periodo (1986), se robustece el proceso de diseño curricular con base en *avances de la psicopedagogía* y se instrumenta una metodología basada en *criterios de competencia ocupacional*, que define un experto mediante el análisis y secuenciación de tareas que se desempeñan en diferentes puestos de trabajo (SEP, 1993).

Posteriormente, y a partir de la instrumentación en México del Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), la DGCFT (1995) al igual que otras instituciones de educación tecnológica, adopta el *modelo educativo basado en competencias* y desarrolla en consecuencia una nueva metodología de diseño curricular, a partir de *normas técnicas y después de estándares de competencia*, determinados por representantes nacionales de los empleadores (SEP, 1996), con lo que se logra mayor representatividad y una más alta pertinencia de los servicios de formación para el trabajo.

Institucionalmente se ha incursionado también en el desarrollo de experiencias piloto (1996) de *formación dual y en alternancia*, que privilegia la dignificación de la persona y su preparación para la vida, en un esquema que propicia la *preparación, tanto en un contexto escolar como en el lugar mismo de trabajo* (SEP, 2004). Debido a que en este modelo es fundamental la participación totalmente comprometida del sector productivo de bienes y servicios, sólo se han desarrollado experiencias limitadas en cuanto a cobertura y temporalidad.

La DGCFT se incorpora como parte de la Subsecretaría de Educación Media Superior, (SEMS) (DOF, 2005), por lo que retoma el Marco Curricular Común, (MCC), que orienta en lo general la educación de este nivel en el país.



En el marco de la Reforma Integral de la Educación Media Superior, (RIEMS), la DGCFT participa interinstitucionalmente en el desarrollo de *materiales curriculares para los módulos del componente de Formación Profesional* (2010-2012), dirigidos tanto a estudiantes de bachillerato como de centros de formación para el trabajo, con secundaria terminada e interés en completar sus estudios de nivel medio superior, con base en los principios de *reconocimiento, tránsito* de estudiantes y *portabilidad* de sus estudios, o bien, que deseen incorporarse directamente al mercado laboral (DOF, 2009).

Por último (2014), y entre otras acciones, merece destacar el diseño e instrumentación de un programa de carácter estratégico, destinado a la atención de jóvenes que no estudian ni trabajan. Este programa, denominado CAPACITA-T se diseña e instrumenta a partir del reconocimiento que hace la DGCFT del contexto actual que México y el mundo enfrenta para atender a jóvenes en edad productiva (de entre 15 y 29 años de edad) que por diversas circunstancias no estudian, no trabajan ni se están capacitando. Los indicadores institucionales revelan también que la población de estos rangos de edad se está incrementando en las aulas de los centros y unidades de capacitación, evidenciando la necesidad de generar un programa específico para atenderles.

Los servicios institucionales exigen la visualización de alternativas flexibles, amplias y congruentes con la realidad del país, para atender de manera efectiva a un sector diversificado de la población, con necesidades puntuales o en situación de vulnerabilidad, jóvenes que carecen de un plan de vida inmediato y que en la mayoría de los casos, son resultado de la falta frecuente de oportunidades de crecimiento personal. Se busca implementar una forma diferente de la formación para el trabajo, que sea cercana a la población y coadyuve a combatir el rezago educativo, el desempleo y la promoción de mayores oportunidades para una mejor calidad de vida (DGCFT, 2015:13).

La estrategia supone la estructuración de lo que se denomina paquetes polifuncionales cuya propuesta curricular visualiza cuatro trayectos formativos flexibles, en donde los jóvenes pueden optar de conformidad con sus intereses, para incorporarse al mercado laboral; el emprendurismo; la formación para la vida, la ciudadanía y la comunidad; así como la posibilidad



de integrarse al sistema escolarizado para el inicio, continuación o conclusión de estudios (SEP, 2014). Así, la DGCFT busca ofrecer una oferta educativa que posibilite, además de la línea tradicional de formación para el trabajo, una formación integral que incorpore aspectos que contribuyan a que los jóvenes en esta circunstancia y, en general, los usuarios de la DGCFT, desarrollen competencias integrales: saber, saber hacer y saber ser. En este contexto y de conformidad con el Modelo Educativo y Académico (MEyAc), se parte de la concepción de que la persona/estudiante es capaz de adquirir conocimientos en forma analítica, transformar sus actitudes ante la vida, enriquecer sus valores, mejorar su desempeño en los grupos humanos y asumir con responsabilidad los nuevos roles que el trabajo y la sociedad exigen (DGCFT, 2015:13).

No obstante la riqueza de la experiencia institucional acumulada, persisten retos que es menester atender en el corto, mediano y largo plazo. Los principales desafíos de la formación para el trabajo se centran en la atención de las tendencias cambiantes del mercado laboral, los adelantos científicos y tecnológicos, así como la diversificación del perfil de los usuarios que demandan una mayor flexibilización de los servicios, con diferentes itinerarios, ritmos y modalidades, mismas que son retroalimentadas como respuesta a las exigencias del Modelo Educativo. Es interés de este planteamiento, retomar tanto la experiencia amplia que la DGCFT ha tenido en materia de diseño curricular, como los avances en este rubro.

b. Fundamentación

Los trabajos institucionales de la vertiente de diseño curricular deben estar orientados sólida y consistentemente por un cuerpo teórico y de principios, que permitan atender cabalmente sus planteamientos, supeditados a su vez, al Modelo Educativo de la formación para el trabajo.

Se conciben en una perspectiva amplia en la que el *diseño curricular es una respuesta tanto a necesidades de la persona/estudiante a la que se ofrecen los servicios, como a aquéllas de los sectores productivo, social, económico y educativo* (Díaz Barriga, 1981), , que conforman el entorno local, regional, nacional e internacional, señalado en la representación gráfica del Modelo Académico.



Ciertamente, destacan las demandas de la persona/estudiante que, en congruencia con las sociedades del conocimiento, exigen sobre todo competencias de carácter técnico para el desempeño de funciones productivas, de emprendurismo, de integración social y educativa. De acuerdo con lo anterior, los servicios de formación para el trabajo requieren el despliegue de esfuerzos en ese mismo sentido y magnitud, sin olvidar desde luego, los retos adicionales inmersos en el compromiso de integralidad de la formación. De esta manera, el diseño curricular enfatizará en el desarrollo de competencias que permitan a la persona/estudiante desempeñarse dentro de los diferentes sectores, en razón de lo cual es vital el estudio del comportamiento y necesidades del contexto y la determinación concreta de requerimientos de formación.

Además del reconocimiento del entorno referido es preciso tener en cuenta los avances teóricos en materia de diseño curricular, de la pedagogía y de la psicología educativa, para garantizar, entre otros aspectos, que la persona/estudiante participe activamente en su proceso de aprendizaje y en su autorrealización. En ese sentido, se tiene claro que detrás del currículum siempre se encuentran posiciones filosóficas, epistemológicas, científicas, socioculturales y pedagógicas, que representan la toma diferenciada de decisiones respecto a una teoría curricular, por su concordancia con el Modelo Educativo (Casarini, 2007).

En la DGCFT, el diseño curricular se ha de desarrollar a la luz de los principios básicos del ***constructivismo social***, en función de lo cual la formación para el trabajo deberá centrarse en la persona/estudiante y propiciar que construya su propio aprendizaje, con relación al escenario social en que lo aplicará, con una perspectiva integral que contemple, no sólo sus competencias para un desempeño laboral exitoso, sino el emprendimiento creativo y en general un proyecto ético de vida (Tobón, 2014), que responda a sus necesidades personales.

La labor de diseño curricular se seguirá inscribiendo en el ***enfoque por competencias***, privilegiando aquéllas que le permitan a la persona/estudiante su inserción efectiva y a corto plazo en la sociedad y el mundo del trabajo, con un proceso formativo vinculado con el ***saber, saber hacer, saber ser y saber convivir***.



No obstante, esa relación de pertinencia deberá ampliarse con una visión integral, mediante la incorporación de competencias para el emprendurismo, ciudadanas, metacognitivas, psicoafectivas, socioafectivas, comunicativas y las relacionadas con la preservación del medio ambiente, entre otras, consideradas de corte transversal, que constituyen temáticas de carácter social, ético y moral que atraviesan, vinculan y conectan diversos segmentos del currículum, con lo cual se logra tener una visión de conjunto (Botero, 2008). En ese sentido, los planes y programas de estudio contemplan ejes que abordan tópicos tales como la sustentabilidad y la responsabilidad social, que se caracterizan por ser transversales.

El abordaje de *competencias transversales* en el diseño curricular institucional contribuirá innegablemente a la formación integral de los usuarios de los servicios de formación para el trabajo y diversificará sus posibilidades de inserción en diversos contextos sociales, no solamente dentro del mercado laboral.

El trabajo de diseño curricular, de conformidad nuevamente con los planteamientos del Modelo Educativo, ha de orientarse a un *aprendizaje situado*. Si se desea superar la enseñanza tradicional generadora de aprendizajes descontextualizados y contenidos teóricos de poco interés y escasa trascendencia social, debe recurrirse a un enfoque en el que la persona/estudiante participe activamente en la construcción de su aprendizaje, como se señaló anteriormente, pero en las condiciones adecuadas para ello, esto es, la promoción de la práctica auténtica apoyándose con espacios laborales para la realización de dicha práctica.

En esa perspectiva, adquiere particular relevancia la concepción de la enseñanza o aprendizaje situado, que esencialmente representa la recuperación del vínculo entre la escuela y la vida (Díaz Barriga, 2006), y que en términos concretos significa contextualizar el aprendizaje para otorgarle sentido y un carácter significativo. Si el aprendizaje de la persona/estudiante se orienta a lo que hará en un contexto laboral determinado, por citar un ejemplo, se estará otorgando una dimensión de utilidad e impulso motivador en lo que aprende.



Es relevante que en el diseño curricular se consideren los siguientes criterios:

- ***Pertinencia.*** Correspondencia del plan y programas de estudio con las condiciones y necesidades de la persona estudiante y de los sectores social, económico, productivo y educativo, mediante el apego directo a las competencias establecidas en el perfil de egreso, relacionándolas a su vez con el marco referencial respectivo.
- ***Vigencia.*** Actualidad de contenidos en relación con los avances científicos, tecnológicos y psicopedagógicos, así como con las necesidades prevaletes del contexto social y económico en que habrán de insertarse los egresados de los servicios de formación para el trabajo.
- ***Flexibilidad.*** Ofrecimiento de diversas opciones de formación para que el estudiante haga ejercicio de su libertad y autonomía para la determinación de los tiempos y espacios diferenciales en su proceso formativo, así como la posibilidad de seleccionar combinatorias de cursos en trayectos formativos de carácter modular y personalizado.
- ***Suficiencia.*** Inclusión de todos los elementos curriculares necesarios para lograr las competencias señaladas en el perfil de egreso, considerando todos aquellos que se han previsto para garantizar una planificación educativa de calidad.
- ***Coherencia.*** Unidad conceptual entre los elementos del plan y los programas de estudio, sin que se presenten duplicidades, traslapes o contradicciones, sino más bien consistencia en la aplicación de enfoques y principios teóricos de la fundamentación prevista en este apartado, misma que deberá reflejarse desde la determinación de esos elementos y relaciones, hasta la denominación misma que tendrán.

Finalmente, es preciso hacer referencia al carácter ***participativo*** y ***deliberativo*** que deberá trasminar el proceso de diseño curricular, con la finalidad de lograr una visión amplia y enriquecida, así como un clima de mayor compromiso en la construcción curricular, que se logra a través de la participación ***interdisciplinaria*** y el ***trabajo colectivo*** entre pares y/o expertos clave.

Al respecto, debe contemplarse principalmente la participación del docente/facilitador en su papel de actor y de experto, tanto en su formación técnica como pedagógica, esencialmente en



grupos colegiados de academia, como espacios formalmente instaurados para la discusión, *reflexión y construcción de propuestas para mantener actualizados los planes y programas de estudio* con miras a desarrollar una línea de investigación orientada a la innovación del currículum.

En este esquema participativo es vital la *intervención* de los *niveles de gestión*, central, regional, estatal y de plantel. En el primer caso, para atender todo lo concerniente a las actividades de diseño curricular a nivel nacional; en el segundo, para la atención de trabajos colaborativos que sean necesarios en el contexto de cada entidad federativa y, en el último nivel, para dar espacio a la atención de necesidades locales a través del diseño curricular.

Si la esencia de los servicios de formación para el trabajo es la atención de las demandas de personal de los *sectores social, económico, productivo y educativo*, consecuentemente deberá preverse la *participación activa de sus representantes* en los procesos deliberativos, de construcción del diseño curricular y validación de los productos que se generen, con el propósito de que contribuyan a dilucidar sus problemáticas y necesidades de formación de recursos humanos y marquen la pauta concreta de los procesos formativos que se requieren y cómo se están atendiendo.

En los trabajos participativos y deliberativos es importante la inclusión de *expertos externos* en funciones tanto pedagógicas como técnicas, para alimentar los trabajos de los equipos internos y enriquecerlos desde una óptica especializada y diferente.

En general, dada la importancia del trabajo colaborativo y su limitada utilización, es menester generar esfuerzos para el acopio y la documentación respectiva, así como la formación de personal en el manejo y conducción de este tipo de experiencias, con el propósito de optimizarlos y evitar la pérdida de tiempo, la dispersión de esfuerzos y las confrontaciones, entre otros aspectos.



c. Etapas del diseño curricular

El diseño de los planes y programas de estudio es una labor que demanda gran rigor metodológico y su vigilancia es ineludible si se desea garantizar calidad en los productos que se generan para apoyar la formación para el trabajo. Su calidad depende sustancialmente de la solidez de su fundamentación y de la instrumentación sistemática de sus etapas, así como de la plena comprensión de quien lo aplica.

De ahí la importancia de definir y documentar los procedimientos detallados de fundamentación y elaboración, que deberán ser compartidos con todos los recursos humanos que tengan que emprender esta tarea, en cualquier lugar o nivel de la comunidad de formación para el trabajo.

Las etapas del diseño curricular adoptadas en el marco del MEyAc se describen a continuación:

- **Estudio del marco referencial**

Esta primera etapa representa la instrumentación de procedimientos conducentes a la realización de los *estudios* necesarios del *contexto institucional* y del *entorno local, regional, nacional e internacional* que permitan determinar las problemáticas, necesidades y tendencias que han de considerarse en la definición del tipo de egresado que se pretende formar mediante los saberes teóricos, prácticos y axiológicos que conformarán las competencias del perfil de egreso.

Como parte del estudio del marco referencial, destaca la importancia de considerar los *marcos ocupacionales* establecidos por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) y el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), entre otros, con la finalidad de que los servicios institucionales de formación para el trabajo, guarden congruencia con la perspectiva unitaria y global que subyace a la configuración formalizada del contexto económico nacional y el de la región en que se sitúa directamente el país. Otros datos que son de relevancia a considerar en el estudio del marco referencial son: la malla de sectores productivos, campos de formación profesional y carreras/especialidades que se acuerden por grupos colegiados que para tal efecto se constituyan.



Hay otro referente importante a considerarse en el estudio del marco referencial relacionado con la norma o estándar de competencia emitido por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), como representativo a nivel nacional de los criterios específicos de desempeño esperados dentro del sector productivo. Además de considerar la necesidad de elaborar o gestionar estándares, no sólo para el aparato productivo, sino también para el sector social en general, en atención a la propuesta institucional de formación integral de sus usuarios. Del mismo modo, es preciso abrir posibilidades para la disponibilidad de estándares o referentes a nivel local, regional e internacional.

La búsqueda, gestión o construcción de referentes deberá abrir el abanico de posibilidades, considerando, entre otros, normas oficiales mexicanas o reglamentaciones de corte internacional, siempre y cuando respondan plenamente a motivos de pertinencia asociados con las problemática y necesidades del contexto.

Los campos de formación profesional/ocupacional son elementos base en el estudio del marco referencial para la oferta educativa institucional, considerando, por un lado, la adscripción de la DGCFT a la SEMS y, por otro, la apertura de posibilidades de *reconocimiento, tránsito y portabilidad de estudios* para algunos de los servicios que se ofrecen actualmente y otros que podrían brindarse a futuro en el nivel medio superior.

Los resultados de este estudio han de presentarse en términos de problemáticas, necesidades, tendencias y orientaciones, además de precisar los saberes teóricos o conceptuales, metodológicos o procedimentales y axiológicos o valorales, para que a partir de estos resultados se lleve a cabo el diseño de los lineamientos del plan de estudios.

En ese sentido, los resultados pueden ser elementos que contribuyan a justificar nuevas trayectorias de formación, o incluso, el fortalecimiento o creación de especialidades que atiendan tanto necesidades de personas/estudiantes como del contexto local, regional o nacional.



- **Lineamientos del plan de estudios**

Esta etapa, correspondiente a la determinación de lineamientos para la elaboración de planes de estudio, representa las decisiones iniciales para definir elementos cruciales de la formación de la persona/estudiante, que implican el abordaje de los siguientes elementos, ya sea para un curso, un conjunto de ellos, módulos o especialidades técnicas, aunque también pueden considerarse combinatorias de especialidades con diferentes rutas de formación, si existe una necesidad claramente definida dentro del contexto socioeconómico.

Los elementos que conforman estos lineamientos son:

- La **justificación** del plan, en concordancia plena con los planteamientos del MEyAc, debe considerar los resultados obtenidos en el marco referencial, enfatizando en las problemáticas, necesidades y tendencias de los sectores productivo, económico, social y educativo, así como los avances científicos y tecnológicos en el campo profesional correspondiente y los saberes que de ellos se desprenden.
- El **objetivo** del plan en relación con lo que el estudiante logrará para contribuir a la atención de las problemáticas o necesidades detectadas en la justificación. Este objetivo es además la guía para la elaboración del plan y sus elementos constitutivos.
- El **perfil de ingreso** que determina los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer el estudiante para su incorporación al plan de estudios.
- Los **requisitos de ingreso** detallando tanto los académicos como los administrativos, que para la mayoría de las especialidades son competencias básicas como lectoescritura, matemáticas y comunicación; ser mayor de 15 años, entre otros específicos que se requieran.
- El **perfil de egreso** corresponde a los conocimientos, habilidades y actitudes en términos de competencias que habrá desarrollado la persona/estudiante al concluir el plan de estudios. Este perfil da pauta para la definición de los saberes a considerar en la elaboración de los programas de estudio.



- El ***campo ocupacional o sitio de inserción*** que representa el espacio en el que se desempeñará el egresado para contribuir a la atención de la problemática o necesidad detectada, incluyendo aquella área que signifique un nicho laboral a futuro.
 - Los ***requisitos de acreditación y certificación***, en donde se señalan los mecanismos y documentación que se ofrece para reconocer y avalar la formación adquirida al concluir los estudios.
- **Organización y estructuración curricular**

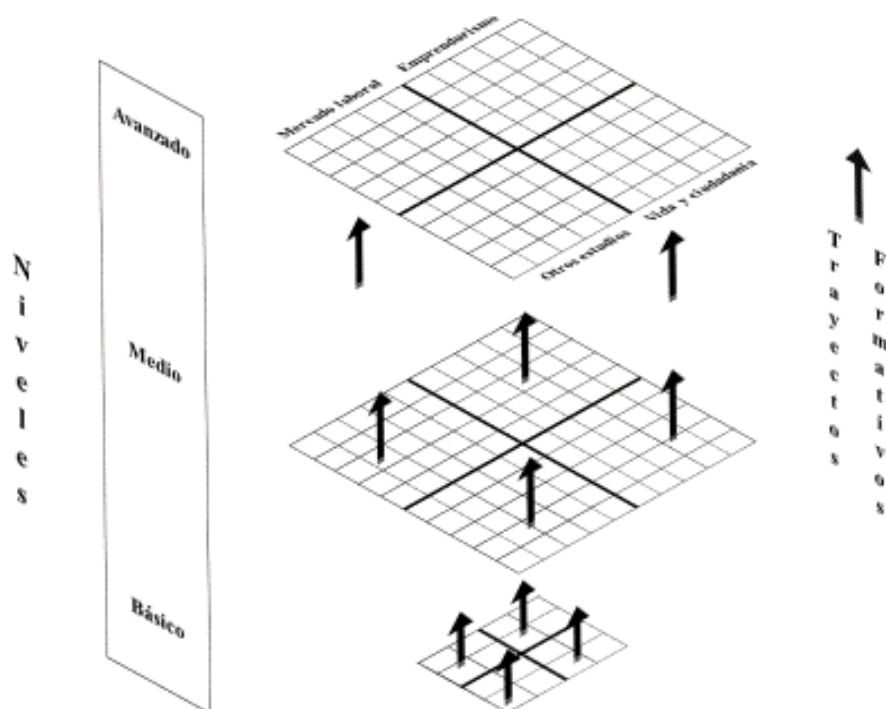
Esta etapa se orienta al diseño del mapa, retícula o malla curricular, esquema que permite identificar la organización y los elementos que conforman la estructura curricular, mismo que se plantea en relación directa con las ***problemáticas y necesidades de la persona/estudiante y del contexto*** a las que debe responder, así como los principios y orientaciones teóricas asentadas en la fundamentación descrita con anterioridad. Su instrumentación se llevará a cabo de manera paulatina en toda la oferta educativa de la DGCFT, a manera de que una población mayor pueda acceder a servicios de ***formación flexible***, optando por un ***trayecto específico*** en función de sus propios intereses o necesidades e incorporarse diferencialmente en los sectores productivo, económico, social o educativo. En cuanto a las necesidades del contexto debe enfatizarse el vínculo existente entre éstas a través de cadenas de valor o productivas, es decir, los ciclos que representa el proceso productivo de bienes y servicios, en fases asociadas con el diseño, producción, comercialización, reparación e innovación con que se reinicia el círculo productivo.

En la organización y estructura curricular subyacen los conceptos de ***niveles y trayectos formativos*** que se representan en el siguiente esquema. En él se indican los niveles de formación: ***básico, medio y avanzado*** (ver fig.13). Cada uno de ellos asociado a una retícula de cursos o módulos agrupados en cuatro cuadrantes que corresponden a igual número de ***trayectorias de formación***, determinados con la intención de otorgar integralidad a la oferta de servicios y brindar ***opciones diversificadas*** para la integración de trayectos formativos flexibles



e insertarse diferencialmente en el mercado laboral, el emprendurismo, la vida en la comunidad o la preparación para continuar otros estudios.

Figura 13. Niveles y trayectos formativos en la formación para el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

El *nivel básico de formación* está asociado al conjunto mínimo necesario de cursos o módulos para promover el desarrollo de *competencias integrales y elementales*, permitiendo, sobre todo, el inicio de trayectos formativos en cualquiera de los cuatro campos de formación contemplados.

La configuración curricular en el nivel básico dotará a la persona/estudiante de un conjunto de herramientas técnicas elementales para la inserción en el mercado laboral; habilidades básicas para el emprendurismo; saberes actitudinales para la convivencia en la comunidad y compromiso con la sustentabilidad; medios relacionados con administración del tiempo, computación y manejo de un glosario técnico básico en inglés, en el contexto del campo profesional que le interese; así como iniciar, continuar o concluir estudios.



El producto de la configuración curricular en el nivel básico, es un ***paquete didáctico polifuncional o polivalente***, para cada especialidad o en un conjunto de ellas, que apoyará el desarrollo del proceso formativo mediante material para el docente y para el estudiante en cada uno de los cursos o módulos que incluya.

El ***nivel medio de formación***, favorece el desarrollo de ***competencias integrales y de especialización intermedia*** orientadas al abordaje más profundo y completo del ámbito de cada uno de los trayectos formativos, que fomenta en el estudiante un pensamiento analítico y la capacidad para operar procesos para la resolución de problemas en diferentes contextos.

En este nivel se promueve el desarrollo de ***competencias diferenciadas por cada trayecto formativo***, lo que significa que la persona/estudiante tenga posibilidades de optar por un nivel de especialización intermedio en una o más de las cuatro rutas o trayectos de formación:

- De esta manera tendrá acceso a la especialidad de su preferencia, en toda su amplitud curricular para su inserción con mayores habilidades reconocidas y remuneradas en el mercado laboral.
- En cuanto al emprendurismo, contará con un repertorio amplio para el desarrollo de una empresa.
- En lo correspondiente a la ruta formativa relacionada con la convivencia comunitaria se incrementan las perspectivas de actuación, ya que dispondrá de elementos de comunicación, resolución de conflictos, aprender a aprender, así como equidad y género.
- Por último, permitirá la adquisición de herramientas informáticas mayormente especializadas, que constituirán una base sólida para emprender prácticamente cualquier estudio posterior, así como el manejo de un glosario técnico básico para la comunicación en inglés, del área de formación.

El ***nivel avanzado de formación*** impulsa el desarrollo de ***competencias integrales y especializadas*** para actualizaciones de vanguardia, promoción de habilidades de alto nivel directivo, creación de productos, innovación de servicios, etc., mismas que se diferencian



igualmente en función del trayecto de formación y se sustentan en un plan curricular especial integrado por cursos especializados, talleres, seminarios y/o diplomados, diseñados por la DGCFT o por otras instancias públicas o privadas, para lo cual se establecen redes educativas multiinstitucionales.

En este nivel, la persona/estudiante tendrá igualmente acceso a una oferta diferenciada, de conformidad con alguno de los cuatro trayectos de formación.

En cuanto a la inserción en el aparato productivo dispone de opciones formativas para atender necesidades derivadas de los últimos avances científicos y tecnológicos en las especialidades que representan la mayor actividad en estos rubros, con la posibilidad de obtener un ROCO.

Respecto al emprendurismo las acciones formativas se orientan a la promoción de habilidades gerenciales, planeación estratégica, liderazgo, desarrollo de proyectos productivos, etc.

Para el trayecto vinculado con la vida y la ciudadanía se conforma una oferta cuyo punto de partida son las recomendaciones de la UNESCO en materia de educación para la ciudadanía mundial y “aspira a ser un factor de transformación, inculcando los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes que los educandos necesitan para poder contribuir a un mundo más inclusivo, justo y pacífico.” (UNESCO 2015: 15), dicha oferta toma diversas formas y expresiones acordes con el contexto de cada plantel, reconociendo las particularidades de las comunidades en las que están insertos. El enfoque de educación para la vida con que se aborda esta visión posibilita proveer y desarrollar en estudiantes de diversas edades no solo competencias para el trabajo, el emprendurismo o los estudios formales sino que integra a estas o desarrolla aquéllas asociadas con los derechos humanos, la justicia social, la diversidad, la igualdad entre los sexos y la sostenibilidad medio ambiental de manera que les posibilite una actuación ciudadana responsable.

El cuarto y último trayecto amplía el abanico de posibilidades para el manejo de herramientas informáticas y de comunicación en inglés, la elaboración de proyectos e investigaciones



escolares, asesoría para la certificación académica y laboral, así como orientación vocacional, entre otros aspectos.

El producto básico de los trabajos de organización y estructuración curricular del plan de estudios es una representación gráfica o mapa curricular, con elementos curriculares y relaciones de antecedencia-consecuencia entre ellos, debiendo apegarse a los criterios de pertinencia, vigencia, flexibilidad, suficiencia y unidad conceptual o coherencia.

En la estructura curricular deberá incluirse un apartado descriptivo de los elementos que lo conforman y de sus relaciones, para orientar claramente el tránsito de la persona/estudiante para adquirir la formación deseada, además de incluir los créditos y las horas de dedicación a los estudios.

Tanto la elaboración como la validación de la estructura curricular deberán diseñarse con una orientación participativa y deliberativa referida en la fundamentación, con la intervención de academias de docentes y representantes de los diversos sectores, a nivel de planteles, entidades federativas y del país en su conjunto, con lo cual se recuperará una visión de las necesidades y el impacto de los servicios en el entorno local, estatal y nacional, posibilitando además el establecimiento y operación de la regionalización, como se aborda más adelante.

- **Programas de estudios**

Una vez concluidos el plan y la estructura curricular, se llevará a cabo la elaboración de los programas de estudio por cada uno de los cursos o módulos contemplados en el mismo. Estos programas representan el trabajo de planeación o secuenciación didáctica concreta, que habrá de guiar el proceso de aprendizaje, a través de la determinación del **qué**, para qué, **cómo**, **dónde**, **con qué** y **cuándo** abordar y articular los saberes teóricos, prácticos y axiológicos, que contribuyan cabalmente al desarrollo de las competencias previstas en el perfil de egreso y a la satisfacción de las necesidades detectadas en la persona/estudiante y en el contexto socio-económico, de conformidad con los enfoques y principios teóricos señalados en la fundamentación de este apartado.



Un desafío es la determinación de los contenidos de los programas de estudio a partir de los saberes identificados en el estudio del marco referencial, en donde **la estrategia deliberativa y participativa de las academias** es fundamental.

La conformación de programas de estudio ha de incluir los siguientes elementos esenciales:

- Nombre del curso o módulo.
- Relación del curso o módulo con el plan de estudios respectivo y sus niveles.
- Relación del curso o módulo con otros similares.
- Aportaciones del curso al perfil de egreso.
- Duración total.
- Créditos.
- Modalidad.
- Perfil de ingreso y requisitos académicos y administrativos.
- Competencias técnicas y transversales o genéricas del curso.
- Secuencias didácticas incluyendo básicamente: competencias, saberes, estrategias de aprendizaje (inicio, desarrollo y cierre), recursos didácticos, infraestructura y equipamiento, actividades y evidencias de evaluación del aprendizaje y duración.
- Propuestas de vinculación con el entorno, relacionadas con las trayectorias formativas.
- Referencias básicas y complementarias.
- Requisitos de acreditación y certificación

Como prioridad en la **formación integral** y el **aprendizaje situado** de la persona/estudiante, han de privilegiarse las **estrategias de aprendizaje** representadas en el Cuadro 3 que se presenta a continuación.



Cuadro 3. Estrategias de aprendizaje que promueve el Modelo Académico

Estrategia	Descripción breve
Aprendizaje mediante proyectos	Se genera mediante la asignación de una tarea con actividades individuales o grupales de investigación, construcción y análisis sobre una temática relevante (Wassermann, 1994).
Aprendizaje basado en problemas (ABP)	En pequeños grupos de estudiantes trabajan colaborativamente en el estudio de un problema para generar soluciones viables; asumiendo una mayor responsabilidad sobre su aprendizaje (Guevara, 2010:142)
Aprendizaje mediante el análisis de casos	Promueve el análisis, estudio y/o resolución de situaciones específicas que se presentan mediante una narrativa y que representan también problemáticas reales o simuladas (Díaz Barriga, 2006).
Aprendizaje en contextos comunitarios	El proceso de aprendizaje se desarrolla en la comunidad o en los espacios laborales, en donde el estudiante enfrentará situaciones reales; no necesariamente son escolares (Rodríguez, 2010:31)
Aprendizaje mediante investigación-acción	Mediante la indagación sistemática se busca comprender un hecho, teniendo como objetivo hallar respuestas a preguntas o resolver problemas mediante una metodología (Matos y Pasek, 2008:37).
Aprendizaje mediante la innovación o creación de prototipos	Desarrolla habilidades para el análisis, resolución de problemas interdisciplinarios, uso de información adecuado, mediante actividades de investigación, proyectos finales o prácticos, donde la comprensión de procesos físicos se desarrolla por medio de la experimentación (Collazos, 2009:427)
Aprendizaje mediante la demostración o modelación	Busca la comprobación práctica de un enunciado, exhibir datos de una teoría, probar el funcionamiento o uso de un aparato, ejecutar una operación, todo mediante la preparación, demostración, realización del procedimiento y verificación (Matos y Pasek, 2008:44-45).

Al igual que en la elaboración del plan de estudios, los programas deben cubrir criterios de *pertinencia, vigencia, flexibilidad, suficiencia y unidad conceptual*, aplicados de conformidad con las peculiaridades de estos últimos.

Como en casos anteriores, el proceso de elaboración y validación de los programas de estudio ha de llevarse a cabo con una estrategia de trabajo colaborativo en el que se requiere una *participación decidida de los cuerpos colegiados de docentes en coordinación con personal de apoyo académico del área central*, así como representantes de los diversos sectores, a nivel



local, estatal y nacional. Asegurando con ello, la atención de necesidades individuales de la persona/estudiante y del contexto.

Una vez concluida la elaboración de los programas de estudio, y conjuntamente con el plan respectivo, se contempla un periodo de prueba o piloteo, que permita identificar, mediante la evaluación, las dificultades de operación y las medidas remediales correspondientes para garantizar su aplicación generalizada en óptimas condiciones.

Tanto para el periodo de prueba como para la operación generalizada, han de contemplarse diversas acciones, entre las cuales deben mencionarse las siguientes: sensibilización de personal docente, directivo y administrativo; formación o actualización del personal docente; adaptación de instalaciones, dotación de equipo y mobiliario; convocatoria de coparticipación de los sectores productivo, social, económico y educativo para la formación del estudiante en escenarios reales de trabajo; así como la difusión respectiva para la captación de población estudiantil interesada. Todos estos aspectos se abordan en el apartado de gestión educativa, excepto el correspondiente a instalaciones, equipo y mobiliario, respecto al cual es menester acotar lo siguiente:

La infraestructura física, mobiliario y equipamiento que regularmente se tiene en los planteles de la DGCFT privilegian el *saber hacer* asociado esencialmente a un aprendizaje significativo y posibilitan un proceso de formación en condiciones iguales o similares a las que requiere el mercado laboral. Esta fortaleza inscrita naturalmente en un enfoque situado, tendrá que ser mayormente impulsada para consolidar los ambientes de aprendizaje de conformidad con el desarrollo tecnológico en con los sectores, productivo social, económico y educativo; en este renglón adquiere capital relevancia el proceso de *vinculación* para lograr el acercamiento a sus demandas, así como la concertación de espacios en donde el estudiante aprenda en el sitio en donde ocurren los procesos de manera cotidiana.

La diversificación y enriquecimiento de la oferta educativa es una de las metas a lograr para fortalecer la pertinencia de las alternativas de formación para el trabajo, lo que indudablemente



requiere garantizar con infraestructura física y equipamiento para la conformación de los ambientes de aprendizaje presenciales y virtuales, de estrategias de formación y desarrollo profesional del personal en general, entre otras acciones.

Por último, la puesta en marcha de planes y programas de estudio, exige la previsión de mecanismos sistemáticos de gestión que aseguren una implementación exitosa, especialmente cuando existen transformaciones significativas en ellos, que pudieran generar una eventual resistencia al cambio. En este sentido, es de vital importancia la promoción decidida de una cultura que conciba a la DGCFT como una **“Organización que aprende”**, en donde la experiencia y saberes de sus integrantes, sean la base de una nueva visión de sí misma para que el trabajo reflexivo, creativo y colaborativo formen parte de una cultura institucional, abarcando a los tres niveles de gestión (área central, subdirecciones/asistencia estatales y planteles), con la finalidad de que actúen como promotores de las innovaciones curriculares, haciendo ejercicio de un **liderazgo transformacional** y aplicando la idea de que **“Dirigir es educar”** (Gairín, 2000:27).

- **Evaluación curricular**

La evaluación curricular se concibe como un proceso **deliberado, sistemático y permanente**, para valorar en sí mismo un plan de estudios determinado y sus respectivos programas, así como el grado en que alcanza las finalidades para las que fue diseñado, con el propósito de realimentar su diseño.

Esta actividad ha de sustentarse en procedimientos detallados y documentados, a partir del apoyo de la investigación educativa, con la intención de otorgar referentes objetivos, válidos y confiables que soporten el proceso de emisión de juicios de valor que conlleva la tarea evaluativa formal, para sustentar la toma de decisiones encaminada a reforzar logros y remediar dificultades en el plan y los programas de estudio, tanto en el ámbito interno como en el externo (UJED, 2010).



La tarea de *evaluación interna*, cuyo objeto está constituido por los propios planes y programas, debe estar estrechamente vinculada con las etapas estipuladas para su diseño, incluyendo cada uno de los criterios establecidos para su elaboración. De este modo será factible corregir oportunamente las desviaciones que se presenten.

Por su parte, la *evaluación externa* corresponde a la determinación del logro de las grandes finalidades que pretenden atenderse con el desarrollo de los planes y programas, en el contexto de las necesidades sociales, económicas y productivas. Este tipo de evaluación se relaciona con la planeación e instrumentación de estudios de impacto de la formación brindada, de costo y beneficio social, así como de seguimiento de egresados, entre otros. La realización de ese tipo de estudios debe coordinarse plenamente con las acciones contempladas en el *Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral* que se detalla en el último capítulo del presente documento.

2. ¿En qué consiste la gestión educativa que se requiere para lograr la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?

En el capítulo anterior se establecieron las bases que orientan el diseño curricular, en las cuales se refleja el proceso metodológico para la construcción de planes y programas de estudio. En este apartado, se busca promover una gestión educativa pertinente, acorde con los requerimientos actuales y futuros, que lleven a la implementación del MEyAc en tres niveles de gestión: área central, subdirecciones/asistencia estatales y planteles, con la consideración de todos los servicios que el subsistema ofrece.

En el interés de promover la conceptualización lógica del apartado se establecen y describen los siguientes rubros: planeación estratégica; investigación; formación y desarrollo profesional; vinculación; regionalización y evaluación, así como la normatividad que se incorpora como un tema transversal que impacta en todos los ámbitos; lo que da pie a una operación flexible, oportuna del quehacer en los niveles de gestión y acorde con las directrices del Modelo Educativo, cuyo impulso busca la innovación educativa.



Lo anterior busca fortalecer las acciones que se realizan en las dimensiones de la gestión educativa de la DGCFE, generar nuevas rutas hacia la innovación, promover la pertinencia de nuestros servicios apoyados en un proceso de evaluación y establecer mecanismos de mejora continua que impulsen su transformación como una “*Organización que aprende*”.

La experiencia acumulada en la institución desde hace más de medio siglo permite dar testimonio de prácticas exitosas, que brindan el soporte y otorgan la fortaleza a su quehacer actual, aunado a las competencias y experiencia de su capital humano, lo cual da la posibilidad de retomar lo aprendido y generar transformaciones y obliga a reflexionar su historia, para establecer acciones que orienten el rumbo de la institución, contribuyendo a lograr un círculo virtuoso de transformación y mejora continua, conformando los cimientos de nuestro quehacer educativo, para los contextos actuales y futuros.

En tanto podemos identificar que...”la gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión educativa supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas” (Pozner, 2004:17). En ese sentido, la administración escolar queda rebasada en la medida en que la educación requiere ser dirigida poniendo en el centro el aprendizaje del estudiante, ya que todas las decisiones y la dirección de acciones tendrán que orientarse a su consecución; en donde los recursos se ven como parte del propio Modelo Educativo, sus principios y componentes, logrando la generación de los ambientes de aprendizaje requeridos en la formación para el trabajo, dando mayor significado a la intervención de los sujetos que participan en esta labor educativa.

La gestión educativa busca la mejora de la calidad de la formación que se ofrece en los planteles, impactando favorablemente a la productividad y competitividad del país, así como en la calidad



de vida de los individuos, en un marco de equidad e inclusión; misma que se orienta a **lograr la gobernabilidad en torno de lo pedagógico** (Gobierno de Chile, 2005), dándole un sentido académico y de promoción de ambientes de aprendizaje para toda la comunidad de la DGCFT, para conformarla como una “**Organización que aprende**”.

Para tener los logros esperados, es necesario que la gestión educativa se realice de manera horizontal y vertical, donde se sume el esfuerzo de todos los actores educativos en torno de la formación integral y del aprendizaje situado de la persona/estudiante; se atiendan las necesidades y demandas de los sectores así como las políticas y normatividad vigentes, para con ello apuntalar la misión y la visión institucional en todos los espacios escolares, especialmente en el aula y transitar hacia otros niveles de acción.

Una premisa que la DGCFT ha considerado en este sentido, es respecto de la sociedad del conocimiento, porque una institución debe transitar de una educación transmisora de la información hacia una que gestione el conocimiento (Rojas, 2006); cuestión que se refleja en las acciones que esta Dirección General ha venido realizando en los últimos años y que implican convocar a sus tres niveles de gestión, organizar y retomar aportaciones en un entorno de corresponsabilidad, trabajo en equipo y, sobre todo, con un liderazgo transformacional, lo que supone el establecimiento de líneas de acción orientadas a un proceso de cambio con acciones innovadoras, en un entorno colaborativo y de responsabilidad compartida.

En este sentido, el área central es generadora de ambientes de trabajo colaborativo tanto con la estructura organizacional como con los representantes diferentes sectores, acordes con las políticas y líneas de acción establecidas, en donde predomina la construcción conjunta de propuestas y alternativas viables, que fortalecen el proceso de formación para el trabajo, respetando las directrices del MEyAc.

En las subdirecciones de enlace operativo/asistencias y planteles, se busca realizar una gestión que se desarrolle de manera coordinada entre los proyectos construidos en el nivel central y su operación, e involucre al personal con funciones directivas (director y jefes de área), a



docentes/facilitadores, personas/estudiantes y a la comunidad en que se inserta, lo cual se verá reflejado en la atención de las necesidades e intereses de los diferentes sectores que se encuentran en su contexto inmediato y mediato; en el ecosistema del plantel, es en donde se orientan, conjuntan y retroalimentan las acciones a nivel estatal y regional, apegándose a las políticas y a las líneas de acción nacionales de la formación para el trabajo.

La gestión educativa en el aula es donde específicamente los docentes/facilitadores, orientan su papel a atender los procesos generados a partir de los planes y programas de estudio, que incorporan la participación activa y contextualizada de las personas/estudiantes; nuevas estrategias de aprendizaje; el uso de las tecnologías de la información y la comunicación; la generación de ambientes de aprendizaje innovadores, entre otras. En este nivel se enfatiza en la gestión orientada a la planificación educativa, la comunicación y coordinación estrecha en las academias, contribuyendo a un trabajo colegial, la vinculación con los sectores en la búsqueda de experiencias de aprendizaje significativas, situadas en los espacios laborales, principalmente.

Para obtener los resultados antes planteados, es indispensable que la gestión educativa se apoye de la planeación estratégica participativa, la investigación científica y tecnológica, la formación y el desarrollo profesional del personal, la vinculación y la regionalización, la evaluación y la normatividad, considerando los planteamientos que se formulan a continuación.

a. Planeación estratégica

El país vive momentos de cambio derivados de un entorno complejo, pero bañado de acciones innovadoras como las reformas emprendidas por el gobierno federal (entre ellas la Reforma Educativa), cuyo propósito es generar acciones integrales que mejoren la calidad de vida de las personas y la productividad del país, haciéndolo más competitivo en una escala mundial. Una decisión que contribuye a dar respuesta a este contexto, es el que la DGCFE haya tomado nuevos impulsos para conformar hacia su interior una cultura de planeación, que de manera estratégica involucra a todos los actores educativos, comprometiéndoles a dar resultados que den cuenta de las transformaciones que ha decidido emprender para ser una “*Organización que aprende*”, que



tiene como principios: la formación para la vida y el trabajo, la equidad, la inclusión, la sustentabilidad y la integración social.

Las acciones de planeación institucionales se sustentan en las iniciadas en el 2013 con los eventos de planeación participativa, mediante los cuales se elabora el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), en un ejercicio inicial con personal del área central y posteriormente con directores de plantel, subdirectores y asistentes de enlace en cada entidad. Este ejercicio ha generado ambientes de sinergia que han permitido la realización de acciones similares; todo ello ha promovido el aprendizaje, en el marco de un trabajo colaborativo y de participación activa que da sustento y fortalece la identidad institucional y su misión y visión.

Del mismo modo, este ejercicio ha de realizarse continuamente hasta lograr un ambiente en donde la cultura de la planeación forma parte de la cotidianidad de los actores educativos y el enfoque estratégico lleva a prever y visualizar acciones futuras, precisando objetivos, estrategias y alternativas que permitan orientar y reorientar a la institución para llevarla al desarrollo y crecimiento deseados (Álvarez: 2006).

Para generar en la DGCFT un desarrollo y crecimiento continuo ha de considerarse la intervención de factores tales como la población, los recursos, las actividades y las relaciones que se realizan entre las mismas, lo que implica una revisión continua de procesos, productos/servicios, de manera crítica y propositiva.

La planeación estratégica requiere que la comunidad, en los tres niveles de gestión, participe activamente en la definición del qué, para qué, cómo y cuándo, vamos a planear, considerando la necesidad de realizar:

- El diagnóstico en los diferentes niveles.
- El acompañamiento para el ejercicio de la planeación participativa.
- La definición de objetivos de mejora.
- Puntualizar las estrategias mediante las cuales se va a dar cumplimiento a los objetivos.



- Delimitar las responsabilidades acorde con los ámbitos de competencia.
- Establecer las acciones que darán puntual atención a las estrategias.
- Definir un proceso de seguimiento y evaluación continua que retroalimente el proceso y dé la pauta para generar las adecuaciones en el momento justo y oportuno, para con ello lograr el cumplimiento de los objetivos.
- Comunicar e informar a los involucrados del proceso, avances y resultados.

De igual manera, se ha de considerar el desarrollo del proceso de planeación en un entorno de **claridad, transparencia, ética profesional**, apoyado en una estrecha **comunicación** con todos los actores, lo que implica unificar conceptos, información y un lenguaje compartido para lograr una participación equitativa e incluyente de todos los involucrados.

Desde el área central se establece el marco institucional, congruente con las políticas gubernamentales, así como con las demandas de los sectores y orienta las acciones de las subdirecciones de enlace/asistencias y planteles para la construcción de una planeación participativa y estratégica en todos los niveles, considerando que es un proceso de transformación de la institución que lleva su tiempo de madurez para generar un involucramiento activo de todos los actores internos y un acercamiento a las instancias gubernamentales locales, estatales o nacionales de los diferentes sectores; atendiendo las particularidades de las entidades y regiones, observando la gama de oportunidades que ofrece su entidad y que puede compartir con otros estados interrelacionando a los actores de manera transversal

La planeación estratégica debe impactar en la gestión educativa de los planteles, en donde el director promueva un **plan de mejora continua** con la participación activa y colaborativa de directivos, docentes, administrativos y en lo posible de la comunidad estudiantil y local; en cada ciclo escolar ha de preverse la programación de las acciones y cursos que se impartirán durante el mismo, de manera que, tomando los antecedentes de ciclos anteriores, el contexto en el que se encuentra el plantel y los requerimientos y demandas de las personas/estudiantes y de los



sectores, cuenten con una oferta pertinente, vigente e integradora, que al mismo tiempo sea transversal y especializada.

Por su lado, cada docente/facilitador frente a grupo requiere realizar la planeación de las acciones y de las secuencias didácticas que promoverán los ambientes de aprendizaje, previo al inicio escolar, pudiendo con ello gestionar los recursos para el desarrollo de las actividades acordes con los planes y programas de estudio; en este sentido, es necesario considerar las aportaciones de jefes de área y de pares que permitan una planeación integral y transversal. Destaca la importancia del **trabajo colegiado mediante academias de docentes/facilitadores**, para discutir y proponer el uso de herramientas de aprendizaje y evaluación interinstitucionales y otros intercambios para lograr la gestión del conocimiento; crear espacios virtuales sincrónicos o asincrónicos para mantenerse comunicados y para emplearlos en sus estrategias de aprendizaje (plataformas educativas, bancos de información, wikis, blogs, foros, redes sociales, entre otros); participar en concursos de prototipos, etc.

Para el logro de todo lo que se ha planteado, es necesario generar *espacios de reflexión, análisis y discusión* en los tres niveles de gestión que permitan promover la deliberación en torno de la planeación, logrando que sea participativa, colaborativa y retroalimentada de *manera interdisciplinaria* y con ello prever posibles problemáticas y el planteamiento de alternativas de solución consensuadas e integrales.

Paralelo a la planeación estratégica es imprescindible un ejercicio de investigación que dé fuerza y fundamente la labor que se realiza en la DGCFT, dando respuesta a las interrogantes que cotidianamente se plantean acerca de las orientaciones, garantizando con ello que los esfuerzos realizados estén soportados, cimentados y dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la formación.



b. Investigación

La investigación en la DGCFT requiere ser fortalecida tanto con la participación de especialistas investigadores como con el desarrollo de competencias de los actores que promueven los procesos de formación para y en el trabajo.

Un proceso de investigación aplicada a la formación para el trabajo, acorde con los planteamientos del Modelo Educativo, da soporte y fundamento al quehacer institucional, por ello se busca atender diferentes objetos y momentos, haciendo de la investigación, una práctica constante y sistemática, mediante la definición de líneas de investigación en temas de interés específico asociados a las funciones de la DGCFT.

Los procesos inherentes al quehacer institucional, deben ser objeto de una constante revisión y retroalimentación que proporcionen un conocimiento integral y profundo de su actuación y su pertinencia, permitiendo la transformación institucional para lograr ser una organización que aprende capaz de generar y transferir conocimiento.

La investigación constituye una herramienta que fortalece la implementación del MEyAc, así como los procesos, donde la innovación educativa es objeto prioritario para fortalecer el desarrollo técnico y científico, en una estrecha vinculación con los diferentes sectores. En este campo, especial importancia cobran las propias acciones de aprendizaje inherentes a la persona/estudiante, al docente/facilitador y a la gestión educativa en general, debido a que representan un indicador puntual que da cuenta de la efectividad de las estrategias de formación impulsadas desde el área central y puestas en marcha en los diferentes planteles, bajo la coordinación de las subdirecciones/asistencias.

Asegurar que la oferta educativa responda a las necesidades de los sectores, aportando diversificación y calidad a la enseñanza, es otro de los objetos en los que se debe enfocar la investigación, con precisiones específicas que retroalimenten a los planes y programas de estudio.



La investigación debe aportar elementos que permitan fortalecer la formación y el desarrollo profesional de directivos, docentes y personal de apoyo y asistencia a la educación, que con sus prácticas participen en la construcción de los procesos de aprendizaje en los diferentes escenarios educativos, por lo que debe establecerse como una línea de investigación *sine qua non*.

Para cumplir con los principios, componentes y características del MEyAc, se requiere de una investigación participativa en donde la colaboración de los diferentes actores de la comunidad de la DGCFT, considerando que un profesional que hace investigación sobre la formación para el trabajo, debe centrar sus esfuerzos en:

- Plantear preguntas y problemas relevantes para ser investigados.
- Identificar talento humano en la propias DGCFT para integrar equipos de trabajo.
- Dar seguimiento y la evaluación de la implantación del MEyAc, así como sus resultados.
- Atender problemáticas o necesidades detectadas en la persona/estudiante, en el contexto nacional, regional y/o local.
- Establecer el enlace continuo de la teoría y la práctica para hacer aportaciones a la formación para el trabajo.
- Realizar las investigaciones con el rigor metodológico necesario.
- Entregar y publicar oportunamente los resultados obtenidos, para promover la discusión y el empleo de los mismos en la toma de decisiones.
- Enriquecer y fundamentar la formación para el trabajo a partir de los resultados obtenidos.
- Contribuir en la gestión y transferencia del conocimiento necesarios a considerar en los campos ocupacionales.
- Socializar y difundir los resultados obtenidos en diversos eventos académicos.

De manera general, se debe seguir un proceso sistemático en el desarrollo de su trabajo, de conformidad con los cánones metodológicos establecidos; esto es, la aplicación sistemática de las siguientes etapas: planteamiento del problema, elaboración del marco teórico, definición del



alcance de la investigación a realizar, formulación de hipótesis, determinación del diseño de investigación a utilizar, selección de la muestra, determinación de técnicas y procedimientos de recolección de datos, definición de mecanismos y procesamientos de análisis de los datos a partir de diseños estadísticos previos, así como elaboración, entrega y difusión del informe de resultados.

Por lo tanto, hablar de investigación también es hablar del método, entendido éste como el camino que se sigue en una investigación. El método comprende los procedimientos para desentrañar las conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos en torno al objeto de investigación y en consecuencia demostrarlos rigurosamente.

Aunque el método científico es uno, existen diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación. De modo que la investigación se puede clasificar de diversas maneras. Enfoques positivistas promueven la investigación empírica con un alto grado de objetividad suponiendo que si alguna cosa existe, existe en alguna cantidad y si existe en alguna cantidad se puede medir. Esto da lugar al desarrollo de investigaciones conocidas como cuantitativas, las cuales se apoyan en las pruebas estadísticas tradicionales. Pero especialmente en el ámbito de las ciencias sociales se observan fenómenos complejos y que no pueden ser alcanzados con sólo ser observados a menos que se realicen esfuerzos holísticos con alto grado de subjetividad y orientados hacia las cualidades más que a la cantidad. Así se originan diversas metodologías para la recolección y análisis de datos (no necesariamente numéricos) con los cuales se realiza la investigación conocida con el nombre de Cualitativa. (Hernández S., 2014:4)

La forma más común de clasificar las investigaciones es aquella que pretende ubicarse en el tiempo (según dimensión cronológica) y distingue entre la investigación de las cosas pasadas (Histórica), de las cosas del presente (Descriptiva) y de lo que puede suceder (Experimental). (Hernández S., 2014:7)

Para la DGCFT, es claro que una misma investigación puede realizar varios tipos de estudios previos tantos como sea necesarios a fin de concretar un mejor desarrollo y llegar a conclusiones válidas y confiables.



Por lo tanto, la DGCFT promoverá todo tipo de investigaciones que, de acuerdo con sus objetos de estudio y su naturaleza, se requieran para fortalecer los procesos y consolidar los objetivos institucionales; en este sentido, y acorde con los principios del MEyAc en lo referente al trabajo colaborativo se promoverán las investigaciones con metodologías de acción participativa, ya que éstas apuntan a la producción de un conocimiento propositivo y transformador, mediante un proceso de debate, reflexión y construcción colectiva de saberes entre los diferentes actores de un territorio con el fin de lograr la transformación social, algunas características de este tipo de investigaciones son:

- El problema que desencadena el proceso ha de ser identificado por la comunidad
- Se desarrolla en ambientes naturales
- Se pone en marcha en contextos micro-sociales
- Es un proceso dialéctico de conocer –actuar
- La comunidad deja de ser objeto y pasa a ser sujeto de la investigación
- Conjuga el conocimiento científico y el saber popular
- Perspectiva holística en la comprensión del problema
- Utiliza múltiples técnicas y recursos metodológicos
- Su finalidad es promover transformaciones en la realidad que se estudia y mejorar la vida de los sujetos implicados

Derivado de lo anterior, es necesario precisar que si bien no se deja de lado la investigación científica tradicional, se aplicarán otras formas de investigar y generar saberes. (Hernández S., 2014:10)

Por lo que es preciso tener presente que de conformidad al contexto local, regional, nacional e internacional, es necesaria la investigación institucional con una participación colegiada, a través de acciones individuales, de comités, academias y del CIDFORT, apegada a lineamientos plasmados en un documento orientador con las siguientes precisiones y otras que surjan en el proceso de elaboración:



- Determinar líneas de investigación institucional de conformidad con los planteamientos del MEyAc y del Programa de Desarrollo Institucional (PDI), en alineación con las políticas gubernamentales.
- Integración de equipos de trabajo por cada línea de investigación.
- Conformar un programa de investigaciones prioritarias para sustentar la práctica de todos los actores educativos, entre las que es necesario considerar: el diagnóstico de necesidades de formación, a partir de las tendencias y necesidades del contexto, en el entorno regional, nacional e internacional; determinación de estrategias de aprendizaje innovadoras; investigación para el desarrollo de prototipos didácticos, estudios de impacto de los servicios de formación para el trabajo, entre otras.
- Un programa dirigido por un comité de ética e investigación con representantes de la DGCFT y del contexto externo, que otorgue el aval a las propuestas de investigaciones prioritarias a realizar cada año.
- Diseñar un manual de procedimientos para el desarrollo de investigaciones.
- Integrar un programa de profesionalización para el desarrollo de competencias investigativas y la conformación del cuerpo y red de investigadores de la formación para el trabajo.
- Promover una cultura de investigación en la comunidad de los planteles en los ámbitos local, regional y nacional.
- Promover el desarrollo de acciones de investigación en un esquema participativo, que involucre a los tres niveles de gestión de la DGCFT.
- Impulsar mecanismos de vinculación con los sectores social, productivo y de servicios para el intercambio científico que permita cumplir con la responsabilidad social de la DGCFT.

Lo anterior plantea la exigencia de descubrir nuevas competencias, reforzando otras, así como adquiriendo y descubriendo nuevas que den mayor fuerza a la institución, lo que da pauta a la formación y desarrollo profesional del personal de la DGCFT.



c. Formación y desarrollo profesional del personal de la DGCFT

La oferta de servicios de calidad en la formación para el trabajo no puede concebirse sin la participación activa, creativa e innovadora del factor humano; por ello, debe considerarse la instrumentación de acciones para impulsar el desarrollo de competencias mediante un programa integral de formación y desarrollo profesional del personal docente, directivo y de apoyo y asistencia a la educación.

La formación y desarrollo profesional implica un proceso dinámico de crecimiento y evolución de las personas en el ámbito institucional; de cambios en los actores involucrados con el propósito de incrementar la calidad de su práctica diaria, sin dejar de observar las pautas que marcan los contextos nacionales e internacionales, siendo parte de la tendencia de cambio y la construcción de organizaciones que aprenden.

El docente como actor clave de la formación participa en diversos procesos que inciden favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes, tales como el diseño de secuencias didácticas, la construcción de ambientes de aprendizaje en contextos diversos, la aplicación de manera creativa e innovadora del currículum, con base en la diversidad de estrategias, atendiendo el desarrollo curricular; todos ellos son aspectos que deberán tenerse presentes en el programa de formación y desarrollo profesional.

Otra de las funciones que deberá fortalecerse en el docente es su participación en cuerpos colegiados de academia, como espacios de discusión, análisis y construcción de propuestas para fortalecer los planes y programas de estudio; estrategias de aprendizaje innovadoras; la creación de redes colaborativas de conocimiento, de tal forma que todo ello le permita el intercambio de experiencias, información y un aprendizaje situado; además de desarrollar investigación en torno de las líneas establecidas.

Es preciso instrumentar una formación organizada en ejes que atiendan las necesidades específicas del personal docente, así como reconocer sus competencias para promover un tránsito transversal en campos de formación afines, de conformidad con el momento de su



trayecto institucional. Se trata de un programa integral, que contemple diversas acciones, en conjunto con las vertientes requeridas para garantizar la implantación del MEyAc.

Adicionalmente a las estrategias de formación, y como parte también de la profesionalización y desarrollo del personal docente, deberán impulsarse acciones de intercambio académico en los ámbitos, nacional e internacional; así como, estadías o estancias dentro de los sectores a donde se ubican los egresados del sistema de formación para el trabajo, permitiendo un conocimiento claro de las necesidades y requerimientos, además de favorecer el fortalecimiento y actualización de las competencias docentes.

Por último, la evaluación y certificación debe ser parte de los esfuerzos institucionales que formen parte de este programa integral, que reconozca la formación del docente de tipo técnico, pedagógico y de habilidades directivas, todo ello para promover el tránsito del personal, en donde se le reconozcan formalmente sus competencias para el desempeño de las funciones encomendadas.

Los directores, por su parte, representan un componente fundamental de la institución como líderes transformacionales, encargados de: diseñar, coordinar y evaluar la implantación del MEyAc; observar el cumplimiento de las políticas educativas federales, estatales, regionales y del entorno de influencia de cada plantel; coordinar acciones colaborativas de planeación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje; promover actividades de vinculación con el entorno; posicionar los servicios educativos que se ofertan; así como el desarrollo de proyectos formativos que impacten en la comunidad; por todo ello requieren ser incorporados a este programa de formación y desarrollo profesional.

El personal directivo juega un papel trascendental en la implementación de los principios, componentes y características del Modelo Educativo, ya que en su rol de líderes dentro de los planteles, podrán guiar al cumplimiento de los proyectos emanados en el Área central, atendiendo las orientaciones generales para lograr una formación integral de la persona/estudiante y su aprendizaje situado, mediante el ejercicio de su gestión directiva y



aplicando la normatividad vigente. Todos estos temas deben ser retomados en su formación y desarrollo profesional previstos en el programa integral, al que se ha hecho alusión con anterioridad.

El personal de apoyo y asistencia a la educación, contribuye sustancialmente a la prestación de los servicios que ofertan los planteles, por lo tanto, su desarrollo y profesionalización deberán ser conducidos acorde con los requerimientos del MEyAc, considerando la diversidad de funciones que propicie escenarios para su crecimiento en todo contexto. El fortalecimiento de competencias de este personal contribuirá a mejorar la calidad del servicio que se ofrece, además de hacer eficientes y eficaces los procedimientos administrativos, vinculados a la gestión de recursos y la operación en los tres niveles.

El programa de formación y desarrollo profesional que se ofrezca al personal de la DGCFT deberá caracterizarse por ofrecer rutas y trayectorias formativas de acuerdo con los perfiles y las necesidades de los distintos grupos; aprovechar las tecnologías de información y comunicación; articularse con estrategias que posibiliten la generación de información y propicien el desarrollo de competencias para la investigación y la innovación de las prácticas.

d. Vinculación

A la par de los acontecimientos derivados de las reformas, así como de las políticas educativas, económicas y de las tendencias internacionales, se vuelve indispensable trabajar para lograr una estrecha vinculación con el ecosistema emprendedor, concebido como la convergencia y articulación de factores tales como: el talento, la cultura, el acceso al capital, marcos jurídicos y desarrollo de una comunidad, en donde, la participación de organismos de gobierno o académicos debe estar articulada para generar bienestar o desarrollo de la comunidad emprendedora (Lascurain:2014), posibilitando mejoras a largo plazo no sólo de las variables económicas, sino de la calidad de vida de dicha comunidad, creando círculos virtuosos (Megías: 2011).



En el MEyAc de la DGCFT, la vinculación ha de promover y complementar las relaciones de los planteles con su ecosistema, sumando fortalezas que lo impulsen, tanto a nivel local como regional, nacional y más allá de nuestras fronteras, siendo esto el reflejo del compromiso que se tiene con las regiones y localidades del país.

El contar con una oferta educativa que integra nuevos enfoques nos enfrenta a desafíos que es necesario atender y que generan un cúmulo de experiencias para fortalecer el trabajo cotidiano, mediante el direccionamiento de la vinculación institucional hacia la creación y fortalecimiento de las relaciones con el entorno, permitiendo la inserción del subsistema en ecosistemas educativos innovadores y emprendedores, que constituyen rutas de solución con alternativas a las problemáticas de formación para el trabajo en el país.

En el último lustro, como parte de los subsistemas de educación media superior se realizaron los primeros esfuerzos de conceptualización de la vinculación, lo que derivó en un Modelo de Vinculación para este nivel, el cual ha marcado el eje rector para redireccionar los trabajos de la construcción de un modelo de vinculación ad hoc en la formación para el trabajo, que busque enfocar la importancia del binomio escuela-empresa, y de las acciones transversales, sectoriales y regionales, que contribuyan al enriquecimiento bilateral a través de mecanismos abiertos de diálogo y cooperación mutua; es decir, atendiendo las demandas de los diferentes sectores, al mismo tiempo brindando un acompañamiento cercano para prever requerimientos futuros y adaptar la oferta educativa, que le dé la pertinencia necesaria.

Una de las principales estrategias del modelo de vinculación de la DGCFT, se refiere a la promoción de lazos de cooperación, que redunden en un esquema de trabajo colaborativo, que busquen la participación de todos los actores involucrados en las cadenas productivas, educativas y sociales; a través de esta estrategia se busca tener una percepción real, amplia y vigente de los mercados y los ecosistemas, que aliente a las empresas e instituciones a sumarse a estos esfuerzos y, así, establecer estándares que ayuden a la calidad en la formación de los estudiantes.



Esta dinámica marca los parámetros sobre los cuales se dirigirá el esfuerzo para estar a la vanguardia de los acontecimientos tanto del contexto nacional como internacional y ofrecer una formación con equidad. Vigilante del actuar de los actores educativos y de los integrantes de los sectores, se irán renovando las perspectivas que den la permanencia de un trabajo conjunto exigido por la sociedad, que impulse hacia la transformación de la DGCFT hacia una organización que aprende.

Es entonces que el fortalecimiento de la vinculación tiene que ver con la cara que se muestra como institución que forma para el trabajo, asumiendo y desempeñando los diferentes servicios ofertados bajo un esquema de estándares de competencia que el sector productivo establece con los diferentes actores y que dan pertinencia a la formación.

Para lograr estas expectativas, se plantean los siguientes ejes orientadores para el modelo de vinculación:

- Reconocer que el MEyAc va de la mano con el mercado laboral y por ende con el desarrollo económico y social.
- Acercamiento y comunicación estrecha con las cámaras empresariales e industriales y organismos aglutinadores encargados de marcar las pautas de la dinámica ocupacional y social.
- Apertura e iniciativa para reconocer directrices que orienten nuestra oferta educativa.
- Estrategias, al establecer las relaciones con las instituciones, organismos y empresas y saber aprovechar las oportunidades con asertividad y resultados, una vez que se abran las puertas de la colaboración con las instituciones y organismos.
- Flexibilidad en los recursos humanos, infraestructura e insumos al alcance para el cumplimiento de objetivos educativos.
- Participación coordinada entre las diferentes áreas de la DGCFT.
- Visión para ajustarse a los diferentes escenarios sin perder el rumbo institucional.
- Evaluación y supervisión de los proyectos e inversiones que se realicen a nivel de plantel, entidad y nacional.



En el modelo de vinculación la gestión ocupará un lugar especial para:

- Fortalecer las acciones que, en el marco de disposiciones internacionales, la DGCFT esté comprometida a atender y apoyar a los grupos de población en desventaja social y económica, a través de sus servicios educativos.
- Promover el emprendurismo mediante la generación de ambientes que sitúen al estudiante en el ecosistema emprendedor.
- Crear un grupo multidisciplinario con calidad moral, que sea quien observe, vigile, establezca y dé cuenta de los resultados de la vinculación establecida con los sectores.
- Ser un espacio de enlace que brinde el complemento a la formación y desarrollo del personal de la DGCFT.
- Fortalecer las relaciones con las instituciones, organismos y empresas; siendo una actividad permanente.

Lo anterior busca que todos los sectores sean espacios que promuevan las oportunidades de prácticas, estancias y opciones de inserción social, laboral, económica y educativa, pudiendo estar a la vanguardia en la formación contextualizada, en donde la persona/estudiante aprenda de manera directa en diferentes escenarios, logrando tenerlos como ambientes de aprendizaje.

El modelo de vinculación demanda emprender una estrategia de regionalización con el apoyo de los tres niveles de gestión, por ello es necesario una comunicación tanto al interior como al exterior, que permita reorientar todos los esfuerzos para reconocer las problemáticas y necesidades específicas de las regiones, además de sus características sociales y económicas, entre otras.

La vinculación observa como una de sus principales fortalezas, la presencia de los centros y unidades de capacitación y de formación para el trabajo en los 32 estados del país, lo que se traduce en una cobertura nacional y un amplio alcance para llegar a nichos poblacionales con diferentes características y a su vez, permite la construcción de un tejido de colaboración que debe realizarse a través de la cimentación de redes a nivel regional, estatal, local y dentro de los



mismos centros, dando coherencia al quehacer educativo y vigilando el seguimiento adecuado al compromiso en la formación de los estudiantes y en la participación en los diferentes ecosistemas.

A nivel regional, es necesario que la vinculación destaque la flexibilidad de la oferta educativa, capaz de adaptar las fortalezas del servicio a las necesidades específicas de un amplio segmento de población, que reuniendo características similares y a través de la potenciación de sus habilidades productivas, genere movimientos económicos, culturales y sociales de magnitudes importantes para el desarrollo del país.

La vinculación estatal facilita la difusión de la oferta educativa, así como de los centros de formación, ya que implica un entorno geográfico más delimitado, donde es posible unificar criterios de cooperación con mayor facilidad, que permitan el desarrollo social y la apertura de los ecosistemas.

En el entorno local es necesaria la detección de primera mano de las condiciones y características de la población que se atiende, así como del entorno, para que las adecuaciones a los planes y programas de estudio sean íntegramente retroalimentados de las necesidades y problemáticas reales de la sociedad, del escenario académico y laboral.

Dentro de la comunidad de la DGCFT, debe resaltarse la importancia de que cada miembro se reconozca como vinculator, ya que las actividades de cada uno de los trabajadores, deben ser reflejo de la misión y visión de la institución. Por otra parte, cada uno de los niveles de gestión, ocupa potenciar su rango de acción a través del trabajo conjunto, con la finalidad de que puedan ser construidas las redes de colaboración.

En la vinculación siempre se debe tener en cuenta los diversos contextos que envuelven al estudiante para brindarle una formación que responda a sus necesidades y al mismo tiempo permita una aportación a la sociedad a través de su inserción en la dinámica laboral,



empresarial, académica y de desarrollo personal, de acuerdo con las trayectorias formativas propuestas en MEyAc.

La creación de un estrecho compromiso entre la DGCFT y el sector productivo, para lograr una formación en alternancia o dual, a través de acciones como prácticas complementarias, visitas de los estudiantes, estancias docentes, presencia en foros de empleadores, entre otras, permite una visión real del mundo laboral al que se enfrentan nuestros estudiantes y egresados, dando lugar, a través de las aportaciones de la vida cotidiana, a la aplicación, complementación y reforzamiento de las competencias adquiridas por la persona/estudiante, al mismo tiempo que permite vigilar la pertinencia de la misma oferta educativa a través de estándares de competencia laboral requeridos en las cadenas productivas, creando así, recursos humanos con formación de alta calidad.

Una de las principales funciones de la formación que brinda la DGCFT es promover y fortalecer las competencias de aquellas personas/estudiantes que se encuentran interesadas en emprender su propia empresa o en auto-emplearse. En este sentido, la vinculación busca el establecimiento de mecanismos que permitan la interacción constante con el sector económico y ecosistemas emprendedores, para facilitar la detección de oportunidades de negocio, generación de proyectos empresariales, administración de negocios, el análisis de su factibilidad en el mercado, identificación de la competencia, diagnóstico del potencial, participación en programas de emprendimiento, desarrollo sectorial y/o regional, conocimiento de diferentes tipos de modelos de negocio, fomento de actividades y proyectos con potencial productivo y de la cultura y el desarrollo de habilidades emprendedoras con generación de prototipos de productos y retroalimentación de los sectores, para promover el crecimiento económico y la creación de empleos en los ámbitos local y regional.

Es parte primordial la vinculación con el sector social para responder a las necesidades de la población que por alguna razón ya no están interesados en el inicio o conclusión de estudios o en incorporarse al mercado laboral, pero que tienen necesidades muy específicas en la inserción social y/o su comunidad e inclusive para el esparcimiento propio, lo que permite crear lazos con



organismos públicos y privados, orientados al desarrollo de las personas en diferentes ámbitos y etapas para la mejora de su calidad de vida, atendiendo también a poblaciones marginadas y a grupos en desventaja social y económica, a fin de coadyuvar al desarrollo personal o de segmentos de población, contemplando la interculturalidad y la promoción comunitaria.

La vinculación debe tener una relación estrecha con el sector educativo, ya que distingue claramente la posibilidad de trabajar bajo ecosistemas educativos orientados a establecer cómo se aprende y de quién se aprende, además de la colaboración con otras instituciones para enriquecer la oferta educativa así como para la realización de proyectos de investigación y desarrollo, con la motivación de poder atender las expectativas de aquellos estudiantes que reconociéndose como actores en su propia formación, están interesados en iniciar, continuar, concluir sus estudios o bien, especializar sus conocimientos y competencias ya adquiridos, mejorando la calidad de su desempeño, reconociendo la vigencia de la información como un elemento para la competitividad, orientándose así, a la vanguardia científica y tecnológica.

El acompañamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, así como del inglés técnico es esencial para el desarrollo de las competencias de los estudiantes vistos como instrumentos que soportan modelos innovadores, que contribuyen a la creación de prototipos y como fomento a la experimentación productiva, además de ser contempladas en las acciones de vinculación como indispensables para la creación de comunidades de aprendizaje en línea, la implementación de estrategias de vinculación web, el uso de redes sociales, todo ello en la búsqueda de la disminución de brechas geográficas a través de soluciones digitales, que abaratan costos y hacen más eficientes los procesos, formando una cultura que facilite las interacciones entre los miembros de los ecosistemas, cadenas de valor y redes.

La perspectiva de la vinculación educativa institucional debe, entonces, ser innovadora, integral, propositiva, previsor y participativa, con el involucramiento de todos sus actores educativos, de los empleadores, representantes sociales y profesionales para lograr los objetivos de desarrollo personal, social y económico con una percepción actual de las demandas que serán



atendidas a través de nuevas propuestas de valor en la oferta educativa y en la vinculación institucional.

e. Regionalización

El MEyAc que aquí se presenta, acoge la regionalización como una estrategia que le permite garantizar la calidad de los servicios educativos, además de ser pertinentes con los problemas y necesidades específicas de las entidades federativas, configurándolas en regiones o sectores del país; de esta forma simplifica los procesos técnico-académicos y fortalece los mecanismos de coordinación y comunicación institucional.

También pueden contribuir al aprovechamiento de las características demográficas, sociales, económicas, productivas y geográficas de las regiones del país en el planteamiento de nuevas alternativas de formación para el trabajo que respondan a las problemáticas y necesidades de los sectores locales, además de abrir la posibilidad de desarrollar proyectos concretos, en los que participe el personal de la DGCFT y los representantes de los sectores.

Esto implica el desarrollo de planes estratégicos y operativos a nivel regional en donde se identifiquen las potenciales ventajas y limitaciones, orientando el desarrollo regional y armonizándolo con las políticas gubernamentales y la planeación institucional, lo que adicionalmente podría contribuir con el fortalecimiento del subsistema.

Con esta estrategia se pueden generar sinergias estatales y municipales, con ideas y visiones conjuntas de cambio y transformación, construyendo redes para difundir y asimilar información, conocimiento e innovación mediante la integración y desarrollo de proyectos locales, regionales y estatales que fomenten la competitividad individual y colectiva; promoviendo el emprendurismo y el autoempleo, así como la incorporación y participación en políticas públicas de desarrollo.

La demanda en la formación para la vida y para el trabajo crece cada vez más y de manera diversificada a lo largo del país, como ya se veía en el marco referencial de este documento;



fenómenos como el desempleo, la falta de competencias emprendedoras y de uso de tecnologías de la información y comunicación, así como el número importante de jóvenes suspenden sus estudios por no poder sostenerlos económicamente y se ven en la necesidad de contribuir con los gastos familiares, o, incluso, se encuentran en la situación de no cumplir con las competencias necesarias que demanda el mercado laboral, teniendo que realizar estudios cortos que contribuyan a fortalecerse para enfrentar el futuro con mayores posibilidades personales. Son algunas de las razones por las que habrán de hacerse esfuerzos para hacer llegar más posibilidades a quienes desean incorporarse al mercado laboral o a quienes desean continuar sus estudios, o para quienes desean emprender un proyecto personal para sentirse productivos o porque desean fortalecerse como ciudadanos.

f. Normatividad

La DGCFT ha emprendido un proceso de transformación que, en su conjunto, trastoca todos sus espacios; un ejemplo de ello es este MEyAc, porque a través de su implantación, muchos de los procesos tendrán que ser fortalecidos o incluso modificados para contar con las condiciones necesarias; considerando el impacto innovador que se espera. Se prevé una participación abierta de los actores educativos con el entorno inmediato y mediano, quienes plantean retos y expectativas altas en la formación para el trabajo.

En este marco, se ha considerado darle un lugar especial a la normatividad ya que juega un papel trascendental para facilitar las acciones de implantación previstas. Su revisión y actualización ya no pueden dejarse como una acción complementaria; es nodal, ya que ha de facilitar el ejercicio de todos los integrantes de esta institución en un marco de transparencia y legalidad.



La simplificación de las normas internas⁴, administrativas⁵ y sustantivas⁶ busca revisarlas y actualizarlas constantemente a la luz del mismo MEyAc y de su implantación. En ese sentido, la DGCFT tiene como tarea identificar aquellas normas que inciden directamente en el desempeño de los procesos, con la finalidad de mejorarlos y hacerlos más ágiles; evitar duplicidades o bien su obsolescencia; asegurar que sean claras, coherentes; asegurar que contengan una justificación empírica orientada a la transferencia del conocimiento, la rendición de cuentas y la delimitación de responsabilidades; generar valor en los procesos, entre otros.

Por ejemplo: el uso de las tecnologías de la información y comunicación como herramientas de apoyo en el ámbito académico, pero también en el administrativo; la vinculación estrecha entre las diferentes regiones que se conformen con los servicios educativos, y con los diferentes sectores, para su aprovechamiento en las prácticas educativas y estancias; la actualización de los planes y programas de estudio para asegurar su pertinencia, vigencia, coherencia y congruencia; el desarrollo de la investigación como práctica cotidiana de todos los actores; la participación de las academias de docentes en los currícula en su conjunto; una amplia difusión de los servicios educativos, entre otros, y que se prevén como parte de las metas del Programa de Desarrollo Institucional de la DGCFT 2014-2018 (2014:45). Todos ellos están siendo el motor generador de lineamientos de orden jurídico para su inminente operación y aplicación. Para tal efecto es necesario revisar documentos orientadores como el PND (DOF30/08/2013), en cuyo contenido se destaca la Estrategia Digital Nacional, con el fin de alcanzar la inserción de México en la sociedad de la información y del conocimiento, impulsando una nueva relación entre la sociedad y el gobierno, centrándose en lo que se refiere al individuo y en su experiencia

⁴ Documentos normativos u ordenamientos emitidos por cada institución, que regulan su operación y funcionamiento, en el ámbito de su gestión administrativa, como para el ejercicio y desarrolla de sus facultades, atribuciones o tareas sustantivas (SFP, 2015:3-4).

⁵ Normas que rigen a las instituciones en las materias de recursos humanos y servicio profesional de carrera, financieros, materiales y servicios generales, tecnologías de la información y comunicaciones, transparencia y archivos, adquisiciones, obras públicas, auditoría y control interno (SFP, 2015:3-4).

⁶ Son las normas que rigen los servicios, procedimientos o trámites que brinda la institución conforme a sus facultades y atribuciones, es decir, las normas que rigen sus tareas sustantivas, su razón de ser. También, determinan organizan, distribuyen y asignan funciones entre sus áreas y servidores públicos y también como la institución alcanzará sus metas y/o compromisos institucionales (SFP, 2015:3-4).



como usuario de los servicios públicos; a través de la cual se busca impulsar un gobierno centrado en valores democráticos e impactar directamente en la calidad de la vida de las personas, otorgándoles un gobierno eficiente con mecanismos de evaluación que permitan mejorar su desempeño y la calidad de los servicios.

En este sentido, es necesario promover apertura a la participación colegiada de los actores como agentes activos, capaces de hacer aportaciones para garantizar que la normatividad tiene correspondencia con los procesos que se van transformando paulatinamente, gracias al proceso de transformación institucional.

g. Evaluación de la gestión educativa

Cada uno de los apartados antes descritos, conforman el conjunto de orientaciones para la implementación del MEyAc, sin embargo, todas estas acciones carecen de sentido si no son sometidas a un proceso de seguimiento y evaluación que les retroalimenta e impulsa para lograr el impacto deseado.

La evaluación de la gestión educativa debe contener características específicas que lleven a determinar el cumplimiento de objetivos y metas, alineados con las orientaciones descritas en este capítulo, que permitan identificar, de manera cuantitativa y cualitativa, los resultados obtenidos durante la operación y en el impacto al contexto local, regional y nacional.

Es por ello que resulta impostergable la concepción y materialización estratégica de un proceso de seguimiento y evaluación de la gestión, que permita de manera suficiente recabar la información necesaria para su análisis oportuno de indicadores que nos orienten en la creación de mecanismos de seguimiento para entrar en un estado de continuidad en la mejora de los servicios.

El proceso de evaluación debe corresponder a los planteamientos presentados en el siguiente capítulo de este MEyAc, ajustándose a sus orientaciones y principios, como parte del sistema



de evaluación propuesto. Sólo así se puede asegurar el aprovechamiento de los recursos para generar resultados que aporten los mayores beneficios en todos los ámbitos.

Se han presentado en este capítulo las principales líneas de acción para la operatividad del ***MEyAc de la formación para el trabajo de la DGCFT***, lo que indica la necesidad de poner en práctica estas diferentes orientaciones para garantizar contribuir en su puesta en marcha. También será necesario hacer un alto en el camino y evaluar las acciones y fortalecerlas en caso necesario; eso lo podrán determinar los actores educativos en la medida que se involucren en un ejercicio de evaluación y seguimiento compartido, que permita el planteamiento de estrategias con el compromiso de tener una participación activa.



CAPÍTULO CUARTO

¿En qué consiste el Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral, SSEPI, que contribuye a la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?

En los apartados anteriores se ha presentado una descripción detallada tanto del MEyAc de la formación para el trabajo de la DGCFT, el primero, señala los principios generales, sus componentes y características, además de enfatizar el papel fundamental que tienen los principales actores del proceso educativo; en cambio, el segundo, centra su atención en dos estructuras la curricular y la organizativa, mismas que contribuyen a concretar los preceptos del Modelo Educativo, de ahí que se hace necesario establecer una estrategia integral de implantación, seguimiento y evaluación, para asegurar su puesta en marcha soportada con mecanismos de retroalimentación continua y que permita encauzar y enriquecer su operación en un proceso dinámico.

1. ¿Cómo se pretende implementar el Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?

La concreción del MEyAc de la formación para el trabajo, implica el esfuerzo coordinado de todas las instancias centralizadas y descentralizadas que conforman esta Dirección General: área central, subdirecciones/asistencia estatales, CECATI, CIDFORT e ICAT; las cuales desde su ámbito de competencia habrán de sumarse a una implementación gradual, la cual se llevará a cabo en cuatro etapas:

Primera. Sensibilización y socialización

En coordinación de los tres niveles de gestión (área central, subdirecciones/asistencia estatales y planteles), se llevará a cabo la difusión, sensibilización y socialización del MEyAc entre la comunidad directiva, docente y administrativa, a fin de dar a conocer sus principios generales,



componentes y características, que permitirán revalorar su práctica educativa a la luz de las directrices y orientaciones que se enmarcan en los documentos.

Segunda. Consolidación de equipos colegiados

La implementación del MEyAc, requiere procesos académicos, administrativos y normativos congruentes con sus principios, por lo que en esta etapa será necesario garantizar la planificación en colaboración, responsabilidad compartida y trabajo colegiado de la comunidad, a fin de revisar y proponer la renovación de aspectos sustantivos, entre los que destacan:

- La estructura de la DGCFT y de los planteles; funciones y perfiles.
- La formación y desarrollo profesional del personal.
- La oferta educativa institucional.
- La infraestructura y equipamiento de las áreas de trabajo.
- Las estrategias de vinculación institucional.
- Los procesos académico-administrativos y sus respectivos documentos soporte.

Para ello se conformarán equipos colegiados integrados por directivos, docentes y administrativos de las distintas instancias de la DGCFT, cuyo perfil será específico de acuerdo con el proceso a desarrollar y se definirá durante la puesta en marcha de esta etapa.

Tercera. Trabajo coordinado de las áreas responsables

Una vez desarrolladas las propuestas para la renovación de los aspectos sustantivos que faciliten la operación del MEyAc, las áreas responsables de llevar a cabo los procesos con el apoyo de las Academias, realizarán las adecuaciones pertinentes para:

- Actualizar la normatividad.
- Innovar e implementar el programa de formación y desarrollo profesional del personal.
- Precisar la metodología para el diseño y desarrollo curricular en sus diferentes modalidades: presencial, virtual y mixta.
- Establecer el programa y las líneas de investigación.



- Desarrollar y actualizar paulatinamente la paquetería didáctica.
- Modernizar gradualmente la infraestructura y equipamiento de los planteles y área central.
- Diseñar e implementar el modelo de vinculación para establecer estrategias renovadas de alianzas con los diferentes sectores.
- Establecer el programa operativo para la regionalización, como una estructura de soporte.
- Innovar los procesos académico-administrativos y sus respectivos documentos soporte.

Cuarta. Trabajo coordinado de subdirecciones/asistencia estatales y planteles

La concreción en esta última etapa, deberá permitir que las subdirecciones/asistencia estatales en coordinación con los planteles, fortalezcan los servicios educativos que ofrecen a los diferentes usuarios, siendo necesario alinear su planeación estratégica con el área central, a fin de establecer metas comunes para encauzar la operación del MEyAc, por medio de estrategias y líneas de acción flexibles que atiendan las particularidades del contexto de cada plantel y sus necesidades específicas.

Las etapas para la implementación del Modelo, serán coordinadas por grupos colegiados conformados por representantes de las distintas instancias, así como por autoridades de la Institución a nivel estatal y regional, quienes darán seguimiento y **difundirán los resultados** de las mismas, las cuales serán objeto de una valoración sistemática y permanente, que permita identificar su impacto en la mejora de la formación para el trabajo, lo que demanda la creación de un sistema de seguimiento y evaluación.

2. ¿Cómo se pretende realizar el seguimiento y la evaluación del Modelo Educativo y Académico de formación para el trabajo?

A lo largo de este documento resalta la misión de la DGCFT, la cual tiene una gran envergadura, no sólo para la sociedad y la propia Secretaría de Educación Pública, sino también para el



desarrollo integral de la persona que busca formarse ya sea para trabajar, para la vida y la ciudadanía, para emprender proyectos, o bien continuar para concluir o continuar sus estudios.

Consiente de tal responsabilidad, esta institución educativa asume una premisa fundamental: con planificación, seguimiento y una evaluación eficaz, es posible asegurar que el trabajo va en la dirección correcta, comprobar avances, identificar prácticas exitosas y áreas de oportunidad, que en su conjunto retroalimenten las acciones para mejorar los esfuerzos futuros.

En este sentido, la DGCFT con base en el marco normativo que la regula y bajo la lógica de mejora continua a lo largo de su historia, ha contado con distintos instrumentos de seguimiento y evaluación, entre los que destacan:

- El Modelo de Evaluación Institucional de 1994, con el propósito de valorar los elementos sustanciales de la formación para el trabajo a fin de impulsar de manera sistemática y permanente su fortalecimiento y transformación a partir del cual se dio origen al Sistema de Evaluación Institucional (SEVI) que se conformó por un conjunto de indicadores para monitorear la eficiencia interna de los diferentes servicios, cuya información recabada fue a través de un cuestionario y posteriormente a través de un software desarrollado para tal fin (SEP. DGCFT, 1994 y 2004).
- El Sistema de Gestión Escolar de la Educación Media Superior (SIGEEMS), que entró en operación en el año 2007 y sigue vigente a la fecha, que funciona como un repositorio central a través de un sitio web que proporciona de información confiable, actual y estandarizada, para realizar análisis con criterios homologados sobre la calidad del servicio educativo institucional, que orienta la toma de decisiones relacionadas con la formación para el trabajo.

Con base en lo anterior, la experiencia en material de evaluación institucional ha sido de gran relevancia para contar con fuentes permanentes de información, las cuales proporcionan datos relevantes que dan cuenta de la operación de los planteles, sin embargo, las transformaciones propias de la sociedad y por ende de la institución, demanda el desarrollo de un sistema único de seguimiento y evaluación, que sea multidireccional y cuente con dispositivos de validación



y retroalimentación. Desde esta perspectiva, se destaca la conceptualización integral de dos aspectos fundamentales:

Seguimiento, entendido como:

Un mecanismo permanente que permite observar la coherencia entre las metas expresadas en las etapas de implementación del MEyAc y la realidad observada, permitiendo obtener una retroalimentación constante sobre los avances logrados.

Evaluación, considerada como:

Un proceso de mejoramiento constante, que promueve el desarrollo organizacional detectando áreas de oportunidad, pero también las mejores prácticas para retroalimentar a la institución de forma continua y permanente a partir de contrastar los resultados de cada etapa de implementación del Modelo con los parámetros establecidos como idóneos (OEI 2021, 2010).

En este contexto, la DGCFT propone desarrollar un **Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral (SSEPI)**, que establezca los mecanismos y disposiciones de orden académico, técnico y administrativo para el seguimiento y evaluación de la implementación del MEyAc.

3. ¿Cuál es el propósito del SSEPI?

Obtener, sistematizar y generar información confiable y relevante para conocer el grado de avance en la implantación del MEyAc y su impacto en la calidad de nuestro sistema de formación para el trabajo, garantizando que los resultados sean conocidos y aprovechados por la propia comunidad de la DGCFT para sustentar decisiones que lleven a la mejora continua de los servicios que ofrecemos.

La descripción del propósito del SSEPI revela su enfoque, orientado a:

Identificar el impacto alcanzado por el MEyAc



Además de verificar si se logran los resultados que se quieren alcanzar, se valorará de manera sistemática y práctica los efectos positivos y negativos, deseados y no deseados, directos e indirectos que se producen y pueden atribuirse a la implantación del MEyAc. (Bamberger, 2012)

Promover la calidad de nuestro sistema de formación para el trabajo

El principal foco de interés es valorar si la implantación del MEyAc permite elevar la calidad de nuestro sistema de formación para el trabajo, la cual se entiende en un sentido amplio y dinámico como la cualidad que resulta de la integración de las interrelaciones existentes entre eficacia, eficiencia, pertinencia, beneficio y relevancia. (De la Orden, 1997)

Sustentar la toma de decisiones

El sentido del seguimiento y la evaluación es orientar y/o enfocar las alternativas para la toma de decisiones, arrojando luz sobre los procesos y actores educativos para mejorar el conocimiento de los mimos.

Búsqueda de la mejora continua

Significa que el seguimiento y la evaluación no son para señalar errores, sino para encontrar las áreas de oportunidad, que permitan aplicar estrategias para modificar y mejorar el logro de los objetivos de la institución y a partir de ello contribuir a su desarrollo organizacional. (OEI 2021, 2010).

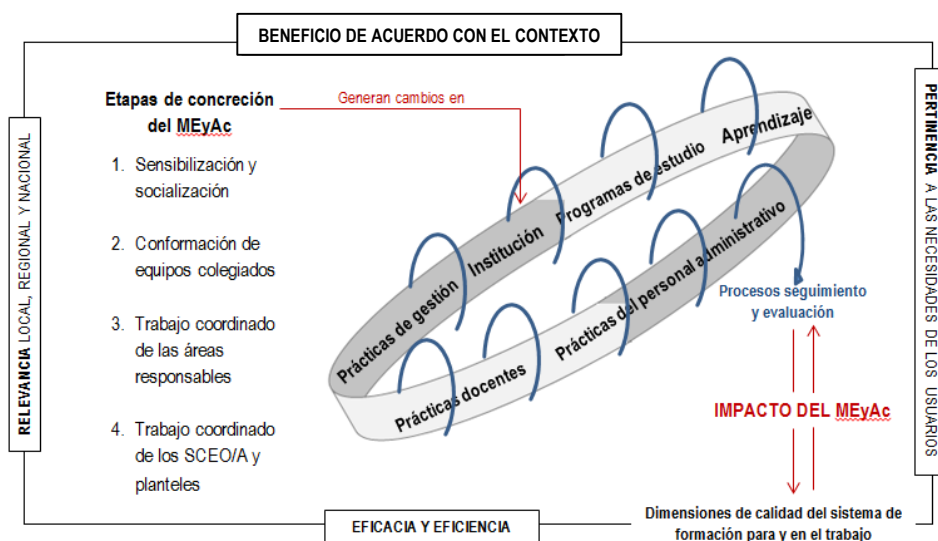
Considerando estas premisas, destaca el carácter orientador del SSEPI para realizar en los tres niveles de gestión (Área Central, Subdirección de Coordinación y Asistencia de Enlace Operativo y Plantel) los procesos de planificación de manera continua, mismos que desde la recolección de información de valor permiten entre otros aspectos, el tomar decisiones para orientar el quehacer institucional.



4. ¿Cómo se describe el SSEPI?

El SSEPI está conformado por un conjunto de procesos articulados de evaluación y seguimiento, que consideran distintos objetos que, de forma independiente y conjunta, permiten conocer el grado de avance en la implementación del MEyAc, cuyo impacto se debe reflejar en la calidad del sistema de formación para la vida y para el trabajo. El carácter permanente e integral de dicho sistema se expresa gráficamente en la Figura 14.

Figura 14. Articulación del Sistema de Seguimiento y Evaluación Permanente e Integral (SSEPI)



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura, en el extremo izquierdo se ubican las etapas de concreción del MEyAc, las cuales deben generar cambios en los distintos objetos de evaluación: programas de estudio, aprendizaje, institución y prácticas de los diversos actores. De tal manera que todo cambio que se logre indique el grado de avance en la consecución de las metas establecidas; estos objetos son interdependientes, pero por su especificidad son apreciados con procesos diferenciados de seguimiento y evaluación a lo largo de las cuatro etapas de implementación; para ello se tomará en cuenta el impacto del MEyAc en la calidad del sistema de formación para



el trabajo, es decir en sus dimensiones de pertinencia, beneficio, relevancia, eficacia y eficiencia que se relacionan entre sí, y que se conceptúan de la siguiente manera (Martínez Rizzo y De la Orden, 1997):

- ***Pertinencia***

Se refiere a la capacidad de respuesta de la institución a aquellas problemáticas, necesidades, tendencias, orientaciones y expectativas de sus servicios, que son sustantivas o tienen valor para la sociedad.

- ***Beneficio***

Es el grado en que los egresados del MEyAc, consiguen resultados fructíferos en y para su propio contexto, como consecuencia de los aprendizajes desarrollados durante su proceso de formación.

- ***Relevancia***

Es el grado en que la institución cumple su función específica, la cual se desprende de su misión, para generar bienestar público.

- ***Eficacia***

Es el grado de correspondencia entre los resultados alcanzados, en términos de rendimiento académico del estudiante, y las metas y objetivos institucionales.

- ***Eficiencia***

Es el aprovechamiento de los actores educativos según sus competencias y la optimización de los recursos materiales y financieros en función de alcanzar mejores resultados evitando despilfarros y derroches.

En conclusión, en el SSEPI se considera que una vez que se eleve la calidad del sistema de formación para el trabajo de la DGCFT, la implantación de su MEyAc, habrá sido un éxito al impactar positivamente en el logro de su Misión y Visión.



5. ¿Cuáles son las características del SSEPI?

En este contexto, el SSEPI, además de ser permanente e integral, observa las siguientes características:

- **Confiable**
Utiliza mecanismos e instrumentos que garanticen la confiabilidad y validez de la información obtenida con rigor metodológico.
- **Descriptivo**
Describe los contextos y factores que inciden en los resultados obtenidos, reflejando de manera real la situación evaluada, para que a partir de ellos se mejore el conocimiento de los procesos educativos, promoviendo la reflexión sobre los logros institucionales en la propia autoevaluación
- **Transparente**
Difunde los resultados con amplitud, oportunidad y transparencia a diferentes usuarios, en versiones adecuadas a cada uno.
- **Participativo**
Da certeza en sus resultados involucrando a todas las personas y grupos afectados o que tienen intereses legítimos en el proceso de análisis.
- **Flexible**
Se ajusta a las variantes externas e internas que condicionan la implementación del MEyAc, considerando las particularidades del contexto de cada plantel y sus condiciones específicas.
- **Formativo**
Brinda retroalimentación que orienta el quehacer en los tres niveles de gestión: Área Central, Subdirecciones de Coordinación y Asistencias de Enlace Operativo en los Estados y planteles, que promueve el aprendizaje organizacional y fomenta la cultura de la evaluación y la planeación para la mejora continua.



6. ¿Cómo se describen los procesos de seguimiento y evaluación?

Proceso de evaluación de planes y programas de estudio

El MEyAc es resultado de diversos factores convergentes, de los cuales resaltan procesos pedagógicos complejos, relacionados con la formación para el trabajo, para la vida, la ciudadanía y la comunidad, en la búsqueda de la integración social, la equidad e inclusión social y la sustentabilidad, centrado en la persona/estudiante que se concreta en los planes y programas de estudio y que son publicados en la oferta educativa institucional, que se caracteriza por ser amplia y diversa, cuyo diseño curricular se desarrolla con el enfoque de competencias para atender a sus usuarios a través de las diferentes modalidades de formación, para impartir sus cursos en diversas realidades económicas, sociales y culturales del país, para el desempeño de sus egresados en el mercado laboral, en la vida, la ciudadanía y la comunidad, en el emprendurismo o bien, para concluir o dar continuidad a sus estudios.

De allí la importancia de evaluar y dar seguimiento a la aplicación de los planes y programas de estudio, fundamentalmente en tres aspectos: pertinencia, congruencia y viabilidad, para ello es necesario agrupar el objeto de evaluación en dos fases:

- I. Coherencia interna, considera los objetivos generales confrontados con el perfil de egreso expresado en competencias, de los fundamentos, los saberes y su estructura curricular; el perfil de docentes/facilitadores de acuerdo a las competencias a desarrollar; la estructura organizativa, su adecuación y funcionalidad, la viabilidad de implementación de los planes y programas de estudio en relación con los recursos humanos y materiales disponibles; la continuidad e integración que se confronta con los objetivos de los cursos y su interrelación entre ellos; y otros que se consideren de interés.

- II. Congruencia externa, relacionada con el impacto social que visualiza las competencias que el egresado debe desarrollar en el ámbito laboral; los avances científicos y tecnológicos; la revisión de los sitios de inserción, los índices de desempleo, los mercados laborales



novedosos; el papel de los egresados en la solución de problemas reales; y, la transferencia del aprendizaje que el egresado es capaz de aplicar en contextos diferentes.

La metodología de evaluación busca recuperar todos los aspectos del hecho educativo e integrar la experiencia de todos los actores del proceso, especialmente los grupos colegiados o academias nacionales de las diferentes especialidades, ya que son instancias importantes en el proceso evaluativo.

El seguimiento de egresados

El seguimiento de Egresados dentro del SSEPI es considerado como una herramienta entre otras, para la evaluación de la congruencia externa, ya que se constituye en un insumo para la mejora y actualización de los planes y programas de estudio, así como un apoyo en la definición de las políticas para el desarrollo institucional, el objetivo primordial es obtener información de las prácticas profesionales para proporcionar elementos a la revisión curricular que contribuirán al cumplimiento de la visión institucional a través de brindar información pertinente para mantener vigentes y actualizados los planes y programas de estudio, para lograr la debida congruencia entre la formación y las demandas de los distintos sectores. Por lo tanto, su importancia dentro del MEyAc radica en fortalecer y retroalimentar los procesos vinculados con:

- *Rediseño curricular*
- *Mejora de los Planes y programas de estudio*
- *Servicios académicos*
- *Vinculación*

Proceso de evaluación del aprendizaje

En consonancia con un MEyAc centrado en la persona/estudiante, la evaluación del aprendizaje es un aspecto fundamental para alcanzar los niveles de calidad deseados; por ello, además de la evaluación del proceso formativo que lleva a cabo el docente, será necesario establecer mecanismos para una valoración más global que permita identificar las competencias alcanzadas por los egresados del sistema, desde diferentes perspectivas y en diferentes momentos de los procesos de enseñanza y del aprendizaje, que favorece especialmente a los estudiantes para que



sus conocimientos sean más amplios, significativos y profundos, y a los profesores, para que su actividad didáctico-pedagógica sea más pertinente. Por ello, es importante destacar que el proceso de evaluación del aprendizaje del SSEPI no sustituye a las evaluaciones individuales que realiza el docente, sino que las complementa al proporcionar un ángulo diferente de valoración.

Proceso de evaluación de las prácticas

- ***Del docente***

Para llevar a cabo la evaluación docente, será necesario construir un marco de referencia, así como los mecanismos e instrumentos que permitan valorar los diversos factores que configuran su práctica (personal, institucional, técnico-pedagógico, social) que determinan su desarrollo profesional.

Sin duda, existen avances importantes en la materia, no obstante, es preciso continuar promoviendo una cultura tendiente a impulsar acciones de mejora en el ámbito de la calidad y revalorizar la función docente. Para ello, el reto del SSEPI, es contar con un sistema sólido, integral y flexible, que establezca un perfil docente basado en competencias y las dimensiones que se tomarán en cuenta de su trayectoria y desempeño (funciones del docente de acuerdo al MEyAc de la DGCFT, actualización técnica-pedagógica, uso de herramientas tecnológicas, promoción de actividades colaborativas, logro de objetivos cognitivos, prácticos, sociales y humanos, promoción de hábitos de estudio, compromiso social y actitudes positivas).

Asimismo, se deberán establecer los mecanismos que favorezcan la articulación de la evaluación docente con su trayectoria de formación, estadías en el sector productivo, certificación y promoción. Lo anterior, permitirá identificar, promover y aprovechar la capacidad de sus mejores docentes, también establecer categorías que suponen niveles crecientes de competencia profesional, entre las que se transita a través de mecanismos formales de evaluación del desempeño.



- ***Del personal de apoyo y asistencia a la educación***

El personal administrativo es un actor que pocas veces es considerado en procesos de formación y evaluación, pero que contribuye de manera importante en la orientación de las personas, relacionada con los servicios educativos que ofrecen la institución; la evaluación que se propone en este rubro, ha de explorar su ubicación en lugares compatibles con sus conocimientos, habilidades y destrezas; si hay concordancia con su desarrollo personal y el de la propia dependencia; detectar necesidades de capacitación; reconocer si su desempeño contribuye a propiciar un ambiente institucional favorable para el proceso de aprendizaje; entre otros.

Para este sector a evaluar, es necesario considerar instrumentos que contemplen la actividad que desempeñan, los conocimientos de la normatividad institucional, la existencia de políticas y reglamento para el ingreso y promoción, su nivel de escolaridad, carga horaria, correspondencia entre su nivel de formación y la función desempeñada, si participan en acciones formativas para la función que desarrollan, la existencia de mecanismos de reconocimiento de su trabajo, si cuenta con el material e instrumentos para desarrollar su trabajo, conocimiento de la misión y visión de la DGCFT y de la instancia en que laboran, conocimiento del reglamento del departamento al que están asignados, etc.

Al igual que el personal docente, deberán establecerse los mecanismos que favorezcan la articulación de la evaluación del personal de apoyo con su trayectoria de formación, certificación y en su caso promoción.

- ***Del personal directivo***

Durante muchos años el tema educativo se ha centrado en tres elementos: planes y programas de estudio, docentes y alumnos; sin embargo, los líderes escolares son cruciales para el logro de objetivos, por ello en la DGCFT es fundamental la evaluación del actuar directivo en el ámbito de la gestión educativa, recae la tarea de hacer posible el tránsito a la transformación de las prácticas: un directivo participa y genera movimiento en las formas de operación haciendo posible que las directrices y metas del MEyAc estén en consonancia con la cotidianidad en los



planteles, de ahí que es importante considerar la elaboración de instrumentos de evaluación que partan de un perfil directivo basado en competencias, que contemplen las distintas dimensiones de la práctica directiva, como el liderazgo, la gestión educativa, estrategias de vinculación, cumplimiento de objetivos y metas, observancia de la normatividad, entre otros.

Al igual que el personal docente y de apoyo, deberán establecerse los mecanismos que favorezcan la articulación de la evaluación directiva con la trayectoria de formación y certificación de su desempeño.

Proceso de evaluación de la institución en tres niveles de gestión

El SSEPI considera el análisis de un sistema estructurado y regulado que integre funciones, niveles y subsistemas, en cuyo interior se dan relaciones e interacciones interdependientes entre actores diversos. Desde esta perspectiva se considera indispensable la evaluación en tres niveles de gestión: la Dirección General, las subdirecciones/asistencia estatales de la DGCFE y los planteles, quienes desde su ámbito de competencia interactúan constantemente con el entorno social, económico y político, así como con el amplio conjunto de instituciones educativas, sociales y culturales con las que comparte o que complementan sus propósitos generales.

7. ¿Cuáles son las orientaciones del SSEPI que buscan la implantación exitosa del Modelo Educativo y Académico de la formación para el trabajo?

Este tipo de evaluación lleva a emitir juicios de valor relacionados con la operatividad del MEyAc, el grado de cumplimiento y el impacto alcanzado, en donde recobra vital importancia verificar qué resultados se consiguen como consecuencia del proceso formativo, si los egresados se incorporan al mercado laboral y/o si tienen la posibilidad de aplicar lo aprendido, pues la evaluación no debe perder de vista la razón de ser de la formación para y en el trabajo: favorecer la inserción productiva de los trabajadores, aumentar la productividad laboral, elevar la competitividad de las empresas y sobre todo el acceso a mejores oportunidades de empleo y desarrollo. Desde esta perspectiva será necesario determinar qué estamos haciendo, para qué lo



estamos haciendo y cómo lo estamos haciendo, a fin de identificar qué estamos cumpliendo, y qué nos falta por hacer, a partir las siguientes orientaciones:

- La forma en que se ha concretado la atención del estudiante para potenciar su logro personal, laboral y académico en sus diferentes contextos.
- El establecimiento de mecanismos de interacción y colaboración con el Sistema Nacional de Bachillerato.
- La coordinación de esfuerzos y acciones interinstitucionales, en función de estrategias de desarrollo social nacional, sectorial y regional.
- La integración social derivada de la atención a grupos vulnerables
- El avance gradual para establecer una cultura sustentable.
- La formación y desarrollo profesional continuo del personal directivo, docente y administrativo.
- La observancia precisa de toda la comunidad de los principios del MEyAc.
- La efectiva articulación de sentidos y significados comunes entre las diversas áreas en las que se desarrollan los tres niveles de gestión.
- La generación de espacios de diálogo, interacción y construcción colectiva académica y de vinculación.
- El aprovechamiento y optimización de la infraestructura instalada en torno al MEyAc.
- El fortalecimiento de las acciones de vinculación y cooperación con instituciones involucradas con la formación para el trabajo, en los ámbitos nacional e internacional.

La metodología y los instrumentos de evaluación a utilizar serán de conformidad con el nivel de responsabilidad acorde con sus funciones, cuyos resultados serán diferentes de acuerdo al ámbito de competencia. En este proceso se proponen algunos indicadores que permiten presentar un panorama de la realidad que vive el plantel, las oportunidades de intervención desde la SCEO/A para apoyar al logro de las metas establecidas por la DGCFT, asimismo vincular dichos procesos y resultados al Sistema de Gestión de Calidad.



8. ¿Cuál son las estrategias previstas para la implementación del SSEPI?

En la operación, los mecanismos de seguimiento y evaluación se plantean las siguientes estrategias:

- Emprender acciones que contribuyan a generar un ambiente de sensibilización y apertura hacia el seguimiento y la evaluación que contribuya a fomentar una cultura para la mejora continua, a través de un esquema participativo que involucre a los actores implicados en los distintos procesos.
- Articular el SSEPI con los procesos académico-administrativos para la implementación del MEyAc y con la atención de las prioridades institucionales.
- Aprovechar las tecnologías de información y comunicación para automatizar el SSEPI y favorecer la obtención de información, generación y divulgación de los resultados a toda la comunidad.
- Desarrollar esquemas de trabajo que propicien la corresponsabilidad entre Dirección General, subdirecciones/asistencia estatales y planteles para optimizar esfuerzos y recursos y mejorar la comunicación interna, eficiente y oportuna en la operación del SSEPI.
- Fortalecer e impulsar la formación técnica de un equipo de expertos en evaluación educativa y su reconocimiento entre los cuerpos colegiados.
- Buscar la colaboración de representantes de los diferentes sectores para la evaluación externa del MEyAc.
- Dar seguimiento de manera oportuna e identificar las deficiencias en las etapas de implementación del MEyAc, a fin de hacer ajustes necesarios en la gestión, tomando de referencia la planeación estratégica de cada plantel y, en consecuencia, analizar en qué medida se cumplen las actividades especificadas en su programación, para ello se propone que:
 - Los planteles realicen reuniones de trabajo colaborativo por área para la revisión de los avances y su retroalimentación respectiva, mínimo una vez al mes.
 - Se convoque a reuniones de trabajo a nivel central con subdirecciones/asistencia estatales mínimo cada dos meses, para valorar avances y logros de objetivos establecidos.



- Las subdirecciones/asistencia estatales, socialicen la información a los Directores de plantel, y den seguimiento a las acciones pertinentes propias del MEyAc institucional.
- Se lleven a cabo reuniones nacionales de seguimiento y evaluación, al término de cada etapa de implementación del MEyAc en las que se convoque a Subdirectores/Asistentes y Directores de planteles, a fin de valorar si las acciones desarrolladas son las adecuadas, o bien, realizar los ajustes necesarios, de tal forma que se fortalezcan y a partir de ello se garantice la concreción institucional. Al respecto, se darán a conocer los casos de éxito a nivel nacional y se retroalimentarán los trabajos desarrollados en los tres niveles de gestión.

Para la operación del SSEPI, será necesario la elaboración de un documento complementario, en el que se precise qué se va a evaluar (indicadores, criterios), cómo (metodología), con qué (instrumentos), cuándo (momentos) y quiénes (actores).

El SSEPI, será un instrumento que permita a la comunidad de la DGCFE, observar la coherencia entre su trabajo cotidiano y los principios y aspiraciones expresados en el MEyAc, sus resultados deberán ser objeto de una reflexión compartida, que permita tomar decisiones en distintos ámbitos de competencia orientando la acción institucional hacia la persona/estudiante y su formación integral como una oportunidad para mejorar su calidad de vida.

El seguimiento y evaluación del MEyAc, será permanente e integral, y la operación del SSEPI estará en consonancia con los principios y valores institucionales, de modo tal que su principal aporte radica en que la información será generada, analizada y aprovechada por la propia comunidad, desde sus propias necesidades y contextos, de modo tal que la participación comprometida de directivos, docentes y personal de apoyo y asistencia a la educación, será fundamental para lograr este cometido.

En su conjunto, el MEyAc representa un espacio de oportunidades que clarifican la transformación de la propia DGCFE, mediante la innovación educativa, orientada a la calidad de los servicios a la sociedad en general, lo que permite garantizar su aportación al desarrollo del país.



REFERENCIAS

Capítulo Primero

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2012). *Ley Federal del Trabajo*. México, D.F. Recuperado el 19 de noviembre de 2014, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Campos, G. (2005). *Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. España. Recuperado el 19 de noviembre de 2014, en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF>
- Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C., CIDAC. (2014). *Encuesta de competencias profesionales 2014*. México. Recuperado el 19 de noviembre de 2014, en: http://cidac.org/esp/uploads/1/encuesta_competencias_profesionales_270214.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). *95ª reunión 2006 Informe I (C), Cambios en el mundo del trabajo*. Suiza, Ginebra. Recuperado el 19 de noviembre de 2014, en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/index.htm
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. CONEVAL. (2015). *Medición de la pobreza en México y en las entidades federativas 2014*. México. En: http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf
- Consejo Nacional de Población, CONAPO. (2006). *Proyecciones de la población 2005-2050*. México. En: <http://www.portal.conapo.gob.mx/00cifras/proy/Proy05-50.pdf>
- DGCFT, a. (2015). *Necesidades y líneas de acción para innovar la oferta educativa de la formación para el trabajo*. DGCFT. México.
- DGCFT, b. (2015). *Sistema de Administración Escolar 2014-2015*. México.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA. (2010). *Contexto de México*. Recuperado el 05 de agosto de 2014, en: <http://www.unfpa.org.mx/situacion%20en%20mexico.php>
- Gobierno de la República. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México. En: http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/142/1/images/boletin_84_DGAP.pdf
- Instituto Nacional de Estadística, ENVIPE. (2014). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública*. México. En:



<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/envipe/envipe2014/default.aspx>

Instituto Nacional de Estadística. (2011). I Características demográficas (p. 1). En: *Principales resultados del censo de población y vivienda 2010*. México. Recuperado el 06 de agosto de 2014, en: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosII.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Censo de población y vivienda 2010, consulta interactiva de datos-Consulta de población total con estimación, por entidad y municipio según edad*. En: *Censos y conteos de población y vivienda*. México. Recuperado el 06 de agosto de 2014, en: http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/Proyectos/bd/censos/cpv2010/PT.asp?s=est&c=27770&proy=cpv10_pt

Moreno, S. (2008). *Desarrollo Regional y Competitividad en México*. En Moreno Pérez, Salvador. *El Desarrollo Regional y la Competitividad en México*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. México. Recuperado el 14 de abril de 2014, en: www3.diputados.gob.mx/camara/.../file/Desarrollo_Regional_D39.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2005). *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra, Suiza. Recuperado el 15 de noviembre de 2014, en: http://www.oei.es/etp/recomendacion195_oit.pdf

Pérez, G. (2001). *Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual*. España. En: http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/01/01-articulos/monografico/perez_serrano.htm

PNUD. (2001). *Publicación para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Informe sobre Desarrollo Humano*. Mundi-Prensa. Washington DC.

Rodríguez, G. y Kaufman, R. (2013). *Ecosistema de innovación para potenciar el desarrollo regional: el caso de la Región Piemonte y Torino Wiereles*. Materiales del Taller “Proyecto de gestión estratégica”. México.

Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable. (2013). *Estudio del Mercado Laboral en Guanajuato. Identificación de Perfiles Laborales de los Sectores Automotriz, Metalmeccánico y Plástico*. México.

Secretaría de Desarrollo Social. (2014) *Boletín quincenal de la Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Regional*. México. Recuperado el 14 de abril de 2014. En: http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/142/1/images/boletin_90_DGAP.pdf



Secretaría de Educación Pública. (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. México. En: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2014). *Manual de Organización de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo*. México.

UNESCO. (1997). Declaración sobre las Responsabilidades de las Generaciones Actuales para con las Generaciones Futuras. UNESCO. París. En: http://www.cgajdh.salud.gob.mx/descargas/rh/01_sistema_universal/02_unesco/UNESCO0002.pdf

UNESCO. (2002). *Recomendación revisada relativa a la enseñanza técnica y profesional*. En: Actas de la Conferencia General. 31ª. Reunión (15 de octubre - 3 de noviembre de 2001), Vol. 1. París. Recuperado el 06 de agosto de 2014, en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001246/124687s.pdf#page=34>

UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. Recuperado el 20 de enero de 2015, en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

Capítulo Segundo

Calero, M. (2008). *Constructivismo pedagógico*. Teorías y aplicaciones básicas. Alfaomega. México.

Delors, J. (1994). *La Educación encierra un tesoro*. Consultado el 20 de septiembre de 2014, en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>

Díaz Barriga, F. (2003). *Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 5, No. 2. Consultado el 10 de diciembre de 2014, en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>

Gobierno de la República. (2013). *Ley General de Educación*. SEP. México. En: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf

Gobierno de la República. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México. En: <http://pnd.gob.mx/>

Gutiérrez, A. (2008). El profesor como mediador o facilitador del aprendizaje. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Oficina de Educación Virtual. México. En: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/virtuami/file/El_profesor_como_mediador.pdf



- INEE (2005). *PISA Para docentes: la evaluación como oportunidad de aprendizaje*. Consultado el 11 de diciembre de 2014, en: http://www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Textos_divulgacion/Materiales_docentes/PISA_docentes/Completo/pisaparadocentesc.pdf
- OCDE (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del milenio en los países de la OCDE*. Consultado el 15 de diciembre de 2014, en: http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_y_competencias_siglo21_OCDE.pdf
- Secretaría de Educación Pública y Dirección General de Centros de Capacitación. (1993). *Manual de Organización del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial*.
- UNESCO (2006) *¿Qué es educación de adultos?* Consultado el 7 de enero de 2015. en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001494/149413s.pdf>
- UNESCO (2014). *Enseñanza y aprendizaje: Lograr la calidad para todos*. Consultado el 20 de septiembre de 2014, en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>
- UNESCO. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento*. UNESCO. Paris. En: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

Capítulo Tercero

- Álvarez, T. (2006). *Manual de Planeación Estratégica*. Panorama Editorial. México.
- Botero, C. (2008). *Los ejes transversales como instrumento pedagógico para la formación de valores*. En: <http://www.monografias.com/trabajos45/ejes-transversales/ejes-transversales2.shtml#ixzz3eUWtHk85>
- Casarini, M. (2007). *Teoría y diseño curricular*. Trillas. México.
- Collazos, C. A. (2009). Enseñanza de la conservación del momento angular por medio de la construcción de prototipos y el aprendizaje basado en proyectos. *Lat. Am. J. Phys. Educ.* Vol. 3, No. 2. Colombia. En: file:///C:/Users/yvera_000/Downloads/Dialnet-EnsenanzaDeLaConservacionDelMomentoAngularPorMedio-3693197.pdf
- DGCFT. (2014). *Programa de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018*. DGCFT. México.
- DGCFT (2015) *Oferta Educativa 2015-2015*. DGCFT. México.
- Díaz Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida*. McGraw-Hill. México.



- DOF. (2005). Acuerdo No. 351 por el que se adscriben orgánicamente las unidades administrativas de la SEP que se mencionan: DGETI, DGETA, DGECyTM, DGB, DGCFE y la Dirección General de Educación Secundaria.
- DOF. (2009). Acuerdo No. 488 por el que se modifican los diversos números 442, 444 y 447 por los que se establecen: El Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad; las competencias que constituyen el Marco Curricular Común del Sistema Nacional de Bachillerato, así como las competencias docentes para quienes impartan educación media superior en la modalidad escolarizada, respectivamente.
- Gairín, J. (2000). *Cambio de cultura y organizaciones que aprenden*. Educar 27. Barcelona, España.
- Gobierno de Chile. (2005). *De la administración escolar tradicional a la gestión educativa*. Unidad 1. Pedagogía emocional. SEPEC. Chile.
- Guevara, G. (2010). Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica para la enseñanza del tema de la recursividad. InterSedes, Revista de las Sedes Regionales, vol. XI, núm. 20. Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro. Costa Rica. En: <http://www.redalyc.org/pdf/666/66619992009.pdf>
- Hernández, G. (1997). *Módulo Fundamentos del Desarrollo de la Tecnología Educativa (bases psicopedagógicas)*. Coordinadora Frida Díaz Barriga Arceo. ILCE-OEA. México.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª. McGraw Hill. México.
- Lascurain, P. G. (2014). La comunidad: primer paso para el ecosistema emprendedor. FORVES. En: www.forves.mx/la-comunidad-primer-paso-para-el-ecosistema-emprendedor/
- Matos, Y. y Pasek, E. (2008). La observación, discusión y demostración: técnicas de investigación en el aula. Laurus, vol. 14, núm. 27. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela. En: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892003.pdf>
- Megías, J. (2011). Las claves para crear un ecosistema emprendedor. Blog. En: javiermegias.com/blog/2011/12/las-claves-para-crear-un-ecosistema-emprendedor1/
- Pozner, P. (2004). Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2. IIPE Buenos Aires. Argentina.
- Rodríguez, J. (2010). Implicaciones para los materiales didácticos. En: Area, M. et. al. La educación en los escenarios comunitarios. Grao. España. En: <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=3jgdEGZSjKgC&oi=fnd&pg=PA73&dq=aprendizaje+en+contextos+comunitarios&ots=6qntyRmFNd&sig=vBb5HY3RgqmyghPlionmHMipYbI#v=onepage&q=aprendizaje%20en%20contextos%20comunitarios&f=false>



- Rojas, Q. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá, Colombia.
- SEP. (1992). *Qué es la Dirección General de Centros de Capacitación*. DGCFT. México.
- SEP. (1993). *Diseño y elaboración del programa de estudio de un curso de capacitación*. DGCFT. México.
- SEP. (1996). *Reunión anual de evaluación del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación*. CONOCER-STPS. México.
- SEP. (2004). *Memoria: Desarrollo de la estrategia educativa de formación en alternancia en los CECATI*. DGCFT. México.
- SEP. (2014). *Informe institucional de actividades 2014 del Programa Capacita T: El futuro en tus manos*. DGCFT. México.
- SFP. (2015). Guía para determinar el porcentaje de normas internas simplificadas. SFP y COFEMER. México. En: <http://www.funcionpublica.gob.mx/web/doctos/ua/ssfp/upmgrp/estrategias/simplificacion/guia-porcentaje-de-normas-simplificadas-150701.pdf>
- Tobón, S. (2014). *El currículum por competencias desde la socioformación*. Limusa. México.
- Tunnermann, C. (2008). Modelos educativos y académicos. Hispamer. Nicaragua. En: <http://www.enriquebolanos.org/data/media/book/Modelos%20educativos%20y%20academicos.pdf>
- UJED. (2010). *Guía para el diseño curricular con un enfoque en competencias*. Durango.
- UNESCO. (2015) Educación para la ciudadanía mundial. Temas y objetivos de aprendizaje. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002338/233876s.pdf>
- Wassermann, S. (1994) *Introduction to Case Method Teaching*. Teachers College Press. Nueva York.

Capítulo Cuarto

- Bamberger, M. (2012). *Introducción a los métodos mixtos de la evaluación de impacto*. InterAction-Fundación Rockefeller.
- Centurión, D. (2011). *La evaluación institucional: garantía de la calidad educativa. Experiencia en instituciones formadoras de formadores*. Revista Irundú. En: http://www.uaa.edu.py/investigacion/download/irundu_ano3_num2/Dic.2007_pag.11_la_evaluacion.pdf



De la Orden, A. (1997). *Desarrollo y validación de un modelo de calidad universitaria como base para su evaluación*. Revista electrónica de Investigación y evaluación Educativa. V. 3. No. 1_2 ISSN 1134-4032. España.

SEP. DGCFT (1994) Modelo de Evaluación Institucional.

SEP. DGCFT (2004) Instructivo de operación del Sistema de la Evaluación Institucional (SEVI) de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

OEI (2010). OEI 2021 Metas Educativas. *La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. La evaluación y el seguimiento de las Metas Educativas 2021: Sostener el esfuerzo*. España.

OEI. (2011). *Avances y desafíos en la evaluación*. Serie Metas Educativas 2021. OEI - Fundación Santillana. España