

**AUTORES:** EDUARDO RAMOS MARTIN.  
MARCELA YUNUEN ORDOÑEZ LINARES  
ALEJANDRO GABINO LÓPEZ ORTIZ  
ÁNGEL ISRAEL MONDRAGÓN MARTÍNEZ  
ROSA ISELA  
JUAN LEÓN ROMO  
MARÍA DE LOS ÁNGELES XOCHIPA ESQUIVEL

## **Antecedentes.**

La presente administración federal ha marcado para la formación para el trabajo un nuevo paradigma: porque es la primera vez que la formación para el trabajo es mencionada y considerada en toda su importancia en el Plan Nacional de Desarrollo, en el Plan Sectorial de Educación; estas dos menciones han motivado a un grupo de docentes pertenecientes al subsistema de Formación para el Trabajo en presentar ante ustedes una mirada de nuestro tipo ideal.

Se parte de la concepción de currículo racional/organizativa de Lawn y Barton , que considera como “su intención principal la de administrar la educación, controlar su proceso y dar respuesta eficaz a la sociedad que sirve”.

Hace 50 años los planteles CECATI fueron creados con la idea de transformar a México, puesto que eran los encargados de producir la mano de obra requerida para cambiar una producción agrícola hacia una producción industrial.

Centraremos la mirada en tres aspectos: Modelo Educativo, Docentes y Fines de la Formación para el trabajo.

## **Propuesta**

### **Modelo Educativo.**

Actualmente la oferta Educativa de Centros de Formación es muy versátil y por ello proponemos aprovechar esa diversidad de servicios para atender las necesidades sociales:

- A fin de contribuir con el marco curricular común como la base formativa de la educación media superior se propone: Impartir y validar los módulos del componente profesional en los Centros de Formación para ampliar la cobertura de conclusión de la educación media superior. De esta manera se aprovecha la infraestructura instalada en los planteles y un mayor número de jóvenes se beneficiarán con el acceso al nivel medio superior.
- Proponemos recobrar nuestros orígenes, impartiendo especialidades que permitan al final de un ciclo escolar tener personal operativo calificado en los puestos de trabajo de los sectores laborales más representativos: Plomeros, electricistas, carpinteros, etc.

## ***ANÁLISIS DE LA FORMACION PARA EL TRABAJO. (DGCFT).***

---

Realizando un análisis del currículum pertinente (Arrieta y Meza 2000) para la formación en el trabajo por Especialidad considerando prácticas ocupacionales obligatorias dentro del sector productivo a fin de garantizar que el alumno se familiarice con el entorno laboral de la especialidad objeto de su capacitación. De igual manera se deberá incluir un curso básico de alfabetización digital procurando desarrollar competencias de búsqueda de información correspondientes a la especialidad cursada, complementado con curso de incorporación al mundo del trabajo donde se oriente al alumno los pasos a seguir para su inserción al empleo o al emprendurismo y finalmente un curso básico de la segunda lengua. Con estos componentes adicionados estamos convencidos que los alumnos que opten por una formación para el trabajo obtendrán mayores oportunidades de empleo lo cual se verá evidenciado a través de un seguimiento de egresados.

Finalmente se solicita considerar el establecimiento de procesos vinculantes de la labor curricular (Lopez, 1996), referentes a desarrollo sustentable como el cuidado y reciclado de los recursos renovables y la conservación de los no renovables, Ciudadanía Democrática.

Con ello se cumple con lo estipulado en el Plan Sectorial de Educación 2013-2018...“ El PND señala que para garantizar la inclusión y la equidad en el sistema educativo se deben ampliar las oportunidades de acceso a la educación, permanencia y avance en los estudios a todas las regiones y sectores de la población. Esto requiere crear nuevos servicios educativos, ampliar los existentes y aprovechar la capacidad instalada de los planteles”...

En ese orden de ideas y atendiendo a las líneas de acción 2.51 y 2.52 que establecen:

2.5.1. Promover la diversidad de la oferta educativa para que ésta sea pertinente a los distintos requerimientos sociales, ambientales y productivos.

2.5.2. Fortalecer la cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de planes y programas de estudio, la empleabilidad de los jóvenes y la innovación.

Proponemos continuar con las demás modalidades de capacitación que actualmente se tiene para atender a las organizaciones que demandan servicios de capacitación específica, sin embargo, es preciso, facultar a las figuras de autoridad de orden estatal y nacional, para la celebración de acuerdos de colaboración que permitan fortalecer la cooperación educación-empresa.

México está conformado por una sociedad heterogénea, donde el común denominador es la pobreza y la falta de oportunidades laborales y que la formación para el trabajo es un pilar de la economía que permite dar cabida a los diversos grupos demandantes de este servicio con una pronta incorporación al trabajo.

### **Fortalecimiento de la acción docente.**

Los diversos documentos referidos en la nueva propuesta del Secretaría de Educación Pública hacen mención de la importancia del quehacer docente para el logro de los objetivos, por ello se propone compartir esfuerzos para el fortalecimiento de las competencias docentes:

- Cada centro de formación deberá asumir el compromiso de desarrollar programas de formación y actualización docente para mejorar las estrategias de enseñanza, primordialmente en temas relacionados con la andragogía, teniendo como mínimo un curso por ciclo escolar.
- Debido a que el área Académica de la Dirección General es quien estructura la currículum oficial se propone que colabore con el desarrollo de un programa de formación y actualización docente en el ámbito técnico que garantice que el docente domine los contenidos de los programas de estudios de su especialidad.
- La autoridad estatal coordinará y supervisará la implantación y desarrollo de los esfuerzos de capacitación programados para el fortalecimiento del quehacer docente.
- Finalmente el docente demostrará su participación en este esfuerzo conjunto buscando, proponiendo y atendiendo los procesos de capacitación programados durante el periodo de receso de cada ciclo escolar.

Dadas las responsabilidades del facilitador en los centros de formación, conviene puntualizar la concepción del quehacer docente se concibe como el desempeño práctico de conocimientos psicopedagógicos en los espacios áulicos de tal forma que sean capaces de provocar el aprendizaje significativo.

- Tener un conocimiento y dominio técnico sobre los cursos de la especialidad que imparten a fin de poder demostrar la aplicación del conocimiento en ambientes laborales similares a los que se enfrentará el egresado, lo cual implica manejo de herramienta e instrumentos, procesos de seguridad en el desarrollo de los mismos, estándares de desempeño, etc.
- Además como docente debe tener la responsabilidad de actualizar sus conocimientos del quehacer en general, lo cual implica hoy en día un manejo creciente de las tecnologías de la información y la comunicación.
- De igual manera es como conductor del proceso de formación es corresponsable de promover la adquisición de hábitos y actitudes acordes a los requerimientos laborales.
- Debido a las modalidades de capacitación que ofrece el CECATI, debe tener las competencias para diseñar cursos de capacitación que den respuesta a las solicitudes de formación en el trabajo (diseño cursos CAE y extensión).
- Debe diseñar instrumentos de evaluación confiables que den cuenta sobre los logros (en términos de contenidos) que el alumno ha adquirido a través de los diferentes procesos de aprendizaje, ya que tienen la facultad a través de sus reportes de “autorizar” la expedición de documentos oficiales: diplomas y constancias.

### **Fines de la Formación para el trabajo.**

A manera de conclusión, la formación para el trabajo tiene como fin último brindar herramientas para que los capacitandos sean personas altamente productivas, es decir, otorgar estrategias que les permitan saber conocer, a través de la alfabetización digital la cual permitirá mantener la vigencia de sus conocimientos; aprender a hacer, conservando la característica que por 50 años ha desarrollado esta noble institución, aprender a convivir, adaptando nuestros programas con temas de sustentabilidad, trabajo colaborativo y participación democrática; y aprender a ser, reconociendo sus capacidades y tarazando su propia historia de éxito con las herramientas para la incorporación al mundo laboral.

En este recuento de propuestas se solicita el considerar a los Centros de Formación en el componente de formación profesional como una opción para ampliar la cobertura del Sistema Nacional de Bachillerato y sus procesos de portabilidad. De igual forma incluir en nuestro modelo de especialidad cursos que hagan vigentes y pertinentes nuestros servicios de ocupación laboral.

Otorgar facultades a nuestra Dirección General y autoridades estatales para la celebración de convenios y acuerdos de coloración necesarios para el establecimiento de acciones vinculantes que favorezcan el logro de metas y objetivos institucionales.

Nuestro compromiso está muy claro impartir una capacitación de calidad, lo que implica mejorar nuestros saberes en dos ámbitos: el desempeño docente y dominio técnico de la especialidad que impartimos, para ello se incluye una estrategia de suma de esfuerzos que prevee el retraining, la supervisión y responsabilidad en el área Académica que es la responsable del diseño del currículum oficial lo que garantiza la congruencia de esta suma de acciones.

Fuentes de consulta.

Posner (2005) Análisis de Currículo (3ra, ed), México, Mc Graw Hill.