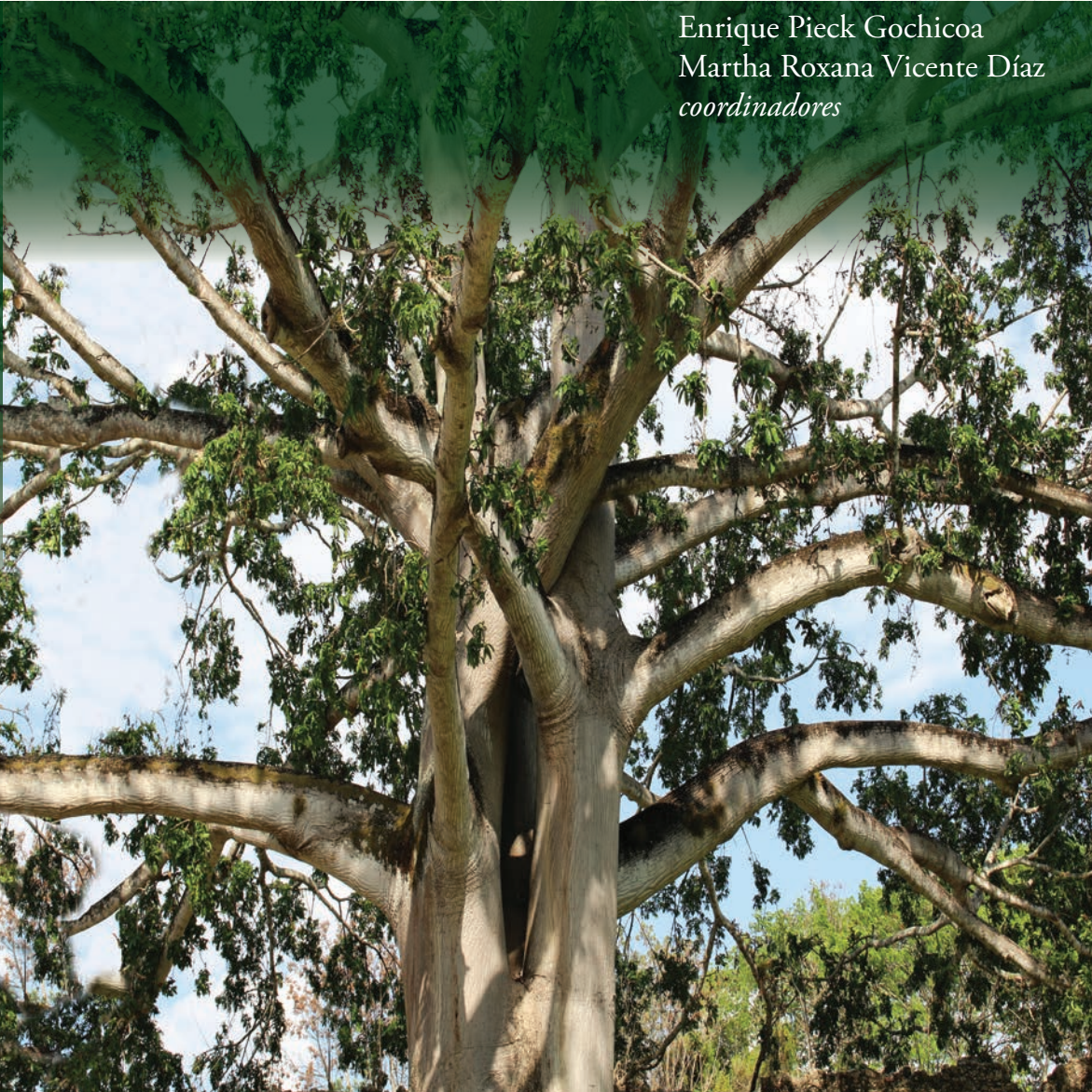


Abriendo horizontes

Estrategias de formación para
el trabajo de jóvenes vulnerables

Enrique Pieck Gochicoa
Martha Roxana Vicente Díaz
coordinadores



Abriendo horizontes

Estrategias de formación
para el trabajo
de jóvenes vulnerables



Universidad Iberoamericana Ciudad de México

David Fernández Dávalos, S.J.

Rector de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México

Alejandro Guevara Sanginés

Vicerrector Académico

Carlos Mendoza-Álvarez

Director de la División de Humanidades y Comunicación

Marisol Silva Laya

Directora del Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación

Secretaría de Educación Pública

Aurelio Nuño Mayer

Secretario de Educación Pública

Subsecretaría de Educación Media Superior

Rodolfo Alfredo Tuirán Gutiérrez

Subsecretario de Educación Media Superior

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo

Efrén Parada Arias

Director General de los Centros de Formación para el Trabajo

Coordinación de los Organismos Descentralizados de Formación para el Trabajo de la DGCFT

Alejandra Patricia Fernández Gutiérrez

Coordinadora de Organismos Descentralizados (ICAT)

Institutos de Capacitación para el Trabajo

Chihuahua

Javier Corral Jurado

Gobernador Constitucional del Estado

Alejandra De La Vega Arizpe

Secretaria de Innovación y Desarrollo Económico

Enrique Luján Hernández

Director General del Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico (INADET) / Centro de Entrenamiento de Alta Tecnología (CENALTEC)

Guerrero

Héctor Astudillo Flores

Gobernador Constitucional del Estado de Guerrero

José Luis González de la Vega Otero

Secretario de Educación

Lea Bustamante Orduño

Directora General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Guerrero (ICATEGRO)

Guanajuato

Miguel Márquez Márquez

Gobernador Constitucional del Estado

Guillermo Romero Pacheco

Secretario de Desarrollo Económico Sustentable y Presidente de la H. Junta Directiva del Instituto Estatal de Capacitación (IECA)

Juan Carlos López Rodríguez

Director General del Instituto Estatal de Capacitación del Estado de Guanajuato (IECA)

Oaxaca de Juárez

Alejandro Ismael Murat Hinojosa

Gobernador Constitucional del Estado

Jesús Rodríguez Socorro

Secretario de Economía

Marco Antonio Hernández Cuevas

Director General del Instituto de Capacitación y Productividad para el Trabajo del Estado de Oaxaca (ICAPET)

Querétaro

Francisco Domínguez Servién

Gobernador Constitucional del Estado

José Alfredo Botello Montes

Secretario de Educación del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro

Ulises Gómez de la Rosa

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Querétaro (ICATEQ)

San Luis Potosí

Juan Manuel Carreras López

Gobernador Constitucional del Estado

Manuel Lozano Nieto

Secretario del Trabajo y Previsión Social

Marianela Villanueva Ponce

Directora General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí (ICATSLP)

Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial

Aguascalientes

Daniel Cantero de León

Subdirector de la Coordinación de Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de Aguascalientes

Gerardo Martínez Díaz

Director del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 154 en Aguascalientes (CECATI 154)

Durango

Rosa Patricia Muro Castro

Subdirectora de la Coordinación de Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de Durango

Juan Francisco Vázquez Maldonado

Director del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 91 en Durango (CECATI 91)

Miriam Sánchez Montenegro

Directora del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 124 “Francisco Zarco Mateo” en Durango (CECATI 134)

Estado de México

César Santillán Villegas

Subdirector de la Coordinación de Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de México

César Octavio Luque Robles

Director del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 196 en Valle de Chalco (CECATI 196)

Nayarit

Ilia Ivet Ávalos Lemus

Asistente de Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de Nayarit

Alba Elena Talamantes Rosales

Directora del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 79 en Tepic (CECATI 79)

Veracruz

Amador Capistrán Miranda

Subdirector de la Coordinación de Enlace Operativo de la DGCFT en el Estado de Veracruz

Marcelo Sánchez Reyes

Director del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 33 en Río Blanco (CECATI 33)

Abriendo horizontes

Estrategias de formación
para el trabajo
de jóvenes vulnerables

Enrique Pieck Gochicoa
Martha Roxana Vicente Díaz

coordinadores



UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA CIUDAD DE MÉXICO
BIBLIOTECA FRANCISCO XAVIER CLAVIGERO

[LC] HD 5715.5.M6 A27.2017

[Dewey] 331.25972 A27.2017

Abriendo horizontes: estrategias de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables / Enrique Pieck Gochicoa, Martha Roxana Vicente Díaz, coordinadores. – México: Universidad Iberoamericana Ciudad de México, 2017. – 448 pp. – 16 × 23 cm. – ISBN: 978-607-417-457-1.

1. Trabajo – Capacitación – México. 2. Empleados – Capacitación – México. 3. Educación inclusiva – México. 4. Educación técnica. I. Pieck Gochicoa, Enrique. II. Vicente Díaz, Martha Roxana. III. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación. IV. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. V. Institutos de Capacitación para el Trabajo. VI. Centros de Capacitación Técnica Industrial.

Cuidado de la edición: Luis Alberto Martínez López.

Corrección de estilo: Sergio Enrique Legorreta Domínguez.

Diseño y formación de interiores: Luis Alberto Martínez López.

Diseño de la portada: Luis Alberto Martínez López y Vania Pieck.

D.R. © Universidad Iberoamericana, A.C.
Prol. Paseo de la Reforma 880
Col. Lomas de Santa Fe
Ciudad de México
01219
publica@ibero.mx

Primera edición: 2017.

ISBN: 978-607-417-457-1

Todos los derechos reservados. Cualquier reproducción hecha sin consentimiento del editor se considerará ilícita. El infractor se hará acreedor a las sanciones establecidas en las leyes sobre la materia. Si desea reproducir contenido de la presente obra escriba a: publica@ibero.mx

Impreso y hecho en México.

Índice

AGRADECIMIENTOS	13
PRÓLOGOS	17
ACCIONES FORMATIVAS QUE TRANSFORMAN VIDAS	47
UNA REFLEXIÓN DE DOCE AÑOS	53
INTRODUCCIÓN	59
ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN	
Chihuahua	
Alianza estratégica del CENALTEC con la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte: rescate de jóvenes en situación de riesgo a través de la formación para el trabajo <i>Lizette Sáenz Andujo</i>	93
San Luis Potosí	
T-TEP: construyendo sueños y formando el futuro de los jóvenes potosinos a través de la especialización técnica automotriz <i>Graciela Naya Martínez</i>	121
Aguascalientes	
TELEBACH-CECATI: alianza en pro de los “jóvenes comunitarios” <i>Gerardo Martínez Díaz</i>	143
Veracruz	
CECATI-TEBAEV: una vinculación efectiva para la capacitación para el trabajo <i>José Ángel Sosa Verdejo</i>	165

Durango	
Discapacidad y capacitación para la inserción: la experiencia del CECATI 134	189
<i>Juan Manuel Guerrero Orozco</i>	

ESTRATEGIAS CURRICULARES

Nayarit

Formando emprendedores en el CERESO Venustiano Carranza: el caso de capacitación a jóvenes reclusos en Nayarit	211
<i>Emiliano Tello Sandoval</i>	

Oaxaca

Jóvenes que hacemos música en la Sierra Sur de Oaxaca	231
<i>Onésimo Felipe Hernández Marcial</i>	

Guanajuato

Laboratorio de PLM: experiencia formativa que favorece la empleabilidad en los jóvenes en Guanajuato	251
<i>Miguel Garza Rojas</i>	

<i>IECApacítate y Justo a Tiempo</i> : programas estratégicos dirigidos a jóvenes de nivel medio superior	267
<i>Victor Morales García y Rogelio Pinedo Rodríguez</i>	

Querétaro

Formación dual: una oportunidad de mayor empleabilidad para jóvenes queretanos en condiciones de vulnerabilidad	283
<i>Ulises Gómez de la Rosa</i>	

Durango

<i>CAPACITA-T</i> : la competencia como un puente hacia una vida productiva para las jóvenes madres solteras de Durango	305
<i>Claudia Esther Soto Pérez</i>	

Guerrero

TECOMAQUE: el proyecto de jóvenes que unió a una comunidad nahua en Guerrero	327
<i>Bernardo Rosendo Ponce y Martín Flores Juárez</i>	

Estado de México

Escuela Innovadora Chalco: Una respuesta integral para los jóvenes vallechalquenses	363
<i>Amado Pérez Nava</i>	

LO QUE DESTACA DE LAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN	383
--	-----

A los jóvenes que viven en situaciones de vulnerabilidad y exclusión, en el ánimo de que la formación para el trabajo les permita abrir nuevos horizontes.

A los instructores que acompañan los procesos de formación, por su entrega y dedicación, por generar vínculos que día a día marcan una diferencia en la vida de tantos jóvenes.

A quienes se han preocupado por sumar esfuerzos y voluntades para generar estrategias significativas, con sentido social y orientadas a incidir en las realidades de los jóvenes vulnerables de México.

Agradecimientos

LA SUMA DE PARTICIPACIONES, institucionales y personales, es lo que permite que una empresa pueda ser llevada a cabo. A este proyecto se han sumado muchas voluntades, en diferentes niveles, a quienes queremos agradecer. Es gracias a ellas que fue posible dar cuenta de experiencias significativas en el campo de la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Sin su apoyo esto hubiera sido imposible.

De inicio, queremos agradecer a la Ing. Alejandra Fernández, coordinadora nacional de los ICAT, por su interés en respaldar esta segunda convocatoria. Al igual que la vez anterior valoramos el apoyo y la entera confianza que nos mostró a lo largo de todo el proceso: desde la selección de experiencias, la formación de los equipos participantes y hasta la publicación. Su entusiasmo y compromiso con la formación para el trabajo siempre han sido factores que nos animan.

En esta ocasión estamos muy agradecidos y reconocidos de que se hayan sumado a esta convocatoria el Dr. Efrén Parada, director general de Centros de Formación para el Trabajo, y la directora técnica, Alejandra Ortiz, lo que permitió incluir a los CECATI a la par que los ICAT. Su interés en los objetivos del proyecto, en rescatar y dar cuenta de experiencias valiosas en este ámbito, ha brindado seguridad en la apuesta que tenemos y abre una ventana de posibilidades para la disseminación de lecciones y aprendizajes. Agradecemos que tanto el Dr. Parada como

la Ing. Fernández hayan aceptado contribuir a este libro con unas reflexiones. Ello nos permite contar con la visión y experiencia de figuras clave en este quehacer institucional de brindar formación para el trabajo.

Sentimos un especial agradecimiento hacia quienes están detrás de este libro, las personas que conforman su esencia y espíritu. Nos referimos a los autores y autoras de los trece relatos, quienes se animaron a la tarea de sistematizar y relatar las experiencias que fueron consideradas en esta convocatoria. Su participación los convierte en coautores de este libro. Valoramos mucho la relación humana que se estableció con cada uno de ellos a lo largo del proceso de acompañamiento, en la sistematización de sus experiencias y en el dar cuenta de ellas a través de la figura del relato.

Cada autor impuso su sello personal y esa era la intención. Detrás de cada historia relatada hay mucha dedicación, esfuerzo y compromiso, lo cual valoramos inmensamente pues conocemos el reto que esta empresa implicaba. En cada relato se percibe el cariño, el interés por platicarlo, por dar cuenta de él con objeto de que sea difundido y aporte a las estrategias. Al agradecerles como responsables, también damos gracias a los participantes de las propias experiencias: a los jóvenes reclusos, indígenas, madres solteras, jóvenes bachilleres rurales, jóvenes con necesidades especiales. Todos regalaron sus voces en el interés de incorporar la perspectiva de quienes son los beneficiarios de los programas de formación; quedan así plasmadas sus voces y, con ellas, sus experiencias. Muchas gracias por el interés y la dedicación, gracias por haberse animado a compartir. En este marco, agradecer también a las autoridades responsables en los planteles de los ICAT y CECATI por el apoyo recibido durante la visita in situ a las experiencias seleccionadas.

Optamos por que la publicación tuviera dos prólogos, uno de corte académico y otro más desde la óptica de los programas que apoyan la formación para el trabajo, incluidas las OSC. La intención es que ambos prólogos brinden su perspectiva para introducir la lectura de este libro, que es resultado de una convocatoria y de un esfuerzo de sistematización. No los concebimos como textos complementarios; más bien consideramos la necesidad de incluir reflexiones de diferentes ángulos para sensibilizar al lector, un lector que también será muy diverso (académicos, promotores, instructores, funcionarios) y en el que deseamos el libro tenga eco. Por ello, nuestro mayor agradecimiento a Pedro Daniel Weinberg y a Tere

Lanzagorta por haber aceptado prologar este libro; dadas sus trayectorias, sus perspectivas aportan un referente obligado para el análisis de estas experiencias. La suma de Pedro Daniel a prologar este libro significa la suma solidaria de un amigo con quien se comparten recuerdos e inquietudes, de hoy y de años pasados, en el tema de la formación para el trabajo de sectores vulnerables.

Agradecemos la oportunidad que brinda este libro de contar de nueva cuenta con la participación de Luis Alberto Martínez como responsable de los procesos de edición, diseño y publicación. Son muchos años ya de este vínculo que ha dado lugar a coparticipaciones anteriores muy afortunadas.

Valoramos la disposición y compromiso de Norma Osorio a quien agradecemos el apoyo logístico y administrativo brindado desde que nació el proyecto hasta la etapa final de la publicación de resultados.

Un agradecimiento especial a la Ibero Ciudad de México, dado que los fondos necesarios para la realización de este proyecto fueron aportados en el marco de la convocatoria para presentar proyectos de investigación educativa que organiza el Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación de esa universidad.

A todas y todos, gracias.

Prólogos



“Porque las palabras que había oído hasta entonces, hasta entonces lo supe, no tenían ningún sonido, no sonaban: se sentían; pero sin sonido, como las que se oyen durante los sueños”.

Juan Rulfo, *Pedro Páramo*.

RECOGER EN UN VOLUMEN ESTAS valiosas e innovadoras experiencias educativas, llevadas a cabo por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), en torno de la formación para el trabajo y la inclusión de jóvenes de sectores económicos vulnerables, constituye un aporte significativo a la no muy prolífica literatura existente sobre la materia en la región americana. El esfuerzo de los actores de estas iniciativas seleccionadas, así como el acompañamiento analítico, y la asistencia técnica prestada desde la coordinación del proyecto, son muestras claras del avance registrado en México en el campo de la formación, la inclusión y la empleabilidad de uno de los sectores sociales críticos que deben ser atendidos por las políticas públicas del país.

La lectura de estos relatos se convierte en una atrapante aventura, en la medida en que el interesado comprobará que, más allá del texto escrito, encontrará entre líneas elementos fermentales que actúan como disparadores para la renovación y actualización de fórmulas de gestión de la relación educación-capacitación-trabajo tanto en sus dimensiones organizativas como pedagógicas y didácticas. Este volumen de relatos de experiencias concretas llevadas a cabo en planteles de los Institutos Descentralizados de Capacitación para el Trabajo (ICAT) y los Centros de Capacitación Técnica Industrial (CECATI) hace honor al título elegido, que se revela como una invitación a *abrir horizontes* a partir de

lo actuado; para los redactores de las experiencias nada está cerrado; no hay conclusiones definitivas. Los autores nos convocan al debate a partir de una valoración de las prácticas cumplidas, y a un diálogo alrededor de los resultados e ideas, que contribuya a estimular la innovación en el campo de la educación y formación para el trabajo, al diseño de nuevos proyectos y la formulación de políticas.

Conviene subrayar, desde el principio, un mérito no menor de quienes animan esta publicación: resulta poco frecuente que los interesados en temas educativos y del trabajo tengan la oportunidad de acceder a relatos de experiencias exitosas construidas desde las aulas y los talleres. Muchas veces los propios protagonistas no se toman su tiempo para exponer los resultados de sus progresos; y, a su vez, tampoco en la academia se encuentra con frecuencia a investigadores dispuestos a aproximarse a estudiar estas realidades. Este reclamo no es meramente especulativo: la carencia de testimonios de prácticas educativas realizadas con instrumental y enfoque científico va en detrimento de las posibilidades que se les abren tanto a los intereses de los investigadores y del corpus de conocimiento en la materia como a la de aquellos funcionarios y equipos directivos que son responsables por el diseño, formulación y ejecución de las políticas destinadas a los jóvenes. En este caso, debemos reconocer también que este volumen se suma y complementa un libro publicado bajo la coordinación de Enrique Pieck Gochicoa hace cinco años: *En el camino... Formación para el Trabajo e Inclusión ¿Hacia dónde vamos?* En otras palabras, debe valorarse el compromiso de todos los involucrados para transitar una senda que dé continuidad y sentido a las prácticas, el análisis y la investigación, de manera que contribuya a la acumulación del conocimiento en un área relevante de la realidad contemporánea.

Los temas y la problemática que aborda este libro —la capacitación, la inclusión y el empleo de jóvenes vulnerables— es de rigurosa actualidad. En los últimos años, estas cuestiones han alcanzado una magnitud inédita que las ha convertido en uno de los principales desafíos que deben enfrentar los Estados americanos en sus agendas sociales. Al mismo tiempo, la atención de esta demanda se ha constituido en un tema que ha adquirido una complejidad y una heterogeneidad singulares que obligan a pensar y ensayar múltiples y diversos abordajes, desde distintos ámbitos institucionales; o, lo que es lo mismo, explorar fórmulas y modalidades integrales para que las intervenciones diseñadas

tengan el efecto anhelado. En ese sentido, debe advertirse que las experiencias que se vienen desarrollando desde la institucionalidad de los ICAT y los CECATI constituyen un auspicioso abordaje en ese sentido; ellas revisten una originalidad digna de encomio, en particular por la creatividad y rigurosidad del diseño de la propuesta y por cristalizar exitosamente su correspondiente implementación.

Las acciones emprendidas por los ICAT y los CECATI exhiben un notable esfuerzo de quienes conducen la iniciativa en cuanto a definir con precisión un campo de actuación que en la actualidad lo singulariza en el marco del esfuerzo educativo mexicano; lo ha hecho a través de la producción de instrumentos y herramientas adecuadas para la atención de las poblaciones objeto de atención.

En la elaboración del prólogo a este volumen he optado por presentar una mirada diferente, pero, creo, complementaria a la que ha avanzado Enrique Pieck en la apreciación de las experiencias de los ICAT, y en el propio análisis destacado en el capítulo final de este libro. En ese primer trabajo, Pieck (2012) buscó dar cuenta de algunas dimensiones que estaban presentes en los relatos de esa primera entrega; y optó por relevar cuestiones vinculadas con temas como *a)* la vinculación institucional en el campo de la formación; *b)* la cuestión de la empleabilidad a través del empleo y los microemprendimientos; *c)* la centralidad de los jóvenes; *d)* los procesos pedagógicos y curriculares, y *e)* el acercamiento a las poblaciones vulnerables. Señala, finalmente, las lecciones que se desprenden del análisis de estas experiencias. En cambio he escogido hacerlo desde otras perspectivas, con el ánimo de contribuir al debate y mejor comprensión del rico yacimiento de innovaciones que constituyen los relatos publicados en esta oportunidad, a los que se suman aquellos de hace cinco años y, creo suponer, las decenas de otras no menos fecundas experiencias que quedaron por el camino de ser incorporadas a este texto debido a limitaciones de recursos, tiempo y espacio.

Este abordaje tendrá dos perspectivas y un rasgo en común: será un análisis comparativo de la experiencia de los ICAT a la luz de lo que se ha avanzado en la materia en la región americana. Así, presentaré una apretada síntesis de lo que fueron los programas de capacitación y empleo de jóvenes a finales del siglo pasado y comienzos del presente; esto es, efectuaré un balance de lo actuado y lo alcanzado. Por otro, me avocaré a señalar algunas innovaciones que surgen del estudio de las experiencias

incorporadas en esta obra; otra vez, innovaciones que se entiende trascienden el territorio mexicano, y se constituyen en aportes significativos al campo de la capacitación de jóvenes en la región americana.

La experiencia americana en materia de capacitación y empleo de jóvenes

Un somero análisis de la literatura existente en el campo de la capacitación y empleo de jóvenes en la región americana puede llevar a observar ajustadamente, o desde una perspectiva más amplia, el alcance de los aportes que se revelan en estas experiencias mexicanas presentadas en el actual volumen. Este análisis procurará ofrecer una ojeada panorámica basada en el efecto alcanzado por proyectos de capacitación y empleo juvenil desarrollados en la mayoría de las naciones de la región a partir de finales de la década de 1980 hasta la primera década del presente siglo; los proyectos se centraron alrededor de políticas activas de empleo, y se focalizaron, fundamentalmente, en el ámbito del empleo y de la capacitación. La mayoría de ellos se ejecutaron en el seno de los Ministerios de Trabajo y contaron para su ejecución con multimillonarios recursos provistos mediante préstamos negociados con el Banco Interamericano de Desarrollo, principalmente, y el Banco Mundial en menor escala. Cabe recordar que durante la década de 1990 y comienzos del siglo actual, muchos de los Ministerios de Educación de la región —no fue el caso de México— no consideraron entre sus áreas prioritarias las modalidades referidas a la educación y trabajo: formación profesional, educación técnica, educación tecnológica.

De manera general, puede establecerse que aquellos proyectos destinados a mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes, en la mayoría de los países donde fueron ejecutados, no tuvieron el efecto esperado por quienes los impulsaron ni satisficieron las expectativas despertadas entre el colectivo de los jóvenes. Y en especial, en lo que hace a la temática de las políticas públicas de empleo juvenil, la experiencia acumulada y las lecciones aprendidas tampoco han despertado mayor interés en lo concerniente a la generación de institucionalidades permanentes que atiendan estos asuntos, ni sirvieron mayormente para impulsar una legislación acorde con la crítica situación que viven los

jóvenes de la región americana. A este balance cabría agregar que, en la medida en que los resultados no fueron todo lo auspiciosos que anticiparon quienes los condujeron, ello repercutió negativamente sobre la voluntad política de las autoridades laborales para formular y adoptar políticas públicas en la materia, mediante la implementación institucionalizada de acciones masivas y de vasto alcance.

Como queda dicho más arriba, estos proyectos se condujeron, casi siempre, por la esfera de incumbencia de los Ministerios de Trabajo; además de su objetivo genérico (mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes) merece consignarse que estas iniciativas se constituyeron en un aspecto innovador al otorgar a las carteras laborales una presencia más significativa y destacada en el seno de sus respectivos ámbitos de actuación. La ejecución de estas acciones se inscribió en un proceso de modernización de la administración laboral en la medida en que a las prácticas clásicas a las que estaban acostumbrados —ordenamiento y regulación de las relaciones de trabajo— se procuró adjudicarles nuevas responsabilidades: dotarlas de las incumbencias y recursos que hiciesen posible que las carteras laborales participasen de manera más decisiva en el abordaje de la temática del empleo; esto es, lograron superar la pasividad con que lo habían hecho, por lo menos hasta entonces, en cuanto al diseño y ejecución de políticas de empleo.

En la región americana la exclusión y vulnerabilidad laboral de los jóvenes puede ser entendida, de manera aproximada, tras apelar a lo que indican las estadísticas laborales y educativas que circulan en la literatura y la prensa diaria del continente: altos niveles de desempleo y subempleo, elevadas tasas de deserción escolar, bajas tasas de escolaridad secundaria, existencia de colectivos con bajos niveles de calificación ocupacional, entre otros. Si a ello se suman las exigencias de competitividad y productividad originadas a partir de las demandas del sector productivo, así como a la rapidez de los cambios tecnológicos y su repercusión sobre los mercados de empleo —por ejemplo, las competencias laborales y la organización del trabajo— el panorama con que se enfrentaron los que diseñaron esos proyectos, y en especial los responsables de estas políticas, no fue (ni sigue siendo) menor: generar intervenciones pertinentes y de calidad concebidas a partir de un enfoque integral que responda efectivamente a los requerimientos de los jóvenes.

Una de las cuestiones que surge del análisis de la información disponible se relaciona con el relativo éxito alcanzado en cuanto a dotar de una mayor presencia orgánica en el sector público a los proyectos aludidos y que originalmente fueron destinados a mejorar la empleabilidad de los jóvenes; en particular, en aquellos países donde se emprendieron estas iniciativas. Cabe preguntarse en qué medida el relativo éxito apuntado se debe a la propia dinámica con que fueron encaradas las acciones, o las limitaciones derivadas del diseño y ejecución de los programas. O, tal vez, ¿debería ser atribuido ese relativo éxito a la carencia de institucionalidades sólidas y permanentes, o la inexistencia de políticas públicas explícitas enfocadas en los jóvenes? Cuando hablamos de las carencias institucionales estamos aludiendo a las incumbencias propias de las carteras laborales, educativas o de desarrollo social.

La mayoría de los proyectos destinados a los jóvenes —los más ambiciosos y mejor dotados financieramente— fueron conducidos desde los Ministerios de Trabajo; ello hizo que estuviesen centrados en una preocupación más recortada y acotada a la problemática del empleo; o, lo que es lo mismo, no se puso especial interés por entender el empleo entre las aspiraciones más generales de los jóvenes. Muchos de los proyectos no se cuestionaron si el tema del empleo y la capacitación eran efectivamente la primera prioridad que reclamaba este colectivo. Más aún: puede afirmarse que los diagnósticos que llevaron a ejecutar estas iniciativas se basaban, fundamentalmente, en el supuesto asumido por la sociedad y sus dirigentes en cuanto a la necesidad de superar la problemática de la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad en la que viven vastos contingentes de jóvenes que no estudian ni trabajan.

Otra evidencia que surge del análisis de los proyectos ejecutados en el pasado reciente y que todavía en la actualidad sigue afectando la adopción de las políticas de empleo juvenil se refiere a que en el diseño y concepción de los proyectos no participaron los jóvenes, sea a través de los organismos oficiales específicos o de sus organizaciones representativas. Aunque resulte redundante decirlo: cabe afirmar que la preocupación que guio la puesta en marcha de esos programas fue la empleabilidad de los jóvenes en situación vulnerable; y muy raras veces se les consultó acerca de la relevancia y prioridad que ellos adjudicaban a la empleabilidad en torno de sus demandas y urgencias.

Es cierto que estos proyectos fueron claros y precisos en sus propósitos, ya que nunca se postularon como opciones generales de políticas de juventud; sólo procuraron convertirse en respuesta a una cuestión crítica como es la empleabilidad, ya que se suponía una demanda central en la vida de los jóvenes. De todos modos, la pregunta que permanece abierta es la siguiente: ¿era o es este el asunto prioritario en la agenda de los jóvenes? ¿Alcanza con los supuestos e informaciones que se manejaron en su momento para establecer que la empleabilidad adquiere una importancia de tal envergadura que justifique una inversión de las dimensiones que se asignó a estos proyectos? En este sentido, debe reconocerse que una de las enseñanzas que dejaron los proyectos fue que las estrategias que se diseñen en el futuro a favor de los jóvenes deberían basarse en lograr un mayor protagonismo de ellos en el diseño y operación de cualquier iniciativa. Esto es, posibilitar la transformación de estos grupos en actores con capacidad de organizarse, representar, postular y defender sus intereses; asumir sus derechos y también responsabilidades.

En esta línea de reflexión debe aceptarse que las externalidades de estos proyectos estuvieron orientadas, sobre todo hacia la construcción de un mercado de la capacitación, y a la mejora de los servicios de empleo y colocación. Volcaron pocos recursos, a la vez que no adquirieron mayores compromisos con la construcción de las institucionalidades que atiendan las problemáticas de los jóvenes. Dicho en otras palabras: el diseño y los alcances de las metas y objetivos trazados por los proyectos están taxativamente expresados en sus diseños y alcances, ya que su vocación es sectorial: atienden fundamentalmente la temática de la empleabilidad, la capacitación y el empleo; de todas formas cabe preguntarse si no hubiese sido necesario considerar, además, la asignación de recursos adicionales destinados a tejer otras redes institucionales que podrían haber compartido la responsabilidad por la conducción de estas labores más allá de las carteras laborales.

De cualquier forma, resulta evidente que uno de los problemas más serios a los que se enfrentan los responsables por el diseño y operación de proyectos y políticas públicas integrales en la materia radica en la debilidad de la institucionalidad de la problemática de los organismos públicos encargados de atender las expectativas de los jóvenes. Las realidades que se verifican en los países de la región, salvo honrosas excepciones, se caracterizan por una vida efímera, discontinua, de muy disímil ámbito

de incumbencia. En algunos países existen institutos nacionales; en otros, direcciones generales, subsecretarías o viceministerios. Pero por lo general se advierte que el tema de la juventud no termina de encontrar un lugar claro y permanente en la administración del Estado de casi ningún país.

Si bien puede advertirse que en la última década del siglo pasado y los primeros años del actual se ejecutaron proyectos macizos, ambiciosos y bien dotados desde el punto de vista financiero, debe admitirse que en contados casos ello se tradujo en la configuración de un programa regular de actividades en los propios ministerios de trabajo o en las escasas instituciones nacionales de formación profesional que estuvieron involucradas. Una vez concluido el financiamiento dotado por los proyectos de la cooperación financiera internacional, no se logró transferir los aprendizajes, conocimientos, capacidades y experiencias alcanzados hacia las administraciones y las labores regulares de las administraciones. Más aún: fueron proyectos que casi nunca alcanzaron a convertirse en programas regulares y, mucho menos, no contribuyeron a echar las bases de institucionalidades específicas, o a disparar las bases, fácticas y jurídicas, para la adopción de políticas públicas sobre empleo juvenil.

Los proyectos fueron operativos, como tantos otros, mientras los recursos de la banca internacional permitieron llevar adelante estas labores. Pero tan pronto cesó dicho financiamiento, las autoridades nacionales no asignaron recursos —humanos, técnicos, financieros, administrativos— ni definieron compromisos políticos; los presupuestos regulares de pocos ministerios de trabajo garantizan los aportes necesarios en sus presupuestos regulares y en su organización interna para dar continuidad a lo que aparecía hace algunos años como una alta prioridad. Salvo raras excepciones, resulta difícil consignar que más de uno de estos proyectos haya podido superar la etapa “experimental” o “extraordinaria” para convertirse en una actividad regular, permanente, continuada.

Desde el punto de vista conceptual puede decirse que los proyectos sobre empleo juvenil estuvieron dirigidos, casi siempre, a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Y resulta preciso indicar que no siempre se logró hacerlo en un encuadre de lo que indican los preceptos del “trabajo decente”, tal como lo sostiene la OIT. No son pocos los estudios que han demostrado que muchos de los empleos sirvieron apenas como una primera y efímera oportunidad laboral, las tasas de retención en las

empresas habitualmente fueron bajas, no se logró generar mecanismos de permanencia de mediano y largo plazo; las expectativas de alcanzar posiciones en cuanto a empleos dignos, formales, con las respectivas prestaciones sociales y laborales, no han sido la práctica habitual, sino más bien la excepción. En definitiva, lo que resulta preocupante del efecto de estos proyectos es que no sólo no lograron una intervención integradora en la perspectiva de las demandas juveniles —llámese ciudadanía—, sino que tampoco, en términos del empleo mismo, las posiciones se refirieron a un desempeño en un contexto de trabajo decente. Lo que ilustra la experiencia de casi dos décadas de estos proyectos es que no han satisfecho las ambiciones e ilusiones sociales y de las autoridades laborales y, además, han quedado en deuda con los presuntos beneficiarios.

Los estudios de impacto de algunos proyectos han puesto de manifiesto que la inserción laboral no lleva necesaria y directamente a la inserción social, sobre todo cuando se trabaja con colectivos de pobreza estructural y fuertemente excluidos. La evidencia recogida en el pasado indica que los programas de empleo para jóvenes deben responder a desafíos múltiples, que no se agotan en la mera obtención de un puesto de trabajo. Las estrategias de más y mejores empleos para jóvenes deben descansar sobre aspectos de educación, formación y capacitación que les aseguren una inserción social más amplia de la cual habrán de depender sus posibilidades de ejercer sus derechos ciudadanos y de contribuir al desarrollo de la sociedad a la que pertenecen.

El surgimiento y apogeo de estos proyectos se corresponde también con cambios en la concepción del Estado, y en particular a la forma de administrar y gestionar los asuntos públicos. En el caso de estos proyectos para jóvenes, el modelo adoptado se circunscribió a asumir un papel coordinador de instrumentos focalizados en poblaciones o sectores específicos; en este caso, los jóvenes. Pero la función ejecutora fue confiada, fundamentalmente, a la oferta privada y no gubernamental, que se desarrolló en buena medida sobre la base de esos mismos estímulos. Y esta debilidad del Estado también trajo aparejado, en alguna medida, las dificultades de la institucionalización de estos proyectos en programas o servicios regulares. Fue ese Estado demasiado confiado en las perspectivas que abría la operación de un mercado de la formación y colocación, mediante la asignación de los recursos a través de mecanismos de licitación, el que a la larga fracasó en la mayoría de los casos. La ejecución de las

acciones formativas y de colocación se apoyó en un universo de agentes que se singularizó por la baja calidad y pertinencia de los contenidos de los programas; y en términos de gestión, por la fragmentación y la dispersión de esfuerzos. Todo ello repercutió en la fragilidad del Estado —en este caso, los ministerios de trabajo— que no estuvieron en capacidad de actuar estratégicamente y que se enfrentaron a dificultades para la acumulación de experiencias y conocimientos.

En la medida en que los Estados comienzan a asumir un papel “rector” —más activo en el ordenamiento de la cosa pública— podría llegar a esperarse que se supere la situación cuyos rasgos fueron la falta de perdurabilidad, continuidad y sustentabilidad de los proyectos de empleo para jóvenes. Pero para que ello sea posible, la regulación de una oferta descentralizada y diversificada requiere de sólidas estructuras institucionales y de mecanismos idóneos en materia de certificación y acreditación. El desafío es crear instituciones públicas rectoras, cuyo papel sea reformulado a partir de las experiencias fallidas pasadas y de una actualización de su capacidad de rectoría y gestión. Y no menos importante: que el abordaje que se haga sea de carácter integral, donde intervengan el sector laboral, educativo, de desarrollo social y, no menos importante, las institucionalidades de juventud de cada país.

Innovaciones introducidas por el proyecto jóvenes vulnerables de los ICAT y los CECATI

A continuación se expondrán algunas de las innovaciones que explícita o implícitamente entendemos ha introducido el proyecto de los ICAT y CECATI en materia de capacitación, inclusión y empleabilidad de jóvenes vulnerables. La intención es llamar la atención del lector sobre algunos aspectos donde el proyecto introduce prácticas innovadoras; también desde donde se insinúan pistas que, a mi criterio, contribuyen a ampliar y profundizar el campo temático bajo análisis. La intención es efectuar un rápido relevamiento de estos aportes con el ánimo de convocar al debate de ideas, y ayudar a entender las implicancias que desata esta iniciativa.

Una propuesta desde el ámbito educativo para jóvenes vulnerables

Esta iniciativa encarada desde la DGCFT es una de las pocas fórmulas desarrolladas sobre la capacitación, la inclusión y el empleo de jóvenes vulnerables en el ámbito de un Ministerio de Educación. En sentido contrario de lo que ocurre con este proyecto, y tal como ya fue adelantado más arriba, han sido las carteras laborales de la mayoría de los países americanos las que han encarado esta temática en las esferas de su incumbencia. La mayoría de los Ministerios de Trabajo de la región fueron quienes, en las últimas décadas *a)* impulsaron la sanción de leyes destinadas a mejorar las condiciones de empleo y a facilitar su acceso al mercado laboral; *b)* encararon la protección social de los jóvenes mediante el diseño e implementación de programas para los jóvenes con problemas de empleo, y con programas de transferencias monetarias condicionadas para apoyar la inserción y retención escolar; *c)* reforzaron la actuación de los servicios públicos de empleo, adaptándolos muchas veces a las poblaciones jóvenes, y *d)* promovieron planes nacionales de acción para el empleo juvenil, entre otros. Dicho en otros términos: las agendas de muchos de los Ministerios de Educación han postergado el tratamiento de estos temas, o no han considerado atenderlos con la relevancia requerida por las circunstancias. A partir de este esfuerzo de los ICAT y CECATI debe establecerse que no es el caso de cuanto acontece en el sector educativo mexicano.

La opción por la institucionalidad

La fecundidad y efecto del proyecto de la DGCFT descansa en haber optado por una institucionalidad ya existente para el desarrollo de sus acciones. Digámoslo de otra manera: a diferencia de cuanto aconteció en la mayoría de los países que ejecutaron este tipo de proyectos, en los ICAT y CECATI no se promovió la construcción de una estructura de gestión ad hoc para acompañar la iniciativa, y mucho menos se le dio la espalda a una construcción institucional que lleva operando desde hace más de medio siglo. Las labores, desde sus inicios, se incorporaron al programa regular de trabajos de los servicios prestados por el organismo.

Si bien ya se ha insinuado antes, vale la pena insistir en que la opción por trabajar bajo una institucionalidad garantizó continuidad, sostenibilidad, permanencia; este camino hizo posible el crecimiento y actualización de los contenidos y actuación del proyecto mediante la acumulación de conocimientos basados en los aprendizajes a partir de las prácticas y en el enriquecimiento proveniente de los abordajes analíticos de quienes lo animan y conducen. De ahí que uno de los méritos de esta opción por la institucionalidad se encuentre en el hecho de que la experiencia no buscó sostenerse en “generosos” financiamientos externos, como fue el camino emprendido por otros proyectos. Al final de cuentas haber escogido un avance más lento, pero que no careció de rigor y sistematicidad, permite exhibir resultados que seguramente no se hubiesen alcanzado con recursos financieros extraordinarios. Este mecanismo de financiamiento se ha revelado con frecuencia como una fórmula artificial, efímera y finita; sobre todo cuando la ejecución de las acciones no se articula debidamente con el programa regular de una institución. A riesgo de ser reiterativo es preciso subrayar que el crecimiento y desarrollo del proyecto se origina por desafíos identificados dentro de la coordinación de los propios ICAT y CECATI, las autoridades federales y locales, y las instancias vinculadas con la educación y capacitación para el trabajo de la SEP; en este caso, el origen y la virtud del emprendimiento no vino de la mano de propuestas externas que intentaron la “modernización” del sistema con quimeras educativas irrealizables.

El círculo virtuoso: educación, formación y trabajo

La lectura atenta de los trece relatos de experiencias contenidos en esta obra, así como un análisis de los otros tantos aparecidos en el volumen anterior (Pieck, 2012), o una revisión de los resultados alcanzados por otros ensayos de los ICAT y CECATI de esta naturaleza en proceso, llevan a la conclusión de que este tipo de iniciativas demuestran la existencia de un círculo virtuoso en la relación educación, formación y trabajo. Esto es, cuando las prácticas educativas están bien diseñadas y concebidas en torno de criterios como el trabajo productivo, la inclusión social y la empleabilidad, los resultados que se verifican son, además, auspiciosos tanto en términos de las necesidades de los participantes como también en cuanto a los contenidos y fórmulas que adquieren los procesos de

enseñanza-aprendizaje. Un análisis concienzudo de la gran mayoría de estas experiencias lleva a desmentir las sesgadas visiones que sostienen posturas del tipo que las escuelas, centros o planteles están orientados por la demanda de las empresas, que estas propuestas pecan de un pragmatismo extremo y, sobre todo, que no prevén el desarrollo educativo pleno de las personas que asisten a estos cursos. En mi criterio, estas experiencias ilustran que en el centro de atención de los programas están ciudadanos productivos; y que el objetivo de dichos programas es brindar competencias complementarias a las que ya traen los participantes. Por todo ello, asumen que la escuela no puede adjudicarse el papel de ser el único espacio responsable para la formación de la ciudadanía. Enfoques como los programas de los ICAT analizados contribuyen a desenmascarar aquellas concepciones omnímodas que entienden a las instituciones escolares como los agentes exclusivos en materia de formación, y menosprecian así la propia capacidad de las personas para “educarse” en su comunidad, su familia, y sus lugares de trabajo.

Un abordaje integral

Las labores impulsadas dentro del proyecto están vinculadas con la necesidad de abordar la problemática de la capacitación desde una perspectiva totalizadora, sistémica e integral. Los programas están concebidos como una actividad contextualizada por políticas y estrategias relacionadas, centralmente, con la empleabilidad y la inclusión social de jóvenes vulnerables; pero también con el desarrollo productivo, la mejora de los ingresos de los trabajadores y empresarios beneficiados, y el incremento de la productividad de las unidades productivas; y, vale reiterarlo, como una contribución a la integración y cohesión de las comunidades. Queda claro que estamos hablando de un programa de capacitación orientado por la calidad de vida de los participantes, no como una actividad autorreferente. En esta misma línea de análisis, la otra lección que aportan las experiencias es la de haber establecido la impronta de adoptar un modelo de intervención en el diseño y aplicación de los programas de formación que postula la imposibilidad de separar, siquiera analíticamente, las dimensiones técnico-pedagógicas y las de gestión, de las de inclusión, empleabilidad y trabajo productivo.

La valoración de las prácticas

Una de las innovaciones que aporta la construcción de este proyecto entre una determinada realidad educativa (la operación de programas para jóvenes vulnerables de los planteles de los ICAT y CECATI) y la presencia de la academia (el equipo de investigadores de la Universidad Iberoamericana) es la manera en que se han encarado las labores. Esta vez, y esto constituye una rareza en el ámbito de la investigación educativa, el punto de partida fue el examen de una realidad educativa en desarrollo a la que se acercan estudiosos para analizarla y acompañarla. Conviene que lo habitual es que los académicos se aproximen a las realidades con sus marcos teóricos y sus propuestas para ser aplicadas. Es digno de admiración este respeto por tratar de entender de forma desprejuiciada las proyecciones y las limitaciones de las prácticas educativas existentes; o, dicho en otras palabras, desprenderse del modelo tradicional de aproximación basado en el “uso” de las experiencias para “verificar” el cumplimiento de las hipótesis construidas en un laboratorio de ideas. Uno puede advertir en este proyecto un rompimiento del paradigma de la investigación educativa vigente hacia otro basado en la construcción de conocimiento a partir de realidades concretas que admiten ser analizadas y estudiadas; esto es, un proceso que postula un movimiento de un esquema “deductivo” a uno “inductivo”. Y a raíz de este desafío cabría preguntarse: no sería oportuno considerar la posibilidad de que alguna vez las políticas educativas también tomen en cuenta en su diseño el relevamiento, análisis y sistematización de las prácticas exitosas existentes en lugar de hacerlo de forma exclusivamente unilateral, de manera vertical, tomando en cuenta sólo las luminosas ideas y las no menos sabias propuestas de los que están en el vértice de la pirámide, tal como ha sucedido hasta el presente a lo largo de la historia de la educación.

La triple pertinencia en las experiencias de los ICAT y CECATI

Si bien en el diseño de estas experiencias no siempre aparece explícitamente expresada la intención por atender el tema de la pertinencia de los programas, el lector atento podrá advertir que en muchos de ellos se insinúa claramente este desafío. En principio, debe reconocerse que el

tema de la calidad educativa sigue siendo un tema ampliamente debatido, pero con resultados no siempre demasiado auspiciosos a la hora de concretar con instrumentos de medición científicamente validados. Aun así, la calidad no es alcanzable o no puede concretarse íntegramente si la oferta formativa no resulta, además, útil y oportuna. En este sentido, puede advertirse que en la implementación de varias de las experiencias no sólo existe una abierta preocupación por la calidad de los programas, sino que de alguna manera ellos operan teniendo como desafío tres dimensiones de pertinencia: *a)* una primera pertinencia se refiere a las fórmulas diseñadas para atender las demandas del entorno productivo, tecnológico, laboral y sociocultural; *b)* una segunda pertinencia se liga con la preocupación por el diseño de los programas tomando en consideración el nivel educativo, los saberes previos, las características, los condicionamientos, las necesidades y las expectativas de los sujetos de atención, las personas participantes; esto es, se realizan los diseños curriculares, se elaboran los recursos didácticos, se adaptan los enfoques pedagógicos y se adecuan las formas de gestión de los planteles en función de la población atendida; y *c)* y una tercera pertinencia que alude al compromiso de las experiencias con los requerimientos locales, del territorio y de la comunidad respectiva donde operan las experiencias. En definitiva, estamos convencidos que un análisis cuidadoso de las experiencias de los ICAT y CECATI llevará a aceptar que son conducidas al tener en mente alcanzar logros de calidad y equidad a partir del desafío de esta triple pertinencia: a quienes conducen los programas les interesa alcanzar un encuentro entre la demanda de calificación generada a partir de los propios itinerarios educativos de la población atendida, los requerimientos del mundo productivo y la contextualización de las acciones en función de un territorio dado.

Una oferta construida desde la demanda

Una de las principales innovaciones que aborda el proyecto está referida a la oferta formativa que se imparte por los planteles de los ICAT y CECATI. A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de las modalidades educativas (incluidas muchas del mundo de la educación-formación para el trabajo) la oferta fue diseñada a partir de los requerimientos de la población que iba a ser atendida; esto es, los jóvenes en situación de

vulnerabilidad. Insistamos: no se abordó a la población joven a partir de la adecuación y ajuste de la oferta de los planteles, sino que, por el contrario, los programas fueron diseñados a partir de lo que había que hacer, de lo que los jóvenes requerían, de lo que la comunidad necesitaba.

Y si esto es importante desde la perspectiva del diseño de la gestión organizativa y de la ingeniería didáctico-pedagógica, lo es también cuando se revisan los antecedentes, apuntados al respecto más arriba, con los programas de capacitación y empleo de jóvenes en la región americana conducidos por los ministerios de trabajo. En este sentido, una de las limitaciones que ya se han apuntado se relaciona con el hecho de que la “voz” de los jóvenes no fue tomada en cuenta a la hora de concebir dichos proyectos; sólo en la última década, la Organización Iberoamericana de la Juventud, junto con la CEPAL, y también el BID, comenzaron a efectuar encuestas de opinión continentales para saber qué querían y a qué aspiraban los jóvenes, cuáles eran sus prioridades, qué expectativas tenían. Y muy recientemente dos investigadoras del IPN han advertido en un estudio sobre la investigación en educación básica que “se ha impuesto la visión de los adultos sobre lo que debe ser el aprendizaje en el aula, sin indagar sobre el razonamiento y pensamiento que tienen muchos niños y adolescentes” (Solís y Montiel, 2017).

Tres cuestiones finales, no menores

Concluiré estas cuartillas refiriéndome a sendos temas que resultan de la mayor relevancia y que se derivan de la ejecución de estas experiencias relatadas en el libro. Estoy convencido de que, de manera incipiente, aparecen otros asuntos esbozados en el desarrollo del proyecto que deberían ser analizados con toda rigurosidad para abrir un debate sobre ellos; es más, estoy evocando a un valiosísimo capital intangible que se fue amasando durante la construcción de estas prácticas. Este capital intangible al que estamos aludiendo resulta de la comprobación de que existen ciertas realidades difíciles de advertir en la superficie, que son complejas, de ser medidas o evaluadas como metas concretas.

El concepto de capacitación. Si bien aún de manera inicial la lectura de estos relatos, y los del aludido libro coordinado por Pieck Gochicoa, llevan a reflexionar en torno de un nuevo tipo de capacitación. En mu-

chos de los relatos, y en general en el diseño, se ha ido dejando de lado una concepción eminentemente autorreferente, instrumental y práctica de la capacitación para ir concibiéndola en términos de objetivos más ambiciosos y pertinentes, como la inclusión social, la superación de la vulnerabilidad, la empleabilidad, la mejora de la calidad de vida y de trabajo, entre otros. Y esto ha sido posible porque en la actual concepción el centro de atención pasó a ser la persona participante de los programas. Por ello, cabe reconocer que las prácticas formativas se van construyendo a partir del reconocimiento de los saberes previos de los participantes, y procurando orientar los contenidos de los programas con vistas a la inclusión social, la empleabilidad y la obtención de trabajos productivos.

Una nueva cultura organizacional. En la medida en que se vaya analizando el nuevo clima organizacional que se va gestando a partir de muchos de los aspectos señalados, se podrá advertir que aparece un nuevo “clima” organizacional, caracterizado por un ambiente de trabajo basado en el compromiso por la innovación, por un estímulo a la innovación permanente en materia de gestión organizativa de los planteles y programas, y por la promoción de la experimentación en los ámbitos didácticos y pedagógicos. Más aún, a la luz de esta propuesta, puede abrirse el debate de una agenda en torno de *a)* la existencia de una pedagogía propia, el “aprender resolviendo”, que supera la vieja “aprender haciendo”; *b)* la centralidad que adquieren la calidad y la pertinencia en el diseño e implementación de los programas; *c)* el efecto de la participación del entorno social en todas las instancias del proyecto; *d)* la repercusión en el diseño de la oferta en la medida en que se asume la vocación por la atención del entorno social, económico y productivo; por citar sólo algunos de los temas.

El alcance de los programas de capacitación. Cuando el lector observa los relatos incluidos en este volumen puede llegar a formularse ciertas preguntas; entre muchas otras, las dos siguientes: *a)* ¿cuál es el límite de actuación de un plantel? Queda claro que la “responsabilidad” clásica (la entrega de un diploma al final de los cursos) se ha visto superada por otros compromisos asumidos; por ejemplo, contribuir a la inserción social o mejorar las condiciones de empleabilidad; o sea, puede decirse que se está corriendo la frontera de lo que tradicionalmente ha sido el plantel, y *b)* ¿quién es el sujeto de atención? Tradicionalmente la capa-

citación (como la educación y la formación profesional) tuvo como sujeto de atención a hombres y mujeres individuales; las fórmulas de intervención de los programas fueron pensadas alrededor de individuos, pero, como puede deducirse de algunos relatos, en varias ocasiones comienza a aparecer un nuevo sujeto de atención; nos referimos a “sujetos colectivos”; esto es, integrantes de pequeños emprendimientos, miembros de cooperativas, unidades productivas, familias. Y para ello se van promoviendo nuevas modalidades de intervención que derivan en la necesidad de definir otras estrategias de gestión, pedagógicas y didácticas.

A modo de resumen, debe establecerse que las labores de los ICAT en materia de capacitación de jóvenes vulnerables vienen contribuyendo a generar lineamientos, criterios y propuestas para la actualización y modernización de los procesos de institucionalización de la capacitación y educación para el trabajo en México. Esto significa que los resultados alcanzados hasta el presente son lo suficientemente válidos en cuanto a la identificación y toma de conciencia de las autoridades federales y estatales en cuanto a la necesidad de diseñar y adoptar políticas, estrategias y programas de formación para las poblaciones de jóvenes vulnerables que requieren atención prioritaria en la materia.

Dada la acumulación ordenada y sistemática de experiencias de este tipo es dable pensar en la oportunidad de abrir un debate acerca de los alcances de los programas de capacitación de este tipo. Dicho en otros términos: si bien está claramente establecido que las acciones de estos programas son de capacitación, debe reconocerse que los alcances con los que son concebidos y estructurados se orientan también a impulsar la producción, la transformación y la comercialización, además del componente estructural por el compromiso con la inclusión social y empleabilidad.

Las experiencias relatadas están demostrando con sus resultados que existe una fórmula de intervención que permite responder de manera sistémica, totalizadora y abarcadora a los requerimientos que demanda la población destinataria de estos servicios; las diversas fórmulas adoptadas consideran el diseño de un abordaje integral de las cuestiones didácticas, pedagógicas y de gestión, que se orientan por criterios productivos, de inclusión social, de empleabilidad y de mejora de la calidad de vida y de trabajo de las personas participantes.

Además, cabe afirmar que las múltiples y diversas intervenciones de los ICAT en esta materia ayudan a construir, en las prácticas, un concepto

de formación que contribuye a superar la vieja antinomia de formación para el “sector moderno” *versus* la formación correspondiente para el “sector tradicional” (capacitación para las economías de subsistencia). A lo largo de la ejecución, los programas diseñados e impulsados en el marco del proyecto siempre han estado guiados por el estímulo a la “agregación de valor”, mediante el compromiso con la creación de unidades productivas competitivas del más diverso carácter: unipersonales, microempresas, asociaciones productivas o comunitarias, cooperativas, por citar sólo algunas de esas fórmulas posibles. (Cuando hablamos de unidades productivas competitivas estamos refiriendo el alcance del concepto sólo hasta aquellos aspectos interesados en que sean autosustentables y a que no gocen, por lo general, de mecanismos de protección: subsidios, prebendas).

En suma, las experiencias relatadas han puesto a disposición de los interesados un original modelo de intervención de los programas de capacitación; lo ha validado en escenarios sociales y productivos, heterogéneos pero representativos, de la realidad social y económica del país.

Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011), *Trabajo Decente y Juventud en América Latina*, Lima, Organización Internacional del Trabajo-Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Pieck Gochicoa. Enrique, coord. (2012), *En el camino... Formación para el Trabajo e Inclusión. ¿Hacia dónde vamos?*, México, Universidad Iberoamericana e Institutos de Capacitación para el Trabajo.

Solís, Ana, y Sandra Montiel (2017), *Prácticas, concepciones y hallazgos en la investigación educativa en educación básica*, México, Instituto Politécnico Nacional.

Pedro Daniel Weinberg
Profesor titular, Cátedra Manuel Belgrano sobre Educación y Trabajo,
Escuela de Humanidades,
Universidad Nacional de San Martín,
Argentina

II

POCAS LECTURAS HE DISFRUTADO tanto como esta compilación de experiencias. Sentí gran gozo al saber del esfuerzo, dedicación, creatividad y compromiso de cada una de las personas que han hecho posible estas historias de éxito en la formación de jóvenes.

Este libro recupera trece experiencias de formación para el trabajo con jóvenes. Presenta experiencias en contextos culturales y condiciones educativas diferentes, pero todos con un rasgo en común: la falta de una Educación Media Superior (EMS) que brinde una formación adecuada para mejorar las inserciones en la vida laboral y productiva. De ahí la riqueza y potencial de estas experiencias, que logran hacer la diferencia para miles de jóvenes; de ahí también el reto de ampliar su escala y generar una política pública efectiva y de gran cobertura para atender la problemática de una formación pertinente y adecuada que contribuya a la inserción económica y productiva de cada joven.

La lectura de los textos compilados en este libro permite realizar un largo y sinuoso viaje por Ciudad Juárez, San Luis Potosí, Nayarit, Querétaro, Aguascalientes, Veracruz, Durango, Oaxaca, Colima, Chalco, Guanajuato y Guerrero. La manera de transmitir las vivencias hace que una pueda imaginar el rostro de cada joven, escuchar su voz y entrar en contacto con ellos. Los testimonios incluidos en las experiencias dan cuenta del crecimiento que registraron; también hacen visible la

gran cantidad de obstáculos que tuvieron que vencer. Quizá lo más importante es sentir y constatar que su vida cambió al tener acceso a oportunidades educativas pertinentes para la inserción laboral.

Llevo muchos años trabajando con y para jóvenes, por eso me siento identificada con cada uno de los adultos involucrados en estas experiencias. En los últimos 10 años he participado en varias iniciativas para transformar la educación media superior tanto con proyectos para vincularla con opciones laborales y formación técnica como con modelos para mejorar el ambiente escolar y disminuir el abandono.

Desde 2004 colaboro en el diseño e implementación de programas de formación para el trabajo para jóvenes fuera del sistema educativo. Esos programas –como los que se refieren en estas experiencias– ofrecen formación técnica en oficios. En nuestro caso nos hemos enfocado a los oficios relacionados con el campo de la construcción y el servicio a clientes. También se ha apoyado a centenares de jóvenes para crear sus propios negocios.

Actualmente, junto con otras personas y organizaciones, estamos en la fase de diseño y negociación para generar una segunda oportunidad orientada hacia la capacitación para el trabajo, para quienes quedan fuera de la EMS y tienen más de 18 años. Por eso admiro y valoro el compromiso y la dedicación de padres, directores, maestros, capacitadores, educadores de organizaciones de la sociedad civil, el conjunto de personas que hacen posible las experiencias recuperadas en este libro, porque sintieron la necesidad de hacer algo por y con los jóvenes de sus entornos, y tuvieron la creatividad y la capacidad para lograrlo.

El libro da cuenta de dos enormes problemas, que son su punto de partida: el rezago educativo y la inadecuada formación para el trabajo y vinculación laboral de la EMS; de ahí que la colaboración de los planteles de EMS con los CECATI y los ICAT contribuya a abrir horizontes.

El problema de una educación pertinente para la vida y el trabajo para jóvenes es relevante y urgen opciones pertinentes y adecuadas. México es un país joven. Uno de cada cuatro mexicanos es joven. Hay más de 31 millones de jóvenes mayores de 15 y menores de 30 años de edad, según proyecciones del Conapo.

Nuestro país todavía dispone de un importante bono demográfico. La cantidad de personas en edad de trabajar es mayor a la de aquellas que dependen del ingreso de otros. Este bono puede ser una ventaja

competitiva para la inserción del país en la economía global, representa un gran potencial productivo y creativo de la nación. Pero el “bono” no es automático ni está asegurado. Este contexto demográfico favorable sólo puede convertirse en crecimiento en la medida en que se aprovechen de manera efectiva las capacidades de todas las personas en edad para incorporarse a la población económicamente activa. Esto no está sucediendo.

México no ofrece trabajo a todos los jóvenes ni se encuentra preparándolos para integrarse a la fuerza productiva en un futuro. El rezago educativo es inmenso y poco conocido. Hay once millones de jóvenes mayores de 18 y menores de 30 años que no cuentan con la Educación Media Superior (INEGI, *Encuesta Intercensal 2015*).

El país vive una sangría silenciosa y masiva. Mientras a los 14 años, 90% de adolescentes sigue en la escuela, únicamente con cinco años más de edad, a los 19, sólo 40% sigue estudiando (INEGI, *Encuesta Intercensal 2015*). Esta es una catástrofe educativa similar a los resultados de PISA. Es aún más escandalosa porque nadie la ve. Nuestro país se encuentra en el último lugar de los que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en cuanto a la matriculación escolar de sus jóvenes entre 15 y 29 años.

El abandono escolar es la principal causa de dicho déficit. Pese a sostenidos incrementos en la matrícula de EMS y a la aprobación de una reforma que dotó de carácter obligatorio a este nivel educativo, cada año más de 600,000 jóvenes abandonan la EMS sin haberla concluido, según datos de la matrícula oficial de la SEP. Sólo 34% de los jóvenes tendrán acceso a estudios en el nivel superior, según la OCDE. El resto busca incorporarse a la vida productiva y enfrentará muchas dificultades para hacerlo.

Las experiencias presentadas en este libro son importantes porque nuestro país carece de opciones de formación para el trabajo que sean relevantes, pertinentes y logren la cobertura necesaria. Las opciones técnicas o tecnológicas en muchos casos ya no están adecuadas a los mercados laborales y tampoco a los intereses y capacidades de los jóvenes. No cuentan con los recursos necesarios ni están bien vinculadas al sector productivo. Además, no ofrecen formación en habilidades blandas y no cuentan con el prestigio necesario para ser atractivas en la tarea de formar a la fuerza laboral técnica que el país requiere. Esto es lo que hace que

las experiencias de este libro sean diferentes y tracen un modelo distinto que debe multiplicarse y replicarse.

Resulta urgente revalorar y mejorar la formación técnica. De acuerdo con encuestas de Manpower, realizadas a los empleadores del país, esas son las habilidades que el mercado laboral necesita y no se están cubriendo.

En siete de los trece relatos incluidos en el libro se narran experiencias que se desarrollan a partir de la buena voluntad de personas que logran crear una especie de “remiendo” para complementar la Educación Media Superior y ofrecer formación para la empleabilidad. En estas experiencias se logra sumar a instituciones encargadas de la formación para el trabajo (CECATI, o Institutos de Capacitación para el Trabajo, ICAT) para aportar capacitación laboral a estudiantes de planteles de EMS tradicional.

La experiencia del Instituto Estatal de Capacitación (IECA) del Estado de Guanajuato es muy ilustrativa pues es el Instituto el que provee de capacitación para el trabajo, no sólo acorde a la demanda laboral del estado, sino habiendo hecho acuerdos con las principales empresas. Ofrece formación pertinente y vinculación eficaz para posibilitar que jóvenes egresados de los bachilleratos puedan iniciar su experiencia laboral con mejores posibilidades.

La experiencia en San Luis Potosí articula tres actores clave: una organización comunitaria (Don Bosco), una empresa y el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT-SLP). Juntos logran una experiencia exitosa: la ONG, con su arraigo en la comunidad y su fuerza en el conocimiento del mundo de los jóvenes; la empresa automotriz complementa la formación que tienen los egresados de bachillerato para incorporarlos a su empresa; y el ICAT-SLP proporciona capacitación en los oficios que requiere la empresa. Son admirables los testimonios de trayectorias de éxito dentro de la empresa hasta alcanzar puestos de alto nivel. En este relato hay que subrayar la participación activa de una empresa en la capacitación de jóvenes; es un llamado a otras empresas que podrían, y deberían, hacer algo similar.

En mi experiencia en organizaciones civiles, como YouthBuild International México, Servicios a la Juventud y Jóvenes Constructores de la Comunidad, he podido constatar que hay directores o autoridades intermedias que abren las puertas para ofrecer servicios de empleabilidad a los estudiantes, que saben articularse con los centros de formación para el trabajo y realizan una verdadera vinculación y seguimiento para la

primer experiencia laboral de sus estudiantes. En este texto encontramos ejemplos de efectividad en este sentido.

Resulta de suma importancia haber sistematizado estas experiencias y en todas demostrar éxito en la inserción laboral de jóvenes. Hay que preguntarse si éstas y otras experiencias similares que hay en el país indicando una pista para darle un giro a los CECATI y a los ICAT, como una opción para complementar la formación de la EMS y así garantizar la formación pertinente para el trabajo.

En otras experiencias que se incluyen en el libro se atiende a jóvenes que están fuera del sistema educativo. Estas estrategias se desarrollan en Ciudad Juárez, Oaxaca, Nayarit, Durango y Guerrero. Ahí se trabaja con jóvenes que no alcanzaron a llegar al bachillerato y es muy admirable ver cómo logran fortalecer su vida e incorporarse al trabajo. En este caso el papel de los Centros e Institutos de Capacitación para el Trabajo es todavía mayor, pues otorgan a los jóvenes un diploma o constancia por el oficio aprendido, que en la gran mayoría de los casos será el único reconocimiento con que contarán para abrirse camino en su desempeño profesional.

De acuerdo con la experiencia y las evaluaciones disponibles, en la formación para el trabajo es indispensable incluir acciones formativas, tutorías y experiencias prácticas. Las acciones formativas incluyen aspectos técnicos relacionados con la demanda laboral local y aspectos psicosociales que generan liderazgo y capacidades personales como la autoestima, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el pensamiento crítico. Estas habilidades psicosociales son indispensables para la vida y el trabajo. Las tutorías y la consejería son necesarias para apoyar la definición de proyectos de desarrollo personal. Permiten la clarificación de metas y opciones de corto y mediano plazo de cada joven, con el acompañamiento de una persona adulta como tutor o consejera. Las experiencias prácticas de trabajo son el corazón de la experiencia educativa y permiten aprender haciendo, tanto en aspectos técnicos como en la dimensión psicosocial.

En todos los relatos de este libro se constata que una clave de su éxito está basada en la relación positiva entre el educador, los jóvenes y el mundo del trabajo. Si los educadores logran comprender a la juventud tanto en sus necesidades como en sus aspiraciones de vida y enormes posibilidades, se genera una relación con efectos positivos inmediatos.

Si además logran proponer trayectos educativos cortos y pertinentes al mercado, es decir, aprendizajes útiles que preparan a los jóvenes para trabajos reales y concretos, se logra un efecto maravilloso. De contextos adversos y complejos surgen jóvenes seguros de sí, felices y que aportan a sus comunidades.

Por mi experiencia ésas son las claves del éxito en la difícil tarea de formar para la vida y el trabajo a jóvenes. La calidad de las propuestas está en la armonía entre una buena pedagogía acorde a la juventud, la formación efectiva para el desarrollo profesional de cada joven, y la pertinencia y adecuación según las necesidades de los empleadores. Es importante que todo esto se acompañe de un servicio comunitario realizado por cada joven, que le permita desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, le dé disciplina y eleve su autoestima.

En todos los relatos del libro subyace la práctica de una educación incluyente tanto de la población joven en condición de pobreza y marginación como los casos emblemáticos de jóvenes con discapacidad y jóvenes en conflicto con la ley. Sin duda que un factor del éxito de lo aquí presentado es el que la formación se da respetando y desarrollando capacidades diferentes, sin estandarizar los aprendizajes.

Es una pena que las iniciativas tan valiosas que el libro presenta dependan tanto de la buena voluntad de personas. Como se desprende en algunos relatos, la fragilidad de la permanencia es enorme, pues en cuanto hay cambio de personas en los puestos de autoridad que posibilitaron las experiencias, éstas pueden desaparecer.

La pregunta entonces es ¿cómo pasar de la espontaneidad y la buena voluntad de experiencias promisorias pero aisladas a las políticas y programas públicos permanentes?

En suma, la pregunta de fondo es ¿cómo incidir y hacer que el gobierno asuma su responsabilidad de garante del derecho a la educación de calidad para los jóvenes?

De entrada, se requiere un cambio de mentalidad en la sociedad. Nuestro país –a partir de las fallas de su sistema educativo, pero también en otros ambientes– está fracasando en el desarrollo de la juventud, al no ser capaz de formar jóvenes con una alta autoestima, seguros de sí mismos y preparados para ser productivos y mejorar con ello sus condiciones de vida.

Por el contrario, en la sociedad se generan estigmas como el llamarlos “ninis”, que sólo contribuyen a una desvalorización de la juventud. Este estigma deposita en los jóvenes la responsabilidad de su situación, en lugar de revisar de manera crítica la falta de oportunidades que hay en el país. Por eso es importante resaltar que si hay jóvenes que no estudian ni trabajan en realidad son “sin-sin”: sin oportunidades educativas, sin oportunidades laborales. Nosotros preferimos llamarles “jóvenes oportunidad”, y representan un gran potencial para el país, para las comunidades y para sí mismos.

Invito a leer este libro como una oportunidad para creer en la juventud. Vale la pena sumar voluntades para hacer posible una educación de calidad para jóvenes. Sobre todo, es una buena ocasión para que se sumen voluntades a exigir con urgencia que surja una política pública educativa adecuada, pertinente, relevante y de gran escala para los millones de jóvenes del país que la merecen.

Tere Lanzagorta B.

Directora

YouthBuild International Mexico

**Acciones formativas que
transforman vidas**



EN ESTA OPORTUNIDAD NOS acercamos, en el sentido más estricto del término, a las voces y sentimientos de quienes hacen posible los logros del servicio educativo de capacitación para el trabajo.

Con la invaluable colaboración del Dr. Enrique Pieck y la Mtra. Roxana Vicente, se han elaborado trece textos escritos por personas involucradas en acciones formativas que han tenido repercusiones en la vida de jóvenes mexicanos. En estos relatos, el lector podrá encontrar diversos aspectos que contribuyen al desarrollo humano de las personas y valorar el efecto que estas acciones producen en los sectores social y productivo de nuestro país.

Durante más de cincuenta años, la Secretaría de Educación Pública del Gobierno de la República ha consolidado un Subsistema de Formación para el Trabajo que, mediante la participación de los gobiernos estatales, la iniciativa privada y los recursos federales, atiende ya cerca de los dos millones de personas-curso por año. Esta atención se brinda a través de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) convenidos con las entidades federativas, y los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) de sostenimiento federal. Se caracteriza por estar enfocada en núcleos de población que requieren de adiestramiento para realizar labores que les permitan insertarse en el mercado

de trabajo, o bien elevar sus niveles de capacitación para desarrollar actividades productivas de alta especialización.

La necesidad de una formación para el trabajo con alta flexibilidad, pertinente y con capacidad de respuesta a las demandas sociales y a los sectores productivo y de servicios, así como la facilidad para ingresar a los servicios educativos que ofrece el Subsistema, están reflejados en las aportaciones que describe este proyecto de investigación. Se valora la diversidad de objetivos que persiguen las distintas estrategias de formación para el trabajo, el perfil de personas atendidas y otras variables que se han considerado, según el contexto, con miras a alcanzar el desarrollo nacional; esto en un entorno cada vez más difícil y que requiere de una participación multilateral efectiva.

A pesar de las limitaciones que enfrentamos, el Subsistema de Formación para el Trabajo se ha constituido en una opción de gran valor para promover la superación de las personas en todos los ámbitos. Los testimonios que se presentan en esta oportunidad dan cuenta de las posibilidades que éste ofrece para transformar la vida de poblaciones vulnerables, particularmente jóvenes que no han encontrado oportunidades de acceso a la educación formal, mujeres que necesitan de la capacitación para tener una mayor participación social y laboral, y personas con discapacidad que requieren ser atendidas en sus afanes de superación.

En este ejercicio de participación colectiva, se da voz a los beneficiarios de nuestro servicio educativo, y se ofrecen testimonios que dan cuenta de la importancia del vínculo capacitando-capacitador, de la responsabilidad compartida entre la institución, los empleadores, la familia y los individuos, así como de la precariedad que caracteriza a los diferentes niveles de capacitación y la necesidad de tener mejores mecanismos de vinculación entre los actores. En este sentido, se destaca la relevancia de promover relaciones sanas de cooperación, corresponsabilidad y cofinanciamiento en las actividades que realizamos.

La visión académica, sistemática y analítica del Dr. Enrique Pieck detalla la relevancia de la labor realizada por nuestra comunidad. Sea pues este libro un homenaje a los instructores, personal de apoyo, directivos, a la Subsecretaría de Educación Media Superior, la Secretaría de Educación Pública, los gobiernos estatales y los que, con la gran pasión reflejada en estas experiencias significativas, hacen posible que la capa-

citación para el trabajo —en todas sus modalidades— se reconozca como una opción formativa válida para los jóvenes vulnerables de nuestro país, y como un importante eje de acción para el desarrollo nacional.

Dr. Efrén Parada Arias
Director General de la DGCFT

Una reflexión de doce años



ES CON MUCHO GUSTO QUE escribo estas líneas introductorias en esta publicación que es resultado de un acuerdo de colaboración entre el programa de Educación, Trabajo y Pobreza del Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación de la Universidad Iberoamericana y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). Después de un primer acuerdo, realizado en 2012, que dio como fruto el libro *En el camino. Formación para el Trabajo e Inclusión. ¿Hacia dónde vamos?*, coordinado por el Dr. Enrique Pieck Gochicoa, este nuevo convenio cambia de enfoque al priorizar a los jóvenes de sectores vulnerables como población destinataria de los programas de formación para el trabajo desarrollados por la DGCFT. En el anterior convenio la mirada estuvo puesta sobre todos los sectores de población y centrada en la actividad de los ICAT; son ahora los jóvenes el foco y el campo de análisis se ha ampliado a los CECATI. Todo un momento pues para realizar una reflexión.

En 2017 cumpla 12 años como coordinadora de los institutos descentralizados de capacitación para el trabajo en la DGCFT-SEMS-SEP. A lo largo de este tiempo he tenido muchas experiencias y acumulado múltiples recuerdos sobre la forma en que los ICAT se han vinculado con la problemática de los jóvenes. Es sobre estas memorias que quisiera platicar en ocasión de esta nueva publicación que muestra los resultados de

un proyecto de investigación en torno de las estrategias de formación para el trabajo dirigidas a jóvenes vulnerables.

A lo largo de doce años, los ICAT han sufrido cambios importantes. En 2005 había 26 Institutos en 25 estados, con 197 unidades de capacitación y 60 acciones móviles, haciendo un total de 257 servicios educativos, los cuales atendían a 443,444 personas al año. En 2016 había 31 institutos en 30 estados, con 297 unidades de capacitación y 176 acciones móviles, haciendo un total de 463 servicios educativos que atendieron a 1,280,000 personas, aproximadamente. El crecimiento ha sido impresionante; sin embargo, falta presencia de ICAT en los estados de Colima y Durango.

La mayoría de las unidades de capacitación de los ICAT se ubican en zonas de alta o muy alta marginación, pocas están localizadas en zona urbana, así que esta circunstancia permite llegar a una población que generalmente no tiene acceso a la educación formal.

En este nuevo proyecto se relevan siete experiencias de los ICAT en seis entidades, que van desde la recuperación y continuidad de las tradiciones artesanales, hasta la capacitación en altas tecnologías, pasando también por la formación musical, muy importante en algunas regiones de nuestro país. En todas las experiencias que se mencionan, los ICAT involucrados jugaron un papel muy importante en términos de las acciones y estrategias que se lograron, todas ellas dirigidas a población joven, de bajos recursos y alta vulnerabilidad. Es importante mencionar que estas experiencias no serían posibles sin las decisiones de las personas que trabajan en los ICAT: desde instructores hasta directivos, todo ello con el fin de abrir oportunidades de vida, formando y capacitando a jóvenes.

Tengo claro que nos falta mucho por hacer; el posicionamiento y reconocimiento de nuestros servicios ha sido lento en la mayoría de los estados. Sin embargo, hay estados como Chihuahua (INADET) y Guanajuato (IECA), que manejan cursos orientados a generar oficios altamente especializados y que cuentan con un reconocimiento evidente por la industria y la sociedad en general. Estos cursos resultan altamente ventajosos para mejorar la incorporación productiva de jóvenes de bajos recursos, ya que les permiten acceder a segmentos superiores en el mundo del trabajo.

Entre los recuerdos que tengo está una clausura de cursos hace ya casi 10 años en Ciudad Juárez. Se me llenaron los ojos de lágrimas cuando un grupo de muchachos estaba muy entusiasmado por recibir sus documentos oficiales de acreditación. Estaban haciendo planes para el futuro, tenían esperanza de entrar a trabajar en empresas o industrias para poner en práctica las habilidades adquiridas en el CENALTEC. Era una época muy difícil porque ser joven y andar en grupo era “peligroso”. Los jóvenes eran “levantados” o eran “blanco” de grupos delictivos. Ese día estaba viendo las caras de los muchachos y pensé: ¿Cuántos de estos jóvenes estarán dentro de tres o cinco años? Me conmovió la solemnidad con la que recibían sus diplomas o constancias; fueron lo mejor arreglados que pudieron y al mostrar su documento lo hacían con orgullo y felicidad. Pasaron estos años, la mayoría de los jóvenes están trabajando en empresas, o ya bien dando clases; tuvieron una opción y aprovecharon la oportunidad para salir adelante. Estas actividades de capacitación les cambiaron la vida y son las que le imprimen sentido al trabajo que realizamos.

Igual en Querétaro. A partir de 2016, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Querétaro (ICAT-EQ) está desarrollando un programa de formación *dual*, donde empresarios, padres de familia y el ICAT-EQ se comprometen a brindar los elementos y herramientas que permitan a los jóvenes desarrollarse durante un periodo determinado como matricero, oficio muy demandado en la región industrial del Bajío y poco desarrollado.

No terminaría de hablar de los ICAT en los estados de la República Mexicana, no sólo por la capacitación que ofrecen sino por el efecto que estas actividades de capacitación tienen en quienes acuden a ellos. La capacitación brindada por los institutos trasciende la formación en técnicas de trabajo y resulta clave para el desarrollo humano de quienes ven muy limitadas sus oportunidades laborales y educativas. La capacitación abre espacios de encuentro, diálogo y transformación, tal como evidencian las experiencias relatadas.

Después de más de 10 años no dejo de sorprenderme por la capacidad, visión, entusiasmo, compromiso y dedicación que tienen los directores generales, los directores de área, los jefes de departamento y los directores de los servicios educativos para atender con oportunidad los requerimientos de cursos que les solicitan. También constato la

importancia del trabajo de los instructores comprometidos, y el esfuerzo de los facilitadores, quienes forman el engranaje que echa a andar las estrategias de capacitación. Las experiencias aquí relatadas dan cuenta del vasto campo de posibilidades de acción que se abre cuando las visiones y las voluntades se juntan. Son relatos que, sin duda, interpelan a quienes trabajamos en este campo, especialmente a los funcionarios de la DGCFT, invitándonos a la creación de estrategias de formación funcionales y significativas, que den sentido al trabajo que realizamos.

Al igual que en el convenio pasado, no me queda sino agradecer y reconocer lo afortunado de haber desarrollado un acuerdo de colaboración entre una universidad privada y una institución pública. Este tipo de acuerdo marcó un precedente con el proyecto anterior; marca ahora una continuación, ya una inercia, que augura el desarrollo de nuevos proyectos. Agradezco la coordinación del Dr. Enrique Pieck Gochicoa y de la Mtra. Roxana Vicente, quienes son los impulsores de esta idea y que la han animado desde sus principios y a lo largo del proceso. Con el apoyo de múltiples actores en cada centro de capacitación se ha podido lograr de nuevo esta publicación que busca compartir, derivar lecciones y abrir horizontes en el terreno de la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables.

Alejandra Fernández Gutiérrez
*Coordinadora de los Organismos Descentralizados
de Formación para el Trabajo (ICAT) de la DGCFT*

Introducción

ESTE LIBRO SE DESPRENDE de una convocatoria realizada a principios de 2016, que tuvo como objetivo conocer experiencias de formación para el trabajo enfocadas en la atención a jóvenes de sectores vulnerables. La convocatoria se lanzó en el universo de los centros de formación para el trabajo que dependen de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), adscrita a la Secretaría de Educación Media Superior. En este sentido, participaron tanto los Centros de Capacitación Técnica Industrial (CECATI) como los Institutos Descentralizados de Capacitación para el Trabajo (ICAT). La iniciativa tiene como antecedente una convocatoria previa lanzada en 2012, que tuvo como universo solamente los ICAT y se orientó a la selección de experiencias significativas de formación para el trabajo. Los resultados de este trabajo fueron publicados en el libro: *En el camino... Formación para el Trabajo e Inclusión. ¿Hacia dónde vamos?* (Pieck, 2012). También tiene como antecedente un proyecto de investigación desarrollado en 2010, enfocado en el análisis del sentido que tiene la capacitación técnica para los participantes. Los resultados de este proyecto fueron publicados en la *Revista Mexicana de Investigación Educativa* bajo el título: “Sentido e incidencia de la capacitación técnica: visión desde los estudiantes” (Pieck, 2011).

Estos antecedentes se ubican en los acuerdos sostenidos en los últimos años entre la línea de Educación, Trabajo y Pobreza del Instituto de

Investigaciones para el Desarrollo de la Educación de la Universidad Iberoamericana, y la Coordinación de los ICAT. Se ubican también en el interés por analizar la medida en que la formación para el trabajo está respondiendo a las necesidades de los sectores vulnerables de nuestra sociedad, sean jóvenes urbanos, rurales, niños de la calle, discapacitados, grupos indígenas, mujeres de bajos ingresos (sea en el medio rural o urbano), etcétera.

Si bien la convocatoria anterior estuvo orientada al rescate de experiencias significativas sin focalizar en algún tipo de población, en este caso nuestro foco han sido los jóvenes. Han sido ellos por ser precisamente quienes forman parte de un segmento de la población con rasgos particularmente vulnerables. En los jóvenes descansan muchas de las expectativas que podemos tener como sociedad; lamentablemente, la exclusión en la que se encuentran muchos de ellos nos lleva a pensar en estrategias sociales, educativas, laborales que favorezcan su inserción, sea tanto en la esfera educativa como en el mundo del trabajo. Entre estas posibles estrategias se ubica la oferta de formación para el trabajo que se canaliza a través de diferentes instituciones, entre ellas las adscritas a la DGCFT. Estos programas han sido etiquetados como programas de “segunda oportunidad” (Jacinto y Gallart, 1999), en el entendido de que representan una opción para aquel segmento de jóvenes que por diversas razones no han podido cursar estudios de medio superior, o ya bien se han visto forzados a abandonar sus estudios. El interés de esta convocatoria fue ubicar, en el marco de la oferta de capacitación de los CECATI y los ICAT, aquellas experiencias de formación para el trabajo dirigidas a jóvenes que fueran significativas.

¿Qué entendemos por significativo? En este proyecto lo significativo está referido al aporte en términos estratégicos que tiene la experiencia; es decir, la medida en que una experiencia de formación para el trabajo muestra algo nuevo, innovador, cuando realiza una contribución al cómo se desarrolla un programa de formación dirigido a jóvenes. De esta manera, las experiencias fueron seleccionadas en función de sus aportes, sea en el nivel curricular, pedagógico, de vinculación institucional, nuevas focalizaciones, etcétera. A la convocatoria respondieron diferentes centros de formación (CECATI e ICAT) y reportaron 85 experiencias. De éstas se realizó un proceso de selección de trece experiencias que son las que componen este libro: seis de los CECATI y siete de los ICAT.

En estas trece experiencias están representados jóvenes de diferentes perfiles y sectores: madres solteras a una temprana edad, jóvenes que se encuentran fuera del ámbito escolar y laboral, jóvenes de ascendencia indígena, jóvenes con grado universitario que provienen de sectores vulnerables, estudiantes de bachillerato, jóvenes recluidos en Centros de Readaptación Social, jóvenes de comunidades aisladas con limitada oferta educativa y sin opciones laborales, jóvenes con capacidades diferentes. Todos ellos comparten la situación de vulnerabilidad social y económica, siendo ésta uno de los criterios que se utilizó para la selección de las experiencias. Como objetivo de este proyecto nos interesaba observar y analizar cómo los centros de formación para el trabajo enfrentan los retos de capacitar a este segmento de población, qué estrategias están utilizando y qué podemos aprender de ellas.

Para dar cuenta de las experiencias relatadas, el abordaje metodológico fue similar al realizado en la anterior convocatoria. En un primer momento se convocó a las personas responsables de las experiencias seleccionadas a un taller de sistematización y elaboración de relatos. El taller tuvo como objetivos sensibilizar a los participantes sobre el enfoque de la sistematización y dotar de herramientas básicas para su implementación y elaboración de sus propios relatos. Posteriormente, se realizaron visitas de uno o dos días a cada una de las experiencias, con la idea de conocerlas *in situ*, acompañar a los responsables en el proceso de sistematización de sus experiencias y en la elaboración de sus relatos, y establecer contacto con los diferentes actores intervinientes. En ellas se desarrollaron espacios para la recuperación de diferentes voces a través de entrevistas y grupos focales; la información que se generó en estos espacios contribuyó a nutrir el relato de los equipos participantes.

Durante un lapso de cuatro meses se brindó asesoría permanente a los equipos participantes en la elaboración de sus relatos. El objetivo último fue dar cuenta fiel de la estrategia utilizada; es decir, mostrar el aporte de las experiencias en términos estratégicos. Aquí es importante mencionar el papel formativo que tuvo esta etapa, ya que los responsables participaron en una actividad que les llevó a mirar críticamente sus experiencias, a la recuperación de diferentes voces, a tratar de aportar una mirada holística y a saber dar cuenta de sus estrategias utilizando la figura del relato.

A continuación se expone el marco en el que se insertan las estrategias de capacitación de los centros e institutos de formación convocados, el cual da cuenta de por qué las experiencias relatadas devienen significativas para el contexto y la población que atienden. Posteriormente, se presenta una apreciación general de las trece experiencias seleccionadas, a modo de introducirlas, destacar algunos elementos que les son centrales, y realizar una primera agrupación en función de algunos rasgos comunes.

Jóvenes, vulnerabilidad, formación para el trabajo

En el interés de conocer cómo la formación para el trabajo está respondiendo a las necesidades de los jóvenes en México, específicamente aquellos en situación de pobreza, es necesario explorar la problemática social, económica y laboral que enfrenta este sector en nuestro país, la cual incide tanto en el limitado acceso que tienen al mundo del trabajo, así como en la precariedad laboral que sufren quienes sí cuentan con una ocupación.

La pobreza

La realidad que viven los jóvenes que están detrás de los relatos está atravesada por la pobreza. Esta condición que los vulnera es precisamente la que nos ha llevado a indagar sobre cómo las estrategias de los CECATI e ICAT están respondiendo a las necesidades de este sector y la forma en que inciden en sus trayectorias educativas y laborales. Cabe decir que no es posible aproximarse a este horizonte sin ser confrontado por la indignante realidad de la pobreza en sus múltiples dimensiones. De acuerdo con el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en 2014, en México, había 55.3 millones de personas pobres, y de éstas, 11.4 millones se hallaban en situación de pobreza extrema. De manera específica, 44.5 % del grupo de jóvenes de entre 12 y 29 años —quienes representan una tercera parte de la población mexicana— enfrentaba algún tipo de pobreza, así que en 2014 vivían en México cerca de 17 millones de jóvenes pobres. Ante estos números, que pueden impresionarnos, a la vez que presentarnos

de forma muy distante un fenómeno tan complejo cabe preguntarse sobre el significado de la pobreza, cómo se vive en el contexto mexicano y, específicamente, qué implica ser un joven en situación de pobreza en nuestro país.

El índice de pobreza utilizado para dar cuenta de la realidad mexicana ha sido construido desde una perspectiva multidimensional que no sólo considera el factor económico o de ingreso de las personas, sino también está asociada a *condiciones de vida que vulneran la dignidad de las personas, limitan sus derechos y libertades fundamentales, impiden la satisfacción de sus necesidades básicas e imposibilitan su plena integración social*.¹ De esta manera, la pobreza se vincula con la imposibilidad de disfrutar satisfactores de vida esenciales y fundamentales por formar parte de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales de las personas. Un joven se encuentra en situación de pobreza extrema cuando tiene tres o más carencias de seis posibles dentro del Índice de Privación Social (rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) ubicándose por debajo de la línea de bienestar mínimo. En este sentido, la historia de cada joven atendido por las estrategias de capacitación que se relatan da cuenta de un contexto donde abundan las carencias y el limitado acceso a oportunidades para construirse una vida digna; no hay rezago educativo que no se vincule con la imposibilidad de ejercer otros derechos básicos, como la seguridad social, la salud o la alimentación. Así, se entiende en las experiencias relatadas la situación de una joven madre soltera que no pudo inscribirse a un curso de capacitación debido a que el dinero que pudo haber destinado para el transporte tuvo que ocuparlo para comprar leche a su bebé, o el caso de jóvenes indígenas de Guerrero que dejaron de ir a sus talleres de capacitación por el costo que les implicaba trasladarse casi 30 kilómetros desde su comunidad.

El problema de la pobreza en los jóvenes, visto desde sus múltiples dimensiones, está vinculado a una serie de carencias definidas en distintos campos; entre ellas se observan aquellos derechos que deberían estar garantizados por el Estado —como el acceso a seguridad social, la

¹ Véase CONEVAL (2010), *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, México, p. 25.

educación, o la salud pública—, las oportunidades de participación en las decisiones colectivas —que se gestionan más en un plano comunitario o de organización civil local— y, por supuesto, las aptitudes internas desarrolladas en cada joven para hacer pleno uso de sus facultades. Bajo este referente, y considerando un enfoque de desarrollo humano, es posible comprender la pobreza como la carencia de capacidades o de libertades sustanciales humanas. Las personas pobres, específicamente los jóvenes, se encontrarían imposibilitadas de hacer una libre y plena elección en torno de sus modos de realización o autodefinición, situación que los vulnera y marginaliza; parece que siempre se hallan en una disyuntiva entre sobrevivir o realizarse (*es la leche de mi hijo o el transporte para mi curso*).

Al respecto, es importante que este ejercicio pleno de las libertades se asocia tanto a las aptitudes desarrolladas en el joven —a través de la interacción con su entorno familiar, social, económico y político, por medio de la educación, de las relaciones familiares, de las dinámicas de mercado, etcétera— como a las oportunidades o facilidades que la sociedad ofrezca para hacer uso de las aptitudes o facultades desarrolladas. Por ello, Martha Nussbaum (2012) refiere la relevancia de hablar en términos de desarrollo de capacidades combinadas —facultades internas más oportunidades externas— dado que es posible que un joven viva en un entorno político y social que le permita, o incluso le motive, hacer una crítica a su gobierno, pero carezca de una aptitud suficientemente desarrollada para pensar con sentido crítico o pronunciarse; o puede ser que la sociedad eduque a las jóvenes para que sean capaces de ejercer su libertad de expresión en materia de política, pero luego les niegue la práctica y reprima la materialización de la aptitud (Nussbaum, 2012: 41). Este aspecto sobresale en el último diagnóstico del Instituto Mexicano de la Juventud y la Dirección de Investigación y Estudios sobre la Juventud (2013), donde se menciona que la integración de los jóvenes al desarrollo del país se da en condición de desventaja, principalmente por las dificultades que enfrentan para insertarse en el mercado laboral y la desvinculación que existe entre los jóvenes y el entorno que les rodea, así como la deficiente formación y desarrollo de competencias o capacidades.

Jóvenes, lo educativo, lo laboral

Uno de los principales retos que se inscriben en esta situación de desventaja que caracteriza a los jóvenes para integrarse al desarrollo del país es la transición del mundo de la escuela al mundo del trabajo. La problemática de la inserción laboral se ha explicado con diversas razones; sobresalen las limitadas pasantías y prácticas laborales, la baja generación de empleo, la desarticulación que existe entre la formación recibida y el trabajo realizado, así como reducidas prácticas de innovación y emprendedurismo. Según la información de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud (ENVAJ) (IMJUVE, 2012), las principales razones que exponen los propios jóvenes como barreras para insertarse en el mercado laboral son que no han buscado empleo, la carencia de él, y la insuficiente preparación e inexperiencia para aspirar a un puesto específico; esta última atribuible tanto al abandono escolar como a la deficiente calidad que caracteriza los procesos educativos y formativos de estos jóvenes.

Sobre las causas que originan el abandono escolar pueden citarse distintas explicaciones; entre otras resalta la insuficiencia de apoyos económicos, afectivos y técnico-pedagógicos; a ello se añade la falta de paridad entre demandas, expectativas y necesidades de los jóvenes con los contenidos escolares. También se cita el escaso interés que manifiestan los jóvenes por los esquemas tradicionales de estudio, y la poca aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.² Este escaso interés parece estar relacionado con que la educación; de acuerdo con Claudia Jacinto (2009) ha dejado de significar el pasaporte a la movilidad social ascendente, la cual está mayormente mediatizada por la dinámica del mercado de trabajo y por los procesos de desarrollo. Es más, el destino laboral de los jóvenes, siguiendo a Jacinto, está condicionado por el origen socioeconómico, el nivel educativo de los padres y la calidad del circuito educativo al que concurrieron, más que al título o certificado que una determinada institución formativa ofrezca; es decir, se vive una devaluación de las credenciales educativas. Desde esta perspectiva es comprensible que en los sectores más pobres y vulnerables de la sociedad

² Jorge E. Horbarth, (2016), "Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México", *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 14, núm. 2, pp. 1273-1290.

mexicana el abandono escolar se vincule con el desencanto por la utilidad —en términos de acceso al mundo laboral— que brinda la escuela, especialmente en el nivel medio superior.

El abandono escolar y las dificultades de acceso al mundo laboral en México originan a la vez una problemática que en los últimos años se ha agudizado y ha ocupado la agenda de análisis de estudios críticos: el fenómeno de los jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben ningún tipo de capacitación. Llama la atención la situación de estos jóvenes porque el riesgo de ser marginados de manera permanente del mundo laboral es muy alto, riesgo que se intensifica entre quienes viven en hogares de sectores vulnerables. En el reporte de la OCDE (*Panorama de la Educación 2016*), México fue el quinto país —debajo de Turquía, Italia, Grecia y España— con la mayor cantidad de jóvenes en situación de no estudiar ni trabajar; representan 22.1 % de la población entre 15 y 29 años. En la Encuesta Nacional de la Juventud de 2010 se estimó que dos de cada diez jóvenes de 12 a 29 años no estudiaban ni trabajaban, condición de 7.8 millones de jóvenes en México, y de ellos, tres de cada cuatro jóvenes —es decir, 5.9 millones— eran mujeres. Para 2015, la situación no era muy diferente debido a que la mayor parte de los jóvenes inactivos eran mujeres. De acuerdo con el reporte de la OCDE, las jóvenes mexicanas tienen una probabilidad cuatro veces superior de estar en la situación de no trabajar y no estudiar, y de estas jóvenes en desocupación más de la mitad son madres. El desafío es aún mayor si se considera que menos de la mitad de las madres de niños entre tres y cinco años de edad tienen un trabajo; en efecto, México es uno de los países de la OCDE donde la tasa de empleo de las madres de niños pequeños es más baja. Esta situación se ilustra en el relato de la estrategia de capacitación seguida para las madres solteras de Durango, que ha tratado de responder a la condición de marginalidad de jóvenes que no estudian y no trabajan, y que tienen la responsabilidad mayor en la crianza de sus hijos.

Cabe mencionar también la situación de los jóvenes indígenas en nuestro país debido a que este grupo presenta los mayores rezagos en términos de acceso a los derechos básicos de seguridad social, salud y, por supuesto, educación. En 2010, 13.1% de la población en México

era indígena y, de ella, 21.2% era población joven.³ En 2012, poco más de 2.5 millones de jóvenes hablaban una lengua indígena, de los cuales 48,933 no hablaban español⁴ y representaban el sector con mayores dificultades para acceder al sistema educativo y al mundo de trabajo. Este grupo, conformado en su mayoría por mujeres del ámbito rural, representaba el sector más rezagado. Al respecto, todo parece indicar que en México no hay mayor desgracia para un joven que nacer indígena y mujer, con el estigma de la pobreza, las barreras culturales, la marginación geográfica y la discriminación laboral a cuestas.

Ante este panorama adquiere relevancia que varias de las estrategias de capacitación que se relatan en este libro se enfoquen en brindar respuesta a las condiciones particulares de jóvenes indígenas que están fuera del sistema educativo, fuera del espacio laboral y que viven en localidades aisladas; tal es el caso de los relatos sobre jóvenes en los estados de Guerrero y Oaxaca, donde las mujeres han tenido un protagonismo significativo, a pesar de sus roles condicionados por el contexto.

Mención aparte es la de los jóvenes que se encuentran en reclusión, un sector por demás vulnerable en México, donde las fallas en el sistema de justicia potencian el alza del crimen juvenil. Es decir, la estancia de los jóvenes en las cárceles mexicanas —según datos del Centro de Investigación para el Desarrollo— aumenta su aprendizaje en nuevos delitos y escala su nivel de agresividad y violencia.⁵ Es de lamentar también que 40% del total de reclusos —las cárceles mexicanas tiene una población aproximada de 250,000 personas— tienen entre 18 y 30 años,⁶ jóvenes en su mayoría provenientes de sectores vulnerables. El relato de la estrategia de capacitación dirigida a jóvenes reclusos en Nayarit muestra una apuesta por brindar una oportunidad diferente de formación a un sector por demás marginalizado y estigmatizado.

Otro grupo de jóvenes que sobresale en las estrategias relatadas es el de los jóvenes con alguna discapacidad. En el informe de 2015, el INEGI reportó que en México la prevalencia de esta característica, es decir, la

³ Véase “Dinámica demográfica de la población joven en México”, en CONAPO (2010), *La situación actual de los jóvenes en México*, p. 19.

⁴ Datos del CONEVAL, 2012.

⁵ Véase A. Chávez, “Jóvenes, carne de cañón del crimen, alertan” (2016). Disponible en [www.excelsior.com.mx/nacional/2016/03/13/1080560].

⁶ Véase “La justicia penal para menores es simulación”. Disponible en [<http://archivo.eluniversal.com.mx/sociedad/6304.html>].

proporción o frecuencia relativa de individuos de la población que presentan una discapacidad, era de 6% —aproximadamente 7.5 millones de mexicanos— de los cuales cerca de 8% eran jóvenes de 15 a 29 años. Cabe mencionar que este grupo también se encuentra entre los sectores que sufren más discriminación laboral y educativa en nuestro país, debido a que menos de la mitad trabaja o va a la escuela. Asimismo, dentro de este sector, las mujeres son las menos involucradas en actividades económicas, ya que menos de 20% de las jóvenes con alguna discapacidad participa en el mercado laboral.⁷ Entre las entidades federativas que presentan una mayor población de jóvenes con esta característica se ubica Durango; por esta razón, es significativo conocer la experiencia del CECATI 134 en ese estado, una estrategia que es fruto de la alianza de esta institución con el Centro de Integración Laboral.

Precarización laboral

La problemática del acceso de los jóvenes al mundo del trabajo se complejiza con el fenómeno de precarización laboral, que se asocia al tipo de empleo que están llevando a cabo —así como a las condiciones en que lo realizan— quienes han logrado colocarse en un puesto de trabajo. En las últimas décadas este fenómeno ha caracterizado a la población de jóvenes en diversas partes del mundo. En México, la tasa de jóvenes asalariados con empleos de alto nivel de precariedad ha ido en aumento; más de 50% de personas de 15 a 29 años que se incorporan al mercado laboral no tienen un contrato formal, se ven forzados a realizar actividades ajenas a los estudios que hicieron, no disfrutaban de las prestaciones laborales o reciben ingresos inferiores a los 1.5 salarios mínimos.⁸ Las cifras indican que son precisamente los jóvenes entre 14 y 29 años de edad, quienes enfrentan las mayores dificultades para mejorar sus condiciones de trabajo, representando en la mayoría de los casos una mano de obra secundaria para los empleadores.

Las variables que influyen en el fenómeno de precarización laboral están relacionadas con características del mercado de trabajo —los

⁷ Datos de *Mujeres y hombres en México 2012*, INEGI (2013).

⁸ De Oliveira (2006) citada en Y. G. Román Sánchez (2013), “Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México”, *Región y Sociedad*, vol. XXV, núm. 58, septiembre-diciembre, pp. 165-202.

puestos, segmento de mercado, estrategias empresariales, políticas institucionales, etcétera— así como con las características de las trayectorias de los jóvenes en sus diferentes contextos, rural o urbano. Cabe mencionar que aunque el término de *empleo precario* hace referencia a las circunstancias laborales de los asalariados,⁹ las trayectorias individuales condicionan o influyen el acceso a puestos de trabajo precario. Un aspecto crucial de las trayectorias es el educativo, que se expresa en la baja escolaridad y nivel de capacitación que tienen los candidatos a puestos laborales. De acuerdo con De Oliveira (2006) una capacitación de alta calificación o más especializada incide en que los jóvenes tengan acceso a empleos no precarios, mientras que una formación menos especializada o de tipo manual de baja calificación ubica a los jóvenes en ocupaciones con niveles de precariedad más elevados. Ciertamente, debido a los cambios tecnológicos, el mercado de trabajo presenta nuevos requerimientos tanto de educación como de experiencia y habilidades. Al respecto, el sistema educativo aparece como rezagado al no vincularse con las necesidades reales del mercado y al no formar personal calificado en las áreas demandadas. En respuesta a esta situación, el relato de la experiencia del IECAPacítate en Guanajuato aporta elementos estratégicos para acercar los programas de capacitación a las necesidades de las empresas.

Correspondencia educación y trabajo

Según resultados del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE 2013), apoyados con datos de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud en 2012, los jóvenes de nuestro país se enfrentan a tres principales problemas para mejorar su situación laboral: la educación, la experiencia y las pocas oportunidades brindadas por los empleadores. En efecto, lo que determina la precariedad laboral son las necesidades de la empresa, el nivel tecnológico y las decisiones estratégicas de los empleadores; estas

⁹ La Organización Internacional del Trabajo define como empleo precario a la relación laboral donde falta un contrato formal de trabajo, lo que denota inseguridad, y que se caracteriza por ser ocasional, temporal, a tiempo fijo o por subcontratación. Se complementa esta definición con otros estudios como el realizado por De Oliveira (2006) y Y. G. Román Sánchez (2013) que toman en consideración el menoscabo de los derechos laborales básicos, es decir, aquellas condiciones que resultan insuficientes para tener una vida digna, con ingreso que no cubre las necesidades básicas y la falta de prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores.

últimas pesan aún más que las características sociodemográficas de los jóvenes. Los empresarios tienden a ofrecer a los más jóvenes, a las mujeres y a los menos escolarizados las condiciones laborales más bajas y, por tanto, los empleos más precarios. Así, la problemática de incorporarse al mundo del trabajo no es resultado necesariamente de la falta de capacitación o educación, sino de la carencia de empleos que brinden oportunidades a los jóvenes, ante la decisión de los empleadores de arrojar a este sector al trabajo flexible debido a la falta de experiencia (Horbarth, 2014). Ante esta realidad destaca la estrategia de vinculación entre empresas como Toyota y el ICAT-SLP en San Luis Potosí, una experiencia que representa la disposición de una importante empresa del sector industrial automotriz para ofrecer mejores perspectivas laborales a los jóvenes, con base en una alianza interinstitucional que apuesta por una formación de alta especialización. Al respecto, los datos del IMJUVE (2013) señalan que el sector industrial ofrece las mejores condiciones laborales, mientras que es en el sector comercio donde tienden a presentarse situaciones de precariedad laboral.

De lado de los jóvenes, los factores que juegan un papel más fuerte en el acceso a empleos no precarios son el capital social, los contactos personales y las recomendaciones (Jacinto, 2013); sin embargo, en el caso de los sectores vulnerables estos factores son casi inexistentes. En este sentido, México se enfrenta con la dura realidad de una gran cantidad de jóvenes en situación de pobreza, desocupados o con empleos precarios, lo que se manifiesta en una escasa participación y una alta marginalidad en el quehacer económico, cultural, social y político del país.

La educación media superior, punto de quiebre en las trayectorias

Cabe resaltar el problema de los jóvenes que no cuentan con estudios de media superior acreditada, nivel educativo que forma parte de la educación obligatoria desde 2011. Los datos sobre esta problemática son reveladores: sólo 60.9% de la población de 15 a 17 años ingresa a media superior (INEGI, 2014), y de los jóvenes que logran ingresar a este nivel más de 40% (Weiss, 2014; citado por Pieck, 2016) termina abandonando sus estudios. Se evidencia así una situación de jóvenes que al haber

truncado sus trayectorias educativas se enfrentan a la necesidad de definir sus escenarios de vida, sin contar con un apoyo que les permita encaminar sus decisiones, analizar las diversas opciones que tienen para formarse y trabajar, e imaginar y trazar sus posibles escenarios de vida. Son jóvenes que de alguna manera se encuentran “a la intemperie”, con trayectorias interrumpidas y que van rebotando y viviendo a ciegas y en soledad las diversas opciones existentes (Pieck, 2016).

Frente a este marco, la capacitación técnica ofrece posibilidades de desarrollo a jóvenes que están en riesgo de abandonar sus estudios, que los han abandonado por diferentes motivos, que necesitan un trabajo para subsistir, o que se encuentran en zonas muy alejadas de centros urbanos. Estas alternativas de formación para el trabajo son significativas dada la situación de marginalidad y pobreza en la que viven muchos jóvenes y que termina orillándolos a ser víctimas de trata, prostitución y explotación laboral, o ya bien a adherirse a la delincuencia común y a las redes de crimen organizado.

Hay igual diferentes instancias que promueven el acceso al empleo, el desarrollo de emprendimientos, acceso a préstamos económicos y estrategias para la reinserción al sistema educativo. Sin embargo, se trata de programas que no se encuentran articulados entre sí, no abordan la problemática en su conjunto ni forman parte de una política integral de capacitación (Pieck, 2016).

La opción por la capacitación técnica

Los relatos ilustran cómo muchos jóvenes que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad como las aquí descritas optan por incorporarse a diferentes esquemas de formación para el trabajo. Sin embargo, hay argumentos ya conocidos en contra de este tipo de modalidades de formación, que se refieren a que estos programas solamente brindan acceso a segmentos inferiores del mundo laboral que se caracterizan por empleos precarios, a que inhiben la continuación de estudios, que tienen poca correspondencia con las necesidades del mercado de trabajo, que presentan bajo impacto debido a la poca calidad de los programas, que son un desperdicio de recursos dada la atomización de la oferta, que tienen una baja rendición de cuentas, entre otros.

No obstante, los relatos que aquí se presentan aportan evidencia de que la capacitación que se ofrece a través de estos institutos y centros de capacitación puede tener implicaciones muy positivas en los horizontes de vida de jóvenes de sectores vulnerables: es una capacitación rápida y puntual que les permite incorporarse al trabajo, constituye una auténtica segunda oportunidad para muchos jóvenes que la aprovechan y con ello cambian sus cursos de vida, hay un interés genuino en lo que se aprende y, aun en el marco de la marginalidad que caracteriza a estos programas, dejan huella en las trayectorias educativas y formativas de los jóvenes y terminan abriendo horizontes. Probablemente, las trayectorias formativas estén conformadas más bien por puntos sin conexión que poco tienen que ver con una trayectoria laboral sólida en el campo del trabajo (Pérez Islas, 2015), sin embargo, y las experiencias relatadas así lo muestran, este tipo de cursos tienen la virtud de encaminar vocaciones que llevan no meramente a ubicaciones laborales en empleos marginales. Cabe hacer aquí la mención de la diferencia que establece Pérez Islas (2015) entre empleo y ocupación, donde la ocupación es un elemento que a los individuos les da o no sentido. Un empleo nos puede aportar recursos y sacar de una crisis económica, una ocupación da sentido a la vida. Resulta interesante pues encontrar muchos casos en estas historias, donde ciertamente esta modalidad de formación para el trabajo da lugar al nacimiento de ocupaciones en las trayectorias laborales de los jóvenes, y con ello la adquisición de un sentimiento de identidad a partir del trabajo en que se involucran.

La constatación de que no hay suficientes empresas que puedan satisfacer todas las necesidades del empleo, la naturaleza del trabajo en comunidades aisladas, aunada a las condiciones de marginación social y económica en que viven amplios sectores de la población, lleva a dimensionar la importancia que puede tener la capacitación para el trabajo en la respuesta a las necesidades que se presentan en estas poblaciones. No se trata del desarrollo de grandes proyectos, espectaculares inserciones en el sector industrial ni de la generación de emprendimientos a gran escala, “sino de dar cauce a la posibilidad que tienen los cursos de repercutir en el bienestar social y económico de las personas y de que contribuyen al desarrollo de pequeñas actividades económicas en la comunidad: se dinamiza la economía, aunque sea en pequeña escala, pero ésta resulta de mucho significado en estos contextos” (Castillo, 2012).

En un país donde existen más de 35 millones de jóvenes en situación de pobreza, la capacitación laboral que se brinda a través de la capacitación técnica debiera ser una prioridad; sin embargo, llama la atención que, en 2012, México gastó solamente 0.04% del producto interno en este tipo de programas, cifra muy inferior tanto al promedio de los países de América Latina y el Caribe (0.12%) como al de la OCDE (0.15%). De hecho, México es el país de la OCDE que menos gasta en políticas activas para la dinamización del mercado laboral.

Es en este marco de subestimación de la importancia de la capacitación para el trabajo dentro de la política laboral que resulta relevante destacar experiencias que aporten luz sobre cómo brindar una formación relevante en momentos donde la juventud enfrenta momentos de incertidumbre y exclusión. No estamos refiriéndonos a programas de capacitación que ofrecen sólo una pequeña ayuda a la población vulnerable; muchos programas terminan siendo marginales y sin la habilidad para ofrecer capacitación relevante y de calidad. Sin embargo, contar con programas en una escala más pequeña no es el problema; el problema se deriva de no contar con una estrategia amplia que permita incrementar el potencial de las pequeñas actividades en el marco de un desarrollo local y comunitario.

¿Qué distingue a las experiencias?

Presentar las trece experiencias sugiere de inicio realizar una primera clasificación en función de algunos rasgos comunes. En el análisis hemos observado dos grandes dimensiones que nos permiten agrupar las experiencias: la dimensión de vinculación interinstitucional y la dimensión curricular.

En un primer grupo nos encontramos con experiencias donde la vinculación institucional es uno de los elementos que las distinguen; entre ellas, hay experiencias donde desde un inicio se parte de la articulación con otras instituciones como es el caso de Chihuahua con la alianza que tiene el CENALTEC con la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte (FCFN), y la experiencia de San Luis Potosí que refiere a la alianza del ICAT-SLP con la empresa Toyota y Casa Don Bosco.

En este mismo grupo están dos experiencias que se distinguen por la alianza que han establecido los planteles de capacitación con los telebachilleratos (la experiencia del CECATI 33 en Veracruz y del CECATI 34 en Aguascalientes). Una tercera experiencia está dada por la vinculación que establece el CECATI 134 de Durango con el Centro de Integración Laboral.

En un segundo grupo están experiencias donde la dimensión curricular es la que tiene un mayor peso dentro de la estrategia, en tanto que todas ellas implican un reto en términos de cómo brindar una capacitación que sea relevante y pertinente que responda a las necesidades de este segmento de población. Éstas se caracterizan por ofrecer programas de formación a segmentos de jóvenes: reclusos (CECATI 132), indígenas (ICAPET en Oaxaca; ICAT Olinalá en Guerrero), madres solteras (CECATI 91), jóvenes urbanos marginales y en situación de riesgo (ICAT-EQ), universitarios egresados de carreras técnicas (IECA Guanajuato), y bachilleres (IECA Guanajuato).

Finalmente, hay una sola experiencia que se distingue por ofrecer un programa de formación para el trabajo integral para jóvenes vulnerables (CECATI 196 en Valle de Chalco).

Experiencias de vinculación

Las experiencias de vinculación se distinguen por establecer alianzas iniciales institucionales, donde cada una de las instituciones cumple con diferentes funciones en la tarea de proveer capacitación a jóvenes vulnerables. Tanto la experiencia del ICAT-SLP y del CENALTEC en Chihuahua constituyen ejemplos de vinculación que han permitido proporcionar programas de capacitación de calidad al brindar una formación para el trabajo integral que ofrece un vínculo real con el mundo del trabajo.

Alianza CENALTEC y la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte, en Ciudad Juárez

Hay varios elementos que distinguen a la experiencia del CENALTEC y que la llevan a constituir un modelo de formación para el trabajo con jóvenes vulnerables. De inicio está el papel que cumple la Fundación

Comunitaria de la Frontera Norte (FCFN), a través de su programa *Desafío*, en el proceso de selección de participantes, lo que brinda garantías de que el programa llega a jóvenes de sectores que viven en condiciones de alta vulnerabilidad, amén de contribuir a la permanencia de los jóvenes en el programa. Posteriormente, la primera fase del programa es clave en la transmisión de valores y competencias sociales que acaban siendo fundamentales en cambios actitudinales y en la motivación de los jóvenes hacia el programa. En la primera fase del programa de la Fundación, el vínculo que establecen los jóvenes con sus coordinadores es fundamental, vínculo que se mantiene a lo largo de todo el programa, que ayuda a la estabilidad de los estudiantes y a ir sorteando los diferentes retos que se van presentando a lo largo del proceso. Es en esta etapa cuando se forman los valores y los jóvenes van adquiriendo el compromiso; es la que brinda las bases para dar el paso a la siguiente fase, que es cuando el CENALTEC toma la estafeta al responsabilizarse del proceso de capacitación técnica de los jóvenes.

Para los jóvenes, este esquema de formación para el trabajo representa poner un pie dentro de un programa de capacitación de alta tecnología; no es cualquier programa de capacitación. A ello se debe que sea más viable la incorporación laboral, ya que se atiende la formación en competencias que cubren nichos especializados del mundo del trabajo (como puede ser el diseño para la elaboración de productos plásticos). De nuevo aquí, en la etapa de capacitación técnica, el vínculo que se establece con los docentes constituye uno de los elementos fundamentales donde descansa la solidez del programa.

El programa considera una tercera y cuarta fase donde se hace efectiva la inserción al trabajo, primero con una estancia de varias semanas y posteriormente con el acceso formal. También durante estas etapas se mantiene una relación de acompañamiento con el personal de la Fundación, lo que permite que los jóvenes cuenten con la asesoría necesaria hasta verse insertados laboralmente, sea en la industria o en el desarrollo de pequeños emprendimientos.

El esquema de formación para el trabajo entre el CENALTEC y la FCFN se caracteriza además por una serie de vinculaciones institucionales que permiten atender necesidades específicas, tales como asesoría psicológica, certificación de estudios, vínculo con instancias que apoyan para el otorgamiento de créditos y préstamos. Estas articulaciones brin-

dan un carácter de integralidad a la experiencia y permiten atender la problemática de los jóvenes desde diferentes frentes.

***Alianza ICAT-SLP, Toyota y Casa Don Bosco,
en San Luis Potosí***

Otro ejemplo de macro vinculación es la experiencia de formación para el trabajo que se desarrolla en el marco de la alianza interinstitucional entre el ICAT-SLP, la empresa Toyota y la Casa Don Bosco. En este caso, la formación en competencias blandas y la parte formativa en valores y actitudes está dada tanto por Casa Don Bosco como por Toyota (dentro de lo que viene siendo el primer módulo en el cual se presentan elementos de la filosofía Toyota); por su parte, el ICAT-SLP participa en el lanzamiento de la convocatoria y en la contratación del instructor. La participación de estas tres instancias lleva a que el programa de formación cuente con integralidad, además de ofrecer vinculación laboral a través de la participación de Toyota. Es un programa que no representa un costo para los jóvenes, hombres y mujeres que asisten, a quienes se les pide contar con nivel de estudios de bachillerato. El relato que se hace de esta experiencia habla de la transformación de los jóvenes a lo largo del curso. Muchos de ellos trabajan y, aun cuando el proceso de formación es muy exigente, la tasa de abandono es muy baja. La mayoría consigue ubicarse, sea en Toyota o en alguna empresa automotriz. Destaca en esta experiencia el vínculo que desarrollan los docentes con los estudiantes y que resulta fundamental para la motivación de los jóvenes y para el éxito del desarrollo del proceso de formación.

Las dos experiencias brindan lecciones importantes para el desarrollo de programas que busquen ofrecer capacitación de calidad a jóvenes vulnerables; en este sentido, creemos que ambas tienen la posibilidad de ser replicadas. Ambas presentan varios elementos que destacan, entre ellos: llegar a jóvenes de sectores vulnerables; el programa es gratuito, logra formar en competencias blandas e incidir en el ámbito actitudinal y de valores, cuenta con posibilidades reales de inserción laboral, brinda acceso a una formación en competencias especializadas para la industria (lo que contribuye a una mejor inserción y movilidad laboral), la tasa de abandono es baja, el vínculo docente es fundamental, y se acompaña a los estudiantes a lo largo de todo el proceso.

Vinculación entre los CECATI y los telebachilleratos, en Veracruz y Aguascalientes

Hay dos experiencias cuyo tema es la vinculación que han establecido planteles del CECATI con la modalidad de telebachilleratos rurales: la del CECATI 154 en Aguascalientes y la del CECATI 33 en Río Blanco, Veracruz. En ambos casos, la vinculación se refleja en que sean los CECATI los que apoyan en la impartición de la materia práctica o de formación para el trabajo que forma parte de la currícula de los telebachilleratos y que tan marginalmente tiende a impartirse en la mayoría de los planteles.

En las dos experiencias sobresale la importancia de que sean los CECATI quienes apoyen en la impartición de esta materia, ya que cuentan con los recursos y conocimientos que difícilmente serían impartidos en los telebachilleratos. Entre sus ventajas destaca que los estudiantes salen mejor formados en esta materia, egresan con dos certificados, y que los instructores que están a cargo son docentes conocedores y formados en las especialidades que se imparten: carpintería, TIC, corte y confección, enfermería. La vinculación resulta útil ya que muchos de estos jóvenes, como se hace constar en los dos relatos, difícilmente continúan sus estudios; de ahí la importancia de que cuenten con conocimientos y habilidades (aunque sea mínimos) para desempeñarse en un oficio.

Entre los inconvenientes que muestran las dos experiencias está la problemática que implica para los estudiantes acudir a los planteles del CECATI para cursar las especialidades: lejanía, costo, falta de transporte, inseguridad, permiso de los padres, etcétera. Cuando se han podido enfrentar estos inconvenientes (por ejemplo, con el apoyo de padres organizados para sortear el problema del transporte en los inicios de la experiencia), la vinculación ha sido exitosa y ha incidido en la motivación de los jóvenes, en la adquisición de habilidades y en el interés de otros telebachilleratos por incursionar en este tipo de vinculación. Las dos experiencias señalan un contraste importante entre un primer escenario donde los estudiantes han podido desplazarse a los planteles para adquirir la capacitación, y un segundo escenario cuando la capacitación es impartida en las aulas del telebachillerato con el apoyo de docentes que se desplazan a las comunidades para brindarles la capacitación. En estos casos, la falta de equipo y herramienta en las instalaciones educativas de

los TEBA, dificulta que la capacitación sea impartida en condiciones adecuadas, lo que lleva a que se impartan en condiciones marginales y sin la calidad debida. Son pocos los planteles de telebachillerato que cuentan con instalaciones propiamente acondicionadas para la impartición de un oficio, como pudiera ser carpintería, corte y confección, o ya bien TIC. Las condiciones de marginalidad en que operan muchos de estos planteles se percibe en ambas experiencias. Comenta una docente: “en las comunidades atienden a los alumnos y se le da un servicio a una población que en ocasiones no cuenta ni siquiera en donde sentarse, mucho menos lo indispensable para trabajar, ni un lugar decente ni adecuado para tal fin”. Se comenta en el relato cómo un taller de informática estaba en un principio en un aula que mide dos metros y medio de ancho por ocho metros de largo. “Podrán imaginar el espacio, lleno de cajas y mobiliario que no usaban, ya que allí antes lo utilizaban como bodega”.

Algo que distingue a ambas experiencias es la presencia de un momento de “auge” y otro de “declive”. La vinculación con los TEBA tiene periodos prometedores hasta que aparecen las dificultades propias del traslado de los estudiantes a los planteles del CECATI. Eso da pie, en el caso de Veracruz, a una etapa de franco desarrollo de esta experiencia de vinculación, hasta el momento en que ante la dificultad del traslado de los estudiantes a los planteles del CECATI, ante la marginalidad en que operan los talleres en las aulas del TEBA y ante la complejidad implicada en el traslado de docentes a las aulas para impartir los talleres, sean cada vez menos los planteles que conservan este acuerdo.

En el caso de Aguascalientes, el acuerdo de vinculación dura varios años hasta que se ve roto por la negativa de una nueva administración de los TEBA para mantener el vínculo con los CECATI. El acuerdo se renueva a principios de 2016 cuando cambia la administración de los TEBA y se le apuesta de nuevo a reiniciar la vinculación para la impartición de talleres de capacitación.

Estas dos experiencias representan estrategias de vinculación que permiten acercar la formación para el trabajo a jóvenes que se encuentran en comunidades aisladas y que difícilmente continúan con estudios superiores. En este sentido, lo significativo de ambas experiencias está en querer generar el vínculo entre los CECATI y los telebachilleratos, debido a la necesidad de que los jóvenes tengan elementos de un oficio

al terminar la prepa. Este esquema brinda la posibilidad de que la educación media superior en zonas aisladas del medio rural se vea enriquecida por un componente de formación para el trabajo que le puede ser útil al joven en sus futuros itinerarios educativos y laborales. En ambas experiencias están presentes retos; sin embargo, son también elocuentes de la importancia de acercar la formación para el trabajo a esos espacios y, en este caso, el espacio de los TEBA constituye un espacio privilegiado. Las dos experiencias muestran cómo este vínculo tiene claros efectos en la población, al acercarles una capacitación que de otra manera no podrían recibir y que les transforma sus vidas.

Vinculación entre el CECATI 134 y el Centro de Integración Laboral, en Durango

La experiencia del CECATI 134, en Durango, da cuenta de la serie de vicisitudes institucionales que tuvieron lugar en el ánimo de dar respuesta a la incorporación de jóvenes que viven con una discapacidad. En esta experiencia destaca la vinculación que se desarrolló entre el CECATI y el Centro de Integración Laboral (CIL), que sentó las bases para el desarrollo de programa de capacitación a este segmento específico de la población. ¿Cuál es el aporte de esta iniciativa? Entre otras cosas destaca el hecho de que los jóvenes con discapacidad reciban capacitación, lo que les abre un futuro más prometedor. La madre de un joven señalaba que los cursos que ofrecen los CECATI son como el umbral de formación al que pueden llegar estos jóvenes, es como la universidad. Señala una de ellas: el CIL representa un nivel académico básico y fundamental, mientras que la formación que otorga el CECATI representa la culminación de la formación para nuestros hijos. El relato subraya la importancia que tuvo el nexo con el CIL y el paso que significó para los jóvenes incorporarse a otro espacio de formación que les abre mejores posibilidades en la vida. A raíz de este enlace, el relato da cuenta de los arreglos que tuvieron lugar para que el CECATI fuera considerado como un centro incluyente, lo que implicó arreglos curriculares, sensibilización y capacitación de docentes, entre otros. El aporte de esta experiencia consiste en la maleabilidad institucional que se precisa para dar respuesta a segmentos de población con necesidades específicas, en este caso jóvenes que presentan alguna discapacidad.

Estrategias curriculares

En la selección que se realizó están representadas seis experiencias que tienen que ver con diversas estrategias curriculares que intentan responder a las necesidades de cada grupo de población, sean jóvenes rurales, reclusos, con capacidades diferentes, sin escolaridad y sin trabajo, indígenas o de comunidades aisladas con difícil acceso a la educación y con escasas oportunidades laborales.

Atención a jóvenes reclusos en Nayarit

La experiencia del CECATI 79 llama la atención y resulta interesante. Primero, por ser un programa de capacitación dirigido a jóvenes reclusos; en segundo lugar, porque la capacitación que se ofrece versa sobre la temática del emprendedurismo, aspectos contables, trámites para dar de alta una empresa, mercadotecnia básica, etcétera. Una de las inquietudes que nos llevó a seleccionar esta experiencia fue: ¿qué interés pueden tener los jóvenes reclusos en estos temas? Y bien en este caso destacan varios elementos: sobresale el papel de un docente comprometido y entusiasmado con acercar la capacitación a un grupo especialmente vulnerable, lo que refiere, como pasa en muchas experiencias, a la fuerza que tiene el vínculo docente-alumno para transformar lo que puede ser una experiencia común en una significativa y que trascienda. Otro de los elementos importantes y singulares en este caso es el diseño de un curso de capacitación que busca dotar de herramientas para que los internos puedan emprender una actividad económica dentro del reclusorio. Uno de ellos comentaba al respecto la importancia de este curso, a diferencia de los cursos de oficios que se les ofrecen (plomero, carpintería, por ejemplo): “para qué nos sirve un curso de herrería o plomería si no lo voy a poner en práctica mientras no salga y no me va a dar dinero”. En cambio, un curso sobre emprendimiento de negocios les permite desde dentro ir generando pequeñas iniciativas económicas con el apoyo de sus familiares. Y es que la estancia en el reclusorio demanda contar con ingresos que les permitan hacer frente a los gastos del día a día, de ahí la importancia de generar un ingreso por fuera. En el relato se comentan varios ejemplos de jóvenes que han podido desarrollar este tipo de iniciativas; otros utilizan las herramientas y conocimientos ad-

quiridos una vez que salen del reclusorio, como comenta el profesor Emiliano: “no te estoy enseñando para que busques empleo, sino para que seas tu propio jefe”. Son varios los testimonios de hombres y mujeres que están agradecidos por los conocimientos que adquirieron en estos cursos y que una vez egresados del reclusorio han podido emprender diversas iniciativas productivas. Resalta aquí el vínculo docente que se establece a lo largo de los cursos y que se muestra en el apoyo y compromiso que caracterizan al profesor. Es así cómo, incluso ya egresados los estudiantes, se mantiene el contacto y la orientación en sus emprendimientos. Al igual que muchas otras, esta experiencia no se sostendría ni tendría la relevancia que ha tenido si no fuera porque detrás de ella está la presencia de un docente entusiasmado y comprometido con el programa.

Finalmente, lo que destaca en esta estrategia es haberse podido acercar a este segmento de jóvenes con una oferta curricular diferente que se ha ido desglosando poco a poco en el interés de ofrecer un programa integral en el tema del emprendedurismo. Esta estrategia es ejemplo, al igual que muchas otras, de microiniciativas, la mayoría de las veces desapercibidas, pero que cobran un significado muy alto en quienes la reciben, amén de ofrecerles herramientas que les ayudan a mejorar sus posibilidades de inserción social y laboral. Adicionalmente, es un curso que les brinda visión y expectativas a los jóvenes en sus particulares condiciones de vida. La experiencia aporta en cuanto da luces sobre la necesidad de diversificar la currícula de los programas de capacitación, en aras de responder efectivamente a las necesidades de los jóvenes aún en condiciones de reclusión.

Banda de música en Oaxaca

Algo similar ocurre con la experiencia del ICAPET en Oaxaca, donde en respuesta a la petición de jóvenes de una comunidad se logra brindar una capacitación que responde a sus intereses y que no forma parte de la oferta curricular “normal” de los centros de capacitación. El relato da cuenta de los esfuerzos de actores, institucionales y comunitarios, por ofrecer formación en música a un grupo de jóvenes en Santa Lucía Buenavista, comunidad alejada, ubicada en la serranía de Oaxaca. Al igual que el relato de Nayarit, aquí también se da cuenta de una experiencia

pequeña, muy recóndita, que habla de las múltiples posibilidades de la formación para el trabajo cuando se busca atender necesidades específicas. La formación musical, en contextos donde los jóvenes difícilmente continúan sus estudios de media superior debido a la falta de ofertas educativas locales, representa una alternativa de inserción social y laboral. El relato da cuenta de las dificultades —muchas de ellas logísticas— por las que atraviesa la experiencia y de nuevo el papel que tiene el vínculo docente en el desarrollo óptimo de la experiencia. Se habla igualmente de la precariedad de los recursos para hacer frente a las necesidades de un curso de capacitación en música, en este caso para comprar instrumentos musicales. Ahí es cuando confluyen actores comunitarios, institucionales y familiares para aportar, cada quien según sus posibilidades, a fin de que la experiencia del grupo permanezca y se consolide.

Capacitación en PLM en Guanajuato

La experiencia del IECA en Guanajuato es un ejemplo de una estrategia de formación para el trabajo que permite poner a los jóvenes en contacto con cursos técnicos de alto nivel e incidir en su desarrollo profesional. Es un curso gratuito promovido por el IECA sobre la especialidad del diseño asistido por computadora (PLM) y que presenta alta correspondencia con las necesidades en el mundo del trabajo. El universo de jóvenes que asiste a estos cursos cuenta, por lo general, con estudios universitarios y proviene de hogares de bajos recursos. Son jóvenes que podrían insertarse en la industria en niveles operativos; sin embargo, y como ellos mismos comentan, tomar el curso de PLM hace toda la diferencia al brindarles acceso a segmentos superiores en el mundo del trabajo. Así, una de las virtudes que ofrece este programa es la movilidad laboral, que va de la mano con las herramientas y conocimientos proporcionados por el curso. En este sentido, el curso actúa como una catapulta en sus trayectorias, a diferencia de escenarios donde los jóvenes solamente cuentan con el título de ingeniería. Se comenta de casos exitosos de jóvenes que se han desarrollado y destacado tanto como instructores especializados en estos campos del conocimiento como en diferentes puestos en la industria. La experiencia que se relata es ejemplo de la necesidad de repensar la currícula de muchos programas de capacitación en aras de ofrecer un nivel de capacitación que responda a nichos que

demanda el mundo laboral y que brinde mayores posibilidades de movilidad. Se comenta sobre cómo muchos programas continúan formando en habilidades generales que no son tan valoradas por la industria al no responder a sus necesidades.

IECApacítate en Guanajuato

Otra experiencia del IECA es el programa IECApacítate. Este programa está enfocado en brindar conocimientos y herramientas a jóvenes estudiantes de bachilleratos tecnológicos con objeto de facilitar sus inserciones laborales. El programa se da en el marco de un esfuerzo de vinculación del IECA con diferentes instancias de educación media superior tecnológica. El programa busca reforzar la capacitación que ya reciben los estudiantes en sus aulas, con competencias técnicas y blandas que son brindadas por los centros de capacitación, en este caso por los ICAT en la entidad. La idea detrás de esta iniciativa es que haya una mayor correspondencia entre los perfiles de los jóvenes y las necesidades específicas de contratación de las empresas. El relato sobre el diseño y puesta en operación de esta estrategia muestra la importancia que tiene para los jóvenes egresar de su bachillerato con un perfil reforzado en competencias que demanda el mundo laboral, particularmente cuando son jóvenes que difícilmente tendrán la oportunidad de cursar estudios superiores. Destacan también en el relato los retos que implica esta estrategia en términos de lograr articulaciones efectivas con los sectores empresariales en aras de ubicar laboralmente a los jóvenes.

CAPACITA-T en Durango

En Durango se seleccionó la experiencia del CECATI 91, para dar cuenta del programa CAPACITA-T, un programa que ha sido promovido por la DGCFT a nivel nacional. En esta experiencia, resulta de interés constatar los aportes que puede hacer un curso básico de capacitación en las trayectorias de vida de los jóvenes. Es indudable que el programa CAPACITA-T constituye una apuesta curricular ante la situación que viven muchos de los jóvenes que se encuentran en circunstancias de no estar estudiando y sin trabajo. Consiste en un programa básico polifuncional de cuatro meses en que se capacita al joven en una

especialidad (en este caso Estilismo y Bienestar Personal, o ya bien Asistencia Familiar y de Salud) que se complementa con cursos transversales (como puede ser emprendedurismo, administración del tiempo, inglés, informática). La propia dinámica grupal, así como el hecho de que los jóvenes hagan un espacio en sus vidas para entrar en contacto con estos conocimientos, resulta determinante en el efecto que puede tener un programa de tan corta duración. La experiencia que se narra se focaliza en jóvenes madres. En voz de ellas, el curso les abre horizontes, las anima a encarrilarse en el proceso de capacitación, las saca de la inercia en que estaban. Solteras que por su propia condición viven circunstancias sociales difíciles en lo que respecta a bajos niveles de escolaridad y falta de fuentes de trabajo. Si bien el curso tiene rasgos muy básicos, cumple la función de atraer a un sector de población que prácticamente está desligado de espacios educativos y laborales. El curso de estilismo abre oportunidades de autoempleo, pero sobre todo despierta en las jóvenes el interés por aprender cosas nuevas. Así hay quienes se animan a continuar con una formación más intensa, sea incorporándose a los cursos regulares, reiniciando sus estudios o desarrollando pequeños microemprendimientos. Nos parece que lo importante de estas iniciativas, y que constituye la virtud estratégica del CAPACITA-T, es que es una propuesta práctica, de poca duración, con una currícula integral que logra llegar y motivar a jóvenes vulnerables excluidos.

Programa de formación dual en Querétaro

Entre las experiencias que brindan acceso a nichos especializados del mercado de trabajo, destaca la incursión en un programa de formación dual que está desarrollando el ICAT-EQ, como programa piloto. Con este programa se busca brindar capacitación en alta tecnología, una experiencia que abre un horizonte de posibilidades en el ámbito de la formación y el trabajo especializado de jóvenes vulnerables. El esquema dual ha resultado muy atractivo por la vinculación directa que ofrece entre la teoría y la práctica, a partir de contextos reales de aprendizaje y desde el enfoque alemán de acompañamiento a jóvenes aprendices.

Con apoyo de la Senior Experten Service, una fundación de la industria alemana para la Cooperación Internacional, el ICAT-EQ concibió un modelo dual para la capacitación en Maquinados Industriales y

Matricería dirigido a jóvenes de sectores vulnerables, y fundamentado en la importancia que ha adquirido la industria automotriz para la región.

El programa se diseñó con la colaboración de la empresa Troquelados PSM. Se elaboró la malla curricular y un plan de contenidos de competencias tanto técnicas como transversales, que garantizan que los jóvenes estén facultados para ser contratados por la empresa al término de su formación.

El programa piloto de Maquinados industriales y Matricería arrancó en enero de 2016 con cuatro aprendices. Actualmente, los estudiantes están iniciando el tercer semestre de su formación y ya aportan con algunas actividades en áreas de la empresa. La evaluación que se hace al término de cada módulo, así como el desempeño demostrado por los jóvenes en las prácticas empresariales que tienen en PSM, ofrece indicadores prometedores de que esta estrategia de formación dual tendrá una incidencia muy importante en las trayectorias de los jóvenes.

El esquema dual ha implicado un gran reto de comunicación y equilibrio en el ritmo de la formación, tanto para la empresa PSM como para el ICAT-EQ. Ambas partes han tenido que trabajar de manera muy cercana y conjunta para llevar esta propuesta hacia los horizontes esperados. Esta apuesta le ha significado al ICAT-EQ posicionarse como una institución de avanzada en la región, al escalar en la profesionalización de técnicos y de oficios calificados en Querétaro.

Grupo TECOMAQUE en Guerrero

La experiencia del Grupo TECOMAQUE en la comunidad de Tecorrales y apoyada por el ICATEGRO muestra lo que una institución y una comunidad son capaces de hacer en el ánimo de brindar capacitación a jóvenes indígenas rurales de comunidades aisladas. La experiencia se distingue por acercar la oferta de capacitación con objeto de acceder a jóvenes que viven en Tecorrales, lejos del plantel de Olinalá, y cuya situación social y económica es de gran vulnerabilidad. Algo que distingue a este acercamiento reside en que la capacitación gira en torno del rescate de la artesanía local, en este caso la cerámica de Olinalá, lo que habla del proceso de reinserción y reencuentro de la comunidad con una actividad que ya es suya por tradición. El relato conjuga la voz de diferentes actores, entre los que destacan los propios jóvenes que decidieron

formar parte de este proyecto. Sus voces son elocuentes de la situación de exclusión que marca su cotidianidad, pero también del enorme significado que encuentran en esta actividad que les ha permitido hacerse de una fuente de trabajo. Al igual que otros de los relatos de este libro el aporte de esta estrategia está en mostrar que hay formas de llegar a jóvenes que se encuentran en alto grado de marginación, en este caso con una estrategia que incorpora a los jóvenes en un proceso de formación, amén de dotarlos de habilidades y conocimientos que les facilitan un desempeño en el mundo del trabajo. El proceso no es fácil; en ese sentido, el relato da cuenta de las resistencias y obstáculos que tuvieron que sortearse comunitariamente, desde necesidades materiales (espacios y materiales) hasta problemáticas que tocan más la dimensión cultural en lo que se refiere a valores y creencias. En el relato se percibe la solidaridad y el compromiso, en este caso del ICAT de Olinalá, por reproducir la formación y producción de artículos de Olinalá en otras comunidades, y con ello brindar posibilidades de desarrollo social y económico en lugares tradicionalmente marcados por la carencia y falta de oportunidades.

Formación para el trabajo integral en Valle de Chalco

El último relato de este libro es sobre la experiencia del CECATI 196, que permite observar el desarrollo de una estrategia integral de formación para el trabajo dirigida a jóvenes vulnerables, en el seno de una comunidad que presenta elevados niveles de marginación social y económica: el Valle de Chalco. Entre los rasgos interesantes de la experiencia, destaca el esfuerzo institucional por ir más allá de la oferta tradicional de cursos, en el ánimo de brindar una capacitación que ofreciera mejores posibilidades para la inserción social y laboral. Así, el relato da cuenta de los diferentes frentes y estrategias que se fueron diseñando para tratar de responder a las necesidades de los jóvenes, tales como la necesidad de fomentar el espíritu emprendedor, enriquecer los cursos con temas complementarios (inglés, trabajo en equipo, liderazgo, administración del tiempo), el desarrollo de un centro emprendedor, creación de cursos cortos básicos como paquetes promocionales para inscribirse después en un curso regular, el fomento de la certificación y continuación de estudios a través del vínculo con el INEA, pláticas sobre temas de salud y prevención de drogas, encuentros deportivos, creación de una biblioteca virtual,

atención a jóvenes con discapacidad, desarrollo de eventos para fomentar el emprendedurismo (Expo Emprendedores) y otros como la Expo Orientación Vocacional para apoyar a los jóvenes en sus diferentes itinerarios de formación.

Estas actividades son indicadoras de iniciativas institucionales encaminadas a generar estrategias diversas para responder a las necesidades de los jóvenes en un contexto particularmente vulnerable. Muestran diferentes caminos, que se ensayan como prueba y error, con miras a brindar una oferta de formación para el trabajo que parte de la integralidad como premisa básica. La apuesta a la integralidad, como dimensión que sustenta y que brinda riqueza a la experiencia desarrollada por el CECATI, se constituye en uno de los paradigmas si lo que se desea es brindar una formación para el trabajo que responda a las necesidades de los jóvenes vulnerables desde diferentes frentes. La experiencia se constituye en un ejemplo que debe considerarse por las diferentes instancias de formación para el trabajo.

El relato muestra cómo a lo largo del proceso y como medio para sostener y apoyar muchas de las actividades han sido cruciales las articulaciones y vínculos que el CECATI desarrolló, sea con el municipio —como uno de sus colaboradores centrales—, sea con instituciones como el DIF, el INEA y otros para apoyo de actividades específicas. Así, se resalta cómo la vinculación constituye una de las estrategias fundamentales cuando se busca ir más allá de la capacitación técnica puntual tradicional.

Mención final

En este libro se presentan trece experiencias que han sido relatadas por personas que las conocen de cerca, que han estado detrás de ellas, que las han apoyado, promovido y con las cuales se han comprometido. Todas dan cuenta de experiencias de formación para el trabajo dirigidas a jóvenes que viven en situación de vulnerabilidad. Todas representan una apuesta estratégica para brindarles habilidades y conocimientos que les puedan ser significativas en la reorientación de sus escenarios de vida. Hay energía puesta en cada uno de estos relatos, hay voluntad para que las estrategias trasciendan y logren sus objetivos. Al inicio de este proceso

de investigación-sistematización de experiencias se plantearon tres consignas básicas con objeto de dar sustento, significatividad y homogeneidad a los relatos: la primera fue que se hiciera presente la subjetividad, es decir, la experiencia vivida por el autor y los actores involucrados; otra, que se recuperaran diferentes voces, en el ánimo de triangular y mostrar no sólo la perspectiva del relator principal, lo que añade riqueza a la narración; la tercera fue que se diera fiel cuenta de las estrategias en sus diferentes niveles. Esta última consigna es central, ya que los relatos tienen el objetivo ante todo de compartir, de aprender de estas experiencias y de derivar lecciones que enriquezcan la forma en que se está abordando la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Por el acompañamiento que hemos brindado a los relatores a lo largo de este proceso de investigación tenemos la certeza de que los relatos que aquí se presentan dan cuenta de estas tres consignas fundamentales.

Enrique Pieck Gochicoa
Martha Roxana Vicente Díaz

Referencias

- Castillo, Marisol (2012). "Historia de la gran familia del ICAT Champotón y sus artífices de desarrollo. La importancia del capital social para la formación de emprendedores", en Enrique Pieck (coord.), *En el camino... Formación para el trabajo e inclusión: ¿hacia dónde vamos?*, México, UIA-ICAT, pp. 193-229.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) (2010), *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*, México, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, p. 25. Disponible en [www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/Metodologia_Multidimensional_web.pdf].
- Consejo Nacional de Población (Conapo) (2010), "Dinámica demográfica de la población joven en México", en *La situación actual de los jóvenes en México*, México, Secretaría de Gobernación-Conapo. Disponible en [www.unfpa.org.mx/publicaciones/cuadro_3.pdf].
- IMJUVE (2013), *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*, México, Instituto Mexicano de la Juventud-Dirección de Investigación y Estudios sobre Juventud. Disponible en [http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Diagnostico_Sobre_Jovenes_En_Mexico.pdf].
- IMJUVE (2012), *Encuesta Nacional de Valores en Juventud 2012. Resultados Generales*, México, Instituto Mexicano de la Juventud. Secretaría de Desarrollo Social. Disponible en [www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/ENVAJ_2012.pdf].

- IMJUVE (2010), *Encuesta Nacional de la Juventud 2010*, México, Instituto Mexicano de la Juventud. Secretaría de Desarrollo Social. Disponible en [www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Presentacion_ENJ_2010_Dr_Tuiran_V4am.pdf].
- INEGI (2013), *Mujeres y hombres en México 2012*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en [cdecod.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101215.pdf].
- INEGI (2014), *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 2014*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Horbarth, Jorge E. (2016), “Contrastes regionales de la discriminación laboral hacia los jóvenes en México”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 14, núm. 2, pp. 1273-1290.
- Jacinto, Claudia (2013), “La formación para el trabajo en la escuela secundaria como reflexión crítica y como recurso”, en Claudia Jacinto, *Propuesta Educativa*, vol. 2, núm. 40, noviembre, pp. 48-63.
- Jacinto, Claudia y María A. Gallart (1999), *Por una segunda oportunidad. Estrategias de formación para el trabajo para jóvenes vulnerables*, Montevideo, Cinterfor-OIT.
- Nussbaum, Martha C. (2012), *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, Barcelona, Paidós Ibérica, pp. 37-40.
- Pérez Islas, José Antonio (2015), “La nueva condición juvenil”, *Agencia Informativa Conacyt*. Disponible en [www.conacytprensa.mx/index.php/sociedad/personajes/3148-la-nueva-condicion-juvenil-jose-antonio-perez-islas, consultado el 16 de febrero de 2016].
- Pieck, Enrique (coord.) (2012), *En el camino... formación para el trabajo e inclusión: ¿hacia dónde vamos?*, México, Universidad Iberoamericana-Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT).
- Pieck, Enrique (2016), “Jóvenes ‘a la intemperie’: la ausencia de una política de formación e inserción”, *Nexos. Distancia por tiempos: Blog de educación*, 29 de junio de 2016. Disponible en [<http://educacion.nexos.com.mx/?p=273>].
- Román Sánchez, Yuliana G. (2013), “Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México”, *Región y Sociedad*, vol. XXV, núm. 58, septiembre-diciembre, pp. 165-202.

ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN





**Alianza estratégica del
CENALTEC con la Fundación
Comunitaria de la Frontera
Norte: rescate de jóvenes en
situación de riesgo a través de
la formación para el trabajo**

Lizette Sáenz Andujo*

Chihuahua



INADET
INSTITUTO DE APOYO
AL DESARROLLO
TECNOLÓGICO

* Jefa de Vinculación del CENALTEC en Ciudad Juárez, Chihuahua. Una de las funciones principales que ha desempeñado en los últimos años es vincular al instituto con diferentes empresas, instituciones y organizaciones donde sea necesaria la capacitación técnica como una herramienta para elevar la productividad y la calidad de vida de las personas.

“Lo que cuenta en la vida no es el mero hecho de haber vivido.

Son los cambios que hemos provocado en las vidas de los demás lo que determina el significado de la nuestra”.

Nelson Mandela

Introducción

ESTE RELATO PRETENDE DAR cuenta de la experiencia que se ha generado de la alianza estratégica del Centro de Entrenamiento en Alta Tecnología (CENALTEC) con la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte (FCFN), a través de su programa *Desafío*. Se contará la estrategia que se ha utilizado y los resultados obtenidos los cuales han sido significativos en la vida personal y profesional de jóvenes. Son muchas las voces, los relatos, las vivencias que dan cuenta de lo importante que ha sido este trabajo y del cambio que ha generado no sólo en la vida de los jóvenes que han participado en él, sino también en sus familias y comunidad. En estas líneas se quiere dar vida a las experiencias de los actores y participantes en este programa. Si bien es un programa que no está diseñado para llegar a las masas ni tampoco se caracteriza por ser un programa asistencialista, sí está diseñado como un programa integral que permite al joven que participa, tener una formación integral en aproximadamente nueve meses y estar listo en ese tiempo para incorporarse al mercado laboral con muchas probabilidades de éxito. Desde la primera generación de jóvenes, en 2011, a la décima generación, en julio de 2015, han sido 2,552 jóvenes graduados del programa *Desafío* donde más de 80% han cursado su capacitación técnica en CENALTEC.

El contexto, Ciudad Juárez

El Gobierno Federal lanzó, en febrero de 2010, la estrategia Todos Somos Juárez, Reconstruyamos la Ciudad en respuesta al círculo vicioso de violencia que se enfrentaba. Todos Somos Juárez agrupó todas las herramientas que el gobierno tiene a su disposición para resolver de fondo el problema de la inseguridad. Además de incluir acciones en el tema de seguridad pública, la estrategia incluía acciones concretas en los temas de economía, empleo, salud, educación y desarrollo social. El objetivo era romper el círculo vicioso de inseguridad al proporcionarle a la población oportunidades sociales y económicas para impulsar la reconstrucción del tejido social y disminuir la prevalencia de conductas anti-sociales en la ciudad.¹

Menciono lo anterior ya que aun cuando creo que ese programa ayudó en muchas dimensiones y ejes no se ha presentado una estrategia integral por el gobierno en la cual se pueda actuar a favor de la problemática en la juventud, de jóvenes que no estudian ni trabajan y muy seguramente no tienen oportunidades de cambiar esa realidad.

Bien menciona Luis Miguel González (2010) en su artículo “Generación ni-ni: una estampa en el limbo”: “Tenemos un problema enorme y le ponemos enfrente soluciones pequeñas y desarticuladas. Lo que hagamos con los jóvenes determinará nuestra viabilidad, como país. Son millones de ilusiones perdidas, cientos de miles de proyectos no realizados y una herida social de cicatrización complicada. ¿Quién será el audaz que los convierta en esperanza y artífices de nuestro desarrollo?”.²

Ciudad Juárez, según el censo del INEGI en 2010, es el municipio más poblado del estado de Chihuahua, con 1,332,131 millones de habitantes y es el sexto municipio con mayor población del país. De su población, 26% corresponde a jóvenes entre los 15 y 29 años; es decir, 346,354 habitantes. El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años o más es de nueve, lo que significa que ese grupo poblacional ha cursado, en promedio, hasta la secundaria.³

¹ Estrategia *Todos Somos Juárez, Reconstruyamos la Ciudad*, recuperado en 1 de agosto de 2016 [www.conadic.salud.gob.mx/pdfs/todos_somos_juarez_28junio.pdf].

² L. González, (2010), *Generación Ni-Ni: una estampa del limbo*. Recuperado el 2 de agosto de 2016 [eleconomista.com.mx/caja-fuerte/2010/02/12/generacion-ni-ni-estampa-limbo].

³ *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social*, CONEVAL 2010.

El CONEVAL en su diagnóstico de la pobreza 2010 declara que el municipio de Juárez se ubica en el décimo municipio con el mayor número de personas en situación de pobreza extrema, y que 51.5% de la población, es decir, 676,347 personas, tiene ingresos por debajo de la línea de bienestar.



Esta situación afecta especialmente a los jóvenes y niños.

El Colegio de la Frontera Norte declara que alrededor de 120,000 jóvenes en Ciudad Juárez entre los 13 y 24 años, 45% del total de este rango de edades, no tiene acceso al aparato escolar ni eventualmente al mercado laboral. Lo primero determinado por fuertes rezagos de cobertura del sistema escolar público entre la secundaria y la universidad; lo segundo, especialmente debido a la coyuntura económica. Estos jóvenes se concentran en los sectores sociales de menores ingresos y residen en áreas de la ciudad con amplios rezagos urbanos y de vivienda.⁴

La alianza

Fue en 2010 cuando una persona solicitó una reunión porque quería presentarnos un proyecto muy interesante y quería proponernos participar en él; me dijo que iba de parte de la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte, la cual yo nunca había escuchado y no tenía ni idea de que hacían o a que se dedicaba. Esta persona me presentó un nuevo programa que querían desarrollar en Ciudad Juárez, la única ciudad en todo México donde iniciarían. El programa que me mostró se llamaba A Ganar, el cual posteriormente (2015) fue nombrado *Desafío*, y me

⁴ *Todos somos Juárez, Reconstruyamos la Ciudad*, (2010), Propuesta para coordinar y focalizar las iniciativas gubernamentales y sociales.

platicó que ya se había implementado en 17 ciudades de América latina, donde se ha incorporado al deporte como herramienta de reclutamiento y desarrollo. También me mencionó que su objetivo era llegar a jóvenes que viven en las zonas más marginadas y en situaciones vulnerables en la Ciudad. Buscaban aliados, ya que necesitaban dar capacitación a estos jóvenes para que tuvieran herramientas en su vida y poder así buscar un trabajo digno.



Fue así como el CENALTEC se convirtió en aliado y asumió la responsabilidad de brindar formación técnica a los jóvenes. Y bueno, ¿qué es el CENALTEC? Es una unidad de capacitación del Instituto de Apoyo al Desarrollo Tecnológico, sectorizado a la Secretaría Innovación y Desarrollo Económico, cuya función es

ofrecer programas y cursos de capacitación a personal técnico en áreas específicas que demanda la industria en el estado de Chihuahua. Los cursos que se ofrecen son diversos y la mayoría están basados en el componente de 20% de contenido teórico y 80% de contenido práctico; algunos de estos cursos son Moldeo de plásticos por Inyección, Maquinado Convencional, Maquinado CNC (Control Numérico Computarizado), Electromecánica, Soldadura TIG y MIG, Diseño y Manufactura asistida por computadora, Refrigeración, Controladores Lógicos Programables, Informática, Administración, Inglés, Lectura de Planos, Metrología, Tolerancias geométricas, Calidad, entre muchos otros. Como parte de su vocación, el CENALTEC brinda atención a grupos vulnerables; en este caso, a jóvenes que no estudian ni trabajan. Este grupo vulnerable tomó especial relevancia y atención en 2009 y 2010 cuando la violencia en nuestra ciudad se recrudeció.

Recuerdo que el proyecto me pareció demasiado bueno para ser real, ya que incluía el pago de transporte al lugar donde tomaría la capacitación técnica, así como el pago del curso de capacitación, cosa que rara vez ocurre. En aquel momento me sentí emocionada de ver que había

una manera de cambiar la realidad de algunos jóvenes. Si bien eran pocos —alrededor de 200 jóvenes que ellos reclutarían en la primera generación— estaba segura que eran suficientes para emprender un proyecto así y sembrar un cambio real y un mejor futuro. Tuve la sensación de gran alegría al iniciar este nuevo reto que no se veía nada fácil. Fue entonces cuando empezamos a conocer el trabajo de la Fundación Comunitaria de la Frontera Norte (FCFN), que tiene como misión promover la mejora de Ciudad Juárez a través de la suma de esfuerzos y recursos filantrópicos.

En respuesta a la situación de baja educación, desempleo y violencia que afecta a los jóvenes juarenses en desventaja, la FCFN adoptó una estrategia integral —a través del programa *Desafío*— que visualiza al joven como agente de cambio y como responsable de su propio desarrollo. Esta estrategia consiste en brindar a jóvenes de escasos recursos económicos, que viven en las colonias con más rezago y violencia de Ciudad Juárez, la oportunidad de capacitarse y acceder a un empleo decente mediante el desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales para la vida, la colocación en el mercado laboral, el emprendimiento de un negocio o la reinserción en el sistema escolarizado, a la vez que superan retos de comportamientos psicosociales negativos para fortalecer una cultura de paz. El programa *Desafío* es muy completo y se resume en cuatro fases o etapas que permiten al joven sensibilizarlo, lo hacen crecer como persona y resaltar valores muy importantes como la lealtad y el trabajo en equipo. También le ayuda a adquirir habilidades para la vida y recibir educación formal, a través de una capacitación técnica, la cual les ayudará a elevar sus probabilidades de un mejor empleo y elevar su calidad de vida.

El programa *Desafío*

El programa va dirigido a jóvenes de 16 a 29 años de edad, con secundaria terminada que no estudian ni trabajan, que viven en condiciones de pobreza, en desventaja social y en situación de riesgo de violencia y delincuencia, y que radican en las colonias más marginadas de Ciudad Juárez. Constituye un modelo único e innovador ya que atiende el problema de desempleo juvenil con una metodología de desarrollo de habilidades a

través del deporte y de la capacitación técnica. La meta del programa es que el egresado pueda colocarse en un trabajo, continúe sus estudios formales o pueda emprender un negocio. Si se cumple cualquiera de estas tres metas puede decirse que el programa cumplió con su objetivo.

Reclutamiento de los jóvenes

Para este programa colaboran organizaciones de la sociedad civil, tales como: Enlace Comunitario, FEMAP, Sembradores de Paz y Esperanza, A.C., Centro de Capacitación Integral y Desarrollo Integral de la Familia, A.C., Techo Comunitario, Gente a Favor de Gente, CASA Promoción Juvenil, Sumando Esfuerzos por Juárez, UACJ, La tenda di Cristo, Centro Santa Catalina, Centro Familiar Ayuda, ubicadas en distintos lugares de la ciudad, distribuidas en ocho principales puntos. En cada organización se reclutan alrededor de 30 jóvenes, los cuales son invitados, seleccionados y reclutados por cada facilitador.

La parte de reclutar jóvenes no siempre resulta fácil. A pesar de que el programa les ofrece cubrir prácticamente todos los gastos, no todos los jóvenes cumplen con los requisitos mínimos (edad, nivel de estudios, no estudiar ni trabajar), y tampoco el más importante de los requisitos que es tener las ganas de salir adelante.

Un gran reto también es convencer a la familia del joven que desea participar y hacerle ver que todo lo que aprendan será para lograr mejorar su vida. En muchos casos la misma familia es de los principales obstáculos a los que se enfrentan, son los que les dicen a los jóvenes que no pueden, que para qué se superan, que no es cierto que puedan cambiar su realidad. También hay discriminación de género: a muchas de las chicas les dicen que por ser mujer no pueden, que no saben, o que para qué estudian si ellas se van a casar.

Algunas de las estrategias que usan los facilitadores para reclutar es identificar las zonas donde se reúnen, como canchas deportivas o esquinas. Se les puede entregar volantes con la información. Asimismo, la publicidad de boca en boca, de jóvenes que ya han estado en el programa y lo recomiendan a más jóvenes ayuda mucho, ya que ellos mismos cuentan cómo ha sido su experiencia y cómo les ha cambiado la vida. Las redes sociales también son muy utilizadas, los jóvenes pasan mucho tiempo en ellas.

Ahora bien, en el programa se queda quien en verdad necesita la beca, ya que en los anuncios no se menciona que es gratis; se usa la palabra beca o sin costo, que es lo mismo, pero tiene otra connotación. Siempre se aclara que no pertenece a algún partido político ni a ningún programa de gobierno. La alianza entre instituciones reconocidas y de alto nivel como es CENALTEC influye mucho para que el joven se anime a entrar.

Se puede pensar que es fácil reclutar, ¿quién no va a querer una beca y aparte hay apoyo para el transporte? Aun así se complica, porque el joven no cree, aunque le pongas todo en bandeja de plata. La facilitadora Marijó nos da cuenta de ello en su experiencia:

Para mí la etapa de reclutamiento ha sido difícil, por la zona en la que me encuentro. Es una población bastante distinta, antes de iniciar, cuando estaba en inducción yo lo veía como que en un mes claro que puedo conseguir la meta de reclutar a 30 jóvenes. Pero ya cuando estás en campo, reclutando, ves el desinterés de los jóvenes, cuentan con todos los requisitos, pero no tienen el interés de estudiar o bien algunos no cuentan con secundaria, tienen la primaria y con eso se dan por bien servidos. En ese sector van maquiladoras a ofrecerles trabajo y con que cuenten con primaria los contratan, ya ellos no tienen esa motivación para seguir estudiando porque saben que van a tener un trabajo. Además, siento que, por su situación, como por ejemplo ellos no pagan agua, les llevan pipas, no tienen gran cantidad de gastos y se conforman con un sueldo bajo. Ha sido muy difícil reclutar. Yo tengo sólo 12 jóvenes.

María José Rosas Aros

Facilitadora desde la 11va. generación para la Fundación Pedro Zaragoza en el Centro Comunitario KM 29

Cada generación es muy diferente para reclutar y se hacen distintas cosas, también varía la estrategia según el sector. Carolina, facilitadora del programa nos platica su experiencia reclutando:

En lo personal algo que me funciona bastante es ubicar las segundas (venta de ropa y objetos usados) de la zona donde hay muchísima gente y llevamos una grabación, que hicimos nosotros, en la cual explica el programa brevemente y dice acércate, infórmate y participa. Solamente los jóvenes que les llama la atención y les motiva escuchar esa

grabación se acercan, te piden información, se la das, los citas en el Centro y sí tienes que aplicar tu poder de convencimiento y de ventas, porque al fin y al cabo les estas vendiendo el programa. Cada zona es una estrategia diferente. También usamos las redes sociales, a mí en lo personal no me funcionan, pero tengo otros compañeros que les ayuda bastante. Trabajamos en equipo los facilitadores, reclutamos para todos, nos complementamos. Yo recluto para todas las zonas.

Carolina Hernández Zeferino

Facilitadora desde la 5ta generación de la organización Sembradores de paz y esperanza en el Centro Francisco I. Madero

Capacitación a los facilitadores

El perfil de los facilitadores es que cuenten con un nivel de estudios de sociología, psicología, trabajo social o afín. Previo a cada inicio de generación,

los facilitadores son capacitados en la metodología del programa, la cual puede ser adecuada o modificada según vean ellos las necesidades específicas de su grupo de jóvenes.

La capacitación se da en función de dos grandes ejes de la metodología: actividades para los jóvenes en un aula y actividades en una cancha. Sobre esto se dividen las

temáticas en varios procesos, los cuales dirigen a los facilitadores hacia cómo actuar en determinada situación; por ejemplo, cómo se debe hacer un calentamiento antes de hacer ejercicio o cómo cerrar un tema de choque en una dinámica de aula que implique contacto verbal con los jóvenes. Para los facilitadores que llevan más de una generación se busca que esta capacitación refuerce las habilidades que ya tienen sobre el programa y sobre todo la importancia de cómo ellos modifican y anexan



dinámicas que sirven para los diferentes temas que los jóvenes ven durante la fase 1. Al respecto, se les supervisa y se les da acompañamiento de la organización a la que pertenecen. También la Fundación los supervisa; si un facilitador se siente débil en algún tema, con toda confianza acude a la Fundación y se le apoya para fortalecer esa parte.

Los facilitadores siguen dando seguimiento a los jóvenes en las siguientes fases y tienen reuniones periódicas con ellos, generalmente cada 15 días, lo que permite revisar que estén avanzando, o bien percibir cualquier problema que pueda ser un obstáculo para su desarrollo en las siguientes etapas.

Los facilitadores también se apoyan en dos componentes extras, que son la ayuda psicológica y el apoyo para las adicciones. Si ellos descubren que alguno de los jóvenes presenta problemas psicosociales, intrafamiliares o de adicciones, es canalizado a un centro de apoyo especializado para que lo ayuden a superar esas situaciones. Alrededor de 50% de los jóvenes del programa son canalizados a alguno de estos apoyos o a ambos.

Las fases del programa

El programa se apoya en cuatro fases que menciono a continuación y que iré explicando a detalle:

Etapa 1: Habilidades de empleabilidad a través el deporte

Etapa 2: Capacitación técnica

Etapa 3: Experiencia práctica

Etapa 4: Seguimiento

Fase Uno: Habilidades de empleabilidad a través del deporte

En esta fase se trabajan habilidades para la vida y el trabajo a través de seis pilares: comunicación, trabajo en equipo, disciplina, respeto, auto-desarrollo y enfoque en resultados. Los desarrollos de estas habilidades le permitirán al joven sentirse más seguro y equipado. Esta fase se desarrolla en 160 horas, alrededor de dos meses, usando el deporte —principalmente el fútbol— y la activación física como herramienta. En ese periodo, los facilitadores y jóvenes reclutados estarán aplicando estrategias

y dinámicas para trabajar las habilidades que mencionamos en los distintos centros de las organizaciones que colaboran.

Cabe mencionar que los facilitadores juegan un rol muy importante durante las cuatro fases, ya que se vuelven parte de la vida de los jóvenes, guías y confidentes. Mucho del trabajo es motivarlos nuevamente a vivir, a tener metas y esperanza.

El detonante del programa generalmente se da en la primera semana, cuando se trabaja con los jóvenes en hacer su proyecto de vida; les permite que no vayan viviendo no más por vivir, sino que tengan un plan, una meta. Que sepan qué quieren y cómo lo van a lograr. La metodología que se usa da la oportunidad al facilitador para hacer cambios, es flexible, y esto es muy bueno ya que cada grupo es distinto. De esta forma se logra que el joven vaya convencido de saber lo que realmente quiere.

Víctor Martínez nos platica cómo ha sido su experiencia como facilitador:

Me da gusto ver como a partir de fase 1 los chicos vuelven a tener interés, motivación, vuelven a encontrar en su familia un apoyo que quizá lo sentían perdido. Para mí, la satisfacción más grande es poder estar ahí con un chico cuando él vuelve a creer que tiene una oportunidad de vida, una nueva posibilidad de renacer. El programa cambia vidas, cuando llegan a CENALTEC los chicos traen otra visión, traen otra alternativa, si ellos los conocieran en fase 1 verían que el cambio es mucho.

Víctor Arturo Martínez Mendoza
Facilitador desde la 9a. generación de
la FCFN en el Centro Olivia Espinoza

Por otro lado, la joven Blanca Reyna, egresada de Administración y Ventas, y participante de la 7ma. generación nos cuenta lo importante que considera ella esta primera fase:

Me sentí muy a gusto, la 1ra. etapa es relajada, te enseñan cosas para la vida, yo cargaba una amargura horrible por perder a mis padres tan joven, me sirvió para relajarme un poco. La fase 1 es la más importante porque te da seguridad, las herramientas como ser humano. Te enfoca a dónde vas. Te preguntan cómo te ves de aquí a cinco años. Es una fase retadora, ahí sabes a dónde vas a llegar.

Es importante enseñar a los jóvenes a soñar sin límites, pero con objetivos y metas claras para lograr esos sueños; no sólo soñar por soñar, sino que se puedan trazar objetivos claros y poco a poco ir lográndolos. Verónica, también facilitadora del programa, nos comparte lo importante que es la constancia en todo este proceso:

El componente fundamental de etapa 1 es la constancia, el que te mantengas firme, el que les enseñes a los muchachos que te tienes que levantar todos los días temprano, que la constancia te va a permitir llegar a donde vas. Es muy determinante el vínculo, la presencia, qué tanto nos metemos en sus vidas y ellos en las de nosotros. El hecho que conocemos a sus amistades, a sus familias. Invadimos lo que es su vida. Y ellos invaden la nuestra. Hay buenos días y hay malos días.

Verónica Pérez Grijalva
Facilitadora desde la 7a. generación de
Desarrollo Juvenil del Norte en el Oratorio Lupita

Al preguntarle a un grupo de primera fase, a una semana de haber iniciado, si el programa estaba cumpliendo con sus expectativas, con lo que habían pensado o sentido, una de las participantes nos dice:

Yo siento que es todavía más de lo que nos habían prometido. Yo me imaginaba que íbamos a venir a jugar futbol, a hacer deporte, y luego íbamos a ir a estudiar, pero nos están enseñando más cosas como valores, trabajo en equipo, cosas que no nos enseñan en las escuelas, donde obtienes un conocimiento y pasas un examen. Aquí se están esmerando en hacer que aprendamos cosas útiles para la vida.

Cuando platicamos con los facilitadores y los escuchamos contar sus experiencias se puede apreciar claramente la gran vocación que tienen ellos para servir a los jóvenes y al programa, no sólo están por estar, por tener un trabajo, sino realmente están comprometidos con cada uno de los jóvenes que llegan, a tal grado que se forma un vínculo muy fuerte, el cual continúa no sólo lo que dura todo el programa, sino también después de haberlo concluido; se sienten amigos, se sienten familia.

Aurora, otra de las facilitadoras, nos cuenta emocionada qué es lo que considera más significativo del trabajo que hace:

Lo más significativo para mí es que como facilitadores nos da la oportunidad de trascender en la vida de otras personas y eso es algo increíble. Ver el resultado final de una generación graduada, y que ves a los jóvenes que reclutaste. Decir que sí pudieron. Que ellos, a su manera, a su alcance, a su forma, te agradecen, están pendiente de ti por ese lazo que se forma en fase 1. A mí me gusta cuando van jóvenes egresados a ayudarme a fase 1 porque no hay mejor voz para convencer a jóvenes del programa, enamorarlos, que unos jóvenes egresados.

Rosa Aurora Salazar Hernández
Facilitadora desde la 7a. generación
para la organización Tenda di Cristo en
la Colonia San Francisco

Dos estrategias muy importantes que se abordan en esta fase son las de orientación vocacional y la elaboración de un currículum.

La primera estrategia que es orientación vocacional permite a los jóvenes definir qué quieren estudiar. Ésta se lleva a través de cuatro herramientas básicas que se proporcionan en esta fase. Las herramientas son: *a)* una plática sobre las especialidades para que puedan conocer de qué trata cada una de ellas; *b)* un evento donde los jóvenes egresados comparten con sus compañeros cómo vivieron ellos la parte de capacitación técnica que corresponde a la fase 2; *c)* la aplicación de exámenes de orientación vocacional por un despacho de psicología que entrega como resultado dos opciones de capacitación en las que el joven puede orientarse, y *d)* se organizan visitas a las escuelas para que los jóvenes conozcan las diferentes opciones de capacitación, a través de recorridos y pláticas con maestros y directivos. Estas acciones abren el panorama con objeto de que los jóvenes cuenten con más elementos para elegir la especialidad que más les agrade y que puedan cursarla durante seis meses. Esto ayuda a que enfoquen su proyecto de vida y que haya una menor tasa de abandono.

La segunda estrategia consiste en la orientación que reciben los jóvenes durante una semana para que aprendan cómo elaborar un currículum. Se trabaja sobre una plantilla sencilla y fácil de leer, se les enseña a que debe ser práctico, conciso, y sobre todo real, explotando sus habilidades y capacidades y especialmente sus aptitudes, así como aspectos que cabe considerar en una entrevista de trabajo. Asimismo, en caso que el joven

necesite buscar un empleo para enfrentar problemas económicos, la Fundación los apoya encontrándoles un “trabajo de emergencia”. Se les busca un empleo que no interfiera con las actividades del programa y con esto ayudan a disminuir la deserción.

Fase Dos: La capacitación técnica en el CENALTEC

Al finalizar la fase 1 los jóvenes seguirán a fase 2, donde permanecerán 400 horas para recibir capacitación técnica (alrededor de seis meses).

Al iniciar la primera generación fueron meses de mucho trabajo y preparación. Empezamos a revisar los contenidos de las capacitaciones, a diseñar y adecuar los programas de capacitación técnica que fueran más demandados y que les permitiera a los jóvenes colocarse en empleos de un nivel técnico para que el empleo fuera mejor remunerado.

Han sido varios los cambios a través de estos seis años en que se ha ofertado el programa; la experiencia nos ha hecho ir modificando la cantidad de horas, los contenidos, según se ha visto la respuesta del mercado laboral. También hemos ido agregando nuevas capacitaciones; de esta manera podemos ampliar la oferta educativa y así ofrecer más opciones a los jóvenes del programa que se capacitan con nosotros. El esquema en que nuestros instructores se basan es dar 20% de contenido teórico y 80% de contenido práctico, lo cual garantiza que, al momento que ellos egresen, estén preparados para incorporarse al mercado laboral y así cerrar la brecha entre educación y trabajo, ya que habrán estado aprendiendo a través de la práctica. Actualmente, las capacitaciones que se ofertan para el programa son:

- Herramientista (también se usa el término de maquinado convencional o Máquinas Herramientas).
- Electromecánico.
- Soldadura TIG-MIG con mantenimiento industrial.
- Moldeo de plásticos por inyección con mantenimiento de máquinas. Esta especialidad se adaptó ya que vimos la necesidad del mercado laboral de no sólo contar con personas en conocimiento del proceso del moldeo de plástico, sino que sean capaces de encontrar fallas de las máquinas y poderlas solucionar.

- Administración y ventas. En esta especialidad se trabajó en conjunto con la Fundación y la empresa Pepsico para desarrollar la ya que no existía. A través de las cinco generaciones en que se ha ofertado, se han hecho adecuaciones según ha evolucionado el mercado laboral.
- Calidad.

Las primeras generaciones del programa fueron más difíciles para los instructores, ya que los alumnos no venían tan enfocados ni tampoco se aplicaban estrategias de orientación vocacional con los alumnos; sin embargo, esto ha permitido ir formulando recomendaciones a los facilitadores y coordinadores. Alejandro Rocha, instructor de electromecánica, estuvo desde la primera generación y nos platica cómo ha sido la relación instructor-alumno para este programa:

Las primeras dos generaciones de *Desafío* pienso que fueron las más duras como instructores porque de ahí nosotros empezamos a hacer algunas recomendaciones a los facilitadores sobre cómo seleccionar y cómo formar mejor a los jóvenes en la etapa 1, antes de llegar a nosotros. Ahora tenemos mejores jóvenes cuando llegan aquí, la constancia es mayor; al principio había más deserción, ahora veo a los grupos y salen prácticamente todos.

Para mí, un factor clave que le da al programa una gran diferencia es la constancia, estar ahí con ellos y no separarse para nada de ellos. Si no sabemos qué está viviendo afuera el joven, no está conectado con nosotros, tenemos que entrar en su vida. A veces llegan diciéndome que tienen hambre, y vamos y comemos todos o les mando a traer algo; si uno camina sin fijarse se van a empezar a quedar atrás. Tiene uno que ser constante en todo.

Impartir clases a jóvenes de este programa es diferente a cualquier clase que se pueda impartir, ya que se debe trabajar en la seguridad en sí mismos, que crean que pueden, que tengan confianza de que van a poder lograr terminar toda la capacitación. El instructor los tiene que motivar día a día para que acudan a aprender. Se les debe motivar para sacarlos de las calles o de sus casas, donde muchas veces permanecen todo el día sin hacer algo productivo. Muchos de los jóvenes que van y se capacitan a CENALTEC se ocupan hasta siete u ocho horas: cuatro en ir y regresar a casa, más las tres o cuatro horas que dura la capacitación.

La relación que logran los estudiantes con sus instructores es muy fuerte y a la vez importante, ya que se sienten escuchados, valorados, motivados. Así, se anclan al programa y disminuyen las posibilidades de abandono al estar acompañados. Muchos de los jóvenes ven a sus instructores como mentores, les toman mucha confianza, y ellos se involucran en distintos aspectos como trabajo, familia, hijos.

Es muy importante el acompañamiento de los instructores ya que en fase 2 también surgen muchos obstáculos, y en el camino pueden desertar. Una de las egresadas de la capacitación técnica en electromecánica, Ruth —mejor conocida como Chan—, es ejemplo vivo de muchos obstáculos por los que pasan los jóvenes, en especial las mujeres con la discriminación de género que viven. Ella fue madre soltera a la edad de 15 años y sólo tenía estudios de primaria; empezó a trabajar y sólo ganaba el salario mínimo en una maquiladora en turnos de 12 horas. Sus posibilidades de cambiar su realidad eran muy pocas; sin embargo, cuando su hija estaba en primaria se dio cuenta que ella necesitaba retomar sus estudios o su hija la rebasaría. Su primer meta fue entrar al Instituto Chihuahuense de Educación para los adultos, donde pudo terminar su primaria y secundaria. Ahí empezó su nuevo camino. Ella nos relata:

Decidí estudiar en el CENALTEC en el área de Electromecánica. Durante el periodo de mi capacitación pasé por situaciones muy difíciles como lo fue el fallecimiento de mi padre. En ese momento pensé en dejar nuevamente la escuela. Siguiendo con mis estudios realmente les puedo comentar que no tenía ni idea de lo que era la Electromecánica, no quiero decir con esto que ya lo tenga dominado en 100%, pero cuento con las herramientas necesarias para desempeñarme en este ramo a pesar de que esta carrera no es muy común en las mujeres y para algunas personas era más fácil aconsejarme buscar otras opciones más apropiadas, “No lo hagas, sólo perderás el tiempo”, frases como éstas son algunas a las que estuve expuesta y tuve la necesidad de superar, ya que desde el primer momento que inicié el curso me sentí que había elegido la carrera correcta y estaba convencida de que si quieres algo tienes que luchar para obtenerlo.

Para los instructores es un reto trabajar con estos grupos de jóvenes, ya que la mayoría trae deficiencias en el conocimiento y comprensión de

las matemáticas. El instructor de electromecánica y soldadura, Fernando Zavala, nos comparte su experiencia:

Sí es muy difícil trabajar con ellos en la parte de las deficiencias que traen, como son las matemáticas, pero la mayoría de los jóvenes tienen la capacidad de aprender, son muy inteligentes, pero como instructores a veces tenemos que buscar cuál es la mejor forma en que cada alumno entienda. Me siento muy bien cuando me dicen que no pueden hacerlo y a la vuelta de una semana logran hacer la práctica. Pueden llegar más allá. Tienen muchos problemas y escuchándolos podemos ayudar a resolverlos. Es algo muy gratificante ver cómo se van transformando desde que empiezan hasta el final.

En todas estas especialidades se incluyen 60 horas de inglés, que les permite iniciar en el conocimiento de este idioma y les es útil para comprender conceptos y lenguaje que se utiliza en la industria. Generalmente, este módulo crea cierto miedo en los jóvenes, ya que la gran mayoría nunca ha estudiado este idioma, o bien cuando llevaron clases de inglés, les fue muy difícil avanzar. El instructor, Manuel López, quien es uno de los instructores que imparte este módulo, nos cuenta cómo ha sido su experiencia:

Es complicado enseñar, porque si no hay alfabetización en español, imagínense qué difícil es lograr que los muchachos se alfabeticen en el inglés. Definitivamente es algo complicado... Es hacerles comprender que el inglés es una herramienta que ellos pueden utilizar, para que cuando trabajen puedan entender una instrucción. A unos se les debe explicar desde cero. Esta labor es algo único, y personalmente da mucha satisfacción.

Como parte de la alianza con la Fundación se otorga un precio preferencial a los alumnos en la adquisición de un paquete que incluye todo el material que se utilizará (equipo, materiales para prácticas, manuales, etcétera) lo que garantiza que se cubran las prácticas en tiempo y forma, así como que se revisen todos los contenidos. No hay limitante económica para no poder hacerlo. Otra ventaja es la gran flexibilidad que les ofrecemos, adecuándonos la mayoría de las veces a los horarios y fechas

de inicio que requieren, permitiendo así coincidir exactamente en las fechas en que termina fase 1 y estar listos para recibirlos en la fase 2.

Antes de recibir a la generación que entrará en fase 2 se tienen visitas de los jóvenes para que puedan conocer el CENALTEC, ver cómo son los talleres donde ellos estarán estudiando por los siguientes seis meses. Raúl Varela, director técnico y quien coordina a los instructores, nos comparte lo comprometido que está su equipo y la importancia y el significado que tiene trabajar con los jóvenes que participan en este programa:

Una ventaja que ha tenido el programa al aliarse con CENALTEC es que en todos los cursos los instructores han ido más allá que una simple relación maestro-alumno; han tenido el tiempo de escucharlos, apoyarlos, incluso algunos instructores hasta les han dado dinero cuando no han comido. Algunos maestros se preocupan por conseguirles trabajo y en cuanto saben de una vacante les comentan. Con este tipo de grupos se requiere guiarlos, insistirles en las reglas. En repetidas ocasiones se ha platicado con los instructores para hacerles saber que son grupos que vienen con carencias no nada más económicas, sino de formación y personales; aquí tienen que dar un poco más, no sólo venir a dar la clase.

También realizamos una reunión previa con facilitadores, instructores y personal administrativo para hacer una presentación oficial e ir creando lazos entre estas tres figuras que juegan un papel determinante en el joven, y que estarán en contacto directo con él todo este tiempo que continúa.

Esta etapa es de suma importancia ya que son seis meses dedicados a aprender, a estudiar y prepararse. Es una fase formativa, ya que los instructores les exigen puntualidad, disciplina, orden, limpieza, así como seguir el reglamento. Muchos de los jóvenes no están acostumbrados a seguir reglas por lo que en muchas ocasiones entran en conflicto con su instructor; sin embargo, la mayoría de las veces el joven se va adecuando a la nueva forma de trabajo y se va ordenando. Marco Antonio Rivas nos relata una de las satisfacciones de ser instructor del programa:

Los jóvenes cuando llegan aquí ya pasaron por algunos filtros, llegan con muchas ganas. La emoción sobrepasa las limitantes que traigan:

“Me gusta tanto que me aplico para hacerlo”, cuando palpan que están aprendiendo algo que les va a servir para su desarrollo personal dicen: “Hay que hacerlo, es la única salida que tenemos”. Está el caso de Omar, él estaba trabajando en la obra, vino e hizo el curso de maquinado convencional, le entro la curiosidad por el curso de maquinado CNC, empezó a estudiar, y ahora está en un trabajo donde están reparando moldes y herramientas, que son herramientas críticas; ahora está en el curso de mantenimiento de moldes. Sin duda es una satisfacción como maestro el influir de esa forma en el perfil de una persona. Más allá de la currícula está la parte humana que tenemos que cuidar y desarrollar: es apostarle al futuro, reparar el tejido social. Depende de lo que hagamos ahora si esa semillita que hayamos sembrado va a rendir frutos.

La instructora Adriana Escalera, que imparte el curso de administración y ventas, nos relata que ella insiste mucho a los jóvenes que en verdad crean todo lo que pueden hacer:

Los jóvenes que entran a *Desafío* son chicos vulnerables. Son mamás solteras, papás solteros, jóvenes que se hacen cargo de sus papás. Yo les digo que pueden emprender una empresa, hacer su propio negocio. Trabajé mucho con los muchachos en que se la creyeran, que emprendieran, que se ayudaran, que hicieran equipo. Se cuidan entre ellos. En el caso de mi grupo de administración, algunos que estaban trabajando como operativos o en servicio al cliente o en mostrador, después de terminar, tienen un puesto diferente, o bien ellos mismos se acercaron a Recursos Humanos y pidieron una promoción porque ya habían terminado sus estudios. Chicos que de verdad se la creyeron y fueron a buscar trabajo, y a los dos o tres meses ya tenían trabajo en algún lugar. El que tiene ganas tiene que aprender y salir adelante, si no saben algo que pregunten y se involucren.

Griselda Rodríguez, también instructora de administración y ventas, nos relata cómo da cuenta de la transformación de los jóvenes:

Me ha encantado este programa porque he visto la transformación de sus vidas. Llegan como a la defensiva; sí traen ganas, pero como que quieren seguir con la misma rutina. Como voy llevando la clase y las exigencias, y al final hay una transformación, ya casi para terminar son otros. Algunos

que venían con sus pantalones rotos, con su cabello morado, rosa, ahora vienen muy presentables. Quieren salir muy presentables.

El alumno Jorge Jáquez, al momento de asistir a una de las visitas que se dan en primera fase, se decidió por lo que quería estudiar y esto fue determinante para que él continuara sus estudios:

Cuando terminó fase 1 ya estaba decidido que sí quería estudiar. Me pusieron todas las carreras, la que yo escogí no sabía bien de que se trataba, con el puro nombre “Máquinas Herramientas”. Cuando nos trajeron a conocer la escuela miré las máquinas y me quería volver loco. Miraba a la gente trabajando en los cortadores, los tornos, y dije sí esto es lo que quiero. Llevaba mucho tiempo sin estudiar y estaba como desesperado por empezar. Hacía una pieza y ya estaba pensando en la siguiente, estaba muy emocionado. Estoy muy agradecido con la fundación que me dio ese empujón y me pagó mi primer proceso. Y ahí agarré vuelo, pienso acabar mi preparatoria. Lo que más me motivó fue ver que no es nada más lo que te van a enseñar, sino lo que puedes hacer con ese conocimiento.

Otro testimonio más sobre cómo cambia vidas el programa es el de la alumna Zaira Sifuentes y su hermana, quienes han enfrentado situaciones muy difíciles y violencia de género:

Aprendimos tantas cosas aquí, a valorarnos, a salir adelante por nosotras mismas, no por alguien más, no por darle gusto a otra persona, sino porque a nosotras nos nace hacerlo. Aprendimos a hablar de frente. Aprendimos tanto que ahorita tenemos una oficina de acopio y ayudamos a las personas de escasos recursos, y hacemos fiestas grandísimas para niños de bajos recursos. Aquí CENALTEC nos apoyó. Yo creo que esto es gracias a ellos, al apoyo que le dan a cada una de las personas; aquí no importa si tienes o no dinero. Si alguien está orgullosa de pertenecer a ese programa somos nosotras, lo que nos pidan ahí estamos. El antes es que estábamos con ganas y con empeño, pero no sabíamos cómo sacarle ese potencial a nuestras vidas; el ahora es que todo el potencial ya lo traemos y lo vemos a lo grande. La gente nos dice que qué ganamos en ayudarlo a tanta gente, les respondemos que lo mismo que los del programa *Desafío* ganaron con nosotros. El agradecimiento de saber que hay una gran familia atrás de nosotros es lo que nos impulsa. Dice mi mentor;

“Te caes, te levantas y te sacudes y a darle”. Es un orgullo que nos hayan dado una oportunidad en una de las mejores escuelas, que gracias a esa oportunidad tuvimos más becas para estudiar y todavía podemos tener una beca más. Es un orgullo ser las personas que ahora somos.

Los cambios de vida durante la Fase Dos

El programa cambia vidas. En esta fase los jóvenes empiezan a materializar, a ver que el proyecto de vida que visualizaron en la fase 1 empieza a tomar forma a través de la capacitación técnica. Jorge Jáquez, egresado del programa, nos relata:

Sí puedo decir que me cambió mucho el programa, yo siempre fui un chavo muy desubicado, yo no pensaba en qué iba a pasar mañana y no me importaba; estaba en una zona de confort donde yo trabajaba y con que sacara para comer, gasolina... y paseos de fin de semana era feliz, no pensaba que iba a hacer más allá.

He aprendido mucho y estoy logrando todo lo que quiero; estoy seguro de mí. Si salgo a buscar trabajo ya no tengo miedo porque estoy seguro de que lo que me pongan lo voy a hacer.

Otro cambio de vida es el de Ruth, “Chan”, quien ha seguido estudiando y ha buscado becas para seguir estudiando otros cursos de capacitación técnica. Nos comparte:

Te cambia la vida por completo, siempre uno quiere más... yo diría que este programa cambió mi vida y la de mi familia. Yo sigo estudiando porque, digo, soy mujer y tengo que tener más conocimiento porque te encuentras con personas que dicen “¡Ay, mujer, no sabes!”, te ponen trabas, te topas con lo machista.

Gracias a la Fundación soy otra persona. Tengo mejor nivel de vida económico.

Fase Tres: Experiencia laboral en la modalidad de prácticas profesionales

Esta fase consiste en hacer vínculos con empresas para que permitan a los jóvenes hacer prácticas profesionales durante 80 horas, y puedan aplicar lo aprendido en las fases 1 y 2 en un ambiente real. Durante esta

fase se les puede abrir la oportunidad de quedarse a trabajar en la empresa una vez finalizadas las prácticas. Esta fase dura un mes y es el puente para la última fase, en la que ya estarán en un trabajo estable.

Esta fase es más complicada ya que no se puede estandarizar como en las fases anteriores. Los jóvenes tienen un mes para encontrar las prácticas profesionales. Para esto se realizan convenios con empresas, o se participa en ferias de empleo juveniles con el fin de acercar a los jóvenes a la oferta laboral. Hay muchas empresas que en vez de práctica quieren emplearlos, por lo que en ocasiones se brinca esta fase y en vez de hacer prácticas ya se colocan en un empleo y pasan a fase 4. Existen también empresas que sí están interesadas en las prácticas y tenerlos un mes de prueba en un horario establecido. Al terminar pueden pasar a fase 4 y si los contratan se da por finalizada esta fase. O bien se pueden presentar dos opciones de derivación: que regresen a los estudios o que emprendan un negocio.

De 2009 a 2012, cuando aumentó el desempleo por la violencia y crisis, era muy difícil cerrar las fases 3 y 4 porque no había empleos para colocarlos, lo que supuso un gran reto para nosotros. De 2012 al 2013 fue un poco más sencillo, ya había más oportunidades. De 2014 a la fecha ha sido complicado porque hay mucha oferta de empleo, pero operativo, y a los jóvenes se les quiere colocar en un nivel técnico.

Ahora bien, uno de los más grandes retos que enfrentamos es que una empresa abra las puertas, que destine un poco de tiempo para hablarles del programa. También la burocracia que hay en las maquilas es una limitante; en ocasiones detienen el proceso porque algún jefe no estuvo de acuerdo, lo cual es recurrente porque no suelen estar en la misma sintonía. Pasando este primer contacto ya no es difícil porque se enamoran del programa. Se “vende” muy bien a las empresas cuando les platicamos de la fase 1 donde se desarrollan habilidades para la vida, liderazgo, lealtad y permanencia, que es lo que buscan generalmente a la hora de contratar. Asimismo, la mayoría de las empresas quisieran que sus operadores hubieran egresado de CENALTEC de alguna especialidad, y se les está ahorrando esa parte de capacitación.

Tenemos también en fase 3 a jóvenes que van y buscan sus oportunidades por sí solos y que los contratan. Si algún joven estaba en un “trabajo de emergencia” no se le cuenta en esta fase, ya que los estudiantes están obligados a buscar un empleo mejor y relacionado con lo que

estudiaron. Hasta que consiguen esto se consideran en fase 3. Para pasar a fase 4 necesitan confirmar su estatus con una carta de trabajo para agregarla a su expediente.

Ruth nos comparte su experiencia. Ella ya laboraba como cajera en una tienda de autoservicio; sin embargo, necesitaba buscar una empresa donde aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación técnica. Fue en esa misma tienda de autoservicio donde pidió la oportunidad de hacer sus prácticas en el área de mantenimiento:

En la Fundación te piden cumplir con ciertas horas de prácticas. Trabajo en una tienda (cadena de tiendas comerciales) en la cual existe un área de mantenimiento, por lo que pensé que allí mismo podría tener la oportunidad de competir. Obvio, no la tenía fácil puesto que no había mujeres en ese departamento. De igual manera toqué puertas con papeles en la mano y dando vueltas diarias, pidiendo la oportunidad como practicante. Al ver mi insistencia me aceptaron. En ese tiempo mi rutina era de 22 horas de actividad diarias: entraba a trabajar en la noche a las 10:00 p.m., salía a las 7:00 a.m., iba por mi camisa de la fundación y a alistar a mi hija para la escuela; me venía al CENALTEC, tomaba mi capacitación; salía e iba a mis prácticas, salía de éstas y me tocaba hacerla de mamá y sólo me restaban dos horas para dormir. Así fueron los últimos meses, y hoy con gran orgullo puedo decir que mi esfuerzo rindió fruto. Ya que no sólo cumplí con mis horas de prácticas, sino que mi empresa me está contratando como la primera mujer en el área de mantenimiento.

En esta fase, CENALTEC colabora de dos maneras para promover a los alumnos que están por egresar del programa. La primera se da cuando una empresa se acerca con los instructores para llenar una vacante; entonces, ellos buscan entre los alumnos y recomiendan al mejor candidato según el perfil que pide la empresa. La otra forma es a través de la bolsa de trabajo de CENALTEC, donde servimos como un vínculo entre la empresa y los egresados. Asimismo, todas las vacantes que nos llegan las comunicamos a la FCFN para que pueda promoverlas también con sus egresados.

Fase Cuatro. Derivación a opciones educativas o laborales

Esta etapa es donde se cosecha todo lo que se sembró en las fases anteriores y donde se ven cristalizados los sueños de los jóvenes. Es inicio de lo que tanto desearon o aspiraron en sus proyectos de vida, en los cuales van incluidos sus seres queridos.

En esta última fase se busca derivar a los jóvenes hacia alternativas educativas o laborales; entre ellas están tres posibilidades: *a)* insertarse laboralmente en un empleo formal; *b)* emprender un posible negocio, y *c)* reinsertarse en la educación formal. El plan es que alguna de estas tres posibles derivaciones pueda suceder durante los cuatro meses posteriores a su egreso de la fase 2. Así, los jóvenes tienen este tiempo para conseguir un trabajo. Según estadísticas de la Fundación, alrededor de 50% de los jóvenes que terminan el programa mejoran el ingreso familiar, y 60% de los jóvenes que egresan el programa dejan de depender de sus padres.

Durante esta fase, la Fundación exige a los participantes realizar 40 horas de servicio social; si no lo hacen no se da por concluido y no se les entrega su documentación. El servicio puede ser en un parque, escuelas, en las mismas organizaciones, hospitales. El objetivo es que los jóvenes se den cuenta de lo que ellos como personas pueden aportar, y para ello no es necesario tener dinero. Es más valioso el tiempo que ellos regalan y de alguna manera están retribuyendo a la sociedad y ayudando, así como a ellos los han ayudado.

En el testimonio de Iván Morales podemos dar cuenta de cómo ha sido la derivación de la cuarta fase. Él se encuentra trabajando y está ya considerando estudiar una ingeniería.

Yo era una persona muy vaga, no me gustaba estudiar, no quería hacerme responsable de nada y ahorita puedo decir que soy estable, soy responsable y tengo un trabajo que gracias a la Fundación pude conseguir. Tengo la ilusión de solventarme yo solo una carrera de ingeniería y pues estoy ayudando mucho a mis padres, cosa que no hacía antes. Muchas gracias porque no hay personas que den algo gratis y a nosotros nos dieron mucho sin recibir nada a cambio. Lo que más me gustó fue el trato a las personas; me tendieron la mano sin recibir nada. Yo era una persona que vivía el día a día, y ahora ya pienso lo que será el día de mañana.

Conclusiones

Este programa ha dado la oportunidad a jóvenes que sólo tenían nivel secundaria para capacitarse en áreas técnicas. Ahora, la mayoría de ellos cuentan con una constancia que avala sus estudios de 400 horas en CENALTEC, con registro oficial ante la Secretaría de Educación Pública. También les ha permitido contar con experiencia en su área de especialización, ya que realizan mínimo 80 horas de prácticas profesionales relacionadas con sus estudios en una empresa.

Ahora los jóvenes, quienes antes no sabían qué esperar del futuro y que no se visualizaban como personas productivas y capaces, tienen una visión de qué quieren para ellos y para sus familias, y se saben capaces de lograr lo que se proponen. Se consideran líderes y agentes de cambio, y ahora son capaces de tomar decisiones sobre su presente y futuro. Saben que la delincuencia no es una opción y la rechazan.

Los jóvenes que han participado en este programa tienen ahora una pertenencia a un grupo positivo que los motiva y cuida; les da identidad y lealtad, así como lazos de amistad, los cuales les permiten apoyarse en los ámbitos personal y profesional. Siguen contando con toda una red de ayuda con sus facilitadores, maestros, psicólogos, quienes confían y velan por ellos, y se interesan en sus problemas, retos, logros y fracasos; les ayudan a creer, crecer y mantenerse firmes en sus metas.

Todo lo anterior les permite modificar sus patrones familiares de desesperanza, baja educación y poco ingreso. En vez de ser considerados como carga, molestia y motivo de enojo, los jóvenes son admirados por sus familias, porque a pesar de las condiciones adversas salieron adelante, concluyeron las etapas del programa, cuentan con una constancia de habilidades, han obtenido un trabajo mejor remunerado, emprendido un negocio o continuaron estudiando, y saben hacia dónde quieren llevar su vida.

Asimismo, aquellos empleadores que antes eran escépticos sobre el programa ahora conocen la gran calidad humana, compromiso y capacidad de los jóvenes egresados; los promocionan de voz en voz, lo cual va ayudando al mismo programa a tener menos dificultades y mejores resultados en las etapas 3 y 4. Todo esto debido al desempeño de los jóvenes en las prácticas y en sus trabajos formales, resultado de un programa que ofrece una integración importante de diferentes componentes que

dan respuesta a la disminución de factores de riesgo, con un enfoque especial en la educación no convencional, pertenencia a grupos positivos y empleabilidad, y que están diseñados para que los beneficiarios sean personas productivas en sociedad.

Creo firmemente que la alianza, a través del programa *Desafío*, hace frente a esta problemática de manera integral y articulada. Le da un rayo de esperanza a la viabilidad como ciudad, regresa esas ilusiones perdidas en el camino y ayuda a los jóvenes a plantearse o replantearse aquellos sueños y proyectos que se quedaron perdidos en el camino. Es una solución que rinde frutos no sólo en el corto sino también en el largo plazo. En todo este camino hemos madurado juntos las dos instituciones, haciendo cambios en la metodología, currícula y administración de los recursos, los cuales han beneficiado directamente a los jóvenes que han participado en el programa.

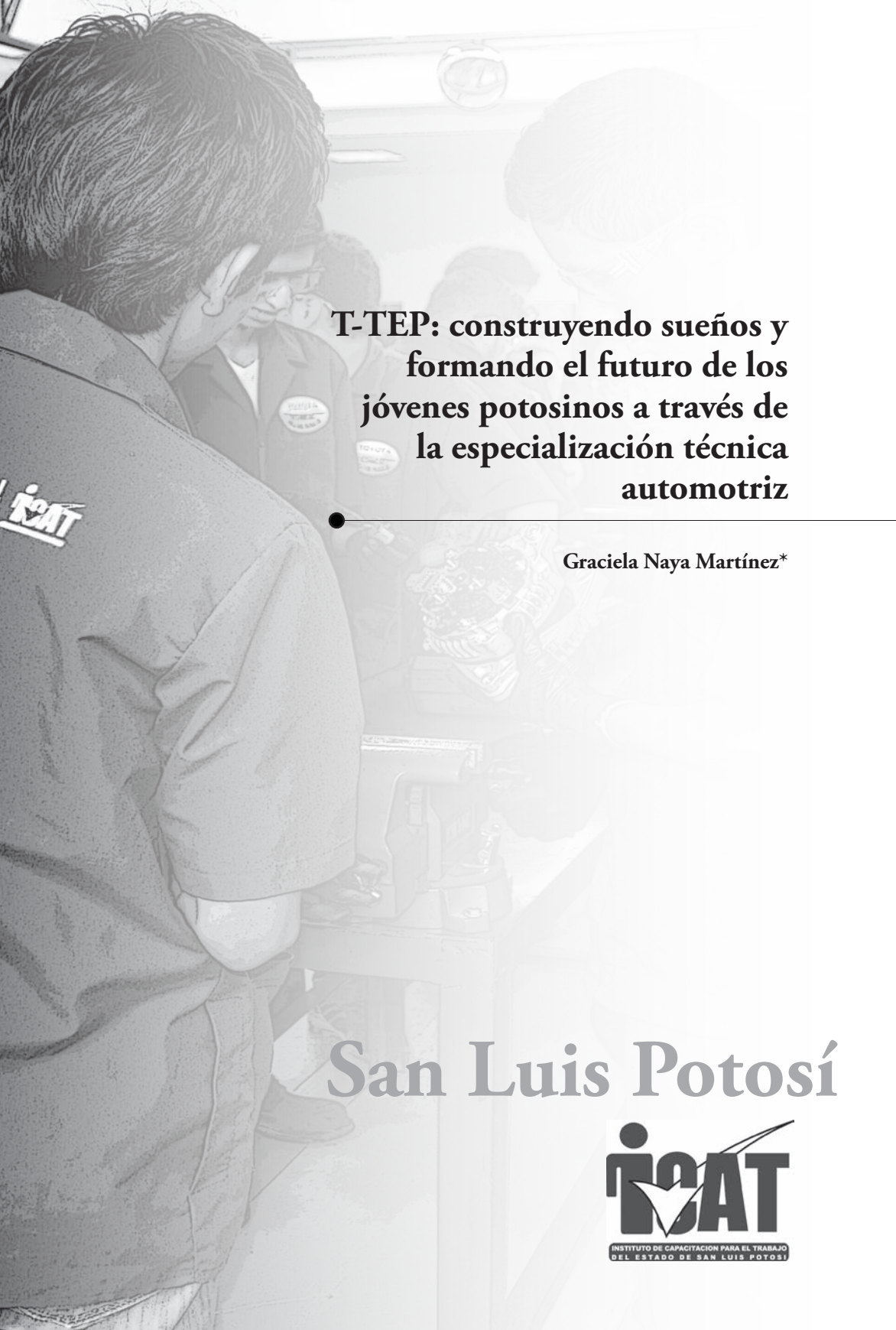
En gran medida el éxito se debe al compromiso que han demostrado todos los participantes del programa. Todos los actores han puesto su voluntad y cada quien desde nuestro lugar hemos hecho lo necesario, lo correcto y hasta más, de manera que otros jóvenes puedan participar. Un agradecimiento a todos, a aquellos que figuran directamente en este relato y a muchos otros que también nos compartieron sus experiencias; a los directores, coordinadores, administrativos, facilitadores, mentores, instructores, empleadores, donantes y, por supuesto, a los jóvenes a quienes debemos tanto.

Quiero finalizar este relato con la última voz, Javier Gómez, actual coordinador del programa y quien empezó desde la primera generación como facilitador y ha vivido de cerca muchas de tantas historias de los jóvenes:

Hay una frase que el primer día que yo sentí que estaba enamorado del programa la dije, y la digo cada vez que me presento con un grupo nuevo “Chicos, bienvenidos, porque a partir de hoy forman parte de mi vida y a partir de hoy yo formo parte de sus vidas”. Todas estas cosas hacen que yo permanezca. La segunda fase es muy importante, es algo que le vas a dejar al joven. Les vas a dejar algo real: estudiar. Una vez que eres parte del programa nunca dejas de serlo. Es un programa que me ha marcado, no me veo sin él. Siempre para bien, incluso los que se dan de baja se han ido contentos. Se llevan una gran lección, que cada

acción tiene una reacción. Otra ventaja que ha tenido el programa al aliarse a CENALTEC es que, en todos los cursos, los instructores han ido más allá de una simple relación maestro-alumno, y han tenido el tiempo de escucharlos, apoyarlos. Incluso algunos instructores hasta les han dado dinero cuando no han comido. Algunos maestros se preocupan por conseguirles trabajo. En cuanto saben de una vacante les comentan. Con este tipo de grupos se requiere guiarlos, insistirles en las reglas. En repetidas ocasiones se ha platicado con los instructores para hacerles saber que son grupos que vienen con carencias, no nada más económicas, sino de formación y personales. Aquí tienen que dar un poco más, no sólo venir a dar la clase. Tenemos un compromiso como ciudad, y si queremos salir de la situación de violencia tan complicada que se vivió, es como ciudadanos que podemos participar, apoyando a los jóvenes para que tengan un mejor futuro y así ir sanando todas las heridas que han dejado épocas pasadas.

Un deseo no cambia nada, una decisión lo cambia todo.



T-TEP: construyendo sueños y formando el futuro de los jóvenes potosinos a través de la especialización técnica automotriz

Graciela Naya Martínez*

San Luis Potosí



* Encargada del área de vinculación del ICAT-SLP con la empresa Toyota, quien ha vivido cada etapa del programa T-TEP, el cual comprende desde la convocatoria hasta la graduación de cada generación.

[...] de oruga a mariposa.

CON LA CRECIENTE DEMANDA de técnicos especializados en mantenimiento automotriz, dado el desarrollo constante del clúster automotriz en San Luis Potosí y, más importante aún, la necesidad de ofertar oportunidades reales de capacitación y desarrollo a los jóvenes de la entidad potosina; el ICAT-SLP, Casa Don Bosco (Asociación dedicada a la atención, educación y manutención de niños y jóvenes de escasos recursos) y Toyota, junto a dos socios estratégicos TTI-Global (compañía dedicada a ofrecer capacitación de servicio al cliente, orientada en el área técnica, así como hojalatería y pintura) y Megadealer (ofrece capacitación de servicio al cliente orientada a procesos y certificación), acordaron en 2013 —por medio de un convenio de colaboración— la creación del Toyota Technical Education Program o T-TEP, por sus siglas en inglés.

El T-TEP tiene como objeto apoyar a jóvenes de escasos recursos, de 17 a 25 años de edad, con estudios de bachillerato concluidos para prepararlos en mantenimiento y reparación automotriz, de tal forma que, al terminar, cuenten con los conocimientos necesarios para laborar como técnicos en las agencias de Toyota o talleres de otras marcas automotrices o independientes, otorgando oportunidades de empleo y elevando el nivel técnico de esta especialidad en la entidad.

Origen de la vinculación ICAT-SLP Toyota

El T-TEP tiene su origen en la relación de vinculación que el ICAT-SLP inició con la empresa Toyota, en agosto de 2008, año en que se inauguró el Centro de Entrenamiento Técnico Toyota, mejor conocido como *Dojo* por su significado en japonés, que hace referencia a un lugar de enseñanza y reflexión. Este proyecto fue realizado en el marco del Programa de Infraestructura Media Superior y contó con la participación de la SEP, el gobierno de San Luis Potosí y, por supuesto, Toyota; su objetivo se centró en capacitar en el área técnica, administrativa y de posventa al personal que laboraba en la empresa y las agencias Toyota en México.

Así, con la apertura del *Dojo*, el ICAT-SLP y Toyota iniciaron un programa de capacitación para PYME, el cual buscaba capacitar y transmitir la filosofía japonesa de trabajo. Este programa se ha promovido con éxito de manera ininterrumpida desde 2008, y ha logrado mejorar los procesos de las empresas e instituciones atendidas en el estado de San Luis Potosí.

Unir fuerzas, compartir instrumentos

El T-TEP es un programa de educación japonesa creado por la empresa Toyota y desarrollado en varios países en los que, en convenio con universidades e instituciones educativas de nivel medio superior, se ofrece capacitación técnica automotriz a jóvenes egresados de preparatoria. Este programa tiene un costo que varía entre un país y otro; por ejemplo, en Estados Unidos un alumno paga alrededor de 10,000 dólares por recibir esta capacitación. Existen alrededor de 400 instituciones y más de 3,000 alumnos en el mundo beneficiados con este programa, el cual ha demostrado tener un gran éxito; en San Luis Potosí, por el momento es el único lugar donde el programa es totalmente gratuito y está enfocado a jóvenes de escasos recursos.

En 2006 se empezó a promover y adaptar este programa en México de manera gratuita; sin embargo, muchas universidades no estaban dispuestas a prestar sus instalaciones para desarrollar un proyecto ajeno a su programa de estudios. Después de cinco años sin respuesta positiva



se hizo esta propuesta al ICAT-SLP y se logró, finalmente, conjugar la colaboración de este programa. Al mismo tiempo, se unió a este proyecto Casa Don Bosco, institución que contaba con las instalaciones adecuadas para impartir la capacitación técnica automotriz debido a una donación realizada por Toyota en 2004. Posteriormente, TTI Global y Megadealer, al saber de esta iniciativa, levantaron la mano y decidieron unirse a la colaboración.

De esta manera, en 2013, representantes del ICAT-SLP, Casa Don Bosco, Megadealer y Toyota, decidimos arrancar este programa. Fue entonces cuando se estableció cuál sería la tarea de cada empresa o institución colaboradora.

Toyota aporta tres vehículos de su marca, los cuales son destinados únicamente para prácticas en la capacitación del programa. Una vez terminada, por políticas de la empresa, estas unidades se desechan. Por su parte, Casa Don Bosco aporta instalaciones aptas y totalmente funcionales, conformadas por tres aulas, las cuales cuentan con equipo de cómputo, taller mecánico y bahías para proporcionar la capacitación requerida. Además de esto, ofrece estancia y alimentación totalmente gratuitos a los jóvenes del interior del estado inscritos en el programa.

TTI Global y Megadealer colaboran con el costo de la matrícula del curso. Una vez que se tiene el registro de inscripción de cada uno de los jóvenes interesados, el personal capacitado de estas empresas filtra a aquellos que cumplan con todos los requisitos para continuar con la realización de pruebas, tanto psicométricas, como socioeconómicas y de aptitudes, para encontrar así los 20 mejores perfiles para cada generación. A partir de la segunda generación, estas dos instituciones también se han encargado de apoyar con los insumos que se van necesitando durante el desarrollo del programa; son también las responsables de proporcionar el entrenamiento técnico a los instructores, cuya contratación le corresponde a Megadealer.

Ahora bien, el ICAT-SLP tiene a su cargo la búsqueda de personal especializado con perfil de estudios técnicos para garantizar una capacitación de calidad a los beneficiados. Asimismo, es el encargado de solventar mensualmente el pago del instructor mientras imparta el curso. Por último, se encarga de distribuir la convocatoria alrededor de todo el estado por medio de las unidades de capacitación, coordinaciones y acciones móviles del ICAT-SLP que se encuentran en diferentes municipios y la zona metropolitana de la ciudad de San Luis Potosí. Al respecto, también se recurre a la difusión en prensa, centros comunitarios, educativos y recreativos, donde se brinda atención a muchos jóvenes y se les anima a inscribirse al programa.

Reclutamiento del instructor

El arranque de la primera generación fue el más complicado, no sabíamos cómo empezar, nadie sabía qué hacer. Sabíamos que el programa era muy bueno, pero no sabíamos cómo ofrecerlo y, mucho menos, cómo cautivar a los posibles beneficiados.

El primer reto que tuvo el personal del ICAT-SLP fue buscar a la persona que contara con estudios de ingeniería en mecánica para impartir el programa, y pues no había ningún antecedente en el instituto de un instructor que tuviera tan buen perfil. Nos entrevistamos con muchos candidatos, visitamos diferentes escuelas de mecánica, “picando piedra”, para encontrar lo que buscábamos; pedíamos a los interesados una presentación y una simulación sobre cómo impartir una clase. Al cabo

de tres meses no encontrábamos un perfil idóneo, así que fuimos al Centro Educativo de Vehículos Automotrices donde pedimos que nos apoyaran a conseguir por lo menos un candidato. Nos mandaron a un muchacho llamado Luis Ángel, que en ese tiempo era recién graduado, no había trabajado antes en este ramo, pero nos dio la impresión de ser muy bueno.

Andrés Sifuentes, Director de Vinculación del ICAT-SLP, nos comenta: “Luis Ángel, como todos, hizo el proceso correspondiente; todos los colaboradores quedamos muy contentos y finalmente quedó como el instructor de la primera generación”. Luis Ángel empezó con un proceso de capacitación que duró más de seis meses, en los que él recibió su pago como instructor del ICAT-SLP, sin dejar de tomar en cuenta que además participó en la fase de la convocatoria, siguiente etapa y también la más complicada de todo el programa piloto.

A continuación, les comparto la historia sobre cómo se llevaron a cabo las distintas fases del programa, donde he tenido la oportunidad de formar parte como colaboradora, representando al ICAT-SLP en cada una de ellas. Estas son: Convocatoria, Selección de los jóvenes y Estructura del Programa de estudios. Asimismo, compartiré las percepciones de los participantes a lo largo de las diferentes fases, la impresión de esta experiencia en sus vidas, y los desafíos enfrentados en su implementación.

Convocatoria: el reto de darse a conocer

Para el lanzamiento de la convocatoria participamos todos los colaboradores, ya que se debían cubrir visitas en comunidades y sus centros comunitarios, difusoras de radio, escuelas y algunos lugares con mucha afluencia de jóvenes con las características que buscábamos. Esta labor nos dejó mucho aprendizaje, ya que te podías dar cuenta de la situación en la que viven estos jóvenes y sus familias.

Ese día, en septiembre de 2013, nos reunimos a primera hora en las instalaciones del ICAT-SLP las personas que llevaríamos a cabo las visitas. Para agilizar esta actividad nos dividimos en grupos en los que participaron personal de Toyota, instructores y personal del ICAT-SLP.

Mi compañero en esta labor fue precisamente Luis Ángel. Durante el camino hacia el primer lugar que visitaríamos tuve la oportunidad de

conocerlo mejor como persona, me di cuenta de las ganas y el compromiso que tenía para realizar esta actividad. Recuerdo que mientras más avanzábamos, más me sorprendía estar en zonas que yo no conocía. Lugares que jamás había imaginado, calles muy angostas donde sólo cabe un coche, sin pavimentar, casas realmente pequeñas con techos de lámina, donde era obvio que vivía gente muy humilde.

Eran sólo las once de la mañana y eran incontables los grupos de jóvenes de entre de 15 y 20 años que, en lugar de estar estudiando y preparándose, estaban jugando fútbol, fumando o simplemente sentados

en una esquina sin preocupación alguna. Algunos de ellos se acercaban a nosotros al momento de pegar los carteles con la información del programa, “¿Y eso, ¿qué es? ¿Para qué?”, preguntaban con curiosidad...

Recuerdo que al momento de contestar sus dudas y comentarles de lo que trataba el programa las reacciones de los jóvenes fueron negativas.

“No, yo todos los miércoles tengo partido de fútbol, entonces no puedo ir a estudiar”; “Yo trabajo para mantener a mi mamá y mis dos hermanos chiquitos”, eran algunos de los pretextos que escuchamos. Al obtener varias respuestas como éstas decidimos, Luis Ángel y yo, cambiar la estrategia de la difusión en las comunidades. En vez de limitarnos únicamente a pegar carteles nos esforzamos más en la labor de difusión, como tocar las puertas de las casas para platicarles a los jóvenes y sus familias de este programa. Nos acercamos a esos grupos de jóvenes para hacerles saber que el programa T-TEP es una muy buena oportunidad que deberían aprovechar para su preparación profesional, la cual podría hasta cambiar su vida, y sus padres se sentirían muy orgullosos de ellos. Incluso nosotros nos ofrecimos a ayudarles a encontrar una posible solución a situaciones en particular que les impedían formar parte del programa.

Esta estrategia dio muy buen resultado, ya que por lo menos logramos que algunos de esos jóvenes llenaran la solicitud de inscripción y, a



partir de este momento, todo empezó a ser más fácil durante la convocatoria, porque ya sabíamos que posiblemente recibiríamos respuesta negativa y nos conmovían muchas historias personales, pero debíamos enfocarnos en nuestro objetivo, que era solamente uno: lograr la inscripción de 100 jóvenes en el programa T-TEP en el tiempo establecido, sin importar los obstáculos que se pudieran presentar para lograrlo.

Selección de capacitandos: los 20 elegidos

La fase del reclutamiento tiene lugar en Casa Don Bosco, donde el primer filtro se hace por medio de la revisión del expediente de cada persona que tenga interés en formar parte del programa. Éste contiene la solicitud de ingreso, acta de nacimiento, fotografía tamaño infantil, comprobante de estudios de bachillerato terminados, identificación oficial, CURP y comprobante de domicilio.

Una vez revisados los expedientes, el personal de TTI Global y Megadealer aplica pruebas, tales como estudio socioeconómico, prueba psicométrica y examen de conocimientos generales, llamado Evaluatest; este último se aplica en línea y tiene una duración máxima de 64 minutos. Todo este procedimiento se realiza con el objetivo de seleccionar a 20 jóvenes que serán los que reciban la capacitación durante ocho meses. Este proceso de evaluación dura aproximadamente 15 días, ya que se divide al total de aspirantes en grupos debido a que no se cuenta con equipo de cómputo suficiente para cubrir las pruebas en un solo día para todos.

María Olga, alumna de la 4ª generación nos comenta:

Soy del municipio de Villa de Arista, San Luis Potosí. Yo decidí salirme del lugar donde nací para poderme superar. Me enteré del curso que ofrecía el ICAT-SLP y aunque no tenía el conocimiento de mecánica, me animé a inscribirme. La verdad nunca creí quedar dentro de los 20 seleccionados. Poco tiempo después, alrededor de dos semanas, me llamaron para informarme que había quedado. La verdad, me emocioné mucho. Le conté a mi familia, les dio mucho gusto y apoyaron mi decisión de entrar. ¡Me siento muy afortunada!

Realmente la parte difícil de la selección fue saber que más de 100 jóvenes que se inscribieron y realizaron las pruebas no formarían parte del programa, ya que todos los colaboradores nos hemos dado cuenta de que la mayoría de ellos tienen mucho anhelo de recibir esta formación. Es por esto que animamos a los jóvenes a prepararse un poco más y a echarle muchas ganas para volver a hacer el intento en la próxima generación.

Ya que se tiene el grupo formado, se pasa por un proceso de sensibilización y de compromiso con sus padres. Al inicio de cada generación se realiza una junta con papás y se lee un reglamento, se les entrega una carta compromiso que les pedimos que la firmen para que se entienda que no somos una escolita. Tenemos que darle certeza a la familia de cada uno de los jóvenes y generarle ese compromiso para que incentiven al muchacho a asistir diariamente a la capacitación, así como mostrar interés en sus calificaciones, por dar un ejemplo. Incluso, se les entrega a cada uno de los seleccionados una credencial para darle un sentido de pertenencia, así como también se les proporcionan uniformes para establecer un aspecto muy serio y muy profesional, porque aunque este programa se ha llevado a cabo en muchos países solamente en México es gratuito, lo que no quiere decir que por esta especial particularidad deje de ser formal y completo. Al respecto, comentan dos estudiantes:

Me siento muy especial por estar aquí dentro de los 20. Ser seleccionado de los 80 a 100 personas que vinieron a hacer examen. Estar en este curso me llena de mucha felicidad, pues pocas personas podemos pagar una escuela cara, y estando aquí todo es totalmente gratis; eso, la verdad, a mí me ayuda demasiado.

Rubén Zavala, alumno de la 4ª generación

Yo entendí que era afortunada porque muchas personas querían entrar a esta capacitación y se quedaron fuera, y para mí el portar la bata que usamos como uniforme para nuestras prácticas es muy padre, la verdad. Me da mucha satisfacción.

Andrea Pichardo Rodríguez, ex alumna de T-TEP

Programa de estudios

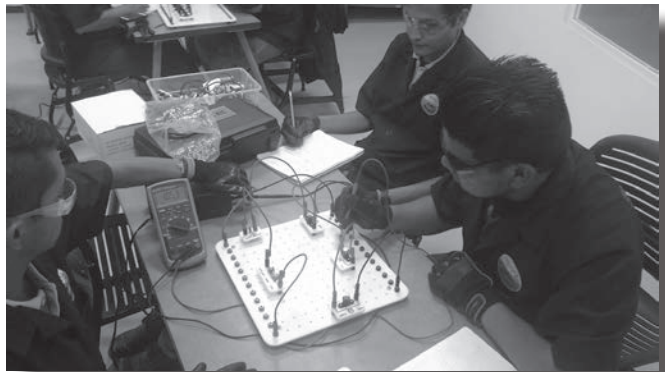
El programa de estudios está conformado por siete módulos donde se desarrollan una serie de temas que comienzan con el taller introductorio, el cual tiene una duración de 110 horas. En él se da a los alumnos formación humana, llamada Toyota Way, en la que se les enseña a tener respeto por la gente, a ser ordenados, limpiar y guardar sus materiales de trabajo después de utilizarlos; a hacerse responsables de sus uniformes y llegar siempre limpios; cumplir con el horario del programa, ya que se les da únicamente 10 minutos de tolerancia para llegar al inicio de cada día a la capacitación.

En los módulos restantes se adquiere la capacitación técnica, donde en cada tema los alumnos reciben la teoría y continúan con prácticas.

En el módulo II, llamado Motores Automotrices, cuya duración es de 110 horas, se ve lo relacionado con motores, cilindros y partes del vehículo. Después, con una duración de 120 horas, se imparte el módulo III con el tema Electricidad Automotriz, donde el capacitando aprende el funcionamiento de todos los circuitos eléctricos. Posteriormente, se desarrolla el tema Suspensión y Dirección, perteneciente al módulo IV, cuya duración es de 110 horas; aquí se imparte lo relacionado con los sistemas que mantienen el contacto del coche con el pavimento. El módulo V trata el tema de Frenos y tiene una duración de 110 horas. La capacitación continúa en el módulo VI con el tema de Tren Motriz, con 130 horas de duración, donde se aprende lo relacionado al movimiento del coche.

Por último, en el módulo VII se desarrolla el tema de Aire Acondicionado, con 110 horas, y trata lo respectivo al funcionamiento del sistema de calefacción y aire acondicionado.

Es importante mencionar que para cubrir en 100% el plan de estudios, los alumnos deben asistir a la capacitación seis horas diarias, de



lunes a viernes durante ocho meses; por esto, todos los módulos se imparten de manera presencial. Sobre el contenido del programa de estudios comentan dos estudiantes:

Para mí este proyecto significa mucho, pues nos capacitan muy bien, tenemos la herramienta, los profesores calificados, las instalaciones de primera y un temario muy completo.

José Eleazar Espinoza, ex alumno de T-TEP

Dentro del taller nos enseñan a trabajar con calidad y respeto por la gente, fuera de aquí del T-TEP; también empezamos a hacerlo pero automático, empezar a hacer las cosas con calidad.

Iván González, ex alumno de T-TEP

Limitantes del programa

Existen limitantes que se presentan en el desarrollo del programa, a pesar de todos los filtros por los que pasan los alumnos. Son situaciones personales que a veces complican el día a día en la capacitación.

Muchos alumnos enfrentan la situación de tener que combinar estudios y trabajo. Algunos mantienen a su familia; por lo tanto, llegan muy cansados después de haber trabajado y además están tomando el curso, por lo que en algunas ocasiones se quedan dormidos durante la capacitación. Esta situación se torna complicada para los instructores porque los estudiantes se distraen muy fácil y les cuesta enfocarse en las actividades del curso. Al respecto, comenta Andrea Pichardo, alumna de la 4ª generación: “Actualmente me encuentro trabajando en el Oxxo, estoy pagando renta, vivo sola, vengo a estudiar en la mañana y ya voy a trabajar en la tarde. Pero a mí me gustaría que terminando el programa pudiera trabajar en Toyota, es adonde quiero llegar muy pronto”. O, así como comenta José Eleazar, también de la misma generación:

Este tiempo que llevo aquí en el curso, que ya es la mitad del curso de cuatro meses, se me ha hecho algo complicado y pesado. Uno, por estar aquí en la escuela, estar cumpliendo también en el trabajo, salir de aquí, andar a la carrera para llegar al trabajo y salir ya tarde; y otra vez, al si-

guiente día, levantarse temprano; pues como que la misma rutina de todos los días es algo pesado, es un reto que jamás se me había presentado. Algunas veces pienso: “Dejo el trabajo, pero si me dedico a la escuela ¿cómo le hago para la comida?” Hay veces que uno se siente desanimado y luego sin el apoyo económico de tu familia, solamente sus palabras, como “Échale ganas”, “sigue adelante”, y saber que están lejos, pues se siente triste.

Por su parte, el Director del Centro de Entrenamiento Toyota también comenta sobre esta limitante:

Algunos de los alumnos son padres de familia a esa edad y trabajan además de capacitarse; otros, estudian alguna carrera u otro tipo de estudios mezclados con el programa T-TEP. En la 2ª generación había un joven que mantenía a su mamá porque estaba enferma; en fin, diferentes historias que viven los chavos. Hay días que parece que estás capacitando al elenco de *The Walking Dead*, los ves que no pueden más porque están muy cansados por todas las actividades con las que tienen que cumplir.

Otra situación que se presenta en cada generación es la débil preparación curricular que tienen los alumnos. Aunque todos deben tener estudios de bachillerato terminados, no quiere decir que todos sepan de física o matemáticas. Roberto, instructor del programa, comenta al respecto:

A veces se dan cosas por sentadas, porque me imagino que todos están al mismo nivel de bachillerato, pero la realidad es que de repente ves a alguno que tiene cara de confusión al momento de estar impartiendo algún módulo y entonces pregunto: “¿Sí quedó claro?” Y algunos contestan: “No”. Y puedo percibir que no se animan a decir que no entienden por pena. Entonces hay que estar muy pendiente de apoyar a los muchachos y lograr que todos entiendan el tema, ya que de otra manera no estaría haciendo bien mi trabajo.

El primer reto que enfrentaron los instructores fue cuando se dieron cuenta que debían transmitir a los jóvenes mucha confianza, darles motivación para asistir a clase, tomar en serio el programa, ya que no dimensionan lo que cuesta esta preparación para cada uno de ellos; sólo

llegan con la idea de que es gratuito. Debido a esto, los estudiantes muestran falta de interés y ven los cursos como una obligación y no como una oportunidad.

Por esta razón, los instructores deben tener carácter para saberlos guiar y darles muchas veces algún consejo de su familia, o sobre cómo actuar en las situaciones que se presentan. Algunas veces se vuelven su psicólogo y amigo, pero siempre poniendo ese límite, ya que es una línea muy delgada entre la amistad y el respeto como autoridad que, si se rompe, puede llegar a perjudicar el objetivo del programa. Luis Ángel comenta al respecto:

A mí me tocó vivir una experiencia muy fuerte: dos de mis mejores alumnos en la primera generación estuvieron a punto de agarrarse a golpes, porque existían rivalidades de competencia. Entonces, tienes que saberlos manejar, en el punto donde tú veas que se empieza a salir de control tienes que tomar decisiones; y yo en ese momento tome la decisión que, de ser necesario, los daría de baja a los dos, aunque fueran los mejores alumnos de esa generación. Se les levantó un acta administrativa, sabiendo que con cualquier otro incidente quedaban automáticamente fuera del programa. Finalmente, no se tuvo que llegar a estos términos, los alumnos acabaron el curso, ambos con los mejores promedios de la clase.

Otro problema es el transporte, tal como comenta Andrés Sifuentes:

Aunque todavía hay cosas en que pudiéramos ayudar a los muchachos, hay un problema que nunca hemos podido resolver. En San Luis Potosí existe una empresa dedicada a vender boletos de transporte urbano con descuentos, pero nunca nos han querido apoyar y eso siempre ha sido una petición de los muchachos, porque recordemos que son personas de bajos recursos que hacen ese gasto diario, algunos más que otros, dependiendo de lo retirado que estén sus domicilios del lugar donde se lleva a cabo la capacitación pero, aun así, seguimos buscando la manera de conseguir ese apoyo para los jóvenes.

También hemos tenido alumnos de otros municipios de San Luis Potosí e incluso de otros estados de la República que van a vivir durante ocho meses dentro de las instalaciones de Casa Don Bosco (tiempo

de duración del programa). Dos de nuestros alumnos de la cuarta generación comparten su situación:

Yo soy de Chiapas y la situación allá está difícil. Desde muy pequeño les dije a mis abuelos, con los que me crie, que no quería quedarme en el rancho a cuidar el ganado y dedicarme a la agricultura. Entonces, me enteré del curso y pues me presenté a hacer el trámite y las pruebas y, gracias a Dios, quedé; ahorita aquí la experiencia con mis compañeros, con los instructores y con las herramientas ha sido totalmente satisfactoria.

Andrés

Yo soy Míriam Lara, soy de una comunidad que se llama La Esperanza, está en la Huasteca Potosina en el municipio de San Martín Chalchicuautla. Estuve internada en Casa Don Bosco durante tres años. En ese tiempo estudié prepa y la carrera de Técnico en Mantenimiento Industrial en el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario. Mi mamá me ayudaba mucho, siempre animándome; estuvo pendiente de mí en todo momento y eso me motivó a seguir echándole ganas. Tenía planeado estudiar universidad, pero no contamos con los recursos suficientes para pagarla. De pronto me comentó la gente de Don Bosco sobre el T-TEP, me inscribí y quedé seleccionada. Estoy muy contenta porque los profesores tienen mucha experiencia, además de que son muy pacientes en los momentos donde a veces no me queda clara alguna idea. Ha sido difícil sobre todo estar lejos de mi mamá, pero sé que es una oportunidad única y por eso estoy muy agradecida.

Míriam

A estos jóvenes tenemos que cortarles el cordón umbilical porque salen de casa, vienen a estudiar y la prueba más difícil son los primeros tres meses para adaptarse a situaciones completamente nuevas para ellos, ya que tienen que tender su cama, arreglar su cuarto y, lo más difícil, hacer amistades que durante este periodo de capacitación van a ser como tu familia.

Yo soy de Rayón, un municipio del estado de San Luis Potosí. Salí de mi casa a los 15 años porque es un rancho donde no hay nada. Me quedé a vivir en Casa Don Bosco y estudié allí mi preparatoria. Después de un tiempo me encontré al tío Pepe y me comentó del programa

T-TEP. La verdad nunca creí que iba a quedar porque no sabía nada de mecánica, pero finalmente me animé a inscribirme. Fui de las últimas personas que vino a entrevistarse, y pues si quedé dentro y aquí estoy.

Hay alumnos que se van quedando en el camino y no llegan al término del programa, se van dando cuenta de que no van a aprobar el programa porque se es muy estricto con los retardos, faltas y exámenes. Queremos que salgan con la mejor calificación porque es un programa con mucho contenido en un tiempo muy corto. Entonces, a muchos de ellos, les cuesta adaptarse a este tipo de metodología.

Hemos tenido una tasa de abandono sumamente baja respecto de otros programas, donde el abandono es de más de 50%. En nuestro caso, hasta ahora, la tasa ha llegado a 20 por ciento.

De oruga a mariposa

Además de la capacitación técnica que reciben los alumnos, cada viernes los visita en las instalaciones del T-TEP el tío Pepe, Director de Casa Don Bosco, para darles una plática de formación personal, escucharlos y aterrizarlos un poco para que se den cuenta del compromiso que hay que tener mientras dura la capacitación.

El tío Pepe nos comenta: “En estas pláticas trato de formarles un deseo de salir adelante con una buena actitud, un respeto a los mayores, a sus maestros, a su familia, el interés en trabajar, que todo se basa en el empeño que le pongas a tus actividades diarias, que no se dejen enrolar por las cosas fáciles ni las malas amistades que los han echado en drogas; en fin, todo eso”.

Una vez terminado el programa, los alumnos realizan un ejercicio de labor social dentro de las instalaciones del T-TEP, con tareas muy sencillas, como pintar alguna pared, ponerles aceite a las rampas, pintar alguna línea que está borrosa o terminar de ponerle sellador a un baño. Esto se hizo con el objetivo de fomentar el sentido de propiedad, de pertenencia al programa, de grabarse el sello T-TEP, así como el sentido de colaboración y agradecimiento para con el programa. No se trata de aprovecharnos de los muchachos; al contrario, se trata de que ellos valoren la oportunidad que se les brindó y que incluso el mensaje sea:

“Cuiden las instalaciones donde estamos aprendiendo prácticamente todo”. Así es como cuidamos esa parte de formación personal donde el programa inicia y termina de la misma manera.

Es importante mencionar cómo trasciende este programa en los familiares del alumno, ya que están conscientes que es una oportunidad que nunca creyeron que se les pudiera presentar y posiblemente no tendrían una preparación profesional y personal como la que viven dentro del T-TEP. Manuel Sánchez nos comparte lo siguiente: “El éxito real de este proyecto es la transformación de vida de estos muchachos; o sea, hay un antes y un después del T-TEP, y eso te lo digo yo, te lo dicen ellos y te lo dicen sus papás”. Asimismo, José Eleazar comenta: “Mis familiares están muy orgullosos de mí, porque en el lugar donde yo vivo muy pocas personas logran sobresalir; soy de una familia de rancho, donde se cultiva, se dedican a la agricultura, la ganadería. Y entonces es como ya una tradición hacer lo mismo todos”.

Al término de la capacitación se celebra un evento de graduación y entrega de diplomas donde los alumnos van muy emocionados con sus familiares como invitados a la ceremonia; es ahí donde aprovechamos los colaboradores para acercarnos a los padres de familia y preguntarles acerca de lo que percibieron de sus hijos; muchos de ellos, con lágrimas en los ojos, nos comentan cómo cambiaron, como se hacen más responsables, maduros, como crecieron de pronto como personas, los encuentran más seguros y con más ánimo de salir adelante. Esta parte nos ayuda a hacerles saber a los beneficiados que ellos son nuestros clientes y son el tabulador para darnos cuenta si lo estamos haciendo bien o no. Al respecto, Manuel comenta: “Creo que el éxito del programa radica en que ellos pasan por una metamorfosis en todos los sentidos; les cambia la vida, su perspectiva, le abres el horizonte y ya no ven las cosas desde el piso, ahora las ven desde más arriba. Entonces siento que ése es el éxito del programa, el cambiar vidas, transformar vidas, hacer que la gente tenga ya una esperanza, un anhelo. Los haces más competitivos, más apasionados, más fuertes, más comprometidos, más responsables. Todo eso es para bien en la vida de una persona”. Y Eusebio, estudiante de la 4ª generación, explica: “El T-TEP marcó mi vida y va a depender de aquí en adelante el futuro que voy a tener tanto laboral como personal, y pues es una gran oportunidad que no puedo dejar escapar”.

Acompañándolos en el futuro

Una vez graduados, los estudiantes reciben apoyo para entrar en la bolsa de trabajo en distribuidores Toyota. Además, se les ofrecen opciones de trabajo en distribuidores dentro de la República en los que requieren un perfil como el de nuestros egresados. No existe alguna restricción para ingresar al mercado laboral solamente con Toyota, aunque sí es lo idóneo ya que es una de las empresas colaboradoras. Pero ahí no acaba nuestra tarea, aun cuando los estudiantes tengan un trabajo formal se va monitoreando el avance profesional de cada uno. Desde la primera generación hasta la fecha conocemos la situación laboral de cada uno de los alumnos que han formado parte del programa T-TEP.

Todo el equipo que ha formado parte de la colaboración para lograr el objetivo del programa estamos muy orgullosos al ver los tabuladores que reflejan la tasa de empleo de los egresados de cada generación, la cual consideramos, muestra muy buenos resultados. De la primera generación egresaron 15 jóvenes, de los cuales 14 cuentan actualmente con empleo. Siete de ellos trabajan en distribuidores Toyota, y los siete restantes se encuentran laborando en otras compañías automotrices; se ha logrado una tasa de empleo de 93%. En la segunda generación se logró insertar al mercado laboral a 16 jóvenes, lo cual corresponde a 100% de egresados con empleo, donde seis son empleados de Toyota y los diez restantes laboran en otras compañías. Por último, la tasa de egresados con empleo en la tercera generación es de 80%, ya que, de los quince jóvenes egresados, se insertaron doce al mercado laboral. De éstos, seis egresados trabajan dentro de un distribuidor Toyota y seis se encuentran trabajando en otras compañías. Hasta el momento solamente tenemos registro de las primeras tres generaciones, ya que la cuarta generación recientemente se graduó y la quinta está impartándose.

La primera generación nos sirvió mucho de experiencia; creo que a partir de ese punto todos los colaboradores adquirimos la habilidad de trabajar en el formato y, así, estandarizar los procesos. Manuel Sánchez comenta sobre este aprendizaje: “Ha sido como un poco de ensayo y error, pero yo creo que ya a esta altura a punto de comenzar con la quinta generación, todo sale prácticamente en automático. Adquirimos habilidad con cada uno de los involucrados y logramos estandarizar los procesos, de tal manera que ya sabemos lo que cada quien hace, cómo

lo hace y cuándo lo hace”. También es importante mencionar que los instructores que se suman al equipo del T-TEP para dar la capacitación adquieren conocimientos muy valiosos para su desarrollo profesional. Luis Ángel comenta:

Para mí fue una gran oportunidad, desarrollé habilidades que no sabía que tenía, fue aprender sobre la marcha. Se me dio mucho apoyo de Toyota, recibí mucha capacitación para ser instructor de la primera generación. La verdad estoy muy agradecido con la oportunidad que me dio el ICAT-SLP porque confió en mí desde el primer momento. Y el representar al ICAT en lo que es el aire de Toyota, una empresa tan importante, pues la verdad creo que sí ha rendido muchos frutos para las dos partes, para el ICAT y para mí.

La suma de esfuerzos de cada uno de los colaboradores, desde la etapa de la convocatoria, hasta el seguimiento de egresados, se ve reflejada en el cambio de actitud de los jóvenes: en su aspecto físico, ya que los ves siempre bien uniformados, limpios y con muy buena presentación. Asimismo, cuidando su material de trabajo, obteniendo buenos resultados en las pruebas y teniendo aspiraciones para ser cada día mejores. Esto es una tarea que se desempeña día a día, orientando a los capacitandos, exigiéndoles dar lo mejor de ellos dentro de la capacitación, pidiéndoles respeto hacia la institución y hacia sus instructores. Comenta Andrés Sifuentes:

El éxito de la experiencia finalmente es apoyar a una persona que no tenía una oportunidad y le dimos una herramienta de vida para que se desenvuelva, pero no nada más en el ámbito laboral. Es una formación y una oportunidad que no se esperaba, de eso estoy seguro. Probablemente, algunos de ellos pensaban en trabajar en cualquier cosa que pudieran para aportar económicamente a su familia.

Al término de la capacitación los alumnos voltean para atrás y se dan cuenta del gran cambio que dejó esta experiencia en ellos. Algunos se habían dado por vencidos para continuar con sus estudios; otros jamás se imaginaban percibir un ingreso en algún puesto laboral como el que se ofrece hoy en día, teniendo la especialización técnica que proporciona el T-TEP.

José Eleazar nos comenta: “Mi plan es trabajar para Toyota porque es una marca de alta calidad y se preocupan mucho por los valores, sobre cómo tratar a las personas, donde eso importa más que otra cosa. Si Dios me lo permite, así quiero mi futuro”.

Enfocados al crecimiento

Uno de los retos con los que nos enfrentamos actualmente es la difusión de la convocatoria. En algunas ocasiones se ha extendido el tiempo de este ejercicio debido a diferentes situaciones que se presentan para los jóvenes, como el tener un trabajo que no les permite cubrir con el horario del programa, o la falta de interés para asistir al registro o inscripción. Por lo tanto, creemos que debemos de recurrir a más medios de difusión para lograr hacer más ruido.

Hemos realizado durante cinco generaciones el ejercicio de convocatoria abarcando únicamente la ciudad de San Luis Potosí, pero a partir de la sexta generación también se apoyará a jóvenes carentes de oportunidades que se encuentran en municipios y comunidades del estado, por lo que se difundirá esta oportunidad alrededor del territorio potosino con la ayuda del personal de las 12 unidades de capacitación, cuatro coordinaciones y tres acciones móviles con las que cuenta el ICAT-SLP. Asimismo, Casa Don Bosco se encargará de dar alojamiento y alimentación a los seleccionados que vengan del interior del estado. De esta manera, el programa T-TEP contará con dos grupos de 20 personas en una sola generación.

Marianela Villanueva, actual directora del ICAT-SLP, comenta:

Parece que no, pero sorprende: hay muchos muchachos de otros municipios que ni siquiera conocen la capital, los sacas a un mundo completamente distinto, a poner los ojos en un entrenamiento, en una empresa, porque vienen de escuelas que hasta tienen letrina todavía, no tienen baños. Entonces a mí me ilusiona el que chavos que viven mucha pobreza tomen esta oportunidad que se les brinda, ya que hay muchos que son muy capaces y pueden salir adelante. Está el caso de Olinalá donde son muchachos que no han salido más allá de la montaña y tienen un talento que dices “No puede ser posible”, de admirarse.

Conclusiones

El esfuerzo y empeño que cada colaborador ha dedicado a este programa se ven claramente reflejados en los grandes resultados obtenidos. Han pasado ya cuatro años desde que comenzó este proyecto y da mucha satisfacción ver graduarse a cada generación con éxito.

Creo que aquellas capacitaciones que conllevan un proceso de planeación, programación, difusión, selección, seguimiento y profesionalización, son las que al final aseguran el éxito en materia laboral de las personas que se atienden. Aunque en este programa no es lo único relevante también juega un papel muy importante la formación personal que se les da a cada uno de los beneficiados, ya que los jóvenes que meses atrás no tenían aspiraciones de crecimiento profesional ahora están recibiendo esta capacitación con la mejor disposición y ganas de salir adelante. Si todos los jóvenes tuvieran este enfoque, seguramente tendrían un futuro más próspero y con más oportunidades de crecer personal y profesionalmente.

También es importante darle el peso y relevancia que tiene este proyecto para un futuro, y darle prioridad a su crecimiento y profesionalización basándonos en la experiencia de los años de implementación; no solamente tratando de crecer el número de capacitandos, sino permeando esta experiencia en otros campos y formaciones que repliquen la experiencia de éxito en otros proyectos de capacitación en el ICAT-SLP.



**TELEBACH-CECATI: alianza
en pro de los “jóvenes
comunitarios”**

Gerardo Martínez Díaz*

**Aguascalientes
CECATI 154**

* Actual director del CECATI 154, ha participado desde 2010 en la concertación y seguimiento de los acuerdos con los telebachilleratos.

Todas nuestras acciones reflejan algo especial, por ende, todos tenemos la capacidad de contribuir algo al universo y, si descubrimos ese don y elegimos no ser un mero observador de nuestro entorno, lograremos con la fuerza de nuestra visión definir nuestro destino.

Recuerda que una visión de futuro sin acción es simplemente un sueño, una acción sin visión carece de sentido, pero una visión de futuro puesta en práctica puede cambiar el mundo.

Anónimo

Contexto

EN ESTE RELATO DESEO dar cuenta de la importancia que ha tenido la vinculación que se dio y se sigue dando entre dos instituciones educativas con diferentes enfoques educativos, pero que lograron coincidir en un bien común para un grupo de jóvenes que cursan su bachillerato. Asimismo, de las estrategias que la originaron y de los resultados en términos de capacitación que se dieron entre la población estudiantil de los telebachilleratos a través de los servicios de capacitación que ofrece el CECATI 154. Por lo que, para iniciar, considero importante contextualizar, de manera breve, el origen y aspectos que caracterizan a ambas instituciones.

Los CECATI en Aguascalientes cuentan con ya más de 40 años funcionando en el estado; en el caso del CECATI 154, ubicado en el municipio de Pabellón de Arteaga, al norte de la entidad, datan sus orígenes por allí de inicios de los años setenta como Centro de Acción Educativa núm. 60, y de 1989 a la fecha se nombra Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial núm. 154. En sus orígenes (de los CECATI nacionales), las especialidades estaban dirigidas a la capacitación en áreas meramente industriales, como lo son la metal mecánica, electrónica y máquinas-herramienta, por mencionar algunas; pero se podría

decir que para las personas de la comunidad donde se ubica el CECATI al cual actualmente estoy al frente como director, fue desde sus inicios una especie de escuela de oficios y, en gran medida, de entretenimiento para muchas personas que no tenían ocupación alguna. En su mayoría eran mujeres que tomaban cursos de “cocina” o “costura” que las preparaba, de alguna forma, para el matrimonio.

En los últimos años se ha ampliado la temática de dichos servicios, de tal manera que actualmente el modelo educativo y académico de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo define en su misión la formación para el mercado laboral, para el emprendimiento, para la vida, para continuar los estudios, la ciudadanía y la comunidad.

Asimismo, la versatilidad de los servicios, como son la movilidad a través de acciones de capacitación que puedan ir directamente al lugar que se requiera, poder ofrecer un curso adaptado a cualquier necesidad a través de cursos de extensión para la comunidad o de impartir un curso de capacitación acelerada específica para



los trabajadores de una empresa, ha permitido que vínculos como el que se ha dado entre el CECATI 154 y los telebachilleratos en Aguascalientes hayan tenido buenos resultados.

Por otra parte, el subsistema de telebachilleratos nace en Aguascalientes en agosto de 1995, con la finalidad de ofertar el Bachillerato general en las comunidades rurales y semiurbanas. Son instituciones de nivel medio superior que se encuentran ubicadas en los municipios aledaños a la capital del estado y principalmente en comunidades alejadas y en condiciones literalmente en desventaja en todos los sentidos. Es necesario decir que, desde sus inicios, han trabajado con sólo una o

dos personas. En la mayoría de los casos, el director y algún docente, encargados de impartir todas las materias de la currícula, sin instalaciones propias y ofreciendo el servicio educativo incluso hasta en la cochera de algún vecino de la localidad.

Esta condición actualmente no ha cambiado mucho; al día de hoy trabajan en instalaciones prestadas por las secundarias o telesecundarias con que cuenta el estado; sin embargo, su plantilla de personal, mobiliario, equipo e instalaciones siguen siendo insuficientes e inadecuadas.

Algunos de estos planteles ya se han visto beneficiados por proyectos de infraestructura educativa nacional; sin embargo, sus necesidades han crecido como su población estudiantil, por lo que no es suficiente para dar atención a los jóvenes con la calidad educativa que se requiere. Hasta 2014 este sistema educativo estaba integrado por 28 telebachilleratos estatales y cinco comunitarios, atendidos por 141 docentes y distribuidos en los 11 municipios de Aguascalientes, dando una cobertura a 3,004 estudiantes; *lo que significa en promedio cuatro docentes por plantel que atendían a 751 alumnos, cada uno en promedio*; sin instalaciones, mobiliario ni equipo, como su nombre lo indica “telebachilleratos”, sin “televisiones”. Para 2015 se abrieron otros tantos dando origen y transformación a 108 “telebachilleratos comunitarios” en nuestro estado bajo las mismas condiciones.

En gran medida, el contexto de ambas instituciones, donde han permanecido condiciones desfavorables en los telebachilleratos y, por otra parte, la versatilidad y movilidad de los servicios del CECATI, es lo que ha permitido una vinculación efectiva.

La vinculación entre ambas instituciones ha dado muchos giros a lo largo del tiempo; en algunos casos, el personal docente del CECATI ha tenido que acudir en *acción móvil* a las instalaciones que ocupan los telebachilleratos para dar atención a los jóvenes y, en otras, los alumnos han acudido a las instalaciones del CECATI. Por otra parte, algunos telebachilleratos han solicitado en un ciclo escolar y en *otros no* los servicios de capacitación. Por lo que las estrategias de la vinculación se han modificado en virtud de estas variantes.

En el presente relato, el lector podrá apreciar la transformación que ha vivido la vinculación entre ambas instituciones y sobre todo de una de las etapas que se tornó muy favorable para ambas instituciones y principalmente para el desarrollo académico de los alumnos, ya que se

conjugó el servicio de capacitación, el uso de equipo e instalaciones y una organización escolar que presentó un perfil ocupacional más pertinente para su posible inserción en el medio laboral, y de cómo se vino abajo esta estrategia así como de las implicaciones en las acciones de capacitación tanto en plantel como en acción móvil.

El inicio de la vinculación

El vínculo como tal entre el CECATI 154 y los telebachilleratos se inició formalmente, en 2006, por la iniciativa de un maestro de electricidad de nuestro plantel y un director del telebachillerato de López Mateos, el profesor González Saucedo, cuyo plantel está ubicado en el municipio de Asientos en Aguascalientes, a 25 minutos de recorrido en automóvil con relación al CECATI y a más de una hora en transporte público, ya que para ir de Pabellón a la Comunidad de López Mateos se tiene que ir primero en “combi” al municipio de Rincón de Romos y de allí esperar la “combi” que va para dicha comunidad. Ambos coincidieron en ofrecer una opción técnica a los jóvenes del telebachillerato a través de una acción móvil e iniciaron esta travesía dando clases de “electricidad” en las instalaciones de esta escuela con la autorización del entonces director del CECATI 154.

Comenta así el profesor González:

Es una experiencia muy positiva; de hecho, en pabellón somos el plantel que comenzó a trabajar con CECATI, somos el plantel fundador. En aquel entonces a un compañero de toda la vida, el Ing. Isai Alemán Hernández, que es maestro del CECATI, al platicar con él le preguntaba: “¿Ustedes tienen chance de salir a dar capacitación en términos de movilidad y todo eso?”, y me dijo que sí. “¡Vamos armando algo en la escuela!”, le dije; “¡Órale!”, me contestó. Y luego platicamos con las autoridades en aquel entonces. Con el que iniciamos era con el Lic. Jorge Solís, que era el director del CECATI 154, y armamos el primer convenio para que viniera el maestro a darles clase aquí, al telebachillerato, y, viendo que empezó a funcionar, luego-luego metimos el segundo convenio con la especialidad de secretariado, por lo que ya teníamos dos maestros del CECATI que venían acá a dar las clases que se impartían una vez por semana durante tres horas y ya se regresaban a su

plantel. Por allí de 2006 empezamos a traer lo que fue electricidad con excelentes resultados y mucha motivación para los alumnos. Luego, seguimos con secretariado. Básicamente ya tenemos trabajando con CECATI nueve años.

Otros telebachilleratos, cuando vieron lo que hicimos aquí, nos preguntaban: “¡Oye y cómo le haces!”, porque la mayoría de los telebachilleratos o les daban clases de informática los mismos maestros o los ponían a hacer dulces o cosas así, y cuando empiezan a ver cómo estábamos funcionando nosotros con CECATI, empiezan ellos a hacer los convenios de igual manera.

La apertura de la vinculación

Cuando llegué al CECATI 154 como director, en febrero de 2010, el ciclo escolar ya estaba en el segundo semestre; es decir, ¡en su apogeo!, y los docentes del plantel ya tenían asignadas sus acciones de capacitación, por lo que me llamó mucho la atención que se estaba trabajando con algunas acciones móviles con telebachilleratos, institución que no conocía ni había oído hablar de ella. Por alguna razón que desconozco, los únicos acuerdos que se tenían eran los de Jaltomate y Ciénega Grande. Me di pues a la tarea de enterarme de lo que estaba sucediendo y algo que en un principio me incomodó fue el hecho de que el maestro de electricidad que teníamos en acción móvil estuviera fuera del alcance del control del plantel, ya que no sabíamos si realmente estaba asistiendo y cumpliendo con sus actividades, por lo que platicando con Armando, jefe de capacitación del CECATI, quien hasta el día de hoy ha jugado un papel muy importante en el desarrollo de esta experiencia, me dijo que nuestro docente estaba cubriendo prácticamente el total de sus horas entre estos dos telebachilleratos; el primero ubicado en el municipio de Aguascalientes y el segundo en el municipio de Asientos, ambos pertenecientes a nuestro estado; para lo cual primero contactamos a la directora de Jaltomate y la fuimos a visitar.

Recuerdo que en el camino Armando me comentó que el telebachillerato de Jaltomate no contaba con instalaciones propias, que eran prestadas. Cuando llegamos nos percatamos que era una escuela secundaria que no tenía barda, sólo una parte, en la entrada principal, estaba

cubierta por una malla ciclónica y de allí hacia el fondo era prácticamente llano. Lo poco que tenía eran unas instalaciones muy modestas y algo descuidadas, donde sólo había dos o tres aulas y una oficina muy pequeña. La maestra Leti, directora del plantel; me comentó que era muy valioso el apoyo que daba CECATI a sus jóvenes, ya que antes la materia de formación laboral la impartían dando principalmente algo de manualidades y que las clases de informática las contrataban con un muchacho que tenía un cibercafé, e iban rolando a los alumnos durante la semana para atenderlos a todos paulatinamente, principalmente a los de 3° y 5° semestres de ese entonces. De tal manera que no tuve más que ponerme a su disposición y le propuse la posibilidad de atender también a esos jóvenes en la especialidad de informática con algún docente del CECATI, pero en las instalaciones de nuestro plantel, porque era complicado mover el equipo hasta ellos. Debo resaltar, como lo comenté antes, que mi intención principal era verificar el cumplimiento del maestro; sin embargo, por los comentarios de la directora sobre su labor y desempeño, y cuando vi las condiciones tan precarias en las que estos jóvenes estaban recibiendo su educación, mi perspectiva comenzó a cambiar.

Comenta la Mtra. Leticia Durán, coordinadora del telebachillerato de Jaltomate:

Aquí la mayoría de la población, la mayoría de nuestros chicos en 70% o 75% ya no continúan estudiando, se integran a la vida laboral, saliendo del telebachillerato "a trabajar". Entonces, cuando empezamos la relación con el CECATI iniciamos con el maestro de electricidad; venía aquí al plantel, porque para los chicos es problema trasladarse, además del gasto. Nuestra población es gente de escasos recursos. Entonces les ayudó muchísimo, porque algunos de ellos se dedican ya a la electricidad.

De los papás, 70% son albañiles y el resto cultivan la tierra o trabajan en ranchos cerca, en trabajo de campo principalmente; entonces, los chicos tienden a eso.

Antes de que concluyera el ciclo escolar 2009-2010 ya había visitado al director de Ciénega Grande, con el cual al término de ese ciclo escolar perdí contacto. Asimismo, creo que se corrió la voz de que había nuevo director en el CECATI y empezaron a llegar a la oficina varios coordi-

nadores (así se les llama a los directores) de otros telebachilleratos, para solicitar el apoyo a fin de atender a sus jóvenes. Entre ellos estaban los telebachilleratos López Mateos y los de los municipios de San José de Gracia, el de San Antonio Tepezalá y el de Emiliano Zapata, todos ellos situados en la parte norte del estado y aledaños al municipio de Pabellón de Arteaga donde se sitúa el CECATI 154.

Por principio de cuentas, una prioridad nuestra era la de asegurar grupos para nuestros docentes, de tal manera que conforme fueron llegando las solicitudes, según sus peticiones los fuimos ubicando en las especialidades que nos pedían y en los horarios que teníamos disponibles. Así fue como en el ciclo escolar 2010-2011 en prácticamente todas nuestras especialidades atendimos a los alumnos de estos planteles



(cinco TELEBACH), las cuales eran Inglés, Confección industrial de ropa, Asistencia ejecutiva, Informática, Electricidad, Belleza y Enfermería auxiliar. *Tan sólo en ese ciclo escolar captamos un total de 1,422 alumnos distribuidos en 56 cursos con ocho docentes del CECATI*, por lo que fue una labor maratónica de todos los que participamos en ese proceso en la concertación de los acuerdos, la programación de los cursos, administración del control escolar y la distribución y acomodo de horarios docentes, entre otros aspectos.

Debo resaltar que logramos que todos esos alumnos acudieran a su capacitación al CECATI, lo que permitió que los docentes desarrollaran mejor su trabajo, ya que cuentan con el mobiliario y equipo adecuado para su labor, aunque distribuidos en distintos días y horarios. Algunos acudían los lunes por la tarde solamente dos horas y otros acudían los jueves por la mañana por un lapso de cuatro horas. Otros grupos estaban dirigidos a un solo telebachillerato; es decir, por ejemplo, los lunes se

atendía sólo a los alumnos de Jaltomate y los jueves a todos los demás planteles, pero el viernes sólo al de San Antonio. A cada grupo acudían alumnos que en su telebachillerato estaban en tercer semestre y otros en quinto; por lo que los grupos estaban mezclados por alumnos de distintos grados y tenían variantes en cuanto a la especialidad, cursos, fechas y horarios.



Para ese ciclo escolar tuvimos dos prioridades, una “atender las peticiones de los telebachilleratos” en la medida de lo posible, es decir, cubrir la “atención a la demanda” y, la otra, “darle un grupo a los docentes”, derivado de que fue un ciclo escolar con baja demanda en el plantel; mas el verdadero reto vendría más adelante.

En una ocasión visité al profesor González y me sorprendí mucho debido a que lo encontré pintando la escuela, ora sí que literalmente con la brocha gorda. Me dijo: “Aquí no tenemos presupuesto y sólo somos yo y otros dos maestros, por eso tenemos que entrarle a todo prácticamente: las clases, mantenimiento, actividades administrativas y a lo que se ofrezca”.

Aunque las instalaciones de ese plantel sí están destinadas para la escuela, el edificio es muy viejo y está muy deteriorado: con butacas en mal estado y en condiciones de higiene poco salubres. Algo que me llamó la atención fue la amabilidad de los jóvenes y esa alegría y entusiasmo que los caracteriza; ellos no distinguen su condición, se divierten y conviven de igual manera que los demás de cualquier escuela de ese nivel educativo. Pienso que los hace más sensibles y colaboradores.

Una nueva estrategia

Fue entonces cuando pensé en varias cosas: una, la desventaja en la que se encontraban los muchachos, la desventaja en la que poníamos a nuestros maestros al mandarlos a una acción móvil a esos lugares y, por consiguiente, que no podíamos ofrecerles a los jóvenes cursos al azar que no tuvieran significado y efecto en su formación. Por lo que tuvimos a bien buscar una estrategia para asegurar que los alumnos continuaran acudiendo a nuestras instalaciones. Después de varios días de estar pensando y platicándolo con mi compañero Armando, antes de que terminara el ciclo escolar, logramos tener una reunión con los directores de los telebachilleratos con los que ya estábamos trabajando en las instalaciones del CECATI: el de López Mateos, el de San Antonio Tepezalá, el de Emiliano Zapata, San José de Gracia y Jaltomate. En dicha reunión abordamos los puntos de acuerdo para trabajar el siguiente ciclo escolar 2011-2012, donde el principal de ellos fue nuestra propuesta de atender en las instalaciones del CECATI a todos los alumnos, distribuidos en dos días y en el mismo horario (de 8 a 13 horas), proporcionarles una oferta más amplia y un programa de capacitación que abarcara dos años escolares, con la finalidad de separar a los alumnos de tercer semestre de los de quinto. Con esta nueva estrategia podríamos ofrecerles siete especialidades y que los alumnos eligieran. De tal manera que sería motivador para los muchachos y, lo más seguro, que tendrían un mejor desempeño, ya que trabajarían en instalaciones adecuadas y con el equipo necesario para desarrollar mejor sus habilidades y, por supuesto, un programa de capacitación con un perfil ocupacional bien definido para cada grupo.

Para tal caso, durante el ciclo escolar 2011-2012, estaríamos recibiendo de agosto a diciembre a los alumnos de tercer semestre los días jueves y a los de quinto, los viernes. Para el segundo periodo del ciclo escolar (de enero a julio) los de tercero estarían en cuarto semestre y los de quinto en sexto; de tal suerte que se mantendría un mayor orden y control de los grupos y un avance de acuerdo con el perfil ocupacional establecido.

Para resumir, los coordinadores de estos telebachilleratos accedieron y así esta estrategia se concretó. Iniciamos organizando la oferta educativa para estos grupos, los horarios docentes y demás aspectos de control

escolar como antes ya lo he referido. Lo planeado se llevó a cabo y al final del ciclo escolar tuvimos una matrícula de 1,206 alumnos inscritos en 42 grupos-curso.

Comenta el profesor González:

Íbamos una vez a la semana, y después dos días, un día con un grupo y el otro con un grupo diferente, cubriendo todo el día, modificando los horarios para que pudieran aprovechar de ocho de la mañana a la una de la tarde. Tuvimos que hacer ajustes en las materias, además de que los jóvenes convivían con otros alumnos de otros telebachilleratos. Los docentes que íbamos de apoyo nos juntábamos en un área que nos prestaba el CECATI y compartíamos de igual manera esa experiencia.

Cuando se da ya el cambio, se meten más especialidades y nos vamos ya a trabajar a las instalaciones del CECATI, se notó en cuanto a alumnos que querían entrar al telebachillerato, ya que teníamos inscripciones de 20 o 22 alumnos. Empezamos a hacer promoción que de aquí se iban al CECATI de Pabellón. Entonces, se viene una inscripción de 35 a 40 alumnos, nada más por eso.

Como experiencia es muy positiva y con buenos resultados, en términos principalmente de la motivación de los muchachos, ya que estaban esperando el día que tenían que salir, esperando la combi, emocionados porque iban a Pabellón.

Complementar la estrategia

Otra parte de la estrategia fue la labor realizada entre el Ing. Armando y el grupo docente del CECATI para adecuar los programas de estudio que se impartirían a los alumnos de los telebachilleratos, por lo que me voy a permitir hacer una breve descripción de algunos aspectos importantes. La oferta educativa nacional de los CECATI se basa en un catálogo de especialidades y cursos que se emite y actualiza cada año por las academias docentes nacionales y es avalado por la Subdirección Académica de la DGCFT. En esta oferta cada especialidad está conformada por diferentes cursos; por ejemplo, la especialidad de Inglés se encuentra dividida en cuatro cursos, cada uno con una duración de 180 horas, y la de Confección industrial de ropa por cuatro cursos que suman un total de 1,200 horas, con un promedio de 300 horas por curso. Por lo

tanto, la duración de cada curso y especialidad es diferente, dependiendo de las competencias que se desarrollan en cada una.

El objetivo de los cursos, como lo comentaba, es que las personas puedan desarrollar competencias; es decir, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que le permitan en un tiempo relativamente corto “incorporarse al medio laboral”. Esta oferta se brinda a la población demandante, mediante servicios de capacitación como los “cursos regulares”, que están basados en los programas de estudio del catálogo oficial; por otra parte, están los cursos de extensión, los cuales se basan en los cursos regulares y se adaptan a la población demandante, dependiendo de necesidades específicas; los exámenes de reconocimiento oficial de la competencia ocupacional (ROCO), que permiten que si una persona, por ejemplo, ya sabe inglés, no necesite tomar el curso de manera presencial durante todo el año, sino sólo demostrar, mediante un examen, dichas competencias, y los cursos de capacitación acelerada específica que están dirigidos principalmente a los trabajadores de una empresa. En todos estos casos, los alumnos que acreditan un curso o especialidad reciben un documento oficial de la SEP, de acuerdo con el modelo educativo al que pertenecemos (Formación para el Trabajo) dependiendo del tipo de servicio referido. En el caso de los cursos regulares y el examen ROCO se otorga un diploma, y en el caso de los de extensión y cursos CAE, una constancia.

Por lo tanto, derivado de que los cursos que podíamos ofrecer a los chicos de los telebachilleratos eran menores en tiempo a los cursos regulares, teníamos que *diseñar nuevos planes y programas* para estas acciones de capacitación, pero con el compromiso de que tuvieran un perfil ocupacional que les sirviera no sólo para continuar sus estudios, sino también para tener una posibilidad laboral real, para lo cual echamos mano de los cursos de extensión y trabajamos para adecuarlos a esta población.

Al principio, los nombres de los cursos eran, por ejemplo; “taquimecanografía para telebachilleratos” o “instalaciones eléctricas para telebachilleratos”. Esto limitaba enormemente a los jóvenes, ya que sólo avalaba la acreditación de su materia ante su institución, pero al presentarse en una empresa perdía peso desde el puro nombre. Por otra parte, los cursos se repetían, había jóvenes que ya habían tomado el mismo curso dos veces y los contenidos no tenían una línea seriada.

La duración de los cursos y las competencias que se programan en CECATI son parecidas, por hacer una similitud, a las horas de vuelo de un piloto aviador; esta práctica le proporciona mayor habilidad y experiencia, por lo tanto, entre mayor número de horas de vuelo sus competencias y experiencia son mayores. Así, los docentes, tomando como base el contenido de los cursos regulares de cada especialidad, mediante un formato oficial que en sí viene siendo una “carta descriptiva” y cuyo contenido incluye el título del curso, el número de horas, el objetivo general y los temas por tratar, así como sus objetivos específicos, herramientas, material didáctico, forma de evaluar y dinámicas grupales entre otros aspectos, se dieron a la tarea de elaborar los nuevos programas. Estos estaban pensados para que los jóvenes cursaran dos años escolares en una especialidad y pudieran obtener, además de las constancias de extensión, un diploma ROCO, el cual tiene mayor validez curricular, cubriendo con ello un mayor número de horas de capacitación y un perfil ocupacional más completo gracias a las posibilidades y los acuerdos establecidos.

Comenta Armando, jefe de Capacitación del CECATI 154:

Todo esto generó que en conjunto con los docentes elaboráramos nuevos cursos de capacitación dirigidos específicamente al perfil ocupacional que se quiere lograr en los alumnos con el objetivo de que aquellos que tuvieran la capacitación durante los dos años (cuatro semestres) pudieran presentar un examen ROCO de algún curso e incluso de la especialidad, y con esto obtener un documento de mayor validez curricular.

Asimismo, el grupo docente del CECATI fue fundamental para desarrollar el proyecto, ya que nuestra población objetivo durante muchos años ha sido la atención abierta hacia la comunidad, en la que los grupos siempre son muy heterogéneos en edad, nivel de estudios y nivel socioeconómico, principalmente. La primera labor que tuvimos que hacer fue rescatar las estadísticas de nuestros docentes y reunirlos para comentar la importancia de mejorar con estos acuerdos el número de alumnos por grupo y la eficiencia terminal, entre otros aspectos, pues serían grupos más estables y con bajo porcentaje de abandono escolar. La tarea no fue fácil, ya que algunos de nuestros maestros estaban muy negativos con

estos acuerdos y tuvieron que trabajar a contraturno y, otros, unos días por la mañana y otros por la tarde entre otros aspectos, criterio que no fue nada fácil, repito, “para convencerlos”.

Comenta Armando, jefe de Capacitación del CECATI 154:

Al principio causó mucha renuencia de nuestros instructores, como en el caso de la Mtra. Marta Martínez, instructora de la especialidad de confección industrial de ropa, que argumentaba: “¡No tiene caso capacitar a estos alumnos, ya que no le dan la importancia debida y es mucho batallar con ellos!”, pero tuvimos que realizar una gran labor de sensibilización, primero con nuestros docentes para que visualizarán que teníamos la oportunidad de transformar vidas y comunidades y darles a nuestros alumnos conocimientos, habilidades y destrezas que en un futuro no muy lejano les ayudarían a encontrar un empleo o a emprender su propio negocio.

La capacitación y la estrategia de la que doy cuenta se formalizó, junto con los coordinadores de los telebachilleratos, mediante la firma de un acuerdo de trabajo que se elaboró considerando los aspectos que comente con anterioridad, estableciéndose por semestre y firmando dos acuerdos por ciclo escolar. En éstos se especificaron otros beneficios como el costo por alumno inscrito de sólo ciento cincuenta pesos, que incluía un seguro escolar contra accidentes y capacitación gratuita para el personal docente de los telebachilleratos.

Otra labor muy importante entre los actores de estos acuerdos fueron los mismos coordinadores de los telebachilleratos, ya que para trasladar a los jóvenes establecieron reuniones con los padres de familia para platicarles del proyecto y que apoyaran con los gastos de transporte y los permisos para ir, en ciertos casos, en horarios diferentes a los que tenían en su comunidad. En algunos casos, los chicos se organizaban solos y rentaban una combi y, en otros, el telebachillerato les conseguía un camión y los llevaba y regresaba a su comunidad. Por ejemplo, el telebachillerato de San Antonio Tepezalá movía a cerca de 100 alumnos cada día y los demás planteles a un promedio de 50 alumnos cada día que les tocaba venir al CECATI. Asimismo, modificaron sus horarios de clases para ajustarlos a los días en que acudían acá. Comenta la maestra Durán:

Se organizaron unos papás. Una de las alumnas, Marisol, su papá tenía una combi; entonces ellos se organizaban y se iban. Pero el problema es que los alumnos de aquí no son exclusivamente de esta comunidad, ya que atendemos 13 comunidades, San José de la Ordeña, Cañada Onda, Puertecito de la Virgen, Loretito, entre otros; eran 13 comunidades, entonces, ¿cómo se trasladaban? Por ejemplo, Amapolas del Río está aquí a tres kilómetros, no hay transporte. Entonces, ¡van y se vienen caminando!

Un aspecto más que tuvimos que depurar, por el número de alumnos por telebachillerato, fue el número de lugares que se les podían otorgar a los jóvenes en la especialidad de su interés. Dependiendo de este número, a cada telebachillerato se le asignó un porcentaje en cada especialidad y grupo. Por su parte, los coordinadores de los telebachilleratos promovieron entre los jóvenes que entre mejor promedio tuvieran se les daría prioridad para escoger la especialidad deseada; de tal manera que fue una práctica muy sana, ya que motivó a los alumnos a tener un mejor desempeño en sus escuelas, tanto en las demás materias como en la que llevaban en el CECATI. Comenta la maestra Nancy del telebachillerato de San José de Gracia:

Cuando estuvieron viniendo nuestros alumnos al CECATI se incrementó el número de jóvenes que querían entrar al telebachillerato, pero lo más relevante fue que en los exámenes, como el Exani, nuestros muchachos mejoraron considerablemente, ¡estaban muy motivados!

Para ese ciclo escolar (2011-2012), en el que todos los alumnos del telebachillerato acudían a las instalaciones del CECATI dos días en la semana, se generó una dinámica muy positiva. Un aspecto muy importante para los alumnos es que el CECATI les otorga un documento oficial de la SEP al término de cada curso, lo que ha abierto las puertas en el ámbito laboral a un gran número de estudiantes. Comenta así el Prof. González, del telebachillerato de López Mateos:

Yo tengo un ejemplo bien palpable, uno de los alumnos que salió hace cinco años. Él estudió la especialidad de electricidad; en cuanto salió, al poquito tiempo, le dieron oportunidad y chance en las minas, aquí en Asientos, como personal de mantenimiento, y cuando vieron todos

los documentos que llevaba del CECATI, así de rápido lo contrataron y allí está, no le pusieron ningún pero para contratación.

Sobre su experiencia comentan dos alumnas:

Yo estudié en el CECATI costura y me sirvió mucho, porque gracias a eso cuando salí del telebachillerato, cómo no pude entrar a la universidad, conseguí trabajo en la empresa de INISA que está rumbo a Rincón de Romos, cerca de la UTNA, y ya llevo dos años trabajando allí en una línea. Está duro el trabajo, pero nos pagan a destajo prácticamente, y es donde nos va mejor.

Marisela González,
Telebachillerato de San Antonio Tepezalá

Desde que empecé con los cursos del CECATI le eché muchas ganas porque me gusta mucho la belleza y allí tomé los cursos de esa especialidad. Actualmente, le corto el cabello casi a toda mi familia y me buscan muchas personas para que las peine o las maquille para las fiestas. Allí me gano algo de dinero de vez en cuando. Estoy pensando en mejor poner mi estética, pero aún no he podido juntar, porque sí se requiere, algo de dinero, y necesito tomar más cursos.

Bertha Paola Nájera López,
Telebachillerato de San José de Gracia

Asimismo, en ese ciclo escolar, el CECATI organizó y llevó a cabo un encuentro denominado Jornada Académica, el cual tuvo como objetivo impartir a los alumnos de manera complementaria y gratuita cursos en temas de emprendurismo, protección civil y uso de las TIC, entre otras acciones. Con el apoyo de algunas dependencias gubernamentales, como Protección Civil Municipal, la Secretaría de Economía del Estado, el Servicio Nacional del Empleo y el INEGI, se lograron impartir cursos y conferencias que, en su mayoría, estuvieron dirigidos a los alumnos de los telebachilleratos.

Entre los cursos impartidos estaban el de Primeros auxilios, primer respondiente, el de Elaboración de un plan de negocios y el de Certificación en el uso de las tecnologías de la información, avalado por Microsoft. Por el CECATI se dio a los docentes un curso de Certificación en el Estándar de competencia, Impartición de cursos de formación de capi-

tal humano de manera presencial grupal con clave EC0217, en el que participaron docentes de los telebachilleratos junto con los del CECATI. Asimismo, se dieron las conferencias “Portafolio de negocios” por el CECATI 172, “Búsqueda de empleo” por el SNE, un tema de salud por la Instancia Municipal de la Mujer de Pabellón de Arteaga y “Uso del sistema de Mapas Digitales y DENUÉ” por el personal del INEGI.

En los ciclos escolares 2010-2011 y 2011-2012 colaboramos ambas instituciones en pro de ofrecer a los muchachos una mejor alternativa de formación. Se lograron romper algunos paradigmas y aunque hubo algunas complicaciones, la buena voluntad y disponibilidad nos hizo resolverlas. Además, reconocer las necesidades de los jóvenes de estas localidades fue algo que siempre tuvimos en cuenta y que les abrió la puerta a esta nueva oportunidad.

Un nuevo ajuste a la vinculación y el regreso a las comunidades

A finales del ciclo escolar 2011-2012 hubo cambio de coordinador estatal de telebachilleratos, y dejó el cargo la maestra Petrita Mejía, quien era una maestra de formación, que fue parte fundamental para autorizar los acuerdos, ya que siempre estuvo cerca de sus planteles y preocupada por mejorar las condiciones de formación de sus alumnos. Llega en su lugar el profesor Calzada Flores, a quien de inmediato lo invitamos a nuestro plantel para darle a conocer los trabajos que veníamos realizando y tratar de continuar y fortalecer los acuerdos. Sin embargo, el profesor Calzada tenía otras ideas y para el siguiente ciclo escolar (2012-2013) prohibió a los coordinadores de plantel acudir al CECATI, con argumentos de que los maestros del telebachillerato se desentendían de los muchachos y de que el costo de traslado era muy alto, entre otras cosas; por lo que algunos coordinadores de plantel, por temor a que los despidieran, se ajustaron a esta indicación y dejaron de llevar a los jóvenes al CECATI. Comenta de esta manera el Profe González: “Cuando nos quitan esa modalidad, curiosamente se me caen las inscripciones”.

Para el ciclo escolar 2012-2013 mantuvimos los acuerdos con la mayoría de los telebachilleratos pero en acción móvil, como originalmente se había iniciado, ya que a los alumnos de quinto y sexto semes-

tre se les truncó su capacitación. Los coordinadores de plantel de los telebachilleratos lograron ejercer presión al profesor Calzada mediante los padres de familia, aunque ahora se les tuvo que dar solamente una o dos especialidades por plantel, ya que nuestros docentes no podían acudir a todos los telebachilleratos. Se separó del proyecto el telebachillerato de Jaltomate, pero se agregó el de las Ánimas, ubicado en el municipio de Pabellón de Arteaga, de tal suerte que la matrícula de inscripción bajó, aunque no considerablemente. Logramos para ese ciclo escolar una matrícula de 942 alumnos inscritos. Tuvimos que elaborar nuevamente la programación de los cursos, reasignar horarios docentes y, de nuevo, trabajar con grupos heterogéneos y en aulas sin mobiliario ni equipo adaptado a la especialidad, entre otros aspectos.

Por poner un ejemplo sobre las condiciones en las que algunos telebachilleratos trabajan, veamos el de las Ánimas, que está ubicado a 14 kilómetros del CECATI en una comunidad al sur del municipio de Pabellón de Arteaga y que es de los más cercanos a nuestro plantel. Para llegar allí en transporte público hay que tomar una combi que te deja al ras de la carretera y que pasa por el municipio de San Francisco de los Romo, rumbo a la capital del estado. Después hay que caminar cerca de dos kilómetros de terracería y cruzar por un vado que es parte de un río, que cuando llueve demasiado se llena de agua o se convierte en una zona muy lodosa; pero hay que cruzar por allí, no hay otro camino. Una vez que estás del otro lado continúa la terracería y llegando a la telesecundaria de dicha comunidad, donde el telebachillerato opera, puede verse que está rodeada de campo abierto donde el panorama se viste de ganado, por lo que podrán imaginarse el olor que se percibe en el lugar y el mosquerío que envuelve a toda la zona. Allí principalmente hemos impartido las especialidades de informática y electricidad. En el caso de la informática nuestra maestra, la Tec. Livier Vudoyra Padilla, ha trabajado desde que se incorporó a los acuerdos este telebachillerato, y en un principio estaba en un aula que mide como dos metros y medio de ancho por ocho metros de largo. Podrán imaginar el espacio, lleno de cajas y mobiliario, que no usaban, ya que allí lo utilizaban como bodega y también para darle clases a los jóvenes. Actualmente, gracias a los apoyos del gobierno federal en el fondo Pajes, este plantel ya cuenta con algunas computadoras portátiles y trabajan en un aula un poco más grande, pero sin las adecuaciones necesarias para el equipo.

Una vez me invitaron a las Ánimas a una graduación de alumnos, y en el patio principal, que es una cancha de básquetbol, se realizó el evento, al aire libre. El olor del estiércol era muy intenso y había muchas moscas, por lo que fue muy incómodo para los invitados y padres de familia permanecer ahí, aunque los chavos con el fervor de su graduación estaban como si nada, emocionados y contentos por su logro. Comentan dos docentes:

Las diferencias son grandísimas; en cuanto a instalaciones, los telebachilleratos están pa' la madre, es de la gloria al infierno; están en mal estado, sucios y sin atención. Sobre la motivación, aquí al 100 y allá hay gente que no les interesa, dijeran ellos, ¡es que nos mandaron! Pero al final se encausan. La principal problemática que he vivido con estos grupos es el número de horas por día; es muy tedioso y cansado para los jóvenes, provoca aburrimiento y desinterés y más aún sin equipo.

Jaime Durón, docente del CECATI

En las comunidades, se atiende a los alumnos y se da servicio a una población que, en ocasiones, no cuenta ni siquiera en donde sentarse; mucho menos lo indispensable para trabajar, ni un lugar decente ni adecuado para tal fin. Pero conforme nuestras posibilidades se les brinda el servicio lo mejor que podemos.

Martha Martínez Zamarripa,
maestra de corte y confección,
docente del CECATI 154

De la misma manera operamos en el ciclo escolar 2013-2014. Considero, sin el afán de congratular la labor del CECATI, sino de dar realce a las acciones que ha realizado para mantener y fortalecer la vinculación con este sector, como los telebachilleratos (aun en las acciones móviles y que son, en gran medida, la distinción de esta experiencia), que el compromiso adoptado, la disponibilidad para adaptarse a diferentes contextos, la implementación de estrategias académicas y los resultados obtenidos, dieron pie a una buena recomendación. En el ciclo escolar 2014-2015 tres telebachilleratos más, los planteles de Jesús María, Paso Blanco y Valladolid, solicitaron al CECATI el servicio de capacitación, por lo que el CECATI atendió en ese ciclo nueve telebachilleratos, y matriculó a un total de 1,403 alumnos curso.

A pesar de las dificultades expresadas, el CECATI 154 siempre ha mantenido una gran apertura y disposición por mantener esta vinculación con los telebachilleratos. Desde un principio nos dimos cuenta que esta población de alumnos cumplía perfectamente con nuestra misión como Centro de Capacitación para el Trabajo en términos de población objetivo, ya que el porcentaje de abandono escolar de los jóvenes en el nivel medio superior ha sido muy alto en los últimos años y, más aún, en las comunidades donde se localizan los telebachilleratos. Por otra parte, aquellos chavos que logran concluir su bachillerato, en su mayoría, ya no continúan estudiando, por lo que en un caso u otro terminan dedicándose a las labores que existen en su localidad. Comenta así el profesor González:

Casi la mayoría de las mujeres y hombres se van a Aguascalientes, a las fábricas principalmente; ya no pueden estudiar por escasos recursos y hay que empezar a aportar para la familia. Por ejemplo, de un grupo de 22 alumnos sólo tres han metido solicitud para la universidad. Sólo un porcentaje de 5% de alumnos que siguen estudiando.

Esta vinculación ha representado una gran oportunidad para el CECATI, le ha permitido mejorar sus indicadores principales, como son la matrícula, la atención a la demanda, utilización de la capacidad máxima de atención en los espacios con los que cuenta y también mejorar los ingresos propios del plantel, principalmente. De colaborar, en 2009, con sólo dos TELEBACH, para 2015-2016 se logró una relación con 12 en total: los de Emiliano Zapata, Jaltomate, López Mateos, San José de Gracia, Las Ánimas, Paso Blanco, Valladolid, Jesús María, Gorriones, Tepozán, Ojo Zarco y Túnel de Potrerillo, con una matrícula de inscripción de 1,589 alumnos curso.

Una nueva y renovada etapa de la vinculación

En febrero de 2016, para suerte de los telebachilleratos y de nosotros, hubo nuevamente cambio del coordinador estatal de estos planteles; quedó a cargo el profesor Oracio Lara Moncada. De inmediato preparamos una presentación y lo invitamos a un desayuno aquí al CECATI,

junto con todos sus coordinadores de plantel en abril. En la reunión se le presentaron los beneficios que tenían sus planteles con el CECATI y los servicios que les estábamos ofreciendo, es decir, que hicimos una labor de venta, prácticamente.

Los coordinadores de plantel contribuyeron favorablemente con sus comentarios, haciendo referencia a aquella época en la que lograron traer a los jóvenes al CECATI, por lo que el profesor Lara Moncada quedó complacido y abrió nuevamente la puerta para que los telebachilleratos que así lo convinieran pudieran traer nuevamente a sus alumnos a partir del ciclo escolar 2016-2017.

En esta nueva etapa esperamos que los acuerdos nos lleven a una dinámica similar o mejor a la que se tuvo durante el ciclo escolar 2011-2012. Al día de hoy (noviembre de 2016) estamos nuevamente recibiendo, todos los martes en horario de 8:30 a 13:30 horas, a un promedio de 250 alumnos de siete de los doce telebachilleratos con los que renovamos acuerdos. Se formaron dos grupos de enfermería, uno de electricidad, uno de confección industrial de prendas, uno de estilismo y bienestar personal y dos más de informática.

Asimismo, continuamos con algunos otros telebachilleratos de manera móvil, como en San José de Gracia, Las Ánimas, Jaltomate y en Jesús María los sábados, donde se atiende, además de los jóvenes de este plantel, a los del telebachillerato de Paso Blanco y Valladolid, con una matrícula importante también de 534 alumnos en las especialidades de informática, electricidad, estilismo y bienestar personal, inglés y auxiliar de enfermería.

La experiencia continúa, tendremos que seguir trabajando en pro de ofrecer mejores servicios de capacitación, innovando en las acciones de plantel y también en aquellas que se realizan en acción móvil. En este contexto tan fluido es preciso reflexionar sobre los modelos más adecuados que ayuden a los jóvenes que necesitan actualizar su formación a sentirse y ser competentes para encontrar un empleo, para enfrentarse con garantías a la sociedad del conocimiento y para ejercer sus derechos también en el campo laboral. Tarea enorme que debe ser capaz de con- jugar su formación en el nivel medio superior y la formación para el trabajo, el dominio de las técnicas con la educación en valores cívicos y sociales, y una visión amplia de dicha formación que mire más allá de las *competencias ahora exigidas para vislumbrar las exigencias del futuro*.

CECATI-TEBAEV: una vinculación efectiva para la capacitación para el trabajo

José Ángel Sosa Verdejo*

Veracruz



* En los inicios de la experiencia se desempeñaba como director del CECATI 33. Actualmente es instructor de cursos regulares y además atiende una acción móvil de capacitación en un TE-BAEV.

*Yo hago lo que usted no puede,
y usted hace lo que yo no puedo.
Juntos podemos hacer grandes cosas.*

Madre Teresa de Calcuta

Introducción

LOS JÓVENES DEL ESTADO DE VERACRUZ, en su mayoría de escasos recursos económicos y materiales, sobre todo en las áreas rurales, no tienen fácil acceso a la educación ya que viven en comunidades alejadas de cualquier servicio educativo. No obstante, sus necesidades en este sentido no son del todo diferentes a las de los jóvenes de la ciudad.

El gobierno estatal ha intentado atender a esta población de jóvenes mediante un sistema de telesecundarias y telebachilleratos que aproveche el espacio televisivo para llegar a estas comunidades. La creación de los telebachilleratos del estado de Veracruz (TEBAEV), en 1980, fue una respuesta para que los jóvenes egresados de las telesecundarias pudieran continuar sus estudios en el nivel medio superior. Sin embargo, estos carecen de las instalaciones y el equipamiento tecnológico apropiado, que facilite el desarrollo de las habilidades y destrezas necesarias para que los estudiantes puedan incorporarse al mundo laboral al terminar sus estudios, o bien continuar con sus estudios profesionales. ¿Cómo lograr que los jóvenes que asisten a los TEBAEV obtengan la preparación necesaria para incorporarse a la fuerza laboral, si carecen de lo indispensable para llevarlo a cabo?

Desde el lado de la formación para el trabajo, existe, entre otras, la apuesta de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial

(CECATI), donde jóvenes que no tienen las posibilidades de continuar con sus estudios cuentan con opciones de formación para el trabajo. Sin embargo, no todos los jóvenes se inclinan por opciones de formación de este tipo y más bien dejan de lado la oferta educativa ofrecida por los CECATI. ¿Qué se puede hacer para incrementar el interés de los jóvenes veracruzanos en el sistema CECATI? ¿Hacia dónde deberíamos dirigir nuestros esfuerzos para capacitar a una mayor cantidad de alumnos?

El presente trabajo narra una experiencia de vinculación entre los TEBAEV y los CECATI, sus inicios, los retos, su desarrollo, el clímax del proyecto y su lamentable declive. El objetivo de esta vinculación tenía como fin que el alumno del telebachillerato pudiera adquirir una capacitación técnica en especialidades como Mecánica Automotriz, Electricidad, Carpintería, Corte y Confección etcétera, con el apoyo de los CECATI, a la vez que cursaba sus estudios de media superior. De esta forma, en caso de que el estudiante decidiera no continuar con sus estudios superiores, tendría por lo menos una formación para el trabajo que le ayudaría a incursionar en el mundo laboral.

Los CECATI ponían a disposición de los TEBAEV la infraestructura y el personal docente necesarios para que los alumnos cursaran su opción tecnológica, acorde con las necesidades que demandaba cada una de sus localidades. Los resultados de esta vinculación fueron muy alentadores; no obstante, durante el proceso, también surgieron dificultades y decisiones que han afectado esta estrategia. Consideramos importante transmitir nuestra experiencia con el objetivo de aprender de los aciertos y también de los errores cometidos, y tratar de corregir el rumbo que han tomado las cosas.

Antecedentes

El panorama era desalentador en el CECATI 33 de Río Blanco: la matrícula era baja y los registros estadísticos indicaban claramente una tendencia negativa. La preocupación era grande, se hacía lo de siempre y los resultados no eran nada favorables. Se habían gastado recursos que ni siquiera se pensó por un momento poseer; se llegó a tener hasta un camión donado por el sindicato de la industria textil de la localidad y que, en su momento, se utilizó para trasladar a alumnos y personal del

centro de la ciudad al CECATI 33, sin lograr el resultado que esperábamos.

Al realizar un análisis de las fortalezas y debilidades del CECATI 33 era evidente que la mayor cantidad de alumnos inscritos se ubicaba en los cursos sabatinos, que ya se impartían en el plantel desde hacía varios años.

Teníamos un profesorado capaz y un buen equipamiento debido al subsidio federal, pero la matrícula para los cursos regulares que se impartían de lunes a viernes en dos turnos era desalentadora. Ante tal escenario, decidimos aprovechar el potencial favorable de los cursos sabatinos e incrementar la paleta de cursos y promocionarlos mediante la radio, la prensa, con volantes, carteles y perifoneo, entre otros. El resultado fue que gradualmente la matrícula sabatina se fue incrementando, pero no así la de los cursos regulares. En ellos, la matrícula continuaba con tendencia negativa y en cada ciclo escolar disminuía.



Surge la oportunidad

Era julio de 1999 y muchos docentes se mostraban desalentados y preocupados, pensando que las inscripciones para los cursos regulares no completarían los grupos para iniciar el nuevo ciclo escolar en septiembre. Al mismo tiempo, había gran motivación entre el personal por los resultados de los cursos sabatinos. Así que organizamos visitas a las comunidades no consideradas hasta entonces para promocionar la oferta educativa del CECATI 33. Así, tocamos por primera vez las puertas de los telebachilleratos del estado de Veracruz, acción que dio un nuevo giro a nuestro trabajo.

Nos llevamos una grata sorpresa debido a que algunos coordinadores (equivalente a un puesto de director de plantel) de los TEBAEV, que eran egresados del Instituto Tecnológico de Orizaba, habían sido alumnos del CECATI 33 en los cursos sabatinos. El terreno para cultivar estaba listo.

Los coordinadores de los TEBAEV nos comentaron que carecían de los recursos necesarios para cubrir las necesidades que su programa de estudios establecía y consideraban que los cursos ofrecidos por el CECATI 33 constituían una magnífica alternativa para cubrir una materia de su programa de estudio (llamada *opción tecnológica*). Nos externaron además que sus clases eran impartidas de lunes a viernes en turno vespertino... ¡Precisamente lo que tanto necesitábamos!

De nuestra parte mostramos una apertura inmediata, les informamos sobre los cursos que podíamos ofrecer en las siguientes especialidades: Dibujo Técnico, Electricidad, Mecánica Automotriz, Máquinas y Herramientas, Artes Gráficas, y Computación.

Primeros acuerdos de la vinculación CECATI 33-TEBAEV

El interés de ambas partes creció y, después de las pláticas iniciales, se firmaron los primeros acuerdos de la vinculación CECATI-TEBAEV, sentando entonces las bases para el surgimiento del esquema de capacitación, que en sus inicios consistió en lo siguiente:

1. La capacitación se impartiría conforme al modelo educativo y programas de estudio establecidos por la Dirección General del sistema CECATI.
2. Los alumnos del TEBAEV acudirían un solo día a la semana a recibir la capacitación en los talleres del CECATI 33 en sesiones de cinco horas.
3. El horario de impartición de clases sería vespertino. Los alumnos irían acompañados por un profesor del TEBAEV que ayudaría con el control de ellos.
4. En los primeros acuerdos se establecía la capacitación por ciclo escolar; posteriormente, se hicieron por semestre.

5. Los TEBAEV escogerían desde el inicio del ciclo escolar la especialidad a la que enviarían a sus alumnos por grupos, y podían elegir de entre toda la paleta de especialidades ofrecidas por el CECATI 33. El proceso de capacitación por los CECATI se iniciaría con los alumnos del tercer semestre porque, de acuerdo con el mapa curricular de los TEBAEV, incluía la materia de opción tecnológica.
6. La evaluación del aprovechamiento se haría de conformidad con el subsistema de los TEBAEV.

En opinión de algunos de los profesores del CECATI 33 el esquema planteado para la impartición de clases no era viable ya que estaban acostumbrados al sistema tradicional, que en un principio comprendía toda la jornada de 8:00 a 14:00 horas o de 15:00 a 21:00 horas, de lunes a viernes y durante todo el ciclo escolar. Mostraban fuertes dudas sobre la eficacia de impartir clases sólo un día a la semana. Sin embargo, les hicimos ver que el esquema del horario ya lo utilizábamos los sábados, y eso contribuyó a confiar en el proyecto.

En poco tiempo nuestros esfuerzos fueron recompensados, ya que los coordinadores de los TEBAEV cercanos corrieron entre ellos la voz sobre los cursos ofrecidos por el CECATI 33, y la demanda fue creciendo.

Iniciamos este proyecto de vinculación en septiembre de 1999, atendiendo a los primeros grupos de tres telebachilleratos de los municipios de Tecamalucan, Huiloapan y Río Blanco, en las especialidades de Electricidad e Informática (en aquel entonces esta última se denominaba Operador de Microcomputadoras). Los grupos de alumnos de los TEBAEV llegaban al CECATI 33, en ocasiones, en camionetas de tres toneladas o en camiones urbanos que alquilaban. Hasta llegó a existir un autobús que un ayuntamiento de la zona serrana puso a disposición ex profeso para el traslado de los alumnos.

Los alumnos llegaban en un camión al CECATI 33, acompañados de sus padres y de su asesor. Cada comunidad se encargaba de hacer las gestiones para el traslado. Eran jóvenes que desde las cuatro de la mañana estaban de pie, ordeñando, cortando pastura y haciendo tareas del campo. Luego tomaban el autobús a las 6 a.m. para, después de dos horas de traslado, llegar al CECATI 33 de Río Blanco, Ver., a las 8 a.m. Por lo tanto, cuando iniciaban las clases ya se les había despertado el apetito. Los

observé inquietos en las primeras sesiones, por lo que les sugerí que primero desayunaran y posteriormente iniciáramos la capacitación. Esta sencilla medida dio un excelente resultado pues los jóvenes se mantenían muy atentos.

Esther Flores,
Instructora de CECATI 33 para el TEBAEV de Loma Grande

Para los ciclos escolares siguientes se fueron incorporando paulatinamente otros TEBAEV, como los de Acultzingo, El Encinar y Tlaquilpa, al esquema de capacitación CECATI-TEBAEV, lo que fue solucionando en parte la tendencia negativa de los cursos regulares. Pero faltaba lo mejor.

Un parteaguas

En esos primeros años, con el propósito de difundir y promover los servicios y especialidades que ofrecía el CECATI 33, contactamos con la Supervisión de TELEBACHilleratos zona Orizaba, solicitándole que nos permitiera exponer los beneficios logrados hasta el momento en la vinculación CECATI-TEBAEV. La propuesta fue bien acogida y en esa reunión agendamos varias visitas a diferentes TEBAEV. Pudimos platicar con los maestros y padres de familia y logramos convencer a muchos de ellos para que los jóvenes obtuvieran capacitación con los CECATI. El método de difusión y promoción en cascada —coordinador-maestro-padre de familia-alumno— fue exitoso en tanto que logramos incrementar el número de alumnos y planteles de telebachilleratos al esquema de vinculación.

La supervisión de TEBAEV de la zona Orizaba nos solicitó impartirles capacitación a los maestros de sus planteles en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con el propósito de actualizar a su personal. Para evaluar las posibilidades de atención a esta solicitud convocamos a los jefes del Área de Vinculación y Capacitación del CECATI 33 a una reunión de trabajo con el fin de exponerles la idea de impartir la capacitación solicitada bajo un esquema de diplomado. Los jefes de área comentaron que la modalidad de diplomado era algo totalmente nuevo, “fuera del sistema”, y que lo mejor sería investigar

primeramente que no violáramos la normatividad existente al intentar algo diferente a lo tradicionalmente ofrecido por el CECATI.

Considerando las opiniones de los jefes de área investigamos si en la normatividad vigente a esa fecha, así como en circulares y oficios que trataran el tema, existía alguna instrucción que impidiera impartir el diplomado. Constatamos que no existía algo que lo impidiera, por lo que decidimos impartir el curso, con duración de 200 horas, en la modalidad de Capacitación Acelerada Específica, ya que esta modalidad no imponía ninguna restricción para impartir la capacitación que se requería.

A los profesores de los TEBAEV les era muy gratificante recibir un documento oficial de participación, expedido por la Secretaría de Educación Pública; ¡Qué profunda satisfacción experimentamos al ver los rostros de aquellos maestros radiantes de felicidad! Nos complace narrarlo en este trabajo y, más aún, por los resultados que estaban por llegar.

La mejor recomendación

A los pocos meses de haber concluido los cursos impartidos a los maestros, constatamos aquel principio de mercadotecnia que dice: “La mejor publicidad para una empresa es el cliente satisfecho”. Precisamente, fueron aquellos maestros los que se encargaron de divulgar entre sus compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia de sus correspondientes TEBAEV la capacitación que ellos habían recibido del CECATI 33, y que además estaba al alcance de todos los alumnos. De esta manera se abrió el camino para que el proyecto de vinculación creciera inesperadamente.

Nuestra matrícula se fue incrementando gradualmente en cada ciclo escolar, conforme continuábamos incorporando a otros TEBAEV al esquema de vinculación. Los estudiantes recibían capacitación para el trabajo en especialidades diferentes. En función del número de alumnos de un TEBAEV se escogía la especialidad que se consideraba apropiada para su comunidad. De esta forma se impartieron cursos de Servicios de Belleza, Serigrafía, Confección de Ropa, Electricidad, Mecanografía, Diseño Gráfico, Mecánica Automotriz, Dibujo Técnico por Computadora, Torno, Carpintería, entre otros.

[...] me sirve porque me ayuda a confeccionar mi propia ropa y la de mi familia, podré poner un taller junto con mis amigas y ganar un dinero extra.

Alumna de la especialidad de Confección Industrial de Ropa del TEBAEV de Mariano Escobedo

La vinculación trasciende

Con el transcurrir de los años atendimos hasta 16 TEBAEV de la región simultáneamente. La demanda había crecido sobremanera y al CECATI

33 ya no le era posible atender las nuevas solicitudes de vinculación. Nos comunicamos con los directores de otros CECATI para invitarlos a que nos apoyaran con los nuevos TEBAEV interesados. Los directores aceptaron la invitación y el proyecto de vinculación se extendió más allá del CECATI 33, participando inicialmente el CECATI 168 de Ciudad Mendoza, luego el CECATI 170 de



Orizaba y el CECATI 49 de Córdoba, para posteriormente alcanzar los demás CECATI del norte, centro y sur del estado de Veracruz. Cada uno de éstos empezó a celebrar sus propios acuerdos de vinculación con los TEBAEV de sus comunidades cercanas.

Acciones móviles de capacitación

Al ir aumentando satisfactoriamente el alumnado de TEBAEV en los talleres del CECATI 33 y transcurridos los semestres y ciclos escolares

se fueron presentando también inconvenientes de carácter práctico; a saber, los padres de familia empezaron a preocuparse por la seguridad física de sus hijos ya que tenían que trasladarse semanalmente desde las distantes zonas serranas hasta nuestro municipio, circulando por caminos de terracería y a veces en condiciones de clima adversas, además de los gastos de transporte y alimentos. Por tal motivo, y siguiendo la política de flexibilidad que habíamos mostrado, propusimos que un docente del CECATI 33 se trasladara a algunas comunidades en donde se ubicaban los TEBAEV para continuar con la capacitación. Con esto pretendíamos evitar la disminución del alumnado además de apoyar la economía de los padres de familia. La propuesta fue bien recibida y logramos establecer los convenios apropiados entre ambas instituciones. Esta medida dio origen a una nueva modalidad para la enseñanza en el CECATI 33, a la que actualmente se denomina Acciones Móviles de Capacitación.

En el acuerdo que tenemos con el CECATI ya no es necesario que el alumno acuda al CECATI, sino que considerando diversas situaciones como el aspecto económico o la distancia que muchas veces impiden que los alumnos acudan a esta institución para capacitarse, los propios maestros de esta institución de CECATI acuden a nuestros centros del Teba para llevar a cabo esta capacitación para el trabajo.

Edwin Murillo Márquez,
Supervisor Escolar de Telebachilleratos

Operatividad del programa

Inicialmente firmamos acuerdos globales con cada TEBAEV con el propósito de establecer pautas de colaboración entre ambas instituciones. De manera individual o local se firmaron acuerdos semestrales, donde se estipulaban las características particulares de los cursos a impartir: nombre de curso, duración, horarios, modalidad, condiciones, costo por alumno, aspectos de evaluación, y los detalles de certificación por parte del CECATI hacia los alumnos.

Posteriormente, al involucrarse el supervisor escolar de los TEBAEV con el esquema de vinculación CECATI-TEBAEV, los acuerdos ya

contaban con el visto bueno del supervisor de zona. Esto le daba mayor formalidad al convenio y podían ser firmados en reuniones protocolarias tanto en el CECATI como en el TEBAEV.

En un principio, dichos grupos eran atendidos por el mismo profesorado del CECATI 33, bajo la modalidad de Cursos Acelerados Específicos. Dicha modalidad, que originalmente fue implementada para atender a los trabajadores de las empresas de la región, nos permitió atender las necesidades de cada uno de los TEBAEV que solicitaban una determinada capacitación. Posteriormente, y debido a que los jóvenes de los TEBAEV no eran trabajadores de ninguna institución, adoptamos la modalidad de Cursos de Extensión, con sus respectivos acuerdos de colaboración, con el fin de brindar con más certeza la formación de los estudiantes y al mismo tiempo cumplir con la normatividad académica.

Para ofrecer los cursos apropiados para cada TEBAEV considerábamos factores como la plantilla de profesores en nómina, así como su posibilidad de atención a grupos extras. Al surgir las Acciones Móviles de Capacitación también consultábamos su disponibilidad para atender esta modalidad. Cuando nos solicitaban cursos que no estaban incluidos en nuestra paleta de especialidades —por ejemplo: Servicios de Belleza, Secretariado o Confección de Ropa— les preguntábamos si podían impartir alguno de los cursos solicitados y en caso afirmativo establecíamos uno nuevo. Sin embargo, en ocasiones a los profesores les era imposible impartirlos, por lo que empezamos a involucrar al personal administrativo y de servicios que tenía el perfil, la experiencia necesaria y, sobre todo, la actitud para impartirlos. Los invitábamos a incorporarse a la plantilla de instructores y algunos de ellos ahora tienen plaza docente. Por ejemplo, tuvimos el caso de una maestra que trabajaba con nosotros como secretaria, ella conocía muy bien todo lo relacionado con el oficio de estilista, así que cuando surgió la oportunidad de este curso la invitamos a que se uniera a nuestra plantilla de maestros.

También desarrollamos una cartera más amplia de instructores externos que podían impartir cursos sabatinos y acciones móviles, tanto en el CECATI como en los TEBAEV, quienes fueron adquiriendo la experiencia y capacitándose. Estos recibían en algunos casos la misma actualización que los que estaban en nómina.

En general, la respuesta del personal para atender tanto los cursos ya establecidos como los nuevos cursos solicitados fue muy favorable,

aunque no siempre fue así. Algunos instructores del CECATI se negaron terminantemente a incorporarse a las Acciones Móviles de Capacitación, pues argumentaban que ellos habían sido contratados para trabajar en las instalaciones del CECATI y no para atender alumnos fuera de ellas. Entonces nos vimos en la necesidad de informar al TEBAEV que no contábamos con el instructor para atender su requerimiento, si bien dicha situación abrió la posibilidad para el desarrollo de otro tipo de instructores, en la medida en que algunos TEBAEV nos propusieron aportar ellos mismos al instructor que, además de tener el perfil y la experiencia necesaria para impartir el curso, era oriundo de la comunidad. Esta propuesta resolvió en muchas ocasiones la problemática implicada en los costos de traslado. En estos casos, los candidatos eran asesorados en los aspectos académicos del CECATI y los dimos de



alta como instructores externos en nuestro sistema de Control Escolar. La sociedad de padres de familia cubría los honorarios del instructor, mientras que el CECATI sólo recibía la aportación para la emisión del documento oficial.

La propuesta educativa que utilizábamos fue establecida y diseñada en función de las necesidades del TEBAEV. Por ejemplo, para la especialidad de Electricidad se impartían cursos regulares distribuidos en cuatro módulos; a saber: Instalaciones Eléctricas Residenciales, Instalaciones Eléctricas Industriales, Mantenimiento a Motores Eléctricos y Reparación de Aparatos Electrodomésticos. Aunque para impartirlos a los TEBAEV los adecuábamos en sólo tres módulos: Electricidad Básica, Instalaciones Eléctricas Residenciales y Reparación de Electrodomésticos. Estos cursos eran, cada uno, de un semestre, con un promedio de 100 horas clase.

Una variante que implementamos para las Acciones Móviles de Capacitación fue que acordamos con algunos TEBAEV enseñarles más

de una especialidad; por ejemplo, cuando la opción tecnológica era Secretariado y ésta no cubría los intereses de los varones, ofrecíamos una alternativa como Mecánica Automotriz. Aunque los cursos que se impartían eran realmente básicos, debido a las limitantes de equipo y herramienta, se cubrían las competencias requeridas para atender las necesidades de cada comunidad.

A mí me va a servir estudiar secretariado porque mi comunidad está lejana de la ciudad, y en la comunidad se requiere mucho de saber escribir para hacer títulos de propiedad o cualquier cosa urgente. La verdad es una buena oportunidad y le damos gracias mis compañeros y yo al CECATI de que tomamos acá los cursos, y no es necesario ir hasta Río Blanco.

Alumna de la especialidad de Asistencia
Ejecutiva del TEBAEV de La Perla

En un futuro no muy lejano para mí pienso dedicarme a este trabajo de mecánica ya que me gusta y además tengo un motor con el que estoy practicando y estudiarlo mejor en sus partes y aprendo muchas cosas más. Estudié el quinto semestre de bachillerato [...] Opino también que estos cursos nos benefician mucho a nosotros porque, así como, por ejemplo, el estudiar mecánica en nuestro caso ya no recurrimos a un mecánico y pagar lo que nosotros podemos hacer. Además, para ayudarme económicamente y hasta poder llegar a poner un negocio propio o taller y reparar los autos.

Alumno en la especialidad de Mantenimiento
Automotriz del TEBAEV de Mariano Escobedo

Equipamiento en los TEBAEV

Los recursos para el equipamiento de un curso fueron atendidos de diferentes maneras. Cuando atendimos el curso de mecanografía en el TEBAEV de La Perla nos dimos a la tarea de recuperar las máquinas de escribir mecánicas que ya estaban guardadas en el almacén, las revisamos y les dimos el mantenimiento necesario para habilitarlas en este TEBAEV en calidad de comodato, quedando asentado en el convenio

de vinculación CECATI—TEBAEV. De esta forma se pudieron facilitar equipos tales como mesas de trabajo, bancos para sentarse, equipo de cómputo, pulpos de serigrafía, máquinas de soldar, máquinas de coser semiindustriales y cualquier otro equipo o mobiliario que estaba en posibilidades de proporcionarse y trasladarse para su uso en los TEBAEV.

A mí me van a servir mucho porque al menos en mi comunidad soy la única que estoy estudiando y puedo ayudar a ciertas personas que tienen un cargo en la comunidad como el Juez de Manzana, en la clínica o en reuniones y cosas así. Como nadie sabe cómo es la mecanografía me será más fácil ser útil en mi comunidad y ayudarles en lo que yo pueda. También para hacer tareas y trabajos para desarrollo de mi misma.

Alumna de la especialidad de
Asistencia Ejecutiva del TEBAEV La Perla

Para resolver el problema de equipamiento en los TEBAEV, los patronatos de padres de familia fueron adquiriendo paulatinamente el equipo necesario para sus cursos. A la fecha, muchos TEBAEV cuentan con el equipo necesario y apropiado para atenderlos; prueba de ello, por citar un caso, el TEBAEV de Tuxpanguillo, donde el coordinador se dio a la tarea, junto con los padres de familia, de ir adquiriendo computadoras para los cursos de Corel Draw, Photoshop para el diseño publicitario, raseros, marcos y los pulpos para la impresión de serigrafía en sus diferentes grados de aplicación. Además, adquirieron mobiliario para la especialidad de Servicios de Belleza, como tocadores, espejos, y mesas de manicure, o bien cuando impartimos el curso de mecanografía los alumnos llevaban su propia máquina de escribir portátil.

También se recibió el apoyo de algunas autoridades municipales para contar con equipamiento. Éstas prestaron las máquinas de escribir o las instalaciones de alguna biblioteca, como fue el caso del TEBAEV de Ixhuatlancillo.

Otra forma de resolver este problema fue que los mismos padres de familia llegaron a prestar sus recursos personales; tal fue el caso del TEBAEV de Mariano Escobedo. Aquí algunas madres hicieron disponibles sus máquinas de costura recta para que sus hijas pudieran tomar el curso de Confección de Ropa. Otros padres facilitaron un cuarto grande, que cumplía con los requerimientos de iluminación y tamaño apropiados,

y además sirvió también para resguardar de forma segura el equipo prestado. En esta ocasión el CECATI sólo proporcionó las mesas y bancos para sentarse.

Los recursos utilizados para impartir los cursos de capacitación fueron muy variados, pero a pesar de contar con el apoyo y esfuerzo de los padres de familia, el personal del TEBAEV y del CECATI, las condiciones en las que se tuvieron que impartir siempre fueron precarias. Podría decirse que el común denominador al que nos enfrentamos, en la gran mayoría de los casos, fue las grandes carencias de todo tipo, propias de estas comunidades marginadas y de extrema pobreza.

Cuotas de recuperación

Desde un principio las cuotas de recuperación fueron meramente simbólicas, los alumnos cubrían la cantidad de 25 a 30 pesos para cubrir la expedición de los documentos oficiales emitidos por la SEP. A la fecha, en aquellos mismos planteles, las cuotas siguen siendo bajas, oscilan entre los 50 y 200 por alumno, y por semestre. Con estas aportaciones pudimos solventar las erogaciones para la emisión de documentos oficiales, y a veces los traslados del instructor en las Acciones Móviles de Capacitación.

Las instalaciones del CECATI son muy completas, tenemos varias áreas de diferentes talleres, los maestros son muy especializados, muy buen equipo, un magnífico ambiente. Es una oportunidad muy buena y económica para la cantidad que pagamos por un curso; es una oportunidad muy grande para el TEBAEV contar con el apoyo del CECATI. Aparte de ayudarnos mucho, ayudamos a las demás personas, a nuestros compañeros; es una unión muy importante.

Alumna del TEBAEV de Loma Grande

En reuniones posteriores con los jefes de área y el supervisor de la zona Córdoba, acordamos que a cada grupo de alumnos se le pudiera dar tres horas de capacitación en Informática y tres horas más en una especialidad diferente, como Mecánica Automotriz, Electricidad, Máquinas y Herramientas, Confección de Ropa, Secretariado, Servicios de Belleza o

Electrónica, las cuales se impartían en el plantel y podían fortalecer su currículum y sus competencias.

Así lo planteamos a los patronatos de padres de familia de los telebachilleratos y, una vez que lo aceptaron, consiguieron en sus respectivas comunidades los apoyos necesarios para el transporte de los alumnos hasta el plantel. Recibíamos hasta cuatro autobuses con estudiantes y docentes durante los cinco días de la semana. Se les brindaba la oportunidad de que, con un solo pago de inscripción meramente representativo, tomaran tres horas de capacitación en su opción tecnológica de informática y las otras tres horas de su jornada en la capacitación adicional propuesta por el CECATI.

Logramos, con acciones de esta naturaleza, apoyar a los alumnos de escasos recursos y de zonas marginadas para que pudieran estudiar en el CECATI o en el sitio donde se ubicaban sus planteles.

En esta modalidad hubo un ciclo escolar cuando se logró atender aproximadamente a 5,500 estudiantes, la mayoría de ellos de 23 telebachilleratos de la zona Córdoba, que se capacitaron en dos especialidades a la vez. Algunos de ellos tenían intenciones de continuar estudios superiores en la universidad, los otros, sin más opción que trabajar, buscaban insertarse en el mundo del trabajo. La capacitación recibida en dos especialidades en el CECATI fue importante para colocarse más cómodamente en el mercado laboral.

Marcelo Sánchez,

Ex director del CECATI 49 de Córdoba, Veracruz

Ejemplos de incidencia de la vinculación CECATI- TEBAEV

Los cursos que se han impartido desde las primeras acciones de colaboración con el TEBAEV han tenido gran repercusión en varias comunidades desde ya hace varios años. Por ejemplo, en el municipio de Tlaquilpa, en la sierra de Zongolica, cuando se requerían servicios de instalación, reparación o mantenimiento en las redes eléctricas domésticas o equipos electrodomésticos se recurría a especialistas que llegaban muy de vez en cuando.

En el TEBAEV de Tlaquilpa, además de brindarles capacitación en electricidad, se les ha capacitado en el uso y manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, en la especialidad de Informática. Con estos cursos de capacitación se ha apoyado la realización de tareas, en el trabajo o en la escuela.

Otro ejemplo lo tenemos en la comunidad de Tepaxapa. Esta comunidad es una de las más pobres del territorio nacional y se ubica a 2,680 metros de altitud. El camino es sinuoso y con barrancas profundas. El costo del traslado impedía que los alumnos pudieran asistir al CECATI 168 de Ciudad Mendoza, Veracruz, por ende, la modalidad de Acciones Móviles de Capacitación resultó ideal para llegar a este telebachillerato.

En esta comunidad nos encontramos con el reto de cambiar la forma tradicional de trabajar con la madera, ya que por tradición las familias hacen mesas y sillas rústicas. Las autoridades municipales o comisarios ejidales son personas de fuertes y firmes convicciones y nos externaron francamente sus dudas sobre la eficacia de impartir un oficio en los que ellos se consideraban maestros.

¿Y qué nos van a enseñar de carpintería si nosotros somos carpinteros de muchos años? Todos nuestros antepasados han sido carpinteros, nuestros abuelos y padres nos enseñaron la carpintería y nosotros a nuestros hijos, así que ¿qué nos van a enseñar?

Padre de familia,
TEBAEV Tepaxapa

Pese a las dudas obtuvimos la autorización para improvisar el taller de Diseño y Fabricación de Muebles de Madera. En un principio esta aula estaba vacía, pero los instructores fueron dando asesoría sobre cómo ir montando equipo de trabajo básico. También el patronato de padres de familia hizo el esfuerzo y compró un pizarrón y herramienta.

Esperamos el autobús desde las seis de la mañana que hará un recorrido de casi dos horas de ida y otro tanto de regreso; cargamos con herramienta y materiales como lacas y barnices que usaremos en las prácticas, porque en la comunidad no tienen estos materiales. Adaptamos la en-

señanza para elaborar productos que no requirieran una maquinaria más compleja y difícil de transportar.

Sergio Pacheco González,
Instructor

El esfuerzo de todas las partes involucradas ha llevado a que los alumnos hayan aprendido nuevas técnicas para trabajar la madera. Ya no son los muebles rústicos que aprendieron a hacer de forma empírica. Se les ha enseñado a fabricar muebles con patas estilo provenzal, empalillados con piña, mesas con bastidores de vidrio, etcétera. Cabe mencionar que muchos de los alumnos son señoritas que han mostrado mucho interés en la fabricación de artesanías y el tallado de la madera.

Los muchachos han encontrado la facilidad para ofrecer los artículos que realizan en sus prácticas y, de esa manera, recibir un beneficio económico que les permite seguir comprando material para realizar más artesanías. Se realizaron alhajeros en forma de corazón, bandejas de madera o fruteras, servilleteros con figuras de tazas y cafeteras, cuadros con letras resaltadas en favor de la madre y rosas caladas, relojes, etcétera. Pero los resultados de todo este esfuerzo los veremos dentro de algunos años, cuando los alumnos actuales puedan independizarse, ya que actualmente trabajan para sus padres.

José Luis Velázquez Muñoz,
Instructor de CECATI

Ha sido una muy buena opción de capacitación ya que se encuentra en una comunidad alejada y de extrema pobreza, lo cual no permite al alumno tener posibilidades para desarrollarse en otro tipo de actividad. Este curso ha permitido que el alumno aprenda a realizar de una mejor manera sus productos. Los profesores de CECATI, a pesar de las limitaciones que se tienen en nuestro taller, han sabido sacar adelante los cursos impartidos, dejando una excelente enseñanza a nuestros estudiantes. Los jóvenes tienen mucho interés por aprender más técnicas. Esta capacitación los ha ayudado a elaborar muebles de mejor calidad.

Araceli Reyes Cid
Coordinadora del TEBAEV de Tepaxapa

Por último, deseamos mencionar la incidencia que tuvo la vinculación con el TEBAEV de Magdalena. Ésta surge por una recomendación del anterior coordinador del TEBAEV de Tepaxapa. Desde un principio, el DIF de Magdalena ha apoyado con la dotación de herramienta, pues les gestionó un proyecto productivo de carpintería. Por lo tanto, la coordinadora del TEBAEV buscó al CECATI 168 para capacitar a los alumnos del tercer semestre del periodo escolar 2014-2015 en los cursos de carpintería.

Ahora se trabaja en una galera que es proporcionada por el municipio. Aunque no son las mejores condiciones, los muchachos recibieron con agrado la apertura de esta nueva capacitación, y con mayor razón cuando vieron que en poco tiempo empezaron a obtener beneficios debido a que los productos que ellos elaboraban fueron aceptados en el mercado y hasta les han fincado pedidos. Incluso el comercio local se ha modificado. Anteriormente no había negocios donde se vendiera madera, mientras que últimamente en algunos negocios ya se ofrece.

El ciclo pasado se invitó a los docentes del TEBAEV de Magdalena y a los alumnos de semestres avanzados a conocer las instalaciones del CECATI 168 en Ciudad Mendoza, Veracruz. Cuando los alumnos vieron la infraestructura con la que cuenta y el beneficio que podrían obtener si asistieran a estas instalaciones, solicitaron asistir un día a la semana. Esta iniciativa fue apoyada por la coordinadora de Magdalena quien hizo las gestiones para obtener la autorización y el apoyo económico de los padres de familia, así como la del supervisor de los TEBAEV de la zona Orizaba con el fin de que sus alumnos del TEBAEV pudieran asistir acompañados por un padre de familia. No ha sido una tarea fácil, pero a partir de este ciclo escolar (que inició en agosto de 2016) los alumnos ya toman sus clases en el CECATI 168. A los alumnos de semestres menos avanzados aún se les atiende directamente en el plantel de Magdalena.

[...] pienso que en un futuro cercano habrá talleres de carpintería donde se podrán generar fuentes de empleo que mejorarán las condiciones económicas del municipio.

José Luis Velázquez Muñoz
Instructor de CECATI

Desaciertos y dificultades

Con el transcurrir del tiempo y el crecimiento del número de Acciones Móviles de Capacitación en los TEBAEV, aunado a las grandes distancias y costos implicados, se dejaron de realizar las supervisiones necesarias a los docentes asignados por parte de los directivos de los CECATI. Ello propició en el caso de algunos docentes faltas frecuentes a sus labores y el incumplimiento de sus programas académicos. Al exponer esta problemática a los mismos docentes, ellos argumentaban que carecían del apoyo económico para cubrir los gastos implicados por el traslado y que, por lo tanto, les era difícil financiar con sus recursos la asistencia a los TEBAEV. Además, el gremio sindical de los maestros del CECATI argumentaba con cierta razón que los maestros se exponían al asistir a comunidades lejanas y que ni siquiera contaban con lo necesario para impartir los cursos, a diferencia de los propios talleres del CECATI. Tuvimos que reconocer que sus argumentos eran convincentes, el aspecto económico era difícil de resolver dados los mismos procedimientos administrativos y normativos de nuestro sistema.

No obstante las dificultades anteriores, hubo un aspecto de trascendental importancia que cambió el rumbo de la vinculación CECATI-TEBAEV. El interés tanto del alumnado como de las autoridades de los TEBAEV había cambiado. Nos externaron que querían que los capacitáramos en informática, porque sus planes curriculares ahora les establecían este requerimiento, pero que carecían de la infraestructura y que el perfil de sus docentes tampoco cubría esta necesidad. Lamentablemente a los cursos de otras especialidades les dieron poca importancia.

Esta decisión tan radical fue la causa principal del declive del esquema de vinculación CECATI-TEBAEV en tanto que impidió que los alumnos eligieran otro oficio complementario en su capacitación para el trabajo.

Después de siete años de actividades esta modalidad de trabajo no pudo continuar debido a diversas situaciones políticas de los posteriores directores que continuaron al frente del CECATI 49 como, por ejemplo, las mismas convocatorias para seleccionar directores de CECATI fomentaron nuevos indicadores de evaluación que menospreciaban la

atención en este rubro, además de conflictos sindicales que generaron inestabilidad en el personal directivo, entre otros.

Marcelo Sánchez,
Ex director del CECATI 49 de Córdoba, Ver

Reflexiones sobre la experiencia

Hasta antes de estos acuerdos no existían antecedentes en el estado de Veracruz de que se hubieran utilizado las Acciones Móviles de Capacitación para impartir cursos a las zonas serranas, a excepción de la Unidad Móvil de Capacitación (tráiler) que en algún momento se utilizó. Por ello, el CECATI 33 modificó los cursos que tradicionalmente se impartían de lunes a viernes con duración de seis horas diarias, a cursos de formación para el trabajo para el desarrollo de competencias específicas que permitieran a los estudiantes capacitarse simultáneamente, a la vez que cursaban el bachillerato.

Los telebachilleratos del estado de Veracruz fueron beneficiados y apoyados por los CECATI en el mejoramiento de su infraestructura y equipo, ya que debido a las prácticas extraescolares de los alumnos junto con el profesorado de CECATI se hicieron trabajos de mejora y mantenimiento en áreas como Electricidad, Informática y Soldadura. Los TEBAEV sólo suministraban el material necesario y la mano de obra iba por cuenta de los alumnos del CECATI, por lo que el ahorro en la mano de obra era considerable. En resumen, fue una aportación a bajo costo con mano de obra estudiantil y docente, aprovechando las prácticas para el desarrollo de habilidades y conocimientos adquiridos en los cursos.

Otro beneficio que aportó esta vinculación fue el intercambio de experiencias de carácter académico entre el personal de CECATI y los TEBAEV, al colaborar y aportar experiencias en tareas académicas de ambos subsistemas. Por ejemplo, los instructores de CECATI apoyan en diversas áreas de su competencia en el manejo de las TIC, mientras que los docentes del TEBAEV los apoyan en su área educativa y en el manejo de los grupos académicos de Educación Media Superior.

Cuando se ha contado con la autorización y el apoyo económico de algunas autoridades como el DIF (nótese el caso de TEBAEV Magdalena),

los alumnos y personal docente se han visto incentivados a continuar con su capacitación y han mostrado disposición para cubrir los gastos de transporte de su comunidad a las instalaciones del CECATI para recibir una mejor capacitación, aprovechando los recursos que les ofrece un taller del CECATI.

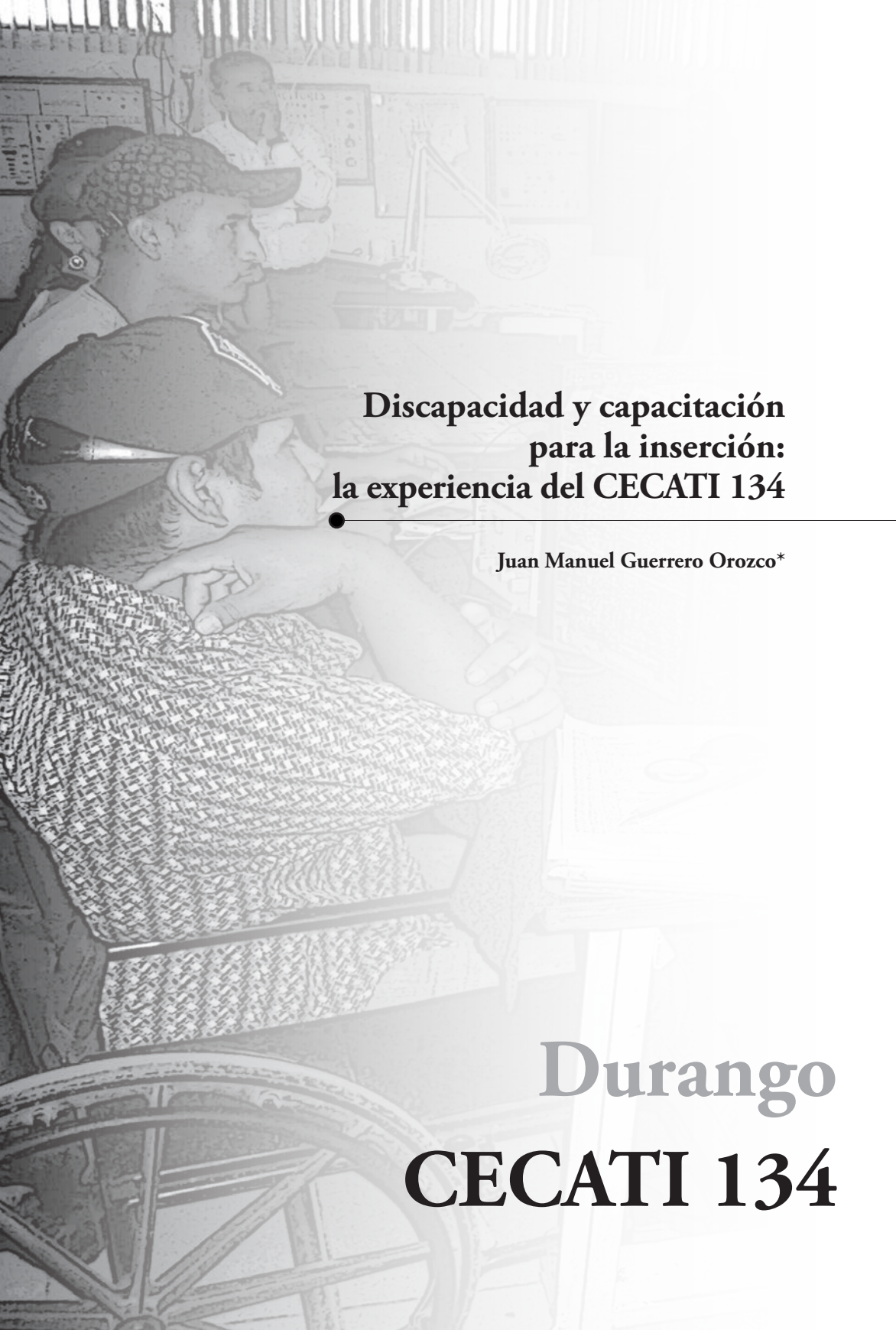
Una situación que obstaculizó tanto la actuación de los TEBAEV como al esquema de vinculación se debió a que algunos coordinadores de los TEBAEV permitieron que el patronato de padres de familia de su comunidad fuera el que determinara de manera unilateral qué cursos debían impartirse en los planteles del TEBAEV. El patronato tiene la función de administrar los recursos económicos y colaborar con el cuidado y mantenimiento del plantel, pero gradualmente se ha convertido en una figura clave para la toma de decisiones que tienen que ver con la capacitación que pudieran recibir los alumnos. Con este tipo de decisiones unilaterales se afecta a los jóvenes de esas comunidades, debido a que desechan la experiencia que los CECATI han adquirido capacitando, en muchas especialidades, a generaciones de jóvenes.

Los instructores de CECATI han tenido que modificar sus planeaciones didácticas y sus programas para adecuarse a las condiciones de las necesidades de los TEBAEV. También han tenido que adaptar sus cursos de capacitación a las condiciones de las aulas o de los talleres. Trabajan con grandes carencias que, paulatinamente, se han ido cubriendo en cuanto a su infraestructura, pero lógicamente no hay comparación con la atención que pudiera darse en un taller de capacitación de un CECATI. El instructor tiene que adaptarse, implementar e improvisar en muchas ocasiones, para intentar cubrir los programas de estudio y para que los alumnos puedan aprovechar al máximo la capacitación que se les ofrece.

Por todo lo anterior es importante que se retome el rumbo hacia una capacitación más eficaz para el trabajo, utilizando los recursos humanos y académicos de los CECATI y el gran potencial de jóvenes de las diversas comunidades ubicadas en las zonas rurales en condiciones de extrema pobreza. Las Acciones Móviles de Capacitación demostraron ser una herramienta eficaz para la enseñanza de los jóvenes de las zonas rurales; no obstante, aún se requiere de un replanteamiento en la normatividad, principalmente de los CECATI, y en las estrategias de atención para incentivar a los actores que participan en dichas acciones.

Los resultados reflejan que la vinculación es una alternativa significativa para abatir las condiciones de marginalidad en la que se encuentra cerca de 95% del alumnado que egresa de los TEBAEV que están alejados de las zonas urbanas. Estos alumnos no prosiguen su formación académica a nivel superior. Al haberse desatendido el esquema de vinculación, se les ha negado la posibilidad de obtener una capacitación que les facilite buscar un empleo o autoemplearse, pasando a engrosar las filas del desempleo y el trabajo informal de nuestro país.

Esta experiencia tan gratificante nos ha convencido de que la capacitación es un camino seguro para que las comunidades en condición de extrema pobreza obtengan el beneficio económico y de desarrollo que tanto requieren. Sin embargo, todavía es necesario que las autoridades, tanto estatales como federales, establezcan programas integrales de desarrollo en las zonas marginadas de Veracruz. Además, se requiere que brinden los apoyos económicos y de equipamiento necesarios que permitan lograr productos y servicios de mejor calidad con el fin de incorporarlos más fácilmente al mercado nacional o internacional.



**Discapacidad y capacitación
para la inserción:
la experiencia del CECATI 134**

Juan Manuel Guerrero Orozco*

Durango
CECATI 134

* Director del CECATI 134 durante el desarrollo de la experiencia.

El billón estimado de personas que viven con una discapacidad se enfrenta a múltiples obstáculos para participar equitativamente en la sociedad. En especial, su derecho a la educación no suele realizarse, lo que a su vez dificulta su acceso a otros derechos y crea enormes obstáculos para desarrollar su potencial y participar efectivamente en sus comunidades.

Jo Walker, Campaña Mundial por la Educación

SIEMPRE HE COMENTADO QUE cuando se tiene la necesidad de narrar alguna experiencia o vivencia significativa del quehacer profesional docente es ineludible remontarnos a imágenes de personas y escenarios que marcaron nuestras vidas, a veces de manera positiva y otras negativa; sin embargo, no dejan de ser importantes ya que ello ha forjado el carácter y actitud ante el servicio que prestamos.

Esta narración pretende describir las acciones emprendidas por dos instituciones educativas —el CECATI 134 y el Centro de Integración Laboral (CIL) en la ciudad de Durango— y a las cuales posteriormente se sumó una parte importante del sector productivo de bienes y servicios. El proyecto surgió después de realizar un diagnóstico a diferentes núcleos de la sociedad para determinar las necesidades de capacitación, lo que nos llevó a centrar nuestra atención en un sector de la población que se encuentra en situación de alta desventaja. El objetivo principal que dio origen a estas acciones fue encontrar las opciones necesarias para que, a través de ellas, cambiara la perspectiva de vida de un grupo de jóvenes que vive con alguna discapacidad.

Para ello se presentaron alternativas de solución considerando los rechazos, falta de confianza de la sociedad y poco apoyo de las autoridades gubernamentales, así como toda marginación a la que se enfrenta este núcleo de la población. Al desarrollar las acciones programadas para

satisfacer las necesidades de capacitación del sector poblacional seleccionado encontramos valiosos logros en nuestro entorno; el principal, que los padres de los jóvenes con alguna discapacidad que han recibido capacitación en el CECATI 134 ven un futuro más prometedor para ellos y sus hijos. Asimismo, la determinante participación de empresarios quienes nos han brindado su confianza abriendo las puertas a nuestros capacitandos para llevar a efecto prácticas y estadías, y posteriormente otorgándoles empleo a nuestros egresados. De igual manera, el crecimiento profesional de quienes intervenimos en este proyecto y que representa un ejemplo vivo de los resultados que se pueden obtener cuando se es perseverante y se constituye una sinergia entre los sujetos.

La movilidad que se originó ha venido a reforzar la vinculación, a consolidar el diseño curricular y a establecer nuevas técnicas y métodos de enseñanza en los planteles del CECATI. De igual manera, el CIL les ha permitido dar continuidad a la formación que ahí se ofrece, al consolidar las competencias en los alumnos que compartimos. Por otro lado, diferentes grupos sociales se han visto motivados a sumarse con acciones de inclusión de personas que presentan alguna discapacidad.

Cuando hacemos lo mejor que podemos, nunca sabemos qué milagro se produce en nuestra vida o en la de otros.

Hellen Keller

Los orígenes

Corría abril de 2008 cuando asumí el cargo de director en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial núm. 134 (CECATI 134), plantel que desde 1986 opera regularmente en el polígono de inseguridad más peligroso del municipio de Durango, motivo por el cual la captación de alumnos se hace más difícil y una de las mayores prioridades siempre ha sido la de encontrar estrategias para incrementar la demanda de capacitandos. Después de realizar un análisis para determinar los núcleos poblacionales circundantes al plantel que se encontraran en situaciones de desventaja, y atendiendo a la necesidad de incrementar la cobertura de atención de la formación para la vida y el trabajo con un enfoque de equidad, en el plantel nos dimos a la tarea de realizar accio-

nes móviles en la zona serrana e indígena del estado de Durango, proyecto que duró sólo un año por razones de inseguridad.

Ante el panorama y la necesidad de proteger a los instructores buscamos nuevas estrategias; así fue que fijamos nuestra atención en otro núcleo de población en desventaja: los jóvenes con discapacidad. Para ello, se tomaron en cuenta los perfiles ocupacionales de las pocas empresas que existen en el municipio de Durango y posteriormente se consideraron algunos de los motivos por los cuales una gran mayoría de jóvenes y adultos no contaban con un empleo. Esto último obedecía a una gama extensa de diversos factores, sin embargo, uno de los que más

llamó nuestra atención y que se reforzó aún más cuando lo comentamos en reuniones con empresarios fue el desempleo por presentar alguna discapacidad. Durango, al igual que otros estados, tiene un alto índice de personas con discapacidad por lo que nos pareció importante y primordial la atención a este núcleo poblacional. Más de 96,000 duranguenses



viven con algún tipo de discapacidad, cifra que representa 5.9% de la población total y que ubica al estado como el séptimo lugar nacional en ese aspecto, de acuerdo con cifras del Censo de Población y Vivienda 2010.

Tras partir de estos resultados y dar atención a lo dispuesto en los planes nacionales e institucionales, procedimos a la ubicación de este núcleo de población; para ello se buscó la vinculación con instituciones como la Asociación Civil Plaza de la Discapacidad, la cual se caracteriza por contar con personas en su mayoría con discapacidades motrices únicamente. Se planeó la coordinación entre las dos instituciones para el traslado de los capacitandos y se determinaron las especialidades y cursos que se impartirían, los cuales en su mayoría fueron cursos regu-

lares; posteriormente se gestionaron becas en el Secretaría del Trabajo y Previsión Social para beneficiar a dos grupos de jóvenes de dicha asociación. Al término de estos cursos sólo unos cuantos de los egresados optaron por quedarse a continuar su capacitación en diferentes especialidades. Fue el inicio de nuestra vinculación con ese sector poblacional, un inicio que en parte no originó grandes cambios dentro de las actividades curriculares y de infraestructura en el plantel.

Al ver un tanto agotada esta primera acción se buscó la vinculación con otras instituciones de las mismas características; así, contactamos al CIL, institución que presta sus servicios desde 1986 con una alta población de jóvenes que presentan diversas discapacidades. Esta institución pertenece a los Centros de Educación Especial de la SEP y presta servicios de capacitación básica en algunos talleres, así como de canalización a instituciones de educación de diferentes niveles, considerando el grado de discapacidad que presenta el alumno.

Al acudir a entablar la primera plática con Cruz Sotuyo Soto, directora del CIL, ella se encontraba en compañía de una joven con síndrome de Down, a la cual la maestra le pidió que nos permitiera hablar a solas. Sin embargo, sin hacer caso a la petición de la directora, la joven me ofreció una galleta diciéndome que ella misma la había elaborado y permaneció en la oficina. Posteriormente, al estar conversando en repetidas ocasiones nos interrumpió el personal del Centro para que la directora atendiera casos de indisciplina de los jóvenes. Estos acontecimientos me hicieron reflexionar en ese momento si había hecho bien en acudir a esa institución donde los jóvenes parecían incontrolables. Finalmente, como resultado de mi visita se acordó una próxima reunión con los padres de familia para hacer el planteamiento de capacitación y analizar los pormenores. Durante el resto de la semana me di a la tarea de realizar una presentación donde se diera respuesta a las necesidades de capacitación que se me plantearon. Recuerdo que la presentación de la propuesta se me dificultó porque aún no conocía en su totalidad las características de la población por atender y, por supuesto, por las dudas que habían surgido en mí de la posibilidad de ofrecer el servicio requerido a este perfil de jóvenes. Aunado a esto me preocupaba la reacción que pudiera tener el personal docente del CECATI al saber que, de llevarse a efecto este proyecto, implicaría la modificación de varios fac-

tores que intervienen en la capacitación, lo que se reflejaría, entre otras cosas, en más trabajo.

Las etapas que se siguieron dentro del proceso para establecer los lineamientos del convenio y determinar la viabilidad de la impartición de capacitación a los jóvenes del CIL se describen a continuación.

Reunión con padres de jóvenes que asisten al Centro de Integración Laboral

Al llegar al CIL el día acordado para llevar a efecto la reunión programada con los padres de familia de la institución me sentía un tanto inseguro. Sin embargo, al ingresar al plantel y ser recibido por las directora y supervisor de la zona escolar de una manera tan amable y observar a mi alrededor tantas muestras de cariño entre los alumnos presentes, sentí que recobraba la confianza. Después de una breve presentación por parte de las autoridades, me dispuse a tener mi intervención ante un aproximado de 120 padres de familia. Dicha intervención consistió en informar sobre las especialidades y cursos que en ese momento se ofrecían en el CECATI 134, así como su ubicación, las adecuaciones con que contaba para recibir a personas con discapacidad, los requisitos para ingresar, las rutas de transporte y la certificación de la capacitación. Al concluir, inmediatamente una madre de familia tomó la palabra y me lanzó la primera pregunta: “*¿Sabe usted que muchos de nuestros hijos no se desplazan de manera independiente por la ciudad? ¿Usted nos responderá por la seguridad de mi hijo?*” ¡Caray!, de momento pensé: “Esto aún no inicia y ya están apareciendo complicaciones”. Sin embargo, después de escuchar todos sus dudas —las cuales reflejaban el miedo y la inseguridad que sentían al saber que sus hijos pasarían de un entorno que consideraban totalmente seguro a uno desconocido— con el apoyo de la directora del CIL nos dispusimos a hacerles ver a los padres de familia que en el CECATI —como en toda institución educativa— existen también normas de seguridad, y que sus hijos serían más independientes y contarían con talleres más formales, lo que les permitiría elevar sus competencias; de igual manera, sus responsabilidades serían mayores y esto los llevaría a elevar su autoestima.

Al concluir la reunión, los padres de familia, en su mayoría y con algunos limitantes, ya habían aceptado que después de concluir su preparación en el CIL, los alumnos más avanzados pasarían al CECATI 134 a recibir su capacitación.

Sensibilización del personal del CECATI 134 para atender a este núcleo poblacional



Al reunir al personal del plantel y darles a conocer el porqué del proyecto que estaba en puerta con el alumnado del CIL, y después de presentarles los pormenores de la reunión con padres de familia, así como las limitantes y necesidades que presentan la formación de los jóvenes que viven con alguna discapacidad, la mayoría del personal docente

externó sus dudas sobre cómo realizarían el proceso enseñanza-aprendizaje con cada uno de los jóvenes que se atenderían. Propusieron que se hiciera una prueba con algunos cursos y acordamos definir en academia las cuestiones de los tipos de contenido, análisis de la infraestructura, las adecuaciones pedagógicas, así como el uso de equipo y herramientas. Finalmente, se realizó una reunión con todo el personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación para darles a conocer los pormenores del proyecto y motivarlos para que cada uno de ellos realizara el mejor esfuerzo, que se reflejaría en un servicio de calidad a nuestros nuevos demandantes de la capacitación.

Selección

En reunión de academias, el instructor responsable de cada grupo expuso la necesidad de modificar planes y programas, y ajustó los contenidos (adecuaciones curriculares) de acuerdo con las características que en informe del CIL nos habían otorgado de los jóvenes. También se elaboró una relación minuciosa de los equipos y herramientas que implicaran menos riesgo en la realización de las prácticas de cada uno de los cursos que se atenderían; se realizaron los trabajos necesarios de mantenimiento y adecuaciones a la infraestructura según lo marcan las Normas para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad, así como a las normas internas del plantel, que nos permitirían tener un mayor control de la seguridad de la población escolar.

Después de realizar algunas adecuaciones necesarias dentro del CECATI me di a la tarea de reunirme nuevamente con la directora del CIL, en esta ocasión para comunicarle las acciones emprendidas y sobre esa base ponernos de acuerdo para la selección de los primeros jóvenes que se iban a capacitar. En esta reunión acordamos que los primeros cursos fueran de las especialidades de Confección Industrial de Ropa, Diseño y Fabricación de Muebles de Madera y Electrónica, contando ya para ello con una relación de alumnos seleccionados por el propio personal del CIL, que tomó en cuenta el interés del alumnado por cursar una de las especialidades, su madurez, conducta, capacidades, destrezas y permiso de los padres, ya que sin este último varios de los interesados no podrían asistir al plantel en un primer momento.

Problemática enfrentada y solución de la misma

Hay que hacer las cosas ordinarias, con un amor extraordinario.

Madre Teresa de Calcuta

Aún sin haber determinado con claridad la magnitud de los retos institucionales que este proyecto implicaría, el proceso de inscripción se llevó a cabo con la intervención de los padres de los jóvenes del CIL, quienes aprovecharon para conocer ampliamente las instalaciones del

plantel en recorridos guiados y dieron cuenta de la seguridad existente en el CECATI, así como su ubicación y la ruta que se debe tomar.

En los primeros días, la mayoría de los jóvenes se hizo acompañar por sus familiares. Se iniciaron los cursos contando siempre con el apoyo de personal especializado del CIL, que orientaba al personal docente del CECATI sobre las situaciones que se presentaban esporádicamente con nuestros nuevos capacitandos. Sin embargo, no tardó mucho en que se presentaran los primeros inconvenientes: manifestaciones del personal docente que no encontraba la manera adecuada para controlar al grupo y lograr captar la atención del alumno, metodología idónea para que los avances se reflejaran dentro de las actividades diarias y, lo más álgido, cuando parte del personal de apoyo y asistencia a la educación manifestó que no deberíamos atender a este tipo de jóvenes porque implicaban un riesgo para la integridad física del personal. En una reunión traté de explicarles la importancia del proyecto y sus alcances, además de informarles sobre los derechos que estos jóvenes tienen a ser capacitados, sin embargo, los comentarios de mis compañeros me hicieron ver que existía un gran desconocimiento sobre el tema y reconocí el error en el que había incurrido al no haber tomado en cuenta la necesidad de construir el proyecto sobre las bases firmes del conocimiento.

Al respecto, era totalmente necesario que algún experto nos instruyera sobre todo lo referente al tema de la discapacidad y su legislación en nuestro país. Así, con el objetivo de que el personal docente conociera y diseñara estrategias didácticas para cada una de las discapacidades, y con la finalidad de que los procesos de capacitación fueran significativos para los alumnos integrados, acordamos diseñar y realizar un curso taller intensivo de una semana. Para ello, personal altamente especializado en el tema nos apoyaría para realizar de una manera adecuada nuestro trabajo de capacitación. Para la realización de dicho curso me puse en contacto con la directora del CIL, quien al escuchar la problemática por la que atravesábamos de inmediato me confirmó que ella podría diseñarnos un curso-taller y conseguir a las personas expertas en el tema. Durante 15 días se realizaron aportaciones de ambas instituciones para estructurar el curso-taller, el cual se centró en disipar las dudas del personal del CECATI, así como en aportar las herramientas pedagógicas necesarias para apoyar el proceso de capacitación. Se impartieron los conocimientos teóricos y prácticos sobre el comportamien-

to y trato de las cuatro discapacidades por atender: intelectual, auditiva, motriz y visual. También nos capacitaron en aspectos importantes que abarcan la legislación y los servicios educativos en relación con la atención de personas con alguna discapacidad. La metodología empleada propició que el total del personal participara activamente, ya que cada uno de los asistentes tomó el lugar de una persona con discapacidad y afrontó los retos que ello implica. Lo que más me sorprendió fue el hecho de que en varios de los temas hubo tal emotividad que varios de los compañeros la externaron abiertamente.

Como producto del curso taller se diseñaron estrategias y adecuaciones curriculares para diferentes especialidades y circunstancias, propuestas de modificaciones de áreas de trabajo, equipo, herramientas y reglamentos, etcétera, pero, sobre todo, resultó en un personal motivado que había replanteado su quehacer profesional, dispuesto a aceptar el reto e innovar permanentemente en su práctica docente. Asimismo, el personal de apoyo y asistencia puesto a colaborar y brindar su máximo esfuerzo en la atención de nuestros nuevos capacitandos.

Hoy día, y después de haber superado la problemática que en un tiempo nos parecía si no imposible sí difícil, damos gracias a que las circunstancias se hayan presentado de esa manera. Si no hubiera sido así, no contaríamos con los conocimientos y las actitudes de servicio para atender a estos jóvenes. Para algunos puede ser pequeño, pero para ellos y su familia significa algo muy grande ya que les permite aspirar a un mejor futuro. Así lo entendemos cada uno de los que participamos en este proyecto y así lo expresa mi compañera Silvia Villegas, instructora de la especialidad de Confección Industrial de Ropa:

Iniciaré diciendo que yo misma tengo muy poca capacidad auditiva en el oído derecho, lo que me obliga a mirar a mi interlocutor al rostro. No me es posible estar haciendo algo y al mismo tiempo hablar con alguien, pues tengo que poner toda mi atención para entender lo que me dicen. Digamos que con esa carencia atendí a la joven Sra. Remedios, profesora de acción y de profesión a quien una bala perdida le lesionó la columna vertebral, pero dejó intacta la necesidad de aprender. También atendí a Patym con secuelas del polio que la mantiene en silla de ruedas pero con una capacidad de abstracción enorme y con sueños e ideas muy grandes que la hicieron tener un taller de su propiedad y

adaptado a sus necesidades, con poca fuerza en los pies lo que no le impide que accione el pedal de la máquina con un trozo de madera... Esas son de mis primeras experiencias atendiendo personas que viven con alguna discapacidad, pero de pronto que llegan los jóvenes del CIL y “me avientan al ruedo sin capote” ¿Por qué digo esto? Porque sin preparación previa llegaron Cecilia, Payan, Alonso, Charito, Édgar y 10 u 11 más. También llegó Sol Kalina quien merece mención aparte... Llegaron con su risa cristalina, su despreocupación, necesidades de atención, pero también su discapacidad intelectual y, por lo tanto, las necesidades específicas que su personalidad requiere.

Recibimos capacitación del personal del CIL y nos sirvió la experiencia de los expositores, pero aun así tuvimos que aprender otras muchas cosas a través de la investigación, para comprender sus necesidades y sentir empatía. ¿Cómo se lograron los objetivos? Con el tiempo me di cuenta que necesitaba adecuar más mis expectativas a su realidad y planear claramente el objetivo del curso; de esta manera se pensó en cursos de poco contenido cuyos objetivos fueran fácilmente evaluables y donde se aplicaran estrategias sencillas:

- Instrucciones cortas y precisas.
- Dicción clara y mirándolos a la cara.
- Dividir al grupo en equipos pequeños en donde uno trabaja y dos observan.
- Utilizar el liderazgo que siempre se presenta en cualquier grupo.
- Nunca olvidar que lo que separa la “normalidad” de la discapacidad es una línea muy delgada y que hoy son ellos, pero mañana podemos ser nosotros o alguien de nuestra familia.
- Modificación de equipo y herramienta para adaptarlo y que pudiera ser manipulado por los alumnos según sus condiciones físicas.
- Elaboración de prendas con procesos de maquilado para que se realicen como un rompecabezas, proceso en el cual pueden intervenir varios alumnos.

Así, se trabajó varios años, logrando socialización, aprendizajes sencillos pero significativos, elevación de la autoestima. El trabajar con estos jóvenes me hizo valorar más mi propia existencia, porque todo lo que para mí y mi familia es fácil, para ellos y su familia es más complicado. Ahora Édgar vende pomada con peyote pero ha sido extra en películas, y acompaña a la representación de Pancho Villa como soldado, algunos

se han integrado a cursos regulares de secundaria o bachillerato y otros siguen viniendo a la institución.

A partir de esta experiencia mi vida se enriqueció. Les platicué a mi familia y vinieron a conocerlos, yo no volví a ver la vida igual, comprendí un poco más el valor de la vida, aprendí el despertar cada mañana con agradecimiento y la necesidad de ser útil. Recientemente atendí a un grupo muy numeroso de mujeres, jovencitas con alguna discapacidad intelectual y, ¿qué creen?, volví a ser abrazada con mucho cariño y a recibir miradas y gestos de agradecimiento. Gracias por permitirme participar en este proyecto y tratar de hacer de este mundo un lugar mejor para todos.



La articulación que se ha venido generando dentro de las dos instituciones inmersas en esta acción de capacitación ha permitido un enriquecimiento tanto pedagógico como cultural, sin menospreciar la gran cantidad de valores universales que se han generado en el actuar diario por quienes nos hemos visto involucrados, sumándose a este proyecto cada día más

protagonistas. Este fue el caso de la señora María Dolores Romero, quien, como presidenta de la Asociación Autismo Durango y madre de Beto, un joven autista que ha cursado diferentes especialidades en el CECATI, vio la necesidad de que su hijo, como toda persona con autismo que acudieran al plantel, recibiera una mejor atención del personal docente. Para ello se ofreció a impartir una conferencia sobre el trastorno del espectro autista, sus tipos, síntomas, tratamiento y las nuevas terapias, esto con la finalidad de que al contar con estos conocimientos básicos podríamos encontrar las estrategias pedagógicas más adecuadas para brindar un mejor apoyo al desarrollo integral de estos jóvenes. La señora María Dolores manifiesta:

El CECATI 134 representa la universidad de mi hijo y de otros jóvenes más, ya que si Beto no hubiera tenido la oportunidad de asistir a este plantel las expectativas tanto de él como de nuestra familia hubieran concluido al egresar del Centro de Integración Laboral. Hoy en día Beto es un ejemplo de muchos autistas; no quiero imaginarme una institución sin la otra, ya que en el CIL crean las bases a los jóvenes con alguna discapacidad para que posteriormente consoliden sus conocimientos en el CECATI. Por ello, vivo agradecida con dichas instituciones y me siento parte de ellas, realizo un trabajo altruista con personas con trastorno del espectro autista y sé lo que sufren las familias al no encontrar instituciones que brinden apoyo a nuestros hijos. Queremos que vivan una vida normal y lleguen a ser personas felices, aún falta mucho camino que recorrer... Considero que es necesario gestionar más apoyos de los tres poderes de gobierno, crear nuevas especialidades tomando en cuenta los perfiles de nuestros hijos, legislar a favor y acorde a las diferentes discapacidades que presentan las personas. Sin embargo, este inicio puede ser una invitación para que otras instituciones, dependencias, autoridades, y en sí toda la sociedad abra los ojos y vea que no todas las personas somos iguales ni requerimos lo mismo ni de la misma manera.

Yo, como madre de Beto, considero al CECATI no como un simple centro de capacitación, si no como la universidad donde nuestros hijos se gradúan como profesionistas. Así se los hacemos ver y sentir a nuestros hijos. Ante los ojos de la sociedad ellos pueden ser considerados como que no terminaron una carrera; ante los de su familia son flamantes graduados que a pesar de sus limitantes han podido realizar un gran esfuerzo, probablemente mayor al de una persona que no vive con alguna discapacidad. De tal forma que el CIL representa un nivel académico básico y fundamental, mientras que la formación que otorga el CECATI representa la culminación de la preparación de nuestros hijos. Es por todo ello que estamos muy agradecidos de que las dos instituciones hayan realizado este proyecto en conjunto y consolidado de esta manera la preparación de nuestros jóvenes. Esperamos que las acciones no queden ahí sino, por el contrario, se incrementen y se perfeccionen.

Así, con el apoyo de los padres de familia y de algunos empresarios ha sido posible establecer acciones que, aunque de poca magnitud, son el inicio de grandes logros para personas que presentan alguna discapacidad. Representa para la familia una gran oportunidad que les permitirá tener

la seguridad de que al faltar ellos el joven puede valerse por sí mismo, puede aspirar a un mejor nivel de vida y obtener reconocimiento de la sociedad al realizar una actividad productiva. Tal y como nos lo narra el joven Froylán, instructor de Diseño y Fabricación de Muebles de Madera y a quien le fue posible colocar el mayor número de capacitandos en el sector productivo.

Las actividades emprendidas en los cursos que integraron jóvenes con capacidades diferentes dependieron directamente de las características individuales de cada uno de ellos, debido a que los grupos eran muy heterogéneos y con capacitandos que poseían características específicas.

La primera adecuación curricular desarrollada en el aula de clases fue implementar enseñanzas enfocadas al uso de herramientas manuales que los capacitandos, con sus características especiales, pudieran emplear. Juntamente, se promovieron trabajos colaborativos e integrales donde cada quien pudiera aportar desde sus habilidades para generar un proyecto con un enfoque didáctico, por ejemplo, juguetes de madera, memoramas, *etcétera*.

El éxito de las actividades mencionadas determinó la iniciativa por dar el siguiente paso, que consistió en seleccionar a algunos alumnos como monitores, quienes se integraron como reguladores o asesores de un grupo específico. A cada grupo se le asignó un proyecto productivo sencillo, pero ya integrando la fabricación de un mueble de madera. El monitor regulaba las acciones desarrolladas y el comportamiento de sus compañeros. Los proyectos desarrollados en esta etapa fueron un buró, una cajonera pequeña y un librero.

Finalmente, en colaboración con el instructor del CIL, se decidió hacer un proyecto colaborativo, con el fin de integrarse, como parte de la evaluación final del curso. Dicho proyecto fue la fabricación de una recámara, con sus dos burós, tarima, cabecera y un tocador, todos elaborados mediante un tablero de densidad media.

Es necesario mencionar como caso especial el de Ignacio, a quien su inquietud y ganas de aprender lo llevaron a dominar procesos especializados, a tal grado que al ser canalizado a una empresa para comenzar con su vida laboral, al poco tiempo demostró los conocimientos y un sentido de responsabilidad único y diferente al ejercido por sus compañeros de trabajo, lo que le valió ganarse la confianza del gerente general de la empresa, quien tiempo después le delegó actividades de supervisión de piezas y productos. En la actualidad, Ignacio aún labora

en la empresa y es un ejemplo para cada uno de los capacitandos que ingresan a la especialidad; sus visitas no son muy seguidas, pero cuando lo hace, orgulloso lo presento para dar a conocer sus logros.

En la actualidad, varios de estos jóvenes capacitados en el CECATI 134 desempeñan actividades productivas tanto en el sector público como en el privado, y su desempeño es satisfactorio según su jefe inmediato. Así, podemos hacer mención del caso de Jorge Valentín, quien labora en un Centro de Salud y cuya referencia laboral nos la proporcionó la misma directora del Centro:

El tener a un joven con discapacidad como primer contacto del personal a los usuarios en esta institución de salud ha beneficiado, ya que el buen humor y el trato digno que brinda a cada persona que solicita atención favorece la satisfacción y la calidad de nuestros servicios, su puntualidad y permanencia en su área de trabajo, además de su colaboración en otras actividades, lo hace una persona valiosa como trabajador del centro de salud.

Su sola presencia ha generado un mejor clima laboral, pues ha contribuido a cambiar la actitud de los trabajadores al eliminarse muchos estereotipos hacia la diversidad; ha sensibilizado a sus compañeros y al público en general hacia la no discriminación. Asimismo, ha favorecido la comunicación efectiva con personas que acuden con alguna discapacidad. Hasta la fecha, no han habido limitaciones académicas del joven, porque además ha continuado sus estudios de licenciatura y tiene proyectos muy ambiciosos para su futuro; por ello, le digo que no quiero ver siempre en la misma área de trabajo, que él tiene mucho por crecer y para lograr sus sueños.

Otro caso es el de José Guadalupe quien, a diferencia de Jorge Valentín, optó por poner su propio negocio y convertirse en microempresario. Joven muy inquieto y que hasta la fecha visita el plantel como amigo del personal y ocasionalmente para solicitar alguna información con el instructor de la especialidad de electrónica, quien fue su maestro y con el que existe una estrecha amistad. José Guadalupe es un caso de éxito en el CECATI 134, pues en varias ocasiones ha puesto en alto el nombre de la institución tal y como él lo comenta.

Fui uno de los primeros alumnos con discapacidad motriz que ingreso al CECATI 134. Mis expectativas eran aprender electrónica y computación para contar con las herramientas necesarias y salir adelante en la vida, aprovechando algunas oportunidades laborales, *y así integrarme a la vida productiva. No hubo ningún problema para adaptarme en el plantel ni para trasladarme a él. Encontré uno con instalaciones adecuadas para atender a personas con discapacidad*; cuenta con excelentes profesores que me facilitaron mi aprendizaje a través de una capacitación teórico-práctica de primera. Un beneficio adicional que obtuve en el CECATI fue el de la obtención de una beca, la cual fue de gran ayuda para concluir mis estudios de capacitación; en general fue una experiencia bastante grata el formarme en esa institución.

La capacitación obtenida en el CECATI fue básica para mí, ya que no sabía ni echar andar una computadora y con el apoyo de mis maestros pude lograr mis objetivos y expectativas, así como cubrir uno de mis mayores sueños: el de convertirme en empresario. Ya que con mis conocimientos pude elaborar un proyecto y presentarlo ante Fonaes donde, gracias a Dios, salí beneficiado y así pude poner un café internet y papelería, negocios que me han servido para integrarme a la vida productiva y tener así un mejor nivel de vida. Posteriormente, tuve la fortuna, en dos ocasiones, de representar nacionalmente a los microempresarios de Durango y de estar con la primera dama de la nación, lo cual fue para mí una experiencia muy grata y motivadora para seguir adelante, ya que en esos mismos eventos pude intercambiar experiencias con otras personas con discapacidad. Es por todo ello que agradezco profundamente al CECATI 134 ya que, al abrirnos las puertas, cambió nuestra vida pudiéndonos integrar a la vida productiva.

Por su parte, el personal del CIL, quienes siempre han estado a nuestro lado asesorándonos o acompañándonos en el proceso enseñanza-aprendizaje, primero de manera continua y posteriormente una vez por semana, considera la vinculación entre los dos planteles como un gran éxito, ya que rebasaron las expectativas que se habían formado. Dentro de su experiencia profesional lo definen de la siguiente manera en palabras de su directora:

Los logros para el personal de ambas instituciones fueron diseñar su propuesta curricular de cada taller, cuadernillo de trabajo de cada alumno, además de intercambio de asesoría, capacitación, acompañamiento en

el aula, tutorías y la vivencia de procesos de formación laboral en ambos espacios.

Esto le dio sentido al postulado de diversidad, aprender para la vida, valorar las posibilidades, una escuela para todos y se culmina por atender el principio filosófico de educación especial que es la normalidad, lo cual implicó que autoridades educativas, personal docente, administrativos, padres de familia y comunidad educativa en general valoráramos a las personas por sus posibilidades y descubriéramos que lo único que requieren los alumnos es respeto, tolerancia, profesionalismo centrado en estilos, tiempos, espacios de aprendizaje. Se concluyó que la discapacidad de cualquier persona es mínima ante la posibilidad del ser humano.

Las estrategias didácticas que se trabajaron estuvieron centradas en los aprendizajes previos de los alumnos a partir de una evaluación inicial, así como en una planeación centrada en la persona y con acciones según las posibilidades de cada alumno. Se llevó un seguimiento de asesoría por el personal de ambas instituciones. Se involucró a los padres de familia en los procesos de aprendizaje y en la validación de los aprendizajes de los alumnos a través de la certificación.

Los alumnos adquirieron aprendizajes de competencias básicas y ciudadanas, como autonomía, independencia, toma de decisiones, interacción en otros espacios y con otros docentes, y el desarrollo de competencias laborales generales y específicas de cada especialidad que cursaron.

Para los alumnos el logro más importante es que su familia los valore como personas y se generen expectativas de autonomía e independencia, sobre todo que se tenga la visión de que se puede lograr con ellos una inserción laboral y social en la comunidad.

Se generó un cambio significativo entre docentes del CIL que permitió la inserción de los alumnos en el CECATI. Se centró la atención pedagógica de los alumnos con discapacidad lo más posible, dejando de lado la ddiva, la lastima y la falta de preparación, y rescatando una formación ética y con profesionalismo.

Conclusiones

Consideramos este proyecto como una experiencia significativa. En un principio se pretendía únicamente ofrecerles una capacitación formal a través de adaptar nuestros planes y programas a sus limitantes. Sin embargo, ya al trabajar con ellos y derivarse una serie de problemas tanto con el personal administrativo como con el docente y con los padres de familia que se sentían temerosos por la seguridad y capacidad de sus hijos, nos llevó a la búsqueda de soluciones. Terminamos ubicando una serie de factores que ayudaron al crecimiento de alumnos, padres de familia, empresarios, personal del CIL y personal de nuestra institución. Los jóvenes demostraron su capacidad para desplazarse por ellos mismos al plantel, dando con ello seguridad y confianza a sus padres, factor principal que a la fecha ha permitido que los jóvenes sean más independientes y aprendan día a día experiencias nuevas. De esta forma pudieron participar en visitas y estadías en el sector productivo de bienes y servicios, donde los empresarios —principalmente los del ramo de fabricación de muebles de madera— empezaron a brindar apertura para ofrecerles trabajo como ayudantes en tareas productivas básicas. Con el paso del tiempo los jóvenes empezaron a mostrar su capacidad y tenacidad en las actividades encomendadas y llegaron a presentarse casos sobresalientes, como el del alumno de carpintería con discapacidad auditiva que se convirtió en jefe de mantenimiento de equipo. Estos hechos han originado que otras instituciones, dependencias de gobierno y empresarios realicen acciones similares. En lo que respecta al personal del CECATI 134 ha quedado de manifiesto que muchas acciones se pueden emprender en bien de grupos marginados o en situaciones de vulnerabilidad y, por muy imposibles o difíciles que parezcan, vincularnos con las dependencias o instituciones adecuadas es posible, siempre y cuando no se claudique al primer tropiezo.

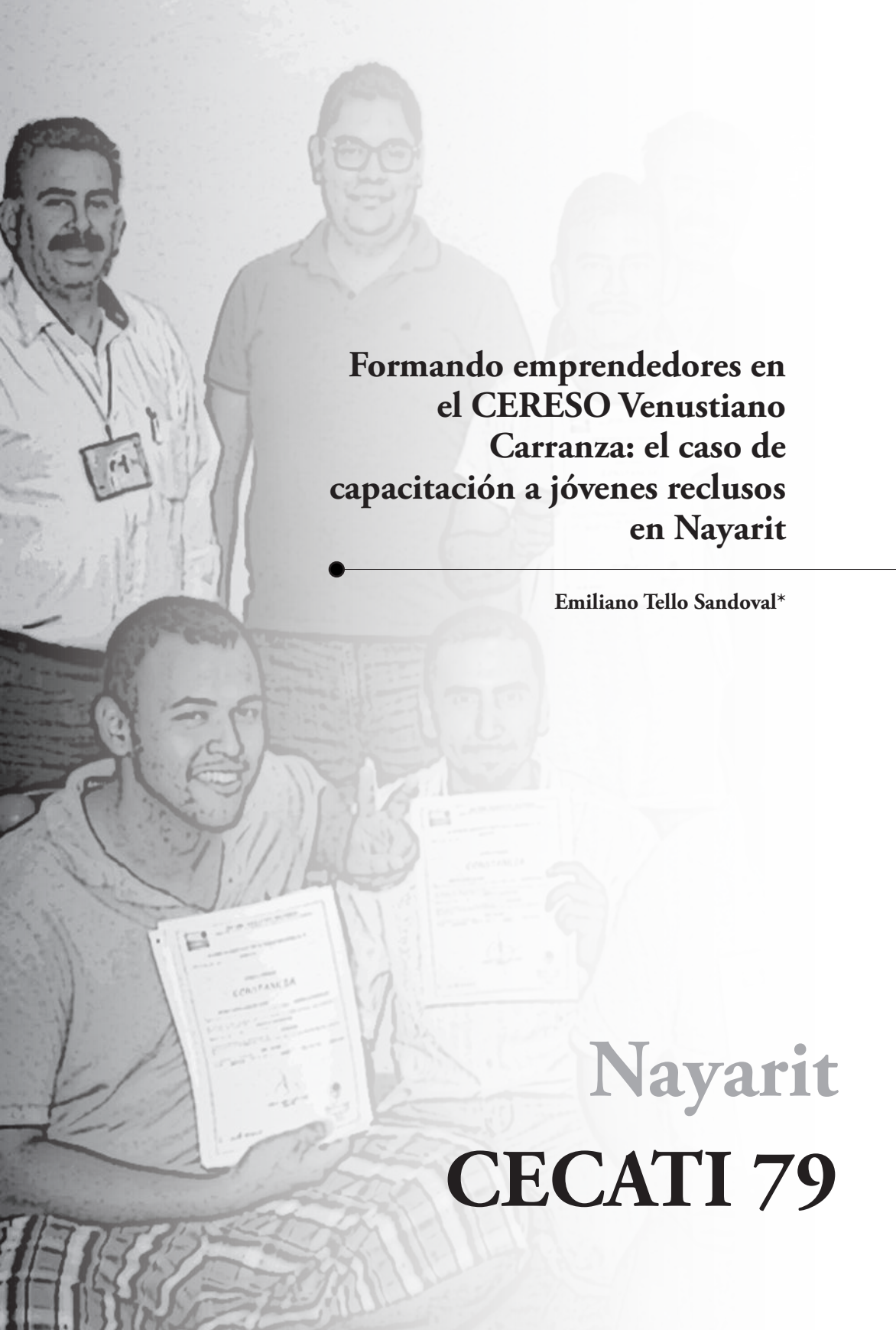
Hoy día los padres de familia se sienten muy agradecidos por las atenciones prestadas por el personal del CECATI. En lo que respecta al personal que manifestó su inconformidad en un principio y se negaba a que prestáramos el servicio a estos jóvenes, se considera ahora afortunado por haber superado los grandes miedos a los que se enfrentaron. De igual manera, el personal docente que se quejaba de lo difícil que era

controlar el grupo y avanzar en los conocimientos hoy describen la experiencia como un crecimiento en el ámbito profesional.

Sin embargo, por tratarse de múltiples especialidades las que atienden las diversas incapacidades, aún es difícil percatarse y atender ciertas cuestiones que se van generando durante la capacitación que se brinda a este grupo de jóvenes. En un principio la vigilancia del personal del CIL era permanente (una persona), ya sea inscrito en la misma especialidad que los alumnos o en forma de visita al plantel. Hoy sólo se realizan supervisiones semanales y existe un solo grupo especial, ya que los alumnos que han demostrado avances significativos en las diferentes especialidades y de quienes se ha observado un comportamiento más seguro son inscritos de manera normal en los cursos que son ofertados de forma regular. Esto último ha permitido una experiencia positiva dentro del grupo, experiencia que no se esperaba por el tipo de población que atiende el CECATI, la cual es un tanto agresiva por estar ubicado en el principal polígono de inseguridad del municipio de Durango. Sin embargo, fuera de todo pronóstico, el alumnado se ha sumado a esta acción convirtiéndose en protector de aquellos jóvenes que se ven desvalidos físicamente y que en otros ámbitos reciben rechazo de la sociedad. Esto fue posible a través de las actividades deportivas y cívicas que se llevan a efecto en el plantel; el respeto y la unidad son valores que se han visto reforzados con estas actividades. Ahora conviven de forma natural y se sienten protegidos, por lo que los padres de familia y el personal de ambas instituciones se manifiestan satisfechos y expresan comentarios positivos.

A la fecha se ha brindado capacitación a 759 jóvenes que viven con alguna discapacidad y que han sido canalizados por el CIL. Los avances continúan día a día. Debido a que cada alumno significa una experiencia diferente, el personal del CECATI aprende de esas nuevas experiencias y aplica nuevas técnicas y estrategias para lograr mejores resultados. Hoy en día no tememos enfrentar lo que vendrá mañana, pues sabemos que la preparación, la actitud mental positiva y el amor al trabajo vencen cualquier obstáculo que se presente en nuestro quehacer formativo.

ESTRATEGIAS
CURRICULARES

The background features a grayscale illustration of several individuals. In the foreground, two men are smiling and holding up certificates. One certificate is clearly legible and reads 'CONTRATO' at the top, followed by 'CONTRATISTA' and 'CONTRATACION'. In the background, other people are visible, including a man with glasses and a man with a mustache. The overall theme is one of achievement and education.

**Formando emprendedores en
el CERESO Venustiano
Carranza: el caso de
capacitación a jóvenes reclusos
en Nayarit**

● **Emiliano Tello Sandoval***

**Nayarit
CECATI 79**

* Profesor-instructor de capacitación para y en el trabajo de las especialidades de Administración y Contabilidad, además de Emprendurismo (Proyectos de Negocios, Constitución de Microempresa y Habilidades básicas para el Emprendurismo).

*No te estoy enseñando para que busques empleo,
sino para que seas tú tu propio jefe.*

ESTA EXPERIENCIA DE ATENCIÓN a jóvenes vulnerables en reclusión dio inicio en enero de 2012 a mi regreso al CECATI núm. 79. Terminaba una licencia sin goce de sueldo por seis años y fue cuando me presenté con el director del plantel a fin de reincorporarme. Me recibió y me comentó que iba a solicitar la asignación de la especialidad en Contabilidad a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), por lo que me instruyó que fuera preparando los cursos no regulares o de extensión relacionados con dicha especialidad para el periodo de enero a julio de ese año.

En la siguiente semana preparé los desgloses y contenidos de dos cursos para impartirlos en el plantel: Contabilidad Básica y Emprendedores, y un curso en el Centro de Readaptación Social Venustiano Carranza —el de Contabilidad— a través de un acuerdo de vinculación institucional. Le comenté al director que con el curso de Emprendedores podríamos ayudar a nuestros egresados a autoemplearse de manera formal, para generar su propia fuente de ingresos y crear su propio empleo, capacitándolos para convertir sus aprendizajes y conocimientos en una micro- o pequeña empresa. Este curso les ayudaría a emprender y tener su propio patrimonio familiar; así, se generarían más empleos para esos miles de egresados que, frustrados por la falta de oportunidades laborales, buscan sus ingresos en subempleos sin encontrar algo

digno o mínimo para su sostenimiento y el de sus familias, y que además los hacen presa fácil del crimen organizado. Se procedió entonces a consultar a la Dirección General para que nos orientara y visualizáramos qué apoyos podrían conseguirse para impartir esos cursos. Una persona nos indicó que lo pensáramos mejor, a lo cual mi respuesta fue: “No hay peor lucha que la que no se hace. Hay que intentarlo, es más, hasta podríamos impartir este tipo de cursos también en el CERESO, por medio de ese mismo convenio o acuerdo de colaboración institucional para que cuando los reos obtengan su libertad también tengan esa posibilidad de autoemplearse, generar su patrimonio y ya no volver a delinquir”, a lo que el director me dijo: “Te veo muy animado y seguramente sí lo vamos a lograr, vamos a darle para adelante a los trámites.”

A la par de que se realizaban los trámites de autorización de la especialidad de Contabilidad, el director del plantel estableció el acuerdo de colaboración con el CERESO Venustiano Carranza, aquí en Tepic, Nayarit, a cargo del gobierno del estado, lo cual se logró para impartirles el primer curso de Contabilidad Básica en el periodo de enero a julio de 2012. También me llevó a presentar con Blanca Karina Bañuelos, la responsable en ese entonces del área de Capacitación Laboral, quien nos manifestó el gusto por contar con este tipo de apoyos para la rehabilitación de sus internos, para que cuando obtuvieran su libertad, accedieran a mejores opciones para reinsertarse a la sociedad y evitar que volvieran a delinquir.

Ya con el acuerdo de colaboración interinstitucional establecido y mi programa de capacitación en mano me presenté mi primer día de clases con los temores que implicaban, por un lado, saber que adentro del CERESO estaría solo con mis alumnos recluidos por algún delito; obvio que eso representaba algún posible riesgo para mi persona y, por otro lado, los comentarios de mis compañeros del CECATI núm. 79 de que ahí me iban a revisar de todo a todo cada día que fuera a impartir mis clases. Al llegar al portón principal de ingreso sentí avivarse dichos temores y en mis adentros me dije: “¿Qué necesidad tengo de estar yo aquí cuando podría estar como mis demás compañeros en las aulas propias del CECATI desempeñando mi trabajo, cómodamente y con la debida seguridad y sin estos temores?”. Luego me dije: “bueno, ya estoy aquí, ya acepté y ahora a darle para adelante, primero veo que trato me dan y luego decido alguna otra opción”.

Acto seguido, me presenté con el vigilante del portón en mi calidad de instructor del CECATI núm. 79 y le comuniqué que iba a impartir capacitación a los internos de ese CERESO en Contabilidad Básica, a lo que el custodio me contestó: “Pásele maestro, por ese pasillo pasará a revisión”. Accedí a pasar y la revisión no llegó a mayores problemas. Después, pasé de inmediato al área laboral a que me hicieran mi gafete y me extendieran la autorización para pasar mi mochila. Me dirigí a la oficina de capacitación laboral donde solicité lo antes mencionado y después fui con el comandante Rafael Gamboa, director del CERESO, para mi presentación y debida autorización; de ahí a tomarme la foto y a la elaboración del citado gafete, para luego pasar al área de escuela dentro del penal, donde me recibió el Sr. Cornelio, interno que fungía como encargado de la escuela. Le solicité que me mandara traer para el día siguiente a los que serían mis alumnos unos 15 minutos antes de las doce del día, debido a que el curso que impartiría sería de 12:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes. Antes de abandonar el penal, me despedí de Karina y poco después de cruzar el portón principal me dije: “Por fin libre por el día de hoy”.

El primer curso que impartimos en el CERESO fue el de Contabilidad Básica, el cual nos sirvió para ambientarnos a este estado de cosas diferentes a nuestro plantel. Ahí conocí a mis primeros alumnos entre los cuales recuerdo a los más destacados que incluso me siguieron en algunos otros cursos, ellos son: Cristina, Rubí, Carlos Manuel, Flavio, Martha Mercedes, Édgar Jasiel y Eduardo entre otros más, con quienes establecí una muy buena relación como mis alumnos y amigos verdaderos. Con ellos comprobé cómo se aprecia ahí, en esas condiciones, lo mucho que vale la libertad, la amistad y el valor de la verdadera vocación y misión de un profesor al acompañar a ese grupo vulnerable de jóvenes en reclusión, madres solteras y personas sin familia; en sus ojos veía como se iluminaba la esperanza en cada una de mis clases. Incluso recuerdo que en varias ocasiones mis alumnas Cristina, Rubí y Martha me llegaron a decir: “Maestro, gracias por haber venido a traernos, además de sus conocimientos y experiencias, su amistad y hasta nuestra libertad, por cada momento que estamos en su clase”. Llegué a sentirme realmente un maestro a plenitud. El curso llegó a feliz término en julio de 2012, y mis alumnos en conjunto y de manera unánime me pidieron que no los fuera a abandonar. Eso me comprometió aún más con esta misión



de apoyo a ese grupo vulnerable, hice la entrega de sus diplomas a quienes asistieron todo el curso y acreditaron sus exámenes, y me despedí de ellos diciéndoles: “Aquí nos vemos, Dios mediante, el 20 de agosto, y les voy a traer otros cursos”.

Ese día regresé al CECA-TI núm. 79, le comenté estos detalles al director del plantel. “¿Qué te parecería que el siguiente ciclo escolar

lo inicie con ellos con un curso para Emprendedores de Negocios, para que cuando obtengan su libertad ellos mismos puedan autoemplearse y crear su propio negocio, y de esa forma se reintegren a la sociedad y a su familia de manera más provechosa y productiva? Con lo que ellos sepan hacer y que sea de interés o utilidad para el cliente”. A lo que me contestó: “Pues elaborate el programa y lo analizamos para ponerlo en marcha”. Le comenté que sería una evolución del que impartí en ese periodo en el plantel que fue el de Emprendedores I, y que buscaría la bibliografía adecuada y actualizada para completarlo.

En agosto de 2012 al iniciar el nuevo ciclo escolar 2012-2013, me presenté de nueva cuenta ante el director del plantel para proponerle el nuevo curso que había diseñado para Emprendedores de Negocios, basado en orientaciones y contenidos de folletos y guías que Nacional Financiera publicaba para asesoría al público interesado en esos temas, y en textos de consulta pública de autores emanados de la carrera de Emprendedores del Tecnológico de Monterrey. Con este curso, los alumnos podrían convertir sus habilidades personales e ideas productivas en planes de negocios, con lo que se lograría que generaran sus propios ingresos y su patrimonio familiar, así no tendrían que andar pidiendo empleo con la posibilidad de ser rechazados por el señalamiento de su antecedente penal e incluso generarían más empleos para otras personas desempleadas o en similares circunstancias. El director del plantel me comentó que analizaría la factibilidad de mi propuesta y me

autorizó para presentársela a Karina, quien la recibió también con beneplácito.

El lunes siguiente a las ocho de la mañana ya estaba listo en el CERESO para dar mis clases de este nuevo curso. Me presenté con el Sr. Cornelio, quien me señaló el aula correspondiente y me instalé. Ya había algunos alumnos esperándome y otros empezaron a llegar, me presenté con ellos como les había prometido a quienes estuvieron en el curso de Contabilidad Básica que terminó en julio anterior. Un nuevo curso, aún más provechoso y efectivo, ahí estaba mi promesa cumplida. Después de reconocernos, les presenté el programa del curso y pregunté a cada uno sus expectativas: "Yo quiero aprender cómo hacer mi plan de negocio y me gustaría poner una cafetería", dijo Cristina; "Yo quiero saber cómo hacer mi negocio para poner un restaurante", dijo Martha Mercedes; "Yo soy de Santa María del Oro, Nayarit, zona turística por su Laguna y me gustaría conocer cómo puedo hacer mi plan de negocio turístico en ese lugar", dijo Carlos Manuel; "Yo trabajé en una empresa fumigadora en Mazatlán, Sinaloa, antes de que cayera aquí al bote y conozco todo el proceso de fumigación, dosis, faunas nocivas, tratamientos, equipos, sólo quiero conocer cómo elaborar mi plan de negocios para hacer mi fumigadora", dijo Flavio; "Yo quiero poner un centro nocturno", dijo Édgar Jasiel. A todos en resumen les expresé mi gusto de estar entre puros emprendedores de negocios y les dije: "Creo firmemente que de aquí van a salir algunos empresarios", todos se rieron y expresaron: "Háganosla buena profe, ya nos damos con salir libres pronto de aquí de este reclusorio, pero ojalá su boca sea de profeta". Me entusiasmó y emocionó muchísimo este mi primer grupo de alumnos del curso básico de Emprendedores de Negocios, tanto que a los que vi que no tenían cuaderno o pluma les regalé uno para que le echaran aún más ganas y no pararan por falta de útiles escolares: claro, solicité el permiso para pasar esos materiales por las revisiones y reglas internas del CERESO.

Días antes de terminar este curso le comuniqué a mi director del plantel: "Inge, te traigo buenas noticias", y él me contestó: "Otras buenas, oye puras buenas noticias me traes" —en tono de carrilla— a lo que le contesté: "Es en serio Inge, te traigo ya elaborado el curso de seguimiento y complemento al Básico para Emprendedores de Negocios, el cual denominé Constitución de una Microempresa, con la finalidad de

darle la formalidad a un negocio creado bajo el plan de negocios del curso anterior, ¿cómo ves?”. Me contestó que lo revisaría, analizaría y si era procedente solicitaría la autorización de la Asistencia Estatal para ponerlo en práctica. Ese mismo día les comenté a mis alumnos sobre este nuevo curso, el cual les serviría para formalizar bajo los procedimientos, trámites y reglas mercantiles y requisitos gubernamentales sus pequeños negocios que crearan y así poder tener acceso a los financiamientos necesarios para echar a andar su propio negocio, futuro patrimonio y orgullo de sus familias, orgullo también de ellos, mío como su maestro, el de nuestro CECATI 79 como institución capacitadora y hasta del CERESO por haber propiciado una verdadera readaptación social de sus internos para su futura reinserción en la sociedad y en sus familias.

A mediados de octubre de 2012 ya estaba impaciente en el aula en el CERESO esperando a



mis alumnos que se habían preinscrito a mi nuevo curso. No había llegado aún ninguno de ellos por lo que yo me preguntaba si era posible porque ya se sintieran completos con los conocimientos del curso básico y habían decidido no venir a este nuevo para continuar, pero entonces... ¡Para qué se habían inscrito, pues! Estaba yo ensimismado con mis pensamientos poco positivos cuando fueron llegando uno por uno los hombres y por fin llegaron juntas todas las mujeres, pues ellas venían del área femenil y las pasan así en grupos. Les pregunté: “¿Por qué me llegaron tan tarde hoy?, ya pensaba que no iban a venir”, a lo que me contestaron mis alumnas: “Profe, no nos querían dejar pasar la custodia, que porque no tenían el oficio de autorización para nosotras”, y a los alumnos varones pregunté lo mismo y me respondieron que habían tenido revisión sorpresa de las policías estatal y federal. Por lo anterior, me comprometí que al salir ese día acudiría a la oficina del área de capacitación laboral del penal a solicitar dicho oficio.

Ese día, además de las presentaciones, les di a conocer a mis alumnos el programa de este nuevo curso y que en éste le daríamos seguimiento y complementación al básico para Emprendedores que llevaron en el anterior periodo. En este nuevo curso veríamos las formalidades legales como registros, permisos, licencias, marca, logotipo, eslogan, códigos de barra para su microempresa además de algunas situaciones operativas en el caso de empresas familiares, su cuestión fiscal y financiamientos por las instituciones privadas y públicas, así como algunos apoyos del sector gobierno, organizaciones del sector privado y social. Ante todo esto se mostraron muy contentos y altamente motivados.

De esta generación doy cuenta fiel y tengo las evidencias documentales de dos alumnas que ahora ya son empresarias. Al obtener su libertad, Cristina puso en su tierra natal Chetumal, Quintana Roo, su tienda de plásticos para el hogar, material de limpieza, desechables y, a últimas fechas, material para pastelería; denominó a su microempresa Plásticos Alexa. Recuerdo aquella Navidad que con gusto recibí su mensaje posterior a la obtención de su libertad donde me decía: “Profe, ya salí libre y estoy en mi casa, en mi tierra, Chetumal, Quintana Roo, con mi familia”. Le contesté manifestándole mi beneplácito por su libertad y haciéndole saber mi disposición de asesorarle y apoyarle para que siga adelante con sus proyectos de negocios. Con Cristina sigo manteniendo a la fecha una buena comunicación vía correo electrónico, a través del cual me ha enviado las evidencias y el testimonio que le solicité para elaborar este relato.

Empecé el negocio, de acuerdo con las necesidades que hay en la zona donde estoy ubicada. Primero es pues analizar si hay competencia cerca, y qué productos tienen en venta. Lo que yo vendo no lo tienen generalmente en las tiendas de abarrotes, que son las que normalmente tengo cerca aquí de mi negocio. Empecé con plásticos, como ya ha visto en las fotos, y desechables, y con el tiempo he ido metiendo artículos de limpieza, que son de más bajo costo que las marcas del mercado, de acuerdo con lo que me han solicitado los clientes, adaptándome a las necesidades y a los bolsillos de la gente (cloro, fabuloso, más color, suavitel, pinol, artículos para limpieza y lavado de autos, etcétera). También tengo una línea de productos orgánicos a bajo costo (shampoo para piojos, shampoo para pulgas y garrapatas, fertilizantes, sanitizantes, etcétera).

Pues hasta ahora siento que no he tenido algún tropiezo; al contrario, poco a poco el negocio ha ido creciendo, tengo pensado en cuestión de meses invertir en lo que es artículos y materia prima para repostería (todo lo que implica para la elaboración de ese tipo de mercado).

Los cursos que tomé con usted me han ayudado a ser más analítica en cuanto a conocer primero las necesidades de la gente y, sobre esa base, invertir en el negocio, para que el producto no se quede estancado, y a buscar las mejores marcas, para así vender productos de calidad, que hagan que el cliente regrese, sea constante y me recomiende..., porque hay mucha variedad de producto barato, pero de baja calidad. Estoy en busca de apoyos que da el gobierno municipal, son programas que dan cada determinado periodo para emprender o actualizar los negocios ya establecidos. Este apoyo se va a fondo perdido, siempre y cuando compruebes que si utilizaste el dinero para tu proyecto. Tienen personas que te asesoran, y sólo es cuestión de esperar a que se autorice el proyecto, sólo es cuestión de un poco de paciencia.

Cristina

Su otra compañera que también ya emprendió es Martha Mercedes, quien también al obtener su libertad me mandó un mensaje de Navidad ese 2014 donde me dice: “Profe Emiliano, ya no pude despedirme de usted, obtuve mi libertad, ya estoy con mi familia en mi tierra, Villahermosa, Tabasco; voy a seguir haciendo mi proyecto con los conocimientos de sus cursos, los cuales le agradezco mucho, Dios lo bendiga, feliz Navidad”. Siento este mensaje hasta la fecha como uno de los mejores regalos recibidos en esa época tan emotiva y como una gran motivación para continuar haciendo esta labor, ya no sólo por el acuerdo de colaboración CECATI-CERESO sino porque además me nace seguirlos apoyando. A ella le contesté: “Feliz Navidad, Martha Mercedes, yo seguiré a tus órdenes en lo que necesites de asesoría y esté a mi alcance, sólo mándame tu mensaje”. No se imaginan qué gusto me dieron estas dos comunicaciones de mis alumnas; las analicé y comenté tanto a mi familia como a los directivos de mi plantel que había valido la pena mi esfuerzo por estar impartiendo estos cursos en el CERESO, por apoyar hasta con mis propios recursos a algunas personas como éstas y hasta por enfrentar los riesgos que implica meterse a diario en este penal. Actualmente, Martha Mercedes, además de tener un pequeño restaurante de platillos y postres típicos en la colonia Rovirosa de Villa Her-

mosa, Tabasco, ya abrió una sucursal en la municipalidad de Cunduacán, Tabasco. En su restaurante bar, denominado Las Rondas, además de bebidas amargas y espirituosas, elabora el “pejelagarto tatemado”, lo que aquí en Nayarit conocemos como “pescado zarandeado”. Me da mucho gusto su éxito, el cual lo siento como si fuera también mío.

Otro emprendedor de esta misma generación que ya obtuvo su libertad y que también logró hacer su microempresa es mi ex alumno Flavio Plasencia, quien ha tenido algunos tropiezos, producto del estigma que les queda al ser ex presidiarios. Con él he estado en contacto y lo asesoro; creó su microempresa Antiplagas, asesoría y fumigación para exterminio de faunas nocivas, aquí en Tepic, Nayarit. De estos tres emprendedores, cuento con evidencias fotográficas y sus testimonios firmados.

Por azares del destino estaba recluido en el CERESO Venustiano Carranza en Tepic, Nayarit, desde el 19 de agosto de 2002; me había dejado mi esposa y mi padre había ya fallecido desde 2006, así que mis deseos de superación estaban por los suelos, incluso ya tenía fama dentro del reclusorio como peleonero, al grado que ni pensaba ya de salir de prisión cuando empecé a escuchar en el penal que iban a venir maestros del CECATI 79 a dar cursos de capacitación. Me entró la curiosidad de saber de qué se trataban, ahí vi por primera vez al maestro Emiliano Tello Sandoval, quien por su forma de explicar, despertó en mí la curiosidad de conocer sus cursos y me animé e inscribí en el curso de Contabilidad, el cual acredite con muy buenas calificaciones, lo que levantó mi autoestima y ánimo para inscribirme al siguiente curso, que fue el Curso Básico para Emprendedores de Negocios, en el cual empecé a notar que ya no tenía tanta apatía y sí ganas de superarme. Decidí continuar capacitándome en los cursos siguientes: Creación de una Microempresa, Mercadotecnia Básica para Emprendedores de Negocios y el de atención del Cliente con Calidad y Calidez, naciendo de ahí mi idea de crear mi propio negocio en el cual me autoemplearía primeramente, que de acuerdo con las enseñanzas de mi maestro Emiliano tendría que ser en lo que “yo supiera hacer, que conociera perfectamente y me gustara además hacerlo”, y recordando lo que yo había aprendido años atrás cuando trabajé en la empresa Control Técnico de Plagas del Pacífico, en Mazatlán Sinaloa, propiedad del Sr. José Luis Lizárraga Lizárraga, en donde aprendí por medio de cursos de capacitación técnica para el desempeño, tratamiento, aplicaciones y seguridad del manejo de plagas. De esta forma decidí en primer lugar elaborar mi

proyecto de negocio para crear mi microempresa. Nació así mi empresa Antiplagas, y su eslogan: “Fumigación, control y asesoría”.

Cuando por fin salí de ese Centro de Readaptación Social, el 22 de enero de 2013, llevaba en mente y en papel ya la idea de mi proyecto y las bases recibidas en los Cursos del CECATI 79 a través de mi maestro Emiliano, para llevar a cabo mi proyecto de negocio y, así, contando con la asesoría, apoyo y orientación de mi maestro, lo primero que hice fue darme de alta en el SAT y registrar en la Secretaría de Economía mi negocio. A partir de mi logotipo, eslogan y nombre de mi microempresa, conseguí para iniciar mis primeros trabajos de fumigación, una bomba prestada y 500 pesos para comprar los insumos para la fumigación en la presentación más pequeña, que era de un cuarto de litro, por no alcanzar para comprar más y así inicié mi trabajo. Se me fueron dando las formas y logre sacar mi Licencia de Salubridad y de COFEPRIS; costó esta última 4,000 anuales. Ya encaminado mi negocio me anime a sacar a crédito una motocicleta marca Dinamo en la agencia del mismo nombre, aquí en Tepic, la cual desafortunadamente me robaron afuera de mi casa el 30 de julio del mismo año. Puse la denuncia correspondiente y a la fecha no he logrado rescatar y sigo debiendo y estoy pagando; debido a eso tuve que bajar el ritmo de trabajo de mi negocio, incluso dejar de prestar el servicio a clientes que por su distancia ya no me fue posible atender, pero con el entusiasmo que me inculcaron con los métodos de enseñanza del CECATI 79 no me he dado por vencido y sigo trabajando, no al mismo ritmo pero con el mismo empeño de llegar a tener mi visión de empresa realizado, para lo cual me hacen falta a la fecha, entre otras cosas, vehículo propio y equipamiento más moderno para ser más competitivo. Agradezco al CECATI 79 que sigan apoyando a los internos del CERESO, cambiando mentes para servir a una sociedad que por nuestro antecedente nos rechaza pero que nos da ánimo el CECATI a través de su maestro Emiliano y del proyecto que tienen de un Centro Emprendedor para impulsar a sus alumnos y ex alumnos emprendedores, y sé que algún día llegare a saludar a mis maestros en un vehículo nuevo con su logotipo y comprado por mí misma microempresa y demostrar a la sociedad y gobierno que si a los internos de cualquier centro de reclusión se le da la oportunidad y apoyo para capacitarse y emprender una nueva vida, todos salimos ganando.

Flavio

El siguiente curso Básico para Emprendedores de Negocios que impartimos en el CERESO fue en el periodo de febrero a mayo de 2014, en el horario de 12:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes. Recuerdo que estuvo a cargo de la escuela del penal el Ing. Adrián, y que tuve 15 alumnos inscritos de los cuales 12 acreditaron el curso. Entre estos, la señora Bertha Alicia elaboró el proyecto de una cenaduría. Otro caso similar es el de la joven Brenda, quien hizo su plan de negocios para un asadero de carnes rojas. También de este grupo recuerdo a mi alumno Romualdo, que tenía un plan de negocios sobre cría, engorda y procesado de carne de pollo saludable, sin químicos ni hormonas.

A estos alumnos que concluyeron el curso di seguimiento y complementación con el siguiente curso, ya conocido tanto por el plantel como por las autoridades del CERESO, los encargados de la escuela y por un buen número de alumnos, y se inscribieron ocho de ellos. Recuerdo entre otras cosas el



gusto de la señora Bertha Alicia y Brenda, con sus planes de negocios de Cenaduría y Asadero, al ingresar al curso de Constitución de una Microempresa, en el que igualmente mi alumno Atenodoro manifestó el proyecto de poner un negocio de elotes procesados en esquites y producidos con la sazón chilanga, que aquí no conocemos y en el que su familia y él tenían experiencia. Aproveché a confirmarle a mis alumnos que no basta con tener una gran idea o haberla convertido en un plan de negocios, sino también es necesario llevarla a cabo, formalizándola ante las autoridades, el comercio, el cliente, la competencia, cubriendo los requisitos, acompañándola con estrategias que le den valor agregado, asegurándola con los registros, permisos, licencias, etcétera, situación que los motivó y que me sigue motivando aún más a mí, al saber que estoy sembrando en tierra fértil y que he contribuido a lograr una verdadera rehabilitación de estas personas.

Con los éxitos obtenidos se continuó con otro curso básico para Emprendedores de Negocios en el siguiente ciclo escolar. Al promocionarse éste, me encontré con otra generación de alumnos con muchos deseos de aprovechar su tiempo dentro del reclusorio y de prosperar. Les informé que les enseñaría cómo elaborar su plan de negocios y cómo formalizarlo para crear o constituir su microempresa con lo que obtendrían ingresos autoempleándose, siendo su propio patrón y generando con ello, además de productos y servicios de calidad para la sociedad, también su patrimonio y más empleos para otros desempleados. En este nuevo grupo escolar conocí a Gonzalo, a Candelario, a Gabriel, a Alejandro y a Ernesto. Después de escuchar sus presentaciones y expectativas les comenté que creamos este curso para ayudar a quienes desean crear sus propios ingresos, independizarse o tener ingresos extras, generando su propio plan de negocio. Lo recomendable es que precisamente lo hagan en lo que ellos saben hacer, les gusta hacer, tienen experiencia y conocimientos y sea de utilidad para el cliente; ahí están los puntos básicos para emprender con éxito. Los motivé, los felicité, me uní a su emoción por ser emprendedores y futuros empresarios, pues la expresión que yo capté en ellos fue de gusto, de soñar despiertos, y me dije: “Aquí veo futuros empresarios, hay que apoyarlos”.

Me di a la tarea de buscar y comprar algunos cuadernos que les traje a regalar. Al llegar al salón de clase ya estaban todos mis alumnos; pensé: “Están esperando la sorpresa que les dije ayer”, y en efecto, ya que tomé lista de asistencia les dije: “Muchachos, lo que les prometí ayer aquí está cumplido, ésta era la sorpresa, les traje a regalar un cuaderno y una pluma a cada uno para motivar ese ánimo que veo en ustedes; no los manda el gobierno de ningún nivel, ni el CECATI ni el CERESO, es del sueldo de mi quincena, lo hago con el gusto de ayudarlos”, contestándome casi en coro: “Gracias maestro, esto casi nadie lo hace por nosotros y menos aquí adentro”. Así continuó el proceso de capacitación, apoyándoles con sus cotizaciones de lo que me enlistaban para sus planes de negocios; concluyó su curso con la entrega de sus constancias de capacitación a finales de octubre de 2014. De este curso ya obtuvieron su libertad la mayoría, pero de los dos que aún están internos, uno de ellos, Candelario, desde aquí en su internamiento y a través de su esposa y familia puso en marcha su negocio de carnitas, chicharrones y derivados en su pueblo natal con mucho éxito. Él asesora a su esposa y yo

lo sigo asesorando a él. Candelario es un ejemplo de emprendedor al igual que su esposa, ejemplo y motivación para los demás internos. A decir de él mismo, nunca lo hubiera logrado allá afuera y de mucho le sirvió su pasada por este centro; resultó una paradoja. Dicha por él mismo: “Fue de alguna manera suerte estar aquí en el CERESO y sus cursos”.

El 25 de febrero de 2014 ingrese a este Centro de Readaptación Social, Venustiano Carranza, en Tepic, Nayarit. A partir de ese momento mi vida dio un giro de 180 grados, mi situación económica comenzó a deteriorarse, mi familia se fracturó en dos partes, una que me apoya en la actualidad y otra que prácticamente se ha olvidado de mí; mi esposa y mi hija, en ese entonces de solo tres años, fueron las que empezaron a sufrir más, tanto moral como económicamente, ya que el sostén y pilar de mi familia era en lo absoluto un servidor.

Al ingresar a este centro penitenciario desconocía totalmente la forma de vida que se lleva en él; una persona me aconsejó que aquí se podían tomar dos caminos, dentro de este CERESO, uno fácil que era estudiar en la escuela, la religión y el deporte, y el otro camino más fácil pero a su vez muy destructivo de las personas internas, que eran las drogas, el alcohol y la prostitución, así que mejor opté por el buen camino, productivo y constructivo de estudiar en la escuela. A la semana de haber ingresado a este centro de reclusión me inscribí en los cursos impartidos aquí, como fueron Computación y Juicios Orales; posteriormente, decidí ser parte de los cursos del CECATI 79.

Así fue como a partir de septiembre de 2014 ingrese al curso: Constitución de una Microempresa para, posteriormente, hacer el de Proyectos de Negocios, los dos impartidos por el profesor Emiliano Tello Sandoval. Para ese entonces mi situación económica estaba por los suelos, mi familia se privaba de muchas cosas y sobrevivía con muchas necesidades básicas; además, las enfermedades destrozaban nuestra ya precaria situación, los amigos nos habían abandonado y no veía por dónde resolver la problemática por la que estábamos pasando.

A mediados de enero de 2015 y una vez concluido el curso de Proyectos de Negocios, decidí emprender un negocio, sin saber qué hacer y cómo hacerlo en mi situación de interno, como principal problema y obstáculo. Empecé a echar mano de los conocimientos adquiridos en los cursos del CECATI 79 y con la asesoría, orientación y ánimos del maestro Emiliano, iniciamos el negocio de venta de carne

de cerdo, carnitas y chicharrones en mi pueblo natal de Quimichis, municipio de Tecuala, Nayarit.

Cuando le comenté a mi esposa de este proyecto, de que calculaba que era rentable y que tenía muchas probabilidades de tener éxito, salieron a flote varios obstáculos: el desconocer totalmente ese giro de negocio, no contar con las herramientas y accesorios indispensables, no tener tampoco experiencia en ventas y, sobre todo, no contar con recurso propio en ese momento, mucho menos poder solicitar crédito alguno ante alguna institución privada o de gobierno.

Aun así, con todos los pronósticos en contra, decidimos, mi esposa y yo, iniciar el negocio de venta de carne de cerdo, carnitas y chicharrones, y fue así como el 18 de marzo de 2015 iniciamos el negocio de manera informal, poniéndose mi esposa al frente, apoyada por sus padres, dos hermanas y un tío, siendo este último quien se encarga de procesar al cerdo en carne, carnitas y chicharrones. Ese día fue también una fecha en la cual se empezaron a abrir varias puertas, se empezó a ver una luz a lo lejos ya que todo fue un éxito en el arranque del negocio.

A través de la asesoría de mi maestro Emiliano y del funcionamiento del negocio he ido aterrizando las enseñanzas adquiridas en los cursos del aula a la realidad de un negocio de alimentos saludable e higiénico y, sobre todo, dentro de la legalidad, dirigido desde aquí, en mi internamiento, a través de mi esposa. Los obstáculos que se han ido presentando poco a poco se han ido solucionando; no creo que haya límites para hacer crecer nuestro negocio y si se presentan nuevos problemas siempre habrá una solución para ello.

Con nuestro relato ojalá y los CECATI nos sigan apoyando con más cursos de capacitación para el trabajo y en emprendurismo como lo han hecho hasta ahora y las autoridades federales y estatales nos den los apoyos necesarios a los emprendedores que estando en los centros de readaptación social nos estemos preparando para realmente reinsertarnos sin problemas a la sociedad al alcanzar nuestra liberación legal y formal, evitando el problema para nosotros al buscar empleo debido a nuestro antecedente de haber estado internado en algún centro de reclusión.

Candelario

Muchos de mis alumnos me han seguido y se han inscrito a otros cursos que les llevo para complementar sus emprendimientos, como son Contabilidad, Mercadotecnia Básica para Emprendedores de Negocios, Mercadotecnia de Boca en Boca, Atiende a tu Cliente con Calidad y

Calidez, Vendedor Profesional, Asistente de Almacén... hasta un curso que denominé “Tus valores y el pensamiento positivo”, entre otros más, para capitalizar su autoestima y valores; todos estos de nuestra creación e innovación.

Recuerdo que, al iniciar noviembre de 2014, cuando llegué al salón, ya estaban todos mis alumnos, los acreditados del curso básico para Emprendedores de Negocios. A fin de continuar con el de Constitución de una Microempresa. Recuerdo a Gonzalo, Candelario, Alejandro, Atenodoro y Ernesto, a quienes felicité diciéndoles: “Creo que van por buen camino, ya hicieron su plan de negocio y ahora vamos a ver los requisitos, formalidades, financiamientos, registros, permisos, licencias, apoyos del gobierno para emprendedores de negocios, para que al salir libres al obtener su libertad tengan todas las posibilidades de contar con un negocio exitoso, patrimonio de su familia, satisfactor de las necesidades del cliente y diferente a los negocios de su competencia”. Les informé que el 11 de febrero de 2015 concluiríamos ese curso, y en esa fecha sería la entrega de constancias de capacitación para quienes lo hayan acreditado, llegando así a su fin.

Ese mismo día le hice entrega al director del CECATI núm. 79 el registro de firmas de los alumnos de esa entrega de constancias, informándole los pormenores de los buenos comentarios externados por nuestros alumnos en favor de la iniciativa del plantel y de su servidor. Motivado por los logros alcanzados, le propuse que el curso básico para Emprendedores de Negocios lo evolucionáramos al de Proyectos de Negocios, y que éste contendría un nuevo modelo de negocios denominado “Modelo Canvas”, creado en el 2010 y adoptado por el Instituto Nacional de Emprendedores (Inadem) para los apoyos a fondo perdido para emprendedores de negocios. El lunes siguiente empecé con los trámites de su autorización.

Con la autorización en mano de la Asistencia Estatal de CECATI en Nayarit me dirigí al CERESO, entrevistándome primeramente con la Lic. Karina, ahora administradora del mencionado centro, y con Salvador Jiménez, responsable de la Capacitación Laboral, a quienes les informé que ya tenía un nuevo curso que evolucionaría al anterior. En este nuevo curso se incluiría un modelo de diseño de negocios con el cual el Inadem recibe y autoriza proyectos para asignarles apoyo de recursos a fondo perdido a los proyectos que se presenten y sean aprobados. Con

esto, nuestros alumnos al obtener su libertad podrían acceder a esos fondos para emprendedores, así se abriría una puerta importante para la creación de sus negocios.

En este curso recuerdo con mucho gusto a mis alumnos por todo su entusiasmo y las expectativas vertidas, como Candelario, Gonzalo, Alejandro, Gael, Luis Alberto, a quienes les comenté: “En este nuevo curso de Proyectos de Negocios veremos el modelo y estrategias del proyecto en el modelo Canvas, que es el que está otorgando apoyos (a través del Instituto Nacional para los Emprendedores) para emprender negocios, de triple impacto, a fondo perdido o reinvertido, para que ustedes ya estando en libertad, o también haciéndolo a través de su familia, puedan aprovechar algún apoyo para echar a andar su negocio. Échenle ganas, estoy seguro de que con este curso de aquí saldrán empresarios”. Así, concluyó este curso con mucho entusiasmo, esperanzas y con sus constancias de acreditación para quienes cumplieron con él.

La segunda edición del curso de Proyecto de Negocios tuvo once alumnos inscritos. En este CERESO, algunos reclusos están escribiendo su propia historia de vida, empezando por Gildardo Cardona quien elaboró su proyecto de paletería con frutas naturales de temporada, además está asesorando desde aquí a una hermana con la tiendita que ya tiene. Mi alumno Miguel Díaz elaboró su proyecto de negocio de Procesamiento de carne de pollo; otro emprendedor es Miguel Ángel Herrera, quien elaboró su proyecto de Lonchería Naturista con Frapés de frutas de temporada. Por su parte, Jorge Aurelio Pérez, elaboró el proyecto de Carpintería de Muebles Finos y Prácticos para el Hogar; y de igual manera Marcos Rivera proyectó una Tienda de agroquímicos. Ariana Isabel Robles, la única mujer en el grupo, no concluyó su proyecto debido a que aquí dentro del penal le dieron trabajo y al parecer ya no le dieron la oportunidad de continuar y presentar su proyecto iniciado de Asadero de pescados y mariscos para llevar. Por último, tenemos a Juan Pablo Salazar con su proyecto de Lonchería naturista. Todos aspiran a poner sus propios negocios al obtener su libertad con el apoyo de su familia y si es posible también con el del Inadem; esperan tomar conmigo el curso siguiente que es el de Constitución de una Microempresa, en el cual les enseñaré las formalidades, requisitos y fuentes de financiamiento, así como algunas estrategias actuales que pueden ayudarles a lograr su éxito, lícitamente.

A esta fecha ya existen evidencias fehacientes y contundentes de nuestros cursos y su aporte en innovación, así como algunos emprendimientos con proyectos de negocios y microempresas creadas por ex alumnos que ya obtuvieron su libertad. Esto demuestra que con nuestros cursos, su esfuerzo, entusiasmo y participación, la capacitación y asesoría proporcionada por nuestro CECATI y su servidor bajo el convenio con este centro penitenciario, estamos cimentando una forma productiva y provechosa de atención a jóvenes vulnerables. Con estas acciones estamos apoyando la reinserción social de estos jóvenes en reclusión, impulso que generará muchos beneficios a sus familias y a la sociedad en su conjunto, de lo cual también dan cuenta las encuestas contestadas por las autoridades de este centro de reclusión, la Dirección de Readaptación Social del Estado de Nayarit, la Asistencia Estatal en Nayarit de la DGCFT, los directivos de nuestro CECATI núm. 79, así como los mismos familiares de nuestros alumnos y ex alumnos.

Actualmente, estamos impartiendo los cursos de Contabilidad General en la Empresa y Constitución de una Microempresa, para complementar su conocimiento y entorno empresarial. Además, les hemos impartido los cursos elaborados por la DGCFT basados en estudios en competencias laborales, en los cuales les hemos informado que podrán certificarse si así lo desean.

Haciendo un recuento, de enero de 2012 a diciembre del 2015, se han impartido de manera general seis cursos por ciclo escolar. Estaríamos hablando ya de 36 cursos en cinco años, con un promedio de 12 alumnos por grupo, lo cual daría un aproximado de 432 personas atendidas; de éstas, 101 han sido alumnos de los cursos de emprendedurismo impartidos en el CERESO Venustiano Carranza. De los 101 reclusos atendidos, 30 % corresponde a jóvenes de entre 18 a 30 años, y el mayor porcentaje de capacitandos se encuentra entre los de 18 a 40 años de edad (73%). Estos estudiantes han terminado los cursos con planes de negocio que brindan evidencias fehacientes de la aplicación de los conocimientos adquiridos, y varios de ellos han podido materializar estos planes en pequeños emprendimientos tal como se ha narrado en este relato. Ciertamente, hay proyectos que no se han podido concretar porque los alumnos siguen reclusos y no tienen la posibilidad de dirigir sus emprendimientos desde su condición de reclusión. Otros proyectos no les hemos dado seguimiento porque son ex alumnos que ya

obtuvieron su libertad y no sabemos nada de ellos; lamentablemente, el contacto fuera de prisión se dificulta por razones de seguridad o de presupuesto. No obstante, estos casos son prueba de cómo hemos ampliado nuestros servicios y construido nuevas esperanzas para este sector de jóvenes.



Jóvenes que hacemos música en la Sierra Sur de Oaxaca

Onésimo Felipe Hernández Marcial*

Oaxaca

Oaxaca
JUNTOS CONSTRUIMOS EL CAMBIO



ICAPET
Instituto de Capacitación y
Productividad para el
Trabajo del Estado de Oaxaca

* Jefe del Departamento de Capacitación y Vinculación en ICAPET. Está a cargo de plantel núm. 166 de Santiago Pinotepa Nacional, en el cual se dio la experiencia significativa. Entre sus funciones está visitar directamente las comunidades de la región, a fin de llevar la oferta de los cursos del instituto.

Porque no importa si son ricos o pobres, tienen el poder absoluto de estar totalmente satisfechos; tienen el regalo bendito de empezar algo nuevo, siempre para realizar sus más anhelados sueños, ser músicos.

ESTE RELATO NARRA la experiencia de formación de la banda musical Santa Lucía, conformada por jóvenes de la comunidad de Santa Lucía Buenavista, ubicada en las lejanías de la Sierra Sur de Oaxaca. La formación de la banda fue posible debido a la iniciativa de líderes locales, el apoyo de padres de familia, el entusiasmo de los jóvenes y la respuesta del ICAPET plantel Santiago Pinotepa Nacional, para abrir talleres y cursos de música en la propia comunidad. Ésta es la historia de su origen, desarrollo y alcance, contada por las voces de sus principales protagonistas.

¿Dónde nace la banda?

Santa Lucía Buenavista es una comunidad alejada, ubicada en la serranía oaxaqueña. Como nos cuenta el Sr. Isaac —fundador y principal líder de esta iniciativa— es una travesía muy pesada ir hasta allá, debido a la distancia, y el camino muy accidentado. Existen tres modos de llegar a la comunidad; sin embargo, todas las rutas implican desviarse del camino pavimentado, y recorrer kilómetros en terracería a través de la sierra, lo que dificulta el acceso y la comunicación. Si optamos por la ruta de Nejapa, Zacatepec, que es la más transitada, el camino lleva a recorrer

lugares donde se observa agua, guayabas silvestres y flores diversas que visten y adornan el paisaje hacia el Río Tigre; se sigue recorriendo hasta subir la montaña, a través de un camino lodoso y un cerro muy empinado. Aquí, los pinos y el aroma a madera lo dicen todo. Tras seguir el viaje entre la neblina se llega a una agencia perteneciente al municipio de Santa Cruz, Itundujía, comunidad que se tiene que atravesar para finalmente llegar a Buenavista, Ixtayutla.



El número de habitantes en Buenavista es de un poco más de 500 personas y comúnmente se les conoce como *tacuates*, etnia indígena de la región que se encuentra asentada en la sierra sur. En esta comunidad la actividad económica preponderante es el cultivo de maíz, frijol, chile y café, que son la base del sustento de las familias.

En cuanto a centros educativos, la comunidad sólo cuenta con una escuela preescolar, una primaria y una telesecundaria. Si los jóvenes quieren seguir estudiando el bachillerato se tienen que trasladar en motocicleta o caminando una hora hacia la localidad de Zaragoza Itundujía donde está el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos de Oaxaca, o bien al municipio de La Reforma donde se encuentra un Colegio de Bachilleres del Estado de Oaxaca; para llegar aquí son tres horas caminando y hay que cruzar un río, pero se enfrenta el riesgo de que esté crecido. Y si desean estudiar una licenciatura pues sólo pueden

hacerlo hasta Santiago Pinotepa Nacional, localidad que se encuentra a seis horas en camioneta, o bien pueden ir a Putla, Villa de Guerrero, la cual está a cinco horas en carro. Así, se puede palpar la falta de oportunidades para los jóvenes.

En 2012, el Ing. Antonio Baños, quien entonces fungía como director del plantel núm. 166 de Santiago Pinotepa Nacional, recibió una llamada de la comunidad Buenavista, Ixtayutla, del agente municipal y del Sr. Isaac, quienes le solicitaban se les impartieran cursos para la formación de una banda de música, ya que en la comunidad los jóvenes estaban expuestos a refugiarse en las drogas y el alcoholismo si no se les motivaba a emprender alguna actividad productiva, pues una vez que culminan su educación básica algunos no tienen el apoyo económico para seguir con el bachillerato; jóvenes de 12 a 22 años que potencialmente corren el riesgo de caer en las drogas.

Por iniciativa del Sr. Isaac y el lógico apoyo de sus padres, algunos jóvenes se motivaron a vivir una experiencia y manifestar sus sentimientos en forma de melodías, mediante instrumentos musicales. Estos jóvenes, que tenían entre 12 y 22 años de edad, contaban con tan sólo secundaria y quizás con pocas oportunidades de salir adelante, por la situación económica que se presentaba en ese momento. Eran jóvenes que pedían —y piden— a gritos ser apoyados e integrados en alguna actividad para mejorar su calidad de vida. Así empezó la historia y los grandes retos de esta experiencia.

Como nos comenta el Ing. Antonio, el primer problema fue encontrar un instructor de música que permaneciera en la localidad debido a la lejanía, y de esa forma aprovechar más su estancia. Al hacer la convocatoria finalmente se pudo contactar al Sr. Isaías Gómez, maestro de música, a quien lo invitamos a que se diera de alta en el instituto.

Respecto al origen y retos iniciales de la formación, comenta el Sr. Isaac:

Mi nombre es Isaac Ruiz López de la Comunidad de Santa Lucía Buenavista del municipio de Ixtayutla, Jamiltepec, Oaxaca. Pueblo de indígenas. ¿Cómo se creó la Banda Santa Lucía? Recuerdo muy bien el día que supe cómo realizar algo que tenía en mi mente, que es la música. El 1 de octubre de 2012 fui a tirar basura al basurero de la comunidad y topé con un maestro de música que muchos años atrás había

enseñado en una orquesta de música en el pueblo, y me comentó que él trabajaba con una dependencia de gobierno y la oficina estaba en Pinotepa Nacional y se llamaba ICAPET. Él estaba dando el segundo curso en la ranchería El Naranjo, Ixtayutla.

Regresé de tirar basura y en la tarde pensé: ¿lo hago solo?, eso de organizar a los jóvenes, ¿o lo hago conjuntamente con la autoridad? Y platicué con la autoridad que estaba funcionando; en ese año era el señor Justino Acevedo y él dijo que para que se nos autorizara más rápido sería juntos, con el representante y la autoridad. Fue entonces que empecé a citar a los jóvenes; en vez de andar en malos caminos que hicieran algo en la vida.

Y el 3 de octubre se hizo una reunión con todos los jóvenes que iban a hacer su solicitud y así me dieron de representante, y el 4 de octubre fui a dejar la solicitud al plantel de Pinotepa con el Ing. Antonio Baños, encargado del plantel. Juntamente con el Lic. Onésimo Hernández fueron los que se comprometieron a llevar nuestra solicitud a Oaxaca y me dieron números de teléfonos para seguir así haciendo recordatorio. Fuimos esperando hasta que el 19 de enero de 2013 fui a traer al instructor que iba a iniciar con el primer curso ya autorizado a nuestro favor, y ese mismo día junté a todos los jóvenes para avisarles de lo que ya era realidad.

Fui a traer al instructor al municipio de Ixtayutla, que son tres horas y media en camioneta del pueblo al municipio. El 21 de enero se inició el solfeo que fue de 60 horas, fue el primero; el segundo curso fue autorizado el 20 de febrero, igual de solfeo; y el tercer curso fue autorizado el 22 de abril; y así fueron concluidos los otros cursos hasta llegar al sexto módulo con el instructor Ubidel Cruz, autorizados por el ICAPET. Lo más triste fue cuando el instructor dijo que ya quería los instrumentos, ¿cómo y de qué manera los vamos a conseguir? Pregunté y dijeron que en Jamiltepec estaba un Centro de Desarrollo Indígena, y llevé una solicitud. Pasaron seis meses sin respuesta favorable. Nuevamente se hizo reunión con los padres de todos los jóvenes y estuvieron de acuerdo en comprar cada uno su propio instrumento para su hijo. Hasta la fecha hemos comprado partituras con otros instructores.

Yo, en lo personal, estoy muy orgulloso de los jóvenes que siguieron preparándose, o más bien siguen, porque iniciaron 32 y los que en realidad tocan son 16. Me gusta porque en la comunidad que nos solicitan les gusta la forma en que tocamos. Tocamos en bodas, quince años, cumpleaños o fiestas tradicionales, como calendas, juego de las mascaritas.

Por ese motivo los sigo apoyando para gestionar ante las instituciones de gobierno para que se nos apoye, para que se sigan preparando más en el futuro y ver que se preparen más jóvenes porque la música es una armonía, o se puede decir una alegría, de un pueblo marginado como el mío, que en tiempo de lluvia tenemos que caminar tres horas a pie para encontrar transporte. Es el pueblo más lejano del municipio de Ixtayutla. Tierra de tacuates, pero alegres.

El desafío de encontrar un instructor

Uno de los mayores retos en este camino, ha sido encontrar instructores comprometidos y que vayan de la mano con la nobleza del instituto.

Recuerdo que se iniciaría el quinto módulo del curso Formación de Banda de Música en su modalidad de curso de extensión, el cual consistía en trasladar al instructor a la comunidad para impartir el curso. Para ello se había asignado al instructor Hugo, joven de 20 años, que creímos, por su corta edad, que le sería más fácil moverse para trasladarse a la comunidad.

El poco personal que labora en el ICAPET, y la amplia y accidentada jurisdicción a veces imposibilita ir dos o tres veces a la comunidad, por lo que sólo se va una vez durante la frecuencia del curso; ya sea al inicio, a la supervisión, o bien a la clausura. El haber asignado a Hugo se originó a raíz de que el instructor Isaías, adulto de más de 65 años, ya no quiso dar seguimiento al proyecto de capacitación de la banda de música Santa Lucía pues argumentaba que tenía que caminar cuando no había camioneta de pasajeros. Recuerdo que una vez nos dijo: “Yo no voy, me hacen caminar y yo estoy enfermo del corazón, y a veces tardan para llevarme la comida, esa gente es mala”.

Fue así como se asignó al instructor Hugo. Llegó el día del inicio del curso y programamos una salida con el director Baltazar Hernández para Pinotepa a las cinco de la mañana a fin de llegar a buena hora a Buenavista. Por cierto, amaneció lloviendo ese día. Así que le avisamos al Sr. Isaac, quien ya nos estaría esperando en la comunidad entre las 10 y las 11 de la mañana.

¿Cuál fue la sorpresa?...

Que cuando ya estaba con el director Baltazar me dice que Hugo le había llamado al celular y le dijo que él se llevaría su moto y que allá nos alcanzaba. Ahí fue cuando nos entró la duda de que si Hugo realmente quería impartir el curso. Lo tratamos de localizar y de tanto llamarle a su celular finalmente nos contestó. De ahí se fue tras de nosotros en su motocicleta, recorrimos 104 kilómetros atravesando la sierra de árboles de pino y cruzamos ríos para llegar a Buenavista.

Eran las 11 de la mañana y estábamos entrando a la comunidad y ni cómo acelerarle porque vemos un letrero en la entrada del pueblo que dice que, si vas a más de 10 km por hora hay multa de 500 pesos, así que fuimos despacio y llegamos a la cancha de la localidad, donde rápidamente llegó el Sr. Isaac. Nos presentamos e introducimos a Hugo, quien sería su instructor de música.

En lo que el Sr. Isaac reunía a los jóvenes para dar inicio al curso nos invitó a su casa a almorzar unas ricas tortillas hechas a mano de la señora Juana, hermana de él, quien nos dijo: “¡Qué bueno que ya traen al maestro de música porque a los muchachos les hace falta aprender más! ¡Ojalá y no los dejen solos porque ellos han sufrido mucho para conseguir sus cosas!”, refiriéndose a los instrumentos musicales. El director Baltazar contestó: “Lo que esté en nuestras manos con mucho gusto se les va a apoyar”.

Terminamos el almuerzo y nos dirigimos a la reunión de inicio con los jóvenes; al llegar presentamos al instructor. Y, bueno, por un lado, yo soy muy perceptivo. Me di cuenta como que a Hugo algo no le gustaba porque estaba muy serio; a lo que le pregunté: “¿Cómo ves a la banda?” Los jóvenes en ese momento estaban haciendo una demostración. Hugo sólo dijo: “Están bien”. No estaba convencido, era lógico. Yo no podría decir qué pasaba por su cabeza.

Sin más detalle, Hugo se quedó en la comunidad y nosotros seguimos nuestra ruta de vinculación hacia el municipio de Santiago Ixtayutla; igual, atravesamos el bosque y ríos. Todo estaba bien hasta cuando retornamos hacia Santiago Jamiltepec, municipio donde ya había señal telefónica. Inmediatamente entró una llamada del Sr. Isaac, quien nos preguntó si no estaba con nosotros el instructor, ya que él lo había dejado

en el cuarto asignado para hospedarse y cuando regresó ya no estaba ni su ropa ni la motocicleta.

Recuerdo que se volvió una preocupación grande dicha llamada, porque no sabíamos qué había pasado con Hugo. Y, por otra parte, porque estábamos fallando nuevamente con un presunto instructor irresponsable. Se nos ocurrieron tantas cosas... hasta extremas: ¡Se lo habrán secuestrado! ¡No le gustó la comunidad! ¡Se regresó! ¡No tiene la capacidad y vio tocar a la banda y se espantó! El director trataba de localizarlo para que explicara qué había pasado; sin embargo, todo fue en vano.

A las ocho de la noche finalmente se localizó a Hugo. Hasta me causó risa su argumento: “Me dieron un cuarto con polvo y telarañas”. Claro que no era una justificación válida, pero, bueno, al menos sabíamos que estaba bien y nos tranquilizamos. Ahora el reto era cómo justificar el curso; la preocupación era que estábamos fallando al



tener este tipo de instructores por lo que hablamos con el Sr. Isaac y le explicamos que en ese momento Hugo era difícil de sustituir o cambiar, ya que son pocos instructores dispuestos en esa especialidad de música.

Quizás nos salimos un poco de la formalidad que marcan los estatutos del ICAPET, pero no podíamos quedar mal con el grupo de jóvenes por lo que preguntamos al señor Isaac que si él conocía algún músico de confianza que pudiera impartir el curso que ya estaba autorizado por la Dirección General.

Como jefe de capacitación hice algunos ajustes al expediente y, finalmente, se logró que el grupo llevara a cabo ese curso de capacitación en su modalidad de extensión y los jóvenes quedaron satisfechos. De Hugo ya ni les cuento porque ya no está en el plantel.

Las dificultades del curso y la respuesta de los jóvenes

La Banda de Música Santa Lucía ha sobrellevado muchos obstáculos. Internamente también se enfrentaron a la ideología que se tiene respecto de la participación de la mujer en estas actividades. Generalmente, las bandas se conforman por hombres. El machismo en primer lugar, no se diga de la situación económica.

Uno de los jóvenes mencionaba que el primer día asistió como para entretenerse ya que no hay nada que hacer en el pueblo; que se juntaban en la agencia municipal de la localidad para tomar el curso de cuatro a ocho de la noche, ya que en las mañanas, la mayoría, está en la escuela. Al principio eran como 30, pero poco a poco se salieron algunos; unos por falta de interés y otros por falta de instrumento. Comentan que el profesor Isaías era muy estricto, pero sí sabía mucho de música. Primero empezaron a solfear y ellos ya querían tocar, pero el instructor les decía que hasta que solfearan bien iban a tocar con el instrumento, antes no.

Flora Acevedo Montes nos dice su sentir:

Me siento muy contenta de formar parte de esta banda porque en la casa son otras actividades y esto sería como un pasatiempo, una distracción, o para tomarlo más adelante como nosotros queramos, pero sí me da gusto formar parte de esta banda. A mí desde el principio me llamaba la atención tocar el saxofón y se me concedió, digamos, agarrar el saxofón. Nos ha costado llegar hasta aquí, a este nivel, donde estamos, pero con el apoyo del ICAPET y de nosotros ha salido un esfuerzo de los padres, porque ellos primeramente nos van apoyando. Cuando empezamos éramos como 40, pero muchos se fueron saliendo. El grupo hoy es una gran convivencia y compañerismo.

Rosa María, integrante de 23 años, una mujer, nos cuenta de las dificultades personales que ha tenido que enfrentar como integrante de la banda:

Toco el clarinete. Desde pequeña me llamó la atención la música y cuando hubo la oportunidad no la desaproveché. Yo toco el clarinete, pero yo no lo quería, si no que por falta de economía me compraron el clarinete, el más barato. Yo quería saxofón. Cuando empezamos con el curso sí se me hacía muy complicado; en un momento hasta llegué a

pensar que nunca iba a aprender porque sí se me hacía muy difícil leer las notas. Pero queriendo sí se puede. Con mis compañeros nos llevamos muy bien, y es muy divertido, y conocemos lugares cuando salimos a tocar. Es muy raro que haya mujeres en una banda; de hecho, somos tres mujeres, pero una está en reforma en un curso, por eso no está aquí. Pero, como le digo, yo me siento muy contenta de formar parte de esta banda, me siento muy bien como mujer. Ya no estudié por falta de economía, pero cinco de nosotros siguen estudiando.

Al preguntarle sobre cómo se formó la banda y cómo se siente al haberse capacitado con el ICAPET, Rosa María responde: “Nos enteramos por medio del Sr. Isaac que el maestro de música daba cursos en el naranjo y de ahí surgió el interés de los jóvenes de la comunidad. Estoy muy agradecida porque, gracias a los cursos del ICAPET, ahora de vez en cuando tenemos tocadas y se genera un poco de recurso, ya que hemos ido a diferentes poblaciones y siempre que tocamos quieren que sigamos, je, je, je; siempre quieren más, el maestro Isaías es el que más nos enseñó”.

Me gusta mucho el entusiasmo que muestra Rosa María al pertenecer a una banda musical y que no es un impedimento ser mujer; más cuando hacen sus presentaciones en las cuales toca a la par con sus compañeros. Por su parte, Flora Acevedo, quien también es integrante de la banda, comenta:

Al enterarnos que en el naranjo daban cursos de música nos organizamos para solicitar el curso; al inicio éramos 40 jóvenes los que iniciamos, en 2012, con el señor Isaac. Capacitarme con el ICAPET fue una motivación porque yo no sabía nada de música; iniciamos con teoría y yo me dije: “No me salgo, yo sigo”, y me gustó mucho porque no conocíamos nada de solfeo. Sin embargo, el primer obstáculo fue el recurso, porque estoy sola con mi mamá y no había dinero. Mi mamá me apoyó mucho con su permiso para empezar y seguir: una, por ser mujer; y otra, por el recurso. Finalmente, mi mamá me compró mi instrumento, buscamos apoyo en el Centro de Desarrollo Indígena, pero no hubo respuesta. Ya tuvimos seis cursos; sin embargo, queremos seguir. Ahorita seguimos capacitándonos con nuestros propios esfuerzos ya que estamos pagando clases particulares. Por semana nos cobran 200 o 250 pesos por persona.

Es muy emotivo escuchar a Flora ya que a pesar de que está sola con su mamá y que ya no estudia, tiene ese entusiasmo de seguir y ser mejor cada día en beneficio de la banda. Se observa también el condicionamiento que representa para los jóvenes y sus familias la falta de recursos; sin embargo, se han organizado para seguir aprendiendo, capacitándose y seguir fortaleciendo a la banda.

Otro integrante de la banda es Mario Gómez, quien comenta al respecto:

Me gusta estar en la banda, es divertido, conoces más lugares. Desde antes me gustaba tocar el clarinete y cuando tuve la oportunidad de aprender la aproveché. Es importante la banda por que apoya la economía de uno; ahora ya cobramos, pero empezamos a tocar gratis y hoy en día cobramos y nos dividimos el dinero en partes iguales.

Por su parte, Everardo Morales comparte: “Desde chiquito me gustaba la música y me gustaba tocar el clarinete. Entré aquí, al curso, porque se divierte uno, sale uno a conocer lugares. Ensayamos los sábados y domingos”.

Marcelino Cruz también comparte los sentimientos que le ha producido este encuentro con la música:

Empecé con todos mis compañeros; éramos 40; a los que no les gustaba el ruido se iban saliendo. Recuerdo cuando inició este curso yo ni enterado estaba porque el que estaba anotado era mi hermano, pero mi mamá me dijo que viniera, me insistió. Sí me gustaba demasiado la música pero yo veía las partituras y notas de unos músicos que ya sabían y eso no me gustaba, pero me gustaba una canción, me encerraba en mi cuarto para repasarla pero veía que no me salía, no podía y mi mamá me insistió que viniera y sí me convenció y ya después me sentí bien en el curso, al estar y formar parte de la banda. Nadie sabía nada de música.

Bardomiano García, otro joven integrante de la banda, comenta cómo se interesó por la música, desde pequeño, pero que no tuvo las posibilidades de desarrollar el talento y gusto a temprana edad:

Formo parte de la banda, toco la trompeta. Igual yo desde los diez años tenía emoción de tocar, recuerdo que le decía a mi hermano mayor

“Cómprame un teclado, aunque sea de esos de pila, yo quiero aprender a tocar”. Me decía que no porque me iba a salir caro acá por las pilas. Yo tenía esa emoción de aprender música, pero no se dio. Fui creciendo y cuando hizo la convocatoria el comité para el curso de ICAPET nos organizamos y empezamos a solfear. Al principio éramos varios; unos se salieron porque no les gustó, otros seguimos y hemos llegado hasta acá con el esfuerzo, porque el ICAPET nos ha dado cursos, pero también hemos cooperado para comprar partituras, gasto que ha salido de nuestros bolsillos y de nuestras tocadas. Hemos comprado nuestros instrumentos y visto el avance, y nos organizamos para tocar por primera vez en nuestra comunidad. Recuerdo que estaba poquito nervioso y ahora la banda toca bien, las personas dicen que somos ordenados y considero que el servicio proporcionado por el ICAPET es de calidad ya que el Sr. Isaías es quien nos ha enseñado más, pero sí necesitamos más capacitación en solfeo. Me siento muy contento de pertenecer a la banda.

Con entusiasmo, Miguel Ángel Heras Morales comenta sobre lo que para él ha significado aprender música:

Es un gran orgullo pertenecer a la Banda Santa Lucía ya que a pesar de muchas dificultades que hemos tenido, hemos podido organizarnos y salir adelante; primero que nada es un gran esfuerzo de nuestra parte al querer aprender música porque al momento de llegar el maestro a impartir el curso, él empezó a escribir y uno dice: “¡Y eso qué es! ¡Nunca lo voy a entender!”. Pero al paso del tiempo me adapté a lo que estaba escribiendo el maestro y, poco a poco, ya te das cuenta que puedes entender lo que es la música.

Yo ahorita estudio en Reforma y es un poco complicado porque cuando empiezan los cursos a veces tenemos que salir en la tarde y a veces no hay transporte. A veces caminamos y es igual cuando tenemos tocadas: se nos dificulta porque no podemos salir. Por ejemplo, los que ahorita están en Reforma no vinieron porque no pudieron salir; no hay cómo venirse y a nosotros nos ha sucedido que viene el maestro y ya no aprovechamos el curso y sólo los fines de semana son los que tenemos libres para ensayar. Pero, a pesar de todo, para mí es un orgullo porque es como una fuente de trabajo, algo en que nos apoyamos, hemos conocido lugares, personas... es como divertirse con mis compañeros. Nos llevamos muy bien, nos vemos como familia; ojalá podamos seguir igual. Nosotros tenemos como meta comprar instrumentos para la banda;

la tuba y el bombo nos hacen falta porque ahorita sólo son instrumentos para una orquesta y con nuestro esfuerzo hacemos que se oiga como banda, ja, ja, ja.

Sobre la necesidad y deseo que tienen de comprar instrumentos y profesionalizar la banda, comenta el Sr. Isaac:

En un futuro queremos comprarlos y mejorar. Estamos comentando que la banda ahorita es una orquesta filarmónica porque no tenemos tuba, trombón, timbales, bamba, y lo más importante, vocalista, que es lo primordial en una banda. Vamos a tocar puertas para ver qué rumbo seguir para adquirir nuestros instrumentos, así como para que nos promocionen, y nomás nada.

El ICAPET nos dio la oportunidad de empezar; fue la que inició. Estamos agradecidos con el recurso que nos han dado; nos han dado varios cursos y nos han mandado varios instructores. El presidente municipal de Santiago Ixtayutla sólo nos apoyó con un mes, ocho mil pesos, y hoy ya no hay respuesta porque dicen que no hay dinero para maestros de música. Busqué apoyo en otras autoridades, pero no recibí respuesta alguna, me dijeron que fuera con mi autoridad municipal. Nos falta aprender otro tipo de música porque sólo tocamos música de la región y queremos instructores que sepan otro tipo de música de otras partes del estado.

Pudiera decirse que todo estaba en contra de estos jóvenes, sin embargo, hoy en día se siente la emoción al escuchar tocar a esta banda, y si bien es cierto el comentario que hace el Lic. Melo, directivo del ICAPET: “Este proyecto de Banda Santa Lucía ha sido el mejor de sus tiempos en Oaxaca”. Precisamente, por la respuesta de los jóvenes y la comunidad.

Mario, otro integrante de la banda, comenta:

Iniciamos un curso en 2013. Primero la idea fue como para entretenerme y ahora ya lo veo más en serio, siempre pensando yo en mejorar mi economía. El primer curso nos lo impartió el maestro Isaías; él fue quien nos dijo que le echáramos más ganas y de ahí me motivé porque él sí sabe bastante. El regidor nos apoyó para las solicitudes de los demás cursos con sellos y firmas, y pues mis papás me compraron el instrumento y hoy me siento contento porque ya nos contratan para tocar en diversas poblaciones.

Ante las posibilidades laborales y profesionales que abre la banda, otro de los integrantes comparte:

Estoy estudiando en Reforma, me faltan dos años para terminar mi bachillerato, pero al terminar pienso entrar a una escuela de música y, si después veo que mis compañeros siguen acá, vengo y les enseño lo que yo estoy aprendiendo. Mi sueño es titularme como maestro de música.

A mí me gusta la batería —agrega Ulises— de chico agarraba jícaras y sartenes y con esos tocaba. Cuando hubo oportunidad quise entrar y me dijeron que era muy chico por mi edad... a lo que mi mamá me apoyó con su firma y yo pude entrar. Ahora ya toco la batería, cuando busqué mi primera batería, por falta de recurso, compré una viejita, y ahora ya compré otra, la que tengo ahorita. De grande también quiero ser alguien en la vida, quiero ser maestro de música y enseñar, sí “maestro de la batería”.

Hacemos la música

Fermín, uno de los estudiantes más destacados, comparte la historia de la banda según su experiencia:

Me llamo Fermín y mi banda musical está en un pueblito llamado Buenavista, Santiago Ixtayutla, Jamiltepec, Oaxaca.

En 2012 un profesor de música llegó al pueblo y platicó sobre el ICAPET; ahí pudimos solicitar unos cursos para una banda musical. Al saber la noticia pues me puse contento, porque desde que tenía cinco años quería ser músico. Después de unos días hubo una reunión donde nos íbamos a anotar y a meter solicitudes a la oficina de ICAPET para ver si salía el curso. Al poco tiempo hubo otra reunión donde nos dieron la noticia que el curso de música ya estaba autorizado, el curso era de 60 horas primer módulo.

Después no dilató tiempo y llegó el maestro de música llamado Isaías. Fue muy bueno, muy amable y muy increíble para enseñar; él nos enseñaba todas las tardes de lunes a viernes, de cuatro de la tarde a ocho de la noche.

El Lic. Onésimo y el Lic. Baltazar fueron los que llevaron al profesor al pueblo para dar el curso, donde nos dijeron que le íbamos a dar

las comidas y hospedaje. Así fue como empezamos con el solfeo. Me sentía feliz de aprender y conocer la música; nunca me imaginé que yo llegaría a ser músico. Después que se terminó el curso solicitamos el segundo módulo de música en ICAPET y, al poco tiempo, lo autorizaron; pero como que el tiempo que daban en el curso era poco, pues con dos cursos nada más nos enseñaban solfeo vocal. Al tercer curso, bueno, todos estábamos entusiasmados porque ya queríamos ejecutar un instrumento, yo ya quería ejecutar mi saxofón al igual que todos mis compañeros; pero no pensamos en algo, que el solfeo vocal no era suficiente para ejecutar los instrumentos.

El maestro Isaías nos platicó que para el solfeo instrumental deberíamos tener un año de solfeo vocal, pero como el tiempo que dan en el ICAPET era muy poco, el maestro decía que en el cuarto curso, al igual que el tercero, debía ser de solfeo vocal, ¡pero nosotros ya queríamos tocar con los instrumentos!

En el cuarto modulo el profesor Isaías se enfermó y tuvo que abandonarnos porque él decía que ya no se sentía bien para que nos siguiera enseñando. Faltaba una semana para que terminara el curso y pues nos quedamos un poco tristes porque ya no iba a llegar a enseñarnos. Después solicitamos el quinto curso, lo autorizaron, pero los licenciados nos dijeron que había un problema que no tenían maestro, entonces nosotros platicamos y llegamos a un acuerdo de que ellos nos dieran el dinero y nosotros buscamos un maestro. Y, qué bueno, ellos estaban de acuerdo.

El Lic. Onésimo le dijo al comité que fuera a recoger el apoyo, luego el comité fue y pues ellos se lo entregaron; entonces, contratamos a un maestro de música llamado Félix González. Él es de Pinotepa, de Don Luis. Llegó y nos presentamos con él y él también se presentó, él también es un muy buen maestro. Nos enseñó el tiempo que tardó el curso y pues todos contentos porque ya teníamos maestro. Después de que se terminó, el maestro Uvidel Cruz Matías nos enseñó el último curso; también es un buen maestro. Pues yo me siento muy feliz de haber aprendido la música y pues le doy gracias al ICAPET de darnos estos cursos, porque si no fuera por el ICAPET yo no sabría nada de música.

Los jóvenes coinciden en sus opiniones en que han mejorado mucho. Los cursos proporcionados por el ICAPET, así como los particulares, les han permitido conocer y mejorar la música que proyectan cuando tocan. Les ha despertado mucho interés formar una banda musical con todos los

instrumentos necesarios en el futuro. Algunos van a estudiar su bachillerato, pero también quieren seguir con la banda, y hasta quieren ser maestros de música y regresar a la comunidad para enseñar a otros jóvenes.



El apoyo de las autoridades comunitarias y los padres de familia

Cuando se es joven requieres de todo el apoyo de una persona, sea cual sea su posición en tu vida. Lo importante es que se incluya y se comprometa a llevarte de la mano. Tal es el caso del señor Humberto Ruiz, padre de familia y autoridad comunitaria de Buenavista, quien comparte:

Yo, como representante del pueblo y porque también tengo aquí un chamaco, valoro que hayan tenido esta facilidad de que pueden aprender. Se organizaron y formaron su banda. Les digo que le echen ganas... y estamos agradecidos, yo como padre de familia porque con el tiempo si ellos no tienen de dónde sostenerse..., a veces no tenemos la fuente de trabajo y ellos ya van para grandes; es como una herencia, yo como padre nunca he malmirado a estos jóvenes, y como autoridad con mucho más gusto los apoyaría para hacer una petición para que ellos mejoren, como ahorita para ensayar. Tengo un local ahí, en la agencia donde hacen sus prácticas; total, ahí no se le quita nada y que no se preocupen porque me dicen “¿Y cuánto nos va a cobrar?”, y yo les digo que no se preocupen, ¡ustedes úsenlos! Yo los puedo apoyar con eso. Estoy consciente de apoyarlos ahorita que estoy representando a la comunidad y si hubiera una posibilidad de seguir la oficina de ICAPET apoyándolos para el solfeo estaría muy bien.

Es motivante escuchar el sentir de los jóvenes, pero también es confortante escuchar qué dicen los padres de estos jóvenes músicos. Efectivamente,

todo fue con iniciativa del Sr. Isaac, quien es músico y tenía esa espina de formar una banda en su pueblo. Comentaban que metieron solicitudes en el Centro de Desarrollo Indígena y nunca los apoyaron, por lo que cada quien cooperó y compró su instrumento.

La señora Carmela Jiménez Santiago comenta:

Vengo en representación de mi hijo, porque él no está, se fue a estudiar la universidad a Puerto Escondido, él toca la trompeta. En el caso de mi hijo, nosotros ya le habíamos pagado cursos particulares porque queríamos que aprendiera música y cuando llegó el curso aquí lo invitaron a estar con ellos, él ahora está con ellos. Sufrieron mucho los muchachos para poder aprender, a veces el ICAPET nos mandaba maestro y cuando no metíamos solicitud, teníamos que cooperar para que los muchachos siguieran aprendiendo” “cuando empezaron a tocar no cobraban, tocaban gratis.

En sus palabras la señora Carmela valora el esfuerzo que se ha hecho para que los jóvenes hayan llegado donde están ahora y siente la satisfacción de ver realizado el sueño conjunto de padres e hijos.

Para el señor Vicente: “es un gusto que ya no salimos a buscar músicos porque ya tenemos uno en nuestro pueblo. Han tenido buenos maestros porque la banda se oye bien”. En estas palabras podemos sintetizar el beneficio social y económico que resulta de haber apoyado a sus hijos. Por su parte, el Sr. Humberto dice: “es un orgullo para ellos, tienen una recompensa y lo más importante tienen sus conocimientos y se van preparando mejor con los cursos; ojalá siguiera el apoyo.” Se valora el esfuerzo que realizó el instituto al llevarlos de la mano con los seis módulos de capacitación, y también se hace la expresa solicitud de que el ICAPET los siga acompañando.

Asimismo, el Sr. Alpiniano dice:

Tío Chía hizo contacto con el ICAPET para que nos dieran los cursos y yo creo que los muchachos tocan bien. Ya los solicitan. Del inicio hasta ahorita ya se ve una gran diferencia, cuando tocan ya van avanzando; siempre he estado con los muchachos y esto es un oficio. La música es muy bonita, estudian y en la tarde solfean. Si aprenden este oficio será beneficio para ellos, porque músicos hay donde quiera, en Oaxaca, en México, y ellos donde quiera que vayan pueden buscar. El

ICAPET motivó, pero todos los esfuerzos han salido de nuestras bolsas, es mucho dinero lo que hemos metido. Mi hijo toca el clarinete y si toca cooperar para los instructores para eso estoy, para apoyarlo.

Estoy contento —dice Ezequiel Heras, otro padre de familia— por el esfuerzo que han hecho por nuestros hijos. Agradezco a Isaac porque siempre él nos reúne ya que si no lo hacemos de esa forma nunca progresa uno, ojalá nos sigan apoyando.

Otro padre de familia comenta: Estoy apoyando a mi hijo Fermín. Sólo quiero decir que aquí carecemos de recursos, no tenemos lo suficiente; le compré su instrumento y sus estudios. Quiero que le eche ganas y salga adelante.

Emiliana dice: “Yo opino que está bien que ellos salen a tocar ya que así aprenden más, pero también que nos sigan apoyando con cursos para que ellos sigan adelante”.

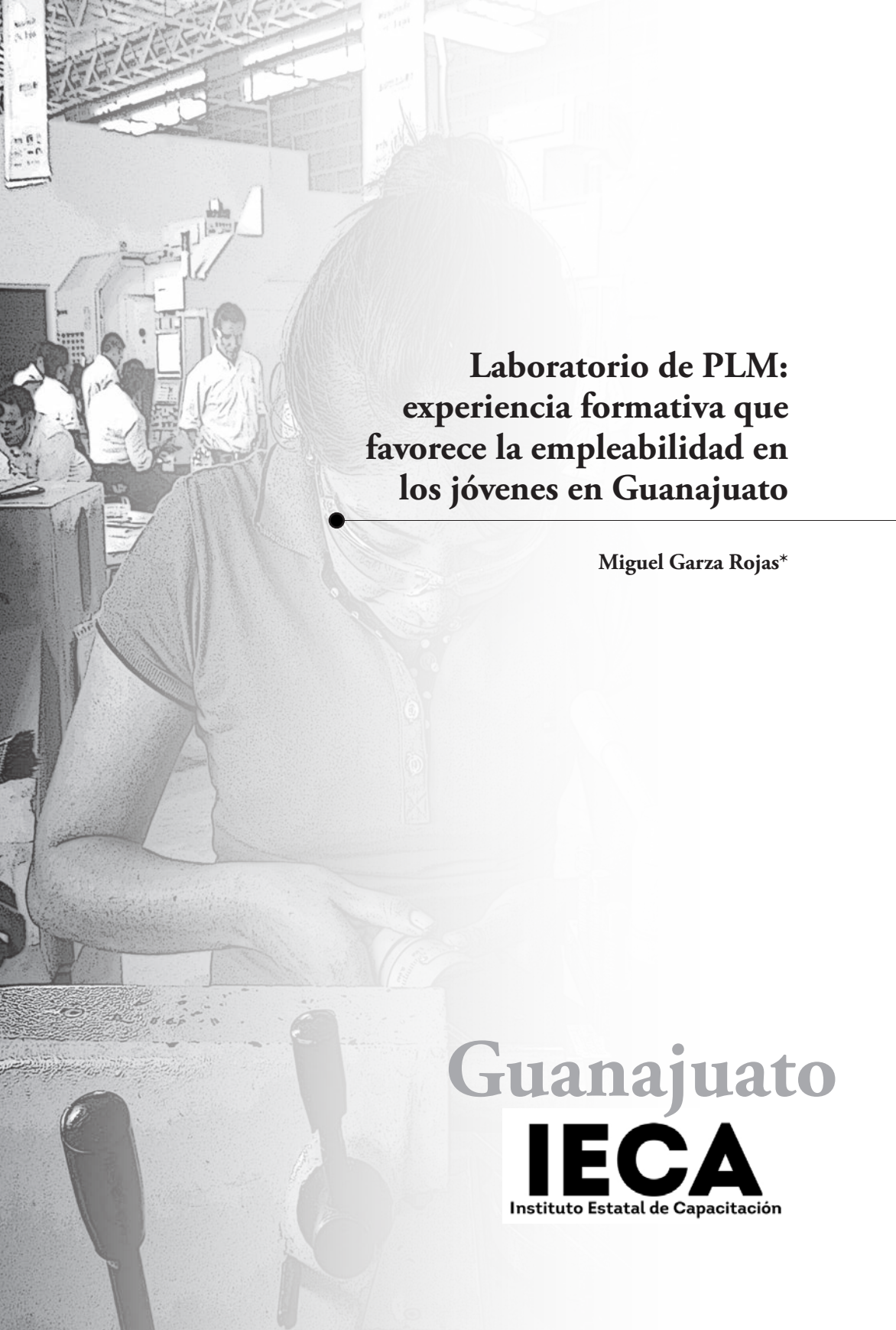
Rogelio Cruz comenta:

Estoy apoyando a mi hermano. Yo vivo con ellos, los apoyo en lo que se puede. Me había anotado para esto y cuando vino el maestro ya no pude estar porque me había ido a Pinotepa y le dije a mi mamá: “Manda a Marcelino, que él entre al curso”. A Marcelino no le gustaba la música y de tanto insistir ahora se enoja si no lo dejamos ir al curso; ahora dice “Tengo que ir a mi música”. Nos da gusto que ya tocan. Siempre estamos con ellos, se ve que quieren echarle ganas y la convivencia es lo mejor; los sábados y domingos se ponen a ensayar. Todos los padres les pedimos que le echen ganas porque los padres son los que cooperan, ellos ya quisieran ver su banda bien formada, pero, como se dice, ellos apenas van y poco a poco saldrán a delante. Algunos dicen que quieren tocar otro instrumento. Los muchachos se emocionan cuando ven bandas y dicen: “Nosotros queremos ser como ellos”.

De acuerdo con el Lic. Melo, la capacitación ha sido para que los jóvenes se ocupen en actividades de beneficio, el día que estén en la cúspide sentirán la satisfacción: “Síganse preparando lo más que puedan; si sueñan alto competirán con bandas de otros países. Uno nunca deja de aprender, aprendan de los principales compositores, utilicen internet para conocer acerca de músicos importantes del país y nunca dejen de capacitarse ya que la música representa la identidad de los oaxaqueños”.

Es inevitable sentir la satisfacción de los padres que ven cómo sus hijos han mejorado; digamos que están cosechando frutos de su trabajo sin descanso, y que ahora se ven beneficiados. Como los jóvenes mismos dicen: “Ahorita la banda sigue adelante porque nos contratan para tocar en Ixtayutla, Tierra Blanca, Tetlate, Zaragoza, La Victoria Itundujía, Reforma... Fuimos a tocar en el ICAPET de Pinotepa Nacional cuando se hizo clausura de los cursos en 2015.

Puede decirse en mi versión que ahora los pobladores de Buenavista Ixtayutla, además de cosechar maíz, frijol, chile y café también cosecharán música. Porque la esperanza se sembró y ahora se sustenta con la fuerza, con los motivos, con las razones y con los propósitos de estos jóvenes. Y que piensen siempre en una gran oportunidad para obtener algo mucho mejor, con la vista puesta en todo lo que tienen, sin mirar atrás, y sus pensamientos puestos en un futuro mejor. Porque no importa si son ricos o son pobres, tienen el poder absoluto de estar totalmente satisfechos; tienen el regalo bendito de empezar algo nuevo, siempre para realizar sus más anhelados sueños... ser músicos.



**Laboratorio de PLM:
experiencia formativa que
favorece la empleabilidad en
los jóvenes en Guanajuato**

Miguel Garza Rojas*

Guanajuato

IECA

Instituto Estatal de Capacitación

* Coordinador académico de Soldadura y Matricería. Responsable de los laboratorios de Diseño y Análisis Asistido por Computadora y del área de Plásticos del IECA.

Preocúpate por la calidad, mucha gente no está preparada para un entorno donde la excelencia es lo que se espera.

Steve Jobs

EL PRESENTE RELATO INTENTA dar cuenta de las acciones que ha realizado el Instituto Estatal de Capacitación (IECA) del estado de Guanajuato para profesionalizar a los jóvenes de nivel medio superior y superior, una vez que el estado ha registrado un crecimiento importante en la industria automotriz, ante la llegada de nuevas empresas que demandan trabajadores con diferentes tipos de habilidades y conocimientos especializados.

Es cierto que los jóvenes siguen enfrentando limitaciones para la inserción laboral. Los motivos pueden ser diversos, desde la falta de ofertas laborales, trabajos mal pagados, así como el bajo crecimiento económico para integrarlos dentro de un empleo formal. El debate en este sentido es amplio, pero quizá esta situación se deba a que no se ha podido llegar a una sociedad de competencias que incluya el trabajo en equipo, manejo de tecnología e idiomas, así como conocimientos y competencias que permitan desarrollar la capacidad de quienes pretenden encontrar un empleo.

Los inicios del programa

Ante este nuevo reto, en 2010, la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDES) de Guanajuato toma la iniciativa y decide crear los laboratorios de PLM (administración del ciclo de vida de un producto para diseñar, producir e integrar el producto al mercado) y MSC (ingeniería de análisis a través de la simulación de problemas estructurales) para capacitar a instructores y ofrecer servicios a jóvenes becarios, a través del programa *Estudia-Trabaja* impulsado por el IECA.



Recuerdo que me incorporé al IECA en el mismo año que la SDES decidió crear los laboratorios de PLM y MSC. Después de fungir como asistente del coordinador en el área de automatización y control, asumí el cargo de coordinador de Soldadura y Matricería, además de quedar como responsable de los laboratorios de Diseño y Análisis Asistido por Computadora y del área de

Plástico. Sabía que la formación de los nuevos ingenieros en este espacio implicaba romper el molde tradicional al que estaban acostumbrados y probar nuevas ideas para ser creativos e innovadores. Estaba seguro de que el nuevo proyecto podía ser de vanguardia y ser llevado a la práctica con el apoyo de José Carmen, ex becario del programa y ahora instructor de Diseño y Análisis por Computadora.

Coordinar los laboratorios fue un gran reto debido a que el antiguo coordinador no dejó ningún programa, manual o evidencia de capacitación que pudiera ser útil para comenzar a planear la capacitación; incluso, no había ningún becario en ambos laboratorios. Pero yo sabía que la innovación, la creatividad, el pensamiento independiente y las herramientas sofisticadas de simulación eran aspectos que debían considerarse en el nuevo plan de capacitación de los becarios.

La incorporación de becarios al mundo laboral, es decir, buscarle trabajo al becario en las empresas, fue iniciativa propia. De hecho, el

compromiso de incorporar al cien por ciento de los becarios a la industria no fue una meta que me haya asignado el IECA; este compromiso surgió por la empatía que tenía con los alumnos de escasos recursos, ya que en mi caso había vivido situaciones muy similares, pues mi padre había sido vendedor ambulante, vendía donas, y desde pequeño mi hermano y yo tuvimos la necesidad de apoyar a nuestros padres en los gastos de la escuela y casa.

Un ex becario explica la forma en la que se integra de lleno al IECA:

Llegué hace cinco años al IECA. El primer año estuve como becario y los otros cuatro ya contratado por el IECA y el integrarme al laboratorio de PLM para dar cursos como instructor le dio un giro total a mi vida. Yo vengo de una familia que ha batallado, pues cuando salí del bachillerato no pude seguir estudiando por cuestiones económicas, pues en ese tiempo mis papás no tenían la solvencia para que yo siguiera estudiando. Terminé el bachillerato y trabajé dos años en la industria en el municipio de Apaseo el Grande; era una de las plantas más grandes en ese tiempo. Estuve dos años en el área de mantenimiento. Durante ese tiempo también surgió la Universidad Politécnica de Cortázar que daba becas de 50% y 60% a los estudiantes. Bajo este esquema tuve la oportunidad de ahorrar y aportar dinero a mi familia, pero al mismo tiempo pude sacar la carrera universitaria en Ingeniería en Proceso de Manufactura.

En qué consiste la estrategia

Los laboratorios de PLM y MSC son únicos en el estado de Guanajuato, donde el software es usado por estudiantes y becarios que se capacitan y desarrollan sus habilidades para después aplicarlos en las empresas a las que se incorporan a trabajar. Ambos están ubicados en la Dirección General del IECA, en el municipio de Irapuato.

El laboratorio de PLM está dedicado a integrar un producto al mercado pasando por el diseño asistido, la manufactura, ingeniería y administración de un producto. Mientras que el de MSC permite solucionar los problemas que enfrenta la industria, a través de simular con un amplio rango de problemas estructurales.

Como se sabe, el Diseño Asistido por Computadora es una herramienta que cualquier ingeniero ocupa para el proceso de diseño, pues es prácticamente hacer un modelo de computadora del producto que se pretende realizar. Cualquier ingeniero debe hacer uso de esta herramienta, pues al momento de pasar una idea directamente a la computadora surgen más elementos, tales como el modelo y las simulaciones.

MSC software es un sistema de simulación preciso que predice el comportamiento de los productos para ayudar a los ingenieros a diseñar productos más innovadores, de forma rápida y rentable. Su objetivo primordial es solucionar los problemas que enfrenta la industria y su aplicación abarca las áreas de negocios, investigación científica, logística, naval, aeronáutica, militar, médica e industrial, así como el área automotriz.

La principal intención de ambos laboratorios fue fortalecer las áreas de investigación y desarrollo de las industrias, tales como: Automotriz, Aeroespacial, Naval, Equipos Industriales, Tecnología, Bienes de Consumo, Envases y Empaques, Médicas, Construcción, Energía, Servicios y Metalmecánica.

Mientras que MSC busca cubrir el espacio de ingeniería de análisis de elemento finito, lineales y no lineales para la resolución de problemas complejos que enfrenta la industria para optimizar la calidad de la vida de los productos, el laboratorio de PLM pretende formar y capacitar a egresados de diferentes universidades del estado para desarrollar mano de obra calificada y cubrir las necesidades en las áreas de diseño y análisis que solicita el sector industrial.

Dentro de la coordinación sabíamos que a veces los contenidos temáticos que se impartían en el laboratorio de PLM eran variables porque había más estudiantes de una disciplina, como podía ser Aeronáutica, o en ocasiones teníamos más ingenieros industriales o aquellos que estaban enfocados a temas netamente automotrices. Sin embargo, todos los estudiantes, sin excepción, deben cubrir un tronco común durante los primeros seis meses del año, tiempo durante el cual se les imparten cursos en: Tratamientos Térmicos, Inglés, Resistencia de Materiales, Inyección de Plásticos, Análisis del Elemento Finito, y Robótica. Los cursos tienen una duración de ocho horas, de lunes a viernes. Se les imparten estos cursos porque la mayoría de las empresas que están llegando al estado son de la industria automotriz; por lo tanto, requieren

de esos conocimientos generales. Después de los seis meses, los estudiantes reciben formación en Análisis Asistido por Computadora. A veces hay muchachos que no concluyen el año, sino únicamente los seis meses de capacitación porque hay empresas automotrices que están pidiendo muchachos para trabajar y entonces el IECA los envía.

Es importante mencionar que PLM y MSC son elementos complementarios en la enseñanza que se le imparte a los muchachos en ambos laboratorios, pues mientras PLM abarca desde el análisis de un producto, mercadotécnica y sacarlo al mercado; la parte que le correspondería a MSC es la validación de ese producto, lo que respalda el dibujo hecho en PLM. Hasta el momento han salido ocho generaciones con 172 becarios que están colocados y trabajando en la industria automotriz. No obstante, para lograr este objetivo era necesario contar con el apoyo real de las universidades del estado, que hasta el momento no existía, como tampoco una comunicación que les permitiera avanzar en proyectos comunes con el IECA, así que decidimos elaborar un esquema de trabajo basado en actividades estratégicas que vincularían al programa con la universidad.

A través de este programa habíamos logrado consolidar un acercamiento y vínculos permanentes con las universidades públicas y privadas, con la intención de insertar a los jóvenes al mundo del trabajo en el área industrial y aeronáutica.

La alianza con las universidades

Cuando iniciamos esta reestructuración nadie miraba el problema que teníamos frente a nosotros, ni su alcance ni sus necesidades. Entonces, cuando decidimos desarrollarlo se generó cierta incertidumbre, pero continuamos. Lo primero que hicimos fue crear un comité en Diseño y Análisis por Computadora, Plásticos y Robótica en el que participarían las universidades del estado. Acudimos a tocar las puertas de cada una de las universidades; algunas nunca nos recibieron, estaban ajenas a todo tipo de cooperación con nosotros. Pero, finalmente, y ante nuestra insistencia, se lograron crear alianzas y convenios de colaboración con las carreras del área de Ingeniería y toda la parte de Análisis de Diseño para la industria, además de crear un perfil que pudiera cubrir las necesidades

de la industria. Fue un trabajo arduo, pero las universidades se dieron cuenta de que nuestra intención era tener un proyecto enfocado a cubrir las necesidades del sector automotriz, pues no teníamos la intención de formar estudiantes “aprietabotones”, sino de crear estudiantes más competitivos, con nuevos perfiles en el sector educativo y la actualización de diversos temas, pues es claro que hoy las industrias requieren de tecnólogos.

Tras lograr una alianza fuerte con las universidades del estado empezamos a impartir conferencias para atraer la atención de los jóvenes y pudieran enterarse de los cursos que se impartían en los laboratorios de PLM y MSC. Al mismo tiempo, elaboramos contenidos temáticos para los estudiantes, enfocados a las áreas de la industria de acuerdo con las necesidades de las empresas. También realizamos visitas directamente a las empresas para conocer el perfil que buscaban y sobre la base de sus requerimientos se capacitaba a los jóvenes.

El convencimiento y la vinculación con las universidades fue un proceso largo, pero hoy representa una satisfacción porque existe un trabajo formal y de equipo con ellas, que nos permite realizar labores conjuntas y de colaboración. De hecho, las universidades son ahora las que eligen a los estudiantes que bajo su criterio consideran que son aptos para recibir los cursos en los laboratorios de PLM y MSC.

A través de estas acciones conjuntas hemos logrado apoyar a más de 172 alumnos procedentes de diferentes universidades del estado y con distintos perfiles, tales como ingenieros en Robótica, Industriales, y Mecánicos. Unos días antes de que terminen los muchachos sus cursos de capacitación en el laboratorio, nosotros vamos a las empresas automotrices para informarles de los perfiles de los estudiantes y, si la empresa se interesa, entonces les enviamos los currículums para que se inicie el proceso de selección. De antemano ya tenemos un poco de experiencia sobre los perfiles que generalmente necesitan; por ejemplo, a Honda le interesan los ingenieros industriales, pero con conocimientos en Diseño, mientras que Mazda está en busca ingenieros en Mecatrónica o Robótica porque sus plantas están muy automatizadas. En el caso de los alemanes buscan ingenieros mecánicos.

Los avances que se han logrado en apenas unos cuantos años son significativos, y resulta gratificante ver que los propios becarios obtienen resultados satisfactorios como personas y profesionistas; algunos de los

alumnos que también salieron del IECA han logrado que las empresas donde ahora trabajan los impulsen a seguir capacitándose en otros países.

Tal es el caso de un ex becario, quien comenta:

Yo salí de la Universidad Politécnica de Guanajuato en 2010, en Ingeniería en Robótica. Soy de la primera generación y cuando salí me vine al IECA como becario. Los sábados y domingos trabajaba en una empresa donde mi labor era la limpieza industrial de las máquinas. Fue muy difícil ese tiempo, pues mi novia, ahora mi esposa, y mis hijos, no tenían un sustento fijo, pues yo ganaba 500 pesos, dinero que invertía en transporte para venir a los cursos del IECA.

El haber llevado el curso de PLM significó un sustento para mi familia, pues luego de terminar me dieron la oportunidad en el IECA de ser instructor de Robótica Industrial para trabajadores de la empresa Mazda que se había instalado en el municipio de Salamanca.

Los cursos de PLM que llevé en el IECA no fueron tan difíciles porque en mi carrera vi algo similar, pero lo que se me hizo complicado fue especializarme en el área de Robótica.

Actualmente, doy cursos utilizando robots Fanuc y de ADV. A la fecha he tenido la fortuna de dar cursos en Mazda, Mazda Motors, Volkswagen, Ford y otras empresas de carácter mundial instaladas en el estado. Todos los cursos que imparto los ha conseguido el IECA en las empresas.

Otro de los logros que ha tenido el IECA es que actualmente brinda apoyo y capacitación a la Universidad Aeronáutica en Querétaro (UNAQ) a través de cursos de Diseño Asistido por Computadora. Lo anterior viene a reforzar la intención de instalar una industria aeroespacial en Guanajuato, cuyo objetivo será dar mantenimiento a helicópteros y aviones al gobierno, así como empresas internacionales. Esta noticia



representa una gama de oportunidades para los estudiantes de ingeniería en aeronáutica en el estado.

Vinculación entre educación y el mundo del trabajo: un avance significativo

Crear puentes entre la educación y el trabajo ha sido una constante al momento de retomar acciones para la formación y capacitación de los jóvenes que se integran a la vida laboral. Sobre todo cuando se saben de antemano los requerimientos precisos de los dueños de las empresas automotrices de crear profesionales técnicos que sepan y puedan arreglar sus máquinas.

Aunque cada vez egresan más ingenieros en el estado, la industria automotriz sabe que esos jóvenes salen con un perfil general que no siempre puede cubrir las necesidades de lo que en realidad requiere la industria, particularmente la automotriz. Uno de los grandes problemas es que las universidades capacitan de manera genérica y universal, sin un perfil definido, cuando generalmente los empleos que busca y quiere la industria son con un perfil automotriz. La mayoría son empresas que tienen su propio estilo de trabajo y tecnología y esperan que sus empleados puedan usar y aplicar esa tecnología.

Así lo expresa un ex becario de los cursos de PLM:

Soy originario de una comunidad rural llamada La Huerta. Estudié Ingeniería en Plásticos en la Universidad Politécnica de Juventino Rosas. La universidad fue la primera que sacó esa ingeniería, pero no tenía equipo para practicar. Cuando yo llegué al IECA para mí fue una oportunidad de aprender algo de mi carrera, aunque en ese tiempo no se le daba tanta importancia a esa área, porque aún no llegaban los sectores automotrices a Guanajuato.

Cuando estaba por concluir mi carrera estuve haciendo mis estancias en una empresa, y ya después Miguel fue a la universidad en la que estudiaba para hacer un reclutamiento para la tercera generación de PLM y me interesó, pero en el área de Diseño. Entonces entramos tres del área de Plásticos de otras generaciones y yo me quedé como becario. Ese mismo año, el instructor que tenía de Plásticos se fue a una empresa y me preguntó si lo podía apoyar para dar capacitación en el área de Plásticos.

Dimos un par de cursos, continuaba con la capacitación aquí en el IECA y en PLM, Carmen es el que me apoyó con la capacitación en PLM, posteriormente Miguel me comentó la posibilidad de quedarme como instructor. Estuve apoyando el área de Plásticos y el área de Diseño, porque teníamos mucha demanda.

Creo que los cursos de PLM representan un avance importante en mi vida, porque tanto el área automotriz, servicios y de plásticos se enfocan al diseño. En el caso de piezas de plástico todo empieza con el diseño, independientemente de que sea plásticos o robótica. En mi caso, el dar un curso de Plásticos y Diseño pues me abrió más las puertas para tener mayores oportunidades de trabajo en la industria.

Actualmente, hay un déficit muy importante en el área de Plásticos y aunque todas las carreras requieren de ese conocimiento casi ninguna institución educativa la tiene.

Sin duda, las compañías automotrices tienen su propio estilo de trabajo, es por eso que una de las partes donde hace falta ponerle un mayor empeño es en la relación que debe existir entre los planes de estudio y el mercado laboral.

Las armadoras que están llegando a Guanajuato tienen interés en crear alianzas con instituciones educativas, así como impulsar programas de prácticas profesionales en sus propias instalaciones, con el fin de cubrir esas vacantes que están ofertando dentro del mercado laboral y que muchas veces no se pueden cubrir, debido a que demandan habilidades profesionales.

Las armadoras se han convertido en un cúmulo de inversión de millones de dólares y representan un imán para los egresados de carreras de ingenierías. Aunque es necesario destacar que hay una gran diferencia entre la gran cantidad de solicitudes que se generan y la cantidad de personas que pueden cubrir las demandas de las empresas solicitantes.

También es cierto que capacitar a una persona es un trabajo que no se puede lograr de la noche a la mañana, pues es un proceso que demanda tiempo y esfuerzo arduo; en este sentido, los institutos de capacitación, como el IECA, representan un elemento primordial a la hora de formar la mano de obra especializada. Así lo manifiesta una ex becaria del laboratorio de PLM que en poco tiempo logró incorporarse a una empresa encargada de distribuir licencias de software de MSC en México.

Estudié Ingeniería en Robótica en la Universidad Politécnica de Guanajuato y realicé mis prácticas profesionales en los laboratorios de PLM y MSC del IECA de Irapuato.

Siempre aprendí a combinar la escuela con el trabajo, pues ayudaba a mi papá a vender frutas, verduras, frijol, arroz, azúcar, chiles secos y carbón en un puesto que teníamos en el mercado de abastos Benito Juárez de Celaya. Vendíamos un poco de todo. En realidad, toda mi familia ayudaba en el puesto, pero la muerte de mi papá fue un duro golpe. Sin embargo, logré concluir la carrera de ingeniería y luego incorporar al IECA. Durante el año que permanecí como becario tuve

que interrumpir mis estudios debido a que mi mamá se enfermó.

Cuando mi mamá empezó a mejorar de salud pude regresar como becario al IECA, donde llevé los cursos de Sketchert y Part Design, Assembly y Wireframe and Surface Design en el software de Catia, También tuve la oportunidad, junto con otros compañeros becarios, de llevar cursos en Complete

Multibody Dynamics Analysis with Adams, Basic Nonlinear Analysis using Marc and Mentat e Introduction to Patran en software de la compañía MSC.

Todo esto me dio la oportunidad de trabajar con distintas empresas y aprender mucho de todas ellas. Es un reto, pero estoy dispuesta a esforzarme porque me gusta mi trabajo y aunque todavía falta mucho camino por recorrer, este camino me dejará muchas satisfacciones en mi vida, porque ahora trabajo en una empresa importante de talla internacional. Mi trabajo consiste en dar soporte técnico a la empresa dentro del área del software.

Todas estas voces muestran que los programas de capacitación y formación profesional tienen un efecto importante para su futuro como estudiantes y trabajadores, pero al mismo tiempo representan una forma de seguir vinculando la educación y el trabajo. Esta vinculación ha facilitado



la inserción laboral de los jóvenes en empleos bien pagados y vencer obstáculos que impedían lograr una integración plena en un determinado trabajo porque faltaba la experiencia.

La aplicación de estas acciones podría recortar las desventajas en las que se encuentran muchos jóvenes frente a las constantes exigencias de un mercado cambiante, así como una gran alternativa de formación enfocada a brindar mayores posibilidades de incorporación al trabajo.

Incluso podríamos decir que es una ventaja inigualable para aquellos jóvenes que viven en condiciones de desventaja económica, porque existen altas posibilidades de que puedan conseguir un empleo duradero y bien pagado; además de la posibilidad de poder continuar estudiando y capacitarse en los países de donde son originarias las empresas.

Esto también demuestra que los programas que aplican las instancias encargadas de ofrecer capacitación a los jóvenes para incorporarlos a un esquema laboral no se convierten en programas aislados y discontinuos sin resultados efectivos y sostenibles; por el contrario, se busca que estos programas tengan un efecto duradero y eficaz en los jóvenes.

Es así como una ex becaria lo expresa, al momento de integrarse al laboratorio de PLM.

Mi llegada al IECA fue un poco difícil, pues ya había terminado mi carrera, había enviado varios currículums y estaba buscando trabajo. Antes de entrar a trabajar estaba como becaria en el laboratorio de PLM porque quería aprender el funcionamiento de algunos equipos. Además, estuve en capacitación en software, en el área de Plásticos, y también estuve visitando empresas y llevando algunos cursos.

Cuando llegué al laboratorio de PLM no tenía experiencia como ingeniero en materiales, pero en el IECA se cumplieron muchas de mis metas y objetivos que tenía pensados. Miguel me invitó a ser instructora en el área de Plásticos y me gustó porque es un área que estaba estudiando y que cumple algunas metas en las que quería desarrollarme. Creo que el haber estado en PLM me dio muchas oportunidades para encontrar trabajo, por todas las capacitaciones que he recibido y por la experiencia que he adquirido al estar aquí. Además de que los cursos fueron gratis y eso representa una gran ventaja porque lo que aprendimos aquí lo vamos a aprovechar al máximo.

Hoy puedo decir que el haber estado en el laboratorio de PLM y haber recibido una capacitación especializada me sirvió mucho, porque

no sólo estoy satisfecha con lo que he logrado hasta el momento, pues desde el principio me tracé el reto de terminar mi carrera y tener trabajo de acuerdo con mi perfil. Aquí me siento bastante bien con todos porque aquí puedo crecer. Me puedo superar y puedo desarrollarme.

Una capacitación que marca la diferencia

Desde que inician los trabajos en el laboratorio de PLM, los estudiantes y becarios se acostumbran a trabajar en equipo, porque cuando se les designa un proyecto, cada uno se concentra y labora por su cuenta para realizar algo específico; sin embargo, a la hora de conjuntar el proyecto es necesario la solidaridad, el compañerismo, porque requieren comunicarse y conectarse con el resto de sus compañeros. Así lo ha dicho un ex becario en el laboratorio de PLM, quien ahora no sólo es profesor, sino además estudiante de maestría en el tema Aeroespacial en la Universidad de Aeronáutica en Querétaro.

Llegué al IECA a principios de 2015 buscando ser becario y capacitarme en PLM y software de Diseño Asistido por Computadora. Durante mi tiempo como becario aprendí muchos valores, como trabajo en equipo, responsabilidad, calidad laboral, entre otros. En varias ocasiones me encomendaron impartir cursos que me ayudaron a adquirir experiencia laboral. De hecho, cuando llegué a Querétaro era el único que sabía del software de Diseño Asistido por Computadora, que aprendí a manejar en el IECA y esto me sirvió para abrir muchas puertas.

Al finalizar mi estancia en IECA decidí continuar con mis estudios. Fui aceptado en la UNAQ donde inicié una maestría en Ingeniería Aeroespacial. Desafortunadamente, al tiempo de mi ingreso la universidad no contaba con becas para cubrir el costo de mis estudios y mis padres no se encontraban en posición de hacerlo, por lo cual me vi en la necesidad de buscar una alternativa. Realicé una propuesta para impartir cursos de capacitación en la universidad donde realizaba mis estudios y posteriormente se la presenté a Miguel, quien la aceptó y me ofreció todo su apoyo para llevarla a cabo.

He impartido más de 12 cursos de capacitación a alumnos y profesores de la UNAQ, esto me ha permitido avanzar exitosamente con mis


estudios de maestría. Además logré iniciar un convenio de colaboración entre el IECA y la UNAQ donde se busca el apoyo entre ambas instituciones.

Esto de impartir cursos en Querétaro ha hecho que varios profesores hayan notado mi experiencia y pues los mismos profesores me han dicho que, si quiero, me puedo quedar ahí a trabajar en el área de Diseño, y también por lo que aprendí en PLM me jalaron para un proyecto, un laboratorio que acaban de instalar y que ya pusieron en marcha. Yo fui el encargado de realizar la documentación, elaboración de ejercicio, manuales y todo eso fue a raíz que tengo esa experiencia. Es muy difícil para un estudiante de ingeniería llegar a un trabajo con sólo lo que aprendes en la universidad y aunque hace algunos años el ser ingeniero te garantizaba tener un trabajo, ahora contar con estos conocimientos por computadora te da una ventaja laboral fuerte. Creo que la experiencia que tuve en el IECA fue buena porque aprendí muchas cosas, pero sobre todo es que tenemos la ventaja de que la capacitación en este tipo de cursos es gratis. Estoy muy agradecido porque me dieron la oportunidad de ir a dar cursos que fue lo que me dio la seguridad para estar en la Universidad de Querétaro impartiendo clases; de lo contrario, no me hubiera animado. Ahora estoy viendo la posibilidad de seguir estudiando, quizá un doctorado en Diseño, o bien dedicarme a trabajar en una empresa de aeronáutica.

A manera de conclusión podríamos decir que, pese a las profundas transformaciones sociales que está viviendo, no sólo nuestro país sino también nuestro estado, el empleo de los jóvenes sigue siendo un elemento imprescindible para aprovechar el potencial que tienen por desplegar.

Cuando un joven no estudia, no desempeña un oficio, no trabaja ni busca trabajo por falta de experiencia o de alternativas, esos jóvenes están dentro de un esquema de alto riesgo social o se convierten en candidatos a desanimarse y dejar la escuela, mientras que las mujeres jóvenes estarían ocupándose solamente en tareas del hogar, sin poner en práctica lo que con tanto esfuerzo aprendieron en la escuela.

Los programas que impulsa el IECA de vincular la educación con el trabajo representan un canal de inserción laboral de los jóvenes, particularmente aquellos que proceden de hogares con carencias económicas.



IECApacítate y Justo a Tiempo:
**programas estratégicos
dirigidos a jóvenes de nivel
medio superior**

Víctor Morales García*
Rogelio Pinedo Rodríguez**

Guanajuato

IECA

Instituto Estatal de Capacitación

* Coordinador operativo de la Dirección Académica y de los proyectos *IECApacitate* y *Justo a Tiempo*.

** Director Técnico Académico del IECA y líder de los proyectos *IECApacitate* y *Justo a Tiempo*.

La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica.

Aristóteles

GUANAJUATO SE HA CONVERTIDO en los últimos 15 años en un estado con un crecimiento industrial muy significativo dentro del Bajío. Actualmente, tiene inversiones en su territorio de más de 18 nacionalidades, pero particularmente de Japón, Estados Unidos y Alemania. Ante este panorama económico tan alentador, las autoridades estatales, locales e instituciones educativas buscaron la formación de personal altamente capacitado que pudiera cubrir las demandas de la industria cada vez más creciente en el estado.

Es este contexto, la participación del Instituto Estatal de Capacitación (IECA) del Estado de Guanajuato se vuelve determinante, al crear dos proyectos importantes: *IECApacítate* y *Justo a Tiempo*, dos programas de carácter estratégico que pueden considerarse como una experiencia significativa porque son novedosos y únicos en el estado.

Si lo vemos por ese lado y si el IECA logra con estos programas entrar a un ritmo que realmente necesita la entidad, sería un modelo digno de réplica, porque estaríamos cubriendo la necesidad de una persona para autoemplearse o para ocupar un puesto de trabajo bien remunerado. Pero también estaríamos buscando satisfacer a la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable (SDES) al integrar a los jóvenes al mercado laboral para que puedan encontrar una ocupación en lugar de dedicarse al ocio, pues una vez que los muchachos pasan

por las capacitaciones es seguro que aprenderán algo que seguramente les servirá para toda la vida.

Así pues, esta experiencia se inicia cuando el director general del IECA convoca a una reunión a los integrantes del área académica para preparar un programa en el que pueda ayudar al sector educativo del nivel medio superior y darle una formación técnica adecuada a los jóvenes, con la intención de que lleguen bien preparados, con mejores conocimientos, competencias y perfiles al momento de integrarse al sector productivo.

El programa *IECApacitate* estaba enfocado a ofrecer conocimientos técnicos a los jóvenes que iban a incorporarse a trabajar en una planta automotriz; por otra parte, le facilitamos la labor a los empresarios al formar a esos jóvenes para convertirlos en elementos calificados para desarrollar labores concretas.

Sabíamos de antemano, por la propia SDES, que las empresas que estaban llegando al estado, y las ya establecidas, estaban demandando entre 16,000 y 17,000 operadores para el próximo año, y que los técnicos eran la otra parte importante de la empresa. En términos generales, los técnicos son aquellos estudiantes que deberían estar colocándose en niveles técnicos que trascienden los operarios. Sin embargo, la realidad no sucede así, porque de acuerdo con las políticas de la empresa, los muchachos que salen del nivel medio superior y traen el nivel de conocimientos técnicos tienen que iniciar forzosamente como operadores. Nosotros consideramos que esto no era muy benéfico para los estudiantes porque les resta motivación, incluso cuando alguno de ellos decide y se anima a tocar la puerta de una empresa, de antemano sabe que no lo van a ocupar por los conocimientos que tiene.

Nosotros sabemos que las empresas aplican pruebas y diagnósticos a los jóvenes que solicitan un empleo, se dan cuenta de que les hace falta mucha capacitación técnica y conocimientos prácticos. Entonces hay que escalar esos puestos, meterlos desde abajo para que desde ahí vayan subiendo de nivel conforme se formen y adquieren experiencia.

Con todas estas premisas, el área académica del IECA dio forma al programa denominado *IECApacitate*, el cual estaría dirigido a todos aquellos alumnos de quinto semestre del nivel medio superior de escuelas técnicas públicas y privadas, tales como el Colegio Nacional Educación Profesional Técnica (CONALEP), el Centro de Bachillerato Tecnológico

Industrial y de Servicios, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE), el Sistema Avanzado de Bachillerato y Educación Superior (SABES) y el Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS), ubicadas en los 46 municipios del estado. El programa lo pensamos para que estos muchachos recibieran capacitación complementaria a sus estudios y que continuara hasta el sexto semestre, y para que la instrucción que les diéramos en ambos grados cubriera 230 horas, que estarían muy por encima de la media que las empresas nos piden de capacitación para regularizar a los jóvenes que ingresan a un trabajo.

IECApacitate tenía la finalidad de que los estudiantes pudieran reforzar principalmente sus conocimientos técnicos, que fueran compatibles con lo que ellos estaban viendo en su programa académico con miras a que en un futuro pudieran incorporarse al mundo laboral en el momento que ellos lo decidieran.

Cuando los jóvenes finalizan el sistema escolarizado de tres años en su institución educativa reciben un certificado de estudios de la escuela, el segundo es la constancia por los cursos acreditados con el IECA y el tercero es un certificado de competencias laborales expedido por SDES; pero cuando esos jóvenes cursaban el quinto y sexto semestres y recibían del IECA diversos cursos de capacitación también adquirirían una constancia por cada uno de ellos, ya fuera Desarrollo Humano, Inglés o Técnico como el de Operador de Maquinado en Control Numérico Computarizado (CNC). Además, hubo jóvenes que realizaron el proceso de evaluación con la finalidad de obtener un certificado de competencias laborales en un perfil técnico; se capacitaron en cursos con un enfoque en desarrollo de habilidades, competencias laborales y destrezas, para lo cual se les entregó un certificado, lo que equivaldría a un tercer documento. Esto hace la diferencia, pues si los muchachos cursaran la carrera de tres años en su institución quizá recibirían ocho horas de práctica, mientras que con los cursos de capacitación del programa el nivel de horas de práctica se incrementó en 80 horas.

Planes y programas de estudio

Nos dedicamos a armar planes y contenidos que se impartirían a los jóvenes en los cursos de *IECApacitate*, que estarían sujetos a las necesidades de la industria; es decir, cada tema estaría enfocado a disciplinas como la Automatización, Control de Calidad, Electricidad, Electromecánica, Hidráulica, Inyección de Plásticos, Neumática y Metrología. Pero también le agregaríamos al programa competencias blandas, que no fueran tan técnicas, pero necesarias para la industria, tales como Seguridad Industrial, Inglés, conocimientos en Desarrollo Humano con enfoque al Trabajo en Equipo y Asertividad. El periodo de capacitación para este programa se inició en octubre de 2015 y concluyó en enero de 2016 para un total de 2,663 alumnos capacitados.

El motivo por el cual incorporamos la capacitación de temas blandos o suaves es porque desde un principio sabíamos qué es lo que quería y buscaba la empresa; era una necesidad que el empresario había percibido le faltaba al personal de recién ingreso: valores, desarrollo humano y seguridad, e higiene industrial. Sabíamos que a las empresas les interesaban los temas técnicos como Hidráulica, Mecánica, Electricidad, Electromecánica y otras. Esto ya lo sabíamos, pero como complemento, teníamos que trabajar con los jóvenes en el tema actitudinal y de valores; es decir, que los muchachos tuvieran iniciativa de trabajo, de pensamiento, que fueran solucionadores de problemas, que tuvieran una buena actitud para trabajar individual y colectivamente. Desde el principio sabíamos que los jóvenes necesitaban estas capacidades. Así pues, todo esto se convirtió en un menú, en el cual exponíamos a la empresa la oferta y ella escogía lo que quería según sus necesidades. Sobre todo porque ahora el factor humano es un elemento primordial para las empresas, ya que si los trabajadores no tienen una buena actitud, disposición, responsabilidad y compromiso para el control, la medición, evaluar o tomar decisiones, por más que el muchacho fuera un científico que conociera todo y supiera programar un robot o una máquina, pues no sirve de mucho si le falta algo tan importante como es todo lo que envuelve al factor humano.

Para determinar la forma en que impartiríamos los cursos, nos sentamos a planearlo con los directores de las escuelas, para saber en qué momento, en qué horarios y en qué días debíamos impartirlos. De esta forma, pudimos cubrir algunas horas durante la mañana cuando los

jóvenes estaban en la escuela y otras más en la tarde, incluso hubo muchachos que acudieron los fines de semana: sábados y domingos.

Todos los cursos que impartimos fueron gratuitos con inversión del IECA. Se impartieron de esta forma porque sabíamos que las instituciones educativas tienen recursos limitados o nulos para contratar o capacitar a los muchachos. Todavía era mucho más complicado pedir a los jóvenes que pudieran pagar su capacitación, pues nos dimos cuenta que cada muchacho debía invertir alrededor de cinco mil pesos, cantidad que estaba totalmente fuera de su alcance.

Los cursos se impartieron de manera mixta, es decir, en los planteles del IECA, en los planteles de las escuelas o ya bien en las empresas. Teníamos que coordinarnos muy bien. La idea de llevar los cursos, ya sea en el plantel escolar o en los planteles del IECA se decidía de acuerdo con las circunstancias y la disponibilidad de espacios, talleres y de los tiempos de todos los involucrados de la institución educativa, el IECA o la empresa.

En el caso del CONALEP, por ejemplo, los cursos de capacitación se impartieron en sus instalaciones, pues esta institución dispone de la infraestructura, herramientas y elementos necesarios para la impartición de clases y talleres, pero no así en el caso del SABES, cuyas instalaciones carecen de espacio para tal efecto.

Entre el plantel escolar, la empresa y el IECA planeábamos el curso y sabíamos en qué momento se podía dar la capacitación a los muchachos, ya sea en el IECA para las prácticas o en otros espacios. Definíamos también en qué momento tenían que quedarse en la escuela o en qué momento tenían que ir a la empresa para conocer y ver los equipos reales de producción.

En el caso particular del programa *IECApacítate* se utilizaron en su mayoría los espacios del IECA, debido a que algunas escuelas no disponían de talleres ni equipamiento para realizar prácticas, por eso decidimos recurrir a los diferentes planteles que tiene el IECA en el estado.

Ahora bien, los significados de esta iniciativa y toda esta organización en los alumnos fueron diversos. Para una estudiante del CETIS 77 el programa representaba algo más que un simple curso, tras mencionar:

Quando me enteré de que existía el programa *IECApacítate* y que tenía un enfoque técnico que estaba dirigido a personas que requerían la capacitación para incorporarse a trabajar en el sector productivo, pensé

que eso no tenía mucho caso, pero a lo largo del curso que nos dieron de Calidad, Seguridad, Desarrollo Humano e Inglés, los instructores nos dijeron que no sólo aprenderíamos la teoría sino también ponerla en práctica. Nos enseñaron que sí queríamos hacer algo de calidad debíamos pensar, actuar y hasta vivir como una persona de calidad, también lo que conlleva la responsabilidad en el aspecto laboral y cómo

desenvolvemos en el trabajo.

Al principio pensé que iba a ser un curso pesado, tedioso y hasta innecesario. Sin embargo, y aunque al principio nos costó trabajo, nos acoplamos al horario y al modo de aprendizaje, ya que este curso estaba diseñado para formar profesionistas. Creo que con estos cursos que fueron gratuitos se nos dio la oportunidad de aprender a ser disciplinados y puntuales, pero además todos



los temas que vimos en las clases influyeron en la forma de pensar y en lo que seguramente haremos y desarrollaremos en algún momento de nuestra vida. Pienso que una de las cosas más importantes es saber si queremos seguir estudiando y aplicar esta idea en nuestra vida profesional, o saber implementar los conocimientos y herramientas adquiridas de manera adecuada para en un futuro alcanzar metas, porque estamos empezando una etapa donde llevaremos a la práctica lo aprendido. Creo que tenemos la fortuna de salir con una mentalidad emprendedora, diferente y no conformista.

Promueve SDES el cambio de *IECApacitate*

Cuando se implementó el programa *IECApacitate*, las autoridades educativas, la Secretaría de Educación, directores de las instituciones, así como a la misma SDES les pareció una buena alternativa. Al ver que el proyecto estaba avanzando en buenos términos, la SDES decidió involucrarse desde el sexto semestre. La intención de la Secretaría era que todos estos jóvenes que estaban en ese nivel escolar se siguieran prepa-

rando para que, en el caso de que no quisieran seguir estudiando, se les siguiera apoyando para que pudieran incorporarse a un trabajo formal.

Una vez que inició el sexto semestre, la SDES tomó el liderazgo del proyecto, sin que el IECA dejara de participar. Es a partir de este momento cuando se transformará el programa *IECApacítate* a *Justo a Tiempo*, dado que la intención fue que tuviera un mayor alcance y fuera más pertinente. De esta forma, la Secretaría se comprometió a ayudar con sus oficinas de empleos para promover el nuevo programa en las empresas, para que cuando aquellas decidieran contratar, los muchachos ya estuvieran debidamente formados y capacitados.

La SDES intervino para completar el eslabón con la empresa, pues en el programa *IECApacítate* la intención era dotarlos de alguna habilidad o competencia para que en algún momento pudieran incorporarse al ámbito laboral. Pero en este proceso faltaba ese vínculo con las empresas, para que una vez que los jóvenes terminaran la escuela a la par de la capacitación, entraran a trabajar en la planta. Es así como el SDES toma el liderazgo al considerar que había un esfuerzo aislado, pues capacitar a los jóvenes no era suficiente, sino que hacía falta ligarlos al sector productivo.

Una vez que la SDES se incorpora de lleno, el programa *IECApacítate* queda condicionado a los intereses de las empresas. Nosotros, como IECA, seguimos preparando los cursos que no dejaron de ser técnicos, pero un poquito más focalizados al sector productivo de cada empresa, las cuales se comprometían a absorber a esos muchachos y contratarlos una vez que finalizarán los cursos de capacitación.

Es aquí donde evoluciona el programa *IECApacítate* y se convierte en *Justo a Tiempo* por decisión de la misma Secretaría. *IECApacítate* había sido algo como muy nuestro y representaba un esquema de lo que estábamos desarrollando en el IECA. Una vez que ya estaba consolidado, la SDES decide ponerle el nuevo nombre de *Justo a Tiempo*.

El programa *Justo a Tiempo* generó un vínculo importante entre la empresa, el sector educativo y la capacitación. La intención era proveer a la industria un capital humano valioso, dotado de conocimientos técnicos y competencias que facilitaban el proceso de incorporación a las empresas. Sabemos que aún falta mucho por hacer, sin embargo, es satisfactorio que los directores de las instituciones educativas reconozcan el esfuerzo que se hace para que los estudiantes puedan aprovechar los

tiempos muertos a fin de adquirir una formación para el trabajo. Con este programa se pueden cubrir vacíos de tiempo en las aulas y reforzar conocimientos en las materias tradicionales. Además, constituye un soporte para el desarrollo de competencias, y despierta el interés y visión que tienen los muchachos respecto de las diversas oportunidades en las áreas industrial y automotriz presentes en el estado.

Evoluciona *IECApacítate* para convertirse en *Justo a Tiempo*

Una vez que *IECApacítate* dejó de existir y evolucionó a *Justo a Tiempo*, este nuevo programa estaba dirigido a todos aquellos muchachos que por diferentes circunstancias no podían o no querían seguir estudiando. Queríamos que los jóvenes analizaran su situación y vieran con sus padres y les dijeran realmente: “Yo hasta aquí voy a llegar y entonces a mí sí me interesa inscribirme al programa de *Justo a Tiempo*”.

Justo a Tiempo inició en febrero y concluyó en julio de 2016. Se abrió nuevamente una segunda etapa para el periodo de agosto a diciembre. El nuevo programa estaba enfocado a 5,000 alumnos del sexto semestre de nivel medio superior para cubrir un total de 132 horas.

En realidad, no había mucha diferencia entre *IECApacítate* y *Justo a Tiempo*, pues mientras la filosofía de *IECApacítate* era que los jóvenes pudieran reforzar los conocimientos técnicos que estaban adquiriendo en las aulas de sus planteles a través de la práctica, la finalidad de *Justo a Tiempo* era preparar a los jóvenes de sexto semestre de las escuelas de nivel medio superior técnico, a través de la capacitación, e inmediatamente incorporarlos a trabajar en alguna empresa automotriz.

Con el *IECApacítate* pretendíamos mostrar lo que estábamos haciendo para que los demás actores que pudieran involucrarse, se sumaran de manera más activa y eso fue lo que sucedió. La SDES entendió cuál era la finalidad del programa y de inmediato se involucró a tal grado que estaba dispuesta a que aquellos jóvenes que no iban a seguir estudiando al finalizar su sexto semestre estuvieran bien preparados y capacitados para abrirles la oportunidad de empezar a trabajar en una empresa.

De hecho, las materias que se les impartirían tanto para el programa *IECApacitate* como para *Justo a Tiempo* eran las mismas. La capacitación era técnica, pero también incorporaba competencias blandas o relacionadas con el desarrollo humano. La única diferencia es que mientras que en el programa *IECApacitate* toda la inversión la asumió el IECA, en *Justo a Tiempo*, la empresa participaba en la capacitación de los muchachos con 50% del costo y el IECA ponía el otro 50 por ciento.

Para el *Justo a Tiempo* se impartieron cursos que estaban enfocados a los perfiles requeridos por el sector industrial, tales como: Auditor de Calidad de Producto, Metrología Dimensional Básica, Operador de Máquina de Inyección de Plástico y Electromecánica. Mientras que los temas que se abordaron fueron: Automatización Industrial, Control de Calidad, Desarrollo Humano, Diseño Asistido por Computadora, Electricidad, Electromecánica, Robótica, Hidráulica, Inyección de Plástico, Inglés, Maquinados Computarizados CNC, Metrología, Neumática, Operador de Montacargas, Seguridad Industrial y Soldadura.

Aunque los dos programas tenían las mismas reglas, el programa *Justo a Tiempo* estaba dirigido en especial a estudiantes que no tenían previsto seguir estudiando, como una forma de prepararlos para el trabajo. No obstante, durante el proceso también se les impartieron cursos a quienes pensaban continuar estudiando, ya que a ellos les parecía muy benéfico tomar un curso que seguramente les podría servir en el futuro.

No quisimos excluirlos a final de cuentas si los estudiantes tenían pensado seguir estudiando, pero a la par querían llevar un curso de Diseño Asistido por Computadora, CNC o Plásticos, entonces no estaba mal que lo hicieran. Incluso los mismos maestros nos ayudaban a convocarlos, seleccionarlos y platicarles de qué se trataba el programa.

Al momento de conocer el programa de *Justo a Tiempo*, la reacción de los jóvenes fue de sorpresa. Al principio no sabían de qué se trataba, pero cuando empezamos a platicarles de los cursos y cuál era la finalidad y el beneficio para ellos no hubo necesidad de seguir promoviendo ni convocando, porque los mismos muchachos se daban de alta en los cursos. El solo hecho de darles un curso de 60 horas de inglés, que en su escuela no se daba, o el poner un robot para que lo conocieran, lo programaran o darle mantenimiento, pues en ningún lado se los iban a dar, sobre todo en aquellas escuelas que no tenían talleres ni infraestructura técnica para este tipo de cursos.

Para los jóvenes fue algo novedoso, fue algo como cuando le das a un niño un juguete nuevo, que primero lo explora, lo conoce y conforme lo va conociendo lo encuentra emocionante, divertido y le despierta el interés, y eso es lo que ocurrió con los muchachos: muchos de ellos al terminar el sexto semestre de sus bachilleratos mostraban interés en insertarse laboralmente en alguna empresa. De hecho, ya tenemos algunos muchachos colocados en empresas como Hella en Irapuato o en el Puerto Interior en el municipio de León. En este sentido, podríamos decir que el cambio de un programa a otro creó un valor agregado que deja un beneficio directo tanto a los muchachos como a las empresas.

Tan sólo de febrero a julio de 2016 se capacitó a 1,038 alumnos de sexto semestre, a través de 77 cursos correspondientes a nueve perfiles: Operario General, Metrología, Calidad, Plástico, Supervisión, Electromecánico y Diseño Industrial. La mayor parte de los alumnos provenían del SABES, CONALEP y CECYTE.

Tal es el caso de una estudiante del SABES, quien detalló con precisión su experiencia dentro del programa *Justo a Tiempo*, al mencionar lo siguiente:

En la escuela nos dijeron que nos iban a capacitar y que podíamos seguir estudiando, y pues mejor me capacito para tener más oportunidades. Yo le decía a mi amiga: “¡Hay que meternos!”, pero se nos hacía difícil porque nos dijeron que íbamos a ver máquinas y yo no sé nada de máquinas. Pero después se lo platiqué a mis papás y me dijeron que estaba bien, porque estaba aquí cerquita el lugar donde nos iban a capacitar y mis papás dijeron que sí. La verdad es que no deseaba seguir estudiando porque no tenía posibilidades de hacerlo, pues tengo cuatro hermanos más y mis papás no tienen dinero para pagarle estudios a todos, apenas alcanzaron para mi hermana menor que está en la preparatoria y mi hermano que acaba de terminar la secundaria. Es por eso que no me esperaba esta oportunidad con un curso gratis, pues me comentaban que estos cursos son caros y pues a nosotros sin pagar nos lo están dando y está muy bien, porque nos ayuda a tener más entendible las cosas que nos están dando. Con la teoría nos explicaban, pero ya viendo las cosas se empieza a conocer un poco más, y cuando te lo mencionan en la práctica entiendes mejor. Sobre todo porque ahora las empresas tienen más personas bien capacitadas y hay más oportunidades de quedarse en algún puesto, de subir de nivel o de ganar más dinero.

Y aquí, pues muchos jóvenes pueden aprender y tomar un curso gratis, pues enseñan un buen de cosas que les van a servir mucho.

Antes de la aplicación del programa *Justo a Tiempo*, las empresas se daban a la tarea de buscar personal que pudiera desarrollar actividades técnicas específicas. Cuando los contrataban, los jóvenes no contaban con las destrezas técnicas que las empresas estaban buscando, pues las pocas horas que se le dedicaba a la práctica en las aulas de sus instituciones eran insuficientes para lo que estaba demandando la industria. Con la entrada en función del programa, los jóvenes cubrían una cantidad de horas de práctica que las empresas solicitaban para contratar a una persona con un perfil determinado. El primer comentario que hicieron algunos empresarios al conocer el programa de *Justo a Tiempo* fue que este programa debió haberse implementado en el estado desde hace diez años, ya que la mayoría de las empresas que llegaban a la región estaban interesadas en buscar las competencias que han adquirido los jóvenes.



Para el jefe del área de Vinculación del IECA, el programa *Justo a Tiempo* se presenta como una oportunidad única que puede dar respuesta a los desafíos que enfrentan los jóvenes en el campo laboral; así lo manifiesta:

La experiencia que me tocó vivir con el programa *Justo a Tiempo* era cubrir los requerimientos de demanda de personal para la industria automotriz, para lo cual se buscaba que los chicos que estaban terminando la preparatoria recibieran, al mismo tiempo, cursos de capacitación en temas especializados de la industria, de tal manera que cuando terminaran la escuela pudieran entrar a trabajar a una planta automotriz. El primer contacto que tuvimos fue con la empresa Hella, ubicada en



el parque industrial Guanajuato, justo en el entronque rumbo a los municipios de Cuerámara y Abasolo. Hella es una empresa alemana que tiene alrededor de 3,000 empleados y se dedica a fabricar todos los componentes de iluminación y faros para automóviles de lujo. Es una empresa que para trabajar utiliza robots, tecnología de punta y temas de plásticos.

Muy cerca de la empresa y del parque industrial hay muchas comunidades, es una zona rural y fue la propia empresa la que seleccionó a los muchachos del SABES. Ellos no tenían idea de lo que es ir a trabajar a una empresa; incluso, muchos de ellos tenían en mente irse de mojados a trabajar a Estados Unidos, o bien tenían la idea de ponerse a trabajar en la recolección de la fresa, ayudarle a su familia en la siembra del sorgo o cuidar las vacas. A pesar de que la empresa se encuentra muy cerca de la comunidad donde está el SABES, los muchachos no tenían acercamiento con ella. Fue entonces que, con previo acuerdo con el director de la escuela, compañeros del IECA y personal de Hella fuimos a visitar el plantel educativo. Ahí la empresa les mostró a los muchachos un video de los sistemas de iluminación, con mucha tecnología, el movimiento de los robots cuando realizan el ensamble de los carros, así como también les explicaron lo que es la planta y las otras plantas que tienen en Estados Unidos, Brasil y Alemania. Les dijeron que Hella se dedica a la fabricación de faros para automóviles como el Mercedes Benz y Cadillac.

Cuando los muchachos escucharon toda esa explicación creo que también empezaron a ver otras alternativas en su vida, porque conocieron algo diferente de lo que la empresa les está mostrando. Luego de esa plática, los muchachos también pudieron escuchar información de lo que estaba pasando en Guanajuato con la industria automotriz, qué empresas estaban llegando al estado, los parques industriales, qué hay y cuáles eran los puestos más solicitados en la empresa; incluso dentro de esa plática se habló del estudio del mercado laboral, donde se les

dijo de las carreras que la industria automotriz está requiriendo y dónde van a encontrar mejores sueldos. Terminada esa parte, se les preguntó quiénes iban a seguir estudiando y quiénes no. A partir de estas preguntas preguntamos a quiénes les interesaba el proyecto para entrar a trabajar a la planta Hella. De los 50 alumnos a los que se les preguntó, 20 iban a continuar sus estudios y el resto estaban interesados en ir a los cursos con la posibilidad de quedarse a trabajar en la empresa alemana.

La participación de la empresa con los muchachos fue fundamental, porque se dio una vinculación entre la empresa, el centro de capacitación y la educación. Fue lo que los chavos valoraron, pues una vez que tuvimos la lista de candidatos se aplicó una prueba de orientación vocacional, pues de los candidatos todavía había que saber quiénes tenían habilidades que fueran compatibles con la empresa, habilidades organizacionales, humanas y la vocación para trabajar en una empresa; la intención es que los jóvenes una vez que entraran a trabajar pudieran quedarse mucho tiempo, casi hasta la jubilación.

Luego de este proceso, los jóvenes que aceptaron hicieron un recorrido por las instalaciones de la empresa, luego les informamos sobre cómo se iban a impartir los cursos de capacitación. Se dieron a partir de las tres de la tarde, en el plantel IECA Irapuato, y duraron cinco meses. Sus mamás les llevaban sus tortas o salían en el receso para ir a sus casas a echarse un taco y se regresaban a los cursos. La Secretaría del Trabajo se sumó a este esfuerzo y les impartió cursos en Seguridad Industrial.

Los cursos de capacitación se dieron en el plantel del IECA porque el SABES no tiene talleres de capacitación, sólo para oficios de Corte y Confección, Computación y Alimentos, pero algo como Robótica, CNC o Plásticos no tienen. Hella le entró al programa e iba a pagar parte de la capacitación, 50%, y esa era la manera de absorber los costos de capacitación, mientras que el otro 50% le tocaba al IECA.

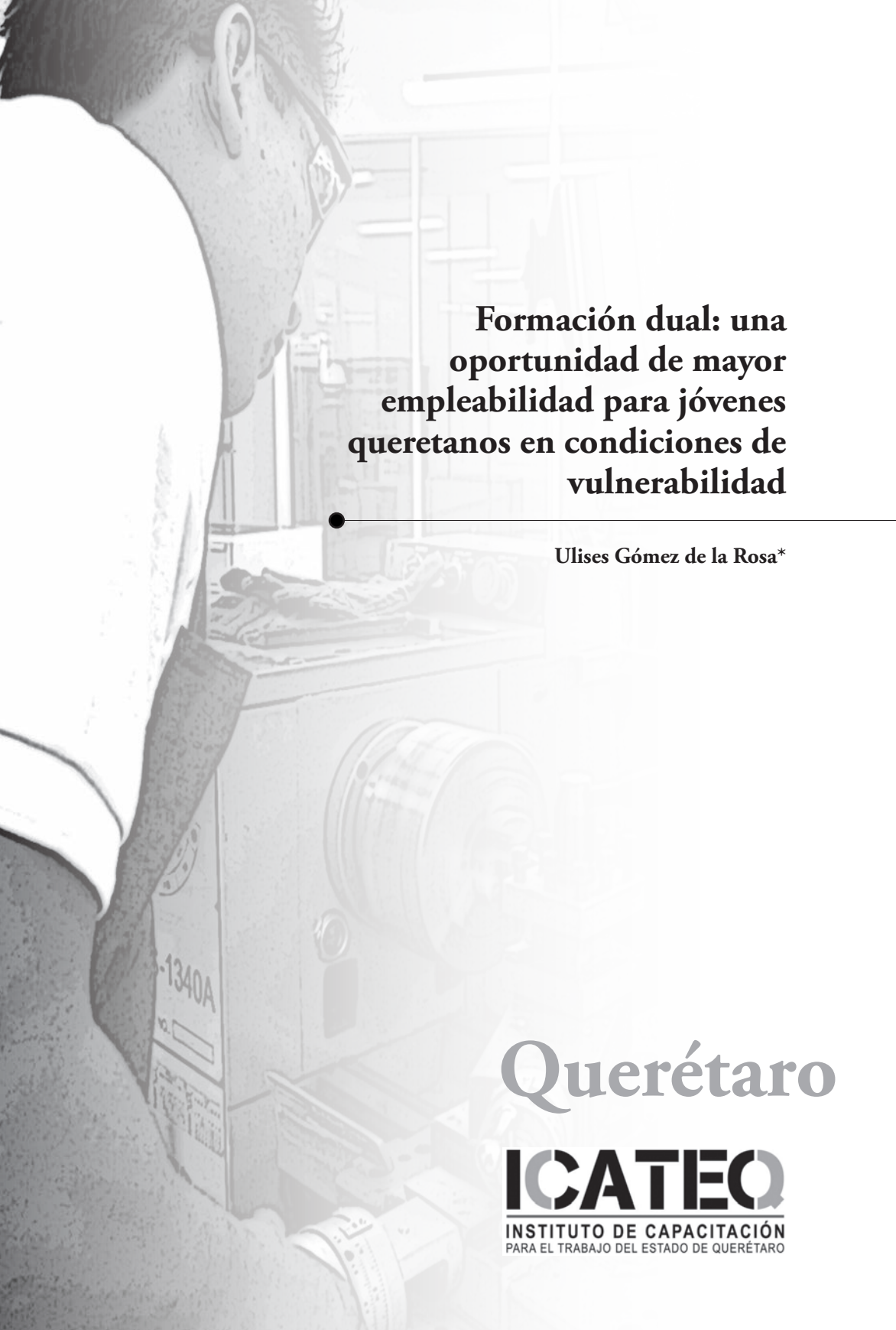
Los temas que los muchachos llevaron en los cursos de capacitación no fueron elegidos por el IECA, sino que nos sentamos con los ingenieros de la empresa y ellos nos dijeron lo que querían que supieran los muchachos. Los conocimientos que el muchacho adquiere en los cursos de capacitación pueden aplicarse casi a cualquier empresa porque son conocimientos universales de la industria.

Apostar a tener los mejores perfiles

Justo a Tiempo es un programa bondadoso que ha tenido que transitar por un largo camino con ciertos retos. A las empresas convocadas les ha sido complicado incorporar a los jóvenes, luego de que han sido debidamente capacitados. Si bien partimos de la premisa de que a cualquier empresa podría interesarle entrar en contacto con jóvenes bien preparados y con perfiles que correspondan con las competencias demandadas en las empresas, el proceso no ha sido fácil.

Desde que inició el programa *Justo a Tiempo*, los compromisos de la SDES consistían en contactar a la empresa e identificar las necesidades de mano de obra que requería. Una vez que conocía el programa, si la empresa aceptaba aplicarlo, debía proporcionar una lista de los puestos que requería en su planta; a partir de ahí nosotros teníamos el perfil del puesto que necesitaban las empresas y qué experiencia teórica y práctica debían reunir esos perfiles. Con esa información el IECA preparaba un curso según la demanda y necesidades requeridas. Sin embargo, las empresas tienen sus propios tiempos para contratar personal y no siempre coincidían con los tiempos en que los jóvenes ya estaban debidamente capacitados y listos para incorporarse a trabajar en la planta; éste es el motivo por el cual el proceso se retrasaba un poco.

Bajo esta dinámica creemos que el programa despertó interés en los muchachos y les cambió la visión. Nos emociona mucho porque finalmente el trabajo que realizamos permitió satisfacer en algo las necesidades de los jóvenes. Además, ha servido de apoyo para las instituciones educativas, y sobre todo para los muchachos, para que tuvieran por lo menos el sabor de lo que puede ser la industria y para darse un tiempo a fin de reflexionar sobre si optan por el ámbito laboral, o ya bien por continuar estudiando, que los dos casos resultan benéficos para su desarrollo personal y profesional.



**Formación dual: una
oportunidad de mayor
empleabilidad para jóvenes
queretanos en condiciones de
vulnerabilidad**

●
Ulises Gómez de la Rosa*

Querétaro

ICATEQ

**INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE QUERÉTARO**

* Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Querétaro.

Para lograr una meta no debes saber todas las respuestas de antemano. Pero debes tener una idea clara de la meta que quieres alcanzar.

W. Clement Stone

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS el estado de Querétaro se ha distinguido por su impulso al desarrollo económico del país, prueba de ello es el enorme corredor conformado por más de 20 parques industriales, asentados en una zona que atraviesa una de las vías de comunicación más importantes del México, la carretera 57, que conecta las franjas conurbadas del estado que conforman los municipios San Juan del Río, Pedro Escobedo, El Marqués, Querétaro y Corregidora. Esta situación propicia la presencia, cada vez más frecuente, de empresas de alta tecnología, dedicadas al aporte de sectores estratégicos, como lo son la industria automotriz, la aeronáutica, la plástica, entre otras.

Tras considerar esta especificidad, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Querétaro (ICAT-EQ) estructuró un modelo de formación dual para responder a las demandas del sector automotriz y servir como puente de conexión entre la parte contratante y jóvenes provenientes de sectores vulnerables, para propiciar la inserción garantizada de estos últimos a un trabajo que logre mejorar sus condiciones de vida. El modelo de formación dual fue concebido con el apoyo del Senior Experten Service, una fundación de la industria alemana para la Cooperación Internacional, y con la fuerte colaboración de la empresa Troquelados PSM se diseñó un programa de capacitación en Maquinados Industriales y Matricería.

Pese a los retos que implicó su puesta en marcha, el programa piloto de Maquinados Industriales y Matricería arrancó, en enero de 2016, con cuatro aprendices que actualmente están iniciando el tercer semestre de su formación, y ya hay indicadores prometedores de que la estrategia tendrá una incidencia significativa en sus trayectorias, lo cual podemos advertir en lo que nos narra el joven Christian Méndez, aprendiz de 21 años de edad.

Siento que me ha ayudado mucho más en el ámbito laboral porque ya aprendimos a manejar las máquinas, los tornos, las fresadoras, ya que más adelante tendré las herramientas para una buena opción de empleo. A futuro me veo trabajando y aprendiendo cada día más sobre lo que estamos estudiando.

Este esquema ha resultado un enorme reto de comunicación y equilibrio en el ritmo de la formación, tanto para la empresa PSM como para el ICAT-EQ, lo cual ha obligado a ambas partes a trabajar de manera más cercana y conjunta para llevar esta propuesta hacia los horizontes esperados. Esta apuesta le ha significado al ICAT-EQ posicionarse como una institución de avanzada en la región, al escalar en la profesionalización de técnicos y de oficios calificados en Querétaro y al abrir perspectivas de participación en la formación de nichos más especializados.

Por qué la formación dual

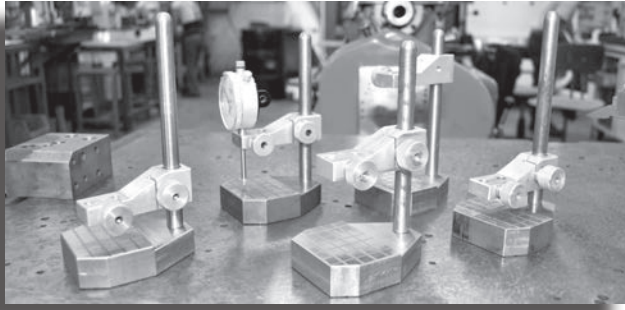
Orientar la estrategia del instituto hacia la vocación del estado no resultó difícil dados los antecedentes del desarrollo industrial en la región. Además, partíamos de las necesidades del sector de transformación, las cuales se concatenan en una creciente carencia de personal con perfiles específicos no atendidos por las instituciones educativas de niveles medio y superior en Querétaro; de ahí que varias empresas han optado por emprender la formación con programas internos de adiestramiento o metodologías como el *coaching* o *mentoring*. Sin embargo, la problemática se agudiza ya que las personas entrenadas pasan comúnmente a ser parte de las cifras que componen los altos índices de rotación de personal

que reportan las empresas a sus gremios. Estos índices, en la mayoría de los casos, son superiores a un dígito (estas tasas no deberían exceder el dígito de acuerdo con los indicadores macroeconómicos del mercado laboral), incidencia que arroja como consecuencia pérdidas para la empresa tanto en un sentido económico como en capacidad de producción, pues las personas especializadas, aún en puestos operativos, se han convertido en parte estratégica para el desarrollo de los procesos y para la eficiencia en la productividad.

El desarrollo de la formación dual fue pertinente en nuestro estado porque implicaba recuperar la figura del aprendiz desarrollada en Europa durante la Edad Media, donde los oficios se trasmitían de una generación a otra a través de la práctica, y ese mismo esquema requeríamos replicarlo para afianzar nuestra relación con el sector productivo a fin de brindarle a los jóvenes la formación teórico-práctica que complementa la formación técnica-práctica impartida por la empresa.

En septiembre de 2014, en la reunión nacional de ICAT, se acordó madurar el modelo de formación dual y, en específico, estudiar el modelo mexicano operado por Coparmex-Conalep para que cada instituto propusiera un modelo para su región. Nosotros teníamos el diagnóstico, el estudio de factibilidad y la pertinencia de un área o especialidad, la cual determinamos fuese Matricería, porque se derivaba de una necesidad real y se requería además el capital humano especializado para atender procesos con innovación y tecnología en ese ramo.

Con todos los antecedentes dispuestos, el siguiente paso era crear alianzas con organizaciones nacionales o internacionales con experiencia en este tipo de procesos y, en 2015, la encontramos en Senior Experten Service, una fundación de la industria alemana para la cooperación internacional, a quien solicitamos apoyo con expertos para la concepción del modelo dual a fin de establecer bases para su implementación. Ellos nos ayudaron a resolver cinco cosas en concreto: *a)* las bases para capacitar al personal; *b)* la puesta en marcha del programa y su difusión en algunas empresas; *c)* el establecimiento de los mecanismos de seguimiento; *d)* el aseguramiento en el lugar de las competencias por desarrollar y, por último, *e)* la definición de la especialidad en concreto, la cual resultó ser Maquinados Industriales y Matricería, que fue desarrollada en una primera misión en Querétaro por Fritz Volkhard y Sabine Donner.



Para entonces sabíamos que existen pocas escuelas nacionales donde se imparte la especialidad bajo el modelo alemán como tal: el Instituto Schuler en Puebla; Altratek de Udo Schneider en el Estado de México; el mismo instituto de forma-

ción de Volkswagen, también en Puebla, así como otros centros de formación para el trabajo que sólo dan cursos fraccionados de máximo 960 horas, y abarcan algunas de las competencias de la matricería en general. Por esta razón, determinar la especialidad se volvía una decisión importante, teníamos que ponernos a la vanguardia y debíamos partir de una premisa esencial: alinearnos estrictamente al modelo alemán, sin caer en la tentación de “tropicalizar” la formación, entendiendo los inconvenientes que estaban a la vista y que eran: la duración de la especialidad, su costo, que no era fácil y mucho menos de un éxito garantizado.

No quedó de otra, ¡le dimos para adelante!

El principal problema que enfrentamos fue conseguir una empresa que entendiera sobre la formación, sobre el modelo y sobre la responsabilidad y compromiso que ello implicaba. De ocho empresas visitadas (Proconsa, Brose, Ventramex, MPI, Kirchhoff van Rob, Martinrea Honsel y PSM) sólo una se entusiasmó con el proyecto: la empresa Troquelados PSM. Y cuando decimos “se entusiasmó” es literal la expresión, debido a que el dueño de esta empresa es un alemán con más de 50 años de experiencia en el ejercicio de la matricería, formado en Alemania hasta alcanzar un grado *maister* precisamente bajo el esquema dual, y quien había buscado en instituciones, durante muchos años, la posibilidad de desarrollar este esquema de formación sin despegarse de la rigidez necesaria que implica aprender matricería, y que puede ir hasta los ocho años de educación continua.

Dicen que el diablo sabe más por viejo que por diablo, y ese empresario “sabio diablo” no se equivocó al analizar los puntos fuertes y débiles

de las evoluciones que ha ido sufriendo el sector de la matricería. Me refiero al Sr. Siegfried Fischer, quien con sus hijos Oliver y Mario dirige la empresa Troquelados PSM, que es parte del grupo IMT. Sobre el proyecto y lo que le motivó a ser parte de esta estrategia, el Sr. Fischer comenta:

Como empresas debemos hacer algo... anteriormente las bardas de mi casa eran pequeñas y ahora se han tenido que construir grandes muros por la delincuencia... hay que dar opciones a estos jóvenes.

Yo no tengo problema en mantener a estos jóvenes en la empresa hasta que algún día se jubilen.

Quisiera contratar un ingeniero que sepa apretar una tuerca.

Fue gratificante para nosotros el enterarnos de que los Fischer tocaron las puertas de varias instituciones educativas antes de toparse con la propuesta de la formación dual del ICAT-EQ. Entre estas instituciones están la Universidad Politécnica, el Conalep, el Cecytec y la Universidad Tecnológica de Querétaro. Después de nuestro encuentro empezamos a trabajar con ellos en una serie de reuniones en las cuales se organizó la malla curricular y el plan de contenidos de las competencias que se iban a desarrollar, lo que constituye la columna vertebral de toda capacitación. Finalmente, se diseñó un programa de más de 5,000 horas de formación distribuidas en seis semestres.

Desarrollar tanto los contenidos como las fichas técnicas que permitieron compaginar los planes de rotación no fue inventar el hilo negro. La apuesta por migrar hacia el modelo alemán puro nos acercó a tomar como punto de referencia el estándar de matricero aprobado por la IHK-Foreign Skills Approval, institución federal de las cámaras alemanas de industria y comercio para la homologación de títulos extranjeros de formación profesional, y con la profunda colaboración de PSM, en especial del Sr. Fisher --quien donó la traducción al español de la norma alemana de referencia, con los patrones y prácticas que alrededor de los últimos 20 años construyó—; se determinó el programa de trabajo, que conservó las exigencias del estándar alemán y se complementó con las necesidades propias de la compañía.

La idea era clara, un alumno al término de su preparación debería cubrir módulos para el desarrollo de competencias técnicas y, por otra

parte, módulos transversales que facilitaran su incorporación a la empresa y le apoyaran para lograr un mejor desempeño en sus funciones. En primera instancia y como parte de las competencias técnicas era importante desarrollar: la interpretación de planos de piezas mecánicas, la realización de operaciones básicas en banco, principalmente de limado, los procesos de maquinado convencionales y, en centros de maquinado de control numérico computarizado, la utilización de electroerosionadoras y del equipo de metrología para lograr tolerancias de acuerdo con las especificaciones de las piezas: fabricar, montar, desmontar y dar mantenimiento a los troqueles y herramientas. En segunda instancia —pero no en una menor importancia— se contaban los módulos de competencias transversales, orientados a conocer y aplicar una cultura de seguridad e higiene, al conocimiento de las herramientas de calidad utilizadas en la empresa, al manejo de las herramientas informáticas para la comunicación y el diseño básico asistido por computadora, al conocimiento de términos en inglés aplicables a los procesos y para la comprensión del diseño, así como a temas de desarrollo humano y organizacional para el fortalecimiento del compromiso con el instituto y la empresa. Es decir, las miradas apuntaban hacia el desarrollo de competencias laborales en los saberes y capacidades que necesita tener una persona para insertarse, mantenerse y progresar en un mercado de trabajo complejo como lo es el de la matricería, donde una complicación de formación es que gran parte de estas competencias se adquieren en el mismo trabajo, resolviendo problemas y utilizando nuevos equipos. Por ello, la pertinencia de una formación dual en este tipo de formación. En este contexto, Christian Méndez nos confirma que no estábamos alejados de la realidad.

Tengo 21 años y estoy en la capacitación de Formación Dual en el plantel de Santa Rosa Jáuregui. Creo que es una propuesta muy buena lo que se está haciendo aquí con la empresa; siento que hemos aprendido mucho y puede funcionar para el futuro para salir y tener un buen trabajo.

Mi papá es matricero y me comentó del curso que se iba a dar y vine hacer el examen aquí a la planta y quedé dentro del proyecto. Mi papá me habló acerca de la matricería y de que era muy interesante, diario aprendes algo nuevo aquí como en la empresa.

Tenemos a los maestros que son muy buenos y ellos siempre nos apoyan y si queda alguna duda siempre tratan de explicarnos hasta que quede bien claro para el siguiente nivel.

En el ICAT-EQ la capacitación más larga que tenemos es de dos años, y la experiencia en torno del tiempo era una cuestión para reflexionar seriamente, debido a que eso implicaba una proyección presupuestal de largo alcance nunca antes experimentado por la institución, que se combinaba con un programa en el cual la empresa hacía una apuesta también importante. Por esta razón, el tema de la aportación económica debía ser medular y convenirse entre las partes. La planeación sobre el proyecto en general implicaba, para nosotros, el pago a instructores, materiales e insumos, equipamiento, habilitación de un taller y las horas de trabajo administrativo para el arranque en forma del proyecto. Por su parte, se esperaba que la empresa que aceptara el proyecto, además de comprometerse con adaptar un área totalmente equipada dentro de su propia compañía para la formación, también contratara un tutor con experticia en el área para que transfiriera su conocimiento a los aprendices. Asimismo, aportaría los materiales de práctica necesarios, las garantías de seguridad social y el pago hacia el instituto por todo el servicio.

En mi primera reunión con Oliver Fischer sentí un poco de decepción de su parte porque, aun cuando se había hecho todo el proceso previo, no se pasaba a la acción después de dos años de intenso trabajo, y peor se ponía la cosa debido a que su papá —el Sr. Fisher— había enfermado gravemente; esto le imposibilitaba seguir al frente de la empresa, algo muy doloroso para alguien que era un ferviente convencido de la formación dual. El significado del proyecto para él era una esperanza de cambio en la forma de ver la capacitación para el trabajo y además significaba sentar las bases de un programa con mucho contenido y mucha proyección que pudiera resolver problemas reales a la industria queretana. Oliver me dijo:

Sé que inicia un nuevo gobierno y la continuidad de los programas gubernamentales se ponen en riesgo; sin embargo, vengo a abogar por que se siga con el proyecto y a explicar qué significa; tengan confianza en lo que hemos construido juntos y la confianza de que va a funcionar.

Ante esta postura, claramente definida, yo tenía al menos dos razones:

1. El proyecto era un programa modelo; no seguirlo por no dar continuidad de un gobierno a otro por cambio de ideología se me hacía algo fuera de lugar y pasado de moda. Lo que funciona hay que continuarlo, no había duda en mí.
2. Mi preocupación principal radicaba en el riesgo económico, pues esto implicaba una erogación importante de recursos que se tenía que hacer. En el instituto existían prioridades ya proyectadas, y no sabíamos en términos generales si iba a funcionar. Lo anterior implicaba un costo de arranque superior al medio millón de pesos, que traía consigo habilitar un taller pesado con un área de maquinados (bancos de trabajo, torno, fresa, rectificadora, taladro y esmeril), instrumentos de medición, almacén, *lockers*, equipo de protección para los jóvenes y un aula equipada para el diseño asistido por computadora; así como el mantenimiento de la plantilla académica que implicaba otro tanto en recursos. El compromiso con la empresa era que por ser un programa piloto esta parte iba a ser subsidiada por el ICAT-EQ en 100%, sin que tuviéramos en el horizonte la claridad del retorno de la inversión. Sin embargo, teníamos algo de recurso para apostar a este proyecto.

La contraparte del proyecto a cargo de PSM implicaba poner un tutor de tiempo completo, y para este paso Oliver se comprometió a contratar a un matricero jubilado de la misma empresa que se había iniciado 40 años atrás con el Sr. Fischer, y cuya función sería estar de tiempo completo como responsable de la formación de los aprendices, no haría ninguna otra actividad que no fuera estar con los capacitandos. Así se asoció al proyecto a don Gonzalo Méndez.

De igual forma, la empresa asignaría un espacio óptimo para ellos donde dispondrían de las herramientas, equipo y material de trabajo necesario.

No quedó de otra, ¡le dimos para adelante!...

Muchos procesos, muchas acciones

De forma paralela se había estado ya trabajando en la selección de los candidatos que se iniciarían en la formación dual, en el entendido de que no era un proyecto masivo y que la capacidad de PSM para recibir aprendices en un programa piloto era muy limitada. Así, consideramos como universo a nuestros propios alumnos para conformar el grupo, quienes en promedio son jóvenes de entre 15 y 20 años, con secundaria terminada y provenientes de comunidades rurales, aledañas a los planteles, para quienes,



en muchos de los casos, prepararse en ICAT-EQ es la única opción para encontrar un mejor proyecto de vida. Tomando esta consideración, y sin dudar, nos dimos a la tarea de realizar una convocatoria entre los grupos de las especialidades de Máquinas-Herramienta y de Mantenimiento Industrial del plantel El Marqués y con los grupos de Electricidad y Electromecánica del plantel Santa Rosa Jáuregui.

Cuál va siendo nuestra sorpresa que llegaron un total de 120 candidatos, los cuales se entrevistaron con un psicólogo, quien hizo pruebas de inteligencia, el *test* rápido de Barranquilla Barsit, pruebas de personalidad, el *test* de Inteligencia Emocional, el *test* de la Figura Humana de Machover y la prueba de TAT Láminas I, II y IX. El reporte final del psicólogo fue un primer filtro.

Primero quedaron 60 jóvenes y luego 27, y por cuestiones de disponibilidad, edad requerida por la empresa, y otros aspectos de índole familiar, se determinó en una última selección a siete candidatos. Estas últimas consideraciones eran factores muy importantes que podrían afectar la conclusión del programa en términos de compromiso de los candidatos así como el involucramiento de los padres en el proceso de formación de sus hijos; por lo tanto, pedí realizar una reunión con todos ellos, padres y candidatos seleccionados.

Es increíble que en la reunión que convocamos, el entusiasmo era más evidente en los padres que en los alumnos. La razón era muy simple, los padres de familia entendieron muy rápido que lo que se estaba poniendo sobre la mesa les resolvía un problema de vida, no de educación ni de trabajo, sino de vida, tanto que hasta uno de esos padres pidió ser incluido en el programa. Fue igualmente sorprendente que uno de los alumnos que había superado a tantos candidatos en las etapas previas llegara con desánimo a la última etapa y pidió ser excluido, aun cuando su abuela en plena reunión le suplicaba reconsiderar su postura. Fue así como llegamos a cinco seleccionados.

Faltaba un último paso para decidir su participación en el programa. El acuerdo inicial fue apoyar a la empresa con una selección de candidatos, pero al final ellos elegirían a quiénes incluir, considerando que el objetivo final sería su contratación al término de la formación.

Por lo anterior, se programó una visita a la planta tanto con los candidatos como con su familia, donde la gerencia de Recursos Humanos les invitó a dar un recorrido por las instalaciones para que palparan el proceso productivo, que identificaran al personal, entre ellos el tutor que estaría a cargo de su formación, y conocieran la realidad laboral así como los productos que ahí se elaboraban. Se realizó también una entrevista y se hicieron a los candidatos pruebas complementarias que permitieran al área de Recursos Humanos tomar una decisión en cuanto a su participación en el programa.

El proceso de selección resultó todo un aprendizaje, así como lo relata José Andrés Suárez:

Tengo 18 años, soy de la comunidad de La Monja. Pues, para empezar, a mí lo que me motivó a estar aquí (ICAT-EQ) fue que desde que salí de la secundaria tenía pensado estudiar esto y pues una oportunidad así no se me había presentado. Estuve buscando en todo Querétaro; de hecho, estaba aquí en Electromecánica, que es algo similar pero en sí en sí lo que yo quería era esto. Busqué carreras pero económicamente no podía acceder a ellas y pues ahorita que se me está presentando esta oportunidad creo que la voy aprovechar y pues me he sentido muy satisfecho con los cursos que nos han dado. Son muy completos los cursos en la empresa, también estoy sorprendido porque nunca había visto tanta maquinaria y aparte muy completo todo. Y si es muy agradable el proyecto.

Yo pienso que me va a ir muy bien, al final de cuentas esto es lo que me gusta hacer. Los maquinados es lo que quiero, y pienso que si elijo algo que quiero hacer siempre me va a ir bien.

Mi familia se siente más que nada orgullosa por la selección que hubo y las pruebas que teníamos que pasar, pero sí me están apoyando mucho, en 100%, y pues es lo que siempre les voy agradecer.

Al final se seleccionaron tres aprendices de los cinco candidatos propuestos por el ICAT-EQ, todos con nivel secundaria, donde dos de ellos eran menores de edad. Por su parte, la empresa reclutó directamente a uno más con nivel bachillerato. Así, el grupo quedó finalmente conformado por:

Urías Ibarra Pérez
Carlos Andrés Balderas Hernández
José Andrés Suárez Balderas
Christian Gonzalo Méndez Valencia

El acuerdo final de colaboración fue firmado por la empresa, los alumnos, los padres de familia y el ICAT-EQ, el cual incluyó los compromisos de cada parte y además una beca otorgada por PSM de 3,000 pesos mensuales, de los cuales los jóvenes pagarían al instituto 480 pesos mensuales durante el primer semestre de su formación en el plantel. Pareciera que en este acto no existiera congruencia del instituto, sin embargo, la formación de un alumno en las escuelas de matriceros que hemos mencionado llega a costar un promedio de 30,000 pesos mensuales, y en instituciones como la nuestra habíamos proyectado el costo por alumno en 10,000 pesos. Simplemente se trataba de trasladar la idea de que todo tiene un costo en la vida, que la educación cuesta y que no es todo gratuito; es imposible regalarla. Además, teníamos que evidenciar la contribución importante que hacía el ICAT-EQ, la cual consistía en un subsidio que rondaba sobre los 600,000 pesos por semestre para cubrir costos de instrucción por honorarios, herramientas básicas de entrenamiento, gastos administrativos y por coordinación del programa, ya que participaron con nosotros dos coordinadores, uno de ellos con doctorado en manufactura avanzada, el Ing. Camarillo, y el otro, un experto en materia de troqueles, el Ing. Posadas.

Simultáneamente a estos procesos se elaboraron los contenidos curriculares por materia y por semestre, diseñados en la matriz de competencias —columna vertebral y parte esencial del proyecto educativo—, las guías pedagógicas y de evaluación, así como el acuerdo de que los alumnos estarán dos días en la empresa en prácticas y tres días en el plantel en una instrucción mixta teórico-práctica durante dos años, y el último año lo pasarían prácticamente en la empresa. De esta manera, un aprendiz estaría aportando significativamente a PSM al término del segundo año. El programa está diseñado para que cada semestre aumente su tiempo de formación en la empresa y llegado el último semestre sólo requiera formación teórica muy específica y esté facultado para ser contratado.

Hoy en día, los alumnos están iniciando el tercer semestre y ya participan activamente en PSM. Los tiempos se acortaron por el avance registrado, su preparación ha sido muy completa y han progresado mucho más rápido de lo esperado. Uno de los mayores retos es mantener una verdadera “dualidad” sin caer en impartir dos programas, uno en la empresa y otro en ICAT-EQ; esto se complica aún más cuando en PSM comienzan a avanzar de forma muy acelerada debido a las propias necesidades de la empresa. Por ello, la currícula propuesta debe estar evaluando y ajustando para que se pueda replicar posteriormente con cualquier otra empresa. Esto también es menester si consideramos que es la primera vez que se imparte.

Ahora bien, el contenido que se imparte en cada módulo dentro de las instalaciones del plantel está debidamente socializado con la empresa, de tal forma que cada contenido impartido por el ICAT-EQ debe tener una aplicación práctica en la empresa. Asimismo, por cada módulo académico existe un conjunto de prácticas que permiten validar las competencias desarrolladas, dando lugar así a la valoración del avance de los aprendices en relación con el plan de rotación.

Un desafortunado incidente durante el proyecto

Un proyecto de Formación Dual requiere una excelente comunicación empresa-institución, ya que de ello depende la evaluación de los resultados. El arranque del programa, el inicio de la nueva administración

en el ICAT-EQ, así como la inexperiencia de ambas partes en un proyecto de esta naturaleza trajo consigo algunos inconvenientes que fueron bien superados.

Al inicio, los aprendices, debido a su corta edad, no mostraron empatía con algunos de los instructores propuestos por el ICAT-EQ; por lo tanto, realizaron comentarios a la empresa que afirmaban que no se les estaba enseñando nada en el instituto y al no tener una comunicación del todo eficiente entre las partes, la empresa se muestra inconforme y molesta con el servicio; y ellos propusieron una reunión de alto nivel a la que asistieron, por la empresa, el gerente de Ingeniería, el de Recursos Humanos y el tutor, y por el ICAT-EQ, el director general, el director de Planeación y Evaluación y el director académico. En definitiva la empresa expresó su inconformidad y su molestia ante el hecho de que lo propuesto por el modelo no estaba rindiendo los resultados, y Fischer dijo algo que me dejó marcado e incómodo. Fue muy duro cuando expresó: “sólo se utilizó como un eslogan para el instituto sin cumplir después de esta publicidad con lo acordado”.

Dejamos que Fischer hiciera catarsis de lo que traía y expresara todas sus impresiones del programa. De entrada, por lo argumentado, me daba la impresión de que no estaba muy bien informado.

En la contestación nos arrancamos exponiendo las evidencias académicas que permitieron dar puntual seguimiento a las competencias que van adquiriendo; éstas se dan por duplicado con una carpeta o portafolios que se encuentran una en el aula-taller del ICAT-EQ y otra en la empresa. En este portafolios se conservan los manuales, apuntes, ejercicios en clase y extraclase, evaluaciones y proyectos que permiten evidenciar el avance. Así, se evidencia la forma de trabajo durante las sesiones; por ejemplo, se conservan los proyectos formativos propuestos por el instructor, y se presenta lo que cada alumno elabora: dibujos, cálculos matemáticos así como las piezas físicas maquinadas y las anotaciones donde los aprendices escriben las dificultades encontradas durante el proceso y lo que se les facilitó más. Otra información complementaria que permite dar un seguimiento puntual son los resúmenes semanales donde los estudiantes anotan lo aprendido tanto en la empresa como en el instituto en cada día de formación y donde expresan cualquier situación que consideren relevante.



Para el semestre que terminaba les informamos que los aprendices habían maquinado una flecha de 5", varios diámetros, un cuadrado a partir de una barra, calza escalonada, *clamps* de sujeción, cuadrados desfasados, en fin, todo el trabajo realizado. En PSM, por su parte, fabricaron un soporte para medidor de carátula, punto de golpe, escuadras, base para fabricación de punzones y martillo de matricero.

La empresa también desconocía el avance en los proyectos debido a que no les fue posible visitar el plantel en los tiempos acordados y se tomó como referencia únicamente la percepción de los aprendices. En cuanto a los instructores con quienes hubo inconformidad, se valoró su desempeño y resultados alcanzados, y dos de ellos tuvieron que darse de baja del proyecto.

Evaluamos aprendiz por aprendiz y evidencia por evidencia, e incluso se le pidió al tutor exponer la evaluación práctica, la cual consistió en maquinar una prensa para fresa, y hablar sobre el examen teórico de conocimientos sobre matemáticas, metrología, clasificación de materiales y dibujo técnico que habían desarrollado durante este periodo.

Sin duda, fue una buena reunión de retroalimentación en la que Oliver quedó más que satisfecho, ofreció una disculpa por el desconocimiento de lo realizado en el plantel y del seguimiento puntual que teníamos de los aprendices. Se acordó finalmente que las reuniones siguientes se llevaran a cabo entre la dirección general y el dueño de la empresa, y que se harían con mayor continuidad, con fluidez en la información y escuchando a todas las partes involucradas; sin duda seguíamos avanzando y construyendo hombro con hombro un proyecto que nos entusiasmaba.

El reto constante y los resultados al segundo semestre

Todo cambio y crecimiento lleva implícita una disyuntiva, pero sobre todo para los jóvenes, quienes se plantean por lo general una pregunta

casi existencial: ¿estudiar o trabajar?, y no existen muchas opciones para ellos en las que puedan elegir las dos, trabajar y estudiar, y además cobrar por ello.

Hoy en día, en el curso del tercer semestre, los aprendices aportan con algunas actividades a las áreas de la empresa; en palabras de su tutor: “se los quieren ‘robar’” para que colaboren ya con ellos”; sin embargo, parte de los compromisos establecidos es permitirles concluir con su formación antes de que sean contratados como trabajadores.

El futuro se alimenta del pasado, y así se desarrolla la formación dual, tan añeja como nueva; pero se trata desde luego de un modelo muy sugerente y estimulador que además busca el aprovechamiento de los recursos empresariales, los de la institución educativa y, sobre todo, los aportes de los estudiantes. Todos ellos participan en una tarea coordinada, en la que hay un aprovechamiento de la interacción de los sujetos, a partir de un enlace cooperativo. Así, en este proceso, el joven alcanza un nivel de desarrollo en un puesto de trabajo que le permitirá competir como un profesional altamente calificado por sus cualidades humanas, intelectuales, prácticas y actitudinales.

La dualidad academia-empresa ubica el principio fundamental de este hecho educativo al admitir a la segunda como una nueva escuela, donde el estudiante aprende por medio de la práctica en situaciones o problemas reales de un puesto de trabajo, y mediante la aplicación de principios teóricos logra la transformación de la realidad. Hoy en día, una de las principales contradicciones que vivimos es que muchos empresarios no encuentran mano de obra calificada, mientras que los jóvenes no siempre obtienen empleos bien remunerados en sus campos de preparación. El modelo de formación dual se desarrolló precisamente para cerrar la brecha entre lo que los estudiantes aprenden en las escuelas y las competencias que exige el mercado laboral.

Tal como sugerí anteriormente, los aprendices son jóvenes entre los 16 y 21 años de edad originarios de nuestra entidad. Como muchos, crecieron en un hogar de clase media baja, de gente trabajadora. Sus padres, algunos, estudiaron hasta la secundaria y sus madres por lo general son amas de casa. Ellos tuvieron el deseo de prepararse para salir adelante por sus propios medios y están construyendo su propia historia por medio de la formación dual.

Hoy en día se están preparando para tomar decisiones, enfrentar desafíos y retos en su diario vivir profesional. Tienen iniciativa, pueden desempeñar con pronta eficiencia su labor y realizarla sin supervisión continúa. He aquí algunos otros testimonios:

Mi experiencia ha sido buena en la fábrica, en la forma en que nos tratan a los cuatro, y el compañerismo que tienen unos y otros está bien, son demasiado unidos todos; si hay algún festejo o un problema se echan la mano, si encuentran la falla en un troquel se ayudan entre sí y, en *sí*, está bien de mi parte. La verdad no me había relacionado con muchas personas así.

Lo que me motivó fueron los maquinados, ya que nos dijeron que íbamos a aprender a utilizar todas las maquinarias. Me ha cambiado un poco, la verdad; antes era un poco más serio y no hablaba mucho; desde que empecé este proyecto he sido un poco más comunicativo. Y si está un poco equilibrado, *sólo* que allá vamos a pasos agigantados y aquí por alguna razón vamos un poquito más despacio, no sé si aquí tengán un poco de miedo de que nos vaya a pasar algo.

Carlos Balderas

Tengo 23 años, vengo del municipio de El Marqués, aquí en Querétaro, soy parte del grupo de Formación Dual enfocado totalmente a la matricería. Para mí la matricería ha sido el área donde he querido desarrollarme laboralmente desde hace tiempo. A mi edad ya había tenido experiencia laboral, aunque siempre había buscado una oportunidad de desarrollo como aprendiz de matricero, pero jamás la encontré en la industria. Me inscribí al ICAT-EQ sin saber que estaba en desarrollo este programa. Cuando me hablaron del programa de Formación Dual me interesé mucho porque era lo que venía buscando y conforme se fue dando el proceso de selección nos fueron mostrando todo el cronograma de las materias que íbamos a ver y me fui interesando aún más; cuando se hizo el proceso de selección fui uno de los seleccionados para formar parte del grupo, a partir de eso se ha recorrido ya un año y siento que sí ha habido crecimiento en mí, laboralmente hablando. Ahorita no cuento con un sueldo, pero se tiene la esperanza o, mejor dicho, la motivación de que este programa nos puede traer cosas mejores; es un programa que promete mucho, pues todo está en aplicarnos en él para que las cosas se vayan dando acorde a lo planeado. Yo me siento comprometido con el programa, me gustaría dar lo mejor que esté en mí para que el programa pueda tener éxito. *Sí* ha habido cosas que hemos tenido que sacrificar; una de ellas ha sido el estar ganando

un sueldo. Ahorita sólo se está percibiendo lo que hay de beca. Esas son las cosas entre comillas que he sacrificado, pero me he dado cuenta que hay mucha gente que me ha brindado su apoyo: mi familia, aquí mismo en la institución, en la empresa. Hay mucha gente que comparte su experiencia laboral con nosotros que apenas somos aprendices, y eso motiva mucho y lanzan las ganas de seguir adelante en este programa.

Urías Ibarra

La significación de la experiencia, sus retos y expectativas

Por último, nos gustaría presentar algunas significaciones y retos que cada parte involucrada prevé, de frente a los siguientes años de la experiencia.

Para la empresa PSM

Implica mantener el ritmo de formación de los aprendices. Nos comentan personal de la empresa que el Sr. Siegfried Fischer va esporádicamente “y entra derecho a ver a los alumnos. Se pasa todo el tiempo con ellos, no ve otra cosa que no sea darle seguimiento al programa dual”.

También la empresa aprovecha las ventajas que presupone la relación costo-beneficio, al estimular el desarrollo temprano del joven profesional con la integración simultánea de la teoría y la práctica. Ahorra así recursos para capacitaciones futuras.

Ellos han visto de primera mano el éxito que hasta el momento va teniendo el programa y de la verdadera dualidad que se da tanto que se está por iniciar una segunda generación con ocho alumnos más, quienes habrán de vivir el mismo proceso que los primeros cuatro jóvenes pioneros e iniciar actividades en marzo de 2017.

En definitiva, la modalidad de formación profesional dual que PSM decidió iniciar junto con ICAT-EQ aporta una serie de beneficios sociales vinculado con el éxito que ha tenido este sistema educativo en muchas partes del mundo y, poco a poco, más concretamente en México y ahora en Querétaro: desde la disminución del desempleo juvenil y la reducción de la tasa de abandono escolar hasta la implicación empresarial en el desarrollo educativo y un crecimiento social sostenible.

La empresa ha experimentado un régimen de alternancia entre centro educativo y empresa, con un número de horas o días de estancia variable

conforme avanzan los semestres, y un conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de los estudiantes, al combinar la formación recibida en un centro educativo con la actividad práctica del centro de trabajo. Sin duda, PSM acuñó un esquema donde gana el aprendiz porque al concluir su formación tendrá un trabajo garantizado y de amplio reconocimiento dentro de la compañía; gana la empresa porque el capacitando estará formado bajo su propia cultura laboral y contextualizado con el hacer y la productividad, lo que a la postre coadyuvará a su competitividad, y gana el ICAT-EQ al contar con un esquema formativo totalmente pertinente al mercado laboral y de trascendencia nacional que está aportando en un sector estratégico para la entidad.

Para los aprendices

Sin duda, el primer año de la experiencia ha significado, para los jóvenes, un año de grandes retos, donde vieron cristalizados sus objetivos. Cada uno experimentó en carne propia los avances de un programa muy completo que está formándolos para la vida y para el trabajo.

Una de las cosas que más escuchamos de los jóvenes que capacitamos es la insatisfacción en el trabajo, no sólo por lo económico sino por la sensación de no estar desarrollando todo su potencial, de sentirse en el sitio equivocado, desarrollando funciones ajenas a sus habilidades, lo cual produce una gran frustración en la persona. Éste ya no será el caso de nuestros aprendices porque día a día nos demuestran su interés no sólo en seguir adelante con el programa sino de ir cada vez más rápido y con mayores alcances. Finalmente, la felicidad en el trabajo “significa sentirse útil y gratificado”, y ellos están en esta condición.

Los padres de familia siguen en contacto con nosotros. Incluso cuando alguien no se está desarrollando al mismo tiempo y al nivel que los otros, inmediatamente es identificado y nos ponemos en contacto con la familia para ver si algo que ocurre en su casa puede ser el motivo por el cual no se da el máximo. Más que vigilados se sienten atendidos.

Para el ICAT-EQ

Tuvimos varios efectos positivos que hemos debido ir administrando, empezando primero por reconocer la labor de quienes concibieron,

alimentaron y aportaron todo su conocimiento para que este proyecto funcionara y, segundo, el haber hecho esta apuesta posicionó al ICAT-EQ como una institución de avanzada y sin miedo a escalar en la profesionalización de técnicos y de oficios calificados, que puede participar en la formación más especializada de jóvenes de la industria manufacturera.

Hoy en día, producto de esta formación dual, logramos llamar la atención del clúster automotriz de Querétaro y firmar un convenio de colaboración, integrarnos como sus socios y emprender ejercicios de vinculación que antes no teníamos para ofrecer servicios educativos a las más de 300 empresas dedicadas al ramo de autopartes en nuestra entidad.


Desde el punto de vista académico también se logró exponer el proyecto para su evaluación a la Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP. Y como cereza en el pastel nos reunimos con Andreas Müller, Subdirector en AHK México para solicitar la evaluación de los aprendices por parte de la Cámara de Comercio México-Alemana, (CAMEXA) para obtener la certificación internacional que reciben los jóvenes matriceros en Alemania. Y no sólo eso, también estamos en la ruta para formar tutores para las empresas.

Hemos entendido que este proyecto de formación es un proceso que nunca termina, y por ello hemos solicitado nuevamente el apoyo del SES para que una segunda misión valide los avances del programa en los términos en que CAMEXA nos pide para la certificación internacional. Así, podríamos exponer ante otras empresas los avances y alcances de este programa piloto que gira en torno de las buenas prácticas de este modelo educativo y profesional que reduce el desempleo juvenil, brinda oportunidades de futuro a las nuevas generaciones y contribuye al desarrollo de un tejido empresarial sostenible.

¿Por qué era importante contar esta experiencia? Porque es algo nuevo en el sistema ICAT; porque es algo todavía novedoso en el sistema educativo mexicano; porque los riesgos son muchos pero vale la pena intentarlo; y porque...

“¿Qué sería de la vida si no tuviéramos el valor de intentar algo nuevo?”

Vincent van Gogh



***CAPACITA-T: la competencia
como un puente hacia
una vida productiva
para las jóvenes madres
solteras de Durango***

Claudia Esther Soto Pérez*

Durango
CECATI 91

* Jefa del área de Capacitación del CECATI 91 en Durango, Durango. En la experiencia Capacitate implementó estrategias iniciales para el desarrollo de los cursos y coordinó las actividades académicas.

Madre, ni-ni, compromiso, capacitación, economía, incertidumbre, institución, esperanza, responsabilidad... una serie de palabras que sin imaginarlo se entrelazarían de tal manera que llevan a compartir esta experiencia.

LA MATERNIDAD HA SIDO —en prácticamente todas las culturas y parafraseando al poeta Octavio Paz— motivo de ceremonia y celebración. Esto es así por la fascinación que ha generado siempre el fenómeno de la vida y la continuación simbólica y material de la especie.

No obstante, cuando el embarazo no es producto de una decisión informada y libre puede generar consecuencias graves para los padres y todo el entorno familiar y social; en particular, para las madres menores de edad que todavía nuestra sociedad estigmatiza y que, desafortunadamente, en la mayoría de los casos, no cuentan con una formación académica que les permita obtener un empleo o tener solvencia económica para afrontar la responsabilidad de otra vida.

Por mencionar algunos datos históricos, en 2011 nacieron en México 472,987 niñas y niños, cuyas madres eran menores de 19 años; de ellas, 11,521 eran menores de 15 años. Esta cifra implica prácticamente que uno de cada cinco partos en México se registra en esos grupos de edad.

Durango, corazón de México, tierra de los alacranes, donde la monja se esconde y sus mujeres son puro corazón, también se ubica entre las entidades con un alto índice de embarazos adolescentes. En el tradicional Barrio de Cantarranas de la capital del estado se encuentra el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial núm. 91 —CECATI 91— donde varias historias de vida y académicas se tejen. Este relato cuenta la historia

de la estrategia que se inicia a fines del ciclo escolar 2013-2014 y que ha afectado de manera trascendental la vida de jóvenes madres solteras.

Los orígenes

En julio de 2013, el Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Educación Pública, dio a conocer una nueva modalidad de capacitación para el trabajo con un objetivo muy particular: capacitar a los jóvenes llamados “ninis”, jóvenes que ni estudian ni trabajan. Esta modalidad se estableció en planteles CECATI del país como un modelo de capacitación poli-funcional que permitía en un tiempo mínimo de cuatro meses incorporar al sector productivo a estos jóvenes, al partir de cursos base de una especialidad complementados con cursos transversales. Así, se buscaba el desarrollo de las competencias en este sector con el propósito de subsanar la alta incidencia de estos jóvenes en situación de ausencia laboral o ausencia en el aula.

El CECATI núm. 91 de Durango fue uno de los planteles seleccionados para llevar a cabo la modalidad, la cual empezó a gestionarse como una “bota” o “red de cursos” que debían impartirse teniendo como base los cursos designados de las especialidades de Estilismo y Bienestar Personal, y Asistencia Familiar y de Salud. Ante el reto, era necesario analizar —a través del área de capacitación— a qué docentes debíamos invitar para participar, con el objetivo de que elaboraran un plan de sesión por cada curso, considerando la duración en horas que se señalaba en la “bota”. Un criterio importante en este análisis era la riqueza de la experiencia del docente para desarrollar los contenidos y alcanzar los objetivos propuestos. Nadie imaginaba que esto sólo era el inicio de una serie de actividades de una estrategia que habría de afectar nuestro que-hacer institucional.

En una reunión con la subdirectora de Enlace Operativo en Durango se planteó el primer reto: ¿Cómo dar difusión al programa que se denominó *CAPACITA-T* a la comunidad y generar un interés de participar? Inicialmente veíamos el objetivo de captar a los ninis, pero dentro de este grupo nos dimos cuenta de que, en la actualidad, específicamente en la capital de Durango, se presenta una alta incidencia de madres niñas-jóvenes que, en su mayoría, se caracterizan por ser mujeres con

educación básica, en el mejor de los casos con secundaria terminada, de estratos sociales bajos, y que llevan a cabo la crianza de los hijos y el manejo del hogar sin la compañía o apoyo de una pareja, por decisión propia o por circunstancias de su entorno. Ante esta realidad pensamos que si se lograba captar el interés de estas jóvenes tendrían una alternativa de mejorar su vida y hacerlas autosuficientes para beneficio de sus hijos.

Fue entonces que nos dimos a la tarea de propiciar acercamientos a instituciones como la Secretaría de Desarrollo Social en el Estado y organizaciones sociales que tuvieran una mayor concentración de información y enlace con madres adolescentes, tomando en cuenta que, durante 2014, en Durango se presentaron más 5,000 embarazos en jóvenes con este perfil.

Como todo principio, para arrancar este programa se tenían que asumir retos de implantación y desarrollo. En el CECATI núm. 91 lo tomamos como la semillita que nos enviaban y que de nosotros dependía su cultivo, riego y cosecha.

La respuesta de las jóvenes

Después de una serie de reuniones y actividades de difusión del programa *CAPACITA-T* se empezaron a ver los frutos. La respuesta a la convocatoria fue tan buena que superó nuestras capacidades. El inconveniente principal fue el cupo limitado, ya que rebasó las expectativas y en el CECATI núm. 91 no teníamos espacio suficiente para aquellas jóvenes madres que estaban poniendo en nosotros sus posibilidades y esperanzas de tener una mejor calidad de vida en un futuro inmediato.

La tarea de recibir a las jóvenes que acudieron a registrarse a plantel fue una inyección de motivación, y al mismo tiempo ha sido uno de los momentos más difíciles que he tenido que afrontar cuando se tuvo que tomar la decisión de “ni una más” por cuestiones de espacio. El tener que comunicarles que el cupo era limitado y escuchar a una joven con su hijo en brazos decir: “No pude llegar antes porque no tengo dinero para pagar el autobús, vivo en una colonia lejana y me trasladé caminando con mi hijo en brazos. El último recurso que tenía lo ocupé en comprarle la leche a mi bebé”, me conmovió profundamente. En un segundo pensé: “Si tan sólo hubieras llegado unos minutos antes tendría

un lugar para ti aquí”, pero el hubiera no existe; entonces me dije que tenía que ayudar. Me comuniqué a un plantel hermano de esta ciudad, donde le pudieron ofrecer un lugar en este programa, que la joven aceptó y pude zafarme de alguna manera de ese cargo de conciencia. En esa ocasión muchas preguntas acudieron a mi mente: ¿Qué estamos haciendo mal? ¿Dónde habían quedado los valores? ¿Y la educación sexual a los hijos? Mi intención no era juzgar a los jóvenes, sino preguntarme sobre lo que estábamos haciendo mal como sociedad, ¿en qué estábamos fallando?

De esta situación vivida surgió el segundo gran reto: motivar a quienes debían colaborar con este programa y que serían los actores estelares al igual que las jóvenes: el personal docente y administrativo. Con los cupos llenos era tiempo de ponernos literal la camiseta “*CAPACITA-T*, el futuro en tus manos”, y convertirnos en una nueva familia para estas jóvenes.

¡Qué gran responsabilidad! porque dependiendo del lado del escenario donde estés queda el futuro en tus manos (como dice el lema de *CAPACITA-T*). Queda en las adolescentes, madres solteras, y de esos hijos que necesitan una oportunidad para salir adelante. También queda en la labor de una correcta interpretación de los programas que los docentes deben replicar en el aula-taller para que las jóvenes —a través de su participación en este programa— tengan la opción de cambiar su vida.

El reto académico

Como sucede en la mayoría de los casos cuando se presenta un nuevo reto que nos exige salir de nuestra zona de confort, la resistencia fue parte del camino. Esto se presentó en algunos docentes y directivos cuando en el CECATI núm. 91 se dio a conocer el nuevo programa *CAPACITA-T*. Habría que darles la razón sobre esta primera reacción, porque la verdad no teníamos mayor información que la descrita anteriormente. Sabíamos que para el caso de la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal se tendría que desarrollar un plan de sesión del curso de Corte de cabello para dama y caballero, considerando la experiencia y las estrategias didácticas que permitirían en el menor tiempo posible el dominio de cuando menos una competencia básica. En los cursos

transversales se proponía, por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) la impartición de los cursos presenciales de Emprendurismo e inglés y de Informática y Administración del tiempo a través de la formación en línea.

Era necesario hacer cambios en la programación de cursos para generar espacios académicos e impartir el Paquete Polifuncional de Estilismo y Bienestar Personal y el de Asistencia Familiar y de Salud. En el caso de Estilismo y Bienestar Personal se seleccionó el horario matutino y a la instructora, Alejandra de la O, para la impartición de los cursos base; el curso de Emprendurismo quedó a cargo de la profesora Blanca Parra; el de Informática contaba con el instructor Eduardo Soria, y el de Inglés sería impartido por la instructora Susana Guerrero.

Para la especialidad de Asistencia Familiar y de Salud, el cual se impartiría en el turno vespertino, se contaría con dos instructores externos: los psicólogos César Medrano y Nardel García. Para Informática se contó con la participación de Édder Vargas, en Emprendurismo teníamos a Miriam Gastelum, y en Inglés a la profesora Raquel Muro. Enseguida daré cuenta de cómo se fueron desarrollando los programas, contenidos y estrategias didácticas de los cursos a la vez que se presentaron una



serie de barreras y situaciones que centralmente no se consideraron oportunamente para el arranque del programa.

El diseño de los cursos

La instructora Alejandra de la O fue quien elaboró el plan de sesión del curso de Corte de cabello para dama y caballero considerando que se debía ampliar la duración del curso propuesta inicialmente de 60 a 100 horas, por ser el tiempo mínimo para el logro de una competencia. De igual manera fue desarrollando los planes de los cursos de Aplicación y Decoración de Uñas y Tratamientos Faciales que fueron la propuesta a la Subdirección de Enlace, quien les dio el visto bueno y los compartió a otros CECATI para su aplicación. Cabe hacer mención que también se elaboraron listas de materiales, insumos y herramientas necesarias por los participantes.

Para el curso de Desarrollo de Habilidades Básicas para el Emprendimiento se consideró aplicar el contenido del módulo semilla y módulo líder, que recibió en capacitación previa la profesora Blanca Parra, el cual tenía por objetivo fomentar el espíritu emprendedor de las jóvenes para iniciar su negocio.

A través de la formación en línea del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), dependiente de la DGCFT y encargado de impartir capacitación presencial o en línea de los programas de actualización y formación) se impartirían los cursos de Manejo de Windows e Internet, y Administración del Tiempo, para los cuales se designaron a los instructores Eduardo Soria y Blanca Parra como los tutores que auxiliarían a las alumnas. Respecto al curso de Inglés, la encargada de prácticamente introducir a las jóvenes al mundo de la comunicación en otro idioma fue la profesora Susana Guerrero.

Esta estructura de cursos fue únicamente para la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal y cambiaría los cursos base para la especialidad de Asistencia Familiar y de Salud con los cursos de Orientación Básica para personas con discapacidad, Lenguaje de Señas Mexicano, Sexualidad en la Discapacidad y los mismos cursos transversales de Emprendurismo, Administración del Tiempo, Manejo de Windows e Internet, e Inglés.

Los obstáculos y las estrategias

Al reducirse a la mitad el tiempo que se destina en capacitación para el curso regular de Corte y Peinado (200 a 100 horas), el reto fue lograr que las alumnas obtuvieran el dominio de la competencia en un tiempo más reducido. Para este propósito se desarrolló de forma intensiva una campaña de cortes de cabello gratuitos supervisados por la instructora Alejandra de la O, en la plazuela Baca Ortiz de Zarate, punto de reunión de una gran cantidad de población, sobre todo de las comunidades cercanas a la ciudad o de personas de bajos recursos debido a la presencia de paradas de transporte urbano y suburbano. Esta acción permitió la práctica con gran volumen de personas y fue un detonante para motivar a las alumnas a esforzarse para cumplir con todo el programa. Retomar actividades académicas después de haber sido madres, el hecho de sentirse útiles a su comunidad y visualizar que ya estaban en el camino de tener una fuente de ingresos para sus hijos, las animó a saltar muchos obstáculos.

Esta actividad les permitió valorar el aprendizaje, así como sentirse productivas e identificar que no sólo estaban siendo receptoras de un conocimiento, sino que a la vez estaban tomando el rol de aplicar éste en beneficio de un tercero, pasando a ser mujeres activas en la sociedad. Estas prácticas se replicaron también para los cursos de Aplicación y Decoración de Uñas y Tratamientos Faciales.

Ahora bien, en el CECATI núm. 91 existe la cultura de la conformación de *portafolios de evidencias* para los cursos que se imparten en el esquema de Educación Basada en Competencias, y se decidió que esta herramienta también se pondría en práctica en el programa *CAPACITA-T*. Así, las alumnas fueron integrando una a una las evidencias de conocimientos teórico-prácticos que iban adquiriendo y, tal como nos comentó Giselle Corazón Jiménez —una de las egresadas de este programa, madre soltera de una niña y con un padre enfermo en fase terminal que agudizaba su situación económica ya de por sí delicada—, este ejercicio fue de mucha utilidad en el proceso de acceso al mercado laboral: “el portafolio de evidencias es la llave que nos abre la primera puerta a la oportunidad de empleo; con ello demostramos en un primer momento todos aquellos conocimientos que adquirimos”.

Al inicio de la impartición del curso de Desarrollo de Habilidades para el Emprendimiento, o “emprendurismo”, la instructora percibió desinterés y cierto tedio de las participantes relacionado con los contenidos del módulo, ya que era mucha la avidez de conocer el resultado de estos módulos y cómo se aplicarían, pero poco tiempo para obtenerlo. La profesora Blanca Parra optó por realizar una investigación de campo en el Instituto Nacional de Emprendimiento, la Secretaría de Economía, la Universidad Tecnológica de Durango y el programa Autoemplea en búsqueda de mejorar el curso. Así, obtuvo las herramientas para elaborar



un plan de negocios orientado a cualquier rama de comercio o servicios y propuso a la jefa del área de capacitación la implementación de una estrategia didáctico-pedagógica en el contenido del curso, fusionando los módulos semilla y módulo líder y ampliando la currícula a partir de la experiencia docente para enfocarse en la elaboración de un plan de negocios. Con esta medida, se promovió la puesta en práctica de los conocimientos que se adquiriesen durante la formación y se mantuvo el interés de las alumnas en el curso con la idea de obtener un producto tangible. Asimismo, este curso se complementó con pláticas, visitas e información de las instancias gestoras y otorgantes de créditos para el pequeño emprendedor como lo es el Instituto Nacional del Emprendedor, la Secretaría de Economía del Estado, el programa Progres, Nafin, etcétera. Esto permitió

que la capacitanda acudiera a estas instancias y pudiera establecer un pequeño negocio, sin necesidad de enfocarlo únicamente a las especialidades de Estilismo y Bienestar Personal y de Asistencia Familiar. Esta estrategia se ha replicado en el curso de Desarrollo de habilidades para el emprendimiento de la especialidad de Administración, a cargo de los docentes que han colaborado en este programa.

Originalmente, los cursos relacionados con Informática y Administración se tomarían en línea a través de la plataforma CIDFORT; sin embargo, a lo largo del avance de los cursos base de las especialidades, los

instructores —en acuerdo con la jefa de área de capacitación— valoraron la conveniencia de que la formación fuese presencial. Entonces se decidió que la capacitación en línea no resultaba conveniente para los participantes que no contaban con conocimientos de informática, ¿cómo se les podría capacitar a través de la operación de una plataforma en línea? El mismo cuestionamiento que nos hicieron las alumnas cuando inicialmente se les informó que este curso sería virtual. De esta manera, el instructor Eduardo Soria y la designada para el curso Administración del Tiempo, la maestra Blanca Parra, elaboraron el plan de sesión haciendo esta consideración en el contenido temático para el logro de los objetivos.

Los instructores siempre trabajaron bajo presión en el diseño de los planes tanto por la corta duración de los cursos como por el tiempo que transcurría entre el diseño y su aplicación. Los planes de sesión nuevamente se presentaron a consideración a la subdirección de Enlace Operativo quien, al escuchar los argumentos para la impartición de los cursos presenciales autorizó que se llevaran a cabo tal y como se había planeado.

Mención aparte merece el desarrollo del contenido del plan para el curso de Aplicación Básica del Inglés para la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal, ya que la evaluación diagnóstica de la instructora Olga Guerrero arrojó que el nivel de conocimientos de las jóvenes era muy deficiente o casi nulo, y se contaba con muy poco tiempo para obtener una competencia. Entonces, en consenso, se decidió que a partir de los vocablos básicos las alumnas establecerían una conversación relacionada con la prestación del servicio en una estética. Posteriormente, se acordó con la instructora de inglés, la maestra Olga Guerrero, que el contenido del curso se enfocara en la aplicación de vocablos relacionados con el campo profesional y en conversaciones básicas para la prestación de un servicio. Estas conversaciones serían del tipo: agendar una cita para un corte de cabello y preguntarle al cliente qué tipo de trabajo deseaba que se le realizara o incluso sugerir alguno. Este enfoque tuvo mucho sentido pues como comentan las alumnas: “Durango, y en especial su capital, está teniendo un incremento en el turismo ecológico y cultural y, por lo tanto, ha aumentado la demanda de estos servicios”.

Algunas estrategias que se implementaron para la interacción de los cursos base y los cursos transversales pensando en mantener la asistencia

y la motivación de las jóvenes madres en todas las sesiones fueron las siguientes:

Si en el curso de Corte de Cabello para Dama y Caballero se estaba desarrollando el tema de Tipos de Rostro, la instructora Alejandra de la O lo platicaba con el instructor de Informática, Eduardo Juan Soria, para que se capacitará a las alumnas en cómo obtener imágenes de internet, subir fotografías e insertarlas en presentaciones electrónicas. Al respecto, Idaly García, joven madre de un niño y alumna destacada de este programa, comenta: “literalmente nos fueron llevando de la mano de un curso a otro, de tal forma que no era posible bajar la guardia en cuanto a faltar o no aplicarse en los trabajos porque la falla de uno resultaba perjudicial en el otro”.

Conforme fue avanzando el paquete, en el curso de Desarrollo de Habilidades Básicas para el Emprendimiento en forma individual, pares o en equipo, las alumnas se fueron enfocando en la elaboración de su plan de negocios a partir de los cambios propuestos por la instructora en el contenido del curso. Este plan de negocios podía serles útil para instalar una estética donde brindaran los servicios en los que se capacitaron como Corte de Cabello, Aplicación de Uñas y Maquillaje, o incluso para instalar un negocio con otro giro comercial o de servicios que fuera de mayor interés para ellas. Tal como lo hizo la instructora de Estilismo y Bienestar Personal, la instructora de Emprendurismo tenía un diálogo cercano con el instructor de Informática para alinear actividades y encaminarlas hacia donde iban los proyectos del plan de negocios de cada alumna, de tal forma que tanto la presentación electrónica como escrita contaba con la asesoría y guía del instructor Eduardo Soria.

En el curso de Administración del Tiempo se elaboró una agenda de atención al cliente que consideraba el servicio que se brindaría en el proyecto que se iba a emprender, también valiéndose de las herramientas informáticas para la elaboración de la presentación escrita y electrónica.

El programa *CAPACITA-T* tuvo carácter nacional y estatal; la diferencia en los resultados delimita el caso del CECATI 91. ¿Cómo se manejó? ¿Cómo se planteó? ¿Cómo se aplicaron los instructores para poner en el mismo nivel y sintonía a todas las alumnas, considerando que venían con conocimientos, interés y compromisos diferentes?

Las respuestas a estas preguntas, las registra en su versión Herminia Fernández, subdirectora de la Coordinación de Enlace Operativo en Durango:

El programa *CAPACITA-T*, para mí, desde que inició fue un gran reto, me agradó la idea, la estructura y lo que implicaba; sin embargo, ha resultado todo un reto porque la población a la que nos dirigimos la tenemos que convencer para que se incorpore a los planteles, y aún más para que tome cursos de diferentes especialidades. Es de reconocer al CECATI núm. 91 al enfrentar el reto con una estrategia para que el programa funcionara, y dar cuenta del trabajo en equipo que conformaron los docentes, viendo el paquete polifuncional como el objetivo para todos. El programa *CAPACITA-T*, como se sabe, es un paquete conformado por diversos cursos: la especialidad base y los cursos transversales como Administración del Tiempo, Desarrollo de Habilidades para el Emprendimiento, Manejo de Windows e Internet e Inglés; la guía de la Jefe de Capacitación, Claudia Esther Soto Pérez para llevar a cabo este proyecto fue clave en el resultado. Inicialmente la Subdirección de Enlace llevó a cabo una Academia Estatal para organizarnos porque no teníamos la paquetería didáctica; allí se les comento de la importancia de llevar a cabo este programa, pero que tenía sus dificultades, y que para esto necesitábamos conformar un trabajo colaborativo entre todos, directivos y docentes; y grande fue mi sorpresa y mi orgullo ver en el CECATI 91 que lograron una compenetración entre los docentes, el ir a las prácticas y darle seguimiento a la formación en el servicio a la comunidad en la Plazuela Baca Ortiz. Fue muy grato ver muy entusiasmados a los alumnos con su capacitación; y fue más grande mi sorpresa en la clausura de los cursos del programa cuando los alumnos realizan la exposición de sus trabajos ante los docentes, expusieron su plan de negocios a través de power point, que elaboraron en informática y realizaron un ejercicio vivencial de brindar un servicio en inglés. Allí nos dimos cuenta que el éxito del programa es que los maestros trabajen con un objetivo común. Conseguir que los alumnos de *CAPACITA-T* egresen de los siete cursos y obtengan sus constancias; allí es donde podemos evaluar el programa, su éxito, y el reto para mí como subdirectora es lograr que los demás planteles también realicen este trabajo colaborativo de los docentes.

También la instructora de Estilismo y Bienestar Personal, Alejandra de la O, compartió que en este programa *CAPACITA-T*, a la alumna se le permitió elegir su trayectoria formativa y al docente llevarla de la mano a través de una estrecha colaboración. De lo contrario no hubiese sido posible sacar adelante a estos grupos, ya que las participantes vienen —salvo la característica en común de ser madres solteras— de diferentes contextos, por lo que es necesario aplicar de forma permanente estrategias reflexivas y flexibles que atiendan las necesidades de cada una de ellas, para generar así un aprendizaje significativo tanto para la alumna como para el grupo de docentes.

Una ventana de oportunidades

Las jóvenes madres de familia que cuatro meses atrás, al inicio del programa *CAPACITA-T*, llegaron con un bajo perfil social, emocional, académico y económico, tenían ahora una nueva ventana de oportunidades a través del conocimiento adquirido para el autoempleo o el empleo. Con las capacidades desarrolladas podían realizar cortes de cabello para dama y caballero, colocar y decorar uñas, maquillar rostros, presentar su portafolio de evidencias a sus clientes o empleadores potenciales o buscar en las instancias correspondientes algún financiamiento para emprender un negocio, tal como lo habían plasmado en su plan de negocios. Sobre todo, al finalizar el programa parecían otras mujeres con la autoestima que se genera al tener más conocimiento y una mayor sensibilización —por las pláticas y conferencias que también se les impartieron— para comprometerse con su desarrollo personal para el bienestar de su familia y ante la necesidad de fortalecerse como jóvenes madres responsables y empoderadas.

No sólo el mayor peso lo tuvieron los cursos de las especialidades base, sino también en el caso de los cursos transversales llegó a afectar en diferente medida a las jóvenes, considerando las particularidades de cada una, como es el caso de Marisol, quien es una joven muy entusiasta, pero le faltaba sistematizar sus actividades para tener orden y aprovechar mejor el tiempo, y así lo describe a continuación:

Mi nombre es Marisol Soria. A mí en lo personal me ha servido mucho Administración del Tiempo ya que soy una persona muy activa, siempre me la paso haciendo de todo y no me alcanzaba el tiempo; ahora le comento a la maestra Caty que nos impartió el curso, que ahora es una maravilla: me organizo y me alcanza el tiempo. Emprendurismo me encanta porque me enfoqué en lo que quiero ser. Siempre he tenido la base que quiero ser estilista; emprendurismo me ha servido por que he podido identificar que no sólo es querer, sino debo identificar el cliente, lo que necesito, lo que voy a ofrecer, cómo lo voy a ofrecer, que realmente se necesitan muchas cosas y debo tener un plan bien estructurado para tener un buen resultado. Cuando me inscribí me dijeron que venían varios componentes o cursos, pero yo venía basada sólo en estilismo. Mi sorpresa es que me han servido mucho todos los cursos.

Así como a lo largo de los cuatro meses se fue logrando un avance en las competencias del programa *CAPACITA-T* también fue avanzando el estado de gravidez de Olga Jiménez, alumna quien a sus 16 años nos sorprendió con su embarazo juvenil y que dio a luz casi al término del programa. En la clausura de los cursos, con escasas dos semanas de haber tenido a su niña, realizó la exposición de su plan de negocios y reconoció:

El plan de negocios desarrollado en el curso de Emprendurismo del programa *CAPACITA-T* lo vamos a poner en acción mi hermano mayor y yo con ayuda de mi mamá, que ya fue alumna de este CECATI 91. Hoy que ya soy madre voy entendiendo la responsabilidad tan grande de proveer y dar una buena vida a mi hija, sin que esto corte mi educación. Vamos a poner una papelería con servicio de internet en donde nosotros, como hermanos, vamos a intercalar turno para continuar con nuestros estudios; también nos apoyará mi mamá sobre todo en la atención y cuidado de mi pequeña hija. Hoy entiendo la importancia de aprovechar las oportunidades que nos brindan nuestros padres en el momento que corresponde que la vivamos. Gracias a los conocimientos que adquirí en *CAPACITA-T* fomenté el interés de continuar preparándome, lo que me brinda la opción de autoemplearme para subsanar cuando menos las necesidades primarias.

Asimismo, es importante destacar que se logró un ambiente colaborativo entre las alumnas y los docentes, quienes no dudaron nunca en apoyar a las chicas conociendo su falta de recursos. Las apoyaron com-

partiendo el material de trabajo para sus prácticas, imprimiendo sus ejercicios, sus planes de negocios, su agenda de trabajo..., todo esto en material reciclable para fomentar la cultura de la sustentabilidad, y pensando en no desistir hasta desarrollar al menos una competencia que les permitiera facilitar su inclusión laboral.

La importancia de la estrategia en la vida de las jóvenes

El significado de esta experiencia y el efecto o factor de cambio en la vida de nuestras capacitadas se da en la voz de sus relatos, en esas historias de jóvenes madres sin oportunidad de un empleo formal por tener un hijo con discapacidad y que necesita atención, y tantas otras mujeres que llevan la angustiada responsabilidad de ser padres y madres a la vez.

Así, escuchamos a Giselle Corazón decir: “El CECATI con *CAPACITA-T* me ha cambiado la vida, se convirtió en un reto para mejorar y salir adelante con mi hija, sembró la semilla de seguir capacitándome, y a dos años de iniciar con *CAPACITA-T* aquí sigo en cursos regulares de la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal, ya pongo uñas postizas a domicilio. A través del CECATI tengo un empleo de medio tiempo en una estética que a la vez me ha permitido dar a conocer mi trabajo, por lo cual acudo a domicilio a dar un servicio que ve reflejado en ingresos para mi familia. Yo seguiré en el CECATI “CECATI 91 *forever*”. Aquí, se aprecia el sentido del esfuerzo realizado, y cómo el programa significó —en muy poco tiempo— un cambio significativo en su trayectoria.

Por otro lado, volteo y miro a Perla Moreno, joven que es de las pocas alumnas, pero muy pocas, que no son madres, quien nos comparte:

Fui parte de la primera generación de *CAPACITA-T*; yo con el curso de Desarrollo de Habilidades Básicas para el Emprendimiento elaboré un plan de negocios, y lo trasladé al negocio informal familiar que es la elaboración de pan integral. En lo particular, me gusta cocinar pastelitos y galletas, por lo cual utilicé el proceso de elaboración para un proyecto de negocios y empecé a cocinar estos productos y a vender con ayuda de mi familia. El ingreso me ha permitido continuar con mi carrera profesional. Actualmente, estudio Administración de Empresas

en el Instituto Tecnológico de Durango y puedo subsanar los gastos que estos estudios generan; también me contrataron como edecán en Garban Models y lo aprendido en Estilismo me ha permitido mejorar mi imagen. La verdad, los cursos han sido de mucho beneficio y me han ayudado en mi carrera, me han generado confianza. Los maestros se abren mucho contigo y te dan libertad para comunicarte, te apoyan al hacerte valorar la oportunidad para que emprendas tu negocio.

Ahora bien, *CAPACITA-T* no sólo ha sido una oportunidad para jóvenes madres de familia, sino también para aquellas personas que por su discapacidad llegan a pensar que no existe una opción de mejora para ellas, como sucedió con Cecy, quien, con su participación en el programa, pudo cambiar su visión de vida, y marcar en su vivencia un antes y un después, tal como menciona a continuación:

Mi nombre es María Cecilia Sánchez, hice el programa *CAPACITA-T* en la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal. En lo personal fue un apoyo muy bueno y yo busqué este curso. Tengo una discapacidad llamada mielomeningocele lumbar; llevo 16 operaciones y cuando busqué este curso fue porque, por lo mismo, tenía una depresión muy fuerte. Me dije: “Me voy a poner a trabajar, a estudiar a hacer algo”, y vine al CECATI 91 y me dieron apoyo, me dieron la oportunidad de estudiar, me ayudaron con el material. El curso fue práctico y comencé a sentirme mejor a sentirme activa. Para mí fue difícil terminar el curso porque, a veces, por la misma enfermedad, estaba malita del estómago y les decía que para mí no debían tener consideraciones: “Me tienen que tratar igual que las demás”. Económicamente no estoy bien, yo tengo mi estética, la tenía cerrada por falta de práctica, por falta de recursos para abrirla y el venir y que te expliquen tanto cómo administrar el tiempo, cómo hacer un trabajo, cómo organizarte económicamente, desde ese paso que te expliquen hasta aprender lo demás está superbién. A mí me sirvió mucho, cada paso, cada materia que vimos lo aproveché al mil, y sobre todo con los grandes maestros que te ponen y siempre son un gran apoyo. El plantel, todo el personal son muy buenos; a partir de allí ya hago trabajos a domicilio, todavía no abro mi estética, pero ya la tengo en un futuro visualizada. El tomar los cursos de inglés y computación me permitirán trabajar fuera del país, así como hacer otro tipo de vida.

Como se sabe, las jóvenes de este perfil han iniciado la etapa de la maternidad solas, sin una pareja o sin la protección de la familia. Debido al temor a lo desconocido, por la circunstancia de verse con la responsabilidad de los hijos, las diversiones limitadas y la imposibilidad de continuar con las metas iniciales de formación, las jóvenes son abandonadas por el padre de sus hijos y se encuentran con el doble rol de padre y madre abruptamente, con todo lo que implica esta condición. Para muchas de ellas, el programa ha abierto la posibilidad de enfrentar sus miedos y hacer frente a su situación de una manera digna. Así lo cuenta la joven Marifer:

Soy María Fernanda, alumna de *CAPACITA-T*, que me ha permitido generar una fuente de ingresos, para mí y para mis hijos. Soy mamá de dos hijos, uno de los cuales tiene un pequeño retraso; estoy batallando mucho con él, por lo cual no puedo trabajar formalmente. Aquí en el CECATI 91 vengo y aprendo cosas: cómo cortar cabello, poner uñas, maquillar, y pues van a mi casa y me buscan para que les haga algún trabajo y así obtengo dinero. El papá de mis hijos me dejó; para él fue más fácil irse y dejarme con mis hijos y él vivir aparte para seguir estudiando. Me ha ayudado mucho la maestra Caty con los proyectos de negocio. Mi ex pareja y yo teníamos un proyecto de venta de pollo, pero por la separación esto no se realizó; ahora con la guía de la maestra Caty he ido desarrollando el proyecto aun cuando no se relaciona con el estilismo. Yo no duro mucho en los trabajos por lo mismo de que me salgo para atender a mi hijo, pero voy a poder estructurar el proyecto para un futuro. Por ejemplo, van a buscarme y me solicitan que les haga un corte de cabello o un arreglo y pues ya me gana un dinero. Pienso seguir la preparatoria porque no la terminé, salí embarazada, pero los cursos de informática e inglés que nos impartieron me van a servir para elaborar mis trabajos en la preparatoria, o competir para un trabajo en atención telefónica o donde se requiera el uso básico de la computadora e inglés. Aun cuando el tiempo de capacitación es corto, por ejemplo, al poder tener una conversación básica para ofrecer un servicio nos da la oportunidad de ganar un cliente.

Asimismo, Flor Idaly García es una capacitanda que desde el principio dio señales de ser una mujer comprometida con ella misma y con su hijo. Concluyó su formación en el programa y esto la impulsó a continuar

con una formación escolarizada más intensa. Actualmente, es alumna de la especialidad de Informática en los cursos regulares y una destacada estudiante en los cursos de la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal.

Las voces directivas

CAPACITA-T no sólo ha afectado a las jóvenes, sino que desde su inicio ha incidido de manera sustancial en las funciones directivas, como ya se ha descrito a lo largo de este relato. El compromiso de los directivos de implementar el programa ha sido fuerte y tiene un gran peso, sobre todo al conocer las historias de vida de las capacitandas. Cada directivo, desde su propia área, tuvo una función específica y puede dar cuenta del peso, de los beneficios y los obstáculos que el CECATI 91 enfrentó en este camino de diseño e implementación. Tal es el comentario que se presenta a continuación, del actual director del plantel:

El programa *CAPACITA-T* vino a fortalecer la capacitación que nosotros llevamos, ya que son en una actividad específica, y con ello permitió ampliar a cursos transversales que apoyaron un área de estudio. Con esto pudimos apoyar a las jóvenes madres para que al término de su capacitación pudieran desarrollar un proyecto de inversión. La satisfacción que tenemos en este CECATI es la evidencia de que varías, sino es que muchas jóvenes, se pudieron integrar al sector productivo, algunas con ese proyecto de inversión, otras con la capacitación que les dio la oportunidad de integrarse a ese sector. Estamos muy contentos; bueno no fue fácil, la verdad es que al principio no sabíamos cómo trabajar esto, no teníamos suficiente información, mas con la reunión que se hizo con el personal directivo y los docentes que se quisieron involucrar en este proyecto sacamos un producto muy



satisfactorio, con el cual pudimos ayudar a estas chicas e internamente pudimos integrarnos en un equipo de trabajo, y la verdad no lo podíamos hacer porque las áreas son diversas pero con *CAPACITA-T* al menos un pequeño grupo de docentes y directivos pudimos trabajar en equipo.

Juan Francisco Vázquez Maldonado
Director del CECATI 91

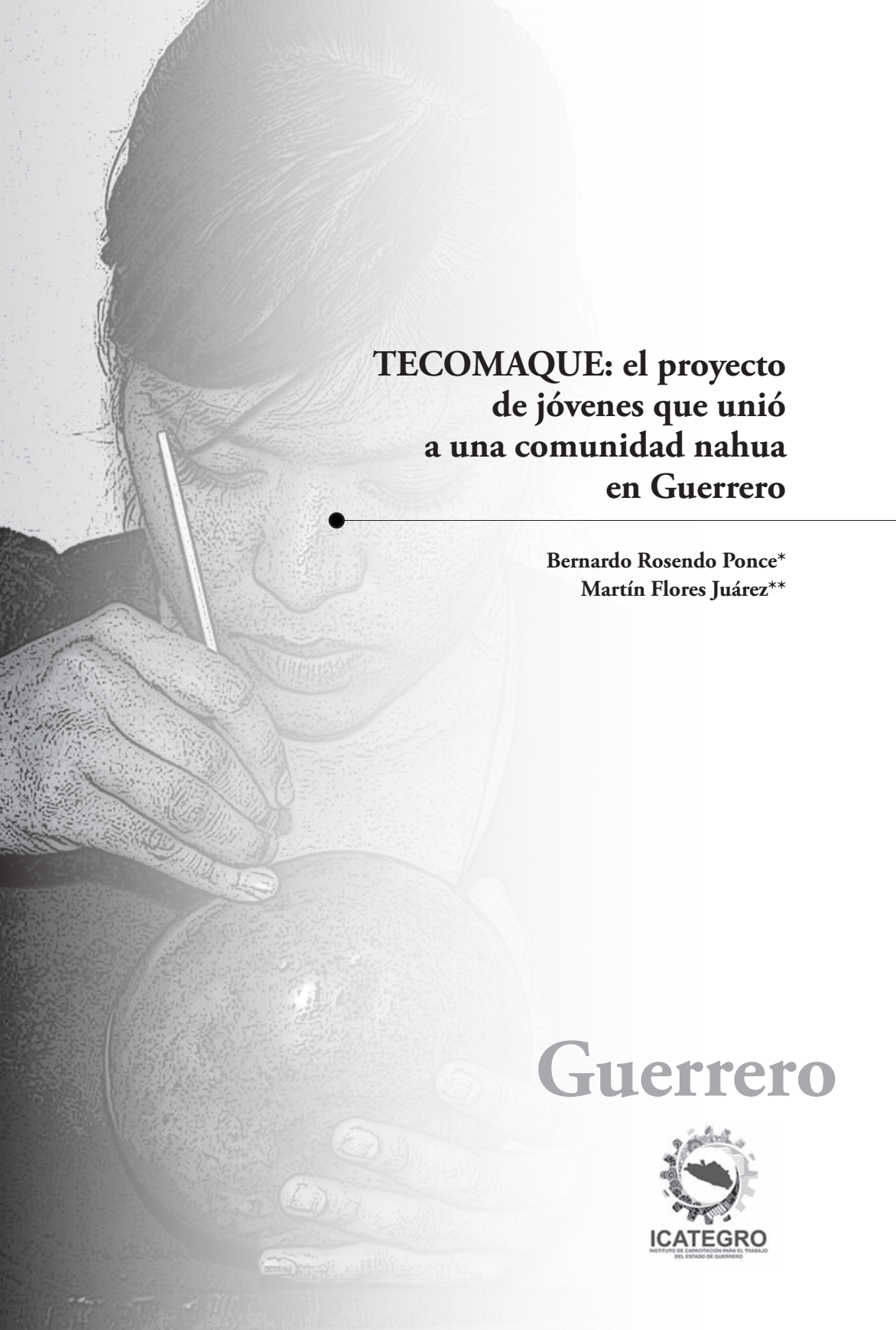
El recuento de los alcances nos lleva a identificar que se han logrado impartir 44 cursos, con los cuales hemos contribuido —a través de la capacitación que se les ha impartido— a cambiar la vida de más de un centenar de mujeres jóvenes madres que pertenecen a grupos vulnerables. A lo largo de su formación fueron recopilando evidencias que integraron en un portafolio, el cual ha sido presentado como una muestra de sus conocimientos al momento de solicitar un empleo. Han elaborado más de 50 planes de negocios y ha realizado más de 500 cortes de cabello gratuitos. Pero más allá de los números, se resalta el reconocimiento —a través de lo que las mismas alumnas han expresado— que con el trabajo desarrollado en este programa *CAPACITA-T* hemos logrado un cambio significativo en la trayectoria de estas jóvenes.

Reflexiones finales

A través de la recuperación narrativa de esta experiencia se ha podido dar cuenta de que el programa *CAPACITA-T* ha sido un factor de cambio en la visión de futuro familiar y personal de las jóvenes que han participado, motivándolas a continuar con su formación profesional o facilitándoles una inclusión laboral inmediata. Esta situación no hubiera sido posible sin la participación del personal docente del plantel, a quienes también cambió la visión de su rol como instructores, redescubriendo sus potencialidades y la importancia del trabajo colaborativo. También ha sido un camino de aprendizajes para el personal directivo, pues hemos aprendido a hacernos conscientes del efecto que tiene desarrollar nuestras actividades con respeto y compromiso para cada una de nuestras alumnas.

Dada su importancia, es necesario que la Secretaría de Educación Pública, especialmente a través de la DGCFT, no pierda de vista la generación de estos programas de desarrollo de competencias para las jóvenes y la implementación de estrategias que sensibilicen a la sociedad en la relación padres-hijos, para mejorar la comunicación, fortalecer la reflexión en torno de valores y principios para la buena convivencia, valorar el efecto de una formación profesional, y tener acceso a mejores oportunidades y condiciones de vida.

Dar cuenta de muchas voces implicó conocer las posibilidades de cada persona, como fue el autoempleo en la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal, la inclusión laboral complementada con Informática e Inglés, o el beneficio de un financiamiento a partir de la elaboración de un proyecto de negocios. Al final, cada una tendrá su propia experiencia significativa; lo más relevante es constatar que los esfuerzos han rendido frutos.



**TECOMAQUE: el proyecto
de jóvenes que unió
a una comunidad nahua
en Guerrero**

Bernardo Rosendo Ponce*
Martín Flores Juárez**

Guerrero



* Originario de Olinalá, Guerrero. Artista plástico, creador de la técnica del esgrafiado en laca de Olinalá. Actualmente, es el Director de la Unidad Olinalá del ICATEGRO.

** Originario de San Martín Tecorrales, municipio de Olinalá, Guerrero. Ex alumno y representante del Grupo TECOMAQUE.

El destino no está hecho, el destino lo hacemos nosotros con nuestros sueños.

Siempre nos han llevado un paso adelante, sólo nos hemos sumado a su determinación.

Yo puedo, sólo necesito que me enseñen y me apoyen para empezar.

“NO EXISTE OTRA FORMA de salir adelante y progresar que trabajando duro... quien les diga lo contrario, les miente”. Esta frase hizo mella en la mente de Martín Flores Juárez, oriundo de San Martín Tecorrales en el municipio de Olinalá, Guerrero. Veintitrés años atrás, Martín había emigrado a Estados Unidos en busca del sustento para su familia; ahí aprendió sobre la “cultura del esfuerzo” para sobrevivir.

La gran interrogante era ¿trabajar en qué? La pobreza extrema de la región de la montaña, la falta de tierras para cultivo, las condiciones climáticas adversas en los últimos años... Esta es la triste realidad en nuestro medio.

La respuesta fue “una propuesta” que difícilmente aceptaría la gente de la zona, acostumbrada a la dependencia de los precarios programas sociales de mera subsistencia, que no solucionan de fondo las condiciones de miseria y sólo han servido para fomentar el conformismo y la apatía. Esta “propuesta” consistía en aprender a producir artesanía de alta calidad para el mercado más exigente. En el territorio de Olinalá existen, además de la cabecera municipal, seis comunidades indígenas (Temalacatzingo, San Antonio Coyahuacán, Zumpango, Zontecomatlán, Santa Cruz Lomalapa y Mazatepec); en las que se mantiene viva la producción de diversos objetos laqueados; sin embargo, éstos se venden a

precios muy bajos debido a la poca calidad de los productos. Por tal motivo el oficio no representa una alternativa atractiva.

Después de externar estas dudas e inquietudes a Bernardo Rosendo, éste le propuso visitar las instalaciones del ICAT-Olinalá para mostrarle a él y a los habitantes de su comunidad, especialmente a los jóvenes, por qué esta “propuesta” podría ser una alternativa exitosa para ellos... ¡Así da inicio esta historia!

¿Quiénes son y cómo viven los habitantes de este lugar?

Martín se vio en la necesidad de cruzar la frontera en 1993; antes intentó quedarse en México trabajando en Cuernavaca, pero no logró ahorrar lo suficiente como para mantenerse y ayudar a su familia. Con la ayuda de sus tíos, quienes financiaron su viaje; optó por irse de bracero. Su estancia en el país del norte se prolongó por 17 años, para retornar a su comunidad en febrero de 2010.

No había pasado una semana entre los festejos y visitas de familiares y amigos que venían a darle la bienvenida cuando comenzó a percatarse de que algo había cambiado en el ambiente de su pueblo. Las apacibles noches en las que se escuchaba el relajante sonido de los grillos quedaron sólo en su memoria, pues se habían convertido en escenario de ruidosas discusiones y riñas, protagonizadas principalmente por adolescentes que circulaban por las pequeñas calles ingiriendo bebidas alcohólicas hasta muy entrada la madrugada.

El municipio de Olinalá, al que pertenece esta pequeña aldea, se localiza al noreste del estado de Guerrero, en frontera con el estado de Puebla. Lo integran 22 comisarías y más de 50 pequeñas rancherías. Por sus características culturales y económicas se clasifica en tres “zonas” para su atención: la “zona urbana” de la cabecera municipal y sus alrededores, que es reconocida internacionalmente por su artesanía maqueada; la “zona ganadera” o mestiza, que basa su economía en la explotación de ganado vacuno y la agricultura, y la “zona indígena” o nahua con un sistema de “propiedad comunal” de la tierra que actualmente dificulta (junto con otros factores) el desarrollo de actividades agropecuarias. Formamos parte de la “Región Montaña” del estado (con población mayoritariamente indígena), que es la más marginalizada del país y

donde se encuentran los municipios más pobres de México. El área indígena de Olinalá no es la excepción, y no obstante que se desarrolla una incipiente actividad agrícola y de producción de artesanías en algunas comunidades, es el envío de remesas de Estados Unidos la base del sustento de sus habitantes.

En el centro de esta zona nahua se localiza San Martín Tecorrales. Por su “reciente” conformación y el número de ciudadanos se considera Comisaría Auxiliar, dependiente de Temalacatzingo, la segunda comunidad más grande del municipio de Olinalá, que es también un lugar reconocido por su producción artesanal con características propias. Esta pequeña comunidad de 500 habitantes se fundó con cinco familias hace 70 años aproximadamente, dos kilómetros bajando al río por la misma ladera pronunciada donde se ubica Temalacatzingo.

Las opciones no son muchas a la hora de buscar el sustento. La situación de la mayoría de los habitantes es muy difícil, especialmente en lo económico, y en algunos casos verdaderamente crítica. La desesperanza por las escasas o nulas posibilidades para salir adelante hace presa de la mayoría; pero especialmente de los jóvenes, quienes se sienten más vulnerables ante un futuro incierto.



Los siguientes comentarios de algunos son más que ilustrativos.

Vivo con mi mamá. Mi papá se fue a Estados Unidos y no pasó; desde ese día ya no supimos de él y hasta la fecha nada sabemos. Somos cuatro hermanos, dos hombres y dos mujeres; mi mamá se hizo cargo de nosotros, se mantuvo como papá y mamá. Mis hermanos y yo estudiábamos la primaria; saliendo de la escuela nos íbamos todos al campo a trabajar. Cuando terminé la primaria me fui a la secundaria a Temalaca y los tres años me quedé en el albergue. Quería seguir con el estudio, pero por falta de dinero no pude.

Basilio Damián Flores,
alumno de 21 años de edad



Nací en un rancho donde había una sola casa, en el municipio vecino de Xochihuehuetlán (El lugar de la flor sabia); en el cerro frente a San Martín Tecorrales. En 1990 sólo estaban mis abuelos, mi tío y mis hermanos. Yo soy el número 5 de 10; a los nueve años de edad tuve que ir a la escuela primaria de Tecorrales; es una hora y media de camino, atravesando un río pero pasando por una hamaca o puente colgante.

A los 12 años de edad, casi no asistía a la escuela en tiempo de lluvias, porque tenía que ayudar a mi papá. Pastoreaba chivos y trabajaba en el campo; uno de mis hermanos tuvo que emigrar a Estados Unidos; tuvo que trabajar duro para salir adelante. Él arregló la casa donde hoy vivimos; tiene 14 años viviendo allá, ya tiene su familia... y así sucede con muchas familias que por falta de trabajo se tienen que ir; lo que no sabemos es si regresarán. Poco a poco se olvidan de sus raíces, del pueblo donde nacimos donde despertamos mirando los cerros y montañas, olvidamos la cultura, la tierra donde crecemos y damos los primeros pasos... ¡Todo va quedando en el olvido!

El 15 de septiembre de 2010 me robé una chica, con quien tengo un hijo. Ahora busco cada día como mantenerlos.

Justino Flores Méndez,
alumno de 26 años de edad

El “sueño americano” convertido en pesadilla... (La migración no deseada)

La migración es un fenómeno natural en la evolución de las sociedades, incluso necesaria para descubrir “nuevos horizontes” y formas de vivir. Es benéfica porque brinda la oportunidad de desarrollar una carrera profesional o emprender un “nuevo sueño”; en fin, es sinónimo de crecimiento y expansión... la promesa de nuevas posibilidades. Sin embargo, cuando se tiene que hacer por necesidad o hasta en contra de los deseos de quienes “se van”; la migración es un enorme riesgo y tal vez una desgracia.

La historia de Benicio Flores Esteban (ciudadano de la comunidad de San Martín Tecorrales) describe como su “éxito” al retornar de la Unión Americana con un ahorro que le permitiría vivir con una relativa estabilidad se desvanece al enfrentarse con una realidad muy distinta a la que había soñado. Sus abuelos, con quienes se crio, habían muerto; su padre estaba en la cárcel y lo peor de todo es que su único hijo, al no tener la vigilancia y atención necesaria en la etapa clave de su desarrollo, cayó en la trampa de los vicios. Él ahora trata desesperadamente de recomponer su hogar, pero el daño ya está hecho.

El caso del joven Florencio Villa también describe una situación por desgracia no aislada. Su padre emigró en 2008 para establecerse en Nueva York; al principio su familia se vio aliviada con el envío modesto pero constante de las remesas; pero éstas se fueron haciendo cada vez más esporádicas hasta que dejaron de llegar. Florencio, quien pretendía ingresar a la universidad tuvo que truncar su aspiración ya que su mamá y su hermana mayor no pudieron seguir apoyándolo económicamente; por el contrario, era él ahora quien se vio en la necesidad de trabajar en lo que fuera, para contribuir en el sustento de sus hermanos pequeños... Las cosas no podían estar peor cuando llegó la terrible noticia...

El 5 de octubre de 2014 nos informaron que mi padre, Felipe Villa Vázquez, fue encontrado en la “morgue” ... yo estaba “zacateando” la milpa cuando llegó mi mamá llorando y me dijo ¡tu padre está muerto!; me hablaron tus tíos. Vimos la manera de enviar los documentos para arreglar el trámite de traslado del cuerpo a nuestra tierra. Había muerto el 19 de agosto del mismo año, tenía dos meses sin que algún familiar lo reclamara. El cuerpo llegó el 10 de octubre y dos días después se sepultó.

Florencio Villa Hernández,
alumno de 25 años de edad

La mayoría de los jóvenes que se van perfilando para emigrar tienen sentimientos encontrados, enormes dudas e inseguridad. Por un lado, la ilusión de poder adquirir muchas cosas como las que aprecian en las fotografías o imágenes en las redes sociales, que les envían algunos paisanos o familiares, donde la ropa y calzado, así como los automóviles representan “el triunfo de sus aspiraciones”. El ejemplo de nuevas construcciones en el pueblo los motiva a emprender la aventura para que algún día ellos puedan construir su casa. Pero, por otro lado, los asusta el riesgo que representa el cruce de la línea, las dificultades para encontrar fuentes de empleo una vez que ya se han establecido, o la amenaza más reciente que representa la elección en Estados Unidos de un sujeto xenófobo y racista.

Doroteo Flores Juárez (alumno de 25 años de edad), quien trabaja como ayudante de su padre en la albañilería y vive desde hace cinco años en unión libre con su pareja con quien ha procreado un hijo, nos comparte su sentir:

Cuando nació mi bebé, al ver que no alcanzaba lo que gano ni para comprar lo más básico, lo primero que pensé fue emigrar a Estados Unidos como todos, pero a la vez tenía miedo; miedo de que me pasara lo mismo que a los demás, que estando allá en busca de una vida mejor caen en un vicio, se olvidan de su familia y regresan, así como se van, y peor aún, regresan sin vida.

Para muchos el haber emigrado resultó contraproducente. Martín Flores lo resume en las siguientes líneas: “Qué caro es ir a Norteamérica, creemos que estamos cambiando nuestra situación. Tal vez sí en lo económico medio mejoramos, pero hemos perdido lo más importante”.

¿Cuál es la situación de las mujeres?

Es innegable el avance en la lucha por la equidad de género en nuestra sociedad “machista”; sin embargo, las mujeres siguen siendo víctimas de prejuicios y abusos. Esto es aún más acentuado en las zonas rurales y particularmente en las comunidades indígenas, donde la permanencia de “los usos y costumbres” justifica cierto modo de discriminación y aun de violencia. En esta comunidad, a decir de Martín; “ya casi no se sabe de golpizas”, pero sabemos que “uno que otro” lo hace. La gente no habla de ello porque es muy incómodo.



Sólo estudié la primaria y aunque mis padres me animaban para que yo siguiera en la escuela, yo sabía que a ellos no les alcanzaba porque somos cuatro hermanos. Además de los comentarios de mis abuelos, con quienes vivíamos, de que yo, como mujer, no debería estudiar, que debería de estar en casa o casarme, eso era lo que ellos aplicaban como “ley de las mujeres”.

Fausta Domínguez Sánchez,
alumna de 21 años de edad

Yo ocupo el número 9 de los 15 hermanos. Estudié hasta la primaria. Como no me dejaron estudiar más me puse a cuidar a mis hermanos más pequeños y ayudar a mi mamá en los quehaceres de la casa; preparaba la comida y lavaba la ropa de todos mis hermanos.

Cuando cumplí 15 años me junté, porque me gustó un muchacho y me fui con él. Pero no sabía qué responsabilidad había con eso de casarse. Ahora tengo dos niñas y para no cometer los errores que cometieron mis papás “planifico”, porque quiero darle a mis hijas las oportunidades que yo no tuve sólo por ser mujer.

Paulina de la Cruz de la Rosa,
alumna de 22 años de edad

Soy soltera, por ahora no pienso casarme; lo que quiero es aprender más y después tendré mi propia familia. Quiero conocer más, como mis compañeras; salir, hacer cosas que ellos nunca hicieron. Quiero aportar con mi trabajo y mi talento, sé que puedo; de lo contrario no podré aprender y saber la capacidad que tengo como mujer. Pero antes de esto tengo que convencer a mi papá, ya que dice que “una mujer decente no sale de su casa.

María Modesta de Jesús de la Cruz,
alumna de 24 años de edad

La barrera del idioma

Algo de lo más “lindo” y “auténtico” para los visitantes que empiezan a llegar a San Martín Tecorrales es que sus pobladores a pesar de que entienden español se comunican entre ellos en náhuatl; sólo cuando hay gente de fuera utilizan el castellano, pero incluso entonces entre ellos tienen que traducir. Se sienten mejor hablando “mexicano”.

Naturalmente la preservación y estudio del náhuatl en nuestro país es imprescindible. ¡Nada menos que una pieza clave de nuestra identidad!

Se antoja increíble que los mexicanos no sepamos el significado de los nombres (derivados del náhuatl) de lugares por donde transitamos o incluso donde vivimos. Existen lugares en nuestro país donde la “ventaja” de hablar las lenguas originarias muchas veces se convierte en una “barrera” o por lo menos en un obstáculo para los muchachos que pretenden comunicarse claramente. Incluso prefieren mantenerse callados al no poder expresar lo que quieren o lo que sienten... para algunos esto es motivo de vergüenza.

En mi primer viaje a la Ciudad de México fuimos a exponer las primeras piezas que hicimos, eso fue en la Universidad de Chapingo; a la gente que nos compraba les explicábamos de qué materiales estaban hechos y también les dijimos que nosotros hablábamos náhuatl, que nos disculparan si no explicábamos bien en español.

Justino Flores Méndez. Alumno de 26 años de edad

Buscando alternativas... ¿Qué hacer?

Bernardo Rosendo y Martín Flores se conocieron, en junio de 2012, en San Martín Tecorrales. El primero estaba en una campaña política y el segundo era el comisario auxiliar de esa comunidad. El encuentro de estos dos personajes fue clave para la construcción de este proyecto que cambiaría el rumbo de esta pequeña población de 480 habitantes. Bernardo hace alusión a este hecho de la siguiente manera:

Llegamos en una caravana de más de 15 vehículos casi al ponerse el sol. La comitiva estaba exhausta, pero a la vez aliviada porque este era el último sitio de la jornada de ese día. Como es costumbre en nuestros pueblos, los habitantes se reunieron en el pequeño recinto de la comisaría donde se tratan todos los asuntos de interés colectivo. Lo reducido del espacio y el hecho de que no hubiese posibilidades de que lloviera permitió que el evento se efectuara en la explanada aledaña. Cuando concluí mi mensaje, el micrófono quedó abierto a la participación de la audiencia y Martín fue el primero en pedir la palabra. El tono escéptico y retador que adoptó lo atribuí entonces a su condición de “autoidad”; con el tiempo descubrí que ese es su “modo de ser”.

En ese momento estaba cobrando forma el proyecto de rescate y preservación de las técnicas del maque o “laca de Olinalá” que impulsa el ICAT y entonces, como ahora, estaba convencido de que, una vez superado “el problema de la baja calidad” de nuestras artesanías, la producción del municipio, multiplicado por diez no alcanzaría a cubrir la demanda tan sólo de California.

Con la seguridad que da la convicción “lancé” la propuesta de capacitarse para eventualmente convertirse en artesanos. Por supuesto que no sería fácil, pero era un camino seguro y tal vez el único para sacar del rezago a la zona menos afortunada de nuestro municipio.

¡De más de veinte comunidades, a las que les hice la misma propuesta; sólo ésta aceptó el reto!

Martín se refiere a este acontecimiento así:

Recuerdo que el maestro Bernardo decía en público que la única forma de salir adelante es trabajando. Yo le pregunté ¿pero en qué? Él comentó: la riqueza que tienen ustedes es muy grande, pero necesitan creérselo ustedes mismos. Propuso que visitáramos las instalaciones del ICAT

de Olinalá para ver las alternativas de desarrollar las técnicas para elaborar artesanías de mejor calidad; porque los “costureros” bien hechos se venden muy bien, hay un mercado esperándolos, ¿cuándo van a visitarnos?... ¡De una vez pongamos fecha!

Meses atrás, cuando Martín se estableció nuevamente en su pueblo, decidió emprender acciones involucrando a todos los ciudadanos en la búsqueda de propuestas que los ayudaran a salir de esa situación caótica y de incertidumbre en la que vivían. Al poco tiempo fue nombrado en una reñida elección “comisario auxiliar” de San Martín. Su primera acción fue tratar de “poner orden” mediante una campaña de concientización a los padres de familia, sobre su responsabilidad para con sus vástagos. Juntos establecieron reglas como la prohibición de la venta de bebidas alcohólicas después de determinada hora. Por otro lado, trató de organizar a las madres de familia para gestionar en alguna dependencia apoyos o asesoría que les ayudaran a realizar actividades, tales como la crianza de aves de corral, ganado menor (conejos, cabras, cerdos) o la siembra de hortalizas; tal vez la creación de un taller de bordado y costura, etcétera. ¡Lamentablemente su iniciativa fracasó!... Las señoras argumentaban que las obligaciones del hogar les impedían asistir al sinnúmero de reuniones a las que eran convocadas, y en los hombres, salvo unos pocos, la actitud era de apatía y hasta de franca oposición.

Ahora sólo quedaba intentar con quienes creía él serían aún más difíciles de organizar, los jóvenes.

La propuesta de Bernardo después de un intercambio de ideas le parecía por lo menos interesante; al final nada perdían con intentarlo. Así que convocó esta vez sólo a los jóvenes a una reunión informativa, pero nadie se presentó. ¡No tiene sentido! —decían— hace muchos años que los abuelos dejaron de hacer artesanía precisamente porque no les dejaba ni para comer.

El comisario estaba determinado a no claudicar, procedió a realizar visitas domiciliarias para invitarlos a una segunda reunión. Esta vez logró reunir a 15 jóvenes. Comenzó contándoles de su niñez llena de carencias, de sus estudios truncados y de “su experiencia de vida en el extranjero”. Posteriormente, se abordó el punto de ir al ICAT-Olinalá, moción que fue aceptada porque desde la visita de Bernardo muchos se habían ocupado en informarse acerca de esta escuela, y la mayoría tenía curiosidad

por conocerla. En esta ocasión, intencionalmente obvió el tema de la disciplina, lo que provocó alivio y generó confianza en los muchachos; además, porque él sabía por experiencia que “la prohibición” por sí sola no acabaría con esa situación. La reunión terminó de lo más animada con el compromiso de todos de participar en esta iniciativa. Hasta aquí, no había participado una sola mujer.

Consolidación del grupo e inicio de su capacitación en el ICAT

Después de un tiempo por fin se logró reunir a más de 30 muchachos, e incluso a algunos padres de familia. Se programó la visita a las instalaciones del ICAT para mayo. Bernardo se encontraba fuera de Olinalá por lo que el jefe de capacitaciones, Rogelio Andrew, les dio un recorrido por las instalaciones, desde las oficinas administrativas, los distintos talleres, la sala de exhibición permanente de prototipos, etcétera. Se les explicó todo sobre los cursos y las reglas del plantel, fechas de inscripción y su duración.

El 20 de agosto de 2012 estos jóvenes se presentaron por primera vez a los cursos de capacitación del ICAT-Olinalá. Como se propuso tiempo atrás, la gran mayoría se inscribió en alguna especialidad de las “técnicas de laquería”; es decir, en alguno de los procesos o etapas que componen la milenaria tradición de la laca o maque de Olinalá. Unos pocos se inscribieron en los cursos de computación o inglés.

¡Por fin!... Después de un año de haber hecho la propuesta, en especial a la población joven de todo el municipio, sólo una comunidad, motivada por el trabajo de un líder comprometido y tenaz, dio inicio al aprendizaje para el dominio de las “técnicas ancestrales” por las que el nombre de Olinalá es reconocido internacionalmente.

Fueron 31 muchachos los que se inscribieron para recibir capacitación. Su edad promedio era de 19 años y el hecho inusitado fue que 14 eran mujeres (generalmente son relegadas a los trabajos domésticos). El grupo acudió al plantel con enorme entusiasmo, siendo los alumnos más destacados y cumplidos a decir de los maestros artesanos. Sin embargo, a poco más de un mes asistía menos de la mitad y después de dos meses sólo seis alumnos (cinco hombres y una mujer). Esto no podía ser una

“deserción normal”, por lo tanto, se procedió a investigar lo que estaba pasando con los jóvenes. Al acudir a la comunidad para preguntar los motivos de este cambio las respuestas fueron más que dolorosas.

En junio de 2012 nos inscribimos e inició el curso en agosto, buscamos la camioneta para que nos llevara al ICAT; de hecho, el propio chofer se interesó en los cursos y se inscribió en alguno. Esto nos convino porque nos cobraba diez pesos menos, pero como teníamos que comprar tortillas y alguna otra cosa para almorzar cada vez se fue haciendo más difícil que muchos de nosotros aguantáramos el gasto.

Florencio Villa Hernández,
alumno de 25 años de edad

Así que tuvimos que ir hasta la cabecera municipal de Olinalá para recibir la capacitación; de inicio éramos más de 25 jóvenes y asistíamos cuatro veces a la semana; pero mi esposa y yo tuvimos que dejar de ir después de tres semanas porque no teníamos los recursos para pagar los pasajes. Poco a poco otros también dejaron de asistir por la misma razón. Creo que los que terminaron los cursos eran cinco o seis.

Doroteo Flores Juárez,
alumno de 25 años de edad

San Martín Tecorrales se ubica a 27 kilómetros de Olinalá, con un tiempo de traslado de 60 minutos en pequeñas camionetas de redilas cuyo costo del servicio es de 30 pesos de ida y otro tanto de vuelta, lo que arroja un total de 240 pesos por semana. Si a esto se suma el gasto por la compra de alimentos el resultado fue que su capacitación era algo que, aunque había despertado su interés, quedaba fuera de su alcance.

¡Soluciones!... Es más fácil mover a uno que a treinta

Se procedió de manera inmediata a impartir las capacitaciones en la propia comunidad. Era más fácil trasladar a los maestros a San Martín Tecorrales que hacer venir a los alumnos a los talleres del ICAT.

El director llamó a Martín para informarle de la decisión que había tomado ante las circunstancias; así que le pidió buscar en Temalacatzingo a algunos artesanos de renombre que estuvieran en la disposición de

capacitarlos trasladándose a San Martín, ya que la distancia que los separa es de sólo un kilómetro y medio.

Establecimiento de la primera “unidad extramuros” del ICAT-Olinalá y los obstáculos para el inicio de sus actividades

La necesidad de apoyar el esfuerzo de estos muchachos llevó al ICAT a una nueva dimensión en su misión de mantener viva la herencia cultural de Olinalá. Lo que ahora preocupaba a su director era el incremento del gasto y que Chilpancingo no los apoyara. Pero la decisión estaba tomada y seguro encontrarían la forma de salir adelante.

En aquel momento lejos estaban de imaginar que con esa decisión no sólo estaban solucionando el problema de los jóvenes de San Martín sino que daban un paso significativo para eficientar sus servicios, llevándolos hasta donde existiera la necesidad de ellos, incluso más allá del territorio del municipio.

Un beneficio adicional a la formación de los “futuros maestros artesanos del arte olinalteco” era que estos muchachos se capacitarían en el “estilo” propio de la tradición más autóctona, la cual es muy importante conservar porque de esta manera los diseños en la decoración que hacían sus ancestros prehispánicos se “mantendrían vivos” en cada objeto. En Olinalá, no obstante que la técnica del maqueado es la misma desde hace mil años y que incluso nombran a los ingredientes en náhuatl, la decoración de sus piezas es “mestiza” como su población. Las “lacas de Olinalá”, particularmente las famosas cajitas, tienen una marcada influencia europea y asiática en los diseños.

Adicionalmente, con el traslado de los cursos a la zona nahua se acallarían algunas “voces” (por fortuna pocas) de artesanos que estaban en contra de que en



los talleres del ICAT les enseñaran a los indígenas los “estilos propios” de la cabecera municipal.

Pero en Temalacatzingo fue peor... Al respecto Martín, los instructores y un alumno nos comparten su punto de vista:

A los artesanos de Temalacatzingo no les parecía el hecho de que en San Martín Tecorrales estuvieran aprendiendo las técnicas, algo que consideran únicamente de ellos. Nos llegaron a decir “ilegales”... Me dije ¡qué cosas!, en tierras lejanas escuchaba constantemente esa palabra, pero en mi país, en mi propio pueblo... ¡qué cosas!

A los artesanos que fungieron como talleristas en nuestra comunidad los consideraron “traidores” y los expulsaron de la organización, cuando lo que estamos haciendo es retomando lo que es nuestro, nuestra cultura, nuestras raíces. Es injusto enterrar nuestra identidad, condenar a los jóvenes a vivir sin conocer el pasado si el pasado es el maestro que nos enseña el destino. Esa es la razón por la que mi pueblo y todos los pueblos caminan sin rumbo. No hay lugar para los valores, para el respeto, lo único que se sabe es ir detrás del dinero de manera individual. Las nuevas generaciones no saben lo que es el maque, no saben nada de los abuelos, sus orígenes se han perdido.

Martín Flores Juárez

Cuando el maestro Bernardo Rosendo me pidió apoyar a los jóvenes de San Martín Tecorrales como instructor de un curso de maque, de inmediato acepté gustoso; mas nunca me imaginé las consecuencias que este hecho traería. Mis compañeros del grupo de artesanos Santiago Apóstol se molestaron por enseñar a personas de otras comunidades, así que me quitaron los apoyos de gobierno como FONART, expulsándome del grupo; ellos querían que les firmara un acta de abandono, pero nunca lo hice porque ya no me presenté; así que opté por ser artesano independiente.

Al principio me sentía muy decepcionado de la gente de mi pueblo, incluso mi familia se oponía a que yo enseñara a otras personas nuestras técnicas. Fue entonces que acudí al sacerdote de mi pueblo quien fue el único del que recibí apoyo y aliento para continuar.

Lucrecio Alejo Menor,
maestro artesano de Temalacatzingo.

Una tarde Guadalupe Zeferino Bello de la comunidad nahua de San Antonio Coyahuacán, quien se capacitó en el ICAT, me comentó que ya me había recomendado con un grupo de muchachos del vecino pueblo de San Martín Tecorrales para que yo les enseñara los primeros pasos para elaborar los bules laqueados. Días después me sorprendió la visita de más de 15 jóvenes acompañados de un adulto para hacerme formalmente la propuesta. De inmediato me dirigí a Olinalá para hacer los trámites en el ICAT y donde me explicaron lo que esperaban de mi curso; así que comenzamos con mucho entusiasmo con más de 40 alumnos.

Después de un tiempo la organización de artesanos de Temalacatzingo, a la que pertenecía, me pidió dejar ese trabajo y como no acepté me expulsaron, porque dijeron que las reglas de la organización prohíben enseñar lo que es el arte de Temalaca.

María Juanita Zeferino Díaz,
maestra artesana de Temalacatzingo

Para iniciar los cursos en Tecorrales, Bernardo dijo: ¡Busquen un instructor en Temalacatzingo! Pues ustedes conocen mejor a la gente de allá. Fuimos con Enrique Menor y no quiso, dijo que si aprendemos seremos “piratas” porque su grupo está conformado legalmente. Luego nos recomendaron con Juanita Zeferino. Ella fue la primera instructora en San Martín Tecorrales.

Florencio Villa Hernández,
alumno de 25 años de edad

Esta actitud que pudiera parecer egoísta o excluyente sólo refleja la preocupación de algunos artesanos por el incremento de la oferta y el miedo de que no puedan vender sus productos en un medio en el que la artesanía no se valora. Un artesano de Temalacatzingo expresó al director del ICAT que lo que más se ocupa es la apertura de mercados, la participación en exposiciones y la promoción en México y el extranjero. “¡Para qué queremos más artesanos que después no puedan vender sus productos y que además abaraten la artesanía y salgamos perjudicados todos! ¡Si de veras quieres ayudarnos comienza por eso!”.

El problema se agudiza si a esto sumamos el grave problema de la “sustitución de los materiales originales” como el aceite de chía por el de linaza, la “corriente” marmolina por la calcita y de los pigmentos

naturales por “anilinas” que generaron una gran pérdida en la calidad y por tanto en la cotización del maque en todo el municipio. Pero es en la zona indígena en donde por no poder adquirir incluso los materiales más baratos, de plano el asunto de la calidad y autenticidad se desplomó. La utilización de lacas industriales se hizo común... ¡Una tragedia!

Lo mismo puede aplicarse en relación a la negativa de proporcionarles semillas para que desarrollen sus propios cultivos o la extracción de calcita en el área comunal.

Respecto al adjetivo de “ilegales” es una interpretación que se salió de contexto (tal vez por la traducción) porque lo que el artesano les trató de expresar es que él pertenece a una organización que ya obtuvo el registro ante la Secretaría de Economía como Marca Colectiva Titlamachichihua (Pintamos a mano), pagan impuestos y se rigen con ciertas reglas para el control de calidad. Lo que no se justifica es que hayan expulsado y privado de sus derechos gremiales a los artesanos que aceptaron colaborar como instructores. El testimonio del artesano aludido nos ofrece una “nueva luz” al respecto.

La única vez que acudieron a mí los jóvenes de San Martín Tecorrales para solicitar apoyo para la capacitación en técnicas artesanales, les respondí que primero tendrían que realizar una solicitud para incorporarse a nuestra organización, porque como representante me rijo en las reglas de usos y estatutos del acta constitutiva. Ellos querían una respuesta en ese momento, la cual estaba imposibilitada de darles. Debo agregar que la invitación para que se sumen y juntos logremos cosas está abierta; la única condición sigue siendo que tendrían que hacer los trámites correspondientes.

Enrique Menor Vázquez,
Ex representante de la organización Titlamachichihua

¡El comienzo!... Lo más difícil

Una vez superado el asunto de quiénes impartirían las capacitaciones, los esfuerzos se enfocaron en adecuar un espacio para el taller. Los primeros días se habilitó el patio del “centro de salud comunitario” que por falta de un médico estaba vacío. Sin embargo, las condiciones de este

espacio estaban lejos de ser las adecuadas, ya que sólo consistía en una estructura con techo de lámina, sin paredes y sin el mobiliario mínimo indispensable. Es importante destacar que aun en estas condiciones no hubo un solo alumno que faltara o incluso que llegara tarde a su improvisado taller. La inminente llegada de las lluvias ponía en riesgo la continuidad de las capacitaciones, así que Martín le dijo a su esposa que “pasara la estufa y los trastes al cuarto de arriba” porque convertirían la cocina-comedor de la casa recién construida (producto de lo obtenido en su “aventura como mojado”) en el nuevo taller de maqueado. La esposa de Martín al respecto comenta:

Tengo 32 años de edad, nací en San Martín Tecorrales, municipio de Olinalá, Guerrero. Soy hija de Martha y Delfino Antonio de Jesús; la tercera de cuatro hermanos. Mi mamá falleció cuando yo tenía escasos ocho años y a partir de esa edad mis hermanos y yo crecimos con mis abuelos porque mi papá, después de la muerte de mi madre, se fue para Estados Unidos. Conozco muy poco de él y de mi mamá sólo guardo un mínimo recuerdo. Nunca fui a la escuela porque mis abuelos nunca me dejaron ir; me decían que la escuela no es para mí; tampoco podía hablar español, mi única lengua era el náhuatl; pero ahora me doy cuenta como mis abuelos estaban equivocados... las consecuencias las sufro yo.

Conocí a Martín Flores y me casé con él. Es un hombre responsable, actualmente tenemos una hija de seis años, se llama Maricarmen Flores de Jesús. En 2011 tuvo la idea de emprender un proyecto con los muchachos de la comunidad. Creí que todo esto era como todas las buenas intenciones que surgen en San Martín, que no pasa de una simple idea; pero me sorprendí cuando Martín me comentó que mi cocina se traslade porque ese lugar se convertiría en un espacio para el taller de los muchachos... me molesté mucho porque no era posible que trajera a todos los muchachos a la casa, ¡qué son sus hijos o qué!... pero me acordé que le dije cuando nos casamos que lo apoyaría en las decisiones que él tomara. Acepté la idea de mover la cocina para la segunda planta. Al final fue conveniente porque quedaría cerca del dormitorio. Así se dio el inicio del taller de capacitación en la casa.

Aurelia de Jesús Marcelino,
esposa de Martín Flores

Resuelto el problema del espacio para el taller, la tarea ahora era conseguir los materiales y los utensilios o herramientas para que empezara a funcionar. La actitud de cada uno de los miembros del recién conformado grupo fue determinante en esta etapa. La esposa de Martín donó un metate nuevo y una jovencita pidió a su mamá otro en calidad de préstamo; alguien más siguió su ejemplo para conseguir el tercero que faltaba. Otros se trasladaron a los pueblos vecinos para conseguir los bules o huajes para las prácticas. La escuela les proporcionó una dotación de los tres minerales que conforman la técnica y aceite de linaza ya que utilizar el aceite de chía en las clases resulta diez veces más costoso. En algunos lugares los apoyaron, pero en la mayoría de los talleres del área no pudieron o no quisieron venderles ni las semillas para iniciar sus propios cultivos de donde obtendrían la principal materia prima sobre la que se aplica el maque. Lo importante es que, contra “viento y marea”, las clases dieron inicio... ¡Ahora ya eran un verdadero equipo y habían superado su primera “prueba de fuego”!

Durante un año el grupo se reunió cada día en su nuevo taller tuviesen o no actividades con sus capacitadores. Poco a poco se fueron familiarizando con el manejo de las sencillas herramientas para abrir los bules en la forma correcta, fueron conociendo de manera paulatina las propiedades de cada ingrediente y empezaron a manejar los pinceles con soltura. Habían logrado elaborar sus primeras piezas y aunque carecían de la complejidad y el refinamiento que sólo se obtienen a través del tiempo, su artesanía reflejaba el “discreto encanto” de una obra realizada con paciencia y cariño.

Entusiasmados con sus logros pensaron en realizar una exposición para que todos los ciudadanos pudieran apreciar su trabajo y tal vez de esta manera lograrían motivar a más muchachos a incorporarse al grupo y a los padres de ellos a respaldarlos; así que todos reunieron sus mejores trabajos e hicieron una invitación general por medio de los altavoces del pueblo.

Colocaron sobre unas mesitas algunas piezas y las de mayor tamaño se exhibieron en la barra que divide la habitación. Los muchachos prepararon una limonada y se dispusieron a recibir a la gente..., pero nadie se acercó para verlos. ¡El fracaso fue total! La decepción era tan grande que los jóvenes no sabían hacia dónde mirar... fue muy triste. Martín tuvo que disimular la pena para no agobiar más a los muchachos. En el

fondo sabía que tarde o temprano iban a reconocer el trabajo del grupo. Lo que ahora estaba claro es que no tenía el respaldo de la mayoría en su comunidad.

De todos es conocido el dicho “Nadie es profeta en su tierra”, y Martín carecía ahora de la autoridad que le confería dos años atrás el cargo de “comisario auxiliar” de San Martín Tecorrales. Sólo contaba con la fuerza moral para convocar a reunión a sus paisanos. Se propuso luchar contra los prejuicios y la cerrazón por medio de la información continua de los avances del grupo. La paciencia y sobre todo “predicando con el ejemplo” serían la constante para ir paliando la andanada de críticas y descalificaciones. Los tildaron de ilusos o locos, promotores del ocio. Las mujeres llevaron la peor parte pues las acusaron de sólo andar “buscando macho”. Martín alentaba a los muchachos. Cada día trataba de fortalecer la unidad del grupo mediante pláticas y actividades dentro y fuera de la comunidad; aun así, algunos no aguantaron la presión y desertaron. Había un gran reto por delante.

Durante más de un año el proyecto pareció estancarse; sin embargo, las capacitaciones se ampliaron y los muchachos adquirieron nuevos conocimientos que enriquecieron sus habilidades. Martín continuó tratando de hacer conciencia en la ciudadanía a través de conversaciones en las que daba a conocer “los pequeños logros” de los muchachos, y aunque hubo momentos realmente álgidos donde incluso fue “amenazado” si persistía en continuar con “esas actividades que estaban alterando las costumbres del pueblo”, él permaneció tranquilo porque sabía que el tiempo le daría la razón.

La perseverancia del grupo “da frutos”

No se equivocó. El tiempo y la constancia fueron claves para que el proyecto se consolidara. La propuesta para encontrar alternativas a los jóvenes logró permear las mentes de la gran mayoría de los padres de familia, al grado de proponer que las actividades del grupo de los ahora “artesanos” se convirtieran en un proyecto de toda la comunidad.

Para cuando el ICAT logró conseguir un apoyo de 50,000 para iniciar la construcción de “los talleres”, ya tenían a la mayoría de los ciudadanos a su favor.

En una asamblea histórica se les otorgó la autorización para construir sus talleres en la planta alta del curato (edificio construido años atrás mediante las aportaciones de sus paisanos residentes en Nueva York). Hubo quienes opinaron a favor y otros en contra; los que no estaban de acuerdo decían que era un espacio sagrado que no se debía “invadir”. Finalmente, se sometió a votación donde 80% votó a favor y 20% en contra. ¡Lo mejor fue cuando la asamblea acordó que todo el pueblo ayudaría con mano de obra para ahorrar el costo del albañil y los peones! Se inició de inmediato el trabajo.

La construcción estuvo inconclusa casi durante un año. En ese lapso los que no estuvieron de acuerdo empezaron a presionar, argumentaban que sólo se dañó el espacio, que tiraron el recurso y el esfuerzo de los ciudadanos y que jamás se concluiría. Cuando todo parecía sombrío, el director del ICAT-Olinalá les anunció que había logrado convencer a una institución privada para que se destinaran 125,000 pesos que servirían, junto con otras aportaciones, para la terminación de su “pequeña escuela”.

El 1 de octubre de 2015 fue de gran regocijo, pues se cortó el listón que simbólicamente inauguraba no sólo sus talleres sino la oportunidad de iniciar un cambio en la vida de esa pequeña comunidad nahua. A este suceso al que acudieron muchas de las personas que contribuyeron en su construcción y equipamiento ¡asistieron todos los habitantes de San Martín Tecorrales!

El testimonio de un alumno y de la representante de la organización benefactora comentan:

Con la ayuda y gestión del ICAT en las diferentes instituciones se logró conseguir el dinero para la construcción de un taller artesanal; nosotros también tuvimos que emplear nuestra fuerza para ver materializado nuestro sueño, algunos realizando trabajos de albañilería, con la ayuda de algunos padres de familia. Las muchachas llevando el almuerzo y la comida a quienes trabajan durante el día, así es como avanzamos hasta ver nuestro taller terminado. Está ubicado en un punto estratégico desde donde es posible admirar un hermoso paisaje.

Doroteo Flores Juárez,
alumno de 25 años de edad

La Asociación de Amigos del MAP nace en 1999 gracias a un grupo de voluntarios que tienen el propósito de promover la creación de un museo de artesanía y cumplir con la misión de exhibirla, apoyarla y rescatar sus técnicas ancestrales, heredadas de generación en generación. México es un semillero de hombres y mujeres que, sin saber, transmiten todo el conocimiento que guardan en su memoria, el cual les llega de forma oral. Los Amigos del Museo de Arte Popular, en su afán por cumplir con el objetivo, han desarrollado innumerables proyectos en beneficio de estas piezas que transportan magnificencia y tradición.

Un día llegó un hombre al museo, enamorado de su pueblo Olinalá, de la región y de sus lacas, Bernardo Rosendo, y no desistió en insistir que debíamos ir a conocer una escuela, de la cual es director, donde se imparten talleres de artes y oficios. Hasta allá llegamos, en las hermosas montañas, una tarde, un grupo del patronato, en donde él, con su terquedad incansable, nos presentó a un grupo de artesanos del poblado de San Martín Tecorrales, Guerrero. Bernardo, con gran elocuencia al hablar, pero sobre todo con amor y pasión por su gente, nos platicó de las necesidades de estos maestros de la laca, empezando por la construcción de un taller comunitario donde pudiesen trabajar, enseñar y capacitar a las nuevas generaciones. Esa petición consistía sólo en el material, los mismos artesanos trabajarían en la construcción del edificio. Accedimos y les enviamos el dinero. Un año después nos invitaron a la inauguración. Fue uno de esos momentos en los que se recupera la capacidad de asombro: con tan poco lograron un lugar de tres cuartos para talleres, llenos todos de increíbles piezas artísticas, de esas que nos dan tanto orgullo a los mexicanos, donde comimos un rico mole y se realizó la inauguración oficial del recinto.

Sonya Santos de Arredondo,
ex presidenta de la Asociación de Amigos del MAP

La idea de producir materia prima de alta calidad

Uno de los objetivos primordiales del ICAT-Olinalá, en colaboración con el Consejo Regulador de Lacas de Olinalá, es establecer un riguroso control de calidad en la elaboración de la artesanía. Para esto, lo primero que se debe asegurar es el suministro de la materia prima (minerales y

aceite de chía, principalmente) que nos garanticen el brillo y la durabilidad del maque. Esta es la razón por la que ahora están buscando apoyo para adecuar y equipar un espacio para la “producción” o síntesis de dos de los cuatro ingredientes fundamentales en la composición de la “laca de Olinalá”: el aceite de chía y el tezalcate (calcita).

Eligieron la comunidad de Tecorrales por dos razones; la primera porque existen en sus cercanías yacimientos de calcita con altísima calidad y porque hace algunas décadas aquí se cultivaba la chía con gran éxito. La segunda porque el entusiasmo y compromiso del grupo garantizan el éxito del proyecto. Bernardo Rosendo ha iniciado gestiones para la adquisición de un “transformador de voltaje” para contar con el suministro adecuado de energía, también para la adquisición de materiales de construcción para el adecuamiento del espacio, así como la compra de herramientas y materiales. Se espera que, con esto, además de dar un “gran paso” en elevar la calidad de la artesanía de todo el municipio, se generen recursos para el grupo.

En julio de 2013, el director del ICAT trajo del estado de Jalisco a un especialista en la producción de chía para dar un taller sobre el cultivo de esta semilla de la cual se extrae el aceite que se ha utilizado por centurias para elaborar el maque. Con ellos vino la profesora Lilia Ramírez de la FES-Aragón, quien propuso el nombre de TECOMAUQUE para dar identidad a este grupo de jóvenes artesanos. Con esta visita se da el inicio de una serie de visitas de personas e instituciones que se han venido sumando al proyecto.

El Mtro. Rosendo se presentó un día en mi ciudad para invitarme a su pueblo. Así conocí, a mediados de julio de 2013, la comunidad de San Martín Tecorrales en donde impartí una ponencia intitulada “Al rescate de una tradición”, donde mostré y expliqué dónde se hace el cultivo de la chía en Acatic, y dónde nos fue posible reiniciar su siembra en esta localidad. Espero que estos jóvenes puedan recuperar la tradición y poner en alto sus comunidades, y generen oportunidades de autoempleo para mejorar el ingreso de sus familias.

Ing. Guillermo Orozco de Rosas,
especialista en el cultivo de semilla de chía.
Acatic, Jalisco.

Etapa de consolidación y crecimiento

A inicios de 2015, Bernardo Rosendo hizo un viaje al estado de Chihuahua para asistir a una reunión de trabajo del sistema ICAT. Aprovechó esta oportunidad para conocer a uno de los íconos del arte popular de nuestro país, el Mtro. Juan Quezada. Su principal interés (además de conocer su galería) era intercambiar puntos de vista con él en el área de la creación artesanal en México, pero sobre todo aprender de su “experiencia exitosa” y tomar lo que se pudiera aplicar en Olinalá.

Para esto le pidió apoyo al Ing. Jesús Rodríguez, presidente del Consejo Regulador del Sotol (bebida espirituosa) que es una denominación de origen, lo mismo que Olinalá (México cuenta con 15 de ellas). Por él se enteró que una “pieza clave” en el éxito del reconocimiento internacional del magistral ceramista del pueblo de Mata Ortiz fue el filántropo y antropólogo estadounidense Spencer McCallum. El Ing. Rodríguez hizo los arreglos para que Mr. McCallum los recibiera en su casa de Nuevo Casas Grandes, Chihuahua.

El octogenario maestro lo escuchó con mucho interés y cortesía cuando le habló de la necesidad de posicionar a Olinalá en los mejores escaparates del mundo, le compartió su intención de desarrollar la actividad artesanal como factor de abatimiento de la pobreza y la inseguridad.

¿Qué debían hacer para lograrlo?

Lo primero un individuo, un artista de calidad; un artista excepcional. Segundo, una historia interesante, que sea verdad, y presentarla de una manera atractiva. Por último, realizar exhibiciones en galerías de prestigio o museos, ya que así la gente verá que es algo importante, algo especial y por tanto de muy alta calidad.

Spencer McCallum. Antropólogo estadounidense.

Bernardo Rosendo y Martín Flores son lo que Spencer McCallum llamaría “lo primero”, “un individuo”, con la ventaja que aquí serían dos. Definitivamente, si no se cuenta con el compromiso, la entrega y responsabilidad de alguien que encabece cualquier iniciativa, sobre todo si se trata de un proyecto social, éste tiene pocas posibilidades de éxito.

Las circunstancias en que viven y luchan los muchachos de esta pequeña comunidad dan cuenta de que aquí se edifica “una gran historia”. Segundo requerimiento salvado.

El tercer “requisito” se está construyendo paso a paso. Estoy seguro que en algunos años estos “futuros maestros del arte popular de México” crearán piezas extraordinarias que se exhibirán en grandes galerías y museos por todo el mundo, como las “ollas magníficas” de Mata Ortiz.

Los viajes a la capital de la República y otros lugares fueron ampliando la visión de estos muchachos, al mismo tiempo que su “causa” sumaba adeptos. Consiguieron una invitación para exhibir su artesanía en la Universidad Autónoma de Chapingo, la cual representó un parteaguas a partir del cual este grupo pudo ver el fruto de su esfuerzo con un ingreso que, aunque modesto, fue tremendamente significativo. Hubo que regresar en dos ocasiones a la comunidad para llevar artesanía. Algo inesperado en lo que fue su primera expo venta. En los siguientes párrafos se puede percibir el entusiasmo del grupo:

Véiamos que nuestras piezas ya eran de buena calidad porque además se tiñen con pigmentos naturales, por eso en octubre recibimos una invitación del ICAT. Fue la primera vez que fuimos a exhibir nuestras primeras piezas. No hubo venta, pero valió la pena ir hasta Olinalá porque así nos pudieron conocer otras personas de diferentes lugares. Se acercaron a nosotros con el interés de saber de dónde veníamos y se sorprendieron al escuchar que veníamos de otro pueblo. Se habían interesado en nuestro trabajo y así fue que recibimos la invitación a la Ciudad de México. En la UNAM fue la primera venta que hicimos, no había pasado mucho tiempo y recibimos otra invitación, nuevamente a la Ciudad de México, esta vez a la FES-Aragón para dar demostraciones de “barniz prehispánico”; fueron gastos pagados. Esta fue mi primera vez en visitar esa ciudad. Me había emocionado mucho porque nunca pensé que podría salir de mi pueblo y nunca imaginé subirme al metro; para mí eso sólo existía en las películas, era como un sueño para mí.

Fausta Domínguez Sánchez,
alumna de 21 años de edad.

Tres compañeros salieron a vender a México, les fue bien y cuando llegaron me dieron mi dinero, el primer trabajo que yo hice; me sentí muy feliz porque nunca pensé poder trabajar de artesana y también

recibir dinero por mi trabajo y por mi esfuerzo. Cuando le hablan a Martín para ir a vender a México nos reúne para decirnos hay que tener piezas listas para tal día. Después tuvimos pedidos de Francia. Quiero que nos ayuden para que lleguen más proyectos y tener dónde vender las artesanías, que aquí en San Martín Tecorrales a la gente le gusta trabajar.

Clementina de Jesús Bello,
alumna de 24 años de edad

No olvido el primer día de curso en su comunidad, muy penosos y cohibidos, pero con unas ganas de aprender tremendas. Me costó trabajo, pero pude ganarme su amistad y así las prácticas fueron, además de instructivas, divertidas. En ninguna ocasión llegó a faltar a una clase alguien y a pesar de que terminara la hora de la práctica querían más. Les gustaba seguir practicando y aprendiendo. Algo que fue importante en el desarrollo del curso de aplicación de hoja de oro es que ya ninguno se quedaba callado, todos preguntaban. Se apoyan entre ellos, aprendes mucho de ellos porque hasta cuando te preguntan algo lo hacen en su lengua, el náhuatl, porque no podían aún comunicarse bien en español, Tecorrales es un grupo disciplinado, ordenado, con ganas de aprender y salir adelante.

Edwin Ruiz Ventura,
instructor-especialista en aplicación
de metales preciosos

Soy instructor en la Unidad de Capacitación Olinalá, en la especialidad de electricidad; impartí cursos en la localidad de San Martín Tecorrales. El primer curso fue “mantenimiento al sistema eléctrico residencial”. El grupo estuvo conformado por 26 jóvenes. Lo novedoso fue que la mayoría eran mujeres; todos mostraron iniciativa, interés y disponibilidad por aprender. Tuve dificultad para comunicarme con ellos porque su lengua natal es el náhuatl, y muy pocos jóvenes entendían el español. En ellos me apoyé para explicar cada una de las clases.

Vicente Sánchez Ponce,
instructor en plomería y electricidad

La importancia de las redes sociales para la difusión de “la causa”

La constante actividad del ahora llamado Grupo TECOMAQUE los vinculó con un sinnúmero de personas que al conocer los objetivos de estos muchachos se ofrecieron a colaborar de muchas maneras, pero sin duda fue la generación de “un perfil” en las redes sociales el 5 de enero de 2014, lo que facilitó escalar al siguiente peldaño.

Cuando nos conocimos el proyecto de artesanos ya había dado sus primeros pasos. Se había organizado un pequeño grupo de jóvenes interesados en la elaboración de artesanías con la técnica del maque. Algunos de ellos asistieron a tomar un curso en el ICAT de Olinalá y, por lo que platicaba Martín, estaban en la mejor disposición de hacer que su trabajo trascendiera y rompiera con la dinámica de intermediación comercial.

La primera visita a San Martín Tecorrales fue en diciembre de 2013; la búsqueda de caminos para la divulgación de lo que se estaba gestando en la pequeña comunidad nos llevó a crear la página de Facebook del “Grupo Artesanal TECOMAQUE”. En realidad, fue Anabel Arellano (Florecita) quien propuso la generación de un perfil.

Diego Felipe,
Historiador y periodista

Una mañana de septiembre cuando Martín se disponía a iniciar con su trabajo cotidiano sonó el teléfono. Escuchó del otro lado de la línea una voz con cierto acento extranjero... “¿Se encuentra el señor Martín Flores?” Extrañado y con un poco de desconfianza contestó afirmativamente. Su interlocutor después de identificarse le informó que a través del Facebook había obtenido su nombre y número telefónico. También le dijo que precisamente estaba en la búsqueda de artesanos que quisieran participar en un proyecto consistente en llevar artesanía mexicana a Francia. Martín, quien hasta ese momento seguía un poco incrédulo, al escuchar que estaban dispuestos incluso a trasladarse a su comunidad para conocer mejor su actividad, empezó a creer que esto era serio.

Buscamos localizar a los artesanos que tuvieran una destreza en la técnica, pero sobre todo una historia que contar. Y entre todas estas historias

nos ha parecido quizá como una de las más nobles la del grupo “TECOMAQUE”: su lucha contra la ausencia.

Conocimos al grupo “TECOMAQUE” gracias a sus redes sociales, nos pareció muy peculiar el hecho de que insistieran en el uso de la pigmentación natural en sus piezas ya que en nuestra búsqueda sobre esta artesanía habíamos caído en la cuenta del desconocimiento o encubrimiento del origen de la pintura con que se recubre el huaje. Tras un contacto telefónico donde pudimos cada uno presentarnos, organizamos una visita para octubre en San Martín Tecorrales.

En Francia la gente se ha mostrado intrigada hacia los huajes, no sólo por ser una pieza que sale de lo cotidiano, sino por el asombro ante la precisión en el trazo de los detalles, el tiempo y el trabajo que implica la elaboración de cada pieza y sobre todo son sensibles a la historia de este grupo artesanal. Actualmente, algunas de sus piezas forman parte de la selección de la tienda del Museo Parisino Le Grand Palais, en el marco de la exposición: El México de los Renacimientos.

Arianne Lhomme y
Jonathan Almanza Ferrer (París, Francia)

**¡Cómo un puñado de jóvenes logra
transformar a toda una comunidad!
¡El respeto y la confianza se ganan...
no se dan!**

La labor de Martín Flores comenzó en su estancia en Nueva York, y aun antes (desde la secundaria participó en las “comisiones” de su comunidad para hacer gestiones en diversos lugares). Organizó entonces en el país del norte a sus familiares y amigos para efectuar toda serie de actividades para recaudar fondos que mandaba al pueblo. Lo curioso es que, por cuestiones burocráticas, nunca pudo participar en el programa gubernamental mexicano de “Tres por uno” que consiste en sumar a cada dólar que aportan los paisanos otros tres. De esta forma se incrementan exponencialmente los recursos para las obras de beneficio comunitario en los lugares de origen de nuestros migrantes. Actualmente se está reactivando esta relación de colaboración con los que se quedaron allá y se espera que se fortalezca luego de que Martín obtenga una visa estadounidense para que visite a sus coterráneos.

La construcción del taller, la visita constante de nacionales y extranjeros y la difusión en las redes sociales, fortaleció al grupo sin duda; pero esto no podía quedar ahí pues lo verdaderamente importante seguía siendo la comunidad entera.

Desde el ICAT-Olinalá, el director los vinculó con una organización que ha colaborado desde entonces para el desarrollo integral de San Martín Tecorrales.

Las actividades realizadas en 2015 fueron primeramente el reforzamiento de las que venía realizando el ICAT. Apoyamos con la compra y entrega de equipamiento para la realización de las piezas artesanales. La instalación de un pequeño vivero para la producción de dos especies maderables (lináloe y zompante), materia prima de sus artesanías. Las actividades realizadas en 2016 se enfocaron en dos aspectos; el primero sobre el fortalecimiento del proceso de comercialización con la realización de un programa de capacitación y asesoría en el procesador de imágenes Photoshop, para que el grupo pudiese tener elementos para elaborar sus materiales de difusión, como son carteles, trípticos, imágenes editadas, etcétera, así como la colaboración en el diseño de su logo, etiquetas, compra de empaques, difusión con la elaboración de su página web (www.tecomaque.com). Un programa de capacitación para las mujeres y hombres artesanos sobre género y prevención de violencia, sexualidad, entre otros temas, integrando a sus familiares. En el segundo aspecto se consideró ir incluyendo poco a poco a la comunidad por medio de la capacitación y asesoramiento para la implementación de acciones de adaptación y mejoramiento de los suelos, por medio de la enseñanza de ecotécnicas (tinas ciegas) y la siembra de árboles frutales para la adaptación de las parcelas en agroforestales, así como la puesta de un pequeño vivero para la producción de árboles frutales, compra de equipamiento para las actividades agroforestales y asesoría.

Hilda Martínez Villareal,
Entornos Educativos

Construir el futuro

Ya no es incierto el porvenir en San Martín Tecorrales, ahora sus habitantes tienen muy claro que el trabajo arduo y cotidiano realizado en

forma colectiva es la clave para crear desde el interior una nueva realidad. Se antoja increíble que, a sólo cuatro años desde aquel encuentro de voluntades férreas, unidas únicamente por objetivos comunes, hayan podido “cambiar su destino”.

Hace poco realizaron los trámites para constituirse en la S. C. Grupo Artesanal TECOMAQUE, R. L. de C. V., y a principios de 2017 contarán con su propio sitio web. Confían en que esto les facilitará el acceso a nuevas oportunidades.

La comunidad tiene ahora múltiples actividades sociales, pues se promueve la impartición de talleres sobre equidad de género, la relación entre padres e hijos, problemas de drogadicción, sexualidad y autoestima, entre otros. Aspiran a vivir dignamente y están comenzando a enfocarse en los niños: buscan traer programas culturales y educativos, e insisten en formarlos en la urgente necesidad de proteger el medio ambiente. Así surge la ludoteca Konecalli (La casa de los niños).

Fue en marzo de 2016 cuando platicando con Martín en su casa sobre los avances que ya se han logrado con los jóvenes nos comentó la inquietud que tiene sobre la niñez de Tecorrales; él veía cómo en su casa se reunían los niños con su hija para jugar con sus juguetes. De ahí surge la idea de crear un espacio específico para ellos donde por medio del juego desarrollen valores que hagan que los niños en un futuro se inserten en los proyectos de TECOMAQUE.

Konecalli pretende ser un espacio para niños, donde se respete el derecho al juego, se desarrolle la iniciativa, la autonomía, la creatividad, el pensamiento crítico, se vivencien valores de solidaridad, respeto, libertad, amistad. Todo en un ambiente participativo que favorezca el desarrollo humano y comunitario.

Elías Gómez López,
integrante del Grupo Abba Misión

Para Martín Flores Juárez el destino no está hecho, el destino lo hacemos nosotros con nuestros sueños:

A los padres de familia quiero invitarles, sin ofender a nadie, a que se involucren en la estimulación temprana de sus hijos, para que sean más eficaces en el camino de la vida, a apoyarlos más en la educación, a

comprender que estamos viviendo otros tiempos. Es preciso cambiar la forma de comunicación con ellos.

Mostremos al mundo que nosotros, los indígenas, también somos capaces de construir nuestro destino. Despreciamos la violencia y sólo pedimos un poco de herramientas para ser productivos.

Al grupo de jóvenes con quienes iniciamos este esfuerzo les agradezco la confianza depositada en mí y ofrezco disculpas por si alguna vez fui “fuerte”. Los invito a no claudicar porque ya han encontrado el camino; son el ejemplo para muchos jóvenes... sólo me resta decirles también ¡felicidades! ¡El mañana es hoy!

Para Bernardo Rosendo sólo el deseo de progresar y el esfuerzo entusiasta de estos jóvenes y su líder determinarán a dónde llegarán. Según él, si algo caracteriza a este grupo es su independencia e iniciativa, pues el ICAT sólo les ayudó a “abrir camino” y luego ellos lo fueron “ampliando”:

Siempre nos han llevado “un paso adelante” y sólo nos hemos sumado a su determinación. Celebro con emoción la actitud digna con la que portan su condición de indígenas cuando dicen: “Yo puedo, sólo necesito que me enseñen y me apoyen para empezar”.

Cuando ofrecí a Martín un contrato para trabajar como integrante del ICAT en su propia comunidad y de esta manera apoyarlo con sus gastos, él me dijo: “Te agradezco, pero no puedo aceptar porque no quiero depender de nadie, ya que me debo a mi gente”. Esta vivencia ha dejado en mí una enorme enseñanza. Pronto nuestra presencia no será necesaria. Su ejemplo nos ha servido para abrir talleres y capacitaciones en otras tres comunidades indígenas que padecían pobreza extrema.

Ha sido un privilegio contribuir con estos jovencitos de mi Tierra. Ellos me han regalado la sensación de haber cumplido con mi obligación como servidor público y la bendición de sentirme útil.

De ellos, de los jóvenes que integran el grupo TECOMAQUE y de quienes han pertenecido a éste, es en este relato “la última palabra”:

Después de ver los resultados estoy convencida, ha valido la pena tanto sufrimiento. Hoy en día ya no me molesta que los muchachos vengan a la casa; por el contrario, la casa está abierta para lo que se necesite. Ya está el caso del proyecto de la panadería, sin dudarle acepté que se pusieran las máquinas donde antes fue el taller. Cuando llegan visitas a

la comunidad, todos llegan a la casa como punto de referencia. Me sentía bien porque es algo que no se daba antes. Para mí es un orgullo ayudar a estos jóvenes para seguir soñando y ser partícipe de los logros.

Aurelia de Jesús Marcelino,
esposa de Martín Flores

Lo que más deseo es que aquí haya trabajo, para no ir para el otro lado. Me siento muy contenta por todo lo que he aprendido y quiero aprender más para enseñarles a otros jóvenes, que aprendan y tengan un trabajo digno para salir adelante por ellos mismos. Para mí es muy importante porque es nuestra cultura, que en cada pieza dejamos; pintar o barnizar lo he hecho con todos mis sentimientos, porque es nuestra cultura.

Clementina de Jesús Bello

El grupo ha traído proyectos y talleres para el pueblo que ahora los apoya. El pueblo ahora está organizado.

Mis mejores deseos para los jóvenes, no pierdo las esperanzas de verlos llegar más allá de lo que esperaban. Me siento muy orgulloso de haber pertenecido a este grupo, al que tuve que dejar porque quise emigrar para hacer una carrera profesional.

Enrique de la Cruz de la Rosa

Me uní al grupo en 2013, después de un anuncio que se hizo para un curso de talla en madera; me gustó y seguí, después vinieron otros cursos. Ya aprendí a barnizar, pero me falta aprender a decorar. Presiento que vamos a llegar lejos.

Yesenia de la Cruz de la Rosa.

Me propuse luchar por mis sueños; lo primero es construir mi casa, rehacer mi vida, tener lo indispensable, que nuestras piezas se sigan vendiendo en nuestro país y fuera de él, animar a los jóvenes a que se integren con nosotros al grupo, porque esto tiene futuro y quiero que mi comunidad sobresalga.

Marcelino Salgado Romano

Después de tres años he aprendido a dominar el barniz tradicional, estoy con el deseo de aprender el dorado. Me gustaría salir a conocer

diferentes partes y participar en eventos donde se puedan vender mis productos. Al unirme al grupo aprendí muchas cosas; con las pláticas, los logros y con las ventas que ya se empiezan a dar comprendí lo que realmente soy, me ha cambiado la vida. Ahora tengo un sueño. Sé lo que quiero hacer con mi vida.

Yemi Villa Fernández

Yo ahora trabajo por mi cuenta haciendo artesanías, es mi única salida, porque hacer trabajos pesados no puedo, todo esto lo aprendí con el grupo artesanal TECOMAQUE; fui parte de ellos y hoy por hoy, soy un artesano.

Yo les digo a los jóvenes que están estudiando: ánimo en el estudio porque la vida es muy dura, más cuando no tienes quien te motive. El estudio es la mejor arma que pueden tener en sus manos. También a las personas como yo, con discapacidad. Tienen manos, ojos y talento, pueden salir adelante.

Me gusta tocar guitarra y bajo eléctrico, tengo muchas ganas de vivir la vida. Al grupo TECOMAQUE le deseo éxito en el trabajo. Tal vez con el tiempo pueda integrarme nuevamente.

Pedro Salgado Flores

Hoy he aprendido a mirar el futuro con mucha esperanza, como una oportunidad para crecer y hacer de mi pequeño pueblo el mejor lugar para vivir, ya que contamos con un sinnúmero de posibilidades, al contar con una herencia cultural diversa y única.

Debemos recuperar nuestro espacio con dignidad y luchar por nuestros derechos como indígenas. ¡Que no nos sigan menospreciando!

Fausta Domínguez Sánchez

Pueden existir programas sociales, pero no se materializarán si no existe la participación colectiva. Esto es un aprendizaje que nos ha dado la vida por lo que seguiremos trabajando en nuestro proyecto.

Como resultado de este trayecto, ya tenemos trabajo en nuestro pueblo, hemos recorrido la Ciudad de México ofreciendo nuestros productos. Nuestras piezas están exhibidas en un museo de Francia. Hemos dado ponencias en diferentes universidades de la ciudad de México, asistido a exposiciones. Hoy tenemos nuestra ludoteca, que nos han ayudado bastante, tenemos las máquinas de la panadería. Estoy convencido de que hemos elegido el mejor camino.

Ya nos empadronamos en el FONART y recibimos la invitación de un expo venta de nuestros productos. Estoy orgulloso de mi trabajo, porque he visitado diferentes lugares y conocido personas que nos han ayudado incondicionalmente.


Nuestro objetivo es el rescate, difusión y la enseñanza de la técnica tradicional del maque. Seguiremos aprendiendo en los diferentes talleres, incluiremos a más para seguir abriendo camino. Buscamos apoyo para sacar a los jóvenes de los malos hábitos y promover la cultura de las artesanías para acabar con la emigración, el alcoholismo y la drogadicción.

Doroteo Flores Juárez

Nuestro sueño como grupo es construir una escuela como el ICAT para tener diferentes talleres; también tener más espacio para acomodar las máquinas trituradoras de calcita, conseguir más máquinas de carpintería, y así poder trabajar y crecer; lograr que éstas sean pequeñas empresas para el beneficio de mi comunidad. Todo esto se me hace muy difícil pero no imposible, los sueños sí se pueden cumplir.

*“In mo mahuisotsin miyak in nochtin kejkich tech palehuiya ika tlen tejo-
mej tik neki tikchihuaske pan to kalpan, iuan ika to kojconeuan no ijki
tikneki tik patlaske nemilistli iuan yejaumej”*. Muchas gracias a todos los que nos apoyan con lo que queremos construir en nuestra comunidad, especialmente por nuestros hijos; queremos que ellos crezcan con otra mentalidad.

José Domínguez Sánchez.



**Escuela Innovadora Chalco:
Una respuesta integral para
los jóvenes vallechalquenses**

Amado Pérez Nava*

Estado de México
CECATI 196

* Director del CECATI núm. 196 del 2008 al 2015, en el Estado de México. Durante su gestión se puso en marcha la estrategia integral del plantel de Chalco.

EN ESTE RELATO SE NARRAN las estrategias que de manera integral el CECATI 196 implementó para responder a las necesidades de los jóvenes vulnerables del Valle de Chalco. Ante las diversas limitaciones que tienen para superarse, esta institución representa en muchos casos la última oportunidad para adquirir habilidades y competencias para insertarse socialmente. Debíamos ir más allá de lo tradicional, no podíamos ofrecerles simplemente un curso regular o una especialidad para emplearse, tener que desplazarse todos los días a trabajar a la Ciudad de México y regresar a pernoctar en Valle de Chalco. Por lo anterior, ideamos estrategias integrales para desarrollar las competencias que permitan a los jóvenes no sólo capacitarse en una función laboral, sino ser más competitivos y con una mentalidad emprendedora, que los motive a crear su propio negocio y desarrollar la economía local.

El contexto, Valle de Chalco Solidaridad

Al igual que muchas familias de escasos recursos, mis padres adquirieron un terreno ejidal en lo que ahora es Valle de Chalco Solidaridad, con la esperanza de contar con un patrimonio familiar. Recuerdo que, a los 12 años de edad, mis hermanos y yo, ayudábamos a mi padre a construir

un cuarto en nuestro terreno, lo que me permitió ser fiel testigo de sus comienzos y desarrollo vertiginoso, con tantas carencias de servicios públicos e inseguridad; los robos, violaciones y asesinatos eran difundidos sólo por los sencillos periódicos alarmistas que daban cuenta de estas noticias comunes en los inicios de este asentamiento irregular, agudizado por la falta de oportunidades. El agua potable se compraba mediante pipas para el consumo humano, no existía drenaje y en tiempos de lluvia era un lodazal que generaba un caos con los camiones chimecos, los cuales la gente tenía que empujar para sacarlos cuando se atascaban. Si alguna riqueza existía en este lugar era la gran cantidad de niños que corrían felizmente descalzos, algunos otros pequeños luciendo su traje natural cubiertos de tierra, gente humilde y de escasos recursos que vivía en casas de lámina de cartón, paredes de madera y materiales diversos de reúso. El suelo era árido y parecía talco en ausencia de lluvia; crecían naturalmente quelites y quintoniles que eran, en la mayoría de las veces, el único alimento de muchas personas. Con cuánto sacrificio las primeras familias construyeron sus casas, pero al construirlas con el agua salitrosa de los pozos, los muros y concreto se desmoronaban con el tiempo... ¡qué injusto!, hasta la propia naturaleza parecía estar en contra de este asentamiento humano. Estas son las imágenes y recuerdos de mi adolescencia en esa época de mi vida, en lo que posteriormente se convertiría en el municipio de Valle de Chalco Solidaridad.

Actualmente, el grado de pobreza y necesidades son de otro tipo, pero la constante sigue siendo que existen muchos jóvenes sin oportunidades para estudiar, principalmente por falta de recursos económicos o por falta de escuelas que no había hasta hace tiempo en el municipio. A este lugar llegó gente de muchos lugares y Valle de Chalco nació de la nada, no existen raíces, tradiciones, comida típica o algún tipo de artesanías que lo caracterice, lo cual agrava aún más la situación económica, ya que no existen empresas que los puedan emplear, sólo pequeños negocios informales. Por todo esto era necesario hacer algo por los jóvenes de este municipio, para que pudieran contar con mejores oportunidades de vida.

Nuestra misión como institución es desarrollar competencias que permitan a los jóvenes desempeñarse en el sector productivo y atender las necesidades de la localidad para dinamizar la economía del municipio. Para lograr este compromiso con responsabilidad había que implementar

y experimentar nuevas estrategias; muchas de ellas se hicieron y son una realidad, algunas otras funcionaron no como hubiéramos querido, y muchas otras más se quedaron en proyecto, con el deseo de que en otro momento y espacio haya oportunidad de aplicarlas. Consideramos importante compartir esta experiencia con la esperanza de que pueda servir a otros planteles, tomando en cuenta las adecuaciones necesarias, así como los factores internos y externos que pueden incidir en ellos.

El CECATI es el espacio que da apertura a los jóvenes que no saben hacia dónde ir y que están buscando una forma de integrarse a la sociedad; los jóvenes en el CECATI encuentran, además de una capacitación provechosa, la oportunidad de integrarse al tejido social y brindar un servicio a la comunidad. Hemos sido testigos de los egresados del plantel que totalmente cambiaron su percepción hacia la vida y fomentaron el desarrollo económico del municipio, y éste es uno de los detonantes importantes. Si bien es cierto que se les impulsa a continuar su desarrollo académico, éste es un espacio ad hoc que les permite instruirse y ser útiles, logrando con toda honestidad alejarlos de la vagancia, de la drogadicción y del vandalismo, de los que son presa fácil dentro de la comunidad. Este espacio nos permite permear esa situación.

Prof. Andrés Andrade Jiménez,
Segundo Regidor Municipal, Gestión 2009-2012

Formación integral: Diversos frentes de batalla y estrategias para combatir la falta de oportunidades para los jóvenes

A finales de 2010 surgió la idea de implementar la formación integral en todas las especialidades. Para ello, se consideró necesario desarrollar competencias en informática y emprendedurismo, como una primera etapa, por lo que se les impartieron cursos de extensión en Windows, Word, Excel y Power Point, ya que en la actualidad son requeridos por las personas de diferentes edades y en cualquier trabajo, además de dos cursos de simulador de negocios para la formación de microempresas.

Al principio hubo renuencia de los docentes, pues ellos consideraban que su especialidad era lo más importante y que los demás cursos no

servían para nada, a tal grado que lo llegaron a considerar como un fraude. Estos cursos se caracterizaron por ser atractivos, prácticos, cortos y de bajo costo; se manejaban como un paquete promocional por inscribirse a un curso regular de alguna de las especialidades.

Se consideró complementar la formación integral con cursos de inglés, cursos de administración como liderazgo, trabajo en equipo, administración del tiempo y calidad, dentro de los cursos para emprendedores. Asimismo, se realizaron estudios de mercado y de factibilidad para determinar las necesidades actuales de la población, por lo que se gestionó la alta de especialidades como Inglés, Alimentos y Bebidas y Diseño Gráfico, entre otras. Así, se diversificaría la oferta educativa del plantel. Por ejemplo, una alumna de la especialidad de Asistencia Educativa tomaba los cursos regulares de la especialidad y los complementaba con cursos de extensión en informática, emprendurismo, administración e inglés, cubriendo así las necesidades actuales de las educadoras y los requisitos de la reforma integral de la educación básica. También se fomentó el espíritu emprendedor que les permitía desarrollar las competencias para poner su propia guardería y autoemplearse. De la misma manera sucedía con el resto de las especialidades.

Para desarrollar los proyectos de emprendedores se construyó el Centro Emprendedor, un espacio para impartir asesorías durante todo el ciclo escolar, donde los jóvenes desarrollan sus planes de negocio y presentan sus emprendimientos al final del ciclo escolar. Se apoyaron iniciativas de alimentos, talleres de reparación de aparatos electrónicos, talleres mecánicos, la elaboración de material didáctico, guarderías, servicios de belleza y demás, los cuales se presentaron en la Expo-Emprendedores, realizada en 2014 y 2015.

Esta estrategia de formación integral resultó complicada en su implementación debido a que la programación representó un gran reto para integrar todos los cursos, en lo que se refiere a horarios y disponibilidad de docentes. Gracias a este programa aprovechamos a los instructores que en algún momento no se encontraban frente a grupo, debido a que en sus especialidades ya no presentaban demanda y también aprovechamos la capacidad instalada con que disponía el plantel. Administrativamente representaba más trabajo de lo normal, pero el personal se mantenía ocupado y satisfecho por los logros obtenidos.

Los paquetes de cursos complementarios eran bien aceptados por los padres de los jóvenes, quienes quedaron encantados con la propuesta. De esta manera, empezamos a cambiar nuestros paradigmas en lo que respecta a la impartición de cursos, la implementación de la formación integral y alternativas de pago creativas. Tal vez en un inicio no eran bien vistas o aceptadas, pero el tiempo nos dio la razón con la llegada del programa *CAPACITA-T*, El futuro en tus manos, y el “fraude” de los cursos de extensión —tal como se consideraba en nuestro plantel— se oficializó nacionalmente con una mejor estructura y fundamentación académica. Recuerdo cuando Jorge Castillo, personal de control escolar,



recibió la noticia de que el programa *CAPACITA-T* se implementaría por primera vez a todos los CECATI. Con gran sorpresa y con una sonrisa en su rostro me preguntó cómo habíamos conseguido que nuestro programa de formación integral se oficializara nacionalmente.

En muchos casos complementamos las especialidades con el objetivo de desarrollar

competencias afines. Un ejemplo fue el caso de la especialidad de informática que se complementaba con un curso de extensión llamado “Desarrollo de habilidades de captura”, donde instructores de la especialidad de Asistencia Ejecutiva desarrollaban la habilidad de capturar sin ver el teclado, utilizando todos los dedos de ambas manos y mejorando su velocidad. Había muchas iniciativas y nos atrevimos a experimentarlas, como en la especialidad de Asistencia Ejecutiva que se complementaba con un curso de imagen personal, impartido por instructoras de la especialidad de Estilismo y Bienestar Personal. Así, surgieron otros cursos complementarios en los temas de calidad, liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo emprendedor.

Otro factor importante que conformó la formación integral fue apoyarnos con instituciones como el DIF Municipal, la Secretaría de Salud y el Instituto de la Mujer, para impartir pláticas a los jóvenes sobre

autoestima, prevención de adicciones, enfermedades de transmisión sexual, prevención del embarazo, suicidio, violencia intrafamiliar, etcétera. Asimismo, se impartieron talleres de Nacional Financiera y del Servicio de Administración Tributaria (SAT), cuyos temas complementaban los cursos regulares impartidos por los docentes. Recuerdo el caso del SAT que, después de haber impartido un curso de contabilidad a los jóvenes, contrató a ocho estudiantes antes de concluir su especialidad.

En nuestra comunidad hay muchos problemas de drogadicción y de alcoholismo, para lo cual se organizaron una serie de charlas de prevención por parte de varias instituciones, entre ellas el DIF. Personal de esta institución viene a dar pláticas sobre adicciones, prevención del embarazo, enfermedades de transmisión sexual y violencia intrafamiliar, dando a conocer a los jóvenes el peligro y los daños que les causan, siendo ésta una estrategia de prevención.

A mí me tocó un caso de una chica de alimentos que estaba en problemas de drogadicción, hablamos con ella y con su mamá, le hicimos ver el daño que le estaba haciendo a su hija y las canalizamos para que le ayudaran. Al parecer la mamá entendió, porque después vino la joven y nos dio las gracias: ¡Gracias a ustedes mi mamá cambió, mi mamá es otra!, me pone atención y también a mi hermana. Desde ese momento cambió mucho y lo notábamos en sus pláticas y entendimos lo que podemos hacer por los jóvenes y les estamos ayudando en este aspecto. También pusieron un gimnasio al aire libre, ya que muchos de los alumnos no tienen recursos para pagar un buen gimnasio y ellos, al ver el gimnasio, les dio gusto, y les ayudó mucho porque ya no se van a drogar como lo hacían y en sus ratos libres; en lugar de irse a la calle, como lo hacían, están en el gimnasio y esa es otra forma de ayudar a los jóvenes.

Tec. Dora Elvia Vázquez Fragoso,
Trabajadora Social

La formación integral también se complementó con encuentros deportivos, principalmente fútbol y voleibol. En los diversos torneos organizados los jóvenes se entusiasman y se motivan para continuar estudiando, ya que no sólo se capacitan en el aula o taller, sino que tienen la oportunidad de ejercitarse y convivir con sus compañeros de otras especialidades. Ésta es otra forma de ser un plantel diferente, donde también aprovechamos la infraestructura y las áreas deportivas adaptadas para tal fin. Recuerdo

el comentario de un padre de familia que encontré un día en la central de abasto de Ixtapaluca donde el señor tiene un puesto de flores. Al saludarlo, la expresión de su cara se llenó de alegría y agradecimiento porque su hijo se encontraba muy contento con el torneo de fútbol que se estaba llevando a cabo en el plantel. Comentaba que había visto un cambio radical en su hijo y que con mucho gusto asistía a sus clases de mecánica, se iba temprano para llegar puntual y no le gustaba faltar. El joven le platicaba emocionado a su papá que habían ganado y que iban a jugar la final, y el padre estaba muy agradecido, pues a partir de los cursos de la especialidad de Mecánica Automotriz en el CECATI, el joven daba mantenimiento al vehículo familiar con que transportaban la mercancía y ayudaba a las labores del negocio, permitiéndoles tener un ahorro considerable y ser más productivos.

Ampliación y pertinencia de la oferta educativa

Una de las primeras actividades que realizamos fue hacer un recorrido por todas las instalaciones del plantel, percatándonos principalmente de dos aspectos: la baja matrícula en los cursos de Carpintería, Confección Industrial de Ropa y Secretariado Asistido por Computadora, y la falta general de mantenimiento. Antes de tomar cualquier decisión analizamos las causas y dedicamos esfuerzos para revertir el fenómeno de la baja matrícula. Para atender esta situación procuramos un mayor equipamiento y difusión a los cursos, pero lamentablemente los resultados no fueron satisfactorios, ya que en un caso existía un problema de alcoholismo en el instructor. La especialidad de Carpintería se dio de baja y el espacio que ocupaba el taller se seccionó alojando a: *i)* la nueva especialidad de Alimentos y Bebidas, *ii)* un aula de usos múltiples, que funcionaba como área de servicio a comensales simulando un restaurante, *iii)* las instalaciones del Centro Evaluador para certificar las competencias laborales, y *iv)* al aula Impúlsate, que consistía en un salón de informática donde los jóvenes podían tomar cursos de inglés e informática en línea.

Para la segunda etapa nos dimos a la tarea de realizar estudios de mercado y de factibilidad, a fin de determinar cuáles eran las especialidades que la población requería. A través de estos estudios encontramos

que Alimentos y Bebidas, Inglés y Diseño Gráfico presentaban una gran aceptación. A estas especialidades se le sumaron otros servicios que ampliaron nuestra oferta educativa, como fue el aula Impúlsate donde los jóvenes tomaban cursos de inglés en línea, el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad, el Centro Emprendedor y el Centro Evaluador. Estábamos tan motivados y decididos a cambiar para servir mejor a nuestros jóvenes que le entrábamos a todos los proyectos, a fin de ampliar los servicios que ofrecía el plantel. Como comenta el Mtro. Adán García Romero, décimo regidor en la gestión 2013-2015.

La oferta educativa que tiene esta institución les da a los jóvenes esa nueva oportunidad de poderse integrar en el desarrollo de su comunidad, y también a la economía nacional. El CECATI tiene la facilidad de ofrecer los cursos idóneos que se requieren para las zonas específicas de la localidad, donde sí se puede desempeñar, cursos idóneos para que pueda el joven desarrollarse en su formación profesional, ya que los cursos que se ofrecen son exactamente en lo que se puede desarrollar en su región y en su municipio.

Parece fácil decir todo lo que logramos hacer por los jóvenes, pero en realidad representó un gran esfuerzo y compromiso, además de una gran inversión para acondicionar los espacios y equiparlos con ingresos propios del plantel, así como contratar a los docentes para atender las nuevas especialidades.

Un caso exitoso fue la creación de la biblioteca virtual, en lugar de la biblioteca tradicional existente, lo cual pareciera ser no muy sorprendente, pero en realidad logró tener un efecto significativo en los jóvenes. Todo inició con el problema de que ningún alumno asistía al espacio bibliotecario, por lo que primeramente nos dimos a la tarea de comprar libros actualizados de las especialidades que ofertábamos, pero no funcionó. Posteriormente, se acordó con los profesores fomentar el uso de la biblioteca mediante actividades de consulta, elaboración de tareas y trabajos, logrando muy poco interés del alumnado. Al ver el bajo resultado se decidió adquirir cinco computadoras y se instalaron con acceso a internet, acción que motivó la visita de los alumnos. Este espacio era más atractivo para ellos, podían navegar en internet, investigaban, tenían la oportunidad de hacer sus tareas y trabajos, además de consultar sus

correos electrónicos. Así, se benefició a la gran mayoría de los jóvenes alumnos, principalmente a los de escasos recursos que no contaban con computadora en casa.

Pero no sólo bastó con la instalación de computadoras. La bibliotecaria, de nombre Carmelita, se preocupaba por el bienestar de los jóvenes, fomentó la lectura y festejó el Día Internacional del Libro, en el que se regalaban rosas y libros a todos los alumnos. En ese momento, ya contábamos con el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED) que atendía alrededor de 42 alumnos y muchos de ellos —a pesar de estar becados— no contaban con recursos para comprar sus libros. Carmelita gestionó y se dotó a la biblioteca con la compra de ocho colecciones con 21 libros cada una, para consulta y préstamo a los jóvenes alumnos discapacitados. Estas acciones han demostrado el compromiso del personal para ayudar a todos los alumnos, pero especialmente al segmento de jóvenes que más necesidades tienen.

Nunca imaginé jamás que mi trabajo fuera tan importante. Un día me preocupé por tener una biblioteca muy grande, con muchas carencias y muy triste. Era gris, oscura no tenía vida; cuando me la entregaron la veía como un reto muy grande y me espantaba, pero consideramos todas las aportaciones y al final salimos adelante. Estábamos preocupados por los jóvenes y ante las carencias de libros se hizo la biblioteca virtual y así comenzó, con miedo y carencias de conocimiento. Junto con los muchachos se empezó a trabajar, se les invitó a leer, pero había renuencia; los volví a invitar, insistí, insistí e insistí... y poco a poco fuimos levantando la biblioteca entre los alumnos y yo. Para fomentar la lectura hacíamos retos para leer media hora durante toda la semana, fomentamos la lectura, invitábamos y motivamos a leer. Me dejaron satisfacciones muy grandes, ya que se fomentó una cultura de lectura y se invitó a los salones para leer. Con palabras de cariño me gané el respeto de los jóvenes. Ahora van por libros, apoyan en el uso de las computadoras para enseñarles a otros que no saben y se fomenta el Día Internacional del Libro, regalándoles rosas y libros.

Carmen Pérez Torres,
bibliotecaria del plantel

A estas acciones se suman otras que durante mucho tiempo se han venido desarrollando y que amplían la diversidad de servicios que ofrece

el plantel; tal es el caso del espacio comunitario del INEA, donde se imparten clases para que muchos jóvenes y personas adultas puedan concluir su educación básica. En muchos casos se cuenta con jóvenes que, estudiando una especialidad con nosotros, se interesan por terminar su primaria o secundaria. De la misma forma, los estudiantes del INEA se han integrado a alguna especialidad del CECATI, resultando de beneficio mutuo. Asimismo, el personal del INEA apoya en la promoción de los servicios que ofrece el plantel junto con los programas que ellos desarrollan, lo que resulta en una relación ganar-ganar para ambas instituciones.

Hasta hace unos pocos años, el CECATI era un lugar poco conocido por los vecinos, por lo que fue necesario definir una estrategia para difundir los servicios que ofrecíamos. Nos dimos a la tarea de realizar diversas actividades de difusión: carteles en avenidas y camiones, volantes, materiales promocionales (reglas, agendas, tazas, carpetas), calcomanías en combis, rotulación de bardas en calles principales, promocionales en audio, publicidad en periódicos, lonas y módulos en el palacio municipal, así como la celebración de eventos para darnos a conocer, como la Expo Orientación Vocacional, Reuniones de Seguridad Regional y Bebé Bicentenario, entre otros. Estos esfuerzos poco a poco se fueron materializando en resultados alentadores y motivantes para todo el personal; en un periodo de seis años, por ejemplo, logramos incrementar en 100% nuestra matrícula escolar.

Atención a jóvenes con discapacidad

Un segmento de jóvenes, a los cuales también prestamos los servicios de formación para el trabajo, son los que presentan algún tipo de discapacidad, a quienes hemos atendido de la mejor manera posible ya que no estábamos preparados ni contábamos con la infraestructura necesaria. Actualmente, el plantel cuenta con un sistema de accesos y rampas para discapacitados, guía podotáctil, barandales, baños para discapacitados, señalamientos en código braille y la mejor disposición del personal para

atenderlos. Aún en la actualidad existe resistencia de algunos docentes para recibirlos y atenderlos pacientemente, ya que comentan que los retrasan, que no entienden, pero afortunadamente cada vez son menos.

Para el CECATI 196, estos jóvenes son una prioridad y nos esforzamos por tratarlos dignamente. Les ofrecemos las mismas oportunidades que a los demás a través del Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad que actualmente atiende a 42 jóvenes mediante un bachillerato abierto. Este centro cuenta con el personal, espacios, aulas, equipos de cómputo con software especializado, material bibliográfico, material didáctico y espacios flexibles que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje en cada una de las discapacidades atendidas. Cada joven con discapacidad representa una verdadera historia de valentía y esfuerzo por salir adelante, y cualquier logro, por pequeño que parezca, es importante en cada una de estas personas.

Hace aproximadamente dos años se implementó el Aula CAED, que da atención a jóvenes con algún tipo de discapacidad. Es una gran estrategia ya que también captamos alumnos que estudian en el CECATI, se les ayuda mucho en el aspecto económico, ya que es totalmente gratuito y sólo se les cobra el examen, se imparten asesorías personalizadas y cuando logran terminar todos sus módulos se les otorga un certificado igual al del bachillerato escolarizado, teniendo la oportunidad de acceder a la educación superior. Asimismo se les otorga una beca económica, la cual se les ha otorgado prácticamente a todos los que se inscriben. Esta es la parte en la que colabora el CECATI con los jóvenes discapacitados de este municipio.

No sólo se les apoya en la cuestión académica, también platicamos mucho con ellos y hemos recibido alumnos que, a pesar de que no tienen una discapacidad tan grande, es tan poca su integración en la vida social que no nos miran a los ojos, incluso caminaban arrastrando los pies, y ahora, con el tiempo que llevan con nosotros, ya platican, ya sonrían, y caminan de una forma correcta, ¿cómo lo hacemos? Platicando con ellos. Hemos organizado convivios, mejorado su autoestima, y es esa parte en la que nosotros colaboramos en el desarrollo de los jóvenes discapacitados.

Mtra. Paulina Alonso Yonca,
responsable del aula CAED

Desarrollo de competencias emprendedoras y su financiamiento. Estrategia para detonar la economía local

Uno de los ejes principales de la formación integral que implementamos fue el fomento al emprendedurismo. En el CECATI 196 abrimos camino con dos cursos denominados Simulador de Negocios, los cuales se impartían a todos nuestros alumnos sin importar la especialidad que cursaran. Al principio no contábamos con un docente que cubriera el perfil; sin embargo, la profesora Leticia Ramírez, de la extinta especialidad de Confección Industrial de Ropa, se ofreció para impartir los cursos, consciente de que le esperaba un trabajo arduo de investigación ya que no contaba con la formación académica. Finalmente su actitud profesional, su compromiso, así como su experiencia de trabajo en empresas lograron desarrollar los planes de negocio que los alumnos presentaron al final del ciclo.

Cuando iniciamos fue difícil, ¡muy difícil el inicio de estos cursos!, que buscaban apoyar a los chicos con el emprendedurismo. El plantel fue pionero en el área, empezamos a trabajar, pero los alumnos no venían, no venían mucho, los invitábamos y no participaban; ellos creían que era pérdida de tiempo y que tenían cosas más importantes que hacer. Posteriormente, en 2014, hay un cambio y los jóvenes se dan cuenta que hay muchas expectativas, abren las expectativas a los demás y ven que pueden ser sus propios jefes, que es mucho trabajo, pero que pueden hacer muchas cosas. Y los alumnos participan ya sea en una dinámica o en el simulador de negocios. Los alumnos han cambiado significativamente, los padres reconocen y agradecen el cambio de mentalidad, ahora apoyan a sus padres y desarrollan negocios como compostas, viveros, crianza de conejos, etcétera.

Leticia Ramírez Rositas,
profesora de Emprendurismo

Ahora, los jóvenes plasman y hacen realidad los negocios que les gustan, principalmente en las especialidades de Mantenimiento Automotriz, Asistencia Educativa, Estilismo y Bienestar Personal y Alimentos y Be-

bidas. Al final del ciclo escolar los alumnos participan en una Expo-Emprendedores, en la cual se presentan los negocios desarrollados.

Tenemos la especialidad de mecánica, que son chavos que presentan un alto grado de pobreza, que se denota a simple vista, y han puesto sus talleres, a mí me consta, porque cuando he ido a la colonia Covarrubias hay varios talleres y es algo emotivo que nuestros alumnos salgan adelante.

Jorge Lizardo Castillo
Rojas, Control Escolar



Los jóvenes se esfuerzan por realizar sus ideas de negocio, analizan los requerimientos y dan un plus a sus cadenas de valor. Todo esto no queda en el papel, sino que se convierte en una realidad al participar en la Expo Emprendedores, donde también tienen la oportunidad de vender sus productos y servicios. A este evento asisten autoridades del municipio de Valle de Chalco, con quienes se firmó un acuerdo de colaboración para bajar recursos económicos a los jóvenes emprendedores. También se gestionó la construcción del Centro Empleado, un espacio para desarrollar las ideas de negocio y detonar la economía local.

El presidente municipal, en su momento, se preocupó por el bienestar de los jóvenes y nos dimos a la tarea de buscarles oportunidades, y nos preguntábamos después de la capacitación, ¿qué sigue? Teníamos que buscar la parte en la cual pudieran engranar para que los jóvenes no volvieran a las calles. Lo que se decidió hacer fue buscar mecanismos para que los jóvenes empezaran a ser autosustentables, buscar mecanismos para que pudieran ser sus propios jefes, pero el problema era el financiamiento para tener sus talleres y negocios, para lo cual se vinculó con diferentes instituciones de gobierno y se difundieron programas

de financiamiento económico, de maquinaria y equipo, los cuales se gestionaban al concluir su formación acreditando sus cursos.

Lic. Fredy Juárez Ruíz,
ex director de Desarrollo Económico

Sensibilidad del personal para la atención de los jóvenes

Una de las principales características que distingue al personal de nuestra institución es que brindan una atención no sólo académica, sino con sentido humano. Se ha desarrollado una capacidad institucional para atender la problemática de los jóvenes con la participación de la mayoría del personal, se les ayuda con apoyos de becas, se les motiva, se les escucha y se les orienta.

Aquí nos hemos convertido en psicólogas, nos hemos convertido en enfermeras, en mamás sustitutas, en muchas cosas, y eso es gracias al trabajo o quizá a la situación y a la zona en la que nos encontramos. Recuerdo a un alumno, llamado José Ricardo, de mecánica, era un niño muy inquieto y muy difícil, entregaba trabajos, pero me ignoraba totalmente, y lo reprobé. Al siguiente ciclo escolar me lo vuelvo a encontrar, y me dijo ¡maestra honestamente no estoy interesado en su curso! Me lo dijo abiertamente, y le dije “Ok, no hay problema”. Pero se quedaba esperando a un compañero y llegó un momento en que se sentó atrás, hasta atrás escuchando. Pero a los dos, tres días se sentó en medio, y, al siguiente día, ya lo vi en frente y comenzó a participar, y le dije: “Hijo, no estás inscrito”, y contestó: “Maestra, no me interesa, quiero tomar el curso”. No lo hubiera visto, el chico empezó a trabajar y a entregar el plan de negocios, empezó a entregar todo lo que se le solicitaba, a participar en las técnicas y cuando cumplió dieciocho años nos invitó a mi compañera Carmen Pérez y a mí a su casa. Y nos dicen sus papás: “¿Qué hicieron con mi hijo?”, y contesté: “¿Por qué? ¿Hizo algo malo?” No, al contrario, no sabían cómo agradecernos por el apoyo que le habíamos dado al chico, porque hizo un plan de negocios, apoyó a su padre en cuestión de composta, a cuidar animales y a partir del curso empezaron a recolectar desperdicios de los tianguis, y con esto hacen su composta. Tienen su

vivero, el señor estaba tan contento por el cambio que había presentado el alumno y mostraba orgullosamente todo lo que hacía con el chico.

Leticia Ramírez Rositas,
profesora de Emprendurismo

Muchas de las experiencias están relacionadas con la sensibilidad del personal para apoyar de muchas y muy distintas maneras a las personas a las que servimos. Se ha convertido en un código institucional que da cuenta de la vocación de servicio del personal y que nos ha caracterizado como una forma diferente de ser plantel.

Vinculación escuela-municipio Eje central de la estrategia institucional

El municipio de Valle de Chalco no cuenta con grandes instituciones, por lo que el único aliado importante para vincularse era el gobierno municipal. Debido a esto se desarrolló una vinculación escuela-municipio como el eje central de la estrategia institucional que dinamizaría diversos proyectos de formación para el trabajo en la comunidad.

Inicialmente recurrimos a las autoridades municipales para exponer diversas propuestas de trabajo (gestión 2009-2012), con lo que se logró la firma de acuerdos de colaboración para gestionar apoyos, como las becas de capacitación. Una de las iniciativas que ganó la confianza para establecer este vínculo fue ofrecer nuestros servicios a todo el personal del municipio y a sus familiares, como parte de una estrategia de profesionalización de los servidores públicos del ayuntamiento, basados en el dicho: “Para recibir, hay que dar”. Ofrecimos nuestros servicios e instalaciones con fines educativos, y al cabo de un tiempo nos ganamos un lugar muy especial en la consideración de las autoridades municipales.

Al principio, el municipio apoyó con jornadas de limpieza alrededor del plantel y con campañas de reforestación para embellecer las instalaciones. También se logró la participación en actividades municipales como el Niño Bicentenario y el Día de las Madres, donde nos dimos a conocer en la comunidad.

Soy vecina de la colonia Santa Cruz, en la que se encuentra el CECATI, y estamos muy orgullosos de que esté en esta colonia porque es una de las escuelas más importantes de Valle de Chalco. Cuando fui regidora, en el periodo 2009-2012, me di a la tarea de trabajar y apoyar a los jóvenes que vienen a la escuela (el plantel) a prepararse. En la colonia Santa Cruz, el CECATI es muy apreciado por la gente; hay muchas familias que siempre están muy pendientes de la escuela, porque aquí vienen sus hijos a capacitarse y han salido muchos jóvenes preparados de esta escuela. Era mi deber y mi obligación apoyar al plantel e hicimos un gran trabajo.

Santa Ramírez Lucero,
Tercera Regidora Municipal.
Gestión 2009-2012

Además del mejoramiento de la infraestructura educativa, se realizaron actividades significativas, como la celebración de la Expo Orientación Vocacional, apoyada desde sus inicios por el municipio. Este evento se ha celebrado consecutivamente por más de ocho años, y ahí los egresados de secundaria y bachillerato pueden conocer la oferta educativa de las escuelas existentes en la localidad.

Para desarrollar la Expo Orientación Vocacional se invitaba a las instituciones que sabíamos tenían toda esa facilidad de trascender en los jóvenes. Se trazaba un plan de trabajo transversal para ver que no sólo fuera una expo más de orientación vocacional, sino se realizaba el proyecto para que pudiera permear a la mayoría de las instituciones educativas en la zona.

Adán García Romero.
Décimo Regidor Municipal.
Gestión 2013-2015

Nos esforzábamos para que el evento cumpliera con sus expectativas y con el objetivo de dar a conocer la oferta educativa de las escuelas de educación media superior y superior, mediante la exposición en módulos, conferencias y pláticas de orientación profesional. Parecía que asistían a un gran encuentro, y así lo era en realidad; se trataba de un suceso importante en sus vidas en el cual le daban continuidad a su formación académica y profesional.

Conclusiones

Podemos establecer que la experiencia significativa del CECATI 196 inició con el análisis del entorno y con el conocimiento de las características de los sectores de la población y sus instituciones, para orientar la oferta educativa y los servicios de formación integral que permitieran a los jóvenes ser más competitivos. El interés en el desarrollo del espíritu emprendedor permitió el surgimiento de iniciativas que han tomado forma con el apoyo del municipio para su financiamiento. Esta estrategia se encuentra en estado de desarrollo inicial y debe dársele continuidad para cerrar el ciclo de capacitación, emprendimiento, financiamiento, seguimiento, permanencia y crecimiento de los negocios.

El establecimiento de alianzas y vínculos estratégicos con el municipio de Valle de Chalco Solidaridad ha sido positivo, ya que se lograron fortalecer todas las iniciativas. Comprobamos que la suma de esfuerzos siempre será mayor que los esfuerzos individuales y aislados.

Logramos romper muchos paradigmas que nos limitaban e imposibilitan para ofrecer mejores oportunidades para los jóvenes; en este caso, la innovación y creatividad fueron claves para desarrollar la formación integral. Aprendimos y entendimos que los cambios deben ser inmediatos y constantes, los cuales deben considerar en todo momento las necesidades reales de los jóvenes ya que su futuro inició hoy.

Encontramos que el principal obstáculo para innovar y mejorar se encuentra en la actitud del personal, pero comprendimos que debemos trabajar en equipo, sensibilizar y convencer al personal, con el simple objetivo de proporcionar mejores opciones y condiciones de desarrollo para nuestros jóvenes. Muchas de las estrategias presentaron resistencia en su momento y no fueron bien aceptadas; sólo con los avances graduales y el correr del tiempo se logró convencer a una gran mayoría del personal.

Finalmente, consideramos que es importante documentar este tipo de experiencias a fin de darle continuidad en las gestiones directivas venideras, para convertirnos en una organización que aprende y mejora continuamente en beneficio de los jóvenes de nuestra comunidad.

Lo que destaca de las estrategias de formación

COMO UN EJERCICIO DE REFLEXIÓN nos interesa destacar algunos rasgos que están presentes en las experiencias, que resultan claves para su desarrollo y efecto, y que se constituyen en sus elementos definitorios. A lo largo del análisis nos ha sido posible apreciar cómo las experiencias se caracterizan por uno o varios elementos estratégicos que son los que inciden en que la experiencia adquiera el rango de significativa. En ocasiones, es la dimensión curricular la que sobresale, al notar cómo las instituciones de formación ponen particular interés en nuevos contenidos, en nuevos diseños, que son los que adquieren importancia cuando se trata de responder a la pregunta sobre en qué reside que la experiencia tenga efecto e incidencia en la vida de los jóvenes. Otras veces, destaca el papel que ha tenido el docente a lo largo de todo el proceso, y es ahí donde sobresalen tanto el vínculo que el instructor ha desarrollado con los jóvenes estudiantes, como el acompañamiento y compromiso que caracteriza su labor. Ocurre así que cuando intentamos explicar lo destacable de una experiencia, lo que la hace diferente y la lleva a que tenga incidencia, resalta el papel que el instructor ha desempeñado.

La vinculación que el programa establece con otras instituciones es otro de los rasgos que fortalece la calidad de la formación y la enriquece. Sencillamente añade un plus a los programas de formación y promueve

que tengan una mayor integralidad. Las vinculaciones son las que inciden en que el programa se beneficie en nuevos contenidos, en competencias adquiridas, en nuevas formas en que se opera el vínculo con el mundo del trabajo, en la naturaleza de procesos de selección y acompañamiento que contribuyen al éxito de los programas. Estas son algunas de las dimensiones que buscamos destacar en estas reflexiones finales.

La dimensión curricular

La dimensión curricular constituye un elemento clave y es donde descansa lo significativo de muchas de estas experiencias. La mayoría muestra cómo las adaptaciones curriculares tienen mucho que ver con la trascendencia que pueda o no tener un programa de capacitación. Fundamentalmente, las adecuaciones curriculares buscan ofrecer una mejor respuesta a las necesidades y rasgos de la población, en este caso de jóvenes vulnerables. Buscan que los conocimientos y habilidades tengan mayor relevancia y pertinencia, para con ello promover mejores inserciones de los jóvenes en el mundo laboral:

- Se aprecia en Oaxaca, en el reto que implicó desarrollar un programa de capacitación en música para una banda y los diferentes módulos que se fueron diseñando conforme avanzaba el progreso del grupo. Destaca en esta experiencia la voluntad institucional de “salirse” de la inercia de los cursos regulares y adoptar en cambio una concepción flexible que lleva a tratar de responder con pertinencia ahí donde la necesidad existe. Ello lleva a concebir la enseñanza musical en el marco de la formación para el trabajo, reconocer que la música constituye una oportunidad de vincular a los jóvenes con el mundo del trabajo, particularmente en contextos donde las condiciones para proseguir la educación son limitadas por la lejanía y la condición económica, y donde las fuentes de trabajo son escasas. Finalmente, la formación musical tiene la gran ventaja de responder a las expectativas de muchos jóvenes; hay un interés natural que ayuda a que el programa tenga un buen desarrollo: se está respondiendo a las necesidades de la población.

- En el caso del programa *CAPACITA-T* resulta destacable cómo una oferta curricular de corta duración y con diferentes materias termina respondiendo a las necesidades de los jóvenes —en este caso, madres solteras— al abrir horizontes y expectativas donde no las había.
- El diseño de un curso sobre emprendedurismo, impartido en un CERESO en Nayarit, es un claro ejemplo de cursos que se van adaptando e intentan responder a las necesidades y posibilidades de los jóvenes; en este caso, jóvenes reclusos. Aquí, el programa se va enriqueciendo cada semestre con nuevos contenidos, en el interés de que sea más integral y que aborde el tema del emprendedurismo desde varios frentes: los aspectos contables y financieros, las etapas de producción y comercialización de productos y servicios, así como los trámites legales requeridos para poner en marcha un plan de negocios.
- En la experiencia del ICAT-SLP, el programa curricular se arma conforme a las necesidades planteadas por Toyota y que refieren a necesidades técnicas de un segmento automotriz particular. El programa se ve a su vez enriquecido por el papel que tiene Casa Don Bosco en la formación de actitudes y valores, que son los que le dan el sello humano al programa.
- De igual manera, la experiencia del CENALTEC, en Ciudad Juárez, ilustra la importancia de la capacitación en alta tecnología, fortalecida por la formación en competencias blandas que va a la par y que es parte del esquema propio de la fundación.
- Las dos experiencias de vinculación entre los CECATI y los telebachilleratos tanto en Veracruz como en Aguascalientes implican adaptaciones curriculares que se ajusten a los tiempos y necesidades de formación de los jóvenes bachilleres.
- El programa de formación dual, en Querétaro, constituye una apuesta interesante donde el plan curricular se desarrolla tanto en

la empresa como en la escuela. La práctica laboral y el vínculo con el mundo del trabajo son inherentes a este esquema de formación.

- El programa del *IECApacítate*, en Guanajuato, le apuesta a la inclusión de plus curriculares (en el ámbito de las competencias blandas), con objeto de que el perfil de los estudiantes bachilleres presente una mayor correspondencia con los requerimientos en el mundo del trabajo.
- En la experiencia del CECATI de Durango la decisión de abrir las instalaciones a personas con capacidades diferentes les lleva a repensar los programas curriculares de los oficios, con objeto de que se adapten a las características y necesidades de la población. Comenta un docente: “La primera adecuación curricular desarrollada en el aula fue implementar enseñanzas enfocadas al uso de herramientas manuales que los capacitandos, con sus características especiales, pudieran emplear”. En el marco de los nuevos retos, el vínculo con el Centro de Integración Laboral y la participación de padres de familia incide a su vez en áreas de la formación docente que resultaron indispensables en esta experiencia.

Aportación de plus curricular y acceso a nichos especializados

Las dos experiencias en Guanajuato —la del *IECApacítate* y la de PLM— junto con la del ICAT-SLP y la del CENALTEC en Ciudad Juárez, mantienen un rasgo en común: ofrecer un plus curricular a través de sus programas de capacitación y formación técnica especializada que lleva a que los jóvenes tengan mejores posibilidades de inserción en el mundo del trabajo, en nichos específicos de mercado. Esto se observa en el acceso que tienen los jóvenes a capacitación en alta tecnología en el caso de CENALTEC (que abre nichos diferentes a los tradicionales); lo mismo el vínculo con Toyota que los introduce en conocimientos específicos del segmento de la industria automotriz; el acceso a capacitaciones en PLM que brinda la oportunidad de pasar de ser un operario técnico a un nivel de mando medio; o ya bien la estrategia de formación

que distingue al *IECApacitate* que busca formar a los jóvenes en perfiles específicos de competencias que son valoradas en diversas ramas de la industria. Todas estas experiencias tienen como objetivo una mayor correspondencia entre las áreas de formación y las necesidades en el mundo del trabajo. Afectan desde el nivel universitario —como en los cursos de PLM, donde la mayoría de estudiantes cuentan con estudios superiores— hasta el nivel de bachillerato, como es el caso de los jóvenes que se incorporan a la alianza entre la fundación y el CENALTEC, en Chihuahua, o la alianza entre Toyota y el ICAT-SLP, en San Luis Potosí.

En este grupo de experiencias cabe incluir al programa de formación dual del ICAT-EQ. El esquema dual ha resultado muy atractivo por la vinculación directa que ofrece entre teoría y práctica, a partir de contextos reales de aprendizaje y desde el enfoque alemán de acompañamiento a jóvenes aprendices. En este caso, con apoyo de la Senior Experten Service, una fundación de la industria alemana para la cooperación internacional, se concibió un modelo dual para la capacitación en Maquinados Industriales y Matricería dirigido a jóvenes de sectores vulnerables, y fundamentado en la importancia que ha adquirido la industria automotriz para la región.

Formación en competencias blandas

Un elemento que distingue a algunas de estas experiencias es la inclusión de un componente curricular referido a la formación y desarrollo de competencias blandas, entendidas como competencias que tienen que ver más con aspectos actitudinales y formación en valores (ética, responsabilidad, empatía, espíritu de servicio, trabajo en equipo, sociabilidad, entre otras). Resalta como elemento novedoso ya que normalmente los programas de capacitación están más enfocados en la transmisión de habilidades y conocimientos en el ámbito de la técnica. Consideramos que si partimos de que la mayoría de los jóvenes que asisten a estos programas provienen de sectores vulnerables, con deficiencias educativas, hogares disfuncionales, escenarios de violencia, ausencia de expectativas, etcétera, la inclusión de formación en actitudes y valores resulta fundamental para el éxito de los programas.

En ese sentido, llama la atención que esta dimensión humana de la formación presente gran relevancia dentro de los programas desarrollados por el ICAT-SLP, en San Luis Potosí, por el CENALTEC, en Ciudad Juárez, y por el *IECApacitate* en Guanajuato. Los tres programas tienen clara la importancia de esta dimensión de la formación, la que es altamente valorada en los escenarios del mundo del trabajo. En el caso de SLP y Ciudad Juárez destaca la importancia que tiene la vinculación institucional para la inclusión de este componente curricular: en el primer caso, es la FCFN la que se interesa en la formación de valores y actitudes durante la primera etapa del programa, lo que lleva a un facilitador de la FCFN a comentar:

Me da gusto ver cómo a partir de fase 1 los chicos vuelven a tener interés, motivación; vuelven a encontrar en su familia un apoyo que quizá lo sentían perdido. Para mí, la satisfacción más grande es estar ahí con un chico cuando él vuelve a creer que tiene una oportunidad de vida, una nueva posibilidad de renacer. El programa cambia vidas, cuando llegan a CENALTEC los chicos traen otra visión, traen otra alternativa, si ellos los conocieran en fase 1 verían que el cambio es mucho.

En el mismo sentido, una joven señala: La fase 1 es la más importante porque te da seguridad, las herramientas como ser humano. Te enfoca; te preguntas hacia dónde vas, y te preguntan cómo te ves de aquí a cinco años. Es una fase retadora, ahí sabes a dónde vas a llegar.

En el caso de SLP, el programa de formación de Toyota se caracteriza por formar a los jóvenes en la filosofía de la empresa donde los valores y actitudes son claves. Esta formación se ve reforzada con la participación que tiene Casa Don Bosco en la formación de los jóvenes, lo que ayuda a que se desarrollen este tipo de competencias y valores.

En el caso del programa *IECApacitate*, el acercamiento a jóvenes estudiantes de bachilleratos tecnológicos que cursan sus últimos semestres tiene el propósito de desarrollar perfiles que tengan una mayor correspondencia con el mundo del trabajo. Es precisamente el campo de la formación en competencias blandas el que se destaca durante esta estrategia.

La vinculación institucional, estrategia clave

Hay varias experiencias que se distinguen por las articulaciones que desarrollan con otras instancias, sean fundaciones, empresas, organizaciones de la sociedad civil, o ya bien con otros niveles en el sistema educativo (tal como los vínculos que se desarrollan con los telebachilleratos en el caso de las experiencias de los CECATI). Hay otras experiencias donde se muestran vinculaciones con el CERESO para la capacitación de jóvenes reclusos, o ya bien con el Centro de Integración Laboral para articular la oferta de capacitación dirigida a jóvenes con capacidades diferentes. El caso de la experiencia del CECATI del Valle de Chalco ilustra a su vez la importancia de desarrollar articulaciones con diferentes instancias, tales como el municipio, el INEA, etcétera, con objeto de brindar una formación integral. En el caso de las alianzas que se establecen con la FCFN, la empresa Toyota y Casa Don Bosco, es interesante observar cómo los procesos de selección, la formación en competencias blandas y la incidencia en actitudes y valores recae en el papel que juegan estas instituciones. El acompañamiento que se brinda a los jóvenes, y que resulta un elemento clave en su trayectoria, es también parte de la filosofía de los aliados. Todos estos ejemplos nos hablan sobre cómo las vinculaciones institucionales son las que otorgan un plus a los programas de capacitación. La vinculación, al incidir naturalmente en un enriquecimiento de la currícula, permite incidir en ámbitos que van más allá de la estricta capacitación técnica.

El vínculo estudiante-docente

Una dimensión que está muy presente en muchas de las experiencias y que acaba conformándose como uno de los factores que explican lo significativo y el aporte de los programas es el vínculo que se establece entre estudiante y docente. Este vínculo tiene mucha fuerza en el buen desarrollo de la apuesta de capacitación en cada una de las experiencias. Hay algunas, como los casos de Ciudad Juárez y San Luis Potosí, donde uno de los fundamentos de la metodología está en el acompañamiento que el joven recibe a lo largo de su proceso de capacitación: desde los inicios del programa hasta su proceso de incorporación al mundo laboral.

Este largo periodo contribuye a que se desarrolle un vínculo especial entre el estudiante y su instructor que, por un lado, brinda seguridad al joven —se siente acompañado— y, por otro, habla del compromiso que caracteriza a los docentes que pertenecen a estas instituciones. Los coordinadores y asesores de la FCFN están presentes a lo largo del proceso; acompañamiento que se complementa con la relación que se desarrolla durante la fase de capacitación técnica entre los jóvenes y los instructores. De alguna manera, este vínculo termina conformándose en un código que es vivido tanto institucionalmente como por los estudiantes.

Otro ejemplo de la importancia que tiene el vínculo entre docente y alumno se percibe en el relato sobre el curso de capacitación a jóvenes reclusos del CERESO en Nayarit. En este caso, y debido también a las circunstancias que rodean esta experiencia, ha sido fundamental el compromiso del profesor Emiliano en el desarrollo del programa, que se suma a la calidez en el vínculo que ha sabido infundir entre sus estudiantes. Esta relación se ha visto reforzada con el apoyo que el docente brinda tanto en intramuros como en extramuros, para que los jóvenes puedan desarrollar sus diferentes microemprendimientos.

Cabe mencionar también del vínculo para atender a jóvenes que presentan alguna discapacidad, en el caso de la experiencia que se desarrolló en Durango. En el relato se habla de la relación que se establece entre docente y estudiante, en circunstancias donde el docente enfrenta el reto de responder a las necesidades que tienen estos jóvenes y de adecuar sus programas. El comentario del maestro de carpintería es muy elocuente de lo que significó para los docentes la nueva estrategia institucional de hacer del CECATI un plantel educativo inclusivo: “Me ha dejado una enseñanza que va más allá de los conocimientos teóricos y prácticos que en algún momento empleé en el desarrollo de una sesión y donde, a mi consideración, la verdadera influencia de estas experiencias se dio en el ámbito personal”.

Asimismo, en el relato del Grupo TECOMAQUE, en Guerrero, se percibe el vínculo que se establece entre los promotores de esta experiencia —Martín y Bernardo— con los jóvenes a quienes se logra rescatar de la exclusión y aislamiento en la que se encontraban antes de participar en este programa de capacitación. Detrás del vínculo que se establece, subyace el interés y compromiso que se percibe en los docen-

tes y que lleva a que los jóvenes asuman con más cariño el programa, amén de sentirse respaldados.

Si bien en estas experiencias es más perceptible la presencia y fuerza del vínculo entre el docente y el estudiante cabe mencionar que en todas las experiencias seleccionadas está de alguna manera presente y, de hecho, constituye uno de los sostenes principales de sus programas. Es por el interés y compromiso que muestran los docentes que muchas de estas experiencias logran incidir en la formación de estos jóvenes y en la trascendencia que puedan tener en sus futuros itinerarios educativos y laborales; tal es el caso de la disposición que muestran los instructores que están detrás del programa *CAPACITA-T*, o ya bien en los docentes del programa PLM, en Guanajuato. Se aprecia en ambos relatos el interés y el compromiso de los capacitadores por sacar adelante a los jóvenes, por incidir y estar al tanto de sus trayectorias educativas y laborales, por adecuar sus actividades y programas para brindar una capacitación más pertinente.

El acompañamiento

No es común que los programas de capacitación realicen un acompañamiento ni seguimiento de sus estudiantes. Por ello, llama la atención que, entre las experiencias destacadas, sobresalgan algunas que se caracterizan precisamente por acompañar a sus estudiantes a lo largo de su proceso de formación y en su futura incorporación al mundo laboral. El programa de formación desarrollado por el ICAT-SLP considera este acompañamiento que brinda a sus estudiantes; lo mismo que el CENALTEC en Ciudad Juárez, donde la figura de asesores es la que viabiliza este acompañar a los estudiantes desde los inicios del programa hasta su inserción y desarrollo dentro de la empresa. En un esquema similar, el programa de formación dual se apoya en un seguimiento-acompañamiento permanente durante las fases del programa, particularmente en el curso de sus prácticas en las empresas.

El acompañamiento lo vemos también en el seguimiento que da el instructor Emiliano a los proyectos que van emprendiendo los jóvenes reclusos tanto en intramuros como en extramuros. Esta preocupación por estar al lado de los jóvenes, por atender su proceso de formación y

los restos que van enfrentando, se percibe en la experiencia del grupo TECOMIQUE, en Guerrero, donde la asesoría a los jóvenes ha sido permanente: desde los inicios de la producción posterior al traslado del programa de formación a su comunidad, hasta retos y problemas que se enfrentan durante las etapas de producción y de comercialización.

La experiencia de Valle de Chalco ilustra una estrategia institucional donde se busca ofrecer respuestas integrales a la problemática de los jóvenes. En ese sentido, el acompañamiento se brinda a partir de las ofertas curriculares que se encuentran en el plantel, que van desde la formación en microemprendimientos, la continuación de sus estudios, las actividades de orientación vocacional, la bolsa de trabajo, etcétera. Estas iniciativas buscan brindar elementos que apoyen a los jóvenes en sus trayectorias de formación.

El acompañamiento resulta un elemento clave dentro de los programas de formación para el trabajo, ya que permite estar al tanto de los problemas que van enfrentando los jóvenes a lo largo de su proceso de formación. Los jóvenes se sienten escoltados y seguros de que hay alguien del programa que puede atenderlos en caso de que lo necesiten, sea para cuestiones personales como para problemáticas vinculadas con su proceso de formación o de inserción laboral.

Respuesta a la diversidad

En las experiencias se perciben estrategias con las que se responde a la diversidad de la población de jóvenes atendida y sus distintos contextos: sea trasladando los cursos ahí donde están los jóvenes (caso de Tecorrales); llevando a los jóvenes bachilleres a los planteles, o acercándoles los cursos de capacitación a sus escuelas (Veracruz y Aguascalientes); brindando cursos de música como estrategia innovadora curricular (Oaxaca); atendiendo las necesidades de jóvenes reclusos con programas que les permiten abrir horizontes (Nayarit); generando estrategias inclusivas para jóvenes que presentan discapacidad (Durango); brindando cursos básicos y promocionales para sensibilizar y motivar a jóvenes madres (Durango); capacitando para el acceso a segmentos superiores en el mercado de trabajo (San Luis Potosí, Ciudad Juárez, Guanajuato); contribuyendo a una mayor correspondencia de la currícula con las necesidades

en el mundo del trabajo (Guanajuato); generando estrategias integrales institucionales (Valle de Chalco), o logrando el acceso de jóvenes vulnerables a los programas de formación (Ciudad Juárez, San Luis Potosí). En todos estos casos, las experiencias dan cuenta de la atención a la diversidad en los procesos o etapas de las estrategias, no sólo al enfocar un sector particular y diferenciado de jóvenes en situación de vulnerabilidad, sino también por las herramientas y mecanismos empleados para llevar la oferta de cursos a la población definida, en función de sus características, perfiles y contextos. Por ejemplo, el proceso de reclutamiento y selección de estudiantes que se lleva a cabo por el ICAT-SLP o el CENALTEC se adecuó con objeto de acercarse a un segmento de jóvenes específico, buscando acceder a sus espacios de interacción, y atraerlos conforme sus intereses y necesidades. En algunos casos, hubo la necesidad de realizar estudios de mercado, con objeto de tener mayor conocimiento de las potencialidades, como sucedió en la experiencia de Valle de Chalco.

El vínculo con el mundo del trabajo

De las trece experiencias seleccionadas es interesante que ocho de ellas tengan incorporado dentro de sus programas el vínculo con el acceso al mundo del trabajo. Es decir, en estas experiencias el o la joven se inscribe a un programa de capacitación con la posibilidad (en algunos casos muy alta) de insertarse laboralmente. Sin embargo, esto sucede en diferentes formas dependiendo del tipo de programa. En el caso del programa *IECApacitate*, la intención es precisamente la de desarrollar mayor vinculación con las empresas, con objeto de lograr una mayor correspondencia entre sus necesidades y el perfil de los jóvenes, lo que contribuiría a aumentar el índice de localización.

En el caso del CENALTEC, en Ciudad Juárez, se concibe un programa de cuatro etapas, donde ya en la tercera está previsto el desarrollo de pasantías, para que en la cuarta etapa el o la joven ya pueda estar incorporado a una actividad laboral. De una manera similar, el programa del ICAT-SLP está concebido para que los jóvenes una vez egresados puedan ubicarse laboralmente, sea en la empresa Toyota o en industrias similares. Asimismo, en este grupo cabe incluir la experiencia de formación

dual, ya que este esquema parte de la articulación entre teoría y práctica, entre estudio y trabajo. El plan curricular se cursa en los dos espacios simultáneamente para brindar la oportunidad de que los jóvenes se incorporen laboralmente en la empresa donde han estado llevando a cabo sus prácticas laborales.

La experiencia de Guerrero en la comunidad de Tecorrales es ejemplo de cómo la capacitación técnica puede llevar al desarrollo de fuentes de trabajo. En este caso, los jóvenes que se fueron capacitando como artesanos han podido conformar una empresa que se dedica a la producción y venta de artesanías: la capacitación ha conducido al desarrollo de esta posibilidad con el acompañamiento brindado por la institución capacitadora.

Finalmente, también cabe incluir en este apartado la experiencia de capacitación que se desarrolla en el CERESO, en Nayarit. Fruto de esta serie de cursos de capacitación que giran alrededor del tema de emprendimientos han sido las iniciativas que se han desarrollado y que han permitido que jóvenes reclusos hayan podido generar pequeños emprendimientos. Estas iniciativas, aunque sean en pequeña escala, han podido brindar a los estudiantes una forma de generar ingresos, que son muy valorados en condiciones de reclusión, amén de que les permiten contar con conocimientos útiles una vez que obtengan su libertad. Así, cabe hablar de un vínculo muy estrecho que se establece entre estos cursos y el mundo del trabajo. Ciertamente, se trata de una experiencia muy pequeña de capacitación que se desarrolla en condiciones particularmente complicadas; más relevancia adquiere pues que esté incidiendo en la vida, posibilidades y horizontes que se abren para este segmento de población.

¿Los programas responden a la problemática de los jóvenes?

Cuando se realizó la convocatoria a que los ICAT y CECATI presentaran experiencias significativas de formación para el trabajo se recibieron testimonios de algunos jóvenes, sea narrados por ellos o por personal de los planteles. Estos testimonios muestran lo que ya ha sido señalado en otras investigaciones, y que también es de conocimiento del personal que ya tiene tiempo trabajando en estos programas: la capacitación que se brinda a través de estos centros de formación es de gran utilidad,

ayuda a que los jóvenes definan vocaciones, a que perfilen sus horizontes, a que continúen sus estudios, a que busquen una mayor especialización en sus oficios, a que logren desarrollar microemprendimientos (Pieck, 2011). En ese sentido, preguntarnos sobre la utilidad de los cursos para los jóvenes vulnerables nos lleva a responder afirmativamente. Eso se puede constatar en las trece experiencias de las que se ha dado cuenta, lo mismo que en algunos de los testimonios que se recibieron.

Entre los testimonios destacan varias experiencias. Sobresale la de un joven que a raíz de circunstancias personales adversas, propias de la juventud, termina inscribiéndose en un curso de contabilidad como parte de la oferta de cursos de un CECATI, y cómo a partir de ese primer impulso llega a terminar la carrera de contador público y a desempeñarse como profesionista. Otro es el caso de una joven de 20 años que a partir de un curso de alimentos y bebidas, y después de un largo recorrido, logra posicionar un pequeño emprendimiento de eventos y banquetes en su comunidad. Para otra joven haber tomado un curso de corte y confección le permitió volverse empresaria y abrir un taller de confección industrial de ropa con 10 empleados. En este sentido, también se cita la historia de superación de un joven que después de haber tomado un curso de informática y computación logra abrir un pequeño establecimiento que facilita el acceso de internet y la comunicación a las familias de migrantes en su comunidad; o la historia de jóvenes que después de haber tenido problemas en el acceso a la educación profesional, encuentran en un curso de enfermería una vocación de vida y de realización personal. Se ubican también testimonios de estudiantes, con problemas de discapacidad, que después de haber tomado un curso de informática logran abrir un cibercafé y dedicarse a brindar asesoría y reparar equipos de cómputo.

Entre estos ejemplos está el de un grupo de jóvenes en Tlaxcala que, con el apoyo y compromiso de un promotor comunitario y de un instructor del plantel de San Pablo del Monte, logran emprender el proyecto del Servicio Profesional Automotriz Mazatecochco (SPAM). Este taller no sólo es un espacio para que los jóvenes de la comunidad de San Cosme Mazatecochco se capaciten en mecánica básica y puedan aprender un oficio para ganarse la vida, sino que se ha convertido en un lugar de comunión, compañerismo y motivación, así como de resistencia a la problemática de alcoholismo y vagancia que aqueja a los jóvenes de la

comunidad. El taller va generando ya su cartera de clientes en una zona donde no abundan los servicios de este tipo, y se está distinguiendo por la vocación y el entusiasmo que los jóvenes demuestran en su trabajo. En este caso, el ICATlax respondió —a través de un curso de extensión— a los intereses y necesidades de un grupo organizado de la comunidad de San Cosme Mazatecochco.

Gabriel, un joven de 22 años que por razones económicas no pudo continuar con sus estudios formales y que sólo tiene su certificado de secundaria, comenta sobre su participación en el SPAM:

A mí las dos formas que más me agradan del curso es la forma de ser del instructor, porque nos tiene mucha paciencia; si alguno no entiende a la primera no se enoja y vuelve a explicar otra vez hasta que le entendemos. Igual me agrada mucho el compañerismo que hemos logrado construir entre todos. Aquí todos somos iguales, nadie es más que el otro; nadie se siente más que los demás... Quisiera seguir estudiando, ése es mi sueño, acudir a la universidad, convertirme en ingeniero mecánico y tener un taller propio.

Estos son sólo una muy pequeña muestra de testimonios que ilustran el papel que tienen los cursos en las trayectorias de los jóvenes; lo que es un hecho es que el curso hace mella en muchos de los estudiantes. Inscribirse a un curso de capacitación puede llevar al joven a emprender cursos de acción en múltiples direcciones.

Sobre la incidencia de estos programas... algo pasa

Se ha comentado mucho sobre cómo estos cursos representan para los jóvenes una segunda opción. La realidad que se comparte a través de los testimonios ilustra que, en efecto, así es. Los cursos de capacitación que ofrecen estas instituciones (lo mismo cabría decir de otras instituciones particulares o públicas) constituyen para muchos de los jóvenes una segunda oportunidad que aprovechan para reinsertarse en la vida social y productiva. Si hay algún aspecto en que inciden estos cursos, es el de abrir horizontes. Para jóvenes que no encuentran ni en la educación ni en el trabajo algún referente al cual asirse, la formación para el trabajo les permite dejar zonas de aislamiento y lograr entusiasmarse con la

posibilidad de incursionar en nuevos escenarios educativos y laborales. Esta apertura de horizontes, este reencauzamiento de sus vidas, fue posible apreciarlo prácticamente en todas las experiencias relatadas: jóvenes madres fuera del ámbito del estudio y el trabajo, que encuentran en un curso sencillo de cuatro meses la motivación y las herramientas para dar un cambio a sus vidas; jóvenes al borde de incursionar en escenarios de vagancia y delincuencia que dan el paso y se inscriben en programas de formación, y con ello salen de inercias de inactividad para entrar en dinámicas incluyentes que les permiten forjar proyectos de vida; jóvenes que viven a horas de distancia de los centros urbanos, aislados de programas educativos, de fuentes de trabajo, que encuentran en un curso de música el espacio que da sentido a su cotidianidad y que les enfila por nuevos derroteros; jóvenes que encuentran en un curso técnico que se ofrece en el bachillerato una vía para proseguir su formación en esa área, o ya bien una puerta para el autoempleo.

El punto que nos ha interesado destacar es que ciertamente algo pasa cuando un joven se inscribe en un programa de capacitación. Como se ha apreciado en las experiencias relatadas, el paso por estos dispositivos de formación incide en sus proyectos de vida, en nuevos horizontes por vislumbrar en el marco de sus trayectorias educativas y laborales. Contrasta esta incidencia con la poca importancia que se da a estos programas en el marco de las políticas de formación para el trabajo en México y con el bajo presupuesto asignado a este campo de la formación, sobre todo si partimos de una realidad que se encuentra atravesada profundamente por la pobreza y la vulnerabilidad.

Las experiencias relatadas han mostrado que la capacitación técnica tiene grandes posibilidades para brindar una formación relevante y pertinente que responda a las condiciones de muchos jóvenes. No se trata de estrategias complicadas y que requieran de amplios recursos. En ocasiones simplemente recaen en la voluntad de un docente (caso del reclusorio de Nayarit), en el compromiso de una institución (el caso del ICAT Olinalá), en articulaciones que permiten brindar capacitación para el trabajo a sectores que se encuentran marginados de ellas (caso de los telebachilleratos en Aguascalientes y Veracruz), en generar diseños curriculares que entusiasmen y reencaucen a los jóvenes (Capacitate), en proveer estrategias que ataquen la problemática de los jóvenes de una manera integral (Valle de Chalco), en innovar en programas que respondan a

demandas específicas de comunidades (la banda de música), en establecer alianzas que nos ayuden a enriquecer el currículo para lograr mejores inserciones en el mundo del trabajo (CENALTEC, ICAT-SLP. *IECAPacitate*), en voluntades que apoyen adecuaciones institucionales y curriculares para incorporar a la capacitación a segmentos de jóvenes (la experiencia de Durango con jóvenes con capacidades diferentes).

Con la publicación de este libro buscamos ante todo mostrar cómo estas experiencias, al igual que muchas otras que se desarrollan en el país, son ejemplo de las grandes posibilidades que tiene la capacitación para responder a las necesidades de formación que enfrentan muchos segmentos de la población. El esfuerzo de haber relatado cada una de ellas permite que las experiencias se conserven, que se muestren, que aporten, que se discutan, que brinden luz, que abran nuevos horizontes en el reto de desarrollar estrategias que respondan a las realidades que enfrentan los jóvenes en situación de vulnerabilidad en nuestro país.

Enrique Pieck Gochicoa
Martha Roxana Vicente Díaz
Febrero, 2016

Este libro se desprende de una convocatoria realizada a principios de 2016, cuyo interés fue analizar experiencias significativas de formación para el trabajo dirigidas a jóvenes vulnerables, y la medida en que la actividad de capacitación proporcionada por los ICAT y los CECATI responde a sus necesidades. Se consideraron trece experiencias con jóvenes de sectores vulnerables de distintos perfiles: urbanos, rurales, jóvenes con capacidades diferentes, indígenas, reclusos, madres jóvenes de bajos ingresos, jóvenes de comunidades aisladas sin escolaridad y sin trabajo, bachilleres. Estas experiencias fueron sistematizadas y relatadas por los responsables de su diseño y operación, por lo que los relatos reflejan sus voces y también las de los jóvenes beneficiarios.

El punto que ha interesado destacar es que algo sucede cuando un joven se inscribe en un programa de capacitación. En las trece experiencias que se relatan se observa cómo el paso por estos dispositivos de formación incide en sus proyectos de vida, en vislumbrar nuevos horizontes en el marco de sus trayectorias educativas y laborales. Contrasta esta incidencia con la poca importancia que se da a estos programas en el marco de las políticas de formación para el trabajo en México y con el bajo presupuesto asignado a este campo de la formación, sobre todo si partimos de una realidad que se encuentra atravesada profundamente por la pobreza y la vulnerabilidad. Las experiencias relatadas han mostrado que la capacitación técnica tiene grandes posibilidades para brindar una formación relevante y pertinente que responda a las condiciones de muchos jóvenes. No se trata de estrategias complicadas que requieran de amplios recursos.

La realidad que se comparte a través de los testimonios de este libro ilustra cómo los cursos de formación para el trabajo constituyen para muchos de los jóvenes una oportunidad que les permite reinsertarse en la vida social y productiva. Si hay algún ámbito en que inciden estos cursos es en el de abrir horizontes. Para jóvenes que no encuentran ni en la educación ni en el trabajo algún referente al cual asirse, la formación para el trabajo les permite dejar zonas de aislamiento y entusiasmarse con la posibilidad de incursionar en nuevos escenarios educativos y laborales. Esta apertura de horizontes, este reencauzamiento de sus vidas, fue posible apreciarlo en muchas de las experiencias relatadas: jóvenes madres fuera del ámbito del estudio y el trabajo, que encuentran en un curso sencillo de cuatro meses la motivación y las herramientas para dar un giro a sus vidas; jóvenes al borde de incursionar en escenarios de vagancia y delincuencia que dan el paso y se inscriben en programas de formación, y con ello salen de inercias de inactividad para entrar en dinámicas incluyentes que les posibilita forjar proyectos de vida; jóvenes de comunidades lejanas, carentes de ofertas educativas y fuentes de trabajo, que encuentran en un curso de música el espacio que da sentido a su cotidianeidad y les enfilan por nuevos derroteros; jóvenes que encuentran en un curso técnico de un bachillerato una vía para proseguir su formación en esa área, o ya bien una puerta para el autoempleo.

Con la publicación de este libro se busca mostrar cómo las experiencias relatadas son ejemplo de las amplias posibilidades que tiene la capacitación técnica para responder a las necesidades formativas de muchos segmentos de la población joven. El esfuerzo de haber relatado cada una de ellas permite que las experiencias se muestren, aporten, se discutan, iluminen, que contribuyan a abrir nuevos horizontes en el reto de desarrollar estrategias de formación que respondan a las realidades que enfrentan los jóvenes en situación de vulnerabilidad en nuestro país.



ISBN: 978-607-417-457-1



www.uia.mx/publicaciones