

G A C E T A ICATSIN

Nº 1

DICIEMBRE 2018





Lic. Quirino Ordaz Coppel

Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa

Dr. Juan Alfonso Mejía López

Secretario de Educación Pública y Cultura

Jesús Alberto Camacho García

Coordinador de Comunicación Social

Dr. Francisco C. Frías Castro

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa

© Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa
(Icatsin)

Coordinación General: Dr. Anatolio Lugo Félix

Editora: Lic. Naibi Rubiera

Primera edición diciembre 2018

ISBN en trámite

Esta publicación no debe reproducirse por cualquier medio, en todo o en parte, sin la autorización del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (Icatsin).





El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (Icatsin), felicita al Lic. Quirino Ordaz Coppel, por su segundo informe de gobierno, asimismo por su apoyo incondicional a la educación y a la capacitación para el trabajo, ejes fundamentales para potenciar el progreso de los sinaloenses; reiteramos nuestro compromiso de seguir trabajando para el desarrollo de Sinaloa.

CONTENIDO

07 **Editorial**
Dr. Francisco C. Frías Castro

08 **Directorio**

10 **Icatsin 26 Años
Generando Oportunidades**
Lic. Naibi Rubiera

15 **La Reforma Educativa
Reflexiones de un Profesor**
Prof. Pedro Torres Félix

18 **Hacia un Sistema de Evaluación
Educativa en el Icatsin**
Dr. Santiago Zúñiga Barrón

24 **Inclusión de Grupos Vulnerables
en la Capacitación para y en el Trabajo**
Dr. Anatolio Lugo Félix

30 **La Capacitación una fortaleza para el
logro de metas y su relación con la sociedad**
Dra. María Hernández Rubalcava
Lic. Gerardo Guadalupe Tepezano Rosas

33 **Cecadet aliado en el Progreso Personal
Impulsor de la Competitividad en las
Empresas Sinaloenses**
Lic. Eleni Karamanos Gómez

36 **Incubación de Empresas
Caso de Éxito: Los Mochis**
Lic. María Elvira Vega Audelo



Gaceta Icatsin nace como un espacio y una propuesta derivada de una de las metas del Programa Institucional de Desarrollo del Icatsin 2017-2021 para contribuir a la generación y divulgación del conocimiento en el área de formación y capacitación para el trabajo. Con la publicación periódica de la Gaceta Icatsin se brinda la oportunidad a los académicos, a los investigadores, y al personal directivo que deseen comunicar sus conocimientos y aportaciones en el campo de la educación para el trabajo vinculado al desarrollo social, productivo y competitivo de los diversos sectores sinaloenses y del ámbito nacional.

La Gaceta es el manifiesto de nuestra preocupación por articular la información valiosa para la vida institucional, así como divulgar entre la sociedad, el quehacer educativo del Icatsin: su presencia en la comunidad con sus extensiones de capacitación, jornadas de servicio social, emprendimiento y asesorías; diseño de propuestas de especialización, posicionamiento de los centros estratégicos para atender la problemática social respecto a la formación para el trabajo que conlleve el acceso a un mejor empleo, al impulso del autoempleo y al bienestar social como un impacto de las acciones educativas propias del Icatsin.

La Gaceta Icatsin es un medio pertinente para responder tanto a los requerimientos de comunicación eficaz y oportuna del instituto, como a la política vertida por nuestro gobernador Quirino Ordaz Coppel en su Plan Estatal de Desarrollo de Sinaloa 2017-2021, de promover la cercanía entre dependencias y la población, del mismo modo que difundir los objetivos, estrategias, acciones y metas, en materia de empleo y autoempleo que reediten en el desarrollo de Sinaloa.



Dr. Francisco C. Frías Castro
Director General del Icatsin

Este primer número incluye temas de relevancia: Icatsin y su historia en el desarrollo socioeconómico de Sinaloa, la Reforma Educativa, la evaluación educativa, la inclusión de los grupos vulnerables, la capacitación, la competitividad en las empresas sinaloenses, el emprendimiento. Cada uno de estos tópicos es abordado con anotaciones y puntos de vista cuya intención es orientar las acciones de la formación para el trabajo. Cabe destacar que, cada opinión es sustentada por autores calificados por su trayectoria académica y profesional.

Seguro estoy que el comienzo de Gaceta Icatsin es promisorio y caracterizado por la participación entusiasta de quienes aportaron sus ideas en el presente número, en una clara invitación para que la comunidad escolar del Icatsin incluya sus artículos, opiniones e ideas en las futuras ediciones.

DIRECTORIO

Lic. Quirino Ordaz Coppel

Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa

Dr. Juan Alfonso Mejía López

Secretario de Educación Pública y Cultura

Dr. Francisco C. Frías Castro

Director General del Icatsin

Melani Liset Villalobos Fierro

Secretaría Técnica

Mtro. Jaime Razul Carbó Svec

Coordinador de la Unidad de Planeación e Innovación

Mtro. José Ramón Bohon Sosa

Coordinador de la Unidad de Normatividad y Transparencia

Lic. José Gallardo Martínez

Director Técnico Académico

Lic. Pablo R. Gastélum Anciaux

Director de Vinculación

Lic. Mayra Olivia Verduzco Sandoval

Directora de Administración

Dr. Anatolio Lugo Félix

Coordinador de Asesores

Arq. Marco Vinicio Hernández Rodríguez

Coordinador de Infraestructura Educativa

Profa. Yolanda Patricia Gómez Fernández

Asesora



www.icatsin.edu.mx



01 800 841 9986

DIRECTORES DE PLANTELES

Prof. Ángel Sergio Villalba Atondo
Choix

Lic. Joel López Robles
El Fuerte

Ing. Mario Arturo Ruiz Soto
Los Mochis

Lic. Amparo Pasillas González
Juan José Rios

Dra. María Hernández Rubalcava
Guasave

Prof. Israel Bojórquez Bojórquez
Sinaloa

Lic. Isaac Soto Alvarado
Salvador Alvarado

Lic. Enrique Pérez Rubio Peña
Mocorito

Profa. María Teresa de Jesús Julia Gallo Reynoso
Mazatlán

Lic. Olga Martha Gómez Flores
El Rosario

Prof. Efraín Muro Chávez
Angostura

Lic. Miguel Ángel Sepúlveda León
Culiacán I

Profa. Mirna Velázquez López
Culiacán II (Eldorado)

Dr. José Vázquez Recio
Culiacán III (CEDETEX)

Lic. Anais Lorena Valle Sandoval
Culiacán IV (CECADET)

Lic. Eucebio Joaquín Lara Escárrega
Navolato

Profa. María Araceli Esparza Gaxiola
Elota

Lic. María Guadalupe Acosta Morales
Cosalá

Lic. María Magdalena Hernández Domínguez
Escuinapa

COORDINADORES DE ACCIONES MÓVILES

Flor Anahí Sánchez Montes
Guillermo Chávez Talamantes

Elsy Anerol Álvarez Valdez
Estación Naranjo

Ing. Jesús Alfonso Lazcano Valenzuela
Badiraguato

Ing. Paúl Guadalupe Hernández Molina
Pueblos Unidos - Emiliano Zapata

Profa. Mariana Dávalos López
Costa Rica

Marco Antonio González Fonseca
San Ignacio

Lic. María Guadalupe Montoya Ornelas
Concordia

COORDINADORA DEL CENTRO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN (CICAP)

Lic. María de Guadalupe Félix Sánchez
Topolobampo

ICATSIN *26 Años*

GENERANDO OPORTUNIDADES

EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE SINALOA TIENE UN ALIADO

Naibi Rubiera

Las oportunidades de empleo y desarrollo para los adultos que no lograron concluir su educación básica o nunca adquirieron algún tipo de instrucción técnica: siguen siendo insuficientes y escasas; debemos redoblar los esfuerzos para brindar más oportunidades a este segmento de la población.

En los últimos 26 años el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa (Icatsin) ofrece capacitación especializada que permite a las personas autoemplearse o incorporarse al ámbito laboral, lo que tiene un efecto positivo multiplicador en los ámbitos económicos y social; además de generar los perfiles que demandan los sectores económicos de nuestro estado.

Origen del Icatsin

El 9 de agosto de 1991 se firmó el convenio de creación, operación y apoyo financiero que consolidó al Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa como un órgano desconcentrado del Ejecutivo Estatal, cuyo Decreto de creación se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Sinaloa el 24 de abril de 1992, en la entonces Administración del Lic. Francisco Labastida Ochoa.

El acto de inauguración oficial se realizó en el plantel de Los Mochis, Sinaloa, con la presencia del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, Secretario de Educación Pública Federal.

Buena aceptación

Los primeros cursos empezaron a impartirse en el Icatsin Unidad Los Mochis; ofreciendo las siguientes especialidades: electrónica, mantenimiento automotriz, carpintería y secretarial. La respuesta de la gente fue buena y la demanda de capacitación aumentó, de manera que al tiempo se incorporaron las especialidades de servicios de belleza, refrigeración y aire acondicionado, operación de microcomputadoras, confección industrial de ropa, soldadura y pailería, además del establecimiento del laboratorio de tratamiento de aguas.

Vinculación con el sector productivo

El crecimiento demográfico en el estado generó la necesidad de crear más empleos, a fin de incorporar al sector productivo la fuerza de trabajo que impulsara su desarrollo y consolidación, adquiriendo el sector educativo el trascendente compromiso de vincular los niveles escolares con la ocupación remunerativa que proporciona el mercado de trabajo.

El Programa para la Modernización Educativa (1990-1994), correspondiente a nuestra entidad, previó que la demanda potencial de los servicios de capacitación para el trabajo superaba en mucho la posibilidad de atención instalada. En





ese entonces, al igual que hoy, un porcentaje de egresados de educación primaria y secundaria no continuaban sus estudios por diversas razones.

En los objetivos del Instituto se destaca el desarrollo de nuevos perfiles en la fuerza de trabajo vinculados a las necesidades de los mercados laborales nacientes en el estado, que a su vez contribuye al desarrollo económico y social de la comunidad, ofreciendo atender a la población que desiste de la escuela e incorporarla al mundo laboral.

La misma importancia reviste el impulso de sistemas de capacitación para el trabajo en vinculación con sectores empresariales e industriales y el compromiso de procurar la mejor calidad en la impartición de capacitaciones

formales para y en el trabajo en la entidad.

Cabe decir que, tras 26 años el Icatsin ha cumplido la misión de impartir y promover la formación para y en el trabajo, garantizando la calidad de sus servicios que le merecen el reconocimiento social.

El desempeño laboral de sus egresados, su capacidad de emprender y autoemplearse de una manera digna, son para reconocerse y dan muestra de la calidad educativa de la Institución. Por otro lado la eficiencia social y mejora continua se ven reflejados en los altos índices de satisfacción de los capacitandos, quienes durante su etapa formativa también adquieren y practican valores como el profesionalismo, la honestidad, el respeto, el compromiso y el trabajo



en equipo, agregando a todo esto una efectiva vinculación con los sectores productivos y sociales del estado.

Actualidad

Hoy en día en cursos regulares, el Icatsin cuenta con 38 especialidades de capacitación para el trabajo, 19 planteles, 7 acciones móviles y 1 centro integral de capacitación distribuidos en todo el estado.

Es de destacar y reconocerse que la Dirección General del Instituto y 12 de sus planteles cuentan actualmente con la certificación ISO 9001/2008 que respalda la calidad para otorgar una capacitación útil para el trabajo. Dicha certificación se obtuvo a partir de octubre de 2010, primero en cuatro de sus instalaciones y

posteriormente al resto.

Asimismo se han firmado convenios con diferentes organismos estatales y municipales, además de asociaciones civiles, institutos, consejos, escuelas de nivel medio y medio superior e iniciativa privada. Aquí destacan los convenios con el Sistema DIF, Mujeres Empresarias y Secretaría de Economía.

Las acciones del Icatsin siempre se han orientado a ofrecer nuevas alternativas de capacitación y de trabajo que impacten positivamente en la calidad de vida de la población.

Los sectores estratégicos de Sinaloa y sus habitantes han mostrado su confianza al solicitar los servicios de la institución de

forma creciente por más de dos décadas. En consecuencia, también ha crecido el número de egresados que en promedio alcanzan los 70 mil alumnos por año.

Lo que está por venir

El Programa Institucional de Desarrollo 2017–2021 Icatsin, busca potenciar la educación inclusiva y de calidad como instrumento de progreso personal para los sinaloenses, con especial atención a los grupos vulnerables; además de formar parte de la planeación estratégica de Icatsin, bajo la dirección del Dr. Francisco C. Frías Castro.

Las acciones del instituto revisten un doble impacto social en las comunidades, por un lado capacitando y asesorando y, por el otro, aportando acciones educativas y de alto valor moral para el abatimiento de la pobreza.

Quienes formamos parte del Icatsin mantenemos el compromiso de servir a Sinaloa y a hacer eco del llamado de la Dirección General: seguir colaborando con fuerza y de corazón para que más familias puedan aspirar a un futuro mejor.

LA REFORMA EDUCATIVA

Reflexiones de un Profesor



Pedro Torres Félix

Vivimos en un mundo creciente, complejo y globalizado que demanda la posesión de habilidades personales y colectivas más amplias y firmes, un mayor conocimiento y una capacidad de juicio cualitativamente distintos, que posibiliten tomar decisiones pertinentes en condiciones de mayor incertidumbre. Ante esta referencia, la educación se vislumbra como instrumento fundamental para alcanzar los retos que nos plantea el contexto y sobre todo responder a los requerimientos sociales más urgentes. La educación, como afirma Paulo Freire: será la liberadora de las conciencias para ser ciudadanos autónomos y libres, o como nos dice Carlos Fuentes: será la liberadora de los inmensos talentos de nuestra población portadora de una de las culturas más ininterrumpidas, variables y ricas del mundo.

Resaltamos que el derecho a la educación expresado en la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos no está a discusión, su rango constitucional orienta los esfuerzos hacia el cumplimiento de los compromisos plasmados en ella, lo que, sí está en discusión permanentemente, es la construcción de modelos educativos que respondan a las necesidades de la población y, con ello mejorar día con día la calidad educativa que se ofrece. No obstante, se reconoce que el escenario educativo y social es muy complejo, las visiones diversas, el entramado de relaciones confuso, además, nadie puede asumir, en su propia voz, la de los actores educativos: alumnos, profesores, directores, supervisores y otros, tendríamos que darles voz a estos actores para conocer como sienten, observan, conceptualizan y participan de la política educativa derivada de las acciones del estado.

Además, la producción de conocimientos de los últimos años se ha dado de manera acelerada y vertiginosa, a fin de encontrar explicaciones



para interpretar ese complejo entramado educativo; se ha escrito y reflexionado bastante sobre: ¿qué tipo de educación queremos?, ¿qué tipo de alumnos queremos formar?, ¿qué tipo de escuela es la adecuada a estos tiempos?, ¿cómo formar mejores profesores?, etc., lo que nos plantea buscar nuevos modelos pedagógicos, experiencias exitosas y espacios de discusión para analizar las propuestas más ad hoc a nuestras necesidades educativas.

Como respuesta a las interrogantes anteriores, se crea la más reciente reforma educativa (2014), la cual plantea una nueva esperanza de mejorar la calidad de la educación obligatoria (preescolar, primaria, secundaria y bachillerato); apoyada en tres documentos que la sustentan: los fines de la educación para el siglo XXI, el nuevo modelo educativo y la propuesta curricular para la educación obligatoria; poniendo énfasis en el logro de los aprendizajes clave para la formación del mexicano que requiere y necesita el país.

“Esta concepción de los mexicanos que queremos formar, hace necesario que los

estudiantes vayan logrando progresivamente los aprendizajes que se esperan de ellos a lo largo de su trayectoria escolar, los logros en el aprendizaje de un nivel educativo constituyen el fundamento de los logros del nivel siguiente. Esta progresión en el aprendizaje permite estructurar los planes y programas de estudio”.

Asimismo, “la propuesta curricular para la educación obligatoria, busca articular mejor los contenidos de toda la educación obligatoria, desde el preescolar hasta la educación media superior. Se centra en el estudiante y sus aprendizajes e incluye una mejor selección de contenidos con el nuevo énfasis en el desarrollo de valores y de habilidades socio-emocionales. Además, propone una pedagogía que favorece la autonomía del alumno, mediante el desarrollo de la comprensión, el planteamiento crítico y las habilidades de investigación. Asimismo, ofrece mayor flexibilidad para que cada escuela contextualice el currículo según sus necesidades específicas”.

Por ello, se hace necesario e impostergable capacitar y orientar a los docentes de aula

en el manejo de los principios pedagógicos, los aprendizajes clave y de la educación socioemocional, ejes rectores de los contenidos curriculares de los nuevos materiales de estudio y trabajo; así como en la filosofía y metodología del nuevo modelo educativo.

La profesión docente exige estar a la vanguardia de las innovaciones pedagógicas y curriculares recientes, a fin de poder generar las mejores estrategias de intervención al momento de enfrentarnos a un grupo de aprendizaje. Recuperar esas innovaciones nos invita a capacitarnos permanentemente y formar colectivos escolares para generar diálogos que deriven en ampliar nuestra visión y entendimiento de la realidad en la que estamos inmersos.

Los docentes tenemos la responsabilidad personal, laboral y profesional que nos orienta a buscar nuevos derroteros para comprender e interpretar nuestros haceres y quehaceres y realizar con éxito las tareas que derivan del nuevo planteamiento curricular. De no ser así, estaremos laborando en las aulas sin tomar en cuenta los nuevos enfoques pedagógicos que la reforma educativa nos ofrece hoy en día.

Teniendo en consideración las reflexiones expuestas, considero que el estudio y análisis de los nuevos materiales educativos, nos permitirá tener conversatorios con asesores y colegas que poseen conocimientos y experiencias que vendrán a enriquecer nuestra visión de la vida y del mundo. Además, considero que los textos y materiales erogados de la reforma educativa, advierten las posibilidades de comprender mejor el hecho educativo en todas sus dimensiones, y así abonar juntos a la interpretación y análisis del quehacer educativo en los ámbitos nacional, estatal, municipal y local. Asimismo, refrendemos nuestra vocación para continuar capacitándonos: aprendiendo, reaprendiendo y desaprendiendo.

Hacia un Sistema de Evaluación Educativa en el Icatsin

Un Proceso y Reto Permanente

Santiago Zúñiga Barrón

Aspiro a que la lectura de este apunte, sea una cadena de reflexiones, en la inmediatez de cada lector, ya sea espontánea o reflexionada, lo que será base importante al proceso en cuestión: Hacia un sistema de evaluación educativa en Icatsin. Un proceso y reto permanente, para propuestas de hacer sobre todo a los que estemos comprometidos “laboralmente” con la institución. Caminemos hacia un Sistema de Evaluación Educativa en Icatsin, si, Instituto de Capacitación para y en el Trabajo del Estado de Sinaloa, que de entrada vale e importa, un pensar sobre:

1. ¿Qué conlleva, requiere o implica esta política y filosofía: para y en el trabajo?, las respuestas necesariamente nos orientarán a procesos de instrumentación práctica, los que hay que validar para continuar, y eso ya lleva en sí, en su esencia y existencia, un proceso evaluatorio, que en su dinámica se sistematiza con carácter educativo.

Es clave enfatizar que en Icatsin se evalúa, pero aspiramos también a un sistema de evaluación cada día más justo, eficaz, eficiente y efectivo, que lo coloque como institución educativa en niveles de gran impacto social.

- Si el lector es trabajador o tiene algún nexo con Icatsin, también reflexionará sobre algo tan vital como el logo y el lema institucional:

2. ¿Qué significa el logo de Icatsin?

(fondo cuadrícula de 49 cuadrados, el estado de Sinaloa y dos flechas ascendentes hacia la derecha).

3. ¿Cuál es su lema, qué significa, a qué nos invita, a dónde nos traslada? (“Capacítate y Emprende”).

Todo este proceso de pensar las respuestas, ordenarlas y sistematizarlas, nos van llevando a la construcción de un sistema de evaluación educativa en Icatsin, y aquí entre nos, si ya sabías las respuestas propias, ¡qué bien! y si no las sabías; no pasa nada, solo te tocará una “fibra clave” en y para los procesos evaluatorios de cualquier caso, hecho, fenómeno, resultado, vida y otros; las dos situaciones valen para construir evaluación. Adelante, esto es aprendizaje y hasta desaprendizajes y/o reaprendizajes. Gracias por animarte a leerme.

- Quiero señalar, aparte de mi aspiración, tres intenciones del lanzamiento del apunte en términos evaluativos.

Mi intención personal y de amigo, es que nos expliquemos el proceso evaluatorio como una acción de apoyo entre unos y otros; mi intención profesional es que aceptes participar en temáticas de propósitos académicos en forma directa, presencial, en grupo, como colega, sobre Evaluación Educativa; y mi intención institucional es lograr preguntas y propuestas sólidas y colegiadas para un sistema



de evaluación del Icatsin, con visión integral y consolidar el compañerismo necesario, para que lo representemos institucionalmente, como integrantes reales e identificados como sus colaboradores.

En este sentido, atrevámonos a seguir reflexionando sobre:

4. ¿Cuál es la fuerza del capital de organización y de responsabilidad del Icatsin en su propio proceso de acción?
5. ¿Cuánto y cómo ha impactado inter e intrainstitucionalmente, la acción del Icatsin en el desarrollo educativo de Sinaloa?
6. ¿Qué tanto hemos hecho, para ayudar al Icatsin en hacer realidad su visión de ideal?

Y que tales reflexiones nos lleven y nos coloquen en tres planos del quehacer del Icatsin: Concretizar su ayer, Enjuiciar su hoy y Vislumbrar su futuro.

Hasta aquí, es preciso acercarnos a vislumbrar los elementos que necesitan “unirse más”; para explicaciones y comprensiones más claras y concretas e implementar evaluación pertinente a las personas, a las tareas, a las instituciones y “a mí mismo”, con suma criticidad, para luego construir un sistema.

ALGUNOS CONCEPTOS VITALES:

a) Evaluación, tanto en el diccionario como en las acepciones más habituales del término o aquellas asociadas con él, aparecen involucrados diferentes significados: verificar, juzgar, cifrar, medir, comparar, interpretar, valorar, constatar, estimar, comprender, apreciar, experimentar, aprehender, decir, posicionar, conocer, ayudar, contrastar, lo que lleva a dos posiciones:

Una posición involucrando el hecho de medir con precisión, y otra implicando operaciones, es decir, se alude en la primera, a expresar una medida cuantificada, y en la segunda,

se pronuncia por un juicio cualitativo y eventualmente aproximativo sobre toda una realidad.

Esto nos lleva a poner “OJO”: la evaluación es un estado y un proceso. Como estado, toma concreción en un juicio, en una conclusión. Como proceso, es un ejercicio de reflexión.

b). “La evaluación no es solo un problema técnico, sino un problema de investigación, donde la búsqueda de información sea un proceso continuo, de cuestionamientos hacia los referentes, los objetos, los medios, los juicios de valor y los usos de los resultados de la misma evaluación, con la finalidad de establecer el mérito o el valor del objeto que se está evaluando”.

c). “La evaluación, es un proceso permanente, sistemático y continuo, que mediante el acopio de datos particulares, concluye con un juicio de valor y una toma de decisiones”.

d). “La evaluación es un proceso sistemático para determinar hasta qué punto alcanzan los estudiantes los objetivos de la educación” y la evaluación del aprendizaje escolar puede ser concebida como un proceso de indagación de la manera que ocurre y se manifiesta este fenómeno, tomando como contexto las condiciones que lo hacen posible”.

e). Evaluación (Educativa). Es un ejercicio de reflexión sistemática sobre un asunto (educativo), con vistas a obtener una conclusión, establecer una deducción, elaborar una inferencia o emitir un juicio y, eventualmente, formular una recomendación o dictar una disposición de política (educativa).

- Ahora, en este momento reflexiono, me pregunto y luego me contesto, que la construcción de sistemas de evaluación “exigen”, aparte de requerir e implicar estudio, capacitación, trabajo y sobre todo: capacidad de compromiso: Felicitémonos por la lluvia

de interrogantes que caen sobre mi pensar. Enhorabuena.

- Avanzamos: al reconocer nuestras debilidades y fortalezas, oportunidades y amenazas en nuestro saber, hacer, ser y convivir, todo ello es: evaluación, que llama tan pronto es, a sus hijas, la coevaluación, la heteroevaluación y la AUTOEVALUACIÓN, que es la más “inherente y pegajosa”, pero también la más “celosa, necesaria, clave y resistente, es la que decide y determina, porque ella misma se construye, con más solidez, autoridad y justicia, en la medida que interacciona con el otro y los otros, es una “vivencia”, más que una experiencia. Sigamos construyéndola, para seguir “evaluando”.

- Es fundamental preguntarnos, cuando menos dos cuestiones de nuestra propia manera, modo o estilo de evaluar una situación.

7. ¿Estoy en el proceso apropiado de reflexión?

Esas interrogantes le ayudan a conocer sus propias expectativas y perspectivas de su “yo evaluador”.

ALGUNAS CONSIDERACIONES ESENCIALES

Sirve mencionar marcos referenciales, que permitan la argumentación, validez, confiabilidad de los procesos de construcción de sistemas de evaluación para instituciones educativas, en nuestro caso el Icatsin, y que en breves comentarios daremos algunos elementos para construir el sistema de evaluación que pretendemos. En principio consideramos clave el Programa Institucional de Desarrollo (PIDE 2017-2021), y el Informe de Labores de marzo 2018, ambos del Icatsin.

I) Del PIDE pongamos atención al punto 7.2 página 139, que nos brinda elementos referenciales a reflexionar para el sistema de evaluación: Monitoreo, procesos, resultados,



indicadores, metas, sustentabilidad, rendición de cuentas, evidencias, criterios de productividad, eficiencia, eficacia, sostenibilidad, equidad e impacto social. Derivado de lo expuesto. Preguntémosnos:

8. ¿He leído este apartado del PIDE?

9. ¿Hemos comentado y analizado en grupo estos lineamientos?

10. ¿Qué impresión me deja ese documento al ser leído y/o comentado?

11. ¿Qué problemas, obstáculos y otras situaciones se presentan en la realidad- práctica al llevarlos al momento de la aplicación?

II) También del PIDE y del punto 7.2 en las páginas 140, 141, 142, 143, 144, 145 y 146, donde están las 110 metas a cumplir por el Icatsin durante 2017-2021; de esas metas 18 presentan explícitamente elementos de y para la evaluación de las tareas de la institución,

y brindan elementos claves para el diseño y construcción de su propio sistema de evaluación, aquí trasciende el interrogarnos sobre:

12. ¿Hemos leído esas 18 metas con detenimiento y análisis?

13. ¿Somos conscientes de conocer algunas o las 18 metas con dirección evaluatoria? A saber: 13, 19, 26, 27, 28, 33, 52, 56, 75, 79, 85, 87, 88, 89, 90,, 91, 109, 110.

14. ¿Vislumbro la importancia que tiene saber que los programas: supervisión y evaluación, sistema de información institucional y transparencia y rendición de cuentas, están insertos en el eje estratégico: la gestión eficaz, moderna y transparente?

15. ¿Me doy cuenta del valor que posee el conocer y realizar estos procesos evaluatorios y, sobre todo, integrarlos en un sistema, nuestro sistema de evaluación Icatsin?

TRES PREMISAS A TENER PRESENTES

Estas premisas son especiales por su enfoque y dan cuenta de la complejidad de operar la evaluación, tanto como medio, como fin en sí misma, y nos permite comprender y explicar la complejidad que une a los diferentes elementos que mueve.

A). “El filósofo Jürgen Habermas nos ha advertido que una sociedad que solo se comunica a través de argumentaciones fundadas con enunciados abiertos a verificación constante por cualquiera, es solo un ideal, contrafáctico. Sería muy aburrido vivir en una comunidad que solo emite oraciones rigurosas y comprobables, sin espacio para la poesía, el albur, la insinuación, la ensoñación o el chiste. Pero si nos sirve ese ideal para pensar en una sociedad en donde las decisiones no se dan por la razón de la fuerza, sino por la fuerza de las razones”.

Evaluar es juzgar. Toda evaluación es un juicio de valor –conviene nunca olvidarlo–. La diferencia entre una evaluación propiamente dicha y una mera opinión, es que aquella emplaza elementos de verificación independiente, está abierta al escrutinio, a ser repetida por otro sujeto. La evaluación no es una simple recolección de datos, aunque sea muy rigurosa. La evaluación implica colocar esos datos en un contexto de explicación, de manera que permitan afirmar algo y negar su contrario. No es malo juzgar, lo malo es hacerlo sin fundamento, sin posibilidad de réplica sobre las mismas bases.

B). En la discusión, sobre quién debe hacer la evaluación de “algo”, es clave posicionarse: “es preferible accionar con y en los retos, que reclamar a quién no podrá jamás desde fuera resolver nuestra problemática interna”. Y

C). Un sistema de evaluación en una institución educativa hace cultura, “cultura de la evaluación: una positiva disposición de las instituciones y las personas para someterse al examen crítico, rendir cuentas y aceptar el juicio social sobre el

desempeño y los resultados obtenidos”.

Cuenta que nos reunamos a conversar para analizar, juzgar, proponer y demás, para hacer evaluación y lograr un sistema institucional sólido, consistente y confiable, para que en su conjunto Icatsin sea referente y vanguardista de esta cultura de evaluación.

MÁS PREGUNTAS PARA ATERRIZAR

Es necesario hacernos otras preguntas más, que nos encaminan a nuestros procesos evaluatorios:

16. ¿Qué postura debo tomar como evaluador entre el devenir histórico de la sociedad y los cambios inminentes del quehacer educativo?

17. ¿Qué definiciones debe hacer el docente para ubicarse con seguridad técnica en situación de evaluar, ante este mundo de conceptos globales?

18. ¿Qué hago para responder a los requerimientos institucionales respecto a la evaluación de mi persona, de los compañeros, de los estudiantes, del trabajo y la institución en general?

19. ¿Cómo veo mi competencia laboral en números y en juicio?

20. ¿Cuánto vale mi yo en y para Icatsin?

ALGUNAS CUESTIONES MOTIVADORAS PARA IMAGINAR Y CREAR LOS PROCESOS EVALUATORIOS DE UN SISTEMA

Retomando del insigne poeta Pablo Neruda, de su libro las preguntas, para imaginar y crear cualquier sistema, enunciamos las siguientes:

21. ¿Qué pájaros dictan el orden de la bandada cuando vuelan?

22. ¿Cómo se acuerda con los pájaros la

traducción de sus idiomas?

23. ¿Qué guardas bajo tu joroba? Dijo un camello a una tortuga.

24. ¿De qué se ríe la sandía cuando la están asesinando?

25. ¿Por qué me preguntan las olas lo mismo que les pregunto?

26. ¿Cómo le digo a la tortuga que yo le gano en lentitud?

27. ¿Conversa el humo con las nubes?

28. ¿Cómo se llaman los ciclones cuando no tienen movimientos?

29. ¿No es mejor nunca que tarde?

30. ¿Cuándo veo de nuevo el mar, el mar me ha visto o no me ha visto?

31. ¿Qué letras conoce la abeja para saber su itinerario?

32. ¿Y con qué cifras va restando la hormiga sus soldados muertos?

33. ¿Qué dice la vieja ceniza cuando camina junto al fuego?

34. ¿Cómo saben las raíces que deben subir a la luz?

35. ¿Si todos los ríos son dulces de dónde saca sal el mar?

X). ¿A quién le puedo preguntar qué vine a hacer en este mundo?

Y). ¿Qué aspiro me diga Icatsin, para yo luego preguntarme y preguntarle?

INCLUSIÓN DE GRUPOS VULNERABLES EN LA CAPACITACIÓN PARA Y EN EL TRABAJO

Anatolio Lugo Félix

Conceptualización

Primeramente, para llegar a una definición de qué se entiende por inclusión, partiríamos de la acción de “incluir”, que en el lenguaje común significa incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o alguien dentro de un espacio o determinada condición.



Así también, el término inclusión se utiliza como sinónimo de inserción, es decir, para referirse a situaciones en las cuales se integra a un individuo en un grupo cuando este, por determinadas circunstancias, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo deja “al margen” de ciertos beneficios económicos, sociales, hasta políticos.

En cuanto a los grupos vulnerables, primero debemos tener en claro a qué se refieren las nociones de grupo y de vulnerable. En ese sentido, un grupo es un conjunto de personas, animales o cosas que están juntos o reunidos o que tienen alguna característica común. Vulnerable, es aquello que es susceptible de sufrir algún tipo de menoscabo o daño, ya sea moral o físico, así también aquello que esté en una situación de riesgo.



Los grupos vulnerables, por tanto, son agrupaciones o comunidades de personas que se encuentran en una situación o expuestos a un riesgo o desventaja. Por lo general se considera que el Estado, a través de una política pública o estrategia debe asistir a quienes padecen una situación de vulnerabilidad.

Un grupo vulnerable puede estar formado por personas que, caracterizadas por su: situación económica, condición física, nivel educativo, situación jurídica, género, edad, marginación social, adicciones, necesitan un esfuerzo adicional para integrarse a la sociedad y superarse. Debido a sus características o condiciones, estos seres humanos pueden sufrir la violación de sus derechos (Cagv, 2013).

En una delimitación de los grupos vulnerables, se pueden señalar los siguientes, sin ser estos todos: discapacitados, inmigrantes, indígenas, adultos mayores, jóvenes, mujeres, los miembros

de minorías sexuales, los niños, población en extrema pobreza, analfabetas, grupos en rezago educativo. Es entendible por muchas razones o circunstancias, que quienes integran estos grupos deben superar una serie de obstáculos y dificultades para obtener mejor calidad de vida o alcanzar objetivos con sentido de inclusión como el resto de los ciudadanos.

Es responsabilidad y obligación del Estado mexicano diseñar, implementar y operar políticas y estrategias para lograr la igualdad de oportunidades: es decir, para conseguir que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollo en sus aspiraciones de obtener mejor calidad de vida. La igualdad de oportunidades para estos grupos vulnerables les permitiría estar en las mismas condiciones que el resto de los integrantes de la sociedad.

Esa igualdad de oportunidades solo es posible con asistencia y apoyo social brindada por el

Estado. Así los grupos vulnerables pudieran superar las adversidades y riesgos que se le presentan y laceran su condición humana.

Por todo lo anterior, es prioritario generar las condiciones y oportunidades necesarias para la incorporación de las personas a un trabajo digno y socialmente útil, en especial favorecer que los grupos en situación de vulnerabilidad cuenten con oportunidades de empleo, e impulsar el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores.

Problemática

En México viven 119.5 millones de habitantes (Encuesta Intercensal 2015), de los cuales alrededor de 87 millones de personas tienen edad de trabajar. Las mujeres representan más de 52% del total, no obstante, solo participa en el mercado laboral el 42.5%, un claro referente del desafío que enfrenta el país para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo.

Por otro lado, las personas con discapacidad, 7.8 millones según el Inegi, también enfrentan obstáculos para ejercer su derecho al trabajo, principalmente los relacionados con actos discriminatorios y la falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo.

En nuestro país habitan 12.4 millones de personas adultas mayores. De estas, poco más de 4 millones cuentan con un empleo. El ritmo al que crece este sector de la sociedad, duplica el ritmo de crecimiento de la población del país, en virtud del incremento en la esperanza de vida. Lo anterior quiere decir que la demanda por satisfacer cuando menos las necesidades básicas de este grupo de la población, está en aumento.

Otro sector de la población que enfrenta dificultades para conseguir un empleo es el de los jóvenes. En México existen 21.4 millones

de jóvenes entre los 15 y 24 años de edad y parte de ellos ha expresado que sus principales problemas son la falta de oportunidades de empleo y la experiencia que en muchas ocasiones se les impide adquirir (Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, 2010). En la actualidad de los poco más de 2 millones de personas desocupadas en México, casi la mitad son jóvenes mayores de 15 años y menores de 25.

La población total indígena en México asciende a 12 millones de personas, es decir, el 10.1% de la población total del país.

La población en rezago educativo es la población alfabeta sin primaria terminada de 15 años y más, que sabiendo leer y escribir no inició o no concluyó la educación primaria y no es atendida por el sistema escolarizado de educación básica (INEA, 2015). A su vez, la población sin secundaria terminada es la población de 15 años y más, que, teniendo la primaria concluida, no inició o no concluyó la educación secundaria y no es atendida por el sistema escolarizado de educación básica.

La población de 15 años y más en nuestro país asciende a 86.7 millones de personas (INEA, 2015) de las que 4.7 millones de personas son analfabetas (5.4%), 9.5 millones de personas no cuentan con la primaria terminada (10.9%), mientras que 16.1 millones de personas no terminaron la secundaria (18.6%), por lo que el rezago educativo en México es de 30.3 millones de personas, es decir, el 35.0% con respecto a la población de 15 años y más.

Estrategias de inclusión en la capacitación para y en el trabajo

La problemática enlistada de los grupos vulnerables manifiesta una limitada oferta de empleo, cuya solución sería la implementación de estrategias de formación para el trabajo, que



contribuyan al desarrollo social y económico de áreas vulnerables en México. Este tipo de estrategias deberán atender las necesidades de la gente, de su conocimiento y contextos, que se apoyen en los recursos naturales, que generen opciones de empleo y autoempleo de la población vulnerable en edad de trabajar (Pieck, 2016-2017).

Pero, antes de hacer una propuesta de estrategias que coadyuven a incluir a los grupos vulnerables a fuentes de trabajo, a través de su formación y capacitación para y en el trabajo, debemos hacer la reflexión básica ¿a quién le corresponde por su naturaleza liderar esa responsabilidad?, la inferencia es que existe toda una estructura orgánica gubernamental, cuya organización está dada por las instituciones cuya misión y visión se establece principal e históricamente desde los años sesenta. Se estaría hablando de

organismos como: Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (Cecati), Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), Centros de Bachillerato Tecnológico Agropecuario y Forestales (CBTA y CBTE, y las Instituciones Particulares Incorporadas (IPI's), que se basan en los planes de estudio autorizados por la propia Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (Dgcf), entre otras.

Las organizaciones e instituciones descritas juegan, a nivel nacional, un papel primordial en la formación y capacitación para y en el trabajo de las personas, bajo un proceso de articulación con los sectores público, social y privado. Estas instituciones guardan el perfil y misión que deberán ponerse al alcance de los sectores vulnerables de la sociedad con el propósito del

mejoramiento de sus condiciones de vida.

Realizada la reflexión del papel que le corresponde a las instituciones de formación para el trabajo en México, se procede a encuadrar una propuesta de estrategias para fortalecer el objetivo de la inclusión de los grupos vulnerables, para su formación para el trabajo y, por consecuencia, a insertarse en un empleo o autoempleo que les permita aspirar a mejores ingresos y calidad de vida.

Principal

-Hacer llegar la capacitación para el trabajo a los grupos vulnerables de la sociedad, que se han visto permanentemente marginados al derecho de tener una formación para el trabajo y aspirar a su inserción en el mercado laboral.

De vinculación

-Vinculación institucional. Lograr la articulación de todas las instituciones cuya misión y visión se enfocan a lograr la formación para el trabajo, a través de proyectos integrales a nivel nacional, con el firme propósito de atender a los grupos vulnerables.

-Formar redes con organismos y programas de apoyo que puedan impulsar y fortalecer la formación para el trabajo, como apoyos financieros para la adquisición de equipos y materiales, sistema de becas, entre otros.

-Realización de convenios que impulsen proyectos estratégicos específicos, en el ámbito macro que beneficien a los grupos vulnerables.

-Articulación con las administraciones federales, estatales y municipales que unifiquen y complementen acciones conjuntas de formación para el trabajo.

-Vinculación entre Telebachillerato, Telesecundaria y Centros de formación para el trabajo, para atender las áreas de oportunidad

de las primeras modalidades educativas, principalmente en las áreas de mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje de matemáticas, español y comunicación, así como asesoría en proyectos comunitarios y capacitación para el trabajo, como alternativa de empleo y autoempleo con incidencia en los grupos vulnerables.

De emprendimiento

-Incorporación de los capacitandos a través de la bolsa de trabajo institucional, para su colocación en espacios productivos para enfrentar el problema del desempleo.

-Articulación de los capacitandos con otros sectores para la obtención de apoyos complementarios; como el financiamiento, comercialización, adquisición de equipo y herramientas, a efectos de formar emprendedores, además de fuerza de trabajo.

-Acompañamiento de los capacitandos en la ejecución de proyectos comunitarios.

De adaptación y actualización del marco curricular

-Realizar la adaptación y actualización del marco curricular conforme a contextos y características de los grupos vulnerables.

-Apertura de horarios en función a los tiempos y espacios de los demandantes de capacitación.

De pertinencia de los perfiles académicos de instructores

-Tener instructores con perfiles pertinentes a las necesidades de capacitación de los grupos vulnerables.

-Lograr la certificación de las competencias de los instructores en el proceso de capacitación para el trabajo.

Condiciones institucionales

-Fortalecer la infraestructura y equipamiento necesarios y apropiados para otorgar una capacitación de calidad de las personas vulnerables.

Evaluación del proceso de capacitación

-Evaluación del proceso de capacitación con Programas como Seguimiento de Egresados, Empleadores, entre otros.

Referencias bibliográficas

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), 2011), Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis), 2010, México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015), Encuesta Intercensal, México.

Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), (2015), Rezago Educativo, México.

Jürgen, Weller, (2009), “El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), Santiago de Chile.

Pieck, E. (2016), “Seminario sobre experiencias de coordinación interinstitucional en la formación profesional y capacitación”, México, Inide-UIA.

Pieck, E. (2017), “De regreso a lo Básico: Estrategias de formación para el trabajo en sectores vulnerables”, México, UIA-ICAT.

Senado de la República, LXII Legislatura, Comisión de Atención a Grupos Vulnerables (CAGV), Programa de Trabajo, (2013), Mexico.



LA CAPACITACIÓN UNA FORTALEZA PARA EL LOGRO DE METAS Y SU RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

María Hernández Rubalcava
Gerardo Guadalupe Tepezano Rosas

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa, con sede en Guasave, nace en el año 1992, coincidiendo con los inicios innovadores de la economía y las tecnologías, en un gran impacto social. Actualmente, en conciencia de esos procesos, hace presencia en la comunidad con los conocimientos de las necesidades del entorno urbano y rural, siempre a la vanguardia y dispuesto a incluir en sus programas académicos las necesidades de capacitación de las organizaciones económicas, políticas y sociales de la región, considerando el ámbito sociodemográfico del municipio.

Hay una gran disposición a la innovación y diversificación de la oferta educativa, lo que se manifiesta en su tarea fundamental, donde se establecen metas para socializar sus cursos y talleres para brindar mano de obra calificada al mercado laboral.

La creatividad es congruente con lo planeado en esta institución, pues en condiciones de cambios, se hace más relevante el proceso administrativo, para reducir el efecto adverso de la incertidumbre, así que la previsión y planeación que se realiza en este plantel toma en cuenta las condiciones del medio y esa información ha generado las posibilidades de proponer mejores alternativas de capacitación para el ambiente económico que se plantea. Esto se manifiesta en las actividades de capacitación y actualización orientadas a los lineamientos de equidad, el trato humano,



la salud, alimentos saludables, saneamiento ambiental competencias laborales, incorporando el lenguaje que resuelve problemas sociales.

El Plantel Icatsin Guasave observa que la organización y dirección que orientan a la institución, representan otra de las necesidades actuales, ya que el planteamiento de las tareas y responsabilidades deben estar vinculadas a los procesos y seguimiento, para preservar las bases más sólidas y generar el impulso a partir de ellas, esto es importante en la región, considerando los sucesos económicos de influencia en el sector primario y la relación de ellos en el resto de la actividad.

Motivado por el fortalecimiento de la educación y la colaboración con la actividad económica, social y el sector público, se atiende la petición del H. Ayuntamiento de Guasave, a través de la Dirección de Educación, Cultura y Promoción



Social, 14 centros de aprendizaje digital, para impulsar la capacitación en el área de informática a las comunidades; además, en la especialidad de Alimentos y Bebidas en 12 comedores comunitarios ubicados en la geografía del municipio.

En los últimos meses se ha incrementado el número de capacitandos, para cumplir con el Programa Anual de Cursos (PAC). A través de la impartición de Cursos Regulares, cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE) y exámenes de Reconocimiento Oficial de Competencia Ocupacional (ROCO). Uno de los respaldos para este avance se establece en la actualización que se realiza al grupo de capacitadores y al personal de todos los niveles del plantel, con lo que se garantiza la calidad del servicio, en términos de eficiencia y eficacia, lo que se presenta como actividad permanente, dadas las condiciones emergentes actuales del ambiente económico y social.

El crecimiento en todos los sentidos como se ha manifestado en esta institución presenta su congruencia en la variedad de elementos que se relacionan para ello. Es importante la reciente implementación del proceso administrativo que crea el ejercicio con una congruencia entre la acción y los resultados para combatir la ambigüedad; el acondicionamiento de instalaciones que se ha realizado en los meses recientes es oportuno, al obtener los medios apropiados en su tarea de capacitación, tanto a su personal, como a las organizaciones que atiende. El impulso de las organizaciones en la educación, ha priorizado la infraestructura en remodelación de Talleres de Mecánica, Refrigeración, Electrónica, Repostería y Belleza. Creando en los participantes la ambientación que en la actualidad se exige, dando peso a la adaptabilidad y clima organizacional, donde participan las remuneraciones y satisfacción en el trabajo que apoyan la adaptabilidad, para llegar a las condiciones sanas que generan en la capacitación, el capital humano.

La capacitación es la acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o a desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación, puesto de trabajo o grupo de competencias laborales, los superiores e inclusive los laterales en términos de la más alta calificación y polivalencia. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje cognoscitiva (Trocino, 1999).

La Teoría del Capital Humano, es una nueva concepción del insumo de trabajo, desarrollada por (Becker, 1964). Quien plantea que la idea básica al respecto es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

Esta Teoría hace uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión (por ejemplo, el costo de oportunidad-salario que deja de percibir por estar estudiando y los costos directos, gastos de estudios (Becker, 1964).

El posicionamiento del Plantel Icatsin Guasave tiene relación con los 37 convenios que se han firmado hasta el mes de Julio del 2018, donde 11 son municipales y 26 estatales, enfatizando el apoyo recibido del Director General Dr. Francisco C. Frías Castro, a quien se le manifiesta, por parte de la comunidad estudiantil, personal docente y administrativo, el reconocimiento, por el arduo trabajo que viene realizando para enaltecer el nombre del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Sinaloa.

El grado de aceptación actual de la demanda, se encuentra relacionado con los avances ya descritos en infraestructura, personal y de

gestión, logrando incrementar con ello la competitividad en este medio, con instituciones privadas, que al imponer su condición, crea la presión para mover lo que había sido inercia, lo que representa retos cambiantes en tiempos más cortos. Aún en estas condiciones se ha estado logrando un posicionamiento, al tiempo en que las organizaciones públicas y privadas de la región, reconocen el quehacer del instituto y comparten la confianza que hace crecer la identidad en los participantes.

Como parte de su quehacer académico y cultural, el Plantel Icatsin Guasave impulsa una serie de actividades a través del Departamento de Vinculación, para dar a conocer la oferta educativa de las 25 especialidades autorizadas para impartir la capacitación, para ese fin se organizó un evento denominado manos activas, que se realizó en el malecón de Guasave con la participación de 2500 visitantes; actividad que busca involucrar a los habitantes a participar en los programas de capacitación y dar a conocer los productos y servicios que se ofrecen, las especialidades más activas en este programa son: Confección Industrial de Ropa, Electricidad, Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánica Automotriz, Estilismo y Diseño de Imagen y Cosmetología, Programación y Aplicaciones de WEB y Móviles, Electrónica, Alimentos y Bebidas e Inglés.

En los tiempos actuales el Plantel Icatsin Guasave, ha tenido un impacto en la sociedad, por el nivel de preparación que manifiestan sus capacitandos al momento de incursionar en el mercado laboral, esto tiene que ver con el gran impulso que se le da a los programas de capacitación, cumpliendo con los requerimientos que fortalecen las competencias laborales. La percepción de estudiantes resalta la gran cantidad de especialidades con una variedad de oportunidades en costos bajos; calidad de la capacitación, manifiesta en la obtención conocimientos y experiencias que incrementan el potencial de los receptores.



Eleni Karamanos Gómez

La capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social.

Una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación en base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente.

La capacitación para su análisis, se ha conceptualizado tradicionalmente en dos aspectos fundamentales: primero, referido a la tarea del sector educativo para preparar y formar a las personas con el objeto de incorporarlas al mercado laboral, lo que representa la capacitación para el trabajo. El segundo aspecto, corresponde a las actividades que realizan las empresas para la formación integral del personal que desempeña un trabajo en la organización, por lo que se le denomina capacitación en el trabajo.

Operar programas de formación en el interior de las unidades productivas, se ha convertido en el paso obligado en las empresas y unidades de negocios para

mejorar sus procesos y resultados; es donde Icatsin en especial su Centro de Capacitación para el Desarrollo Empresarial y Tecnológico (Cecadet), ha tenido más impacto. Su creación es resultado de la necesidad de apoyar a los sectores empresariales, teniendo como misión principal impartir y certificar capacitación de alto nivel, que apoye a Sinaloa a atraer inversiones productivas, incrementar la competitividad de la mano de obra del Estado, la productividad de los sectores estratégicos, de la economía regional y generar empleos dignos y mejor remunerados.

Lo que distingue a Cecadet es que tiene la misma flexibilidad que el resto de los planteles de Icatsin. Es una institución capaz de adaptarse a las necesidades de las empresas con planes y programas de formación acelerada, diseñados en coordinación con el cliente.

A diferencia de otras instituciones educativas en el Cecadet no se exige formación académica previa a los alumnos. Ofrece formación para profesionistas y para personas que han aprendido y acumulado experiencia a lo largo de la vida.

La capacitación es para y en el trabajo, por lo que no requiere años, sino semanas para preparar al personal para realizar determinadas tareas empresariales.

El equipo de vinculación del Cecadet está compuesto por elementos con los conocimientos necesarios para atender clientes exigentes y con necesidades muy específicas, dentro de las múltiples actividades, se garantiza a las empresas, la capacitación de un empleado que sea capaz de sujetarse al ritmo y estilo de trabajo de cada situación en particular y se adapte a las tareas específicas para las que fue contratado, lo haga en el menor tiempo posible y eleve el nivel de servicio al máximo en la escala de estandarización, Icatsin y el Cecadet, gestiona oportunidad de capacitación para un mercado de alrededor de 300 mipymes y medianas empresas en la zona centro del Estado de Sinaloa, quienes tienen necesidades enfocadas a la tecnología y desarrollo de sus procesos de calidad, dentro de la industria o sector al que pertenecen según la vocación de la región en la que se sitúan.

Los retos educativos para Icatsin y Cecadet, en diferentes sectores empresariales se manifiestan en la necesidad de actualización constante en tendencias mundiales, globalización y los altos estándares profesionales que se requieren para aspirar a mejores

oportunidades, por lo que el Icatsin se mantiene a la vanguardia logrando estar al nivel de los requisitos de la comunidad profesional y empresarial. En especial en el Cecadet damos prioridad al desarrollo de habilidades blandas: se trata de las dirigidas a la capacidad de relacionarse con otras personas, de establecer una comunicación efectiva, de liderar procesos, de llevar adelante proyectos, de pensar críticamente, y de innovar y crear desde nuevas perspectivas.

Gracias a la apertura del Icatsin por procurar programas más innovadores en la enseñanza Icatsin Culiacán 4 (Cecadet), debutó con dos grupos en octubre de 2015, con el primer curso “World English” del Programa de National Geographic Learning, en convenio con la Asociación de Periodistas y Comunicadores 7 de Junio A.C. Cecadet en cumplimiento de su misión, promueve y atiende los siguientes servicios relacionados con la formación para el trabajo y en el trabajo.



Cursos Regulares con 4 especialidades autorizadas por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, y los cursos no regulares, los cuales se orientan a atender trabajadores con necesidades concretas de actualización o especialización, y a grupos de personas organizadas de alguna comunidad que lo demanden. De igual manera, se han diseñado 8 cursos para atender las necesidades específicas presentadas por los solicitantes.

Nuestro plantel también aplica, exámenes de Reconocimiento Oficial de la Competencia Ocupacional (ROCO), donde se demuestran las competencias del demandante del servicio y se le otorga, en caso de ser competente, diploma oficial con reconocimiento de la SEP. Al 2017 Cecadet ha realizado la cantidad récord de 124 ROCOS, cantidad nunca llevada a cabo en un periodo tan corto de tiempo.

INCUBACIÓN DE EMPRESAS

CASO DE ÉXITO: ICATSIN LOS MOCHIS



María Elvira Vega Audelo

El Concepto de Incubadora de Empresas, es una moderna alternativa para el desarrollo de empresas, la incubación es una experiencia práctica y transformadora, que lleva a una persona a convertirse en emprendedor o a una idea en empresa, algunas incubadoras ofrecen espacios físicos donde tienes la oportunidad de entrenarte para enfrentar la vida empresarial de manera más sólida y estructurada, a través de la capacitación y consultoría especializadas, constituye un instrumento de desarrollo para las personas y comunidades que la utilizan, generando empleos y crecimiento económico.

La expansión de Icatsin hacia el concepto de incubación de empresas fue en el año 2006 que se constituyó con el propósito de preparar el plan de negocio de los emprendedores y de acompañar en el proceso de creación de la empresa a estos mismos, proporcionándoles

consultoría en las diversas áreas que necesitan manejar al ser empresario. Guiarlos a las mejores oportunidades, asesorando a los emprendedores para que salgan adelante.

Caso de Éxito

Uno de los proyectos gestionados en los ejercicios fiscales 2017 y 2018 con el programa impulso productivo fue el de “Mesquitez”, un proyecto que tenía como fin la crianza de ganado caprino doble propósito, el C. Miguel Ángel Chavira Aguilar, tuvo un acercamiento a Icatsin ante la incubadora de empresas de la ciudad de Los Mochis, junto con la guía y asesoramiento se desarrolló el proyecto de la mano con el emprendedor logrando un monto de apoyo por \$150,000, este fue destinado a la compra de 20 cabezas de ganado caprinos y sementales, como infraestructura especializada se necesitaba de un molino forrajero, corrales para la crianza del ganado, así como también un tejabán y medicina especializada para las cabezas de ganado, esto para que madure y crezcan lo más sanos posibles y sean animales de crianza de gran calidad, durante el desarrollo del proyecto se les fue instruyendo paso a paso como poner en marcha el proyecto, se les enseñó al diseño de un alimento balanceado para los animales y cursos para administrar la dieta y los alimentos que estos pueden consumir como los granos de pasta de soya, melasa y paja molida, todo esto para cuidar la salud y la integridad de los animales, se





consiguió que el proveedor que suministró el molino, pudiera darles una capacitación especializada en el tema a Miguel Ángel y a sus colaboradoras para el correcto manejo de este y pudieran producir de manera eficaz su forraje, el grupo beneficiado se conforma por un total de 4 personas que hasta la fecha continúan con su negocio, por parte la incubadora de empresas se le ha dado seguimiento al proyecto realizando las comprobaciones con Miguel Ángel destacando en resultados benéficos para él y sus colaboradoras como empresa, ubicados en la comunidad de Cobayme, Ahome, Sinaloa, ha sido tanto el éxito de su proyecto y de su desarrollo como empresarios y el reconocimiento que ellos mismos dan al programa impulso productivo, que más personas de diferentes comunidades de Ahome y sus alrededores se han acercado al programa de incubación de empresas para el desarrollo de sus proyectos o sus ideas de negocio con el fin de abrirse paso en el mercado tanto laboral como productivo del estado, siguiendo las asesorías brindadas y recomendadas por Icatsin, institución que seguirá trabajando en

el desarrollo y busca de puesta en marcha de proyectos para el apoyo en la comunidad y en la capacitación para y en el trabajo.



CAPACÍTATE *y emprende*

icatsin.edu.mx

Reconocimiento de
competencias

Especialidades

Certificaciones

Impulso a
Emprendedores

Cursos



01 800 841 9986

DIRECTORIO

Lic. Quirino Ordaz Coppel
Gobernador Constitucional del Estado de Sinaloa

Dr. Juan Alfonso Mejía López
Secretario de Educación Pública y Cultura

Dr. Francisco C. Frías Castro
Director General del Icatsin

Melani Liset Villalobos Fierro
Secretaria Técnica

Mtro. Jaime Razul Carbó Svec
Coordinador de la Unidad de Planeación e Innovación

Mtro. José Ramón Bohon Sosa
Coordinador de la Unidad de Normatividad y Transparencia

Lic. José Gallardo Martínez
Director Técnico Académico

Lic. Pablo R. Gastélum Anciaux
Director de Vinculación

Lic. Mayra Olivia Verduzco Sandoval
Directora de Administración

Dr. Anatolio Lugo Félix
Coordinador de Asesores

Arq. Marco Vinicio Hernández Rodríguez
Coordinador de Infraestructura Educativa

Profa. Yolanda Patricia Gómez Fernández
Asesora