

Formación para el trabajo y pandemia en México: ...¿y qué sigue?¹

Job training and Pandemic in Mexico: ...and what's next?

ENRIQUE PIECK GOCHICOA*

*Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación (INIDE)
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (UIA)*

MARTHA ROXANA VICENTE-DÍAZ**

Tecnológico de Monterrey

Resumen:

Este artículo se adentra en la problemática derivada de las implicaciones de la pandemia en el marco amplio de la formación para el trabajo (FT) en México. Surge a partir de una convocatoria realizada a nivel nacional, con objeto de identificar experiencias significativas de FT desarrolladas por los centros de formación que dependen de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). A partir de la identificación de las experiencias, se desarrolló un trabajo de sistematización y de elaboración de relatos, que dio lugar a textos que dan cuenta del proceso vivido. Este ejercicio permitió contar con información sobre las afectaciones a la oferta de capacitación, así como a los retos, tanto individuales como institucionales, que se derivaron durante este periodo. El ejercicio mostró las innovaciones que se desarrollaron en el ánimo de continuar brindando respuesta a las necesidades de FT, así como destacó una serie de interrogantes que se desprenden de las condiciones actuales y del planteamiento de escenarios a futuro y ¿qué sigue?

Palabras clave: Formación para el trabajo - Pandemia - Relatos - Experiencia significativa

Abstract:

This article explores the problems derived from the implications of the pandemic in the broad framework of job training in Mexico. It arises from a national call for proposals to identify significant experiences developed by the training centers. Based on the identification of the experiences, a work of systematization and elaboration of stories was developed, which resulted in texts that expose the process experienced in different contexts. This project provided information on the effects on the supply of training, as well as on the challenges, both individual and institutional, that arose during this period. Innovations took place to continue responding to the needs of training, as well as a series of questions arising from the current conditions and from the proposal of future scenarios and... what's next?

Keywords: Job Training - Pandemic - Stories - Significant Experience

Cita recomendada: Pieck, E. y Vicente, M.R. (2023), "Formación para el trabajo y pandemia en México: ...¿y qué sigue?", en *Propuesta Educativa*, 32 (59), pp. 27 - 39.

Introducción

Este texto se deriva de un proyecto de investigación enmarcado en el tema de la formación para el trabajo (FT) que se brinda a nivel medio superior. En México, esta actividad está a cargo de los centros que dependen de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y tiene entre sus usuarios principales a jóvenes de bajos recursos económicos, quienes la ven como una *segunda oportunidad* (Gallart y Jacinto, 1998) en sus trayectorias educativas. La investigación buscó dar cuenta de las implicaciones que tuvo la pandemia en la oferta de FT, tomando en consideración que la población atendida vio afectadas sus posibilidades de formación e inserción laboral.

La FT resultó particularmente vulnerable durante la crisis sanitaria debido a lo limitado de sus recursos, al bajo desarrollo de habilidades digitales entre el personal docente, a un estudiantado que proviene mayormente de sectores de bajos recursos, y al hecho de que el currículo de sus programas está compuesto por 70% práctica y 30% teoría, por lo que se torna complejo atender el componente práctico vía capacitación a distancia.

La investigación aporta conocimiento en lo que se refiere a las diferentes estrategias que se diseñaron para hacer frente a la pandemia. La información que se generó brinda luces sobre los espacios que fueron afectados, las condiciones en que se operó, las innovaciones y alternativas que se diseñaron para enfrentar este reto: innovaciones curriculares, pedagógicas, institucionales, entre otras. Asimismo, contribuye a visibilizar las diferentes dimensiones que están presentes en el quehacer cotidiano de la FT y que en el contexto de la pandemia se agudizaron. Ello permitió revelar necesidades que se perciben desde la práctica cotidiana y que sería importante atender para incorporarlas en programaciones futuras.

Para dar cuenta del proyecto, se ofrece de inicio una visión breve de la problemática que enfrenta la FT hoy día. Posteriormente, se presenta el abordaje metodológico. El objetivo fue dar cuenta de las experiencias de las personas (docentes, administrativos y directivos) que trabajan en estos centros. Por último, se reflexiona sobre diversos temas y situaciones que se hacen presentes en el análisis y que nos brindan elementos para caracterizar la respuesta de los Centros de Formación para el Trabajo² (CFT) ante la pandemia.

Desafíos de la formación para el trabajo

La oferta de la DGCFT se vislumbra como una importante alternativa a la que pueden acceder diferentes grupos de la población y en distintos contextos. Frente a circunstancias donde permanece bajo el acceso a la educación superior, y no hay condiciones económicas ni familiares que permitan continuar los trayectos educativos, esta opción es relevante ya que permite aliviar las tensiones que enfrentan estos sectores.

Los programas de capacitación que brindan los CFT cuentan con la flexibilidad necesaria para atender necesidades de formación en muy diferentes contextos que van desde cocina, estilismo, carpintería, manualidades, hasta especialidades en ofimática, moldeo de plásticos y emprendimiento, entre tantos otros.

La pandemia vino a poner a prueba la oferta de FT en condiciones sociales y económicas que se vieron agravadas. No hubo un llamado específico a nivel política para que los CFT

asumieran una responsabilidad particular; sin embargo, surgieron experiencias diversas que hablan de la forma en que los CFT respondieron a estas nuevas condiciones.

Con base en estos argumentos, la investigación muestra las diferentes estrategias que fueron puestas en práctica para hacer frente a la problemática generada por la pandemia, más allá de las dificultades propias en que se mueven estos programas.

A la luz de lo planteado, la pregunta central que guió el proyecto fue: ¿Cómo han enfrentado los CFT de la DGCFT la problemática derivada de la pandemia? De este interés se derivaron las siguientes inquietudes: ¿Cuáles fueron las estrategias de formación? ¿Cuáles han sido los impactos, las innovaciones y los aportes? ¿Qué le ha pasado a los actores educativos?

Se partió del interés por conocer a fondo lo ocurrido en este periodo en materia de formación para el trabajo y encontrar elementos que permitieran considerar futuras acciones y políticas en este campo. Asimismo, se consideró relevante develar las necesidades y las vulnerabilidades de estos programas, y a la vez descubrir espacios de posibilidades.

Notas metodológicas

Con objeto de dar cuenta de la problemática que ha enfrentado la FT en este periodo, se enfocaron los relatos de las personas directamente vinculadas con los programas de formación, quienes estuvieron en mayor contacto con la experiencia y de alguna manera son los responsables.

En una convocatoria a nivel nacional se enviaron los lineamientos para un primer envío de propuestas de experiencias significativas. Para este proyecto se entendió por *experiencia significativa* aquella que contribuye en términos estratégicos a enfrentar problemas derivados de la pandemia; era necesario que la experiencia se distinguiera como una respuesta creativa y organizada. A las y los autores que resultaron elegidos en esta primera selección, se les convocó a un seminario por la plataforma *Zoom* cuyo propósito fue brindar un acercamiento al enfoque de la sistematización de experiencias (Torres, 1997) y al *relato de vida* como herramienta para develar todo aquello que constituye experiencia en el sujeto (Larrosa, 2003). Posteriormente, se inició la reflexión y el desarrollo de los relatos, con la asesoría del equipo de investigación en sesiones de trabajo on line. Para la convocatoria, se consideró a los 201 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y los 31 Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) con sus 297 unidades de capacitación, a través de las cuales la DGCFT tiene cobertura en todo el país.

Se buscó dar cuenta de motivaciones, aprendizajes, inquietudes, retos, problemáticas, transformaciones personales e impacto de la respuesta en el ámbito formativo. Para esto, fue necesario sensibilizar a los participantes en el proceso de narrar sus experiencias. Fue importante que supieran que éste era un ejercicio con el cual se buscaba la participación de distintas voces y que cada una de éstas era fundamental para reconstruir lo vivido. Se pretendió que la suma de los aportes diera luz sobre las diferentes aristas que comprenden lo que ha sido la experiencia pedagógica personal, colectiva e institucional en tiempos de pandemia.

Experiencias que destacaron

Como resultado de la convocatoria se recibieron un total de 54 experiencias -que representan el 11 % de toda la oferta de la DGCFT- de las cuales se seleccionaron 12 que cumplieran con los requisitos de ser una experiencia significativa. Entre ellas cabe distinguir: a) dos experiencias con el foco de brindar capacitación a personas con discapacidad y con lineamientos claros de inclusión social en sus programas; b) dos experiencias que destacan las iniciativas de docentes: un maestro que impartió un curso de pintura al óleo en condiciones aisladas y sin acceso a internet y el de una maestra que desarrolló cursos de administración para emprendedores con el apoyo de *WhatsApp*; c) tres experiencias que dan cuenta de cómo los CFT se organizaron como institución para hacer frente a las nuevas exigencias demandadas por la pandemia; d) dos experiencias que destacan por haber establecido articulaciones con diferentes instancias: una empresa automotriz (Nissan) y una universidad tecnológica; e) tres experiencias que se distinguen por haber focalizado su atención, una en el diseño de un programa de capacitación para realizar videos dirigido a docentes, otra por su intención de brindar capacitación en sectores de alta vulnerabilidad social, una tercera por el diseño y puesta en práctica de un programa de capacitación con plus tecnológico para jóvenes.

Para la elaboración de los relatos se tomaron en cuenta aspectos como: el diseño y gestión de la respuesta de continuidad, el ambiente en los centros de trabajo, las prioridades de capacitación, la toma de decisiones así como las subjetividades de los actores educativos.

Lo que cuentan las experiencias

En marzo de 2020 los planteles de la DGCFT se vieron obligados a trabajar para adaptarse a los nuevos métodos de impartición de cursos, y a partir de ese momento se empezó a contar una historia distinta. Aquí se ofrece una mirada de lo que para ellas y ellos ha significado.

Incertidumbre y disposición

Un tema presente en las narraciones es la actitud y ánimo con los que se enfrentaron los retos derivados de la pandemia. Esta actitud se muestra en los distintos actores del proceso: estudiantes, docentes, directivos, quienes, en diferentes niveles, expresan su incertidumbre ante los alcances que pudieran tener las tecnologías de información para enfrentar la continuidad de los programas. Algunas personas ni siquiera usaban un celular. Una docente expresa el ánimo que prevalecía por esos días:

"Comenzaron a surgir muchas preguntas en mi cabeza: ¿Cómo voy a trabajar con ellos? ¿Cómo les muestro la manera de realizar los ejercicios? ¿Cómo me harán llegar sus trabajos? ¿Cuánto tiempo puedo darles para realizar un ejercicio? ¿Tendrán computadora? ¿Qué hago con los que no tienen computadora?"

Los testimonios hablan del miedo y la angustia que les generaba la idea de apoyarse en herramientas que desconocían, un miedo que tuvieron que vencer y que después se tornó en el deseo y entusiasmo de aprender. Como comenta un director de plantel, se evidenció la necesidad de 'cambiar de chip', de empaparse en el uso de herramientas digitales y de analizar sus posibilidades para darle continuidad a las actividades de capacitación.

Apoyo a la formación de los docentes

Quienes se vieron menos afectados por el cambio de estrategia fueron las personas que trabajaban en el departamento de Ofimática, ya que contaban con las habilidades y conocimientos requeridos para enfrentar la dinámica *on-line* que fue permeando en los diferentes ámbitos de los CFT. Fueron ellas quienes cumplieron la función clave de capacitar al equipo del plantel en sus diferentes niveles: administrativos, responsables de área, docentes, supervisores, directivos. Se comenta recurrentemente sobre la cantidad de cursos que se pusieron en marcha con el objetivo de que todo el equipo del CFT estuviera capacitado en las diferentes tecnologías y las aplicara en sus diferentes tareas, que iban desde los retos de impartir un curso de carpintería, hasta el manejo de nóminas y finanzas.

En este sentido, la necesidad de formar a todo el personal en estas competencias digitales, fue la primera medida estratégica que se adoptó, una vez que se tomó conciencia de que la pandemia no sería pasajera, sino que trascendería.

Otra experiencia puso énfasis en la capacitación dirigida al desarrollo de videos. Conscientes de la necesidad a la que se iban a enfrentar los y las docentes para continuar impartiendo sus cursos de manera virtual, la respuesta de un CFT fue precisamente enseñarles a elaborar videos de los diferentes programas de capacitación. *"Es un apoyo que los profes necesitaban, ya estábamos llegando un poco tarde"*

La necesidad de capacitarse, como vía para establecer comunicación con el estudiantado, llevó a las y los docentes al conocimiento de todo tipo de herramientas y plataformas; es lo que generó que se utilizara el *WhatsApp* con fines académicos y tuvieran que empaparse sobre cómo hacer uso de ésta y otras aplicaciones menos conocidas. No había otra opción más que entrarle al uso de la tecnología con fines didácticos, explorar las posibilidades de conexión con los recursos que se tenían a la mano. Así lo cuenta una docente:

"Tuve que actualizarme en herramientas digitales, estrategias virtuales, elaboración de videos, presentaciones con imágenes en movimiento y sonido, así como formularios en



Imagen por Freepik - Freepik.com

línea. Un curso me llevaba a otro, lo que me permitió crecer de manera profesional y personal durante el encierro en casa. Dejé de preocuparme y mejor me preparé "

Nuevo código institucional

A raíz de la pandemia y sus implicaciones, se fue generando un nuevo código institucional que empezó a normar las diferentes interacciones. Se gestó el deseo por conocer y manejar estas tecnologías y este conocimiento fue permeando y modificando los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se hizo evidente la mediación de la tecnología en una mayor escala y con mayor profundidad que en épocas anteriores. Fue difícil marginarse de una dinámica de tecnologización digital que se fue impregnando y haciendo visible en cada una de los ámbitos de los CFT.

¿Qué estaba pasando? Seguían trabajando, a veces cerrando, a veces abriendo parcialmente, tratando de responder a los retos. Se trató de una "estrategia digital", tal como enfatiza una de las experiencias al referirse a este nuevo código.

Pandemia e innovación en la FT

La pandemia trajo consigo la posibilidad de evolucionar la formación para el trabajo. Que la crisis sanitaria haya obligado a trabajar *on-line*, abrió el cauce a la innovación. Si es común hablar de las innovaciones que se han desarrollado en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación en general con motivo de estas nuevas circunstancias (Díaz-Barriga y Barrón, 2022; Escudero, 2021), lo mismo cabe reflexionar en el ámbito de la formación para el trabajo.

Las respuestas abrieron maneras diferentes de concebir y practicar la FT. Desde la estrategia diseñada por un profesor para impartir un curso de pintura al óleo a jóvenes sin conexión a internet, hasta las dinámicas didácticas de una profesora que en su celular rediseñó todo un curso de emprendimiento para impartirlo utilizando sólo la aplicación *WhatsApp*. La innovación se vivió como ese espacio de posibilidades donde se conectaron experiencias, tecnologías, recursos, saberes, historias y esfuerzos para generar valor compartido, algo que generó sentido y ánimo en un escenario de incertidumbre. La FT se reinventó, tuvo que innovar como única manera de responder a las nuevas condiciones. En ese proceso de reinención destaca la participación de estudiantes y profesores: en ese sentido la innovación fue producto de un proceso de construcción social.

Dinámicas institucionales e iniciativas individuales

Como una dimensión que cruza la mayoría de los relatos, el trabajo en equipo es considerado como una de las estrategias clave. Este esfuerzo se percibe particularmente en algunos CFT que se caracterizaron por haber emprendido estrategias institucionales.

La acción colectiva rindió frutos en la formación para el trabajo ya que en el contexto de pandemia las personas implicadas encontraron diferentes motivaciones para cooperar. En este sentido, el contexto incentivó a buscar puntos de encuentros y crear los espacios para imaginar los caminos que se podían recorrer juntos, desarrollando así el compañerismo, el nivel de comunicación y el trabajo colaborativo. Esto se observa no sólo al interior de los centros de formación sino también en las alianzas que algunos de estos sostuvieron con otras instituciones y organizaciones.

A la par de los esfuerzos institucionales, está la presencia de iniciativas y esfuerzo individuales que hicieron la diferencia. El relato de una instructora es elocuente en este sentido:

"Al inicio de la contingencia me sentí muy presionada, estresada, ¡Dios mío! ¿Cómo irán a reaccionar los alumnos? ¿Irán a continuar? Poco a poco vi que fueron inscribiéndose y se siguió incrementando inclusive la matrícula, eso me motivó y dio ánimo para seguir aprendiendo. Ya entré a otras plataformas que no sabía cómo entrar. Se me quitó el miedo al ver que los alumnos continuaban".

La colaboración interinstitucional

Llama la atención el hecho de que algunas de las vinculaciones que los CFT establecieron previo a la pandemia cobraron aún mayor sentido y se fortalecieron durante la epidemia. Esto se relaciona con la reflexión de que las personas, así como las organizaciones, encontraron fuertes motivaciones para buscar espacios de encuentro e imaginar escenarios de cooperación con el propósito de lograr beneficios mutuos. Los relatos dan cuenta de vinculaciones afortunadas y sobre todo de un camino de lo que se conoce como *aprendizajes colaborativos* (Vaillant y Manso, 2019).

En estas vinculaciones los CFT aumentaron sus posibilidades de alcanzar los objetivos vocacionales. Así lo constata la alianza de un CFT con la empresa Nissan. Durante la pandemia colaboraron para ofrecer un curso para la formación de técnicos automotrices, *"cerraron filas y entrelazaron las manos más allá de un acuerdo de colaboración, formando una hermandad, en la que se tiene como primer valor la confianza"*, según la autora del relato.

En otro CFT se realizó un trabajo coordinado con el Centro de Justicia para Mujeres del Estado de Hidalgo (CJM), a través del cual se dio continuidad a los cursos para usuarias en situación de violencia, quienes a través de la capacitación en línea encontraron una formación integral.

Entre las experiencias también destacan las colaboraciones que se establecen entre los CFT y los bachilleratos, particularmente con un tele-bachillerato en Veracruz, donde se capacitó a los jóvenes de las comunidades serranas en la realización de páginas web para que pudieran comercializar sus productos. Como ha sido señalado (Pieck y Vicente, 2017), estas articulaciones son un ejemplo de los alcances que puede tener la formación para el trabajo cuando logra brindar plus curriculares a estudiantes que cursan o están finalizando sus estudios de educación media superior.

Sobre la inclusión de personas con discapacidad

Si bien es cierto que dos de las experiencias significativas dan cuenta de la importancia y pertinencia de una oferta de capacitación dirigida a personas con algún tipo de discapacidad, es posible observar que el campo de la formación para el trabajo tiene -de forma generalizada- vacíos en la atención a este tipo de población, dejando ver la falta de una política explícita de inclusión. Se hace énfasis en la necesidad de aprender sobre la condición de discapacidad, con objeto de lograr que el aprendizaje sea más significativo, sobre todo frente a los retos que se derivan de la pandemia. En efecto, la DGCFT -a través de los CECATI- ha implementado la franquicia social POETA con el propósito de potenciar las oportunidades, la inclusión y la equidad social. Sin embargo, falta trabajo que realizar para llegar a consolidar CFT realmente inclusivos. Así lo hace ver una profesora:

"El CECATI es una institución inclusiva, sin embargo, no estamos especializados en la atención a las personas con discapacidad, por lo que la conformación mixta de los grupos no facilita el aprendizaje a quienes en su propia condición requieren más tiempo y repetición para lograr desarrollar la habilidad".

También es necesario considerar los distintos tipos de discapacidad para diseñar programas más efectivos. Al respecto, la misma profesora agrega: *"si bien las personas con discapacidad física que han pasado por nuestras aulas han logrado incorporarse al mercado laboral de manera exitosa, para las personas con discapacidad intelectual el escenario es distinto"*.

Acceso a contextos de vulnerabilidad

Se ha mencionado recurrentemente de que no hubiese sido posible la continuidad educativa sin el uso del internet; sin embargo, se constata en las experiencias relatadas, que ante la vulnerabilidad, no son tanto las plataformas digitales las respuestas, sino más bien el espacio de posibilidades que brindan los contextos y el cómo se organizan las personas para crear valor compartido, para conectarse y generar sentido.

Las experiencias de algunos docentes son un ejemplo de cómo solventar retos ante situaciones complicadas. Así lo narra uno de los autores cuando su director le planteó el reto:

"... no tienen internet y la señal de celular es muy débil, ¿puede usted impartir la capacitación de alguna forma que sea a distancia? Mi sorpresa era mayúscula y quedé perplejo: ya no era solo preparar material para compartir en línea, como la vez anterior. Era enseñar sin prácticamente contacto con el alumno. Esta gente está loca, pensé. Reflexioné unos minutos y me dije, 'quien no arriesga, no gana'. Sí, sí puedo, respondí con firmeza. Aunque por dentro me decía: 'solo a ti se te ocurre aceptar'".

Consideramos que una lección que se deriva de estas experiencias, es que en circunstancias extremas, como lo ha sido la pandemia, la actividad capacitadora se torna innovadora para responder a las necesidades de los sectores más vulnerables. En este caso, el profesor diseñó un manual de prácticas y un cuadernillo de ejercicios.

Esto responde a la reflexión y petición que otra de las autoras realiza, de que una vez terminada la pandemia y habiendo vuelto a escenarios presenciales, no queden atrás las lecciones que se pueden aprender de estas experiencias que permitieron acceder a sectores de población vulnerable. El mensaje va en el sentido de continuar con muchas de las estrategias que mostraron que sí se puede acercar la oferta de capacitación en sectores aislados y sin condiciones de acceso a las TIC.

Asimismo, destaca el caso de un CECATI en Veracruz, donde se priorizó capacitar a distancia y con sentido social a grupos vulnerables. Para ello, desarrollan programas de FT en tele-bachilleratos con grupos indígenas, mujeres de la tercera edad, y en general personas de una localidad marginada y con nulo acceso a internet.

Finalmente, ante las situaciones de violencia intrafamiliar y abandono de estudios, se desarrollaron programas enfocados en el desarrollo de habilidades socioemocionales. Para ello, se introdujeron diferentes temáticas de autoconocimiento y control de emociones en la oferta de cursos. Todo esto como parte de una estrategia más bien previsoras al apostar a la FT como medio para responder a las necesidades agravadas en los grupos vulnerables.

Focalización de las acciones

Se visualiza en los relatos un interés por enfocar las actividades de capacitación en distintas poblaciones que se perciben particularmente vulnerables durante la pandemia:

adultos mayores y desempleados, mujeres emprendedoras y estudiantes de educación media superior (EMS).

En el caso del programa de EMS, el objetivo fue que los estudiantes concluyeran sus estudios del último semestre con un plus en su formación, considerando las necesidades reales de trabajo. En esta preocupación se ubica el programa del Instituto de Capacitación de Guanajuato (IECA), que se distinguió por su enfoque en la economía digital.

A su vez, el programa de Mujeres Emprendedoras atendió a amas de casa, mujeres embarazadas, madres solteras y mujeres mayores de edad. Muchas de ellas se enfrentaban a escenarios económicos complejos, el desempleo, cierre de negocios, etcétera, donde se les presentaba la necesidad de incorporarse al mundo del trabajo y ser sostén de sus familias. A título de ejemplo, comenta una señora:

"Se nos dio la oportunidad a través de este proyecto para descubrir nuevas habilidades, talentos y adquirir nuevos conocimientos con el gran beneficio de poder auto emplearnos, desarrollar un negocio propio confeccionando prendas y poder incorporarnos a la actividad económica, así como apoyar con un recurso económico extra a nuestras familias".

En el horizonte ¿qué sigue?

Un aspecto fundamental de la investigación tiene que ver con las proyecciones que se generan a partir de las experiencias vividas. Ante la pregunta de *¿qué sigue?*, se vislumbran escenarios que surgen de las reflexiones y los aprendizajes más significativos que la respuesta ante la pandemia provocó. Los relatos dan cuenta que se aprendió a trabajar desde lugares remotos y que la distancia impuesta por el confinamiento acercó a las personas en otros sentidos, moviendo barreras físicas y temporales que antes obstaculizaban la oferta de la formación para el trabajo. *"El 2020 nos enseñó que ahora podemos ofrecer nuestros servicios a distancia, mediante plataformas que también nos permiten entrar a la enseñanza bajo demanda, con esto me refiero a que podemos enseñar y aprender a la hora que queramos y/o podamos"*, comenta un profesor.

De la misma forma, la relación con las TIC abrió otras posibilidades en el proceso de capacitación, específicamente en lo que concierne al rol de los docentes y la relación de éstos con los estudiantes para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, tal como explica una instructora:

"Nos dimos cuenta que la tecnología es un aliado de la capacitación para el trabajo la oportunidad que nos brindó el aislamiento y la necesidad de continuar con la educación en ese nuevo entorno, fue que el uso de herramientas tecnológicas ya existentes puede multiplicar para bien, (el impacto) del esfuerzo del docente en el desarrollo de su práctica en beneficio de los estudiantes, incluso en los que cuentan con algún tipo de discapacidad"

Esta reflexión también nos muestra las posibilidades que abren las prácticas y los aprendizajes para la creación de una oferta más inclusiva y con atención focalizada en sectores vulnerables que no han podido acceder a la oferta de la formación para el trabajo -por barreras físicas o temporales- y que precisamente en tiempos de pandemia vivieron por primera vez la experiencia de este tipo de capacitación gracias a la estrategia diseñada. Así lo comenta otra profesora:

"Mi sueño sería replicar este modelo de capacitación para el emprendimiento en línea a través de WhatsApp que ha demostrado en mi experiencia y con mis alumnas, ser una alternativa viable para la capacitación en línea incluyente, funcional y práctica [...] sin lugar a dudas estas mujeres tuvieron por primera vez la oportunidad de capacitarse gracias a la educación en línea a través de WhatsApp, a pesar de todas sus actividades o desconocimiento de la tecnología en alguno de los casos, lo cual hubiera sido imposible de manera presencial o con otras herramientas tecnológicas".

Como los relatos han evidenciado, la pandemia no solo transformó la relación de los actores de la FT con las herramientas tecnológicas, sino también trastocó la manera de entender la innovación en el aula. En el caso de las innovaciones que utilizaron distintos recursos, en lugar de apoyarse en las plataformas tecnológicas e internet, la experiencia constató el valor del acompañamiento y los mecanismos de supervisión y retroalimentación en la educación a distancia. Tal como el propio profesor comenta:

"Algunos, otros y yo, comprendimos que, si bien las pocas indicaciones de la supervisión aventajaban el trabajo, los cuadernillos habían jugado un gran papel, ya que no solo mostraba el proceso, sino también el resultado de lo que se debía lograr".

La pandemia dejó ver los vacíos, lo mucho que falta por hacer para ofrecer una formación para el trabajo de calidad. Generó preguntas, inquietudes y acentuó aún más los desafíos que enfrentan los CFT. Sin duda, también invitó a sacar lo mejor de las personas, la vocación genuina de docentes y coordinadores, quienes, con limitados recursos y capacidades, en un ambiente de incertidumbre, dieron continuidad a sus cursos.

Reflexiones finales... el impacto de la pandemia

Ante la pregunta principal de investigación, se está en condiciones de afirmar que hubo CFT que ofrecieron una respuesta a la altura de las circunstancias. Las reacciones se muestran en diferentes ámbitos, que van desde las respuestas institucionales, donde los CFT se vieron envueltos en una dinámica global de cambio, hasta experiencias personales donde el ser docente se enfrentó a retos nuevos que demandaban innovación y creatividad. La pandemia hizo aflorar las subjetividades y cada quien vivió su experiencia de adaptación a su manera. Eso ha estado presente en los ambientes institucionales que se vivieron.

Si hay alguna figura central en la dinámica que se vivió, es la del docente. En ésta han confluido sentimientos de incertidumbre, de definición, de asumir el reto de cambiar. Las y los docentes vivieron día con día la necesidad de innovar, de ser creativos ante el desafío de responder a las nuevas exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Durante este periodo, hay respuestas que posibilitan ver a los CFT como espacios donde las personas pudieron continuar capacitándose, actualizar sus conocimientos, mejorar competencias básicas, desarrollar habilidades socio-emocionales y mejorar su perfil de empleabilidad en tiempos de incertidumbre.

Las reflexiones que se han desprendido de este análisis contribuyen a evidenciar espacios de oportunidad, amén de brindar elementos para que se vaya gestando una formación para el trabajo de calidad, que responda de una forma pertinente y relevante a las necesidades de los diferentes grupos de población que participan de estos espacios. Se

abren nuevas preguntas: ¿De qué manera se incorporan y se capitalizan los aprendizajes y hallazgos de las experiencias significativas durante la pandemia en la vuelta a la presencialidad? ¿Cómo seguir ofreciendo esquemas flexibles de capacitación, considerando herramientas digitales y alternativas a poblaciones con necesidades específicas?

¿Cómo afectó la pandemia la relación entre educación y trabajo?

La pandemia abrió alternativas, rutas de acción, estrechó distancias y posibilitó el diseño innovador de estrategias para brindar atención a sectores poblacionales que solicitaban tanto la continuidad de sus cursos como una formación de calidad en tiempos de crisis sanitaria.

La continuidad educativa representó un desafío para los CFT. El personal docente y administrativo enfrentó la necesidad y el conflicto de organizarse, capacitarse y diseñar alternativas para ofrecer respuestas en tiempo récord ante el cierre multitudinario de planteles. La primera respuesta estuvo relacionada con el uso eficaz de la tecnología digital, para brindar una formación a distancia; sin embargo, la pandemia evidenció los vacíos, tanto en el conocimiento del manejo de herramientas digitales del propio personal como la carencia de recursos tecnológicos y la falta de acceso a internet de la población atendida por la FT. Esta condición abonó el terreno para crear alternativas innovadoras que prescindieron de herramientas digitales para brindar la continuidad. La innovación educativa en el campo de la FT se tradujo en disponer los recursos disponibles y accesibles en contextos específicos -tanto para docentes como estudiantes- para crear experiencias de formación que en su mayoría resultaron vinculantes y efectivas.

Los centros cerraron físicamente, pero se abrieron espacios para seguir formando con las herramientas que se tenían a mano. Lo importante era no perder el contacto con los estudiantes y crear aulas virtuales (a distancia) y experiencias pertinentes y eficaces. Los CFT dan cuenta de haber contado con apoyo institucional, traducido en adquisición de herramientas como la suite de Google y otras plataformas educativas para gestionar las clases y el contenido. Pero, en esta travesía se valora principalmente el papel de los docentes que, frente al desafío impuesto, diseñaron y desarrollaron sus estrategias de enseñanza.

Las experiencias dan cuenta de que las estrategias diseñadas resultaron flexibles y se acomodaron a las necesidades de los estudiantes y sus distintos perfiles, considerando el confinamiento. Se recuperan voces de madres de familia, trabajadores, pequeños emprendedores y jóvenes que pudieron seguir con su formación de una forma práctica, sencilla y sobre todo flexible (sin depender de horarios o con la posibilidad del trabajo asincrónico). Incluso, algunas de ellas y ellos mencionan que, sin esta modalidad, no podrían haberse formado aún en condiciones de "normalidad", es decir, de no-pandemia. Esto representa un hallazgo importante en la oferta de cursos de FT más pertinentes a una población que busca flexibilidad y practicidad.

También llama la atención que el uso de plataformas y aplicaciones que generalmente se utilizan para la "socialización digital", o que eran poco conocidos (*WhatsApp, Youtube, Padlet, Canva, Zoom, redes sociales*) se consolidaron como herramientas útiles y dispositivos eficaces en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, las estrategias diseñadas abrieron la posibilidad de otros espacios de socialización y retroalimentación, un proceso valioso durante el confinamiento, que permitió que las personas no se sintieran aisladas o desconectadas.

Demandas y propuestas

Por parte de la población atendida se observa la demanda de una formación más flexible, que tome en cuenta sus necesidades y contextos. Es relevante hacer una diferenciación entre especialidades que pueden permanecer dentro de una oferta flexible y digital (como los cursos de administración, emprendimiento) y aquellas que necesariamente requieren de la presencialidad. Al respecto, es pertinente pensar en la planeación de una oferta híbrida que responda de mejor manera a las necesidades de la población.

Es importante invertir en la capacitación digital de personal docente y administrativo de los CFT, abrir mayores espacios de intercambio de experiencias, buenas prácticas y aprendizajes derivados. Se requiere el fortalecimiento de "comunidades educativas" en el campo de la FT para la generación de propuestas articuladas, desde un enfoque de trabajo colaborativo y de acompañamiento en la implementación de estrategias. Las herramientas digitales pueden ser facilitadoras de este proceso.

Las experiencias muestran la brecha tecnológica que se hizo presente desde inicios de la pandemia y que se evidenció en el muy relativo acceso a medios digitales (computadoras, tabletas, celulares, conexión a internet). Esta es una realidad a la que se enfrentaron los CFT: ¿cómo trabajar *on-line* si la población en su mayoría no cuenta con acceso a estos dispositivos? Las experiencias hablan del acceso que se tuvo a estos sectores y también de lo mucho que queda pendiente por hacer. Si bien son los menos, sí hay evidencias de que se puede llegar a estos sectores con estrategias alternativas y con políticas que favorezcan el acceso de las poblaciones a estos medios.

Bibliografía

- Díaz Barriga, F. y Barrón, M. (2022) "Desafíos del currículo en tiempo de pandemia: innovación disruptiva y tecnologías para la inclusión y justicia social", *Revista electrónica de investigación educativa*, 24 (10), pp. 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.24320/redie.2022.24.e10.4500>
- Escudero-Nahón, A. (2021) "Metasíntesis sobre la narrativa educativa durante la pandemia por COVID-19", *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 12(22), pp. 1-28. Disponible en: <https://doi.org/10.32870/dse.v0i22.849>
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1998) *Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes de sectores vulnerables*. Montevideo: Cinterfor-OIT
- Larrosa, J. (2003) "Experiencia y pasión" en Larrosa, J. *Entre las lenguas. Lenguaje y educación después de Babel*. Barcelona: Laertes, pp. 165-178.
- Pieck, E y Vicente, M.R. (2017) *Abriendo horizontes: estrategias de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*. México: UIA-DGCFT
- Pieck E. y Vicente, M.R. (2022a) *La formación para el trabajo en tiempos de pandemia. Experiencias significativas de capacitación*. México: Universidad Iberoamericana México. Disponible en: <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/publicaciones/la-formacion-para-el-trabajo.pdf>

- Pieck E. y Vicente, M.R. (2022b) "Innovar para continuar: la respuesta de los centros de formación para el trabajo ante la pandemia", *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52 (2), pp. 17-52. Disponible en: <https://rlee.ibero.mx/index.php/rlee/article/view/497>
- Torres, C. (1997) "La sistematización como investigación interpretativa crítica entre la teoría y la práctica" en Santibañez, E. y Álvarez, C. (Coords.) *Sistematización y producción de conocimientos*. Santiago de Chile: Ediciones CIDE.
- Vaillant, D. y Manso J. (2019) *Orientaciones para la Formación Docente y el Trabajo en el aula: Aprendizaje Colaborativo*. Santiago de Chile: SUMMA. Disponible en: <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/80352/1/aprendizaje-colaborativo-vaillant-manso.pdf>

Notas

- ¹ Este texto se desprende de un artículo que fue publicado en la Revista Latinoamericana de Estudios Educativos en mayo del 2022: *Innovar para continuar: la respuesta de los centros de formación para el trabajo ante la pandemia*. Asimismo, la base de estas reflexiones están en el libro titulado: Pieck, E. y Vicente, M.R. (2022) *Formación para el trabajo en tiempos de pandemia*. México: Universidad Iberoamericana de México.
- ² Los Centros de Formación para el Trabajo (CFT) están compuestos por los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) y los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), que están adscritos ambos a la DGCFE.
- ³ POETA son las siglas del Programa de Oportunidades Económicas a través de la Tecnología en las Américas. Es un modelo de desarrollo social impulsado por The Trust for the Américas (Fundación para las Américas), entidad afiliada a la Organización de Estados Americanos (OEA).



*Enrique Pieck Gochicoa es Doctor en Sociología de la Educación, Instituto de Educación, Universidad de Londres. Sus trabajos de investigación corresponden a la línea Educación-Trabajo-Pobreza; pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (Nivel II) en México y es miembro del Consejo Mexicano de Investigación Educativa, México. Email: enrique.pieck@ibero.mx

**Martha Roxana Vicente-Díaz es Doctora en Estudios Humanísticos, Tecnológico de Monterrey. Su línea de investigación abarca los temas de educación para la sostenibilidad y formación para el trabajo. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores desde 2021; Académica de la Escuela de Humanidades y Educación, del Tecnológico de Monterrey, México. Email: roxana.vicente@tec.mx