



SECRETARÍA DE TRABAJO  
Y FOMENTO AL EMPLEO

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN  
PARA EL TRABAJO

CIUDAD **INNOVADORA**  
Y DE **DERECHOS**

# CAPACITAR**T**

Ciudad de México

Número 3, 2021

## Capacitación a distancia



# DIRECTORIO

**Dra. Soledad Aragón Martínez**  
Secretaria de Trabajo y Fomento  
al Empleo en la Ciudad de México

**Mtro. Adrián Escamilla Palafox**  
Director General del Instituto de  
Capacitación para el Trabajo de la  
Ciudad de México

## Coordinadoras

**Dra. Diana Martínez Medina**  
Directora de Planeación, Control  
y Evaluación de Resultados,  
Icat Ciudad de México

**Mtra. Claudina Arvizu Ortiz**  
JUD de Análisis de Información y Proyectos,  
Icat Ciudad de México

**C. Aura Perroni Hernández**  
Coordinadora de Apoyo a Estudios del Trabajo  
y Comunicación  
Styfe Ciudad de México

## Diseño Editorial

**Mtra. Berenice Katery Vázquez Saldivar**  
Subdirección de Enlace y Promoción  
Coordinación Editorial,  
Icat Ciudad de México

**Lic. Dulce Karina Hernández Lara**  
Enlace de Difusión  
Diseño Editorial,  
Icat Ciudad de México

**Lic. Yannet Cantoran Bravo**  
LCP de Seguimiento a Convenios y Contratos  
y Proyectos de Comunicación  
Diseño Gráfico,  
Icat Ciudad de México

**Lic. Zuleyma Itzel Gonzalez Rodriguez**  
Enlace de Atención a Usuarios  
Diseño Gráfico,  
Icat Ciudad de México



## Atribuciones de derechos de autor

CAPACITART Ciudad de México, Año 3, N.º 3, julio-septiembre 2021, es una difusión periódica trimestral editada por el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Calzada San Antonio Abad N.º 32, piso 2, Tránsito, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, 06820, Teléfono 55 5740-0237, <https://www.icat.cdmx.gob.mx>, [icat@cdmx.gob.mx](mailto:icat@cdmx.gob.mx). Editor responsable Adrián Escamilla Palafox. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2019-061113034100-203, ISSN: 2683-1775, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Jefatura de Unidad Departamental de Información y Proyectos del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, Mtra. Claudina Arvizu Ortiz, Calzada San Antonio Abad N.º 32, piso 2, Tránsito, Demarcación Territorial Cuauhtémoc, Ciudad de México, 06820, fecha de última modificación, 14 de diciembre de 2021

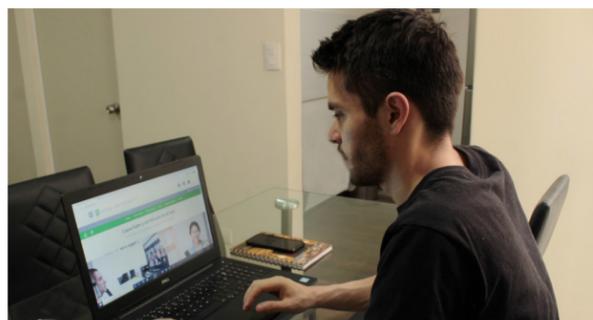
# CONTENIDO



## 04 Editorial

### Capacitación a distancia

Mtro. Adrián Escamilla Palafox, Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



## 06 Tendencias

### Principales tendencias de la formación a distancia

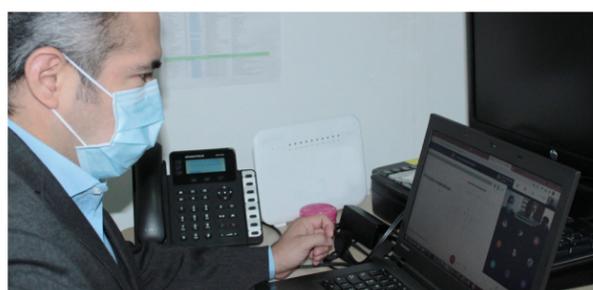
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



## 18 Las mejores prácticas

### Plataforma Icat a distancia

Perfil de las personas usuarias de la Plataforma Icat a distancia



## 26 Infografías

Acciones recomendadas por la OIT para una recuperación y transformación productiva post Covid-19 en formación profesional



## 28 La experiencia de...

### Educación para la Autonomía Económica en Pilares. Un camino de retos y oportunidades

Por Claudia Lucero Rodríguez González



## 36 Desafíos

### Desafíos, ventajas y desventajas de la capacitación a distancia

Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



## 46 La voz de...

Instructoras de cursos de capacitación a distancia del Icat Ciudad de México  
Rosa Elena Reyes Rueda y Cecilia Monserrat Carreño Ventura



## 64 Reflexiones

Percepciones de las personas usuarias sobre la capacitación a distancia del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

# EDITORIAL

Si bien existen antecedentes de la formación a distancia que datan de principios del siglo XIX, fue hasta finales del siglo XX—gracias a la expansión de la Internet y a los avances en las TIC— que la capacitación a distancia adquirió una mayor relevancia a nivel mundial.

A diferencia de aquellas etapas tempranas de desarrollo en las que el concepto “a distancia” se basaba únicamente en la no presencialidad, actualmente el concepto es mucho más robusto e incluye, en su máxima expresión, entornos virtuales de aprendizaje cada vez más sofisticados que ofrecen innumerables ventajas tanto para las personas destinatarias de la capacitación como para quienes administran ese tipo de servicio, entre ellas: la posibilidad de acceder al servicio sin restricciones geográficas (muy pertinente en el contexto actual), flexibilidad horaria, disponibilidad de recursos didácticos multimedia, estandarización de contenidos, reducción de tiempos de traslado y de costos, entre muchas más.

No obstante el cúmulo de ventajas que ofrece esa modalidad de capacitación, persisten retos importantes que imposibilitan su máximo aprovechamiento en la Ciudad de México tal como sucede prácticamente en todo el mundo. Es por ello que la Revista **CAPACITART Ciudad de México** dedica este tercer número del año a la “**Capacitación a distancia**”. Las colaboraciones y contenidos que se presentan plantean tendencias, buenas prácticas, experiencias y desafíos de esta modalidad de capacitación en la Ciudad de México, así como su relevante papel en los procesos de adquisición de competencias laborales para las personas trabajadoras y buscadoras de empleo, tanto en la actualidad como para el futuro.

El artículo “**Principales tendencias de la formación a distancia**”, elaborado por el equipo de este Instituto, inaugura la sección **Tendencias**. En él se discuten tres importantes tendencias globales que inciden de forma positiva en la formación a distancia: 1) el microaprendizaje, 2) el aprendizaje apoyado en los juegos y 3) el aula invertida. También se presentan algunas evidencias que permiten sostener que la capacitación a distancia favorece principalmente la formación de personas jóvenes, con elevada escolaridad, con acceso a herramientas digitales y que están familiarizadas con su uso.

En la sección **Mejores prácticas**, se expone el caso de la plataforma de capacitación Icat a distancia. El contenido se basa en entrevistas realizadas al equipo responsable de su implementación. Tal como se plantea en el texto, ese proyecto representó una pronta respuesta pública a las necesidades de capacitación laboral en el contexto de aislamiento y restricciones a la movilidad producidas por la pandemia. Si bien el proyecto surgió en ese marco, apuesta a ser permanente para hacer más accesible la capacitación en competencias laborales a la población trabajadora de esta ciudad. En la misma sección se presenta un perfil básico de las personas usuarias de esta plataforma.

En la sección **La experiencia de...** la Licenciada Claudia Lucero Rodríguez González, Subdirectora de Educación para la Autonomía Económica en SECTEI/Pilares, con el artículo “**Educación para la Autonomía Económica en Pilares. Un camino de retos y oportunidades**”, expone la forma en que este programa social integra la innovación tecnológica para el acceso a la educación y también presenta testimonios del impacto que ha tenido su implementación en las personas que han sido parte de él.

La sección **Desafíos** incluye el artículo “**Desafíos, ventajas y desventajas de la capacitación a distancia**” elaborado por el equipo de este Instituto. A partir de datos del Inegi sobre accesibilidad y uso de tecnologías de información y comunicaciones, el autor plantea los retos de esta modalidad de capacitación y una agenda para impulsarla a través de una mayor accesibilidad a las TIC, así como al desarrollo de competencias digitales, especialmente en los grupos de bajo estrato socioeconómico y entre las personas adultas con bajo nivel de escolaridad.

Finalmente, en la sección **La voz de...** Elena Reyes y Cecilia Carreño, instructoras que colaboran con el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, comparten su experiencia como formadoras, las problemáticas que enfrentan cotidianamente, la forma en que han adaptado su trabajo en procesos de capacitación a distancia, así como sus perspectivas sobre el futuro de esta modalidad de capacitación.



Foto del Icat Ciudad de México

**Mtro. Adrián Escamilla Palafox**

Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

# Principales tendencias de la formación a distancia

## Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



En este artículo se abordan tres importantes tendencias globales que inciden en una efectiva e interactiva formación a distancia: **el micro aprendizaje, el aprendizaje apoyado en los juegos y el aula invertida**. Asimismo, se presentan algunas evidencias para sostener que la capacitación a distancia favorece principalmente a personas jóvenes, con elevada escolaridad, con acceso a herramientas digitales y familiarizadas con su manejo, de tal forma que para no ampliar la brecha en el desarrollo de habilidades entre las personas más desfavorecidas se requiere complementar la capacitación a distancia con acciones formativas específicas para las personas adultas y/o con baja escolaridad.

### Introducción

De acuerdo con la Organización de la Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO) las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) están apuntando una modalidad de aprendizaje a distancia, abierta y flexible que supera las barreras temporales y espaciales, ayudando a expandir el acceso a la formación y elevar el nivel educativo en países densamente poblados. Aunque este tipo de educación tiene más de cien años en los países desarrollados y tres décadas en los que se encuentran en desarrollo, como consecuencia de una mayor diversidad de tecnologías basadas en *internet* aplicadas al sistema educativo, este segmento educativo se ha vuelto uno de los más dinámicos, lo cual se ha exacerbado en el contexto de confinamiento por la pandemia de Covid-19.

En primer término, este artículo desarrolla la importancia de los desarrollos tecnológicos para posibilitar una forma-

ción donde las barreras físicas y temporales dejan de ser limitativas; expone también tres tendencias globales que inciden en un aprendizaje a distancia de mayor calidad y eficiencia: el micro aprendizaje, la gamificación y el *flipped classroom*. Finalmente se abordan algunos de los avances en materia de capacitación para el trabajo en la modalidad a distancia en México y presenta un perfil de usuarios de la capacitación a distancia del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México. Durante 2019 esta institución realizó capacitación presencial y durante 2020, por motivo de las limitaciones a la capacitación presencial se llevaron a cabo cursos en las modalidades en línea y en directo, principalmente.

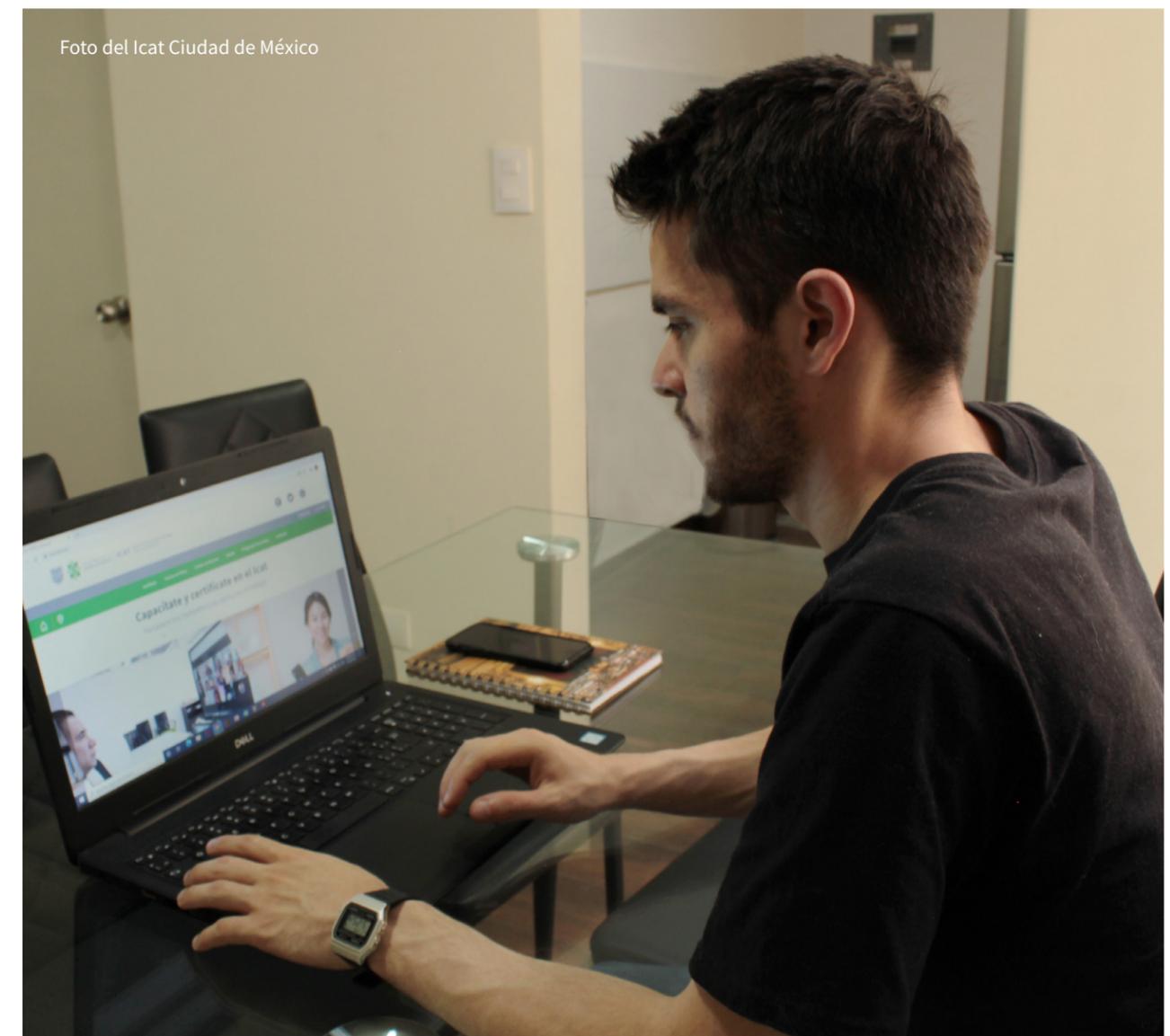


Foto del Icat Ciudad de México

# 1. Tecnología y tendencias en la formación a distancia

Actualmente se reconoce que el aprendizaje ocurre a lo largo de la vida en cualquier espacio de interacción humana (Delors y otros, 1996). Esta idea junto con los cambios tecnológicos y la aspiración a la democratización en el acceso a la educación han modificado los espacios formales educativos generando una creciente demanda por educación básica y profesional, a la que se ha respondido, en parte, con una oferta educativa continua y abierta, es decir, sin acotarse a un espacio físico o una etapa de la vida que termina antes de los 25 años, cuando se egresa de la universidad.

Este enfoque de **la formación a lo largo de la vida reconoce que las personas aprenden en cualquier ámbito de interacción social, en el contexto familiar, comunitario, en el ocio, en el trabajo y en entornos virtuales**. El entorno laboral se visualiza como un espacio importante de aprendizaje y lentamente se avanza en el reconocimiento de los saberes adquiridos a través de la experiencia. **Una alternativa para dar respuesta a la creciente demanda de educación es a través de entornos virtuales**, especialmente la dirigida a que las personas adultas desarrollen, reciclen y actualicen sus competencias sin tener que interrumpir necesariamente sus actividades laborales con programas que exigen dedicación en tiempo completo en las aulas físicas.

El desarrollo tecnológico y sus aplicaciones a la educación han posibilitado la expansión sin precedentes de la educación a distancia en las últimas cinco décadas. Sin embargo, la educación a distancia data desde la última parte del siglo XVIII, Garrison, citado en García Aretio (1999) clasifica la evolución de la educación a distancia en tres generaciones denominadas correspondencia, telecomunicación y telemática. García Arieto (2003) apunta una cuarta generación denominada vía *internet*.

La etapa **por correspondencia** se ubica a finales del siglo XIX y principios del XX, con el desarrollo del servicio postal y la imprenta que la posibilitaron. Una caracterización de esta etapa la encontramos en J. Jardines (2009) quien señala que en los cursos por correspondencia alumnos e instructores compartían libros de texto, tareas y exámenes por medio del correo postal; asimismo plantea que en sus inicios la educación a distancia presentó importantes problemas de abandono y bajo aprovechamiento escolar por lo que no tuvo una aceptación similar a la educación tradicional.

La segunda generación **telecomunicación** empezó a finales de los años sesenta con el surgimiento de la Universidad Abierta Británica y culminó hacia la década de los años ochenta del siglo pasado. Se caracterizó por el uso de diversos medios, el material escrito apoyado por recursos audiovisuales como audiocasetes, diapositivas, videocasetes, etcétera y el teléfono se incorpora para conectar al

tutor con los alumnos (García Aretio, 1999). En esta etapa también se desarrollan algunos programas educativos difundidos por radio y televisión.

La tercera generación denominada **telemática** comenzó en 1980 y podría señalarse su culminación hacia el final del milenio. El rasgo característico de esta generación es el uso de la computadora con fines formativos en lo que se denomina enseñanza asistida por ordenador.

La cuarta generación corresponde a sistemas formativos **basados en internet**. En la década de los noventa el *internet*, tecnologías satelitales y las redes, hicieron posible las comunicaciones doble vía que permitieron la interacción directa entre el instructor y el estudiante (J. Jardines, 2009). Con la expansión del *internet*, la inmediatez y la agilidad, la verticalidad y la horizontalidad se hacen presentes en el tráfico de comunicaciones posibilitando el campus virtual (García Aretio, 1999).

Citados en Clara López (2005), Aggarwal y Bento (2000) sugieren tres formas en las que la *web* participa en un proceso de enseñanza-aprendizaje: 1) trabaja en red, lo que lo hace capaz de ser instantáneamente actualizado, almacenado, recuperado, distribuido y permite compartir instrucción o información; 2) es entregado al usuario final a través del uso de ordenadores utilizando tecnología estándar de *internet*; 3) se enfoca en la visión más amplia del aprendizaje que van más allá de los paradigmas tradicionales de capacitación.

Las plataformas de aprendizaje son una de las principales herramientas del *e-learning* conocidos como Sistemas de Administración de Aprendizaje o LMS (*Learning Management Systems*) por sus siglas en inglés. Los LMS son *software* para administrar, distribuir y controlar las actividades de formación tanto presencial o *e-learning* de una institución u organización. Concebir los LSM únicamente como tecnología es un tanto erróneo, como entorno de aprendizaje es un entorno de comunicación social y, por tanto, cuenta con medios de comunicación sincrónica y asincrónica. Algunas herramientas que permiten dicha comunicación son los audios, la pizarra electrónica, el chat, mensajes emergentes, foro, correo, tablón, etcétera.

Entre más interacción permiten estas plataformas el interés y motivación de las personas participantes se sostiene a lo largo del proceso. Un reto de la formación a distancia es superar el modelo tradicional centrado en el docente que abusa de la técnica expositiva y de la conferencia magistral, generando contenido atractivo, desafiante e interactivo. Este es el objetivo de algunas de las principales tendencias globales que se están presentando en la capacitación a distancia, entre las que sobresalen el micro aprendizaje, la gamificación y el aula invertida.

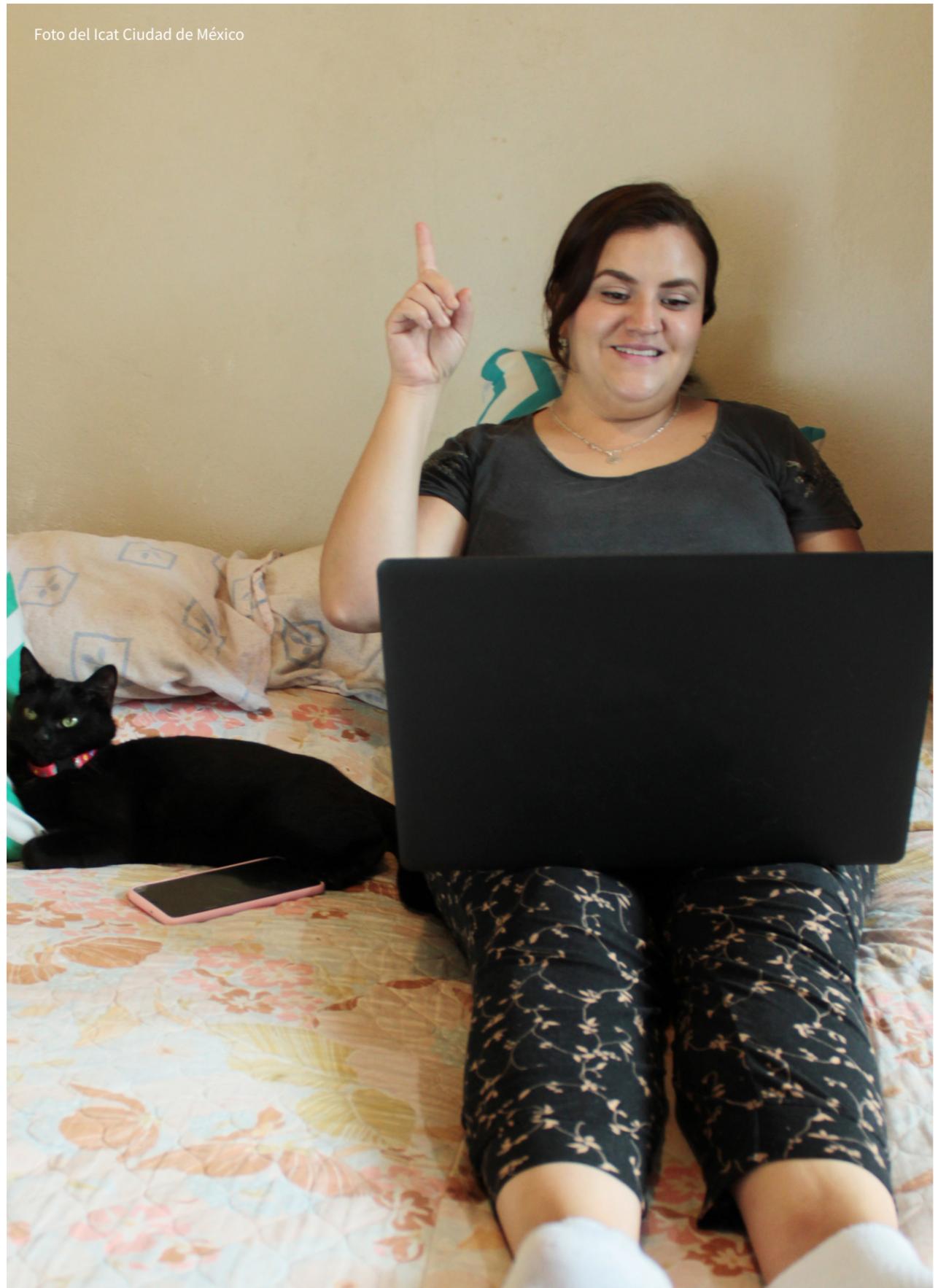


Foto del Icat Ciudad de México

Una de las tendencias globales de la capacitación a distancia en la era del *internet* es el **micro aprendizaje**, conceptualizado como una estrategia educativa orientada a la fragmentación de contenidos didácticos, de duración corta, para poder visualizar en cualquier momento y lugar por medios digitales, especialmente por telefonía inteligente y otros dispositivos similares.

El micro aprendizaje se caracteriza por la **brevedad** de las lecciones con una duración de entre tres y cinco minutos y máximo quince minutos; la **variedad** del formato en que pueden presentarse los contenidos; la **granularidad** enfocándose en un solo tema o concepto con un único objetivo formativo; **continuidad** con contenidos flexibles, a los que se puede acceder cada vez que se requiera recordar un determinado concepto o procedimiento y se asimilan a largo plazo; es **contextual** porque se distribuye en contextos diversos y con herramientas tecnológicas adecuadas a la situación y circunstancias; **gradual**, ya que los micro contenidos se presentan desde lo simple a lo complejo; finalmente se caracteriza por favorecer el aprendizaje **informal** ya que se basa en piezas muy específicas de información

para apoyar la toma de decisiones o la adquisición de habilidades (Salinas, J. y Marín V., 2014)

El uso de los juegos como estrategia para reforzar los aprendizajes es otra de las importantes tendencias globales conocida como **gamificación**. Ramírez J. (2014) citado en Saladino J. (2020) la define como **la aplicación de estrategias de juegos en contextos no jugables, ajenos a los juegos, con el fin de que las personas adopten ciertos comportamientos**. Existen algunas aplicaciones para desarrollar juegos en contextos de aprendizaje, una de las más conocidas es *Kahoot* que permite elaborar test y competencias por *records* de respuestas afirmativas y tiempo en emitir las respuestas. *Super teacher tools* es una aplicación que permite crear concursos *online* con herramientas como las ruletas, cronómetros, y contadores. *Mentimeter* es una herramienta de encuestas basada en la *web* que está diseñada para ayudar a los usuarios a crear reuniones y presentaciones interactivas. El *software* incluye cuestionarios en vivo, nubes de palabras, encuestas, preguntas y respuestas y más.

Las **experiencias lúdicas** generan interactividad, inmersión participativa, experiencia perceptiva óptima y desempeño

en un espacio transicional intrasubjetivo e intersubjetivo (Esnaola citado por Saladino J., 2020) por lo que **resultan una poderosa herramienta en el desarrollo de competencias blandas que son las que los empleadores reportan con mayor escasez**, recreando espacios de experimentación mediante elementos del juego se motiva la participación, el trabajo creativo, colaborativo, el pensamiento estratégico, liderazgo, inteligencia emocional, la gestión del tiempo y los educandos se comprometen con el proceso de aprendizaje.

La herramienta conocida como aula invertida o *flipped class room* es otra de las tendencias de la formación a distancia. Tradicionalmente los docentes o capacitadores imparten en horas-aula los contenidos formativos objeto del aprendizaje y los alumnos desarrollan como tarea ejercicios o actividades didácticas, **el concepto de aula invertida busca alterar esta metodología, ya que la cátedra tradicional es atendida por el estudiante en horas extra clase mediante herramientas multimedia en variados formatos y el tiempo en aula se dedica al desarrollo de actividades prácticas, resolver dudas, discusión e intercambio de ideas**.

Un elemento central del aula invertida es identificar las competencias meta que se han de desarrollar en el estudiante clasificando aquellos contenidos que deben ser abordados con instrucción directa con contenido multimedia y las que requieren una mayor experimentación. **La puesta en marcha de este modelo formativo implica habilidades superiores de pensamiento como aplicar, analizar, evaluar y crear, contra los métodos tradicionales basados en recordar y entender** (Olvera, Gámez y Martínez, 2014). Esta herramienta favorece un aprendizaje activo centrado en el alumno, quien se involucra en las actividades de diagnóstico, planeación y evaluación, de la misma manera en que el docente tiene un rol facilitador y de apoyo.

El uso del micro aprendizaje, el juego y el aula invertida en la capacitación a distancia permite un proceso de aprendizaje dinámico e interactivo donde la técnica de conferencia magistral queda realmente superada.



## 2. La capacitación a distancia en México y el perfil de las personas usuarias

De acuerdo con García Aretio (1999), México es uno de los países pioneros en la enseñanza a distancia. Algunos antecedentes reseñados por el autor son los siguientes:

- En 1947 el Instituto Federal de Capacitación de Magisterio inicia un programa para el perfeccionamiento del profesorado en ejercicio
- En 1968 se crearon los Centros de Educación Básica de Adultos (CEBA)
- En 1971 aparece la Telesecundaria que utiliza la televisión para apoyar la acción de los centros
- Otra institución pionera en la aplicación de los sistemas a distancia en México es el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos Avanzados de la Educación (CEMPAE), creado en 1971 y extinguido en 1983
- En 1973 la aplicación de un modelo de Preparatoria Abierta
- En 1974 el Instituto Politécnico Nacional (IPN) inició su Sistema Abierto de enseñanza (SAE) en varias de sus escuelas. También el Colegio de Bachilleres inicia en 1976 su Sistema de Enseñanza Abierto
- En 1972 se iniciaron experiencias de educación a distancia a través del denominado Sistema Universidad Abierta (SUA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que hoy ofrece algunos estudios, con validez académica similar a la que la misma Universidad ofrece a través del sistema presencial
- En 1991 se estableció la Comisión Interinstitucional e Interdisciplinaria de Educación Abierta y a Distancia para coordinar los diversos sistemas y facilitar su interrelación y el planeamiento conjunto

Concretamente **la capacitación laboral integra una oferta de cursos cortos dirigidos a personas activas laboralmente, es decir, que trabajan o buscan un empleo, por tanto, responden a necesidades formativas concretas del mercado laboral habilitándolas con competencias específicas, vigentes y relevantes para favorecer su inserción, permanencia y movilización en sus trayectorias laborales**, cuando es mediada por *internet* constituye *e-training*.

Aunque no se conoce con precisión el alcance de la capacitación a distancia en México, a nivel federal identificamos un programa formativo de este tipo con antecedentes desde el año 2005. El Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores (PROCADIST), operado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ofrece capacitación para el perfeccionamiento o desarrollo de competencias, capacidades y habilidades laborales a través de una plataforma virtual y sin costo para la persona usuaria. Actualmente cuenta con una oferta de treinta cursos disponibles en los ámbitos de competencias laborales; normas oficiales mexicanas de seguridad y salud en el trabajo; productividad laboral y formación empresarial. En 2019, el programa reportó 153 865 usuarios, considerando que ese mismo año

la institución registró cerca de nueve mil trabajadores de manera presencial, con un impacto de la capacitación a distancia de 17 veces más que la presencial<sup>1</sup>. Este programa no reporta información a detalle sobre el perfil de los usuarios, ni tampoco se identifican evaluaciones o seguimiento del programa.

En el ámbito del sector social la Fundación Carlos Slim cuenta con una plataforma digital en la que se ofrece capacitación gratuita para el desarrollo de competencias laborales. Actualmente se encuentran disponibles en el portal aprende.org 337 cursos de carácter técnico operativo con casi 7 millones de usuarios registrados en 194 países, según se reporta en la página *web* de la fundación. En ese mismo informe se menciona que se cuenta con una bolsa de trabajo con 54 empresas participantes, que en conjunto han contratado a 24 863 personas. Estas cifras revelan un crecimiento exponencial de usuarios ya que en 2016 se reportaban 806 159 usuarios registrados y cien cursos disponibles. Asimismo, se ofertan nueve diplomados en el ámbito de la informática alineados a estándares internacionales y con validez oficial ante la Secretaría de Educación Pública. Según Girardo y Mochi (2020) **la mayoría de los usuarios**

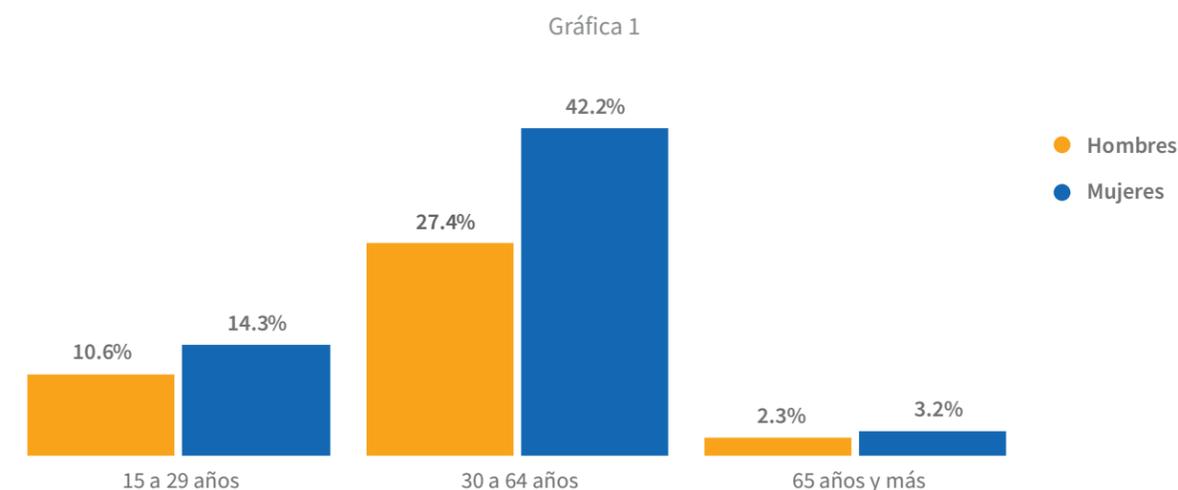
**de todo el mundo tiene entre 18 y 35 años de edad** y semanalmente se incrementa un promedio de diez mil inscripciones nuevas semanales. En México hay un millón 456 mil 870 usuarios en total. Este programa tampoco realiza seguimiento a egresados excepto los que se vinculan directamente mediante la bolsa de trabajo del portal.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México puso en marcha el portal **Icat a distancia** cuando se limitaron las actividades educativas de manera presencial por motivo de la pandemia por Covid-19, con el propósito de seguir ofreciendo servicios de capacitación para el trabajo a las personas de 15 y más años activas laboralmente a través de cursos en dos modalidades, en línea y en directo. La capacitación en línea ofrece catorce cursos gratuitos con comunicación asincrónica que implican total autogestión de la persona que se capacita al no estar mediados por una persona instructora. La modalidad en directo atiende demandas específicas de empresas o instituciones, quienes determinan las temáticas y características de la población beneficiaria de los programas, estos cursos a distancia requieren que la persona instructora y las perso-

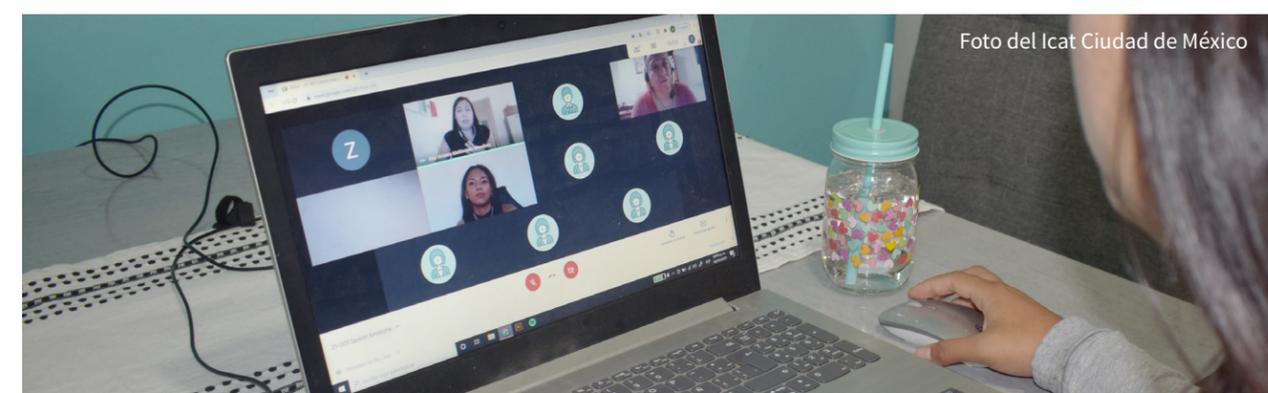
nas usuarias se conecten a sesiones virtuales programadas en horarios establecidos.

El análisis de la información de los registros administrativos del Icat Ciudad de México indica que **la participación de las personas jóvenes de 15 a 29 años es relativamente mayor en la capacitación a distancia respecto a la modalidad presencial**. En 2019 cuando no se ofrecía capacitación a distancia la población usuaria de los cursos de capacitación de 15 a 29 años representó 24.9% del total, mientras que la participación de este grupo etario en 2020 fue de 37.4% en cursos de capacitación a distancia, que reúne la modalidad en línea y en directo. Como indican las **gráficas 1 y 2**, este incremento se presenta tanto en hombres como en mujeres, pero en ellas el aumento es más significativo. En contraparte, la participación de las personas de 30 a 64 años disminuyó 8.5 puntos porcentuales, reducción concentrada principalmente en los hombres con 7.7 puntos. Asimismo, el porcentaje de las personas mayores de 64 años se redujo de 5.5% a 1.4% en la capacitación a distancia, en este caso las mujeres registraron un mayor descenso.

**Distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación en el Icat Ciudad de México en modalidad presencial por grupo de edad y sexo**



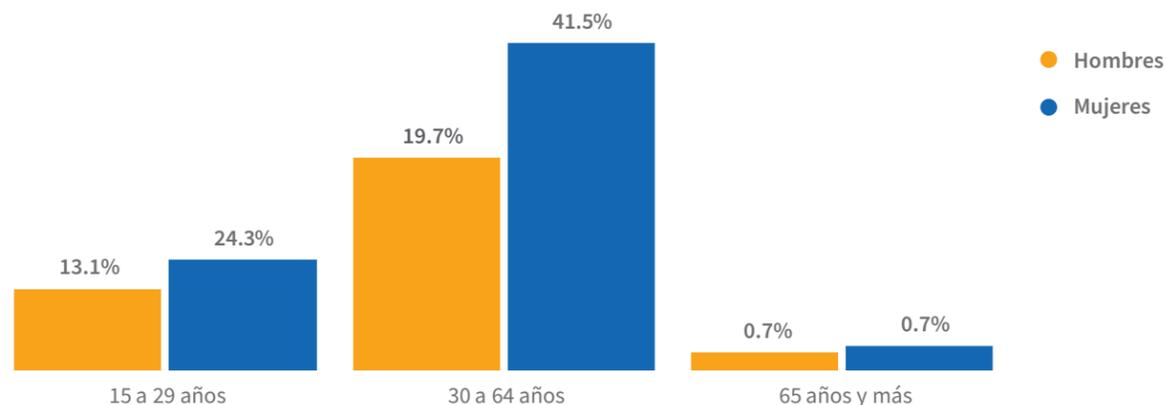
Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Base de Información Estadística de personas capacitadas, 2019.



<sup>1</sup> Consultado en: [https://productividadlaboral.stps.gob.mx/images/opl/pdf/Programa\\_E004\\_Usuarios.pdf](https://productividadlaboral.stps.gob.mx/images/opl/pdf/Programa_E004_Usuarios.pdf)

### Distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación a distancia en el Icat Ciudad de México por grupo de edad y sexo

Gráfica 2



Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Base de Información Estadística de personas capacitadas, 2020.

Además de las diferencias por edad, **al comparar la distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación de manera presencial con la que se registra en la capacitación a distancia se verifica un descenso importante en la participación de las personas con menores niveles educativos.**

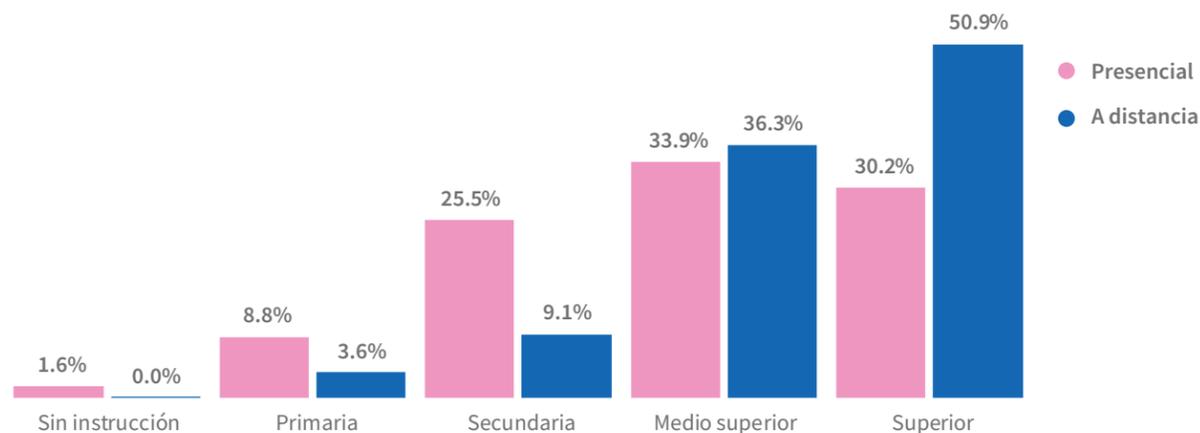
Del total de personas inscritas en capacitación presencial 1.6% carecía de instrucción, 8.8% contaba con primaria y 25.5% con secundaria (ver **gráfica 3**) En cambio, en los cursos a distancia no se inscribieron personas sin escolaridad, la participación de las personas con primaria concluida fue

de 3.6% y las que contaban con secundaria fue de 9.1%, de tal forma que estos niveles de escolaridad redujeron su participación en 23 puntos porcentuales en conjunto.

La participación de las personas con nivel de instrucción media superior presentó un ligero incremento al pasar de 33.9 en la modalidad presencial a 36.3% en la capacitación a distancia. En tanto que el incremento más significativo se presenta en el porcentaje de personas inscritas con educación superior, que pasó de 30.2% en la modalidad presencial a 50.9% en las modalidades en línea y en directo.

### Distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación en el Icat Ciudad de México en forma presencial y a distancia por nivel de instrucción

Gráfica 3



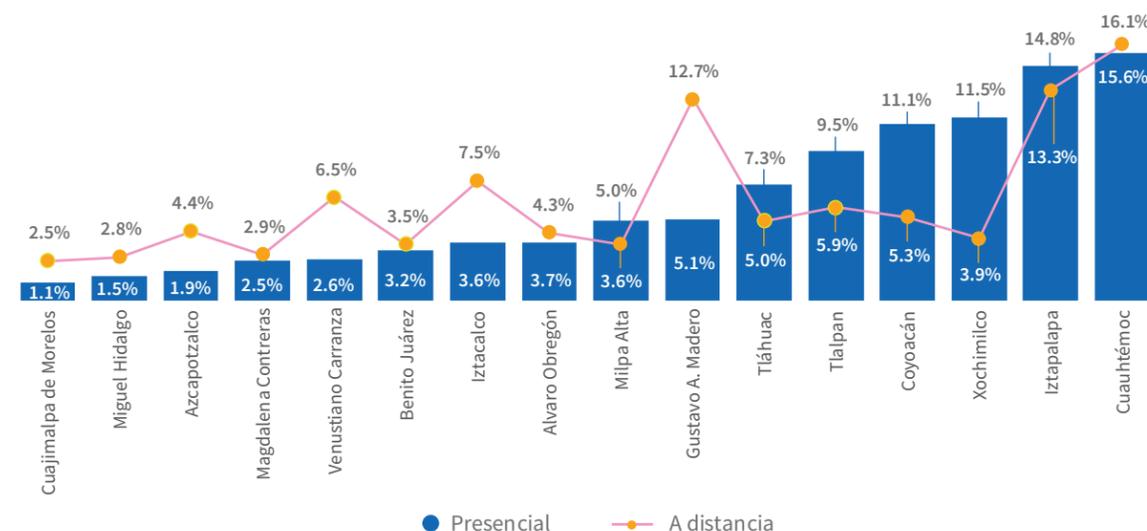
Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Base de Información Estadística de personas capacitadas, 2019 y 2020.

La distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación a distancia en el Instituto favoreció en mayor medida a personas que residen fuera de la Ciudad de México cuya participación fue de 17.5% contra 5.9% en la modalidad presencial. Al excluir del análisis a estas personas foráneas, se puede conocer la distribución de las personas inscritas por alcaldía de residencia en las modalidades presencial y a distancia. **Algunas alcaldías que te-**

**nían una baja representación en la modalidad presencial incrementaron ligeramente su participación en la capacitación a distancia entre ellas, Cuajimalpa de Morelos, Miguel Hidalgo, Azcapotzalco, Venustiano Carranza, Iztacalco y Gustavo A. Madero. Las alcaldías que redujeron significativamente su participación fueron Xochimilco, Coyoacán, Tlalpan y Tláhuac,** como se muestra en la **gráfica 4.**

### Distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación en el Icat Ciudad de México en forma presencial y a distancia por alcaldía de residencia

Gráfica 4



Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Base de Información Estadística de personas capacitadas, 2019 y 2020.

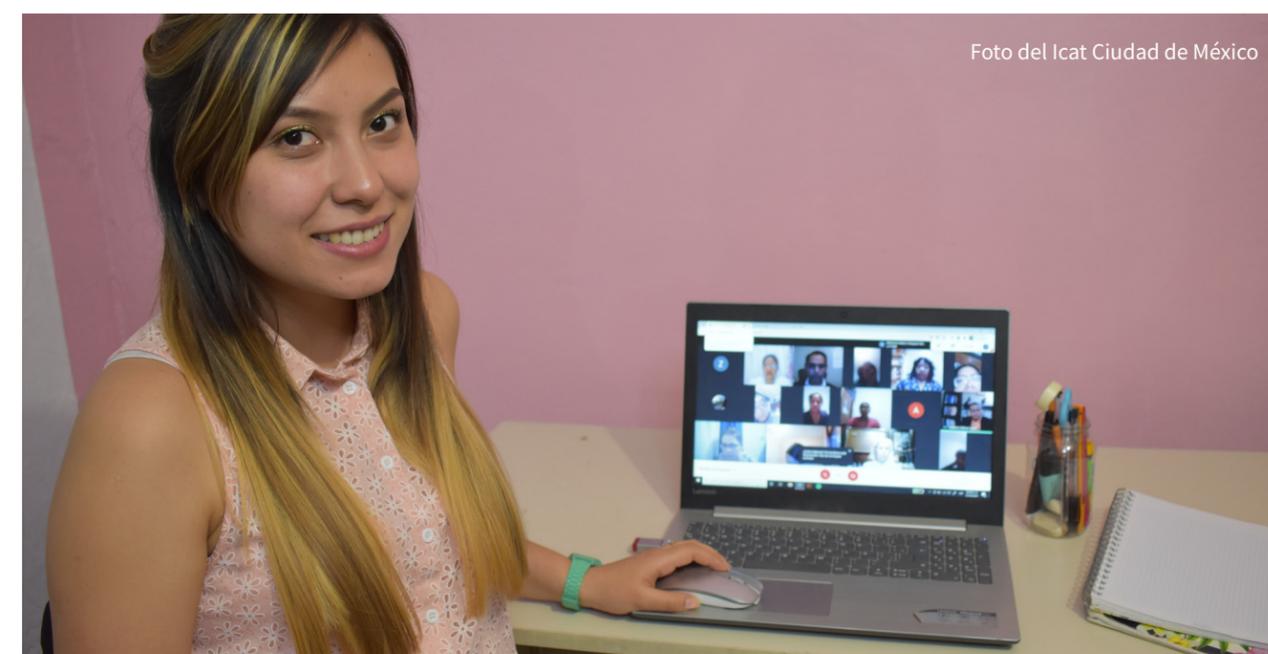


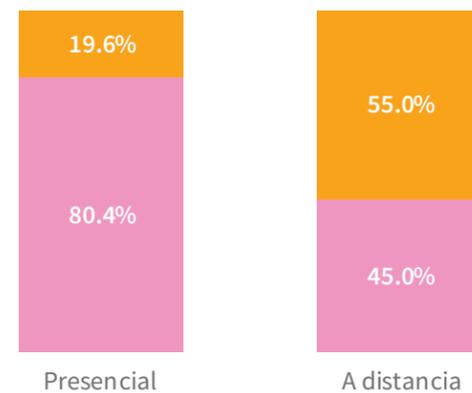
Foto del Icat Ciudad de México

Otra variable relevante de este perfil de las personas capacitadas en forma presencial y a distancia es su situación laboral. **Mientras que 80.4% de las personas inscritas en cursos presenciales se encontraba trabajando durante**

**su proceso formativo, en la capacitación a distancia únicamente 45.0% se encontraba en esta situación laboral**, ver **gráfica 5**, lo cual está asociado con el impacto de la pandemia sobre el empleo.

### Distribución porcentual de las personas inscritas en cursos de capacitación en el Icat Ciudad de México en forma presencial y a distancia por situación laboral

Gráfica 5



Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados, Base de Información Estadística de personas capacitadas, 2019 y 2020.

**Este conjunto de datos estadísticos permite contrastar el perfil de usuarios de la capacitación presencial contra la modalidad a distancia, la cual tiende a favorecer a la población más joven y con un nivel educativo más elevado en detrimento de las personas mayores, con baja escolaridad y otros grupos poblacionales con menor acceso a las tecnologías como son las personas**

**residentes en entornos rurales o con carencias de conectividad.** Ello demanda emprender acciones específicas para atender las necesidades formativas de estos grupos poblacionales para que no queden excluidos de la capacitación para el trabajo y de sus oportunidades para acceder a puestos de trabajo con mejores prestaciones y remuneraciones.

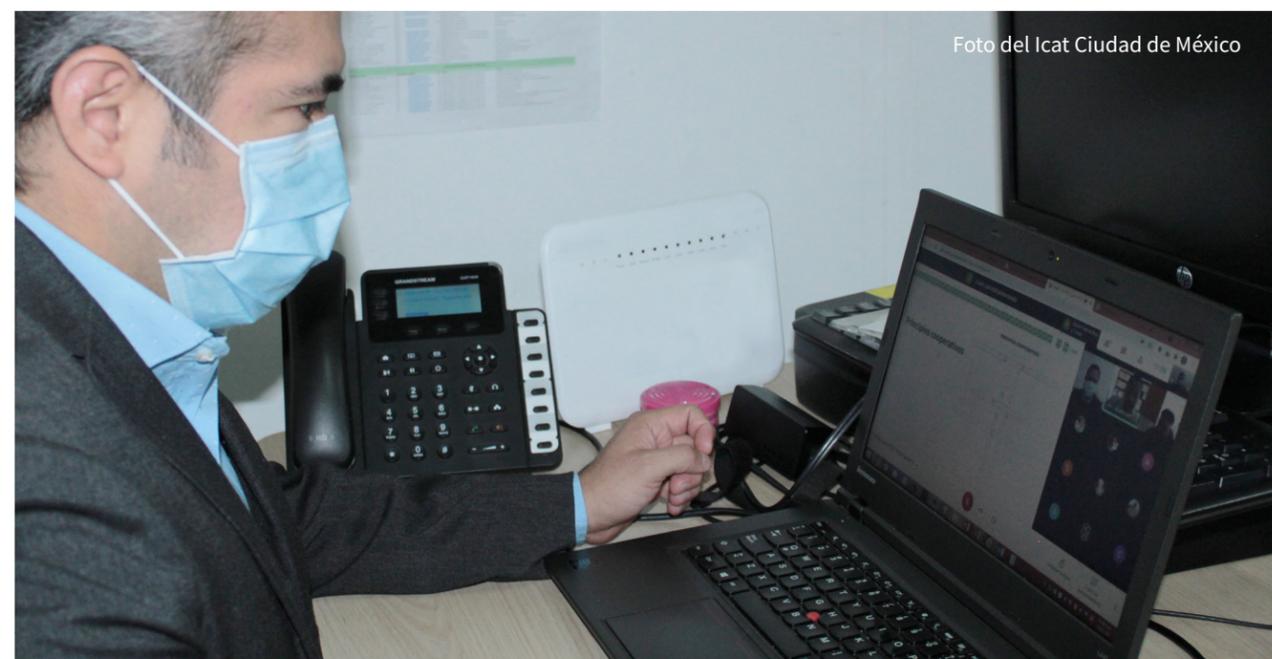


Foto del Icat Ciudad de México

## Conclusiones

La formación a lo largo de la vida y centrada en el estudiante exige alternativas innovadoras para atender la creciente demanda y para que el acceso a ella deje de ser un privilegio, debe materializarse como un derecho social. Las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar la formación en general y la virtual en particular son innegables. Atender la brecha en el acceso a tecnologías digitales y en el desarrollo de competencias digitales es condición indispensable para lograrlo, mientras tanto, la capacitación a distancia debe complementarse con programas formativos expresamente dirigidos a las poblaciones excluidas del acceso a las TIC.

Hoy en día, la principal tendencia es el *e-learning* que de acuerdo a Gros Salvat (2018) se caracteriza por el uso de *internet* como sistema de acceso a los contenidos y a las actividades de la formación. Estos

contenidos y herramientas, sin embargo, no pueden limitarse a reproducir las clases presenciales en entornos virtuales que dificultan la interacción social, tan importantes para lograr procesos de aprendizajes significativos, el micro aprendizaje, la gamificación y el aula invertida son algunas de las tendencias que están generando una formación a distancia con mayor impacto.

En la formación en línea, la capacidad de autorregulación de las personas usuarias es fundamental para el logro de los objetivos de aprendizaje; pero la motivación no basta, requiere contar con cierto grado de dominio en el manejo de las herramientas y moverse con cierta comodidad por el entorno virtual, de ahí que avanzar en estrechar la brecha digital es fundamental para que la tecnología y la educación a distancia permitan una verdadera democratización de la educación.

## REFERENCIAS:

- Delors J. y otros (1996)** *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Ed. Madrid, Santillana-UNESCO. Consultado en: [http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion\\_tesoro.pdf](http://innovacioneducativa.uaem.mx:8080/innovacioneducativa/web/Documentos/educacion_tesoro.pdf)
- García Aretio, Lorenzo (2003)** *La educación a distancia una visión global*. Boletín ilustre Colegio de doctores y licenciados de España, ISSN 1135-42677, Núm. 146, 2003. Consultado en: <https://www2.uned.es/catedraunesco-ead/articulos/2003/la%20educacion%20a%20distancia%20una%20vision%20global.pdf>
- García Aretio, Lorenzo (1999)** *Historia de la educación a distancia*. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, ISSN 1138-2783, Vol. 2, Núm. 1, 1999, pp. 11-40. Consultado en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20191/historia.pdf>
- García, J., Castillo, A., y Aguilera, J. R. (2007)** El e-training en México: un primer acercamiento. Presentado en el Congreso Virtual Educa 2007. Consultado en: <https://repositorial.cuaieed.unam.mx:8443/xmlui/bitstream/handle/20.500.12579/1633/44-JGS.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Girardo P. Cristina y Mochi A. Prudencio (2020)** *Experiencias de formación para el trabajo que ofrecen las organizaciones de la sociedad civil*. Revista Mexicana de Investigación Educativa 2020 Vol. 25, Núm. 84, pp. 205-229, ISSN: 14056666, ISSN-e: 25942271. Consultado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662020000100205&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100205&lng=es&nrm=iso)
- Gros Salvat, Begoña (2018)** *La evolución del e-learning: del aula virtual a la red*. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, Vol. 21, Núm. 2, 2018. Consultado en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331455826005/331455826005.pdf>
- Jardines J., Francisco (2009)** *Desarrollo histórico de la educación a distancia*, Universidad Autónoma de Nuevo León, consultado en: <http://eprints.uanl.mx/12521/1/A5.pdf>
- López, Clara (2005)** *Los repositorios de objetos de aprendizaje como soporte a un entorno e-learning*. Tesina doctoral, Universidad de Salamanca. Consultado en: <http://www.biblioweb.tic.unam.mx/libros/repositorios/index.htm#>
- Marcelo G. Carlos (2011)** *E-learning en la formación para el empleo: ¿qué opinan los usuarios?* Revista de Educación, 355. Mayo-agosto 2011, pp. 285-308 Universidad de Sevilla. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica y Organización Educativa. Sevilla, España. Consultado en: [http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355\\_12.pdf](http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_12.pdf)
- Olvera Waltraud, Gámez Ismael y Martínez C. Jaime (2014)** *Aula Invertida o Modelo Invertido de Aprendizaje: origen, sustento e implicaciones*. Universidad Veracruzana Consultado en: [researchgate.net/publication/273765424\\_Aula\\_Invertida\\_o\\_Modelo\\_Invertido\\_de\\_Aprendizaje\\_origen\\_sustento\\_e\\_implicaciones](https://researchgate.net/publication/273765424_Aula_Invertida_o_Modelo_Invertido_de_Aprendizaje_origen_sustento_e_implicaciones)
- Saladino, Javier (2020)** *Gamificación en las capacitaciones*. Una propuesta innovadora para re-pensar los procesos de enseñanza aprendizaje. Memorias del XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, 2020. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Consultado en: <https://www.aacademica.org/000-007/879.pdf>
- Salinas J. y Marín V. (2014)** *Pasado, presente y futuro del microlearning como estrategia para el desarrollo profesional*. Campus Virtuales, Vol. III, pp. 46-61. Consultado en: [www.revistacampusvirtuales.es](http://www.revistacampusvirtuales.es)

# Plataforma Icat a distancia



Foto del Icat Ciudad de México

## Introducción

En marzo de 2020, la contingencia sanitaria por el Covid-19 ocasionó un cambio abrupto en las actividades presenciales en múltiples ámbitos; condujo a tomar medidas para limitar la cantidad de personas reunidas en espacios públicos, laborales, culturales, educativos y de esparcimiento, incluso llevó a la restricción total de estas actividades para contribuir a la disminución de contagios. En el ámbito laboral se pusieron en práctica modalidades de trabajo a distancia, asimismo las actividades educativas presenciales tuvieron que parar en un inicio y se buscaron opciones de continuar a distancia, brindando la seguridad necesaria para el personal docente y estudiantes.

En este contexto, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México puso en marcha su plataforma de capacitación Icat a distancia, como una opción para las personas que buscaron capacitación laboral durante la restricción a las actividades presenciales por la contingencia sanitaria.

La implementación de este proyecto se presenta como una buena práctica ya que representó una pronta respuesta pública a las necesidades de capacitación laboral en el contexto de incertidumbre producido por la pandemia y que apuesta a ser un proyecto permanente para hacer más accesible la capacitación en competencias laborales a la población mayor de 15 años de la Ciudad de México. El contenido que se presenta fue integrado a partir de entrevistas a los equipos de la Dirección de Desarrollo de Competencias, de la Dirección de la Unidad de Capacitación Gustavo A. Madero y de la Dirección de Alianzas Estratégicas del Instituto, responsables de su implementación.

## Plataforma Icat a distancia

Es una plataforma de capacitación a través de la cual se proporciona el servicio de enseñanza-aprendizaje para contribuir a la adquisición y fortalecimiento de habilidades y competencias laborales de los habitantes de la Ciudad de México por medio del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Entre sus principales características se encuentran:

- Fácil acceso
- Intuitiva
- Interfaz adaptable a dispositivos móviles
- Dos modalidades de capacitación a distancia

El proyecto para implementar esta plataforma responde a la búsqueda de alternativas tecnológicas para ampliar el alcance del servicio de capacitación que ofrece el Instituto. En 2019 se inició el desarrollo del concepto y su funcionamiento, la definición del estilo, el diseño de imagen institucional y el diseño del flujo de navegación del usuario, teniendo como resultado un primer boceto estructural de la plataforma.

Durante los meses de marzo y abril de 2020, con el objeto de contribuir a que la población contara con alternativas de capacitación que permitieran la adaptación al contexto generado por la pandemia, se aceleró el desarrollo de la plataforma, de tal manera que en el mes de abril de 2020 estuvo lista para su lanzamiento.

## La respuesta del Icat a los nuevos retos para la capacitación laboral por la pandemia por Covid-19

Desde el inicio de la administración, uno de los objetivos de la Dirección General del Instituto fue ampliar la oferta de capacitación laboral a través de nuevas modalidades a distancia. La primera propuesta fue crear una plataforma de capacitación en línea con el objetivo de ofrecer cursos asincrónicos que permitiera a las personas capacitarse conforme a su disponibilidad de tiempo, actividades y ubicación. Así, los equipos del Instituto comenzaron a trabajar en un modelo de capacitación autogestiva y sin horarios específicos. El contexto generado por la contingencia sanitaria por Covid-19, hizo visibles una serie de desafíos en materia de capacitación que, posiblemente estaban presentes desde antes, pero con ella cobraron relevancia; por ejemplo, el uso intensivo de las TIC en las actividades formativas y la demanda de diversificación de la oferta de capacitación laboral. Asimismo, aceleró los trabajos para la creación de las nuevas modalidades a distancia.

**El diseño de la plataforma fue uno de los principales retos en sentido tecnológico.** Antes de la contingencia sanitaria las Direcciones de Desarrollo de Competencias y Alianzas Estratégicas tenían un avance en la creación de la plataforma, pero fue la misma contingencia la que obligó a retomar este proyecto y lanzarlo de manera inmediata. Una de las ventajas del equipo de trabajo encargado es que cuenta con una experiencia previa de implementar un programa de capacitación a distancia en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de ahí que el proyecto fue viable en poco tiempo.

Durante el primer trimestre de 2020, se desarrolló un primer prototipo utilizando como base la plataforma *e-learning Moodle* que por sus características y flexibilidad permitió adaptar su interfaz a las necesidades del proyecto del Instituto y fue complementada con desarrollo tecnológico, realizado con recursos técnicos propios. Así, la plataforma se puso a disposición del público en abril de 2020 con dos cursos de capacitación gratuita totalmente autogestivos, Teletrabajo y Trabajo en equipo.

Un aspecto que destaca el equipo de la Dirección de Desarrollo de Competencias fue el lanzamiento de un curso sobre Teletrabajo. Durante las restricciones a la movilidad y la presencialidad derivadas de la contingencia sanitaria por Covid-19, muchas personas trabajadoras en la Ciudad de México tuvieron que seguir realizando sus actividades laborales desde casa, con múltiples retos e incertidumbre por la novedad del *home office* implementado prácticamente sin planeación. En ese sentido, **el curso en línea de Teletrabajo fue diseñado para proveer de herramientas y proporcionar recomendaciones respecto a cómo trabajar a distancia aprovechando las herramientas tecnológicas disponibles.**

Desde mediados de 2020 y durante el primer semestre de 2021, se ha perfeccionado la plataforma para la automatización de ciertos procesos y se ha mejorado el flujo directo que desarrolla el usuario fortaleciendo el aprendizaje durante la marcha. Estas modificaciones han tomado en consideración los comentarios que las personas usuarias transmiten a través de las redes sociales y las encuestas de satisfacción que realiza el Instituto, **buscando siempre facilitar el proceso para las personas, desde inscribirse hasta imprimir su constancia del curso.**

**La transferencia de la oferta presencial** del Instituto fue otro de los retos enfrentados. Específicamente, **las cartas descriptivas y todos los materiales de cursos estaban hechos para la modalidad presencial**, cuya adaptación a la modalidad a distancia implicó un trabajo importante de los equipos del Instituto involucrados en el proyecto, que además se tuvo que desarrollar en poco tiempo.

De acuerdo con el equipo de la Unidad de Capacitación de Gustavo A. Madero, la necesidad de adaptar los contenidos en tan poco tiempo representó un desafío no esperado, pero la experiencia acumulada de trabajo en el ámbito educativo, específicamente en materia de capacitación laboral, representó una ventaja, ya que en este ámbito la adaptación al cambio fue una ocasión para descubrir fortalezas y áreas de oportunidad. En ese sentido, los trabajos para diseñar las nuevas alternativas de capacitación de manera eficiente incorporaron las herramientas y recursos disponibles como punto de partida.

Paralelamente a la modalidad de cursos En Línea, la promoción de cursos sincrónicos, por medio de plataformas como *Meet* o *Zoom*, fue una alternativa utilizada para continuar brindando capacitación laboral en tiempo real. A partir de la experiencia de los propios colaboradores del Instituto, se adaptaron inicialmente los cursos de Inglés y Capacitación

estratégica del capital humano, los cuales fueron impartidos por el mismo personal y tuvieron una gran aceptación por parte del público que buscaba capacitarse a distancia. Esta modalidad de cursos de capacitación, que se denominó En Directo, fue fortalecida con herramientas gratuitas y disponibles para la mayoría de las personas con acceso al correo electrónico.

Sin embargo, un aspecto destacable en este proceso era superar nuevas áreas de oportunidad de los usuarios, especialmente de quienes estaban frente a la pantalla en el rol de facilitadores. El equipo de la Dirección de Desarrollo de Competencias destaca que los instructores e instructoras aprovecharon diversas herramientas tecnológicas para llamar la atención de las personas participantes; más allá del solo papel de facilitadores del aprendizaje, intermediaron para enseñar a las personas a utilizar tales herramientas, desde cómo tener éxito en la conexión, hasta cómo subir sus tareas, compartir archivos con el resto del curso, utilizar el chat para mejorar la participación, etcétera. Esta modalidad no sólo representó una alternativa de capacitación en tiempo real para las personas usuarias de la plataforma, sino que fue una oportunidad también para que los instructores desarrollaran o pusieran en práctica competencias digitales que ahora incorporan en sus cursos a distancia, con independencia de que impartan también cursos en modalidad presencial.

**El fortalecimiento de las habilidades en las personas instructoras** fue importante para el manejo de ciertas plataformas y herramientas digitales, lo que permitió una mayor interacción con participantes y generó un ambiente interactivo a pesar de la distancia. Sin duda ello impacta en un mejor aprovechamiento.

## Beneficios de la plataforma Icat a distancia

Actualmente, **Icat a distancia** ofrece dos modalidades de capacitación. La modalidad En Línea cuenta con cursos de capacitación autodirigidos y disponibles de manera permanente. Esta modalidad permite que las personas tengan acceso a capacitación pertinente y de calidad, que establezcan su propia ruta y ritmo de aprendizaje conforme a su disponibilidad de horario. Al primer semestre de 2021, esta modalidad ofrece 14 cursos de capacitación y 8 más en desarrollo para este año.

Por su parte, la modalidad **En Directo** tiene una oferta de cursos de capacitación que se desarrollan en tiempo real a través de una interfaz de interacción que reúne a los participantes (videoconferencia), con la presencia de una persona (instructor/a) que conduce la sesión y facilita el aprendizaje. En esta modalidad se han adaptado la mayoría de los cursos de la oferta presencial y se atiende la demanda de capacitación específica de aliados estratégicos.

La oferta de capacitación de plataforma Icat a distancia atiende dos objetivos importantes en materia de formación

¡Elige la mejor opción para capacitarte!

 [icatcdmx.mx/capacitacion/](https://icatcdmx.mx/capacitacion/)

laboral; primero, la capacitación en el trabajo y, segundo, el desarrollo de las habilidades laborales, incorporando algunas temáticas que pueden ser usadas por las personas para la mejora de su trabajo y para ser más empleables y productivos.

Otro de los objetivos de la plataforma es acercar a las personas las ventajas que la capacitación a distancia les puede ofrecer, en ese sentido la Dirección de Desarrollo de Competencias plantea que *“son dos ventajas, la primera es que todos estos cursos se desarrollan con ciertos estándares de calidad; es decir, tratamos siempre de incorporar la información más reciente, lo cual hace que nuestros cursos realmente proporcionen información importante para las personas. La segunda ventaja es que al no ser cursos que requieran en un horario en específico la persona tiene dos semanas para realizarlo, entonces lo puede realizar a la hora que quiera, en los ratos que tiene disponibles, o incluso, puede terminar en un solo día. Realmente nos hemos dado cuenta de que este tipo de cursos son muy flexibles en cuanto al tiempo que la persona tiene que invertir”*.

Además, esta oferta tiene beneficios económicos. No solo por el ahorro en traslados, sino porque en su mayoría, la oferta es gratuita. De acuerdo con el equipo de la Unidad de Capacitación GAM, esto se ve reflejado en una mejor asistencia como ocurrió en los primeros cursos en modalidad En Directo y una disponibilidad de casi el 100% para el acceso. Asimismo, las personas pueden empatar de mejor manera sus actividades laborales con los horarios de la capacitación, situación que genera una mayor motivación para la capacitación continua de las personas.

Aún con las ventajas y beneficios de la modalidad de capacitación a distancia, persisten limitaciones que se acentúan en algunos grupos de población. Al respecto la Dirección de Alianzas Estratégicas señala que si bien *“es un modelo de capacitación flexible que permite elegir el cuándo y dónde capacitarse de acuerdo a la disponibilidad de tiempo, hoy en día la oferta de capacitación en línea es muy amplia, ya que existe muchas plataformas que ayudan a aprender sobre diversos temas en muchas formas y utilizan recursos de aprendizaje diversos, como videos, textos, audios e incluso juegos, lo cual da al usuario la opción de escoger su estilo de aprendizaje conforme a sus habilidades. No obstante, también es cierto que existen ciertas limitantes de acceso a la tecnología que se convierte en una de las principales barreras para poder aprovechar la capacitación a distancia”*.

Especialmente, hemos identificado que la brecha de habilidades digitales básicas es un área de oportunidad muy importante para que las personas puedan capacitarse a través de modalidades a distancia. Los conocimientos en computación básica se vuelven necesarios para navegar en ésta y otras plataformas de capacitación y lograr una mejor interacción con el contenido. De ahí que el Instituto ha puesto en marcha un proceso de atención para brindar la información

# Capacítate en Icat a Distancia

## Inscríbete todos los lunes



necesaria a las personas antes de su inscripción, dando una orientación antes y durante el uso de la plataforma a través de diferentes medios y con capacitaciones que contribuyen a una nivelación en estos conocimientos.

Otro factor importante, para que la plataforma y la capacitación a distancia sean de mayor accesibilidad para las personas es la definición del perfil de participante. A partir de un análisis que retoma las experiencias de la capacitación presencial y con datos sobre el perfil de las personas usuarias, como el promedio de edad, la escolaridad, principales intereses y motivos de capacitación, ha posible diseñar una oferta de capacitación inclusiva y pertinente, no solo a las necesidades del mercado laboral de la Ciudad, sino a las condiciones de las personas que demandan este tipo de capacitación en competencias laborales.

### Mirando hacia el futuro

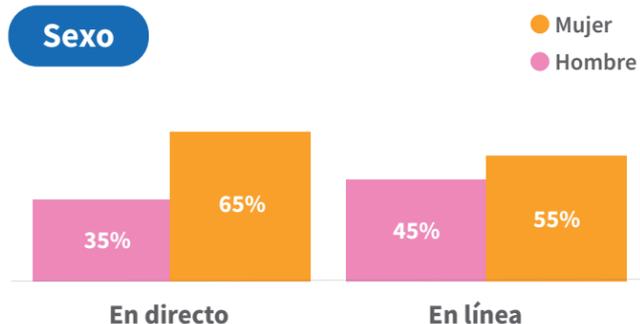
Más allá del contexto en el que la plataforma Icat a distancia se puso a disposición del público como una respuesta inmediata a necesidades de capacitación laboral, los equipos que participaron en ese proyecto coinciden en señalar que esta modalidad tiene mucho potencial y que será una opción de capacitación a futuro para más personas, de ahí que una de sus metas a mediano plazo es aprovechar toda la capacidad de la plataforma para alojar un número mayor de cursos y trabajar en su posicionamiento.

Además, la plataforma es una herramienta de vinculación con los cursos presenciales, pues a través de cursos mixtos, que combinen las características de las modalidades presenciales y a distancia en cursos específicos, será posible abordar los conocimientos teóricos a distancia y el desarrollo de habilidades específicas de manera presencial para un mejor aprovechamiento. De forma que esta será una manera de complementar las acciones que el Instituto tiene para ofrecer a las personas interesadas en este tipo de capacitación laboral.

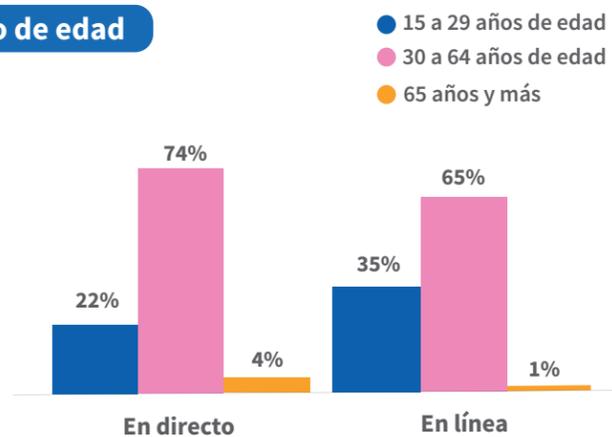
Es importante señalar que la capacitación a distancia y la educación en línea tenían un camino recorrido en las décadas previas; sin embargo, a partir del contexto derivado de la pandemia por Covid-19 en 2020, las modalidades a distancia han tomado un papel protagónico en los procesos educativos y formativos en todos los niveles. El uso de la tecnología aplicada a la educación no solamente ha modificado las prácticas de aprendizaje, sino que ha modificado las rutinas y las dinámicas de socialización acercado a las personas a pesar de las restricciones a la movilidad y presencialidad. Estos cambios demandan respuestas institucionales para seguir acercando servicios a la ciudadanía. Así, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México mantiene un compromiso permanente para facilitar el acceso de las personas a programas de capacitación laboral.

# Perfil de personas usuarias de la plataforma Icat a distancia

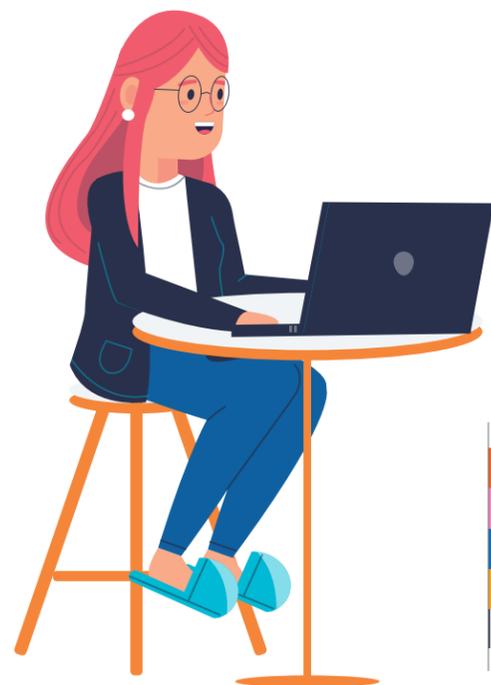
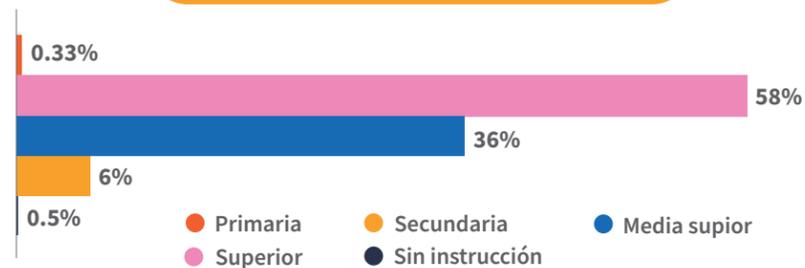
## Sexo



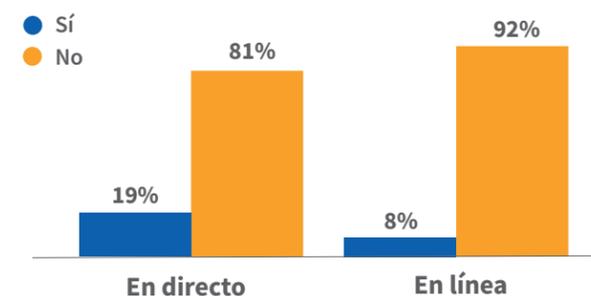
## Grupo de edad



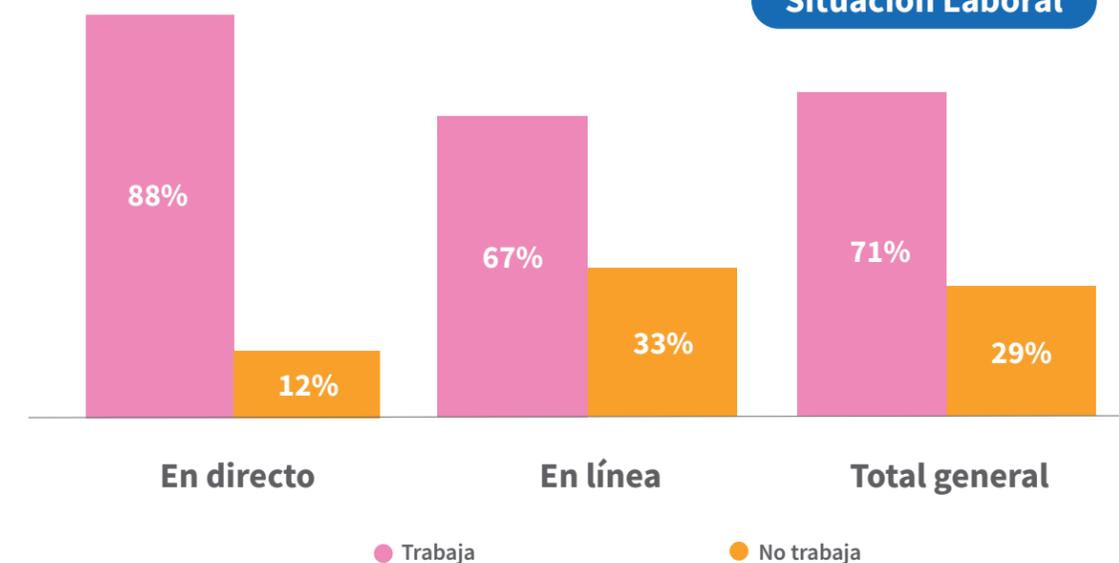
## Escolaridad Modalidad en línea



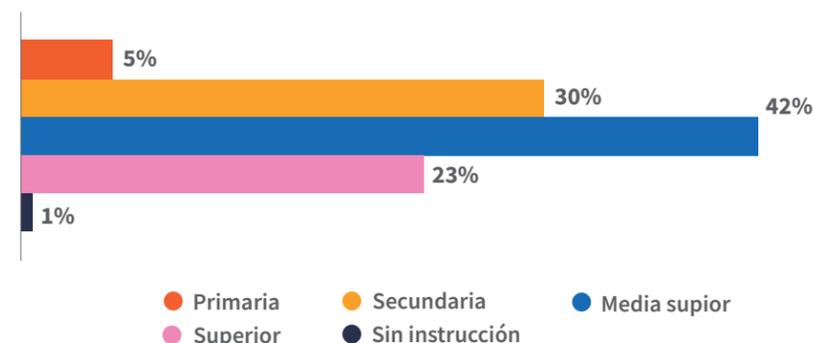
## Pertenece a algún grupo de atención prioritaria



## Situación Laboral



## Escolaridad Modalidad en directo





# Acciones recomendadas por la OIT para una recuperación y transformación productiva post Covid-19 en la formación profesional

## Estimular la innovación y la digitalización en las instituciones de formación profesional

Adoptar un enfoque amplio, que cubra todo el proceso de formación, para incorporar un grupo de medidas hacia la **digitalización en las instituciones**



## Incrementar la participación en las políticas activas de empleo e inclusión

Políticas activas de empleo que estimulen la **generación de empleo** por parte de las empresas y exploren nuevos arreglos en los que la **capacitación juegue un rol importante**

## Organizar mecanismos de inteligencia en el mercado de trabajo

La anticipación de las **habilidades demandadas** durante la recuperación, así como el **uso de tecnologías innovadoras** en el seguimiento y la observación del mercado de trabajo



## Proteger y estimular el financiamiento de la formación profesional

Los **beneficios de la formación profesional** y de su gratuidad en momentos en que el riesgo de exclusión aumenta, deben ser claramente ilustrados para generar argumentos que apoyen las discusiones



# ¿Necesitas apoyo en tu búsqueda de empleo?

## Comunícate al Centro de Monitoreo y Seguimiento para la Vinculación Laboral

Personal especializado te brinda **asesoría gratuita a distancia** para encontrar las mejores ofertas laborales de acuerdo a tu perfil

Comunícate ya y aumenta tus oportunidades de empleo

☎ 55 5709 3233 elige la opción 7 del menú

**Horario:** Lunes a jueves 9 a 15 y 16 a 18 horas  
Viernes 9 a 15 horas



### Fuente:

OIT (2021). *Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación post Covid-19*.  
Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf)

# Educación para la Autonomía Económica en Pilares:

## Un camino de retos y oportunidades



El programa social Pilares ha sorteado desde 2019 una serie de retos que se han transformado en oportunidades de crecimiento. Todos los programas que lo conforman siguen trabajando por un objetivo común y, en este sentido, Educación para la Autonomía Económica es un esfuerzo de innovación constante que tiene en su centro el propósito de colaborar con el desarrollo económico incluyente sin olvidar que la comunidad en su conjunto es parte fundamental de esta construcción.

### Claudia Lucero Rodríguez González

La autora cuenta con estudios de licenciatura y maestría en Filosofía y estudios de Literatura Dramática y Teatro por la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Parte de su trayectoria profesional la ha desarrollado en la producción de teatro independiente, investigación multidisciplinaria entre filosofía, artes escénicas y trabajo comunitario, así como en la docencia a nivel bachillerato y licenciatura en contaduría y administración. **En 2019 se incorporó al proyecto Pilares como tallerista de electricidad, posteriormente como Líder Coordinadora de Proyecto Operativo en la zona Poniente y recientemente colabora como subdirectora de Educación para la Autonomía Económica en la Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación de la Ciudad de México (SECTEI/ Pilares).**



Ver nacer un proyecto construido con esfuerzo, pasión, entrega, dedicación y por qué no, con esperanza, es un privilegio. Es un desafío escribir un texto que dé cuenta de una pequeña parte de la historia de un programa grande y complejo, que emana vida y compromiso con aquellos que se acercan a cada uno de los centros Pilares. Pensé mucho en cómo hilar las palabras que mostrarán aquí lo que es el programa social “Educación para la Autonomía Económica en Pilares Ciudad de México 2019”, cuyas Reglas de Operación fueron publicadas el 18 de enero de ese año en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, marcando el inicio de una ruta que va siendo construida y constantemente transformada por muchas personas; escribir este artículo ha sido, en suma, una oportunidad para reflexionar sobre los retos, descubrimientos y resultados que se han dado hasta ahora.

Una primera intención fue describir qué son los centros comunitarios conocidos como Puntos de Innovación, Libertad, Arte, Educación y Saberes (Pilares), señalar que surgen como un proyecto que combina la innovación, la creatividad y el conocimiento para llegar a las comunidades dentro de barrios, colonias y pueblos “de menores índices de desarrollo social, mayor presencia de jóvenes con estudios trancos, mayor densidad de población y donde los habitantes padecen altos índices de violencia.”, como es posible leer en las reglas de operación de este programa. (Gaceta Oficial, 2019). También consideré hablar sobre la importancia de nuestros derechos y el cómo en Pilares se juntan esfuerzos importantes que construyen, cada día, una realidad que aspira a ser distinta. A mi juicio, sería importantísimo

hablar de la historia antes de que Pilares fuera una realidad, es decir, plantear el modelo de las Ciberescuelas en Tlalpan y del enorme impacto que éstas tuvieron en su demarcación, mostrando que existía una necesidad en las personas por concluir sus estudios y buscar apoyo y crear comunidad. Con este antecedente y a dos años y medio del inicio de esta política pública, puesta en marcha por el actual Gobierno de la Ciudad de México, podemos identificar los retos que la comunidad Pilares, desde quienes nos visitan y solicitan ayuda y atención, hasta quienes colaboramos desde distintos lugares, está enfrentando, aceptando y aprendiendo a superar.

El proyecto Pilares da cabida a diversos programas sociales que están abiertos para que cualquier persona encuentre en ellos la posibilidad de transformar su realidad de forma paulatina. Inicialmente se consideró como población objetivo a las mujeres, la comunidad LGTBTTT+, personas con alguna discapacidad y personas pertenecientes a pueblos originarios y comunidades indígenas de la Ciudad de México. Sin embargo, las puertas siempre están abiertas para aquellos que deseen acercarse a nosotros y solicitar apoyo. Ésta es parte de nuestra labor: aportar al ejercicio de derechos como la educación, la cultura, el deporte y el desarrollo económico incluyente.

La construcción de un proyecto que llegará en 2021 a 300 Pilares y atenderá a un millón de personas por año, es un proceso de aprendizaje, acelerado a comienzos de 2020



Foto de Pilares

por la pandemia de Covid-19. En sólo un par de meses cambió la forma en que todo el mundo concebía su propia vida, sus actividades, pasatiempos y prioridades. El resguardo en casa, el cierre de oficinas, escuelas, negocios, la construcción de protocolos de higiene, la inexistencia, en esos meses, de un medicamento o vacunas contra el nuevo virus, nos obligó a pensar alternativas que evitaran contagios y nos permitirían convivir con el virus y sobrevivir a él. Una de estas posibilidades fue el uso de las tecnologías existentes y emergentes que han jugado un papel fundamental en nuestra nueva forma de vivir y este fenómeno que no era común en todos los sectores, hoy se ha vuelto cotidiano. Podemos agendar una cita médica vía *Zoom* o *Meet*; plataformas que antes ni siquiera sabíamos que existían o que no consideramos que usaríamos tan frecuentemente. Las videollamadas, las redes sociales, los *Classrooms*, la banca electrónica, los *webinars*, cursos en línea, etcétera, poco a poco se transformaron en realidades que tuvimos que aprender a sortear; desde el manejo de estas herramientas hasta la modifica-

ción de nuestro lenguaje. Pero, a pesar de estas facilidades tecnológicas que nos permitieron continuar con algunos aspectos de nuestra vida, hay todavía quienes no han podido seguir el acelerado ritmo al que hemos tenido que cambiar.

**En el caso de los Pilares ocurrió un fenómeno similar. Todas las personas que en un día cotidiano colaborábamos en los espacios, nos vimos en la necesidad de sobrellevar retos a la distancia y con herramientas en ciernes.** Esta transformación nos presentó muchas preguntas, áreas de oportunidad y retos aún por superar. Dichos retos se manifestaron de forma peculiar en el caso de Educación para la Autonomía Económica, dado que en Pilares se ofrecen de forma diversificada 19 talleres divididos en 3 bloques: aprendizaje de oficios, formación para la organización productiva y capacitación para la comercialización de productos y/o servicios. En nuestros talleres se aprenden técnicas básicas para la formación inicial en un oficio (gastronomía y panadería, diseño de modas y textiles, carpintería, herrería y aluminería, joyería y accesorios, huertos urbanos y cosecha

de agua de lluvia, electricidad, electrónica, plomería, radio, audio y video, elaboración de material didáctico con enfoque inclusivo y serigrafía). Sin embargo, no podríamos sólo mostrar técnicas, sino acompañar a nuestros usuarios en la construcción de un posible emprendimiento o la creación de una cooperativa a partir de lo aprendido en los talleres de Emprendimiento y el de Estrategias para la creación de cooperativas. Estos talleres complementarios dan opciones que impulsan a nuestra comunidad a ver en los oficios una oportunidad real de ingresos. Finalmente, la comercialización de bienes y servicios va encaminada a que nuestros usuarios terminen de crear un producto o encontrar las formas de ofrecer servicios y para ello contamos con los talleres de calidad en el servicio, comercio digital, estrategia de ventas, fotografía de producto y logos e identidad de marca.

**El proceso fue cambiando en 2020; de tener planes de estudio que cuentan con diez módulos de enseñanza teórico-práctica, nos vimos en la necesidad de dosificar de nueva manera los aprendizajes y contenidos, ajustán-**

**donos a las condiciones que nos planteó la pandemia. El reto fue acercarnos a las comunidades de forma virtual y compartir los contenidos con herramientas digitales.** Surgió así un plan emergente que redujo los tiempos de cada taller a 5 módulos en los que se ofreciera lo básico de cada disciplina e incluyera actividades posibles de llevar a cabo en los hogares de nuestros usuarios y con sus propias herramientas. Enfrentamos el desafío cambiando la forma en que trabajamos a fin de llegar a nuestros usuarios y continuar aprendiendo a pesar del confinamiento.

La innovación y el valioso compromiso de nuestros talleristas impulsaron ideas creativas para no interrumpir la comunicación con nuestros usuarios y con la población en general. Comenzamos a brindar asesorías a distancia a través de plataformas digitales, podcast, cápsulas, videos, mensajes de *WhatsApp* y llamadas telefónicas. En este proceso aprendimos, no sólo el método o la estrategia para descargar aplicaciones adecuadas para trabajar en casa, sino también a generar cercanía y comprensión con aquellos que



Foto de Pilares

constantemente manifiestan su deseo de aprender a pesar de todo. Al momento tenemos lazos fuertes con quienes nos han brindado su confianza y continúan descubriendo soluciones en conjunto. Nos apoyamos en las redes sociales ya que éstas podían hacernos llegar a la población que, en ocasiones, por miedo e inseguridad se resistían a emplear plataformas digitales como *Meet* o *Zoom*, pero que nos seguían a través de *Facebooklive*. Cada paso nos permitió descubrir cómo las herramientas digitales nos acercaban cada vez más y nos permitieron llegar a sitios y personas a las cuales no habíamos calculado que podríamos llegar en esta primera etapa. Al comprender que todos nos encontrábamos en proceso de aprendizaje, esas experiencias nos ayudaron a conectar con otros y a generar una comunidad en la que nos apoyamos mutuamente, proceso que, por cierto, es el mismo que tuvimos cuando nos encontrábamos de forma presencial: Aprender en comunidad para ejercer nuestros derechos. **En Pilares tenemos la certeza de que es en el aprendizaje colaborativo donde encontraremos múltiples alternativas, ideas y posibilidades invaluable para todos. Lo hicimos de forma presencial y logramos construirlo también a la distancia.**

Para conseguir este tipo de resultados en comunidad durante el periodo de contingencia, se realizó una estrategia en redes sociales concentrando la información en videos prácticos y atractivos para el público de la página de *Facebook*, Pilares Ciudad de México. Dichos videos tienen la finalidad de que aquellos que no pueden conectarse a una hora determinada, pudieran ver nuestros contenidos en cualquier momento. Además, un material grabado es fácil de manejar ya que se puede ver y manipular de acuerdo con las necesidades de quien lo visualiza. Dicha estrategia vio la luz el día 8 de julio de 2020, teniendo una lista de reproducción con un total de 53 videos y 83 351 visualizaciones con corte al 31 de diciembre de 2020. Así mismo, se realizó a partir del 09 de octubre de ese mismo año, la transmisión de 13 *webinars* mediante *Facebooklive* organizados por los Talleristas Asesores Técnicos (TATS). Las temáticas se enfocaron sobre todo en estrategias de comercio digital y emprendimiento para que en el campo de la comercialización de productos se encontrara una alternativa ante la imposibilidad de vender mercancías de forma presencial o recibir pagos de la misma forma.

El trabajo de nuestro equipo vio frutos al impartir clases y asesorías virtuales basados en los planes de trabajo de Educación para la Autonomía Económica. Al 26 de diciembre de 2020 se desarrollaron 446 talleres de aprendizajes de técnicas; 192 talleres de capacitación para la comercialización de bienes y la prestación de servicios y, finalmente, 65 talleres para la organización productiva. Cada una de estas oportunidades de aprendizaje a distancia se desarrollaron a partir de la descripción de técnicas, elaboración de productos o espacios de trabajo, tutoriales paso a paso para el desarrollo de objetos o resolución de problemas y explicaciones sencillas de los conocimientos teóricos que se requieren en algunos talleres. Así, podemos encontrar títulos como "Autonomía Económica. Logos e identidad de marca", "Taller de gastronomía presenta: ¿Cómo bridar carne?", "Pilares.

Autonomía Económica. Conceptos de electricidad", "Pilares, Educación para la Autonomía Económica. Herramientas básicas para electricista." En la actualidad se cuenta con un sistema de seguimiento donde se registraron 48 738 sesiones de clases virtuales en los primeros 4 meses de operación del año en curso. Muchos de los videos elaborados para redes sociales se reproducen en televisión abierta a través de Capital 21. Este medio de comunicación nos permite acercarnos a las personas que no tienen la posibilidad de acceder a una computadora o que no cuentan con acceso a *Internet*.

**Si bien los retos no han dejado de presentarse en cada momento, también podemos decir que las oportunidades que nuestros usuarios han construido son un motivo para no dejar de trabajar por y para ellos. A continuación, presento algunos testimonios de usuarios que encontraron en Pilares una oportunidad de continuar con el desarrollo de su propia Autonomía Económica:**

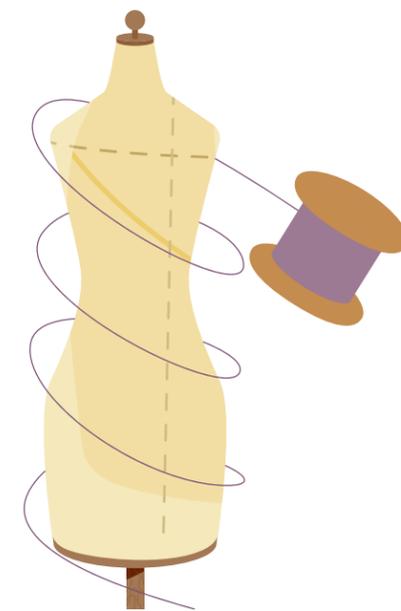


Foto de Pilares

**Tallerista:** Alfa Lorena Hurtado

**Taller:** Diseño de modas y textiles, Brigada Xochimilco

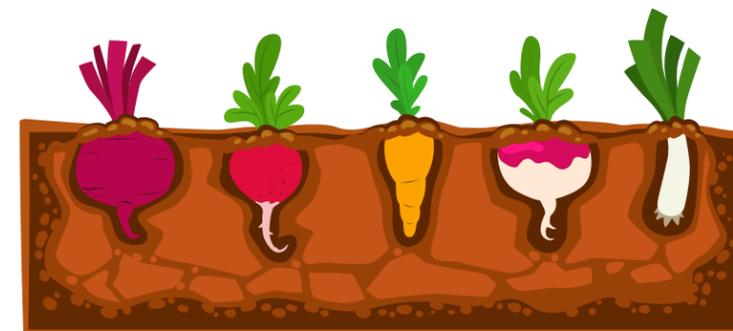
Historia de Autonomía Económica. El 27 de julio del 2020 comencé a dar clases en línea con un grupo que capté por medio de mis redes sociales. En este grupo se integró mi usuaria María Del Carmen Sánchez, de la Alcaldía Gustavo A. Madero. Me dijo que no sabía nada de patronaje y que sabía coser a máquina, pero sin técnicas. Desde ese momento y hasta hoy, julio de 2021, ella no ha dejado de participar en mis clases en línea, en las cuales ha tomado todos los módulos del Plan Emergente del 2020 y del 2021. Siendo una usuaria con actitud y aptitudes para el taller de Diseño de modas. Esas aptitudes la han llevado, junto con su esposo, a obtener la concesión de la confección de las prendas de vestir de los personales (sic.) para la promoción de la película *Space Jam 2*, aquí en la Ciudad de México. Así como el uniforme para niños de 10 años del equipo de basquetbol para dicha promoción.



**Tallerista:** José Manuel Espino. Pilares Las Águilas y Olivar del Conde

**Taller:** Huertos Urbanos. Testimonio de la señora Gabriela

Profesor, tarde, pero sin sueño. Aquí mis comentarios del taller. Me casé a los 35 años y con cierta incertidumbre porque yo pensaba: "Nunca me hecho cargo ni de una planta, ¿Podré ser responsable de una familia?" Pues bien, para cuando llegó la pandemia ya tenía una hija de 9 años, un perrito de mascota y unas plantas que me había regalado mi mamá y que solo Dios sabe cómo sobrevivieron porque las regaba muy, pero muy de vez en cuando. Nuestra rutina y economía cambiaron y teníamos que buscar alternativas. Dentro de las opciones encontré los talleres de Pilares y el que vi, no con muchos ánimos, pero sí con muchas posibilidades fue el de huertos urbanos. Me inscribí, conforme iba tomando las clases mis pensamientos eran: "bien, pero eso no lo voy a hacer, no tengo la paciencia para eso" o "qué asco ver los bichitos en la composta y el olor al revolverla ¡puaj!" Pero, poco a poco, con el maestro José Manuel Espino motivándonos a intentar, a experimentar, a descubrir todo lo maravillosa que puede ser la naturaleza ¡wow! ¡Cuántas sorpresas y satisfacciones me he llevado! Y sobre todo ¡que lo he podido hacer yo misma! Hasta la confianza en mí misma ha aumentado. Ahora preparo mi composta y llega el punto en que disfruto su aroma y la revuelvo admirando su transformación. He cultivado, no mucho, pero es muy, muy satisfactorio y sobre todo me ha sacado de apuros. Así que el agradecimiento al maestro Manuel es inmenso; por su paciencia al contestar una y otra vez la misma pregunta y por motivarme a descubrir la naturaleza. Sé que aún me falta mucha práctica y estudiar más la teoría así que aquí estaré para reforzar y descubrir hasta donde sea posible. Gracias.



**Tallerista:** José Manuel Espino. Pilares Las Águilas y Olivar del Conde  
**Taller:** Huertos Urbanos. Testimonio de la señora Angélica

Profesor Manuel, mi comentario. Antes de que conociera esta nueva forma de aprender, quería tener mi casa llena de flores, colgadas, en el piso en la recámara, cocina y también en el baño. Ahora ha cambiado, solo quiero tener jitomates, tomates, chiles, lechugas y mucho más. La primera vez que mi jitomate me dio frutos me convertí en una niña presumida y a la vez egoísta (no quería que los tocarán) pero terminaron en una rica sopa. Le agradezco mucho su ayuda, paciencia y sobre todo la enseñanza que en ningún momento ha tenido límites, horarios, etcétera. Mil gracias, profesor Manuel. Y mil bendiciones en la cosecha de su vida

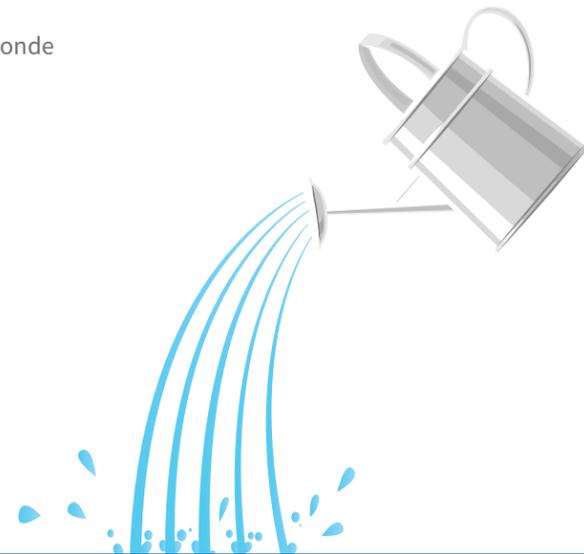


Foto de Pilares



## Conclusiones

Para nosotros resulta de vital importancia continuar con el proceso de compartir con las comunidades en línea lo que realizamos presencialmente en Pilares; sin embargo, los retos que aún debemos enfrentar ante una pandemia que no ha concluido, son enormes. Por un lado, somos conscientes de las ventajas que conlleva el trabajo a distancia, como el interactuar con personas que no necesariamente pertenecen a la región donde los talleristas comparten sus habilidades y conocimientos, la oportunidad de intercambiar experiencias con habitantes de otras comunidades, estados, ciudades y países, o las soluciones creativas tanto de usuarios como de talleristas cuando no se tienen las condiciones ideales para impartir un taller. Pero este trabajo de forma remota no llega a aquellos que no cuentan con los dispositivos adecuados para el seguimiento de las sesiones o que tienen dificultad al manejar aplicaciones o tecnologías ajenas y desconocidas hasta antes del confinamiento. Saber que los espacios físicos de los Pilares abren sus puertas para atender las necesidades de la población, extremando precauciones dadas las condiciones sanitarias de la Ciudad de México, conduciéndonos con prudencia y siguiendo los protocolos que optimicen el trabajo presencial como tener un espacio ventilado en todo momento, el uso de cubrebocas, conservar la sana distancia, aplicación de gel antibacterial, limpieza continua de los espacios y aforos dentro de los porcentajes establecidos por las autoridades sanitarias. Al mismo tiempo ampliamos el impacto de Pilares, dado que las personas que deseen continuar con sus procesos educativos o perfeccionamiento de técnicas por medios digitales tendrán la posibilidad de atender sus talleres en línea y quienes no cuenten con los medios para seguir estas asesorías podrán hacer uso de los espacios físicos y practicar de forma presencial o utilizar las computadoras

de las Ciberescuelas para ver los contenidos en línea que seguirán generándose en los meses por venir.

Es un privilegio ser parte de esta historia, construir comunidad y ayudar a las personas, en particular a las mujeres madres de familia, a construir autonomía. Los desafíos se transforman en aprendizajes; las complicaciones, en soluciones creativas; las barreras, en oportunidades para innovar; las limitantes, en un reto para encontrar la libertad; el trabajo cooperativo, en la esperanza de que hoy lo hicimos mejor que ayer y que

mañana lo haremos mejor que hoy. Éste es uno de los caminos que nos ha dado Pilares: estamos aprendiendo juntos y al mismo tiempo estamos ejerciendo nuestros derechos en compañía de otros que también creen en este proyecto. Sabemos que hay lazos de confianza porque para nosotros, los lemas que vivimos cotidianamente afirman: Eres importante, Confiamos en ti y No estás sola/solo.

## REFERENCIAS:

- Gaceta Oficial de la Ciudad de México.** Reglas de Operación del Programa Social, "Educación para la Autonomía Económica en Pilares, Ciudad de México 2019". 18 de enero 2019 (Ciudad de México).
- Pilares CDMX (23 de mayo de 2020).** "Autonomía Económica. Logos e identidad de marca" [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=uynR9vtbMCK>
- Pilares CDMX (22 de diciembre de 2020).** "Taller de gastronomía presenta: ¿Cómo bridar carne?" [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=QuWraldIFcs>
- Pilares CDMX (13 de octubre de 2020).** "PILARES. Autonomía Económica. Conceptos de electricidad" [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=bhe5gK7xYKc>
- Pilares CDMX (1 de octubre de 2020).** "PILARES, Educación para la Autonomía Económica. Herramientas básicas para electricista" [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=kl7mgWCzsw>



Foto de Pilares

# Desafíos, ventajas y desventajas de la capacitación a distancia

## Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México



En este artículo se abordan algunos de los principales desafíos, ventajas y desventajas de la capacitación a distancia. En México, mejorar la accesibilidad a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), así como al desarrollo de competencias digitales en los grupos de bajo estrato socioeconómico y entre las personas adultas con bajo nivel de escolaridad, es condición indispensable para mejorar el acceso a la formación a distancia de estos grupos poblacionales y con ello, favorecer su inserción a empleos de mayor calidad.

### Introducción

La capacitación a distancia está vinculada a los avances tecnológicos que la posibilitan. La invención de la imprenta, el correo postal y el telégrafo, permitieron la comunicación a distancia de forma escrita; con ello, surge el primer tipo educación a distancia con los **cursos por correspondencia**. En 1840 Isaac Pittman usó el *Penny Post* para enseñar la taquigrafía. En 1856, Charles Toussaint y Gustav Langenscheidt fundaron el primer instituto de enseñanza de idiomas por correspondencia (Jardines, 2009). Sin embargo, fue el desarrollo del ferrocarril lo que permitió agilizar el correo postal expandiendo las posibilidades de la capacitación por correspondencia. El año de origen de la educación a distancia fue en 1933, cuando se publicó un anuncio de periódico, que daba la oportunidad de estudiar utilizando como medio el correo postal (Valdés y Ganga, 2020).

Paulatinamente se fueron utilizando las tecnologías disponibles para fines formativos, el uso de casetes de audio, la radio y televisión. La Universidad Abierta Británica fue emblemática en este tipo de capacitación a distancia. Sin embargo, esta educación a distancia no llegó a permear de manera masiva y su validez era poco reconocida, por lo que no representó una alternativa real a la formación tradicional.

A finales de 1980 y principios de 1990, los avances tecnológicos en los sistemas de comunicación con base en fibra óptica, las tecnologías satelitales, el *internet*, las redes y el correo electrónico, hicieron posible las comunicaciones doble vía que permitieron la comunicación sincrónica y asincrónica entre el instructor y el estudiante. Con estas

tecnologías fue posible compartir audios y videos de alta calidad favoreciendo el desarrollo del tipo de capacitación a distancia en modalidad virtual. Desde entonces la educación virtual se ha expandido y mejorado continuamente, han emergido instituciones formativas del sector público y privado que se dedican a la enseñanza exclusivamente por este medio.

Hoy en día, este tipo de capacitación en entornos virtuales está tomando gran fuerza por el contexto de confinamiento social causado por la pandemia del Covid-19 que ha restringido las posibilidades para que las personas realicen programas de capacitación de manera presencial. Al mismo tiempo, este contexto de pandemia representa un desafío para ofrecer programas de recalcificación y actualización a quienes perdieron su empleo y presentan dificultades para reincorporarse en trabajos de calidad, porque sus competencias podrían tornarse obsoletas en corto tiempo (OIT, 2020).

Enseguida se abordan los principales desafíos, ventajas y desventajas de la capacitación laboral en entornos virtuales, **entendiendo a la capacitación a distancia como un proceso de enseñanza aprendizaje estructurado en programas formativos formales que, a través de una serie de recursos tecnológicos de la información y la comunicación, son puestos a disposición de las personas en edad laboralmente productiva para que desarrollen competencias laborales que les facilite su acceso, permanencia y mejora en el empleo.**

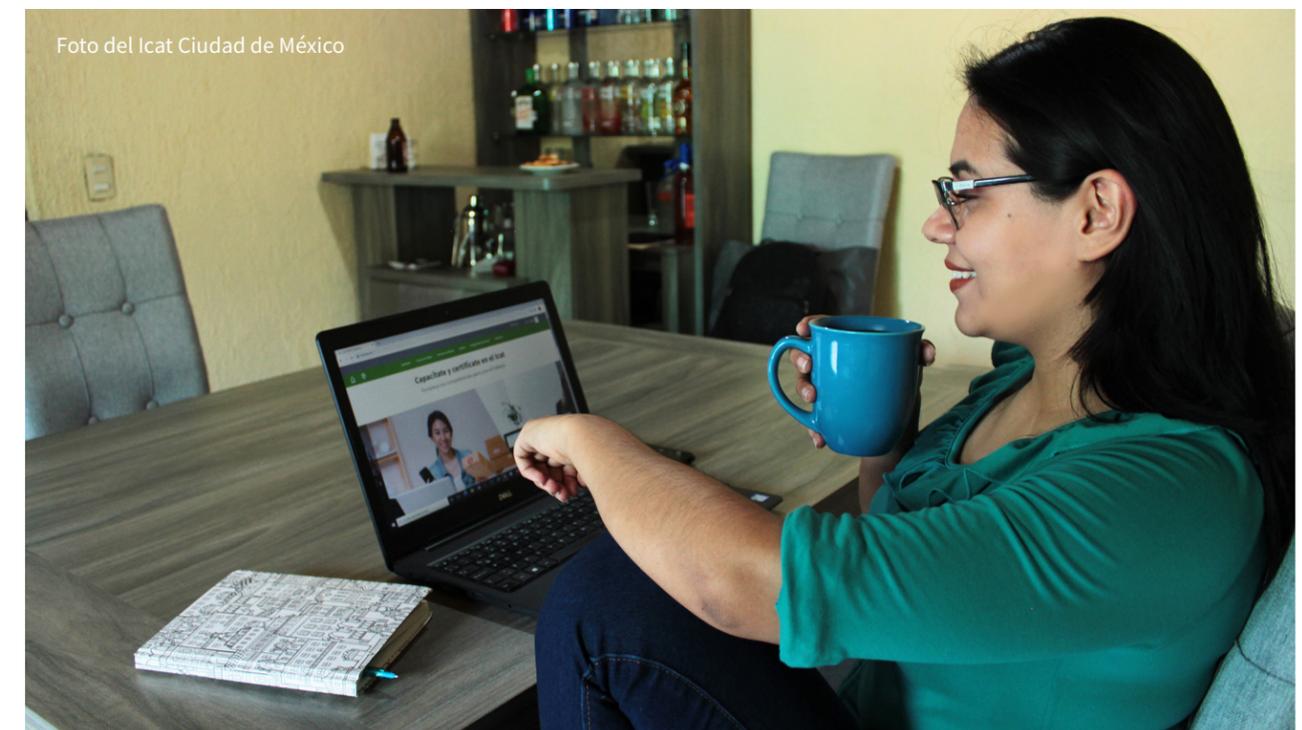


Foto del Icat Ciudad de México

## Principales desafíos en torno a la capacitación a distancia

Uno de los principales desafíos para expandir y mejorar la accesibilidad de la capacitación a distancia a los grupos poblacionales que más necesidades formativas tienen es **reducir la brecha digital en términos de accesibilidad y desarrollo de competencias digitales, así como en difundir el uso de estos medios con fines formativos**. A nivel nacional en los últimos años la accesibilidad a *internet* en los hogares ha aumentado significativamente, pasando de 39.2% en el año 2015 a 56.4% en 2019, lo que significa en términos poblacionales que 70.1% de las personas de seis y más años disponen del servicio de internet, contra 57.4% en 2015. No obstante, **solo 24.6% de las personas usuarias de computadora la utilizan como medio de capacitación**, proporción que se ha mantenido constante a lo largo del quinquenio 2015-2019 (Inegi, 2020a).

**En el acceso a *internet* y a dispositivos informáticos las brechas más significativas son regionales y por estrato socioeconómico**. En el medio rural únicamente 23.4% de los hogares cuenta con acceso a *internet* mientras que en el ámbito urbano el porcentaje es de 65.5%, por lo que la brecha rural-urbano es de 42 puntos porcentuales.

Con datos del último Censo de Población y Vivienda, (Inegi, 2020b) sabemos que la Ciudad de México es la entidad federativa con mayor porcentaje de ocupantes de vivienda particular con acceso a *internet*, con una cobertura de 77.8%. Entre las alcaldías que conforman la entidad existe un amplio rango en la disponibilidad de *internet*, mientras que en Iztacalco, Cuauhtémoc, Azcapotzalco, Coyoacán, Miguel Hidalgo y Benito Juárez los porcentajes van del 80% al 94%, en Milpa Alta y Xochimilco son de 54.7 y 69.6%, respectivamente.

**Menos de una quinta parte de los hogares de estrato socioeconómico bajo dispone de computadora y conexión a *internet***, estos hogares presentan una brecha de 28 y 37 puntos porcentuales, respectivamente, en relación con el porcentaje nacional (ver cuadro 1). La disponibilidad de teléfono en los hogares del estrato socioeconómico bajo es de 79.9%, con una brecha de 13 puntos porcentuales respecto al porcentaje nacional. **Entre las principales razones por las que estos hogares del estrato bajo carecen de conexión a *internet* son la falta de recursos económicos con 60.2%, seguido por la falta de servicio en la localidad con 26.1%**.

## Porcentaje de hogares con equipamiento de tecnología de información y comunicaciones por estrato socioeconómico, según tipo de equipo, 2019

Cuadro 1

Estrato socioeconómico	Computadora	Conexión a internet	Teléfono (fijo o celular)
Bajo	16.9%	19.0%	79.9%
Medio bajo	40.2%	55.1%	94.1%
Medio alto	62.0%	77.8%	97.7%
Alto	79.7%	89.7%	99.6%
<b>Nacional</b>	<b>44.3%</b>	<b>56.4%</b>	<b>92.5%</b>

Fuente: Inegi. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH 2019.

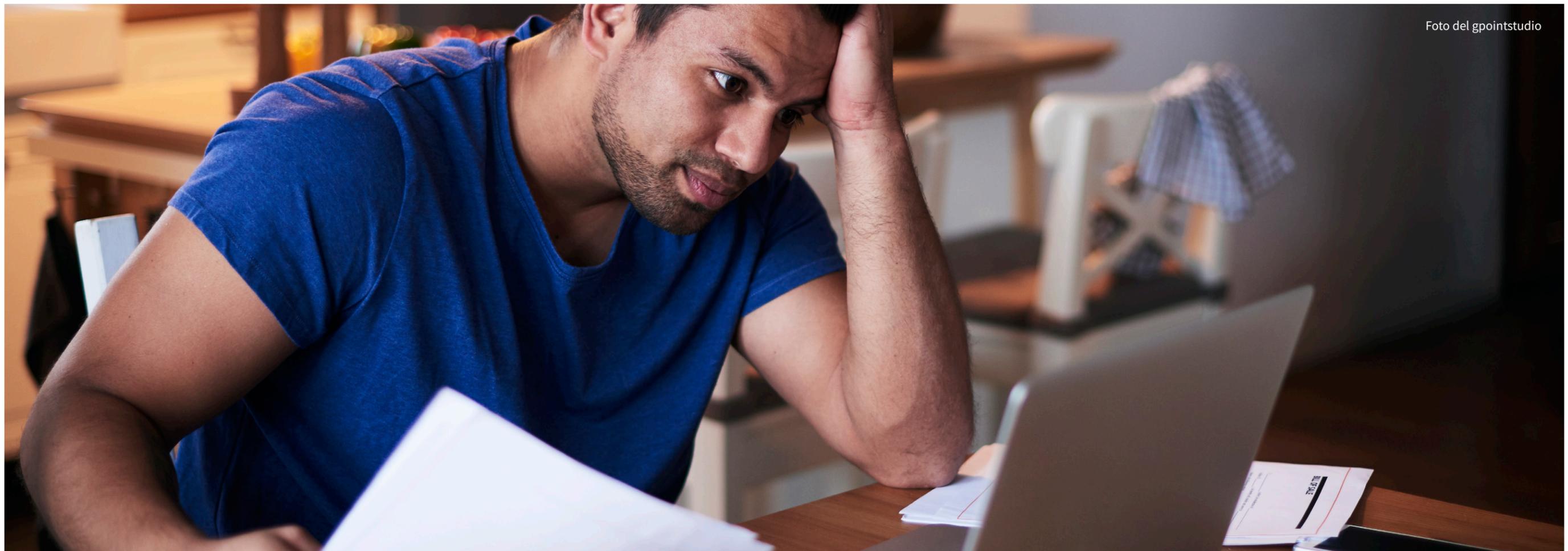
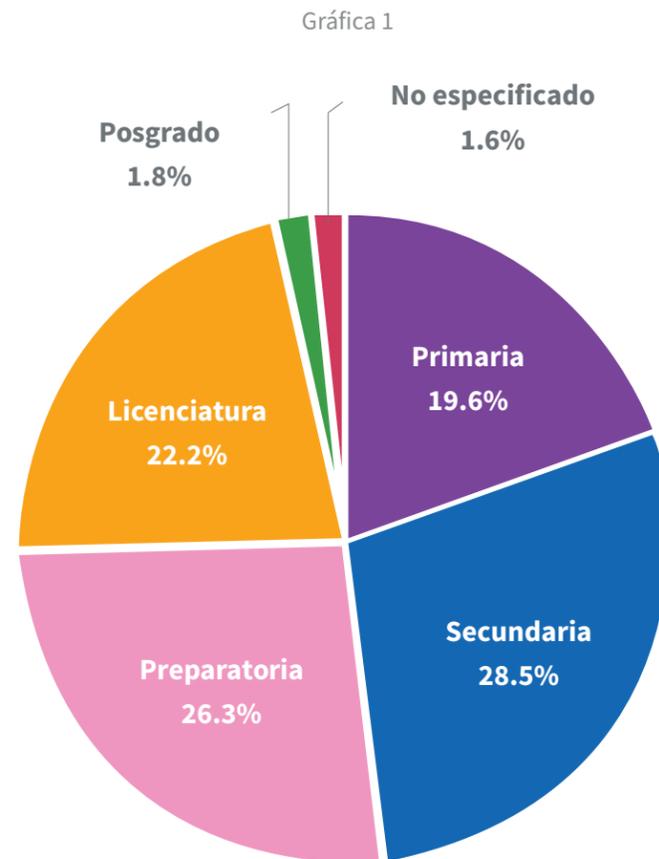


Foto del gpointstudio

En 2015, 50.6% de las personas usuarias de *internet* eran hombres. Hacia 2019 esta proporción cambio a favor de las mujeres, quienes representan 51.6% del total. Sin embargo, entre las personas ocupantes de hogares de estrato socioeconómico bajo, las mujeres usuarias de *internet*

(48.4%) siguen teniendo una menor participación que los hombres (51.6%) En cuanto al nivel educativo, **50.3% de las personas usuarias de internet cuentan con educación media superior o superior**, (ver [gráfica 1](#))

### Distribución porcentual de las personas usuarias de *internet* por nivel educativo



Fuente: Inegi. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH 2019.

**Esta brecha en el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones se correlaciona con el débil desarrollo en las competencias digitales básicas, especialmente en la población adulta, lo que a su vez es un factor de exclusión a los puestos de trabajo de calidad presentes y futuros.** De acuerdo con los resultados del Programa de Evaluación de Competencias de Adultos (PIAAC) a cargo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), específicamente los relativos a la competencia resolución de problemas en ambientes informatizados del año 2018, 39.3% de los mexicanos adultos carecen de esta competencia o no tuvieron experiencia informática suficiente para participar en prueba de esta competencia, otro 32.1% de los adultos obtuvieron un puntaje que los ubica en el nivel 1 que significa que solo pueden usar aplicaciones tecnológicas ampliamente disponibles y fami-

liares, como *software* de correo electrónico o un navegador *web* para resolver problemas que involucran pocos pasos, razonamiento simple y poca o ninguna navegación a través de las aplicaciones (OCDE, 2019)

En suma, **siete de cada diez mexicanos adultos cuentan con un bajo o muy bajo nivel de competencias en la resolución de problemas en ambientes informatizados, condición que limita su participación en programas formativos en modalidad a distancia.** Aún más porque en la formación abierta se reproducen las desigualdades que se observan también en la educación tradicional, los individuos de más edad, menos cualificados y con menor nivel educativo son quienes menos probabilidades tienen de participar en este tipo de aprendizaje OCDE (2020).

**Otro de los grandes desafíos de la capacitación a distancia es lograr que el diseño instruccional supere el**

**enfoque tradicional de la formación centrado en el discurso y la conferencia magistral, para centrarse en el estudiante y retomando el sentido participativo, interactivo, funcional y práctico del enfoque por competencias, teniendo en todo momento presente la población**

**objetivo a quien se dirigen los programas formativos.** Valiosas son las recomendaciones que hacen Lloréns, Espinosa y Castro (2013) para que las estrategias y métodos de aprendizaje propicien las siguientes condiciones:

1

**Centrar la enseñanza en el aprendizaje y no en la evaluación del aprendizaje.** Esto implica que las personas participantes reciban estímulos para motivarse, identificando y definiendo en su contexto la importancia de lo que aprenden y, en consecuencia, disciplinarse, organizarse y lograr su aprendizaje de manera más autónoma

2

**Trabajar más con preguntas que con respuestas** y estimular la construcción de conocimientos y no sólo su reproducción, principalmente **con estrategias de aprendizaje como el planteamiento y la solución de problemas, así como el desarrollo de proyectos**

3

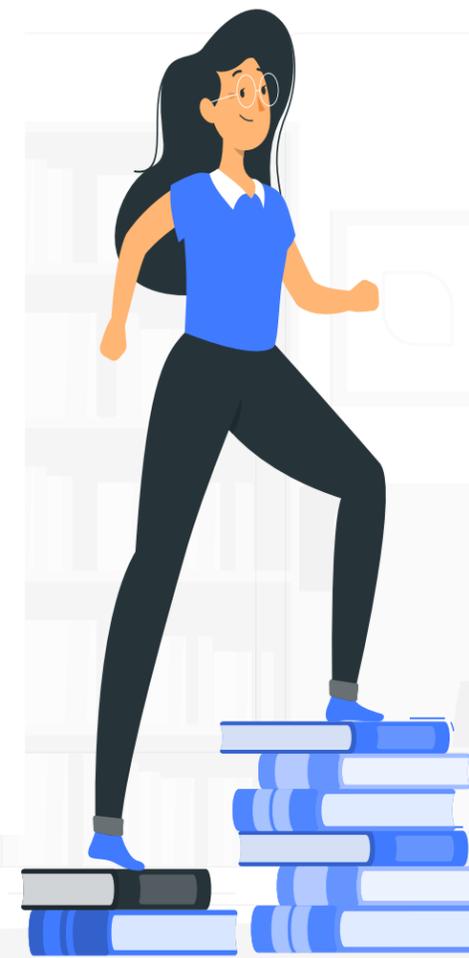
**Estimular la creatividad y la innovación** y asumir el error como parte del aprendizaje y no como un motivo de afectación negativa en la evaluación

4

**Fomentar el aprendizaje colaborativo** a fin de desarrollar la capacidad de trabajar responsablemente en equipo, participar en redes para la construcción de conocimientos y la solución de problemas, y estimular la capacidad de crítica y autocrítica, a través de la interacción con ideas, modos de pensar, métodos y enfoques disciplinarios diversos

5

**Propiciar el aprendizaje en sincronía con la vida cotidiana**, en los planos tanto personal como de la disciplina de conocimiento elegida y del ejercicio profesional de ésta



Finalmente, **la capacitación a distancia, especialmente en los cursos basados en competencias, enfrentan el desafío de la evaluación.** De acuerdo con el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2013), el proceso de evaluación consiste en recolectar evidencias de desempeño de una persona con el propósito de formarse un juicio sobre su competencia en relación con indicadores establecidos y para identificar áreas de desempeño que deben ser fortalecidas, para alcanzar el nivel de competencia requerido. Este proceso implica generar evidencias de

desempeño al inicio, durante y al finalizar el desarrollo de los programas formativos, **concebir el proceso evaluativo como un acto colaborativo entre el instructor y el participante**, para comprender los logros alcanzados por el participante, los aspectos que quedan aún pendientes por trabajar, las medidas para superar estas brechas identificadas. Los instrumentos de evaluación deben cumplir una serie de características como la validez, objetividad, confiabilidad, eficiencia, transparencia, cobertura y discriminación de los logros alcanzados.

## Características de los instrumentos de evaluación en el enfoque de competencias

Cuadro 2

Característica	Definición
<b>Validez</b>	Los componentes que van a ser evaluados están alineados a los objetivos de aprendizaje, las evidencias están establecidas en los indicadores de logro o estándares, es decir, miden lo que deben medir según la norma o la secuencia didáctica
<b>Objetividad</b>	Evitar juicios de valor y ceñirse a los indicadores de evaluación
<b>Confiable</b>	Evaluar con precisión y consistencia, eso implica obtener los mismos resultados en distintos momentos y con distintos evaluadores
<b>Eficiencia</b>	Lograr rápidamente los resultados deseados
<b>Transparencia</b>	Evidenciar procesos abiertos y con reglas claras, conocidas y reconocidas por los evaluados
<b>Cobertura</b>	Cubrir todas las evidencias planteadas en los estándares o en los planes formativos
<b>Discriminación</b>	Diferenciar si el evaluado logró o no logró la competencia

Fuente: Manual para el evaluador de competencias laborales (IPEBA, 2013).

## Ventajas y desventajas de la capacitación a distancia

Entre las ventajas de la capacitación a distancia destaca que **favorecen el desarrollo de las competencias digitales en adultos poco habituados a trabajar en entornos virtuales, así como el de otras competencias asociadas, a la vez que los motiva a continuar ciclos formativos que dejaron inconclusos**. En palabras de Lion (2013) la importancia de la competencia digital radica en su potencial como facilitadora de otras habilidades como son el trabajo en equipo, aprender a aprender, para estimular la creatividad y la innovación, contribuye al diálogo intercultural y juega un papel importante en la superación de problemas de aprendizaje individuales. Al habituarse en el uso de las TIC los adultos mejoran su desempeño laboral, ganan confianza desaparecen las barreras o miedos al uso de estas tecnologías, ampliando sus posibilidades para usar otras herramientas tecnológicas y los encamina hacia un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Otra de las ventajas de la capacitación a distancia es la **reducción de costos para las personas participantes, las empresas y para las instituciones capacitadoras**. Algunos de los rubros donde se disminuyen los costos son los traslados entre el domicilio de la empresa o vivienda del trabajador y la sede de capacitación, alojamiento, alquiler de lugares de entrenamiento y capacitación, gastos de alimentos y bebidas, así como en la impresión de materiales. Por otra parte, una vez realizada la inversión en la adquisición o desarrollo de un curso este puede ser utilizado por una cantidad ilimitada de personas, sin necesidad de inversiones adicionales. Según el informe *OBS Business School* del año 2014, el *e-learning* permite el ahorro de, al menos, un 50% de los costos y los gastos asociados a la metodología tradicional, reduce el tiempo de capacitación hasta un 60% y permite un ahorro de energía cercano al 90% respecto metodologías tradicionales<sup>1</sup>.

La capacitación a distancia ofrece **una mayor flexibilidad** frente a la capacitación presencial, reduce las actividades de logística relativas a la programación, contratación de instructores, reserva de sedes y aulas, y para las personas participantes ofrece flexibilidad en los horarios en que accede al material, pueden avanzar según sus propios ritmos de aprendizaje, también se dice que tiende a reducir el tiempo de formación de las personas participantes.

Una de las principales desventajas de la capacitación a distancia es que **disminuye la interacción social entre las personas participantes y las personas instructoras**, al no existir un contacto cara a cara entre los interlocutores se dificulta generar un ambiente de confianza. Para muchas personas esto puede disminuir su participación en las sesiones, perder el interés y abandonar los cursos. **Esta modalidad presenta un elevado porcentaje de abandono**. En la modalidad asincrónica la interacción se reduce a la participación en chats, foros, plantear dudas por correo electrónico. En la comunicación sincrónica, el grado de interacción está relacionado con la capacidad de los instructores para motivar la participación de los asistentes y el diseño de actividades didácticas que fomenten en mayor medida la interacción e integración entre los compañeros, compartir experiencias, actividades en equipo como las salas de discusión en grupos pequeños son algunas alternativas que pueden fomen-

tar una mayor interacción social en los cursos en directo.

Otra desventaja en este tipo de cursos es que **exigen una conexión de internet de gran calidad** para acceder a videos o audios. Por un lado, las personas que carecen de equipos de cómputo son excluidas de opciones formativas a distancia, lo cual es más grave en cuando la población objetivo de los programas formativos son poblaciones en vulnerabilidad o de bajos recursos económicos. Por otro lado, incluso las personas que sí cuentan con acceso a dispositivos de esta naturaleza y conexión de *internet* pueden experimentar problemas de conexión en un momento dado y perderse de momentos clave o trascendentes de los programas formativos. Los cursos en directo deben tomar en cuenta este contexto, especialmente en esta coyuntura donde millones de personas realizan actividades didácticas y laborales utilizando *internet* y las fallas en el servicio pueden ser más frecuentes.

**En la capacitación a distancia el enfoque práctico resulta difícil o costoso de implementar** por lo que algunas temáticas no pueden ser abordadas en un formato 100% virtual, aunque ya existen multitud de herramientas que simulan ciertos entornos como los laboratorios de forma fiable, demanda aplicar el conocimiento, las habilidades y las actitudes en contextos reales y específicos para el desarrollo y la demostración de las competencias adquirida.

## Conclusiones

La disponibilidad de una oferta de capacitación a distancia gratuita, flexible y acorde a las necesidades del mercado laboral representa una oportunidad para expandir el acceso a la capacitación para el trabajo a millones de empresas y trabajadores que presentan un bajo nivel de desarrollo en las competencias laborales y que tradicionalmente han sido excluidos de los programas formativos tradicionales, lo que a su vez les ha dificultado su acceso a puestos de trabajo más complejos y mejor remunerados. Para ello, es condición indispensable avanzar en la accesibilidad al *internet* y

en que las personas adultas dominen las herramientas y tecnologías más básicas, ya que siete de cada diez mexicanos no alcanzan un dominio aceptable de estas tecnologías. Para reducir la alta deserción, desmotivación y baja participación en los programas formativos virtuales se requiere que la oferta de capacitación a distancia supere el enfoque tradicional de la formación basada en el discurso y la conferencia magistral y retome el sentido participativo, interactivo, funcional y práctico del enfoque por competencias.

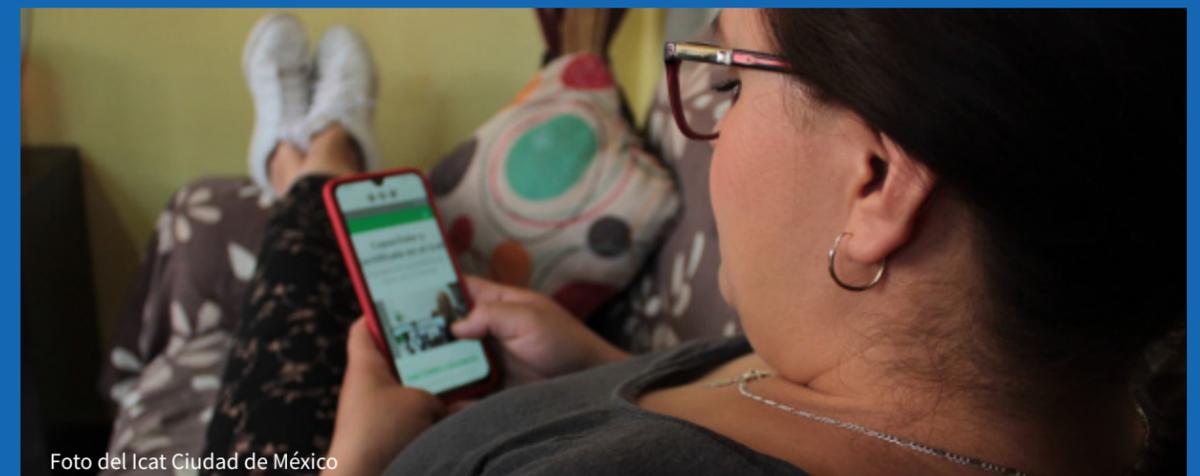


Foto del Icat Ciudad de México

<sup>1</sup> <https://www.obsbusiness.school/actualidad/informes-de-investigacion/la-industria-del-e-learning-duplicara-su-volumen-hasta-superar-los-100-000-millones-de-dolares-en-2015>

## REFERENCIAS:

- Inegi (2020a)** Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de TIC en Hogares, ENDUTIH 2019. Consultada en: <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2019/>
- Inegi (2020b)** Censo de Población y Vivienda 2020. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/sistemas/Olap/Proyectos/bd/censos/cpv2020/Viviendas.asp>
- IPEBA (2013)** Manual para evaluadores de competencias laborales. Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. Consultado en: <http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/420/Manual-para-evaluadores-de-Competencias-profesionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lion, Carina (2013)** Desarrollo de competencias digitales para portales de la región. Publicado por el Banco Interamericano del Desarrollo y la Red Latinoamericana de Portales Educativos. Consultado en [https://uruguayeduca.anep.edu.uy/sites/default/files/2018-02/09-Desarrollo-de-Competencias-Digitales-para-Portales-de-la-Regi%C3%B3n%20\(1\)%20\(1\)\(1\).pdf](https://uruguayeduca.anep.edu.uy/sites/default/files/2018-02/09-Desarrollo-de-Competencias-Digitales-para-Portales-de-la-Regi%C3%B3n%20(1)%20(1)(1).pdf)
- Lloréns Báez, Luis, Espinosa Díaz, Yessica, y Castro Murillo, María Luisa (2013)** Criterios de un modelo de diseño instruccional y competencia docente para la educación superior escolarizada a distancia apoyada en TICC. *Sinécica*, (41), 2-21. Recuperado en 06 de mayo de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2013000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200009&lng=es&tlng=es).
- Jardines, Francisco (2009)** Desarrollo histórico de la educación a distancia, Universidad Autónoma de Nuevo León, consultado en: <http://eprints.uanl.mx/12521/1/A5.pdf>
- Valdés Montecinos, Michel y Ganga Contreras, Francisco (2020)** Educación a distancia en América Latina. Algunos antecedentes históricos de su desarrollo. *Revista Espacios*, volumen 41 # 4 año 2020. Consultado en: <http://revistaespacios.com/a20v41n04/a20v41n04p14.pdf>
- OCDE (2020)** Aprovechar al máximo la tecnología para el aprendizaje y la formación en América Latina. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado en: [https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Aprovechar\\_al\\_m%C3%A1ximo\\_la\\_tecnolog%C3%ADa\\_para\\_el\\_aprendizaje\\_y\\_la\\_formaci%C3%B3n\\_en\\_Am%C3%A9rica\\_Latina.pdf](https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/Aprovechar_al_m%C3%A1ximo_la_tecnolog%C3%ADa_para_el_aprendizaje_y_la_formaci%C3%B3n_en_Am%C3%A9rica_Latina.pdf)
- OCDE (2019)** Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC). Nota para México. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, consultado en: [https://www.oecd.org/skills/piaac/publications/countryspecificmaterial/PIAAC\\_Country\\_Note\\_Mexico.pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/publications/countryspecificmaterial/PIAAC_Country_Note_Mexico.pdf)



Foto del Icat Ciudad de México



# Subprograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)

## Impulsa tu desarrollo profesional y mejora tus habilidades

La Styfe, a través del subprograma SCAPAT, apoya a las personas buscadoras de empleo que requieren capacitarse para adquirir las competencias laborales que faciliten su colocación en un empleo formal o para la creación de un negocio propio.

Los cursos están orientados a fortalecer los conocimientos y habilidades que solicita el mercado laboral actual.

Conoce nuestra oferta de cursos y elige la modalidad que más te convenga.



Escanea para más información



# Elena Reyes y Cecilia Carreño,

## instructoras del Icat Ciudad de México que imparten capacitación en modalidades presencial y a distancia



Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) revolucionaron la educación y la manera en la que se aprende; una muestra de ello es la capacitación a distancia, que facilita el aprendizaje y permite conciliar la formación y el trabajo, en especial para las personas adultas. En 2020, a consecuencia de la contingencia sanitaria por la Covid-19, la capacitación a distancia tomó relevancia debido a que se prohibieron la mayoría de las actividades presenciales no esenciales, entre ellas las educativas, con el fin de evitar contagios entre la población.

En este número de la Revista CAPACITART Ciudad de México, dedicado al tema de la capacitación a distancia, contamos con la colaboración de dos instructoras que imparten capacitación dentro del Instituto tanto en modalidad presencial y a distancia.



### Cecilia Monserrat Carreño Ventura

Licenciada en contabilidad por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Colabora con el Instituto impartiendo capacitación en temas de economía social y solidaria, contabilidad y administración de empresas.

### Rosa Elena Reyes Rueda

Licenciada en Enfermería con énfasis en Salud Pública por la Universidad Autónoma del Estado de México campus Toluca. En el Instituto ha impartido capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo y desarrollo de competencias técnicas, ambos para personas trabajadoras del hogar, así como fundamentos del cuidado de una persona adulta mayor en domicilio.



En el contexto actual de la contingencia sanitaria por la Covid-19, **Elena Reyes y Cecilia Carreño** comparten su experiencia, así como sus perspectivas sobre el futuro de la capacitación a distancia.

**CAPACITART.** Antes del confinamiento por motivo de la contingencia sanitaria debido a la Covid-19, ¿Usted ya impartía capacitación por algún medio virtual? ¿Cómo ha sido su experiencia en el último año con la capacitación a distancia?

**Rosa Elena.** Sí, yo anteriormente ya estaba realizando cursos a distancia en diversas instituciones y en algunos Estados y pues ha sido muy buena la experiencia, los participantes han tenido un compromiso y hemos avanzado como sociedad en esta nueva modalidad para que el conocimiento llegue a todas las personas en cualquier lugar.

**Cecilia Monserrat.** Yo llevo tres años dando capacitación, siempre fue presencial, esa ha sido mi experiencia. Entonces a partir de este confinamiento fue nueva la experiencia dar clases en línea ha sido un gran reto porque al igual que a los alumnos nosotros tuvimos que capacitarnos y aprender. Yo creo que el aprendizaje fue de una forma muy rápida ya que nos avisaron que íbamos a dar este curso y deben

de tener estos elementos. Y yo creo que enfrentarse a una cámara ha sido para muchos un reto muy importante porque no sabíamos cómo dirigirnos o como hablar o que iba a ocurrir. En la forma presencial yo ya estaba acostumbrada y era muy espontáneo con el trato uno a uno, ya con la cámara nos generaba esta incertidumbre, a muchos de mis alumnos se les iba la luz, otros tenían problemas de internet y otros presentaban problemas tecnológicos. A mí también me llegó a ocurrir; me quedaba sin internet o sin electricidad y tuve que idear estrategias que iban surgiendo en el momento. Entonces sí fue un gran reto que se tuvo que ir realizando en ese mismo momento.

**CAPACITART.** ¿Cuál cree usted que es el rol de la persona instructora en la capacitación a distancia? ¿Ha cambiado el rol del instructor (a) con la capacitación a distancia?

**Cecilia Monserrat.** El instructor es la piedra angular porque sin un buen capacitador el trabajo es muy difícil. Nos enfrentamos a gente que no tenían conocimientos técnicos como adultos mayores y tenemos que idear más estrategias para llegar a estas personas para que no se sientan aisladas. Al menos en mis sesiones les decía que se calmaran

que entendía el miedo que sentían. Eso les ayudaba mucho a los participantes, a no sentir el miedo de estar enfrente de una computadora. El instructor debe tener muchas estrategias para poder ser empático con los participantes. Yo creo que **el cambio al modelo virtual ha sacado a la luz más habilidades de cada uno de nosotros, porque si bien tenemos los conocimientos técnicos, transmitirlos ha sido un gran reto.** Uno tiene que intuir lo que le está pasando al participante y decirle que no se preocupe. Entonces tuve que reconocerme más habilidades y generar más técnicas para poder reducir el miedo del participante de ingresar y de estar en las sesiones. Aquí tuve que cambiar la estructura para generar ese vínculo y esa confianza de cada uno de los participantes. Tuve que hacer muchísimas cosas para que ellos sintieran esa empatía y la confianza para que se pudieran expresar. Una como instructora tiene que ir dos pasos adelante para que nuestros participantes puedan continuar en el curso.

**Rosa Elena.** Sí ha cambiado, la pandemia nos ha enseñado muchas formas de poder adaptarnos a esta nueva modalidad. Es un rol demasiado importante ya que **como instructores tenemos la responsabilidad de demostrar empatía con los participantes, ser más proactivos, ser más creativos y promover la motivación para generar en el participante más confianza y flexibilidad que le permitan adaptarse a esta nueva modalidad de capacitación a distancia.** Entonces este cambio si se nota porque justo nosotros tenemos que aprender a dominar todas estas herramientas digitales, poder realizar presentaciones y actividades con mejor creatividad y mayor objetividad a través de estas herramientas digitales que permitan a la persona que va a tomar la capacitación hacerlo de la manera más práctica.

**CAPACITART.** Según su experiencia **¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la capacitación a distancia, tanto para el participante como para la instructora?**

**Rosa Elena.** Hay diversos factores; tanto la conectividad, el acceso al *internet*, los dispositivos electrónicos, tienen a

la vez ventajas y desventajas. Ventaja porque **nos ayuda a conectarnos a cualquier nivel y en cualquier lugar del mundo y tenemos acceso a diferentes cursos virtuales, pero también es una desventaja para quien no saben usar estas herramientas digitales** cuando se presentan algún problema de conectividad o problema en el acceso; o cuando el dispositivo electrónico este fallando puede ser una desventaja que no permite aprovechar todos los beneficios que tiene la capacitación a distancia.

**Cecilia Monserrat.** Una de las ventajas sobre todo para los participantes es que **reduce mucho el tiempo de traslado y el estrés de estar recorriendo la ciudad.** Otra ventaja es que podían tomar la capacitación en cualquier lugar y podíamos abarcar un mayor número de temas. Entre las desventajas señalaría que la gente se aburre con mayor facilidad, aunque fuera o no fuera un tema de su interés. En mis cursos había gente a quienes les preguntaba qué les parecía tal tema y me decían “es que me encanta, pero no le entiendo”. Otra desventaja es que se requiere de conocimientos técnicos previos, a muchos participantes sus familiares los apoyaban para poder ingresar, pero tuve otros que nunca se presentaron y supongo fue por esta parte técnica. Además, dentro del perfil del participante debe estar el ser autodidactas porque si no el conocimiento lo ven muy lejos y eso puede influir en que no les gusten los temas.

**CAPACITART.** **¿Qué competencias y habilidades considera que debe tener la persona instructora para poder impartir la capacitación a distancia?**

**Rosa Elena.** Considero que en primer lugar tenemos que generar empatía con todos los asistentes y participantes y ponernos en el lugar de ellos. Algunos no pueden acceder por estos factores de la conexión a *internet* y pueden tener una limitación con respecto al uso de las tecnologías de la información. En segundo lugar, la flexibilidad para poder comprender que algunas personas son adultas o adultos mayores y que tienen diferentes actividades, entre ellas el trabajo, la familia o la casa y que algunas veces este es

un factor determinante para dejar un curso o no entregar a tiempo sus actividades. **Es importante que se brinde la empatía y la flexibilidad como una habilidad del instructor, una parte más humana.** Por otro lado, también es importante la cordialidad, que haya inclusión en cuanto a los diferentes tipos de personalidades que hay en un grupo; que exista el respeto y la autonomía porque estos son valores agregados para que el curso a distancia sea motivador y no genere una carga al participante. Entonces son habilidades o competencias que se van desarrollando conforme nos vamos adaptando a un curso de capacitación a distancia.

**Cecilia Monserrat.** Tener los conocimientos técnicos, ser empática y tener la habilidad de poder percibir cómo se sienten los participantes para poder darles esa confianza y seguridad. Tenemos que ser psicólogos, profesionistas y muchas aptitudes para que ellos se sientan dentro del curso. Tratar de hacer más ameno el curso, escuchar que es lo que les gusta o que les hace falta para poder evitar la deserción. Generar mucha empatía desde el inicio implica conocer el tipo de grupo que tengo.

**CAPACITART.** **¿Cuáles son los cambios al modelo de capacitación que usted ha incorporado a sus clases?**

**Rosa Elena.** Como tal yo no tengo un modelo de capacitación delineado; todos los que somos instructores tenemos esta parte de competencia, pero más bien trato de acoplarme y tratar de ser más empática con cada grupo. En cada grupo vamos a encontrar diferentes personalidades, diversas formas de pensar y diversas formas de adquirir conocimientos, en algunos casos lo que para uno puede ser más visual para otros es más auditivo. Entonces **el modelo de capacitación que yo utilizo es un modelo incluyente, es un modelo donde los alumnos participan de forma activa, con enfoque humano basado en el aprendizaje individualizado,** entonces como tal no es un modelo delineado sino más bien me adapto a esta forma para trabajar con el grupo de manera incluyente.

**Cecilia Monserrat.** Los cambios directamente han sido téc-

nicos, los ejercicios y en la forma de presentar. Todos mis elementos didácticos han tenido que ser más diversos. **En la capacitación virtual he tenido que presentar audios, imágenes, hasta historias para que se pueda asimilar mejor el conocimiento técnico.** Entonces he tenido que cambiar toda la estructura de lo presencial a lo virtual y, además, he agregado más espacios para poder preguntarle a uno por uno de mis participantes y escucharlos. He tenido que desarrollar más habilidades de las que tenía antes para poder motivarlos.

**CAPACITART.** **¿Considera que las personas participantes deben tener algunos conocimientos en herramientas digitales para los cursos a distancia? ¿Podría mencionar cuáles?**

**Rosa Elena.** Sí, es indispensable tener conocimiento en tecnologías de la información y herramientas digitales porque esto es algo que vino para quedarse. Las limitantes que tengamos en cuanto al uso de estas tecnologías nos pueden dejar en desventaja; justo **necesitamos aterrizar el conocimiento de estas herramientas digitales para que las personas que están participando puedan conectarse y realizar las actividades didácticas que se les solicitan.** Cuando he observado que alguno de los participantes no tiene esta habilidad les recomiendo algún curso o algún video básico que pueden encontrar en *internet*.

**Cecilia Carreño.** Sí, al menos que tengan a alguien que los apoye. Es importante que las personas tengan una actitud receptiva, que sepan pedir ayuda. Creo que ese es el único elemento, porque hay personas que no saben escribir o leer, o que son mayores y preguntan por ayuda; aunque no tengan los conocimientos, eso demuestra el compromiso de seguir y aprender.

**CAPACITART.** **¿Cuáles son los principales beneficios que ofrece la capacitación a distancia a las personas que buscan empleo o laboran actualmente?**

**Rosa Elena.** Considero que el tener la oportunidad de acceder a cursos gratuitos en línea se acerca el conocimiento,

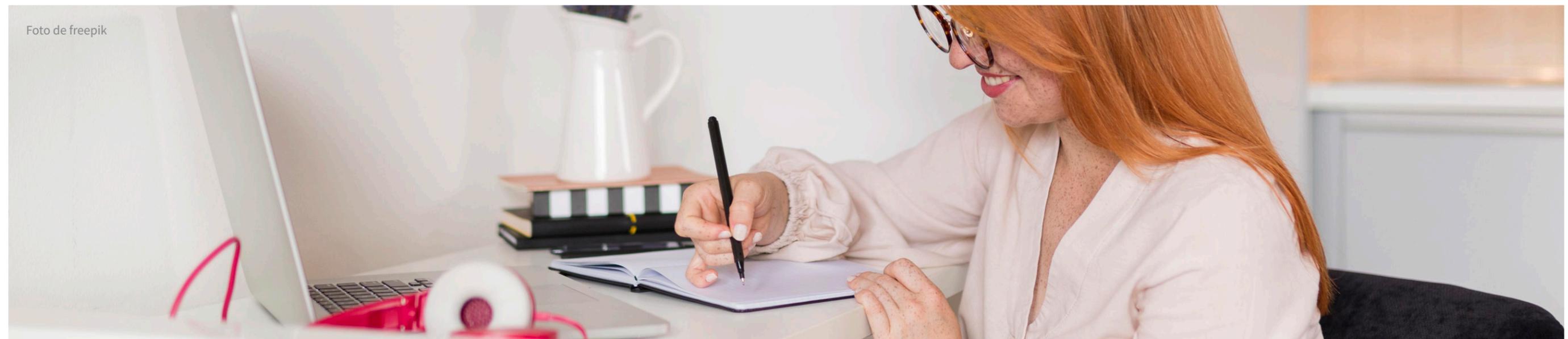


Foto de freepik

se acerca también la formación profesional o técnica y también les ofrece una ventaja laboral y económica al contar con un documento que avale estos conocimientos. En ese sentido, los beneficios pueden ser tangibles o intangibles. A través del Icat se puede acceder a diferentes cursos de formación en línea, eso representa un gran beneficio para las personas que trabajan y tienen deseos de superación profesional.

**Cecilia Monserrat.** A distancia les sirve muchísimo, porque como comentaba anteriormente puede hacerse en cualquier lugar; pueden aprovechar más su tiempo porque sin trasladarse pueden tomar dos o tres cursos en línea que les ayuda a conseguir trabajo.

**CAPACITART. ¿Cuáles han sido los principales retos o desafíos que se enfrenta la capacitación a distancia en la Ciudad de México?**

**Rosa Elena.** Lo que yo he observado es que en la Ciudad de México hay un movimiento constante, es una ciudad cosmopolita y avanzada. Creo que **el principal desafío es que las personas tengan realmente la motivación y sientan la necesidad de seguir superándose.** A veces cuando se tiene un trabajo o una rutina laboral se cree que no puede haber espacios de superación; yo pienso que siempre puede haber limitantes laborales o en la familia, pero el problema real, el principal desafío es que la persona tenga la motivación de seguir superándose. Sin embargo, **también hay desafíos socioeconómicos como el acceso a internet o no contar con algún dispositivo electrónico de alta resolución para tomar la capacitación a distancia,** entonces esto puede ser parte de los retos que los habitantes de la ciudad pueden llegar a tener. No obstante, considero que invertir en nuestro conocimiento nos abre muchísimas posibilidades en nuestro desarrollo profesional.

**Cecilia Monserrat.** El principal reto es que las personas no tengan los medios electrónicos para tomar la capacitación como *internet* o dispositivos electrónicos adecuados. Muchas veces cuando se están presentando videos hay participantes que te comentan que no se escucha o no se ve nada y se van de la sesión. Cuando les pregunto qué fue lo que pasó, me comentan que su celular no tiene la capacidad para reproducir estos elementos. Si los participantes no cuentan con medios electrónicos adecuados para poder acceder a los cursos, no pueden llevar a cabo con éxito la capacitación.

**CAPACITART.** Dados los avances tecnológicos y la experiencia adquirida en los últimos años **¿Cree que se pueda adaptar cualquier tipo de capacitación presencial a un modelo a distancia?**

**Rosa Elena.** Sí, definitivamente. El modelo de capacitación presencial ha sido un pilar fundamental en la capacitación, sin embargo, el mundo está en constante cambio y la pandemia nos forzó a tomar nuevas rutas en el modelo educativo y



de capacitación para no estar expuestos a la enfermedad. Esto nos ha revolucionado, no solo en la educación, también se ha presentado en el teletrabajo y en la telemedicina. La capacitación a distancia no es nueva, anteriormente ya teníamos la teleeducación en comunidades rurales, la gran ventaja es que en la actualidad una población rural o una población urbana puede contar con el mismo nivel educativo, con el mismo nivel de los instructores y con una oferta educativa similar, generando mayor riqueza para las personas o los asistentes que lo estén tomando en cualquier lugar, entonces, claro que se pueden adaptar todas las capacitaciones presenciales a un modelo a distancia.

**Cecilia Monserrat.** Yo creo que sí se puede hacer esa adaptación. Además, esto te permite llegar a más personas. Yo pongo el ejemplo de las telesecundarias, creo que ellas van adelante por muchos años, pero el factor que les ha hecho falta es el impulso humano; hace falta motivación para que los participantes no lo vean tan frío. Yo en mis cursos trato de quitar esa parte y ser más amigable y empática para que el alumno vea que esto es distinto; que haya una mayor interacción entre el participante y el instructor. Retomando estos puntos, creo que cualquier tema se puede dar a distancia, siempre y cuando se tenga estos elementos.

**CAPACITART. ¿Considera que una vez que las actividades presenciales se reestablezcan la capacitación a distancia seguirá creciendo o perderá relevancia?**

**Rosa Elena.** Yo creo que la capacitación a distancia seguirá creciendo en la medida en la que se adapte este nuevo modelo educativo; aunque creo que puede ser híbrido, tanto presencial como virtual, porque todavía no tenemos como país esta motivación de preferir realizar una capacitación virtual a una presencial. Como ocurre con el teletrabajo, que aún con sus beneficios, los corporativos ya están regresando a oficinas. Entonces yo considero que **la capacitación a distancia irá creciendo en la medida que se vuelva una necesidad y que vamos a tener un modelo educativo híbrido con lo mejor de ambas partes.** Por otro lado, el modelo virtual va a seguir acercando el conocimiento a múltiples lugares. Esto pasa en muchos países; si tú quieres tomar una maestría en el extranjero lo puedes hacer a través de la modalidad a distancia; puede ser una manera muy fácil de acceder a la educación en cualquier lugar del mundo con instructores o profesores de cualquier lugar del mundo que va a fortalecer al modelo educativo presencial.

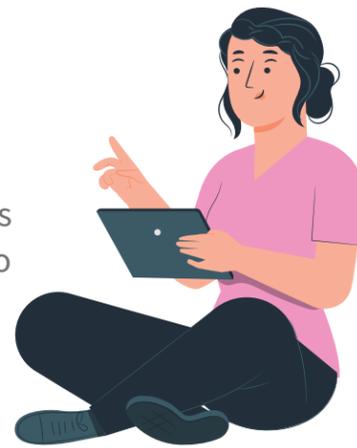
**Cecilia Monserrat.** Desde mi punto de vista esto puede seguir creciendo, porque evitar los traslados contribuye a reducir otros problemas, como el estrés de estar moviéndose en esta ciudad. Mucha gente me comentaba que les tomaba hasta tres horas para poder llegar al punto de capacitación y con el modelo a distancia las personas están más relajadas y cómodas porque están en su casa. Por eso creo que este modelo a distancia

# Percepciones de las personas usuarias sobre la capacitación a distancia del Icat Ciudad de México

Los datos que se presentan fueron obtenidos de las respuestas a la **Encuesta de Satisfacción a usuarios** de los cursos impartidos en las modalidades a distancia (En Directo y En Línea) del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, durante el periodo de enero a mayo del 2021.

Esta encuesta es un **instrumento que permite evaluar el nivel de pertinencia, calidad y eficiencia de los servicios, a través de la percepción de las y los participantes en cursos de capacitación.**

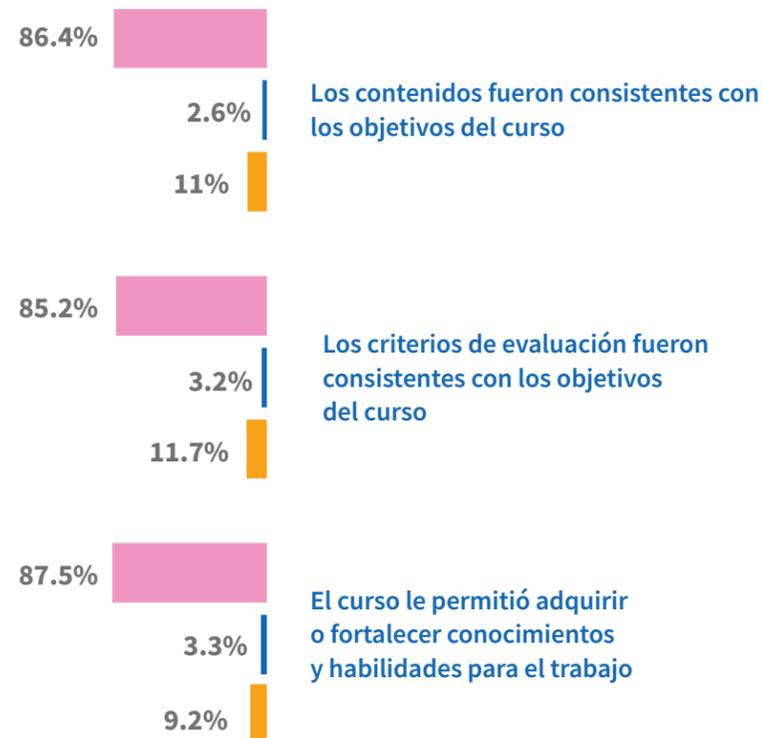
Los resultados proporcionan información útil para la toma de decisiones relacionada con el mejoramiento continuo de los procesos de capacitación.



## Respecto a la estructura y contenido de curso

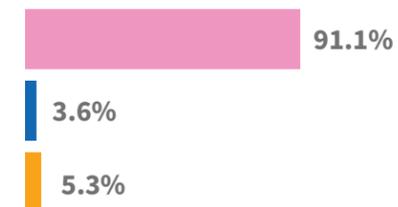


- De acuerdo
- En desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo

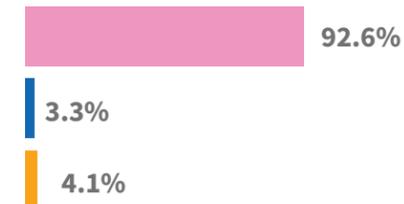


## Respecto a su instructor o instructora

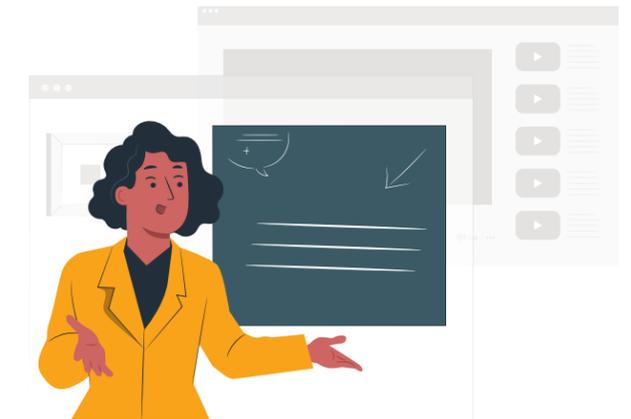
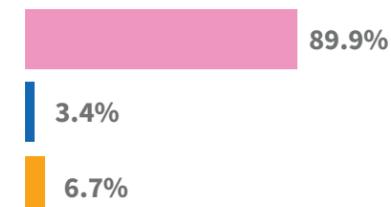
Cumplió con los objetivos del curso



Se dirigió con respeto y trato digno



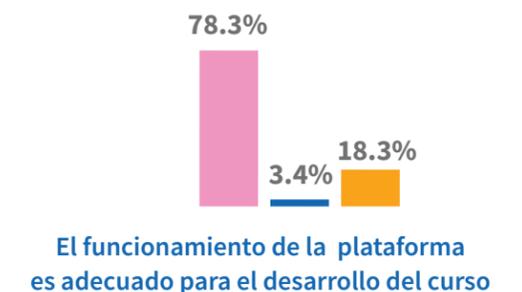
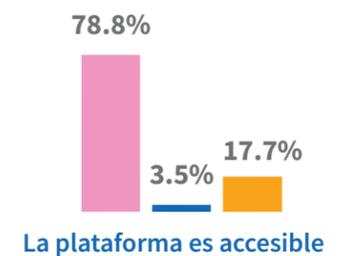
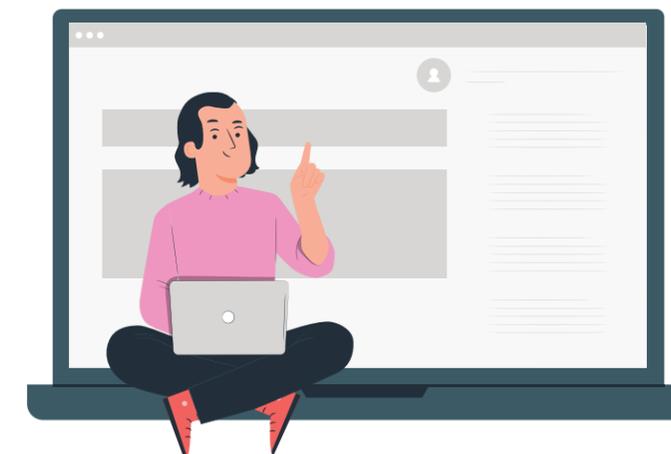
Mostró dominio del tema



- De acuerdo
- En desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo

## Respecto a la plataforma Icat a Distancia

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Parcialmente de acuerdo



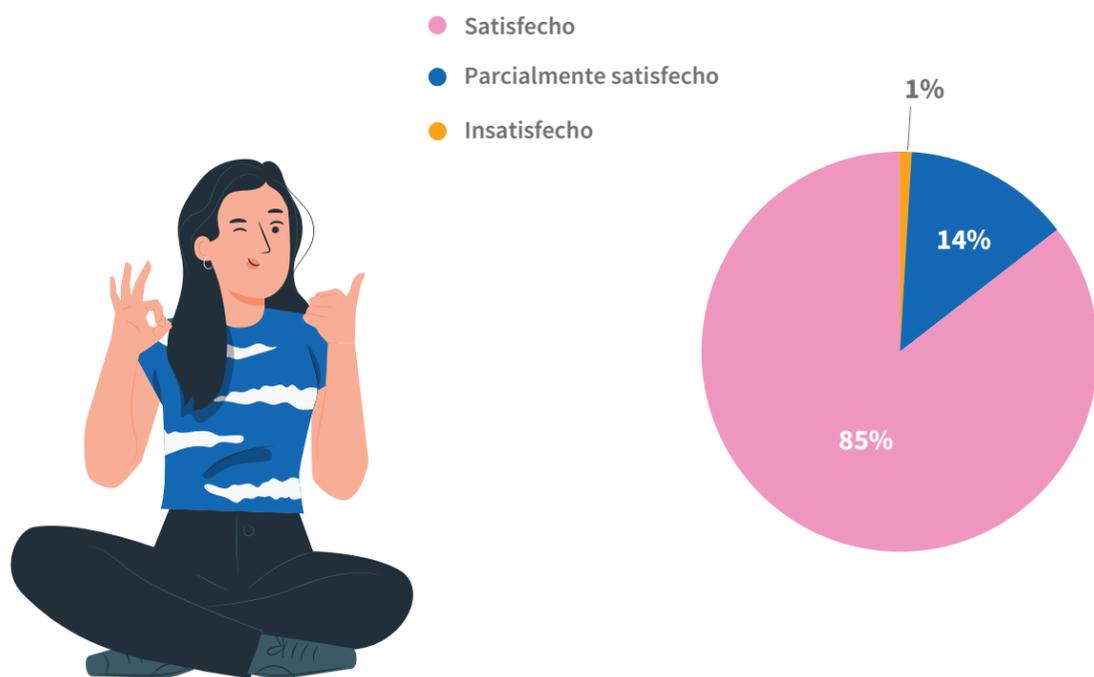
### Distribución porcentual de los motivos de elección de la capacitación en línea del Icat Ciudad de México



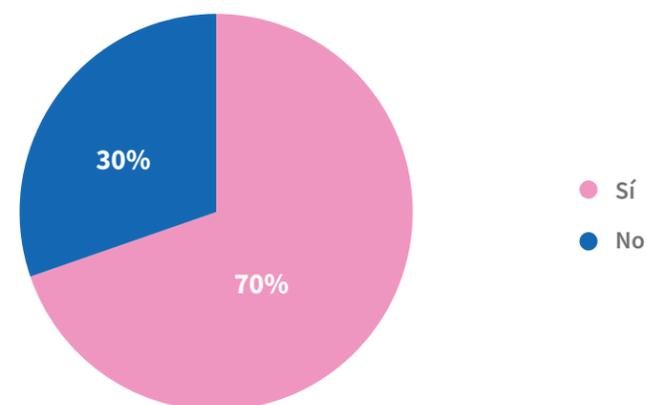
### Distribución porcentual de los motivos para concluir el curso de las personas usuarias



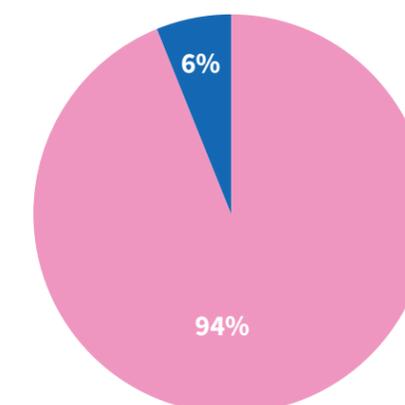
### Pocentaje de satisfacción general de las personas usuarias respecto a los cursos



### Pocentaje de personas usuarias que se capacitarían en un curso presencial



### Porcentaje de personas usuarias que les gustaría certificarse en un estandar de competencia laboral



Fuente: Icat Ciudad de México. Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados. Base de datos encuesta de satisfacción de usuarios, Enero-mayo 2021.

# Conoce nuestra oferta de capacitación



## Cursos en línea

- Sin límite de cupo
- Aprendizaje autodirigido
- Capacitación de acuerdo a **tu disponibilidad de tiempo**
- Cursos **disponibles** las **24 horas** del día, los **7 días** de la semana

### Manejos de hojas de Cálculo

Principiante

**Objetivo:**  
En este curso se abordan las fases de un proceso de ventas exitoso

**Dirigido a:** Público en general

### Manejos de hojas de Cálculo

Intermedios

**Objetivo:**  
En este curso se abordan las fases de un proceso de ventas exitoso

**Dirigido a:** Público en general

### Administración para no Administradores

**Objetivo:**  
El curso aborda los conceptos fundamentales de administración que cualquier persona en una empresa debe conocer

**Dirigido a:** Público en general

### Calidad en el Servicio

**Objetivo:**  
Presenta algunos aspectos clave que deben considerarse al proporcionar un servicio al público en general

**Dirigido a:** Público en general

### Ortografía y Redacción

**Objetivo:**  
El curso proporciona información global sobre aspectos de ortografía y redacción orientados la redacción de correspondencia institucional

**Dirigido a:** Público en general

## Atención a comensales

**Objetivo:**  
Identificarás las herramientas necesarias para cada tipo de montaje, así como los aspectos personales que debes cuidar antes de comenzar la atención al comensal para proporcionar un servicio de manera adecuada y con calidad.

**Dirigido a:** Público en general

## ¿Cómo trabajar en equipo?

**Objetivo:**  
Este curso cubre los aspectos generales del trabajo en equipo y proporciona algunas orientaciones para su implementación en las empresas o centros de trabajo

**Dirigido a:** Público en general

## Inspección Laboral

**Objetivo:**  
Identificarás los elementos normativos que rigen la inspección del trabajo con base en el respeto de los derechos laborales de las personas

**Dirigido a:** Público en general

## Teletrabajo

**Objetivo:**  
Se presentan las generalidades del trabajo a distancia, así como algunas recomendaciones para su desarrollo

**Dirigido a:** Público en general

## Automanejo del estrés

**Objetivo:**  
Favorecer la comprensión del estrés como un fenómeno de nuestro tiempo, que tiene implicaciones en la salud física, mental y social

**Dirigido a:** Público en general

## Administración de Recursos Humanos Parte I

**Objetivo:**  
Conocerás los elementos principales de la capacitación de personal dentro de una organización, así como las obligaciones que una empresa debe cumplir en materia de capacitación y adiestramiento ante la STPS

**Dirigido a:** Público en general



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

ICAT



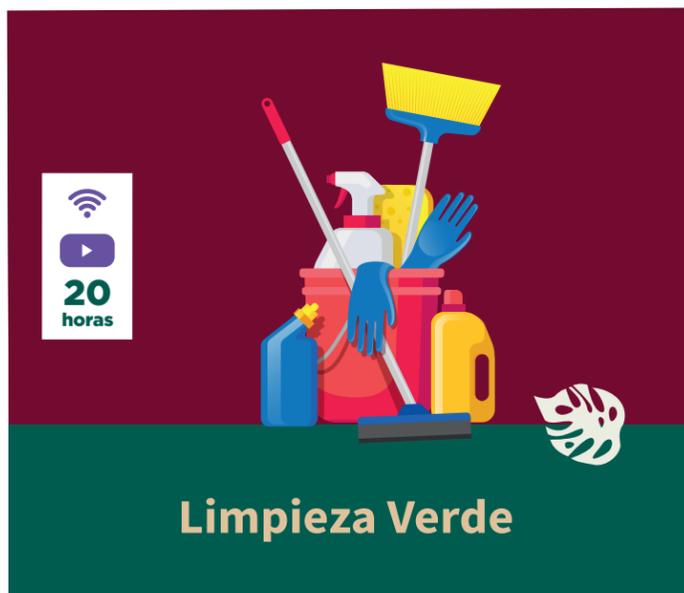
**Administración de Recursos Humanos**  
Parte II

50 horas

**Objetivo:**

Conocerás los elementos principales de la capacitación de personal dentro de una organización, así como las obligaciones que una empresa debe cumplir en materia de capacitación y adiestramiento ante la STPS

**Dirigido a:** Público en general



**Limpieza Verde**

20 horas

**Objetivo:**

Conocerás los productos naturales, los utensilios y las técnicas necesarios para realizar el aseo de un lugar de manera armónica y sustentable

**Dirigido a:** Público en general



**El ABC de las ventas**

20 horas

**Objetivo:**

En este curso se abordan las fases de un proceso de ventas exitoso

**Dirigido a:** Público en general

# En Icat a distancia capacítate más fácil

[icat.cdmx.gob.mx](http://icat.cdmx.gob.mx)



- 1 Insíbete todos los lunes
- 2 Ingresa a la plataforma
- 3 Elige un curso
- 4 Ingresa al curso y llena la cédula de inscripción
- 5 Acredita el curso
- 6 Descarga tu constancia

# Conoce nuestra oferta de certificación

## Ec0315 Aprender a aprender en los centros de trabajo

### Descripción:

Poseer conocimientos y habilidades más allá de los adquiridos mediante la formación académica, así como la capacidad de transferir conocimientos y habilidades de un área/entorno laboral a otro para la resolución de problemas; involucrando a los diferentes sectores productivos de México y por supuesto al personal que labora en ellos



## Ec0554 Trabajo en equipo

### Descripción:

Desempeñarse en cualquier ámbito laboral, y cuyas funciones y responsabilidades requieren que posea habilidades para trabajar con otros en proyectos específicos dentro de la organización



## Ec0553 Comunicación afectiva en el trabajo

### Descripción:

Tener habilidades para comunicarse con sus colegas, superiores, subordinados y/o clientes internos y externos. Contribuir al problema de la escasez de talento, fomentando que los trabajadores de nuestro país se enfoquen en desarrollar y certificar las competencias transversales que les permitan ser más competitivos en el mundo laboral



# Fortalece tus competencias laborales

 [icat.cdmx.gob.mx](https://icat.cdmx.gob.mx)



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

ICAT

Tel: 55 5740 0237 Ext. 1008 y 1029  [icat cdmx](https://www.facebook.com/icatcdmx)  [@icat\\_cdmx](https://twitter.com/icat_cdmx)

# REFLEXIONES

## Funciones y competencias de las personas capacitadoras a distancia

De acuerdo con las conclusiones de un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Extremadura en España, con la participación de profesores, estudiantes y expertos internacionales en *e-learning*, **la enseñanza virtual tiene funciones que demanda competencias específicas de los docentes**, conforme a la siguiente categorización.



Función	Competencia/habilidad	Descripción
<b>Docente</b>	Diseñar	Diseño de materiales
	Dominar	Dominio de contenido
	Planificar	Planificación de aprendizaje



Función	Competencia/habilidad	Descripción
<b>Orientadora</b>	Guiar	Seguimiento proceso de aprendizaje
	Motivar	Motivar el aprendizaje
	Dinamizar	Crear entornos de comunicación
	Facilitar	Uso de materiales para el aprendizaje



Función	Competencia/habilidad	Descripción
<b>Técnica</b>	Conocer	Conocimiento básico de las TIC
	Solucionar	Capacidad para solucionar problemas sencillos

Fuente:  
Blázquez Entonado, F. y Alonso Díaz, L. (2009). *Funciones del profesor E-learning*. Pixel-Bit Revista de Medios y Educación (En línea), Núm. 34, pp. 205-215. SSN: 1133-848. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/368/36812036014.pdf>

## Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

San Antonio Abad 32, Tránsito, Cuauhtémoc, 06820

 55 5709 3202 ext. 1020 y 5070  aac-styfe@cdmx.gob.mx

 /Trabajocdmx  /Trabajocdmx

## Instituto de Capacitación para el Trabajo

San Antonio Abad 32, piso 2, Tránsito, Cuauhtémoc, 06820

 55 5709 0237 ext. 1017  icat@cdmx.gob.mx

 /icatcdmx  /icat\_cdmx

Si te interesa más información visita nuestras páginas web:

 [trabajo.cdmx.gob.mx](http://trabajo.cdmx.gob.mx)

 [icat.cdmx.gob.mx](http://icat.cdmx.gob.mx)



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

STYFE | ICAT