

Fecha: 20170718  
 año mes día  
 Practica: 73

## Datos del Titular

Nombre: Alejandra Ortiz Boza  
 Correo Electrónico: dir.tecnica@dgcft.sems.gob.mx  
 Teléfono: 0155 53362470 63822  
 Lada Teléfono Extensión  
 Puesto: Directora Técnica de la DGCFT

## Datos de la Práctica

Nombre de la Práctica: : Diseño de planes y programas de estudio de la formación para el trabajo  
 Fecha de Inicio de Operación: 2016-09-12  
 Es Resultado de un Trabajo en: Grupo  
 Categoría: Mejora de la Gestión Educativa  
 Subcategoría: Técnico pedagógico o académico

## I. Antecedentes

Antecedentes: Con el fin de actuar propositivamente ante los retos del entorno cambiante y complejo, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y en coordinación con el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) ha emprendido varias estrategias que le permiten ofrecer alternativas educativas para fortalecer a la población mexicana mediante el desarrollo de competencias en cuatro trayectos formativos: para emprender un proyecto, para laborar en alguna empresa o institución productiva, para incorporarse a la sociedad, la ciudadanía y la comunidad con alternativas de beneficio social y para iniciar, continuar o concluir estudios. Las principales estrategias inciden directamente en lo académico, como son la revisión y actualización de su Modelo Educativo y Académico (MEyAc), la creación de una Guía metodológica para el diseño de planes y programas de estudio de la formación para el trabajo y este Diplomado dirigido al personal de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), éste último se desarrollo por la importancia y oportunidades que brinda el diseño curricular para lograr los perfiles deseados de las personas/estudiantes que determinan realizar algún estudio en esta dependencia

## II. Descripción y operación de la práctica

**Explicación:**

El Diplomado: Diseño de planes y programas de estudio de la formación para el trabajo está a cargo del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), dependiente de la Dirección Técnica de la DGCFT, el diplomado se llevó a cabo en una modalidad mixta, con duración de 160 horas, dando inicio el 12 de septiembre de 2016 para concluirse el 5 de marzo de 2017.

Esta acción formativa está dirigida a Presidentes y Secretarios de Academia, Jefes de área de apoyo técnico, Docentes, Coordinadores de campos de formación profesional/especialidades ocupacionales, Jefes de capacitación, Directores de plantel y SCEOS/Asistentes; teniendo como propósito: reconocer la metodología del diseño curricular y su aplicación al plantear propuestas de actualización de una especialidad ocupacional, con el apoyo de la Guía metodológica del diseño de planes y programas de estudio para el trabajo, así como de las orientaciones del MEyAc, a través de un ejercicio deliberativo en un caso real.

Para lograr este fin se organizó el programa académico en cuatro módulos: Bases del diseño curricular de la formación para el trabajo; Estudio del Marco Referencial y Lineamientos del plan de estudios; Estructura organizacional y Programas de estudio; Plan de evaluación y de implantación; Socialización de tarea núcleo y Evaluación del Diplomado.

Se tomaron en cuenta diez especialidades ocupacionales: Alimentos y bebidas, Administración, Confección industrial de ropa, Contabilidad, Diseño gráfico, Diseño y elaboración de muebles de madera, Informática, Instalaciones hidráulicas y de gas, Refrigeración y aire acondicionado, y Soldadura y pailería. La metodología utilizada ha previsto actividades individuales y de tipo colaborativo mediante Equipos de diseño curricular, correspondientes a cada una de estas especialidades, con el apoyo de diversos materiales y lecturas que se seleccionaron y desarrollaron en torno de la temática central.

Para el diseño, desarrollo e implantación del Diplomado se cuenta con la siguiente estructura: Coordinación General, Coordinación Académica, Coordinación Técnica, Equipo de diseño gráfico, Desarrolladores y Asesores, además de tener la asesoría externa en lo académico y técnico, desde su preparación hasta su puesta en marcha.

El grupo de Asesores tuvo mucha relevancia en esta tarea, debido a su papel de guías y acompañantes de los participantes para lograr el aprendizaje y el desarrollo del perfil previstos en el programa académico, mismo que se conforma por diez integrantes, uno por cada especialidad.

Para garantizar intervenciones educativas de calidad por parte de los Asesores, se les ofrece el Taller de formación a lo largo del Diplomado permite orientarles sobre los elementos legales, teóricos, conceptuales y metodológicos del diseño curricular, además de revisar de cada módulo, sus actividades, lecturas, ejercicios y formatos, permitiéndoles de esta forma realizar sus funciones orientados por los propósitos que se persiguen y de manera específica a los participantes tanto en lo individual como en lo grupal. Esta acción formativa se ha planeado para cubrir un total de 80 horas presenciales y 20 horas a distancia, haciendo un total de 100. Se decidió que en este taller participaran además de los 10 asesores, 5 docentes más de CIDFORT, previendo la necesidad de sustituir alguno por situaciones de contingencia.

**Objetivo General:**

Reconocer la metodología del diseño curricular y su aplicación al plantear propuestas de actualización de una especialidad ocupacional, con el apoyo de la Guía metodológica del diseño de planes y programas de estudio para el trabajo, así como de las orientaciones del MEyAc, a través de un ejercicio deliberativo en un caso real.

**Objetivo Cualitativo Uno:**

Reconocer la metodología del diseño curricular

**Objetivo Cualitativo Dos:**

2. Aplicar la metodología del diseño curricular al momento de plantear propuestas de actualización de una especialidad ocupacional

Objetivo Cualitativo Uno:	Reconocer la metodología del diseño curricular
Objetivo Cualitativo Dos:	2. Aplicar la metodología del diseño curricular al momento de plantear propuestas de <u>actualización de una especialidad ocupacional</u>
Objetivo Cualitativo Tres:	
Objetivo Cuantitativo Uno:	1. Generar por lo menos una propuesta de actualización de planes y programas de estudio por <u>especialidad</u>
Objetivo Cuantitativo Dos:	2. Lograr que el 100% de los participantes concluya el diplomado.
Objetivo Cuantitativo Tres:	
Marco Normativo:	<p>El marco normativo tiene como propósito reconocer, definir, regular y dar pautas al diseño curricular mediante la legislación educativa que fundamenta la formación para el trabajo. En este sentido, se orienta el diseño de los planes y programas de estudio a través de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, los Institutos de Capacitación para el Trabajo y las instituciones particulares con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios. Al respecto, la Guía metodológica para el diseño de planes y programas de estudio de formación para el trabajo de la DGCFT y que sustenta este diplomado basa su fundamentación jurídica en:</p> <p>La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 3° que mandata garantizar calidad educativa a todos los Mexicanos.</p> <p>La Ley General de Educación específicamente en los Artículos 45 y 47, mismos que refieren que el diseño curricular de la formación para el trabajo, debe establecer los propósitos específicos del aprendizaje que permita al estudiante la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar una actividad productiva</p> <p>El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 que contribuye a hacer realidad un país con educación de calidad, garantizando el desarrollo integral de la población con base en planes y programas de estudio pertinentes y que determinen aprendizajes significativos y competencias que le sean de utilidad a lo largo de la vida.</p> <p>El Programa Sectorial de Educación 2013-2018 que establece en su Objetivo 2, Estrategia 2.1, el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de la formación para el trabajo, dirigida a la preparación de estudiantes para desempeñarse en empleos productivos y mejor remunerados, o bien como emprendedores, en los contextos social, laboral y tecnológicamente cambiantes; mientras que en su Objetivo 3, determina garantizar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa a los diferentes grupos de la población.</p> <p>El Programa Especial de Educación Intercultural 2014-2018 establece la línea de acción 2.3.1 Incorporar el enfoque intercultural y bilingüe en la formación para el trabajo, a partir de la vinculación comunitaria</p> <p>El Plan de Desarrollo Institucional de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo 2014-2018, en donde la DGCFT señala que coadyuva con las políticas educativas vigentes, mediante la prestación de servicios, la promoción de saberes teóricos, prácticos, axiológicos, que les permita un desarrollo sostenible durante toda su vida en los ámbitos personal, laboral y social en general.</p> <p>El Acuerdo Secretarial 444, en donde se establece el Marco Curricular Común del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), y se precisan las competencias que debe desarrollar el estudiante al incorporarse a los planes y programas de estudio (DOF, 2008a).</p>

El Acuerdo Secretarial 447 que presenta las competencias que el personal docente debe tener para impartir educación en la modalidad escolarizada

El Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, Artículo 27, Fracción I y II, que faculta a la DGCFT a proponer alternativas flexibles, amplias y congruentes de la formación para el trabajo, con el fin de atender de manera efectiva los desafíos que marcan los sectores económico, productivo, social y educativo.

El Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo de la DGCFT (MEyAc), en el que se hace énfasis en lograr la formación integral y el aprendizaje situado de la persona/estudiante, para que a su egreso se incorpore a las sociedades del conocimiento que se encuentran en los sectores económico, laboral, social y educativo, con propuestas que contribuyan al desarrollo productivo del país.

### III. Novedad de la práctica

Novedad :

Esta práctica privilegia el trabajo en equipo y el uso de la tecnología como recurso primordial para el desarrollo y logro de todas las actividades y objetivos que se pretenden alcanzar. De manera específica esta práctica es novedosa ya que involucró:

• Materiales de apoyo actualizados.

• Desarrollo de actividades individuales.

• Taller a los asesores en donde se realizan las actividades de manera previa para garantizar un seguimiento y evaluación de participantes.

• Retroalimentación continua de trabajos de los participantes por parte de los asesores.

• Uso de mecanismos de comunicación asesores-participantes, externos a la plataforma (WhatsApp, Skype, teléfono, sesiones presenciales).

• Videoconferencias entre los módulos.

• Reporte regular de la plataforma sobre avances en actividades y participación de asesores.

• Grupo interdisciplinario de desarrolladores y asesores.

• Creación de un micro sitio especial para el diplomado.

• Nueva estructura y diseño del diplomado y diferente a otras acciones formativas.

• Banners y etiquetas personalizados por actividades y por módulos.

• Creación de iconos en 2d y 3d.

• Libros digitales e hipervínculos.

• Soporte técnico de la plataforma.

• El participante puede ingresar a la plataforma a cualquier hora para consultar los materiales.

### IV. Efectividad de la práctica

**Beneficiarios:** El diplomado está dirigido De acuerdo a su participación en el diseño curricular a:

- &#61692; Presidentes de academia por especialidad.
- &#61692; Responsable de las funciones técnico académico o Auxiliar del área de apoyo técnico académico.
- &#61692; Personal docente de los planteles por especialidad ocupacional
- &#61692; Coordinadores de campos de formación profesional/especialidades de la Subdirección Académica.
- &#61692; Jefes de capacitación de plantel.
- &#61692; Directores de plantel
- &#61692; Subdirectores de Coordinación de Enlace Operativo (SCEO) y/o Asistentes.

Con este diplomado se dará Cobertura a nivel nacional ofreciendo planes y programas educativos pertinentes a las necesidades del país y sus regiones.

### V. Aprovechamiento de recursos con enfoque a resultados

**Aprovechamiento:** Para este diplomado no se utilizaron recursos financieros, ya que todo el desarrollo y puesta en práctica se realizaron con el personal de la institución en sus horas laborales, lo que demuestra una planeación eficiente.

Al realizar la actividad en modalidad presencial nos ayudó mucho a reducir los costos de materiales imprimibles y didácticos.

### VI. Participación Ciudadana

**Impacto Interior:** El impacto que ha tenido la práctica se observa claramente en la formación de personal al interior de CIDFORT, haber tomado un taller alterno para fortalecer las actividades permitió que los asesores y desarrolladores reforzaran conocimientos sobre los elementos legales, teóricos, conceptuales y metodológicos del diseño curricular, además de revisar de cada módulo, sus actividades, lecturas, ejercicios y formatos, permitiéndoles de esta forma realizar sus funciones orientados por los propósitos que se persiguen y de manera específica a los participantes tanto en lo individual como en lo grupal.

Lo significativo de esta práctica es que al tener personal capacitado para la elaboración y/o revisión de los planes y programas de estudio permitirán el desarrollo de proyectos que mejoren la oferta educativa de la DGCFT

**Impacto Sociedad:** Elaborar planes y programas de estudio actualizados y que han sido revisados en grupos colegiados nos permite sin duda alguna mejorar la oferta educativa de la DGCFT, fortaleciendo así el rubro de formación para el Trabajo en beneficio de la sociedad que busca a través de nuestra oferta educativa insertarse o crecer en el ámbito profesional y laboral.

## VII. Involucramiento del Personal

### Participación Interna:

Para el diseño, desarrollo e implantación del Diplomado se cuenta con la siguiente estructura: Coordinación General, Coordinación Académica, Coordinación Técnica, Equipo de diseño gráfico, Desarrolladores y Asesores, además de tener la asesoría externa en lo académico y técnico, desde su preparación hasta su puesta en marcha.

Especial importancia tiene el grupo de Asesores debido a su papel de guías y acompañantes de los participantes para lograr el aprendizaje y el desarrollo del perfil previstos en el programa académico, mismo que se conforma por diez integrantes, uno por cada especialidad.

Como parte de las funciones de este grupo de Asesores se encuentran: Mantener comunicación estrecha con los integrantes del Equipo de diseño curricular de la especialidad ocupacional asignada, con el apoyo de diferentes herramientas de la plataforma y por otros mecanismos como correos, WhatsApp, Skype, teléfono, etc.; Atender dudas y comentarios en correos, chats y foros; Brindar asesoría académica en las dudas que se plantean; Dar seguimiento a las participaciones y a la entrega de trabajos; Revisar y evaluar los productos solicitados en cada actividad y durante todo el Diplomado; Informar a los participantes de cualquier orientación o comunicado que surja como parte de las actividades realizadas; Informar de los avances logrados, así como de las dificultades que se tienen en el desarrollo del programa a quienes tienen a su cargo el seguimiento del Diplomado; Asistencia a sesiones presenciales para brindar la asesoría necesaria; entre otras.

Para garantizar intervenciones educativas de calidad por parte de los Asesores, se les ofrece el Taller de formación a lo largo del Diplomado que permitió orientarles sobre los elementos legales, teóricos, conceptuales y metodológicos del diseño curricular, además de revisar de cada módulo, sus actividades, lecturas, ejercicios y formatos, permitiéndoles de esta forma realizar sus funciones orientados por los propósitos que se persiguen y de manera específica a los participantes tanto en lo individual como en lo grupal. Esta acción formativa se ha planeado para cubrir un total de 80 horas presenciales y 20 horas a distancia, haciendo un total de 100. Se decidió que en este taller participaran además de los 10 asesores, 5 docentes más de CIDFORT, previendo la necesidad de sustituir alguno por situaciones de contingencia.

### Participación Social:

Con este diplomado se buscó que los beneficios alcanzaran a la mayor parte de la sociedad, se privilegió el trabajo colegiado, en el que estuvieran involucrados los distintos actores tales como grupos académicos, especialistas de los 24 campos de formación, directores, subdirectores, presidentes de academias; el resultado han sido las propuestas de planes y programas de estudio actuales y que verdaderamente cumplan con las necesidades de Formación para el trabajo.

## VIII. Sustentabilidad de la práctica

Factores de Desarrollo:

### i. FACTORES QUE CONTRIBUYERON A LA PRÁCTICA

- &#61692; Invitación personalizada a los participantes para inscribirse.
- &#61692; Evaluación del diseño favorable en lo general.
- &#61692; Materiales de apoyo actualizados.
- &#61692; Desarrollo de actividades individuales.
- &#61692; Taller a los asesores en donde se realizan las actividades de manera previa para garantizar un seguimiento y evaluación de participantes.
- &#61692; Retroalimentación continua de trabajos de los participantes por parte de los asesores.
- &#61692; Uso de mecanismos de comunicación asesores-participantes, externos a la plataforma (WhatsApp, Skype, teléfono, sesiones presenciales).
- &#61692; Invitación personalizada para que retomen el diplomado quienes han dejado de entregar actividades a evaluar.
- &#61692; Videoconferencias entre los módulos.
- &#61692; Reporte regular de la plataforma sobre avances en actividades y participación de asesores.
- &#61692; Grupo interdisciplinario de desarrolladores y asesores.
- &#61692; Creación de un micro sitio especial para el diplomado.
- &#61692; Nueva estructura y diseño del diplomado y diferente a otras acciones formativas.
- &#61692; Implementación de carpetas para organizar los contenidos.
- &#61692; Banners y etiquetas personalizados por actividades y por módulos.
- &#61692; Creación de iconos en 2d y 3d.
- &#61692; Libros digitales e hipervínculos.
- &#61692; Soporte técnico de la plataforma.
- &#61692; Ser una opción de formación especializada para el subsistema de formación para el trabajo.
- &#61692; Tener como referentes documentos oficiales que brindan orientaciones teóricas y metodológicas.
- &#61692; Participación de personal que proporciona información relevante para la actualización de la oferta educativa, desde la perspectiva del plantel.
- &#61692; El participante puede ingresar a la plataforma a cualquier hora para consultar los materiales.
- &#61692; Programación de semanas de recuperación entre los módulos.

### ii. FACTORES QUE LIMITARON LA PRÁCTICA

- &#61692; Lista de participantes preseleccionada con criterios desconocidos.
- &#61692; Equipos de participantes dispersos.
- &#61692; Actividades grupales que son difíciles de atender por no existir la cultura de trabajo colaborativo.
- &#61692; Falta de una reglamentación mínima para un diplomado.
- &#61692; Poca experiencia de desarrolladores y asesores en el diseño y uso de rúbricas.
- &#61692; Falta iconografía que señale que hay trabajo presencial para sostener que es de modalidad mixta.
- &#61692; Se requiere diversificar las actividades de aprendizaje y de evaluación.
- &#61692; Falta curso de inducción sobre la plataforma o bien un video tutorial.
- &#61692; Falta un manual del participante.
- &#61692; El cambio drástico en la estructura y diseño del diplomado afecto de manera

significativa la navegación en la plataforma.  
 &#61692; Falta de interés por parte de los participantes.  
 &#61692; Inadecuada utilización de las herramientas que ofrece Moodle.  
 &#61692; La asesoría que se ha brindado de manera virtual es insuficiente, se requiere de asesoría presencial, particularmente en los módulos 2 y 3.  
 &#61692; Algunos participantes se resisten a las nuevas tendencias de aprendizaje (en este caso el virtual).  
 &#61692; Considerar como parte del perfil de ingreso, conocimientos básicos relativos a modelos educativos, particularmente el modelo basado en competencias.  
 &#61692; Falta de tiempo en el módulo 2 para el desarrollo de las actividades previstas.  
 &#61692; Falta de información oportuna por parte de los asesores a la información de todos los módulos

Ciclos Mejora:

Al finalizar el diplomado y realizar una evaluación de los avances y limitaciones se encontraron las siguientes oportunidades de mejora:

1. Organizar los Equipos de diseño curricular por regiones.
2. Disminuir el número de actividades grupales, dejando solamente las esenciales.
3. Contar con asesores en proceso de formación para sustituir a alguno por contingencia.
4. Realizar el diseño de un plan de estudios de especialidad ocupacional con el apoyo de los asesores para que tengan experiencia real.
5. Diseñar ejemplos reales de las actividades a realizar en el diplomado.
6. Contar con un Coordinador del diplomado que le dé seguimiento a los reportes estadísticos de la plataforma de manera sistémica.
7. Asignar un grupo de asesores que tengan como tarea principal el diplomado.
8. Ofrecer un taller sobre herramientas de la plataforma para asesores.
9. Elaborar una reglamentación mínima para diplomado.
10. Ofrecer un taller a asesores sobre elaboración de rúbricas.
11. Ofrecer un taller a desarrolladores sobre EducaPlay.
12. Agregar iconografía que señale las actividades presenciales para hacer evidente la modalidad mixta.
13. Variar las actividades para que sean diferentes, haciendo uso de diferentes herramientas.
14. Diseñar un curso de inducción para los participantes en el manejo de la plataforma.
15. Elaborar un manual del participante específico para el diplomado.
16. Elaborar un video tutorial sobre la plataforma del diplomado.
17. Editar el vídeo de bienvenida, más corto.
18. Preparar presentaciones digitales con el uso de diversas herramientas.
19. Variar el tamaño de letra o agregar colores en las lecturas.
20. Incluir en el calendario de actividades sesiones presenciales para los participantes que les permita trabajar las actividades colaborativas.
21. Crear un curso de inducción para futuros diplomados.
22. Considerar actividades más dinámicas que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos que ofrece la plataforma
23. Diseñar rúbricas homogéneas que permitan una valoración adecuada de los trabajos realizados.
24. Asignar más tiempo al Módulo 2.
25. Desarrollar el contenido con mayor tiempo de anticipación para que los asesores tengan acceso a todos los módulos del diplomado de manera oportuna.
26. Notificar a los asesores que las tareas evaluadas deben bloquearse para evitar que se modifiquen.
27. Sensibilizar a la comunidad de la DGCFT sobre lo que es un diplomado y sus ventajas para su formación, de tal forma que se les motive a participar.



28. Resumir el MEyAc como parte de los contenidos de uno de los módulos.  
29. Establecer criterios homogéneos para el diseño de materiales educativos.

**Institucionalización:**

El diplomado planes y programas de estudio es parte de un proceso a largo plazo, ya que se trata de la formación de personas, haber realizado esta práctica ha dado pie a iniciar de manera conjunta otros procesos formativos que contribuyan a los objetivos planteados inicialmente, que después de la conformación de los equipos y como resultado de la buenas practicas se pretende replicar el diplomado con una versión para los CECATI y escuelas particulares.

**Acciones :**

**LARGO PLAZO**

Capacitar a todo el personal docente de la DGCFT en la elaboración de planes y programas de estudios pertinentes y actualizados.

**MEDIANO PLAZO**

Crear una versión del diplomado para CECATI  
Poner en marcha el diplomado para escuelas particulares

**CORTO PLAZO**

Implementación de las propuestas de planes y programas de estudios elaborados por los participantes del diplomado.

## IX. Replicabilidad de la práctica

**Temas Réplica:**

Entre las múltiples oportunidades que nos brinda este diplomado están la de replicar este diplomado no solo en los Centros de Capacitación Industrial, también para escuelas particulares a través del Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (REVOE)

**Participación otras Instancias:**

La experiencia de los participantes en este diplomado ofrece múltiples elementos para conformar un grupo de especialistas en el tema del diseño curricular en el CIDFORT, actuando como grupo semilla que contribuya en un futuro a atender las necesidades que se tienen en los CECATI, ICAT y Escuelas Particulares de actualizar, diseñar y evaluar sus planes y programas de estudio.

El tema de diseño curricular, incluso, puede ser enriquecido para conformar una línea de investigación que retribuya a la DGCFT estrategias para fortalecer las acciones académicas que de él se desprenden.

De acuerdo a los resultados parciales de este diplomado, se ha considerado ofrecerlo en la programación educativa de CIDFORT, en una segunda versión para los CECATI, retroalimentando tanto lo académico como el desarrollo técnico, para ampliar el número de docentes y directivos que logren formarse en el diseño curricular.

Otro grupo al que se ha considerado atender en el dominio del tema de diseño curricular mediante un Diplomado, es el de las Escuelas Particulares, por lo que se ha conformado un equipo de trabajo que ha iniciado ya los preparativos tanto académicos como técnicos, teniendo la tentativa de ofrecerse de junio a diciembre próximo año.

## X. Énfasis a principios y valores

Trabajo marco de la ley:	NO APLICA
Transparencia:	<p>Esta práctica busca ir más allá de lo académico, promoviendo ante la ciudadanía la transparencia en los procesos que se llevan a cabo en esta institución.</p> <p>Acción importante para transparentar el proceso de este diplomado fue la de buscar la validación del contenido a través de una institución externa, en este caso fue la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED) quien dictaminó que el diplomado en cuestión era satisfactorio.</p>
Aplicación de recursos:	El contenido de dicho diplomado desde su arranque fue difundido en la plataforma de la DGCFT indicando ahí la programación, participantes, y avances que se fueron presentando en cada módulo.
Desarrollo profesional y humano:	Para que la práctica se cumpliera de manera satisfactoria se hizo uso de las instalaciones del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo, centros de cómputo, aula para la realización de Foros con capacidad para 300 personas, se incrementó la capacidad de conexión a internet para que los participantes pudieran trabajar cómodos y con el menor número de limitantes, se realizó un plan de operación y logística para atender a las personas que participaron en los foros provenientes de varios estados de la República Mexicana, brindándoles <u>hospedaje y alimentación</u> .
Salud y seguridad:	NO APLICA
Medio ambiente:	El desarrollo de este diplomado en línea de manera intrínseca considera el uso de todos los recursos tecnológicos disponibles para su implementación por lo cual reduce el consumo de recursos materiales consumibles como papel, no hay residuos contaminantes, y no requiere de traslados de personal coadyuvando a los problemas de contaminación por consumo de combustibles y de movilidad.

## XI. Nivel de madurez

Enfoque:	Para el desarrollo del diplomado se elaboró un plan bien definido, que contempla en primer lugar la definición del nombre del diplomado en cuestión, su propósito, objetivos que persigue, programa general, duración, modalidad, equipos de trabajo, módulos y contenidos, responsabilidades, y protocolos basados en la Guía Metodológica para el diseño de planes y programas de estudio, además de seguimientos y evaluaciones parciales de desarrollo. Los indicadores que manejo la práctica son de tipo de cualitativos, la revisión de tareas y avances programados son los que dieron la pauta para evaluar y medir resultados.
Implantación:	Para el desarrollo del diplomado se elaboró un plan bien definido, que contempla en primer lugar la definición del nombre del diplomado en cuestión, su propósito, objetivos que persigue, programa general, duración, modalidad, equipos de trabajo, módulos y contenidos, responsabilidades, y protocolos basados en la Guía Metodológica para el diseño de planes y programas de estudio, además de seguimientos y evaluaciones parciales de desarrollo. Los indicadores que manejo la práctica son de tipo de cualitativos, la revisión de tareas y avances programados son los que dieron la pauta para evaluar y medir resultados.
Resultados:	Para el desarrollo del diplomado se elaboró un plan bien definido, que contempla en primer lugar la definición del nombre del diplomado en cuestión, su propósito, objetivos que persigue, programa general, duración, modalidad, equipos de trabajo, módulos y contenidos, responsabilidades, y protocolos basados en la Guía Metodológica para el diseño de planes y programas de estudio, además de seguimientos y evaluaciones parciales de desarrollo. Los indicadores que manejo la práctica son de tipo de cualitativos, la revisión de tareas y avances programados son los que dieron la pauta para evaluar y medir resultados.

## XII. Gestión Educativa

Mejora Educativa:	<p>Este diplomado Mejora la calidad de la educación porque contempla la formación de recurso humano especializado en el diseño de planes y programas de estudio específicamente para la formación del y en el trabajo, atendiendo de manera particular las necesidades de cada sector, es incluyente ya que incluso personas con discapacidad moderada pueden acceder a esta formación enriqueciendo con experiencias y aportaciones vivenciales que permitan a este sector vulnerable involucrarse en estos procesos.</p> <p>Es innovadora porque en todas sus actividades promueve el uso de la tecnología como medio de comunicación primordial, uso de plataformas interactivas que permiten que la distancia no sea impedimento para lograr las metas trazadas en los equipos de trabajo.</p> <p>Los diseños de plataformas y logo del diplomado fueron hechos con animación 2D y 3D, esto para hacerlo más llamativo e interactivo para los usuarios.</p> <p>Tener planes y programas de estudio diseñados específicamente para la formación en el trabajo nos permite atender puntualmente las necesidades primordiales de cada sector que influyan directamente en su capacidad de empleabilidad, crecimiento profesional, académico y económico.</p>
Práctica Ejemplar:	Esta práctica es ejemplar porque busca alternativas de desarrollo profesional en primera

instancia al desarrollar personal altamente capacitado para el diseño de planes y programas de estudio en el área de formación para el trabajo y que da con cobertura nacional lo que permitirá que su replicación sea rápida y llegue a la mayoría de los planteles.

Una preocupación de esta institución ha sido que el personal docente tenga mejores oportunidades y que desarrolle sus capacidades individuales para sumarlas a objetivos grupales, con este Diplomado se atendieron a 24 especialidades haciendo propuestas y mejoras a los planes de estudio de cada una de ellas, promoviendo en todo momento el uso de tecnología y trabajos deliberativos tal como lo marca la Guía Metodológica y el Modelo Académico de la DGCFT.

## Planes y Programas:

El tema de diseño curricular ha sido un tema nuevo en el que todos los que conforman la estructura han aprendido, motivándoles a participar en el diseño de una especialidad ocupacional que les ofrezca una experiencia práctica en la que aplicarán los elementos legales, teóricos, conceptuales y metodológicos determinados por la DGCFT para el diseño de los planes y programas de estudio.

Los Equipos de diseño curricular que se conformaron con los participantes de los CECATI convocados, les ha ofrecido la oportunidad de trabajar colaborativamente entorno de lo académico, dándole vida a las Academias, además a Presidentes y Secretarios a poner en práctica sus habilidades de liderazgo en torno de las especialidades ocupacionales.

Esta experiencia ofrece elementos para conformar un grupo de especialistas en el tema del diseño curricular en el CIDFORT, actuando como grupo semilla que contribuya en un futuro a atender las necesidades que se tienen en los CECATI, ICAT y Escuelas Particulares de actualizar, diseñar y evaluar sus planes y programas de estudio.

El tema de diseño curricular, incluso, puede ser enriquecido para conformar una línea de investigación que retribuya a la DGCFT estrategias para fortalecer las acciones académicas que de él se desprenden.

De acuerdo a los resultados de este informe, se ha considerado ofrecer el Diplomado en la programación educativa de CIDFORT, en una segunda versión para los CECATI, retroalimentando tanto lo académico como el desarrollo técnico, para ampliar el número de docentes y directivos que logren formarse en el diseño curricular.

## Práctica:

El tema de diseño curricular ha sido un tema nuevo en el que todos los que conforman la estructura han aprendido, motivándoles a participar en el diseño de una especialidad ocupacional que les ofrezca una experiencia práctica en la que aplicarán los elementos legales, teóricos, conceptuales y metodológicos determinados por la DGCFT para el diseño de los planes y programas de estudio.

Los Equipos de diseño curricular que se conformaron con los participantes de los CECATI convocados, les ha ofrecido la oportunidad de trabajar colaborativamente entorno de lo académico, dándole vida a las Academias, además a Presidentes y Secretarios a poner en práctica sus habilidades de liderazgo en torno de las especialidades ocupacionales.

Esta experiencia ofrece elementos para conformar un grupo de especialistas en el tema del \_\_\_\_\_

Fecha: 20170718  
año mes día

Practica: 73

diseño curricular en el CIDFORT, actuando como grupo semilla que contribuya en un futuro a atender las necesidades que se tienen en los CECATI, ICAT y Escuelas Particulares de actualizar, diseñar y evaluar sus planes y programas de estudio.

El tema de diseño curricular, incluso, puede ser enriquecido para conformar una línea de investigación que retribuya a la DGCFT estrategias para fortalecer las acciones académicas que de él se desprenden.

De acuerdo a los resultados de este informe, se ha considerado ofrecer el Diplomado en la programación educativa de CIDFORT, en una segunda versión para los CECATI, retroalimentando tanto lo académico como el desarrollo técnico, para ampliar el número de docentes y directivos que logren formarse en el diseño curricular.

Productividad:

los indicadores son de tipo cualitativo, se mide por los avances parciales y la entrega de propuestas de actualización de los planes y programas de estudio de cada una de las 24 especialidades que se integraron en el diplomado.

los foros por especialidad que se celebraron son resultado de lo trabajado durante el desarrollo del diplomado.

### XIII. Resultados de la práctica

Medir Desempeño:

se atendieron a 180 personas a nivel nacional, actualizando los programas de 24 especialidades.

otro indicador fue el del número de propuestas terminadas que se le hicieron a cada una de las especialidades.

Resultados:

El diseño y desarrollo del diplomado ha significado una oportunidad de trabajar en equipo por parte de todos los involucrados en la estructura prevista, rompiendo los estancos que aísla a los integrantes de CIDFORT, concretamente: para los desarrolladores en el diseño instruccional; para el equipo técnico el ofrecer una acción formativa utilizando todas las herramientas de la plataforma Moodle; para los diseñadores de imagen por la variedad de requerimientos, que despertaron su creatividad; para los asesores al brindar el acompañamiento necesario a los participantes, acercándoles más al personal de los CECATI; y en conjunto, por la posibilidad de trabajar en un ambiente colaborativo que permite aprender de todos y enriquecer el trabajo desde diferentes puntos de vista, poniendo en práctica el trabajo deliberativo, que se promueve en el diseño de los planes y programas de estudio de la formación para el trabajo.

Los Equipos de diseño curricular que se conformaron con los participantes de los CECATI convocados, les ha ofrecido la oportunidad de trabajar colaborativamente entorno de lo académico, dándole vida a las Academias, además a Presidentes y Secretarios a poner en práctica sus habilidades de liderazgo en torno de las especialidades ocupacionales.

Los participantes del Diplomado fueron seleccionados por la Subdirección Académica, siendo

Fecha: 20170718  
año mes día

Practica: 73

un total de 124, quienes recibieron una invitación personal de parte del Director General; de los cuales se inscribieron un total de 108 (100%), pero de ellos, 26 (24.07%) no contestaron la evaluación diagnóstica; al hacer un seguimiento para identificar las causas por las que no se incorporaron activamente desde el inicio, se encontraron quienes estaban jubilados o en proceso de hacerlo, otros por situaciones de salud, falta de dominio en el uso de las tecnologías y algunos por encontrarse realizando otras actividades dentro de su plantel. A lo largo del Diplomado hay 24 participantes (22.23%) que solamente atendieron las actividades del primer módulo, contando a la fecha con 58 (53.70%) participantes activos.

De los participantes activos, se puede observar en el siguiente cuadro que la especialidad ocupacional que mayor número de participantes tiene es la de Confección Industrial de ropa con 12, y la que no reporta participantes es la de Instalaciones hidráulicas y de gas, quienes señalaron que abandonaban el diplomado por no contar con habilidades en el manejo de las tecnologías de información y comunicación.

La respuesta que se ha tenido en las actividades individuales ha sido muy nutrida, no así en las colaborativas, encontrándose como principales causas: La dispersión de los participantes en diferentes regiones del país, la imposibilidad de acordar en la agenda los días para trabajar de manera conjunta, la falta de una cultura de trabajo colaborativo, la dificultad de utilizar la tecnología para el trabajo a distancia, entre otras.

De la totalidad de participantes, 4 son SCEO incorporados a los Equipos de diseño curricular, lo que ha motivado la participación de los integrantes, sobre todo por el liderazgo que han imprimido en el desarrollo de las actividades colaborativas. También se han incorporado a estos equipos los Coordinadores de campo profesional, siendo 5 de los 10 quienes se mantienen activos; los que dejaron de participar señalaron que no conocían el programa académico de la especialidad que coordinaban, además de no contar con habilidades de liderazgo para motivar a los Equipos de diseño curricular en el que participaron. Los restantes 58 corresponden a directivos y docentes de los CECATIL

## XIV. Comentarios adicionales

Comentarios:

En el ámbito de la formación para el trabajo somos una institución líder que marca las tendencias de los procesos de construcción y definición de saberes, en este sentido en este segmento educativo no existe en la Educación Media Superior un Diplomado que aporte en la construcción de planes y programas de estudio que impactará en instituciones públicas y privadas y que a su vez incidirá en la formación de recurso humano especializado con una visión del contexto regional y altamente vinculado a las necesidades de los sectores productivos.

## Archivos Adjuntos

Archivos Adjuntos:

73-IMPRIMIBLE SESION APERTURA.docx , 73-DIAGRAMA DE FLUJO QUE REPRESENTA LA OPERACIÓN.pdf