
LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN DE LA SEP

ENTREVISTA AL ING. ESTELIO BALTAZAR CADENA

Carlos García Dávila

El presente texto recoge la entrevista realizada al Ing. Estelio Baltazar, Director General de los Centros de Capacitación de la Secretaría de Educación Pública, en marzo de 1993. El Ing. Baltazar nació en San Andrés Tuxtla, Veracruz. Es Ingeniero Químico Industrial. Desde 1963 ha desarrollado diversas actividades docentes, técnicas y administrativas en los sectores privado y público. En este último, ha desempeñado diversos cargos: Director de la Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Extractivas del Instituto Politécnico Nacional, Director de Evaluación de la Dirección General de Acreditación y Certificación y Director Técnico de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, entre otros. Desde 1989 es el titular de la Dirección General de Centros de Capacitación.

1. *En México, los Centros de Capacitación ofrecen una serie de servicios en el campo de la vinculación entre educación y trabajo. ¿Cómo caracterizaría usted a dichos Centros?*

Nuestro servicio corresponde a lo que se conoce como capacitación formal para el trabajo. En México se hace una clara diferenciación entre lo que es capacitación para el trabajo, como la que atendemos nosotros, y capacitación en el trabajo, derivada de una relación laboral entre la empresa y su trabajador. En el caso de los Centros de Capacitación, la acción educativa se sitúa fuera de esa relación laboral. En los Centros estamos

atendiendo a ese vasto universo de la gente que se está preparando para ingresar al trabajo. Si bien, no solamente estamos trabajando con la gente que se insertará al trabajo, sino que atendemos también a una población que ya se encuentra trabajando, ya sea en puestos de trabajo en empresas, o bien como autoempleados. Entonces, podemos caracterizar a los Centros de la siguiente manera: somos el servicio que está ofreciendo la Secretaría de Educación Pública a una población muy amplia para que adquiera los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desarrollar un trabajo productivo. El servicio se ofrece no solamente a la población adulta. A últimas fechas, durante la actual administración se ha abierto más este espectro, porque hemos eliminado una serie de barreras de edad y de antecedentes de preparación educativa, de tal manera que nosotros ahora recibimos a jóvenes menores de 15 años que puedan o no tener una preparación completa de primaria.

Esto se ha definido de tal manera porque en los hechos nosotros vemos que hay una gran cantidad de esta población que requiere ser preparada para participar en los mercados laborales. Por otro lado, hemos extendido también el límite de edad y atendemos a personas que están en el otro extremo: jubilados, gente de la tercera edad, etc., que siente el atractivo de acercarse a nuestros planteles para poder habilitarse en una serie de aprendizajes que le permitan complementar sus ingresos como jubilados, o bien, tener una actividad recreativa que les permita entretenerse y también generar ingresos adicionales. Este es el amplio espectro del servicio educativo que estamos proporcionando.

2. Los Centros de Capacitación tienen una trayectoria que abarca varias décadas. ¿Qué nos podría contar acerca de esto?

En este año estamos cumpliendo 30 años de haber constituido el servicio de capacitación con una mayor formalidad, aun cuando nuestros antecedentes los podemos llevar hasta

mediados del siglo pasado, cuando en nuestro país se funda lo que es nuestro antecedente formal alrededor de este tipo de servicios: las escuelas de artes y oficios, las que, después, al paso del tiempo, en algunos casos evolucionan y son el núcleo de los grandes desarrollos de la educación tecnológica en nuestro país. Pero es durante la administración del Señor Presidente Adolfo López Mateos, en la que Don Jaime Torres Bodet fue Secretario de Educación, cuando una iniciativa del Consejo Nacional Técnico de la Educación formula la creación de centros formales de capacitación. Es justamente en 1963 cuando surgen los diez primeros planteles.

Este servicio ha tenido una serie de avatares: se va integrando al paso del tiempo, se adscribe a diferentes dependencias. Hay otros centros que son también anteriores a este esfuerzo de 1963, que son los Centros de Enseñanza Ocupacional, los cuales surgen también como un esfuerzo del Gobierno de la República por generar un apoyo a la economía doméstica, básicamente orientados a la atención de la mujer. De la fusión de estos dos grandes servicios, por un lado los CECATI, y por otro los Centros de Enseñanza Ocupacional, surgen los Centros de Capacitación tal como están operando desde 1985. Es durante la administración del Señor Presidente López Portillo, cuando esta área se integra a la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, y es también en esta época donde se recibe un nuevo impulso en el desarrollo de este servicio, porque antes había crecido muy lentamente, no surgían nuevos servicios en gran cantidad, y a partir de esta época empiezan a crecer en número.

En la actualidad tenemos 197 planteles que dependen del control administrativo federal. Ahora estamos creciendo a través de organismos descentralizados de los gobiernos estatales. Esto es una modalidad muy interesante porque acerca el área de decisión de estos servicios a donde están los usuarios inmediatos. Nuestros servicios tienen una relación muy estrecha con los mercados laborales, y entonces, con la creación de los Institutos Estatales de Capacitación, la toma de decisiones se

hace en donde se encuentran los usuarios de nuestros productos educativos. A la fecha se han constituido ya siete institutos descentralizados y un total de 21 nuevos planteles. Esto nos da una idea del crecimiento tan grande que se ha tenido bajo este esquema, porque los primeros planteles que surgieron a nivel nacional fueron diez, y con estos nuevos servicios descentralizados a nivel estatal contamos, después de dos años de haber iniciado esta modalidad, con 21 nuevos planteles. Además, hay un gran interés de parte del Gobierno Federal y de los Gobiernos Estatales en que estos servicios vayan creciendo. En este momento tenemos negociaciones muy avanzadas con los estados de Guanajuato, Sonora, Veracruz, Tlaxcala y, probablemente, Guerrero, para la creación de servicios descentralizados de capacitación para el trabajo.

3. *¿Estos institutos dependen directamente del Gobierno del Estado?*

Así es. Son organismos públicos descentralizados que reciben apoyo de la Secretaría de Educación Pública, pero su administración está directamente controlada por los Gobiernos Estatales. Se firma un convenio de coordinación entre la SEP y la entidad federativa correspondiente. Después, esta entidad formaliza la concreción de este Instituto a través de un decreto de creación, ya sea del titular del Ejecutivo Estatal o del Poder Legislativo Estatal, y entonces ya se concreta a través de esta figura jurídica el establecimiento de estos Institutos. A nosotros nos da mucho gusto el interés en esta forma de trabajo. Acabo de estar de visita en Tampico, Tamaulipas, que fue el estado donde se suscribió el primer convenio, en este caso anclándonos en una organización que ya existía: el Instituto Tamaulipeco de Capacitación para el Empleo. En dicha visita pude comprobar que las nuevas unidades que han nacido bajo los auspicios de la Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado ya están atendiendo numerosas poblaciones en donde se acaban de crear.

4. *¿Esto implica que los Centros de Capacitación que ya existían pasan a formar parte de estos Institutos Estatales?*

No. Los Centros existentes siguen dependiendo de la Federación. En el caso, por ejemplo, de Tamaulipas, nosotros seguimos teniendo nuestros planteles de control administrativo federal y coexisten con los nuevos servicios descentralizados. Lo mismo le puedo decir del caso de Michoacán, en donde ya se estableció muy exitosamente y ha trabajado con mucho dinamismo el Instituto de Capacitación de Michoacán, que tiene tres unidades, adicionalmente a los planteles que nosotros tenemos allá. En este caso, una está en Ciudad Hidalgo, otra en Zitácuaro y otra más en Quiroga, y ya estamos en negociaciones para que en el presente año se puedan atender otras localidades. Pensamos que la creación y funcionamiento de los Institutos Estatales flexibiliza extraordinariamente el servicio de capacitación formal para el trabajo, porque la rigidez que de alguna manera induce la administración central, como en el caso de nosotros, que somos de control administrativo federal, se atenúan en el caso de estos servicios descentralizados de los gobiernos estatales.

5. *¿Cuál es o va a ser la relación entre Dirección General de Centros de Capacitación y los Institutos Estatales de Capacitación?*

La relación principal está dada por el aspecto normativo. La norma desde el punto de vista académico-administrativo la da justamente la Secretaría de Educación Pública a través de nosotros, ahí actuaremos como órgano normativo de estas instituciones.

6. *Actualmente, ¿cuántos centros existen?, ¿cuántas especialidades se ofrecen? y ¿cuál es la población que se atiende?*

En este momento funcionan 197 planteles. Por lo que toca a las especialidades, actualmente tenemos alrededor de 50 y

cada especialidad tiene un número variable. Nuestra oferta es de 200 diferentes cursos aproximadamente. En cuanto a la población que se está atendiendo en el último ciclo escolar, se tuvo, a *grosso modo*, una población total del orden de 216 000 alumnos-curso o alumnos-año.

7. *¿Cómo están organizados los cursos?*

En los Centros tenemos cursos que pueden ser de 80, 100, 200, 300, o 400 horas, y de acuerdo con la carga horaria estos cursos se imparten en alrededor de uno, dos, tres o cuatro meses. Nuestros cursos están estructurados de forma modular. Esto significa que el capacitando no requiere asistir a todos los cursos de una determinada especialidad ni, en la mayoría de los casos, cursarlos secuencialmente. Por ejemplo, vamos a hablar de una especialidad que tiene mucho arraigo, que es la relativa a mantenimiento automotriz. Nosotros tenemos en esta especialidad una serie de cursos, algunos que están secuenciados, por decirlo de alguna manera, y otros que están fuera de secuenciación. El único curso que deberá tomar cualquier persona que llegue con nosotros sin saber nada de mantenimiento de automóviles, pues si ya sabe algo no lo necesita, es el de “Mantenimiento preventivo del vehículo”, que es un curso de 300 horas. Si la persona ya no quiere seguir adelante y le basta con esto para ocupar un puesto de trabajo o para autoemplearse, entonces se queda solamente con este curso.

Nosotros ofrecemos un diploma, que es la certificación que en este caso otorga la Secretaría, y si la persona quiere todo el espectro completo de los diferentes cursos que incluye esa especialidad, entonces va obteniendo un diploma por cada uno de esos cursos. Además, no es obligatorio llevarlos en forma sucesiva, la persona los va tomando conforme los vaya requiriendo en su medio de trabajo. Si solamente le basta con un curso, ahí se queda. Si quiere seguir con nosotros y le interesa por su área de trabajo cuestiones de “Tren de transmisiones”,

entonces toma ese curso. Si le interesan cuestiones de “Reparación de motores diesel», toma ese curso, o si necesita “Electrónica automotriz», que es lo que actualmente está de moda, lo toma. Pero no necesita obligadamente recorrer todo el espectro de los cursos ni hacerlo de manera secuenciada. Esto le da una gran flexibilidad al servicio educativo que nosotros ofrecemos.

8. Una preocupación de los sistemas educativos, principalmente en América Latina y el Caribe, es preparar a sus habitantes -particularmente a los jóvenes- para que puedan incorporarse de manera ágil y efectiva al sistema productivo. Esto es, se está procurando lograr una relación entre educación y trabajo. ¿De qué manera se establece esta relación en los Centros de Capacitación?

Nosotros hemos trabajado, desde hace varios años en la búsqueda de estrategias formales que permitan al estudiante acercarse al mundo del trabajo. En las estructuras organizacionales de nuestros servicios se contempla una jefatura de área, a la que denominamos “Vinculación con el sector productivo”. A nivel de las estructuras de planteles está igualmente un área de vinculación con el sector productivo. Pero estas áreas tienen la limitante de que se convierten en estructuras muy adocenadas, en donde lo que debería ser un trabajo de una gran riqueza de comunicación entre ambos sectores, el productivo y el educativo, se anquilosa un poco. Entonces, hemos buscado una estructura colegiada que nos permita de una manera más ágil mantener ese vínculo, por lo que se ha creado, a nivel de cada plantel, un comité técnico consultivo de vinculación, que es un órgano colegiado, integrado por representantes del plantel y del sector productivo y de servicios, para que en esos cuerpos colegiados se promuevan esas acciones de vinculación. Nosotros hemos percibido que bajo este tipo de esquemas hay un interés compartido. Incluso, hemos tenido en algunos casos experiencias muy vivas. Haciendo refe-

rencia nuevamente a mi viaje a Tamaulipas, en Nuevo Laredo nosotros estamos trabajando con los transportistas de carga. Un viejo anhelo que siempre hemos tenido en el sector educativo es que un curso cuando no es soportado por insuficiencias que tenga el plantel dentro de sus instalaciones, pueda llevarse adelante en las instalaciones del sector productivo y de servicios. Nosotros abrimos recientemente una especialidad que es la de «Operador de tractocamiones». En este caso, una empresa que se llama Transportes de Nuevo León, que es una de las empresas más importantes en Nuevo Laredo, nos da la oportunidad de que nuestros capacitandos estén transitando constantemente entre el plantel y la empresa, y que los mismos trabajadores se conviertan, en ciertos momentos, en instructores de nuestros capacitandos. Es una experiencia muy gratificante, porque esas son de las cosas que siempre anda uno buscando para atenuar las barreras que se dan entre el medio del trabajo y el medio educativo.

9. Un elemento que resulta muy interesante en relación con este servicio es que puede definirse como una alternativa de educación no formal, pero con algunas características de sistema formal. ¿Cómo se combinan ambos aspectos en el funcionamiento de los Centros?

Sí, esa combinación se da en los Centros de Capacitación. Atendemos a núcleos de población, digamos marginados, y somos una opción justamente para los que de alguna manera son desertores del sistema educativo formal. Sin embargo, tenemos una situación muy curiosa: en la composición de la población que nosotros atendemos, tenemos mucha gente -alrededor del 40%, *grosso modo*- que ha concluido sus estudios de secundaria, pero que indudablemente por cuestiones de orden socioeconómico les es imposible continuar estudios en otros niveles, y acuden a nosotros como una opción para prepararse para un determinado puesto de trabajo. En ocasiones se preparan con nosotros, salen al mercado laboral, trabajan y adquieren un desahogo económico que les permite posteriormen-

te seguir otros estudios superiores. Pero lo que les sirvió de base fue el haberse formado con nosotros. Entonces, sí se da un poco esa combinación formal-no formal. Sin embargo, dentro de la no formalidad en la atención a este tipo de población nosotros somos una opción formal, porque la preparación que adquieren nuestros alumnos es muy rigurosa. Nuestros programas de estudio no son un conjunto de actividades improvisadas. No, están desarrolladas con mucho rigor, los alumnos necesitan cumplir con mucha formalidad el desahogo de los objetivos de aprendizaje, de tal manera que salen sólidamente preparados en una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que les permiten insertarse al mercado laboral.

10. *¿Cuáles son las principales aportaciones -en términos del país- de los Centros de Capacitación?*

Como hace 30 años fue vislumbrado por los visionarios que tuvieron la atinencia de estructurar un servicio como éste, en el que se da la oportunidad de que los cuadros que requieren la industria y los servicios tengan una preparación adecuada, esta opción sigue teniendo relevancia, sigue siendo válida. Con las adecuaciones respectivas que el tiempo y los cambios han inducido en nuestro país en esos 30 años, sigue siendo vigente el modelo. En este período, en estas tres décadas, yo diría que se ha acumulado una rica experiencia pedagógica, que hasta el momento no ha sido debidamente capitalizada. Por ejemplo, en el terreno del diseño curricular tenemos una metodología que en mi opinión es una gran aportación pedagógica de parte de este servicio de capacitación. Es un diseño que nos permite a nosotros, con base en las destrezas ocupacionales que se requieren para un determinado puesto de trabajo, estructurar los objetivos de aprendizaje para llevar adelante el perfil de una determinada ocupación, de un determinado puesto de trabajo. Esto, a mi gusto, es una de las aportaciones más importantes que tiene este servicio.

11. *¿Cuáles son las perspectivas de los Centros de Capacitación?*

La perspectiva que podemos vislumbrar nosotros para este tipo de servicios es que, como ya lo hemos venido buscando a lo largo de esta administración, los Centros se tienen que estar transformando. El tipo de perfiles que se estructuran para los puestos de trabajo están evolucionando. Podemos pensar, por ejemplo, en los puestos secretariales. Ahora la clásica máquina de escribir mecánica ha quedado de lado; y también un poco la máquina electrónica. En un puesto de trabajo que se piensa pudiera no haber evolucionado, ya se usan las microcomputadoras y hay secretarías de cierto nivel que manejan cuatro o cinco paquetes. Entonces, a esa situación nos tenemos que ir adaptando nosotros. El puesto de trabajo se va haciendo más complejo, sigue probablemente teniendo la misma categorización en la estructura general del trabajo, pero se ha hecho más complicado. Nosotros, por ejemplo, en el terreno de algunas especialidades creemos que es necesario que los capacitandos tengan un mayor dominio de ciertos aspectos. Por ejemplo, en el terreno de las máquinas y herramientas, la persona debe ser inducida a una cultura de la calidad, de la competitividad, de la productividad. Es necesario que conozcan, por ejemplo, aspectos de la metrología que les permita soportar debidamente su puesto de trabajo. Necesitan también conocer los aspectos relacionados con la calidad, pero de modo que sea una forma de cultura del trabajo, una forma de vivir en el trabajo. Lo mismo podríamos decir de la seguridad en la empresa, que es tan importante. Son formas de la cultura del trabajo que nosotros ahora estamos propiciando muy intensamente, no como cursos adicionales, sino como parte de las nuevas pautas de esa cultura del trabajo que se necesita ir imbuyendo en nuestros capacitandos.

12. Como última pregunta, ¿cuáles son en su opinión los principales retos a vencer para el desarrollo de los Centros de Capacitación?

Uno de estos retos es la actualización de nuestros docentes. Es necesario que mantengan una comunicación muy estrecha con el medio laboral para que nos vayamos adaptando a las necesidades de este medio. La capacitación para el trabajo no puede ser un servicio educativo que esté de espaldas a los mercados laborales, en donde se van a desempeñar sus productos educativos. Entonces, necesitamos tener una comunicación permanente entre el medio nuestro y la empresa, y eso hacerlo fundamentalmente a través de nuestros instructores, nuestros docentes. Y ellos también, en el medio de trabajo, que en algunos casos tiene ritmos de cambio extraordinariamente acelerados, tienen que conocer y vivir esas nuevas pautas en la cultura del trabajo, tales como la calidad y el «justo a tiempo». De esta manera, los instructores podrán ser ellos mismos un vector de transferencia para el capacitando, y que éste a su vez lleve las pautas al medio laboral. Entonces, para nosotros este es uno de los grandes retos. El otro es que en esa interacción entre el sector educativo y el sector productivo nosotros tengamos facilidades de acceso para suplir las insuficiencias que tiene el sector educativo. No es posible que nosotros vayamos consiguiendo un equipamiento similar al que se va presentando en el sector productivo y de servicios. Esa carrera la perdemos nosotros, por las formas en que el sector educativo se va equipando, por sus pautas, su protocolo.

Es necesario que cuando nosotros no podamos en el medio educativo tener acceso a esas facilidades de equipamiento, se nos abran las puertas en el sector productivo y de servicios. El caso que he contado acerca de los transportistas de carga en el norte del país, es un ejemplo vivo de lo que nosotros quisiéramos que se extendiera ampliamente en todas las especialidades, en todos los cursos que ofrecemos en las diferentes ramas de la actividad económica. Yo creo que cuando esto lo tuviéramos funcionando de una manera fluida, sin tropiezos, en todo

el país, el éxito que tendríamos en nuestro trabajo sería extraordinario, y el primer beneficiado sería el empresario, porque los procesos de adaptación final del trabajador al medio laboral ya los tendríamos recorridos durante la formación que estamos llevando, donde se puede ir colocando al capacitando en el conocimiento de los valores propios de la empresa, de las pautas propias de la empresa, y ya incorporándolo de alguna manera para que al concluir su formación pueda llevárselo a trabajar con ellos.