

**Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.**

**2024**

## **INFORME REGIÓN CENTRO**



- **CDMX**
- **Hidalgo**
- **México**

- **Morelos**
- **Puebla**
- **Tlaxcala**



## ÍNDICE

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. PRESENTACIÓN                                                            | 4  |
| I. JUSTIFICACIÓN                                                           | 5  |
| II. OBJETIVOS                                                              | 6  |
| III. ESTRATEGIA DE TRABAJO                                                 | 6  |
| 2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS                                    | 10 |
| I. Datos generales                                                         | 10 |
| a. Participación por estado                                                | 10 |
| b. Especialidades con mayor participación en la región                     | 12 |
| c. Participación en cuanto sexo                                            | 13 |
| II. Perfil institucional del docente                                       | 13 |
| a. Nivel máximo de estudios                                                | 13 |
| b. Antigüedad laboral                                                      | 14 |
| c. Antigüedad como docente                                                 | 15 |
| d. Participación en la actualización, capacitación y/o formación           | 15 |
| e. Modalidad de tu preferencia                                             | 16 |
| III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y/o formación | 16 |
| a. Habilidades docentes                                                    | 17 |
| b. Habilidades digitales                                                   | 17 |
| c. Técnico – disciplinar                                                   | 19 |
| d. Habilidades socioemocionales                                            | 19 |
| e. Investigación educativa                                                 | 20 |
| f. Educación inclusiva                                                     | 21 |
| g. Evaluación y certificación                                              | 22 |
| 3. CONCLUSIONES                                                            | 24 |
| 4. ANEXOS                                                                  | 29 |
| 5. REFERENTES                                                              | 36 |
| 6. DIRECTORIO                                                              | 37 |
| 7. CREDITOS                                                                | 38 |

## 1. PRESENTACIÓN

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) a través del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), presenta el informe regional de resultados que se obtuvo a través del diagnóstico participativo para el personal docente de la DGCFT, para ello se aplicó la encuesta a través de Microsoft Forms, la cual estuvo disponible del 8 de mayo al 10 de junio del 2024, cuyo propósito se basa en la detección de necesidades de actualización, capacitación y/o formación, en la cual se busca clasificar, agrupar y ordenar la información que servirá como referente para el diseño de acciones de formación y desarrollo profesional, a fin de fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias en la realización de sus tareas, así como el fortalecimiento de sus conocimientos en cuanto a su puesto de trabajo.

Dicho diagnóstico atiende el art. 90 de la Ley General de Educación en su sexto fin, “Promover su formación, capacitación y actualización de acuerdo con su evaluación diagnóstica y en el ámbito donde desarrolla su labor”, además de coadyuvar al cumplimiento del mecanismo 5. “*Formación continua en la Trayectoria docente*” establecido en el Modelo de Desarrollo Profesional Docente de la Formación para el Trabajo, el cual busca una formación continua que permita la adquisición, actualización y ampliación de conocimientos, habilidades y actitudes para fortalecer tanto el crecimiento personal como profesional del docente (DGCFT, 2024).

Por lo anterior los resultados obtenidos son presentados a través de este informe el cual está conformado por la justificación, objetivo general, objetivos específicos, estrategia de trabajo, resultados, análisis y conclusiones, con ello se busca identificar el estado actual respecto a las necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal docente de la DGCFT, con miras a una formación continua que conlleve a reforzar las competencias profesionales para un mejor desempeño en su quehacer cotidiano.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

Para este diagnóstico se contó con la participación de 1,855 docentes de los cuales 665 son pertenecientes a la región Centro, la cual está conformada por los estados de: Ciudad de México, Hidalgo, México, Morelos, Puebla y Tlaxcala.

## I. JUSTIFICACIÓN

Dentro de las orientaciones y líneas de acción de la política educativa nacional para revalorizar a los docentes, se encuentra fortalecer su desarrollo y superación profesional mediante la actualización, capacitación y formación, que atienda de manera pertinente y suficiente las necesidades y posibilitar al docente el desarrollo de competencias, que respondan a las exigencias cada vez más complejas de su función; para ello la detección de necesidades es la etapa inicial del proceso de capacitación, permite contar con un análisis de las necesidades en las que se encuentra el personal docente de la DGCFT, identificando aquellas áreas de oportunidad en el desarrollo profesional que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales de los docentes, con esta estrategia se busca reconocer aquellos aspectos del desempeño profesional en los que se presenten áreas de oportunidad o considera relevante para su labor diaria y por lo tanto, el diseño y elaboración de programas de formación por parte del área correspondiente.

Conforme a lo establecido en el Modelo de Desarrollo Profesional Docente de la Formación para el Trabajo en el mecanismo 5. *Formación continua en la trayectoria docente*, se pretende favorecer a la formación continua, para lo cual los resultados obtenidos en la encuesta, serán el punto de partida para el diseño de acciones encaminadas al cumplimiento de las exigencias de una estrategia que contribuyan a la formación integral del docente, las cuales sean flexibles, contextualizadas y sobre todo que contribuyan a la búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y de diálogo.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

## II. OBJETIVOS

### Objetivo general

Detectar necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal docente de la DGCFT, a través de un diagnóstico participativo, el cual permita diseñar y ofertar acciones formativas pertinentes hacia la formación profesional.

### Objetivos específicos

- Aplicar una encuesta al personal con funciones docentes de la DGCFT, que permita detectar necesidades de actualización, capacitación y formación profesional.
- Analizar los resultados obtenidos de la encuesta, que coadyuven en la definición de acciones formativas acordes a las necesidades del personal con funciones docentes.
- Definir temáticas de actualización, capacitación y formación del personal con funciones docentes, a fin de brindar acciones formativas pertinentes.
- Diseñar e impartir acciones formativas en sus distintas modalidades que sean pertinentes y favorezcan el quehacer cotidiano del personal con funciones docentes.

## III. ESTRATEGIA DE TRABAJO

El Diagnóstico de Necesidades de actualización, capacitación y formación para el personal docente de la DGCFT 2024, se realizó desde un enfoque participativo con un análisis cuantitativo y cualitativo, siendo este un proceso dinámico y flexible, el cual ha permitido identificar las insuficiencias o áreas de

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

oportunidad respecto a conocimientos, habilidades y actitudes, por ello será necesario brindar y/o reforzar con herramientas que permitan la resolución de problemas dentro de su contexto, que son necesariamente un punto de atención para la formación profesional, es por ello que para este diagnóstico se han considerado tres fases: Investigación, aplicación y socialización.

Con lo que respecta a la primera fase se definieron los objetivos, los sujetos y objetos de estudio, posteriormente realizar la revisión documental para la definición del instrumento y así estar en condiciones de determinar la estrategia de socialización, aplicación y recolección de la información.

En la segunda fase se realizó la aplicación de la encuesta, la cual se compartió a través del correo electrónico a todo el personal docente de la DGCFT que estuvo disponible por cuatro semanas; una vez obtenidos los datos se recopilaron para continuar con la interpretación y análisis de los resultados.

Finalmente, la fase de exposición, la cual forma parte final del desarrollo del informe de resultados de las cinco regiones (Centro, Occidente, Noreste, Noroeste y Sur sureste), en los cuales se sistematizó y organizó la información a través de gráficos acompañada de narrativas que permitieron una descripción de los resultados, implicaciones y conclusiones.

Una vez concluidos los cinco informes se socializarán con la comunidad de la DGCFT, la cual será un referente para el diseño e impartición de acciones formativas encaminadas a las necesidades de los docentes de nuestro subsistema.

## **Participantes**

El diagnóstico ha permitido identificar el estado actual sobre la práctica de los docentes centrados en los ejes de formación: habilidades docentes, habilidades digitales, habilidades socioemocionales, técnico – disciplinar, investigación educativa y educación inclusiva.

Con respecto a la participación de la población docente consultada, fue de un total de 1,855 personas, la aportación de respuestas por Región, fueron las siguientes: Noroeste 288; Noreste 287; Centro 665; Occidente 373; y Sur Sureste 242.

**Encuesta**

La encuesta fue elaborada en el área de investigación y capacitación del CIDFORT, y aplicada a través de Microsoft Forms, dirigida al personal con funciones docentes de la DGCFT, está compuesta por dos fases de análisis: I. Datos generales y II. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación; cabe mencionar que para la fase dos se consideraron seis ejes de formación, habilidades docentes, habilidades digitales, técnico-disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa y educación inclusiva, así como un apartado relacionado con el proceso de capacitación con fines de certificación para la difusión de la encuesta, se utilizaron las redes sociales tanto de la DGCFT como del CIDFORT y por medio del correo electrónico institucional, la cual estuvo disponible del 8 de mayo al 10 de junio del 2024. A continuación, se presentan las etapas de desarrollo del diagnóstico indicando la etapa, periodo y producto.

| <b>Tabla 1</b><br>Etapas de desarrollo del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT 2024. |               |                    |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------|---------------------|
| <b>ID</b>                                                                                                                                               | <b>Etapas</b> | <b>Periodo</b>     | <b>Producto</b>     |
| 1                                                                                                                                                       | Planeación    | Marzo – abril 2024 | Encuesta en MS Word |

|   |                             |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Diseño y difusión           | <p>Abril – mayo 2024</p> <p>Mayo 2024</p>                                         | <p>Recolección de datos:<br/>Diagnóstico de Necesidades (véase anexo 1)</p> <p>Banner de difusión en página web<br/>Diagnóstico de Necesidades (véase anexo 2)<br/>5 formularios en MS Forms (uno por región) (véase anexo 3)</p> |
| 3 | Análisis de resultados      | <p>Junio – agosto 2025</p> <p>Agosto/<br/>septiembre 2025</p> <p>Octubre 2025</p> | <p>Análisis de resultados y elaboración de gráficas.</p> <p>Elaboración de informe de resultados (5 informes uno por región)</p> <p>Revisión de informe final</p>                                                                 |
| 4 | Socialización de resultados | Marzo 2026                                                                        | Informe en plataformas                                                                                                                                                                                                            |

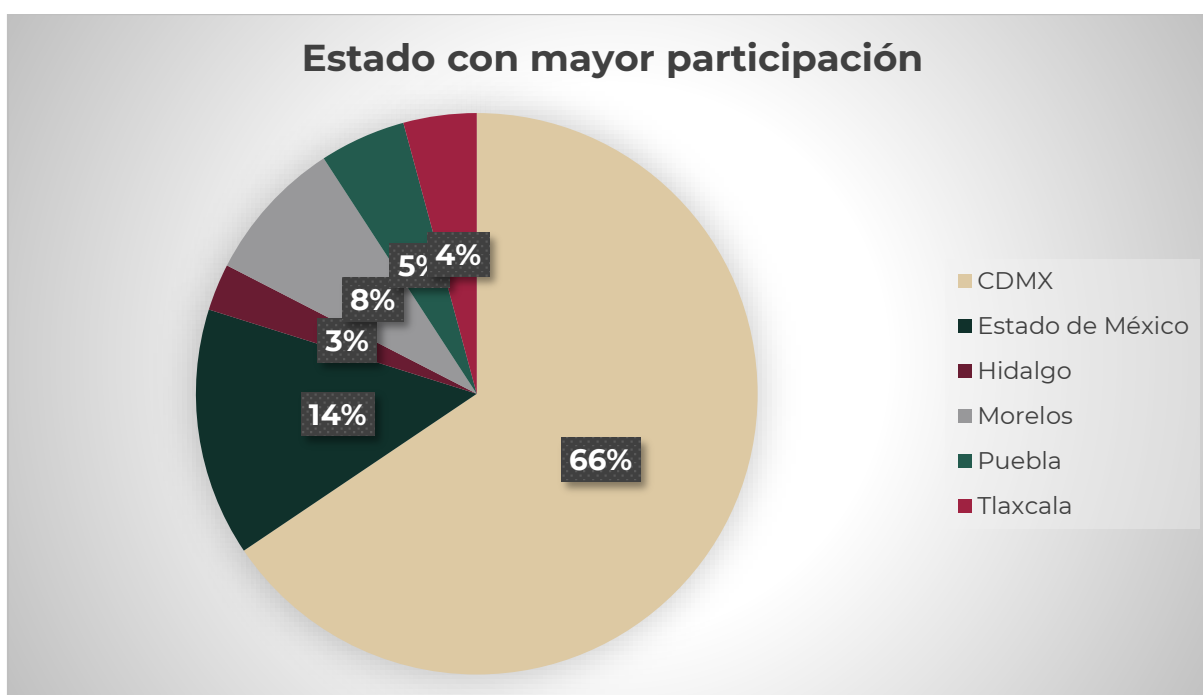
## 2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### I. Datos generales

El presente informe muestra los resultados correspondientes a la región centro la cual está conformada por los siguientes estados: Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Puebla y Tlaxcala, en la cual se contó con una participación de **665** docentes de los **1,005** que forman parte los 53 planteles de esta región.

#### a. Participación por estado

El estado con mayor participación fue la **Ciudad de México** (CDMX), con **436** (66%) intervenciones, esto debido a que cuenta con el mayor número de centros de formación con **32 planteles**, en segundo lugar, se ubica el **Estado de México** con **95** (14%) participaciones, y el estado con menor participación fue el estado de **Hidalgo** con la participación de **18** (3%) docentes.



Gráfica 1: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la siguiente tabla se puede observar la participación que se tuvo por plantel en los seis estados que conforman la región, el **CECATI 3** fue el plantel con mayor participación (**28**), seguido del **CECATI 162** con **24** participaciones y **CECATI 57** con **23**, cabe mencionar que únicamente el **CECATI 55** fue el plantel que no tuvo participación por parte de su personal docente en este diagnóstico.

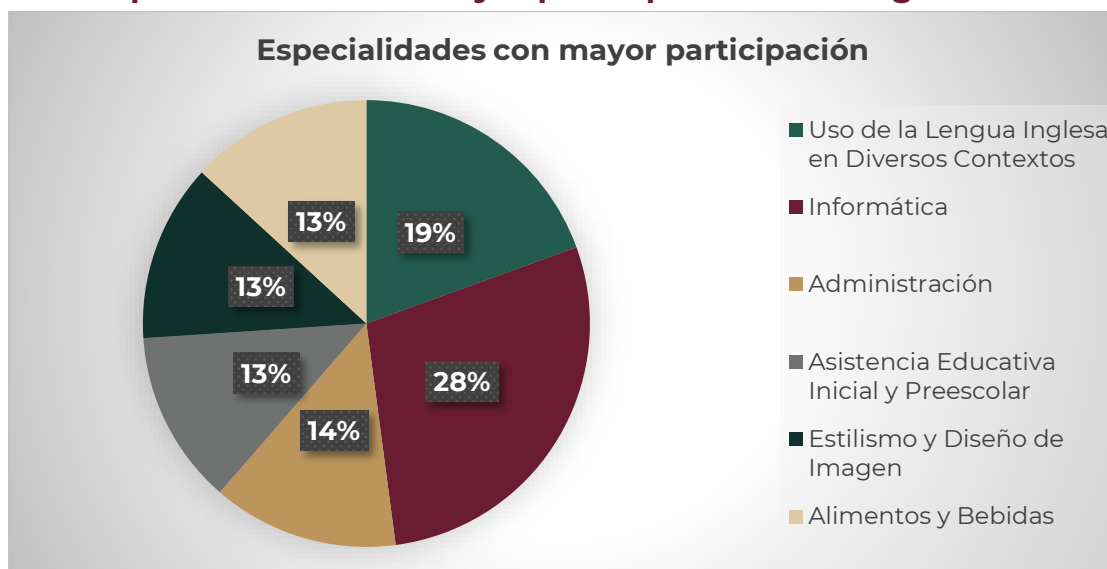
| REGIÓN | ESTADO           | PLANTEL                 | PARTICIPACIÓN |
|--------|------------------|-------------------------|---------------|
| CENTRO | CIUDAD DE MÉXICO | CECATI 001              | 19            |
|        |                  | CECATI 002              | 17            |
|        |                  | CECATI 003              | 28            |
|        |                  | CECATI 004              | 3             |
|        |                  | CECATI 011              | 10            |
|        |                  | CECATI 012              | 17            |
|        |                  | CECATI 013              | 22            |
|        |                  | CECATI 014              | 14            |
|        |                  | CECATI 025              | 17            |
|        |                  | CECATI 058              | 13            |
|        |                  | CECATI 066              | 12            |
|        |                  | CECATI 073              | 10            |
|        |                  | CECATI 074              | 19            |
|        |                  | CECATI 075              | 16            |
|        |                  | CECATI 099              | 11            |
|        |                  | CECATI 108              | 9             |
|        |                  | CECATI 127              | 14            |
|        |                  | CECATI 128              | 14            |
|        |                  | CECATI 152              | 11            |
|        |                  | CECATI 153              | 2             |
|        |                  | CECATI 155              | 10            |
|        |                  | CECATI 156              | 18            |
|        |                  | CECATI 157              | 13            |
|        |                  | CECATI 158              | 9             |
|        |                  | CECATI 162              | 24            |
|        |                  | CECATI 167              | 11            |
|        |                  | CECATI 171              | 20            |
|        |                  | CECATI 173              | 14            |
|        |                  | CECATI 176              | 9             |
|        |                  | CECATI 187              | 8             |
|        |                  | CECATI 188              | 9             |
|        |                  | CECATI 194              | 11            |
|        |                  | Área Central            | 1             |
|        |                  | Subdirección/Asistencia | 1             |
|        |                  | CECATI 037              | 11            |
|        |                  | CECATI 065              | 14            |
|        |                  | CECATI 090              | 18            |
|        |                  | CECATI 107              | 17            |

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

|  |                  |            |    |
|--|------------------|------------|----|
|  | ESTADO DE MÉXICO | CECATI 115 | 10 |
|  |                  | CECATI 135 | 9  |
|  |                  | CECATI 196 | 16 |
|  | HIDALGO          | CECATI 047 | 4  |
|  |                  | CECATI 055 | 0  |
|  |                  | CECATI 114 | 2  |
|  |                  | CECATI 123 | 7  |
|  |                  | CECATI 201 | 3  |
|  |                  | CIDFORT    | 2  |
|  | MORELOS          | CECATI 057 | 23 |
|  |                  | CECATI 100 | 19 |
|  |                  | CECATI 147 | 13 |
|  | PUEBLA           | CECATI 008 | 8  |
|  |                  | CECATI 018 | 16 |
|  |                  | CECATI 139 | 9  |
|  | TLAXCALA         | CECATI 029 | 20 |
|  |                  | CECATI 046 | 5  |
|  |                  | CECATI 082 | 3  |

Tabla 2. Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

#### b. Especialidades con mayor participación en la región



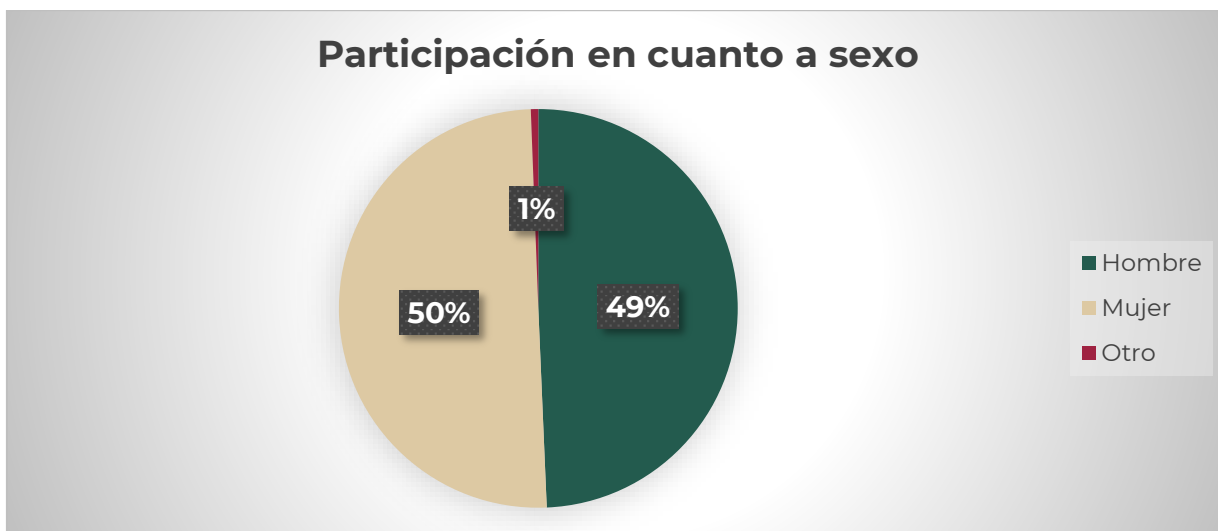
Gráfica 2: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Las especialidades con mayor participación como se puede observar en la gráfica 2 fueron en primer lugar **informática** con 95 (28%) participaciones, seguido de **uso de la lengua inglesa en diversos contextos** con la participación de 65 (19%) docentes, en tercer lugar, **administración** con 45 (14%), mientras que con un 13% se encuentran **asistencia educativa inicial y preescolar**, **estilismo y diseño de imagen** y finalmente **alimentos y bebidas** con 42, 43 y 44 participaciones respectivamente.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

### c. Participación en cuanto sexo

En la siguiente gráfica se presenta la participación en cuanto a sexo en donde de las 665 participaciones que se tuvieron en la región centro **333** (50%) docentes son mujeres, **328** (49%) son hombres y **4** (1%) pertenecen al sexo otro.



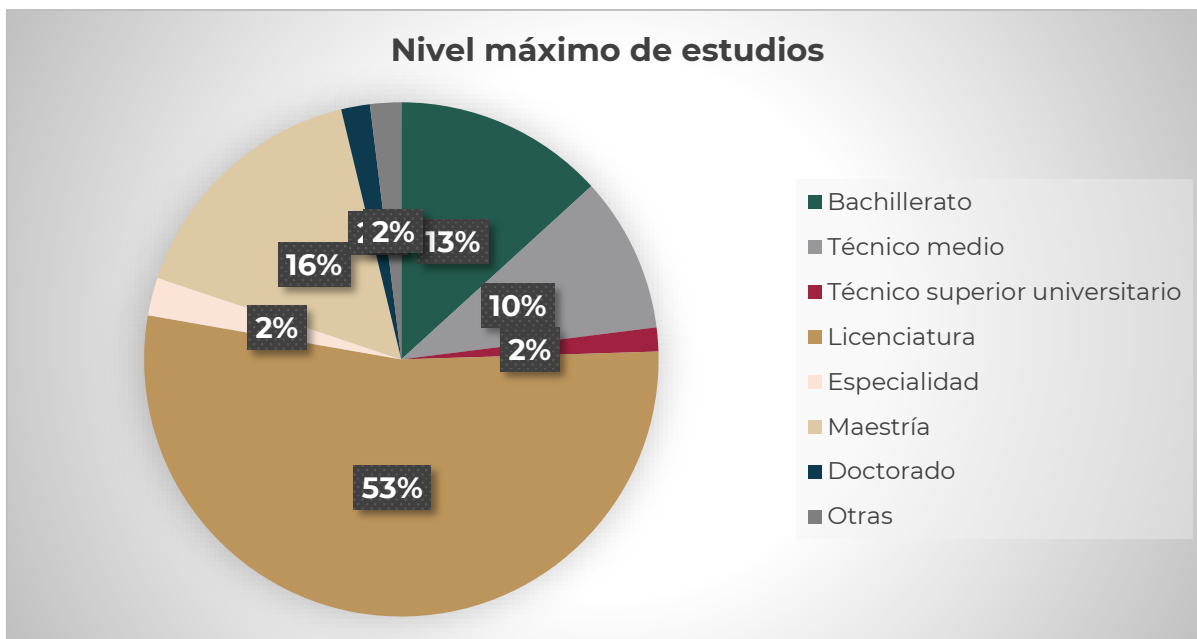
Gráfica 3: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

## II. Perfil institucional del docente

En esta segunda fase del documento, abordamos datos correspondientes al perfil institucional del docente, iniciando con el nivel máximo de estudios.

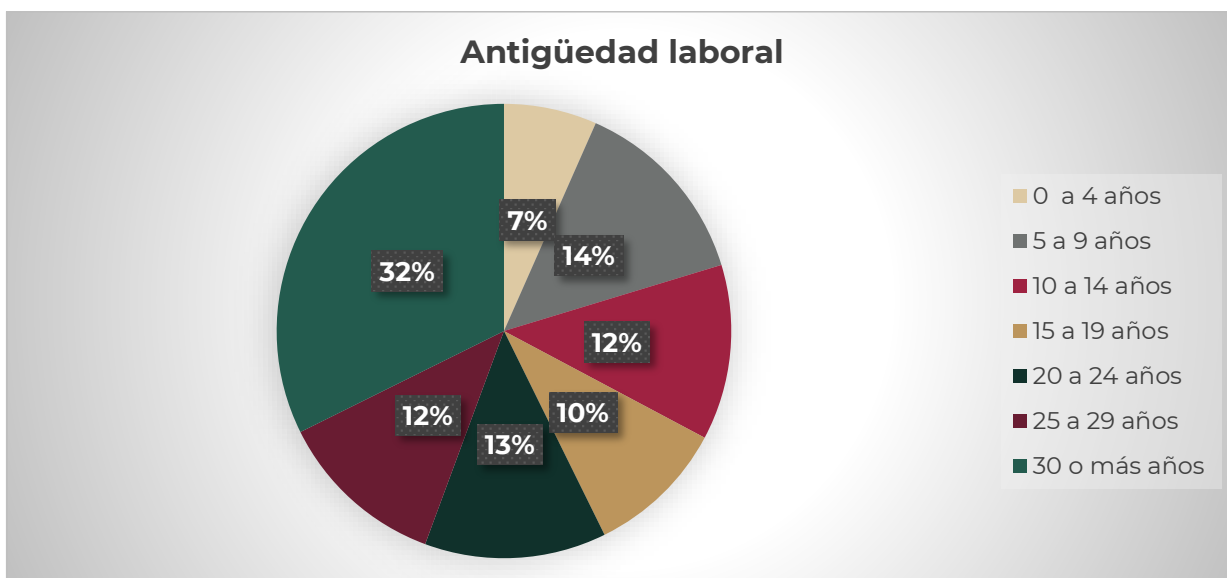
### a. Nivel máximo de estudios

Con lo que respecta al nivel máximo de estudios (concluidos) **354** (53%) docentes tienen como nivel máximo de estudios **licenciatura**, mientras que el segundo lugar con **107** (16%) docentes tiene el grado de **maestría**; en contraste con lo anterior los niveles de estudio que presentan menor participación son: **doctorado** con **12** (2%) docentes y **10** (2%) como **técnico superior universitario**.



Gráfica 4: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

## b. Antigüedad laboral

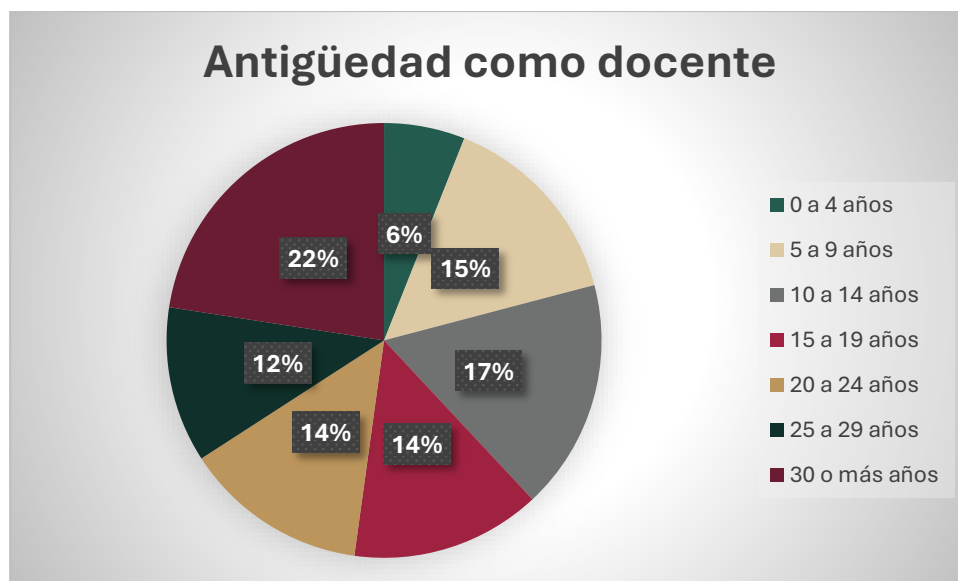


Gráfica 5: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 5 se puede observar la antigüedad laboral que presentan los docentes que han participado en el diagnóstico; **215** (32%) docentes tienen **30 o más años de servicio**, seguido de **91** (14%) docentes que cuentan con **5 a 9 años** de experiencia, por lo contrario, el rango de antigüedad laboral que presenta menor número es de **0 a 4 años** con (7%).

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

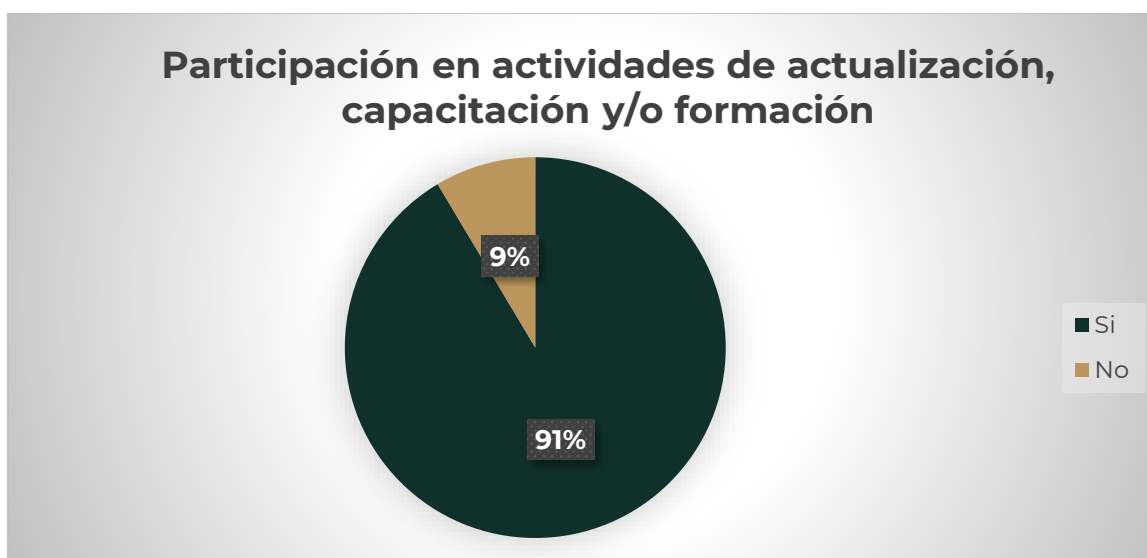
### c. Antigüedad como docente



Gráfica 6: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Una vez analizada la antigüedad laboral, ahora bien, con lo que respecta a antigüedad como docente se puede observar en la gráfica 6, que el rango de **30 años o más** lo ocupan **150 (22%) docentes**, mientras que en segundo lugar se encuentra de **10 a 14 años** con **114 (17%) docentes**, en caso contrario **40 docentes (6%)** cuentan con antigüedad como docente de **0 a 4 años**.

### d. Participación en la actualización, capacitación y/o formación

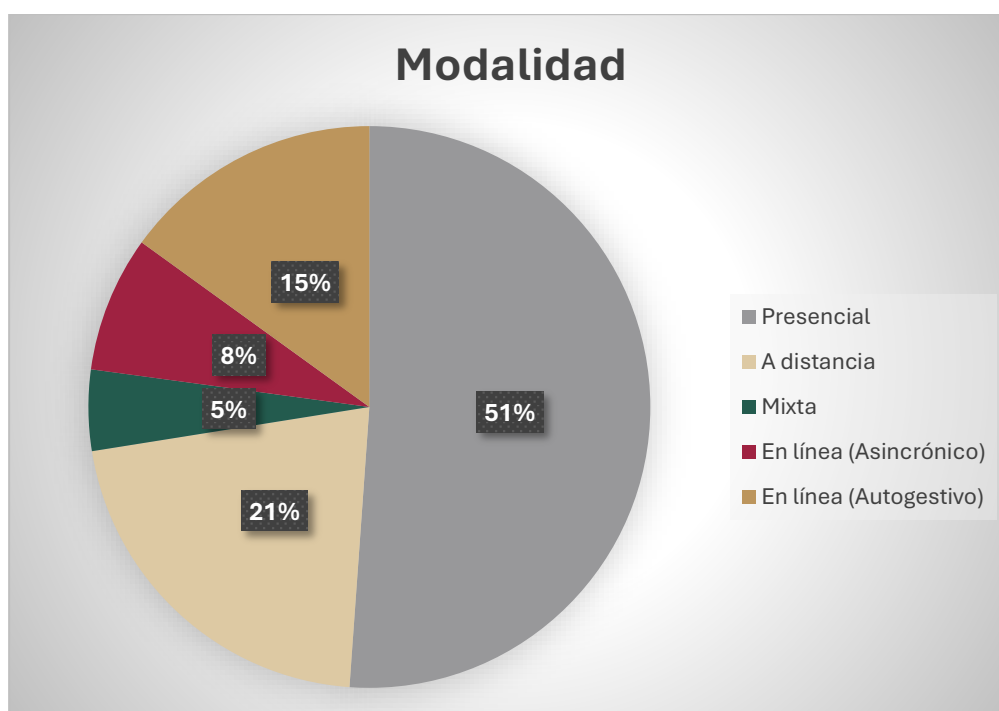


Gráfica 7: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

Respecto a identificar si han participado en alguna actividad de actualización, capacitación y/o formación postpandemia, se puede observar en la gráfica 7, que **608** (91%) docentes si la han tenido, mientras que **57** (9%) docentes no han participado.

#### e. Modalidad de tu preferencia



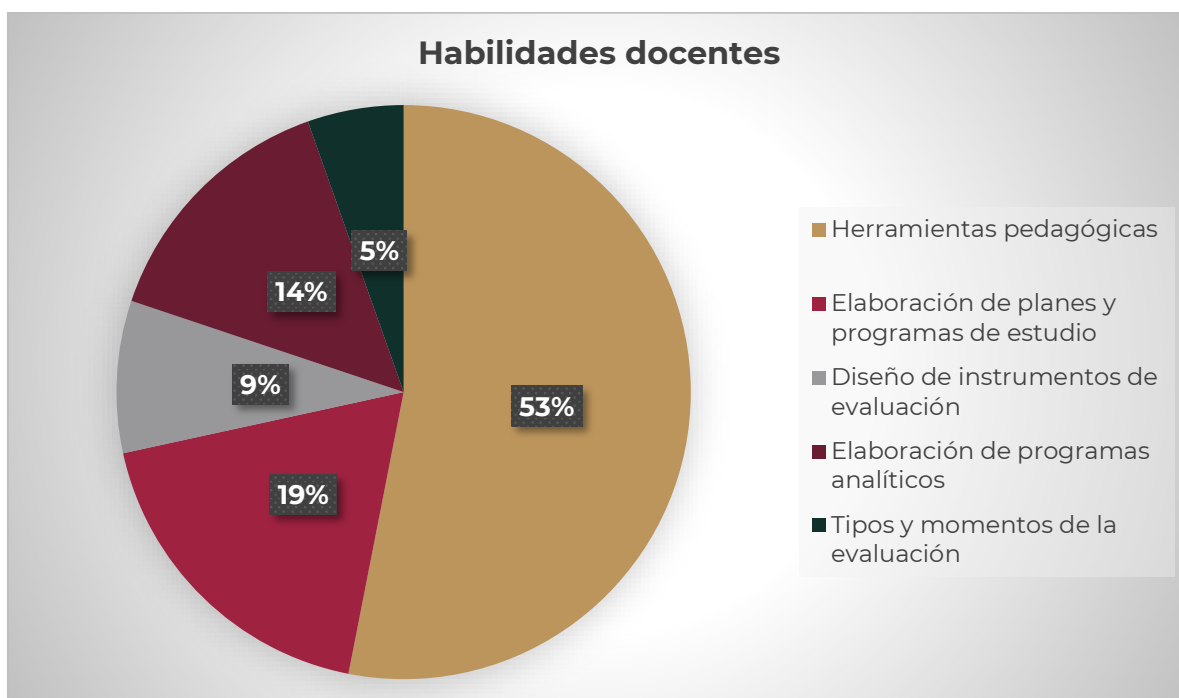
Gráfica 8: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Como se puede observar en la gráfica 8, **340** (51%) docentes prefieren la modalidad **presencial**, mientras que **142** (21%) prefieren la modalidad **a distancia** y la de menor preferencia es la **mixta** en donde únicamente **31** (5%) docentes optan por este esquema.

### III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y/o formación

Para la tercera etapa de análisis de este diagnóstico se va a observar los ejes de formación entre los que se encuentran: habilidades docentes, habilidades digitales, técnico-disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa y educación inclusiva, identificando las temáticas predominantes por eje.

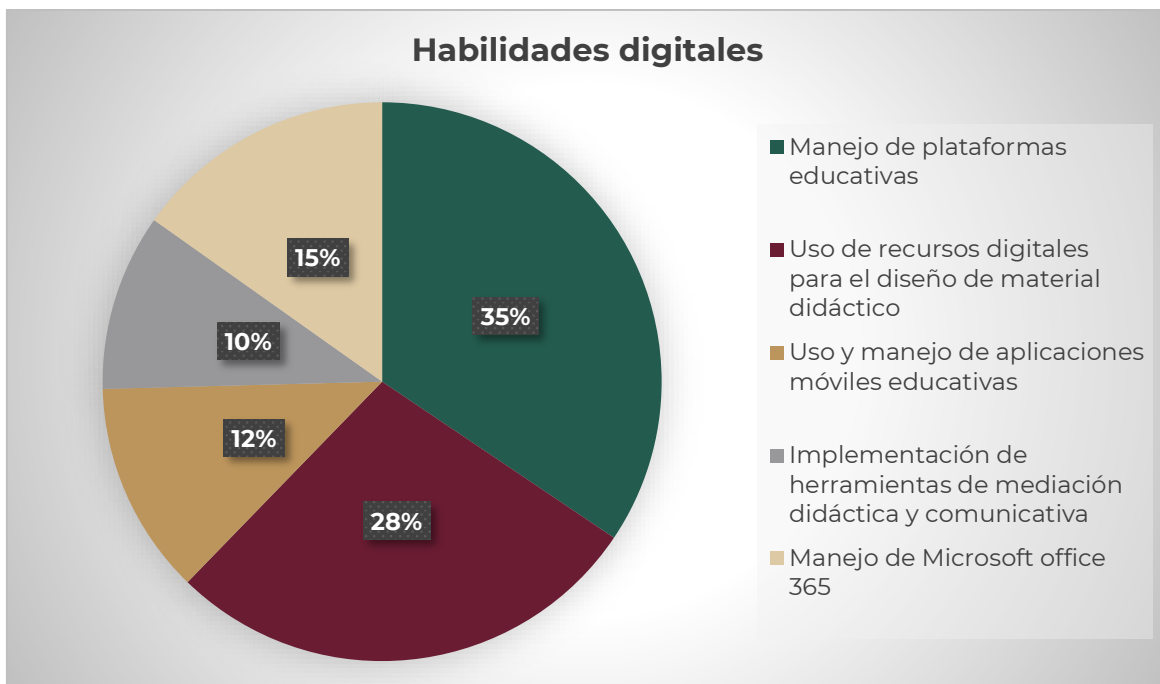
### a. Habilidades docentes



Gráfica 9: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Como se puede observar en la gráfica 9, con respecto al eje de las habilidades docentes, podemos visualizar que para los docentes que participaron en este diagnóstico las temáticas fueron de alta importancia destacando **herramientas pedagógicas** en donde **353** (53%) **docentes lo indicaron como prioridad, en segundo lugar, se encuentra Elaboración de planes y programas de estudio** con **123** (19%) participaciones, seguido de **Elaboración de programas analíticos** con **96** (14%) participantes, subsecuentemente tenemos a **Diseño de instrumentos de evaluación** con **57** (9%) y **Tipos y momentos de la evaluación** con **36** (5%).

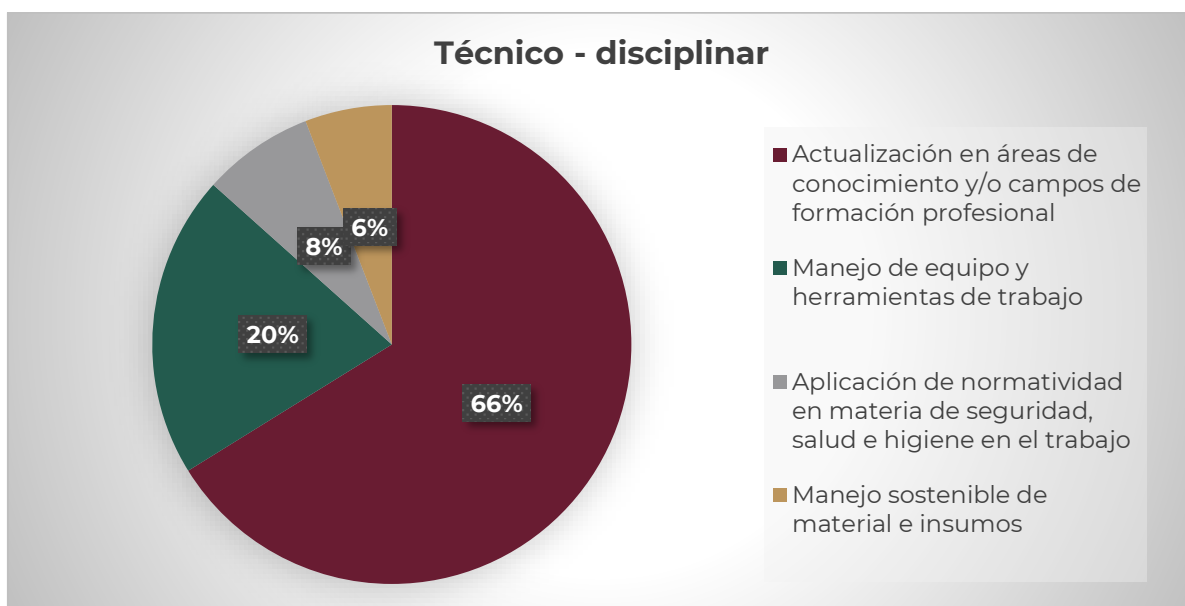
### b. Habilidades digitales



Gráfica 10: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Otro eje importante que destacar es el de habilidades digitales, como se puede observar en la gráfica 10, la temática de mayor interés es **Manejo de plataformas educativas** con **229** (35%) participaciones, seguido de **uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico** con **185** (28%) participaciones, en tercer lugar se ubica **Manejo de Microsoft office 365** con **101** (15%) participaciones, posteriormente se encuentra el **Uso y manejo de aplicaciones móviles educativas** con **82** (12%) y finalmente **Implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa** con **68** (10%) participaciones.

### c. Técnico – disciplinar

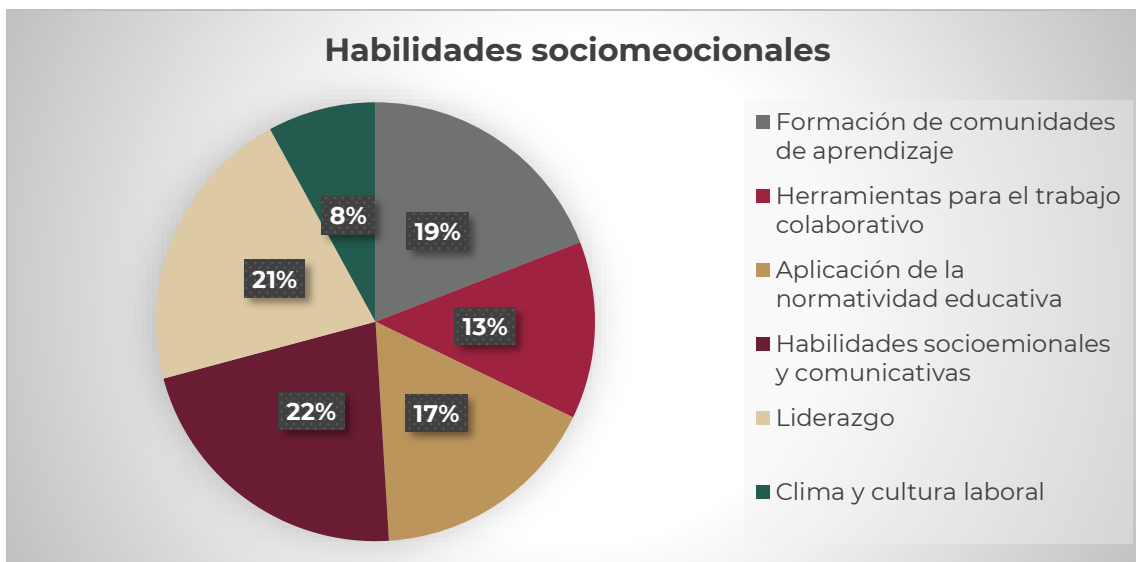


Gráfica 11: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT

Con respecto al eje Técnico-disciplinar se puede observar en la gráfica 11, las temáticas que son de alta importancia en donde **440** (66%) docentes, seleccionaron con prioridad la **Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional**, seguido de **Manejo de equipo y herramientas de trabajo con 136** (20%) participaciones, mientras que **50** (8%) docentes consideraron que la temática de prioridad es **Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo**, finalmente **39** (6%) docentes seleccionaron **Manejo sostenible de material e insumos**.

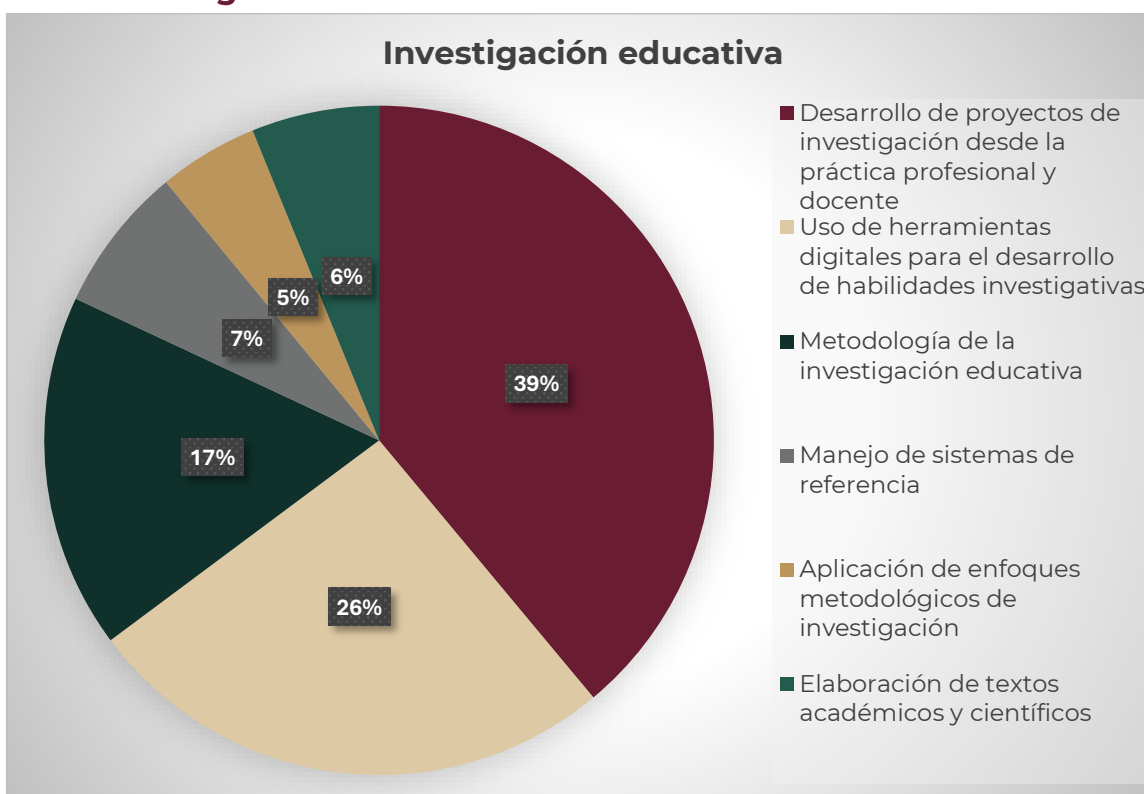
### d. Habilidades socioemocionales

Continuando con el análisis de los ejes de formación corresponde a las habilidades socioemocionales, la temática de mayor prioridad es **Habilidades socioemocionales y comunicativas con 145** (22%) participaciones, seguido de **liderazgo con 141** (21%) participaciones, en tercer lugar, con **127** (19%) participaciones **Formación de comunidades de aprendizaje**, posteriormente **Aplicación de la normatividad educativa con 112** (17%) participaciones, en quinto lugar se encuentra la temática de **Herramientas para el trabajo colaborativo con 87** (13%) participaciones y por último la temática de menor prioridad es **Clima y cultura laboral con 53** (8%) participaciones.



Gráfica 12: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

#### e. Investigación educativa



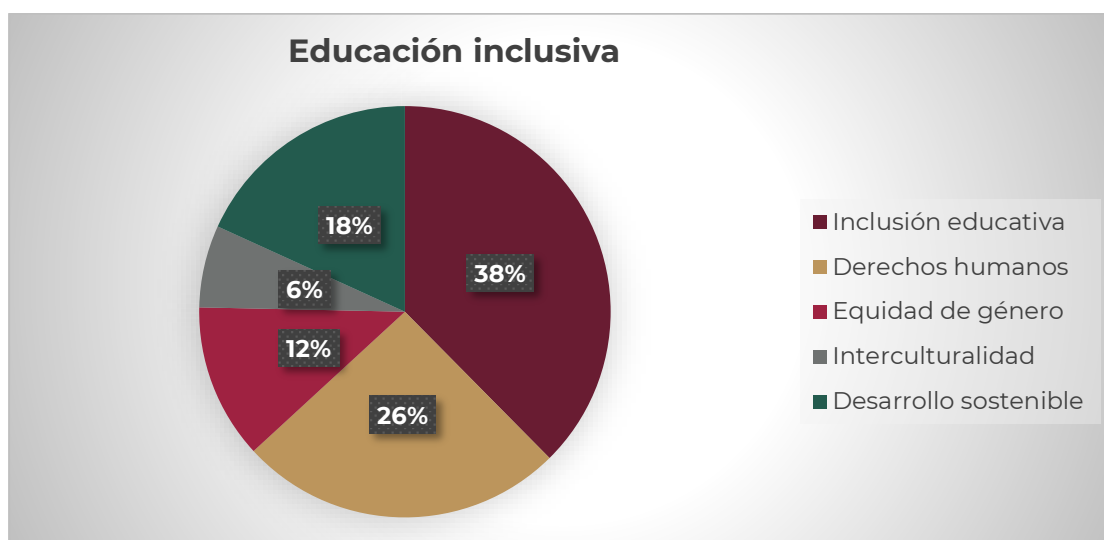
Gráfica 13: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

El siguiente eje de análisis corresponde a la investigación educativa, en la gráfica anterior se puede observar que el tema de alto interés para los docentes, es el **Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente** con **259** (39%) participaciones, seguida del **Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas** con la participación de **172** (26%) docentes, mientras que

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

**114** (17%) docentes consideraron a la **Metodología de la investigación educativa** como temática de prioridad, en cuarto lugar, se encuentra **Manejo de sistemas de referencia** con **47** (7%) participaciones, seguido de **Elaboración de textos académicos y científicos** con **41** (6%) y finalmente **Aplicación de enfoques metodológicos de investigación** con la participación de **32** (5%) docentes.

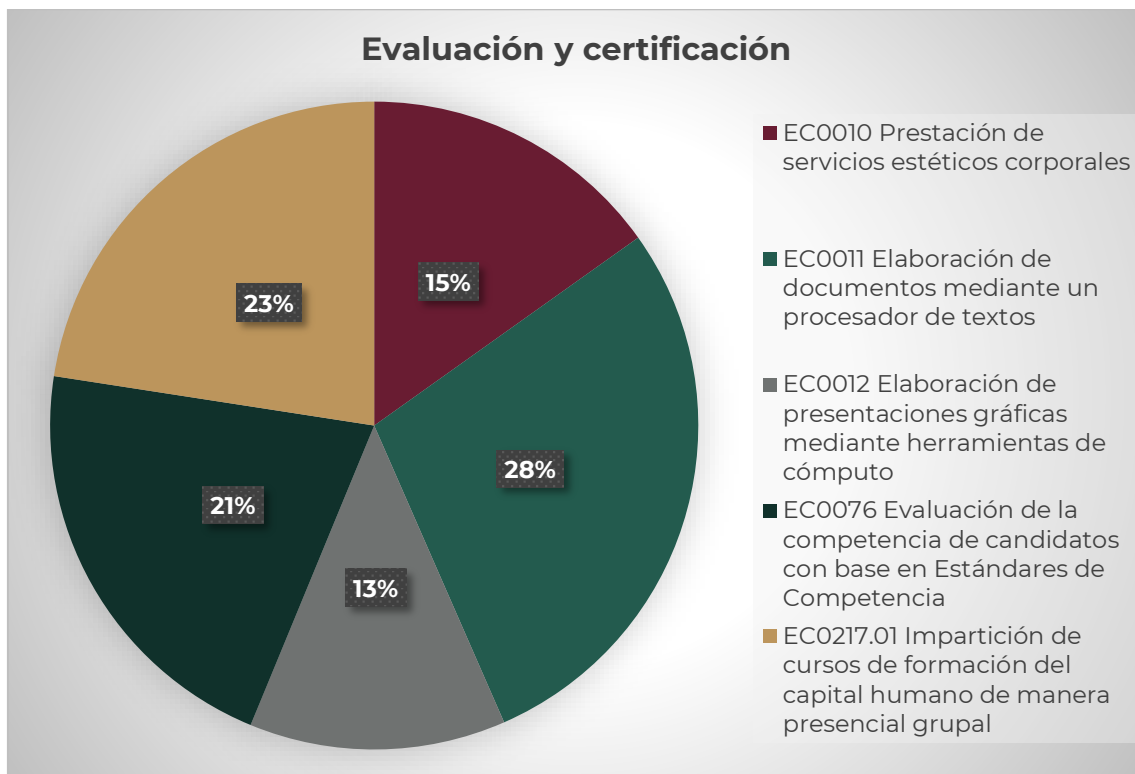
#### f. Educación inclusiva



Gráfica 14: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

El siguiente eje de análisis es educación inclusiva, en la cual la temática con mayor prioridad se encuentra justamente **Inclusión Educativa** como primera opción con la participación de **250** (38%) docentes, en seguida se ubica **Derechos humanos** con **170** (26%), en tercer lugar, **Desarrollo sostenible** con la participación de **121** (18%) docentes, **el siguiente lugar lo ocupa Equidad de género** con **81** (12%) participaciones y por último **43** (6%) docentes consideraron como temática de prioridad la **Interculturalidad**.

## g. Evaluación y certificación



Gráfica 15: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Para el caso de evaluación y certificación los docentes, consideran que el Estándar de alta prioridad es **EC011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **84** (28%) participaciones, seguido de **EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal** con **67** (23%) participaciones, posteriormente con la participación de **63** (21%) docentes se ubica **EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia**, con un 15 % se encuentra **EC0010 Prestación de servicios estéticos corporales** con **45** y finalmente el Estándar **EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de Cómputo** con **38** (13%).

Como parte del diagnóstico se planteó la pregunta que en caso de considerar necesaria alguna otra temática para la actualización, capacitación y/ formación y no se encuentre ubicada dentro de las ya antes mostradas, sin importar el eje de formación se externará, por lo anterior se presenta la siguiente tabla con esas temáticas.

| Otras temáticas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Administración de redes</li> <li>• Diseño, implementación y mantenimiento de redes de computadoras.</li> <li>• Seguridad informática: Protección de sistemas contra amenazas, implementación de políticas de seguridad y manejo de herramientas de seguridad.</li> <li>• Desarrollo de software: Habilidades para solucionar problemas mediante la creación de herramientas y aplicaciones personalizadas.</li> <li>• Gestión de sistemas operativos: Expertise en la configuración y mantenimiento de sistemas operativos, tanto en entornos Windows como Unix/Linux.</li> <li>• Hardware de computadoras: Conocimientos sobre la configuración, actualización y reparación de componentes físicos de los sistemas.</li> <li>• Cloud computing: Gestión y soporte de infraestructuras y servicios basados en la nube.</li> <li>• Servicio al cliente: Habilidades de comunicación y manejo de relaciones para asistir a los usuarios en la resolución de sus problemas técnicos.</li> <li>• Responsabilidad sustentable</li> <li>• Inteligencia emocional</li> <li>• Primeros auxilios</li> <li>• Inteligencia artificial</li> <li>• Diseño de recursos de mediación multimodal en la enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Desarrollo de enseñanza multimodal en la formación para el trabajo.</li> <li>• Aplicación de progresiones de aprendizaje en la formación para el trabajo.</li> </ul> |

Tabla 3. Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

### 3. CONCLUSIONES

En este apartado se dan a conocer las conclusiones derivadas del análisis de este diagnóstico, buscando que el personal con funciones docentes externen las necesidades de actualización, capacitación y formación, por lo anterior para este diagnóstico se contó con la participación de 1, 855 docentes a nivel nacional y específicamente en la región centro con 665 participaciones siendo la región con mayor aportación, la mayor participación se concentró en la Ciudad de México, con la colaboración de los 32 planteles, en contraste con Hidalgo que contribuyo con 18 participaciones.

De acuerdo con los resultados la antigüedad laboral de los participantes se encuentra entre los 30 años o más de experiencia, con relación al sexo se contó con la participación de 333 mujeres y 328 hombres por lo que se puede decir que se contó con una equidad de género.

Cabe mencionar que las especialidades que tuvieron mayor intervención fueron: informática, uso de lengua inglesa en diversos contextos, administración, alimentos y bebidas, estilismo y diseño de imagen, así como asistencia educativa inicial y preescolar.

Para este diagnóstico se contemplaron los ejes de formación: habilidades docentes, habilidades digitales, técnico disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa, educación inclusiva y evaluación y certificación de las cuales se identificaron las temáticas que requieren de mayor atención con la finalidad de mejorar su desempeño laboral.

Respecto al eje de habilidades docentes destaca herramientas pedagógicas, seguido de elaboración de planes y programas de estudio, en contraste la temática con menor interés es tipos y momentos de la evaluación.

En habilidades digitales de las cinco temáticas expuestas, manejo de plataformas educativas fue la de mayor interés seguido de uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico, mientras que implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa fue la de menor interés.

En cuanto a lo técnico disciplinar el 66% de los docentes consideran como prioridad la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional, mientras que el 6% consideran como necesidad la temática enfocada al manejo sostenible de material e insumos.

De acuerdo con la percepción en habilidades socioemocionales se observó gran interés por liderazgo y habilidades socioemocionales y comunicativas, por el contrario, la temática de menor interés es clima y cultura laboral con 8% de participación.

En el eje de formación de investigación educativa el 39% de los docentes de la región consideran como temática de prioridad el desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente, mientras que sólo el 5% consideran de interés la aplicación de enfoques metodológicos de investigación.

Con respecto al eje de formación de educación inclusiva la temática de mayor interés es precisamente la inclusión educativa, en segundo lugar, se encuentra derechos humanos y como última opción los docentes eligieron a la interculturalidad.

Finalmente, con lo que refiere a evaluación y certificación el estándar que consideran prioridad en esta región es el EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, seguido del EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.

Por lo anterior, el diagnóstico ha permitido identificar las necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT, lo cual servirá como referente para el diseño e impartición de acciones formativas ligadas a las temáticas de los ejes de formación antes mencionados.

A continuación, a manera de resumen se presenta una tabla con las temáticas predominantes por estado con respecto a cada eje de formación.

| Estado                  | Temática predominante por eje de formación |                                                                                                        |                                                                            |                                              |                                                                                  |                     |
|-------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                         | Habilidades docentes                       | Habilidades digitales                                                                                  | Técnico disciplinar                                                        | Habilidades socioemocionales                 | Investigación educativa                                                          | Educación inclusiva |
| <b>Ciudad de México</b> | Herramientas pedagógicas                   | Manejo de plataformas educativas                                                                       | Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional | Habilidades socioemocionales y comunicativas | Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente | Inclusión educativa |
| <b>Estado de México</b> |                                            | Manejo de plataformas educativas<br><br>Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico |                                                                            | Formación de comunidades de aprendizaje      | Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas   | Inclusión educativa |

|                |  |                                  |  |                                              |                                                                                  |                                                                  |
|----------------|--|----------------------------------|--|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Hidalgo</b> |  | Manejo de plataformas educativas |  | Liderazgo                                    | Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente | Inclusión educativa                                              |
| <b>Morelos</b> |  | Manejo de plataformas educativas |  | Habilidades socioemocionales y comunicativas | Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente | Inclusión educativa<br>Derechos humanos                          |
| <b>Puebla</b>  |  | Manejo de Microsoft office 365   |  | Habilidades socioemocionales y comunicativas | Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente | Inclusión educativa<br>Derechos humanos<br>Desarrollo sostenible |

|                 |  |                                  |  |                                                           |                                                                                  |                     |
|-----------------|--|----------------------------------|--|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Tlaxcala</b> |  | Manejo de plataformas educativas |  | Habilidades socioemocionales y comunicativas<br>Liderazgo | Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente | Inclusión educativa |
|-----------------|--|----------------------------------|--|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|

Tabla 4. Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

## 4. ANEXOS

### Anexo 1 Encuesta en word

#### **Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal con funciones docentes de la DGCFT.**

#### **Encuesta**

#### **Objetivo general**

Detectar necesidades de actualización, capacitación y formación al personal docente de la DGCFT, a través de un diagnóstico participativo, el cual permita diseñar y ofertar acciones pertinentes hacia la formación profesional.

#### **I. Datos generales**

En este primer apartado se busca recopilar información de los docentes en cuanto a aspectos generales como son: edad, género, formación académica, antigüedad laboral, entre otros; todo lo anterior que nos permita identificar y describir al participante.

Nombre:

Centro de trabajo:

Estado:

Especialidad: (Anexar del listado 77)

Rango de edad:

18 a 24 años  
25 a 29 años  
30 a 34 años  
35 a 39 años  
40 a 44 años  
45 a 49 años  
50 a 54 años  
55 a 59 años  
60 a 64 años  
65 y más años

Sexo:

Hombre

Mujer

Nivel máximo de estudios:

Bachillerato

Técnico medio

Técnico superior universitario

Licenciatura

Especialidad

Maestría

Doctorado

Otro:

Antigüedad laboral \*

0 a 4 años

5 a 9 años

10 a 14 años

15 a 19 años

20 a 24 años

25 a 29 años

30 o más años

Antigüedad como docente \*

0 a 4 años

5 a 9 años

10 a 14 años

15 a 19 años

20 a 24 años

25 a 29 años

30 o más años

## **II. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación**

Después de la pandemia, ¿Has participado en actividades de actualización, capacitación y/o formación? \*

Si

No

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

Si tu respuesta a la pregunta anterior fue No, escribe brevemente ¿Por qué no has participado en actividades académicas postpandemia?

Selecciona de acuerdo con tu preferencia la modalidad para actualizarte, capacitarte y/o formarte

- Presencial
- A distancia
- Mixta
- En línea (Asincrónico)
- En línea (Autogestivo)

A continuación, se proponen seis ejes de formación con sus respectivas temáticas, relacionados con el quehacer cotidiano del docente.

### **1. Habilidades docentes**

Las temáticas consideradas en este eje de formación están directamente relacionadas con su práctica docente, competencias, habilidades y conocimientos para planear, impartir y evaluar una acción formativa que son necesarios en su quehacer.

De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Habilidades docentes**:

- Herramientas pedagógicas
- Tipos y momentos de la evaluación
- Diseño de instrumentos de evaluación
- Elaboración de planes y programas de estudio
- Elaboración de programas analíticos

### **2. Habilidades digitales**

Las habilidades digitales son herramientas de apoyo necesarias para participar en las dinámicas de las sociedades contemporáneas y son valiosas en la mediación del diseño, planeación, impartición y gestión de acciones formativas.

De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Habilidades digitales**:

- Manejo de plataformas educativas
- Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico
- Uso y manejo de aplicaciones móviles educativas
- Implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa
- Manejo de Microsoft office 365

### 3. Técnico disciplinar

Refiere a las competencias asociadas al campo de formación profesional y especialidad ocupacional, todo ello para un desarrollo eficaz en diferentes contextos y situaciones a lo largo de la vida.

De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Técnico- disciplinar**:

- Manejo de equipo y herramientas de trabajo
- Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional
- Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo
- Manejo sostenible de material e insumos

### 4. Habilidades socioemocionales

Hacen referencia a aquellas competencias personales y sociales que facilitan las relaciones humanas y permiten desenvolverse con éxito en cualquier ámbito de la vida, incluido el laboral; éstas van relacionadas con la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, el liderazgo, la resiliencia o la gestión del cambio, claves para el desarrollo profesional. De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Habilidades socioemocionales**:

- Formación de comunidades de aprendizaje
- Aplicación de la normatividad educativa

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

- Herramientas para el trabajo colaborativo
- Clima y cultura laboral
- Habilidades socioemocionales y comunicativas
- Liderazgo

## 5. Investigación educativa

El personal con funciones docentes juega un rol clave como investigador de su práctica, buscando mejorar su formación, desempeño en el aula, escuela y en su entorno, generando un cambio organizacional y una transformación sociocultural.

De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Investigación educativa**:

- Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente
- Manejo de sistemas de referencia
- Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas
- Elaboración de textos académicos y científicos
- Metodología de la investigación educativa
- Aplicación de enfoques metodológicos de investigación

## 6. Educación inclusiva

La inclusión, refiere al proceso encaminado a identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes, generando una mayor participación en el aprendizaje, la cultura y las comunidades, con la finalidad de reducir la exclusión en la educación.

De las siguientes temáticas, ordena de mayor a menor de acuerdo con el nivel de prioridad en la que requieres actualizarte, capacitarte y/o formarte respecto al eje de formación **Educación inclusiva**:

- Inclusión educativa
- Equidad de género
- Derechos humanos
- Interculturalidad
- Desarrollo sostenible

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

Otra sección

Anota alguna otra temática que consideras necesaria para tu actualización, capacitación y/ formación que no se encuentre ubicada dentro de las ya antes mostradas, sin importar el eje de formación

Otra sección

Selecciona los estándares de competencia en los que consideres necesario tener un proceso de capacitación con fines de certificación (Listado de estándares de competencias que se ofertan en la ECE).

## Anexo 2 Banner promocional



Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

## Anexo 3 Formulario Microsoft Forms

The screenshot shows a Microsoft Forms survey interface. The header includes the logo of the 'Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo' (DGCFT) and the text 'Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo'. The survey title is 'Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT'. Below the title, there is a section for 'Objetivo general' and a list of 'Objetivos generales'. The main section is titled 'I. Datos generales' and contains two questions: '1. Nombre Completo' and '2. Región'. The 'Nombre Completo' question has a text input field and a 'Siguiente' button. The 'Región' question has a dropdown menu. The footer includes the Microsoft 365 logo and a disclaimer.

**Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo**  
Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo  
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

**Objetivo general**  
Determinar necesidades de actualización, capacitación y formación al personal docente de la DGCFT a través de un diagnóstico participativo, el cual permita diseñar y ofertar acciones pertinentes hacia la formación profesional.

**Objetivos generales**  
- Identificar las necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.  
- Diseñar acciones de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.  
- Ofertar acciones de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

**I. Datos generales**  
En esta primer apartado se busca recopilar información de los docentes en cuanto a aspectos generales como son edad, género, formación académica, antigüedad laboral, entre otros, todo lo anterior que nos permita identificar y describir al participante.

1. Nombre Completo \*  
Introduzca su(s) nombre(s) completo(s), en abreviatura y en MAYÚSCULAS.  
Escriba su respuesta

2. Región \*  
Seleccione la respuesta

**Siguiente**

**Microsoft 365**  
Este cuestionario se creó en el programa del Formador, que utiliza una tecnología de propiedad del Formador. Microsoft no es responsable de la precisión de la información o la seguridad de sus datos.  
Microsoft Form es una herramienta de creación de cuestionarios y encuestas que permite recopilar y analizar datos de manera sencilla y rápida.  
Privacidad y control de datos

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

## 5. REFERENTES

- Benemérita Escuela Nacional de Maestro. (2019). Detección de necesidades de actualización y capacitación. Recuperado 26 de febrero 2024 de [https://www.aefcm.gob.mx/dgenam/desarrolloprofesional/archivos/2019/DNAC\\_BENM\\_061219.pdf](https://www.aefcm.gob.mx/dgenam/desarrolloprofesional/archivos/2019/DNAC_BENM_061219.pdf).
- Correa, L. M. (2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de la empresa de turismo de Xalapa. Veracruz. México: Universidad Veracruzana.
- Cruz, P. O. & Surdez P. E. (2018). Detección de necesidades de capacitación: actividades para desarrollar el capital humano. Recuperado 24 de abril 2024, de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3071166](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071166)
- Diario Oficial de la Federación. (2019c). Ley General de Educación. México: DOF.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. (2024). Modelo de Desarrollo Profesional Docente de la Formación para el Trabajo.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. (2020). Reporte general. Diagnóstico de Necesidades de Actualización, Capacitación y Formación Docente.
- Perdomo, M. (2014). Diagnóstico de necesidades de capacitación -DNC- para el personal del hospital centro médico. Zacapa. Recuperado 19 febrero 2024, de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/01/01/Garcia-Carol.pdf>.
- Pinto, O. (2005). Planeación estratégica de capacitación (1ª ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Universidad Autónoma del Noreste (2022). Manual Detección de necesidades de capacitación. Recuperado 7 de febrero 2024, de: <https://lumen.uv.mx/resources/files/documents/2022/10/5/7352/415e309e-40cb-4ef5-9590-26e700a40a25.pdf>.

## **6. DIRECTORIO**

### **Director General de Centros de Formación para el Trabajo**

Francisco Garduño Yáñez

### **Directora de Apoyo a la Operación**

Diana Patricia Laurrabaquio Flores

### **Coordinador de Organismos Descentralizados**

Héctor Martínez Castuera

### **Encargada de las Funciones de la Dirección Técnica**

Diana Álvarez Maury

### **Coordinadora Administrativa**

María Enriqueta Feliciano Franco

### **Subdirección Académica**

Fernando Augusto García Aguilar

### **Subdirección De Vinculación y Apoyo Académico**

### **Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo**

### **Responsable del Área de Investigación y Capacitación**

Alejandra Islas Enciso

### **Responsable del Área de Desarrollo de Materiales Educativos**

Narmy Asunción Castro Martínez

### **Responsable del Área de Evaluación y Certificación**

Fernando Camacho Marín

### **Responsable del Área de Desarrollo de Sistemas**

Jorge Vélez Padilla

### **Área de Servicios Administrativos**

## 7. CREDITOS

### **Elaboración del documento de Diagnóstico:**

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

### **Por etapa de desarrollo:**

### **Diseño de instrumento:**

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

Víctor Andrés Vargas García

### **Diseño y difusión:**

Elsie Montserrat Del Valle Carmona

José Luis Soto Hernández

### **Recolección de datos:**

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

### **Análisis de resultados:**

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

### **Elaboración de informe:**

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

### **Revisión Preliminar:**

David Lara Sánchez

Víctor Andrés Vargas García

### **Revisión:**

Alejandra Islas Enciso

Rigoberto Quijada Castañón

**Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo**  
**Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para**  
**el Trabajo**

[direccion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx](mailto:direccion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx)

[investigacion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx](mailto:investigacion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx)

Blvd. Felipe Ángeles No. 301, Col. Venta Prieta

Pachuca de Soto, Hgo., C.P. 42080

Tel: 7716890160