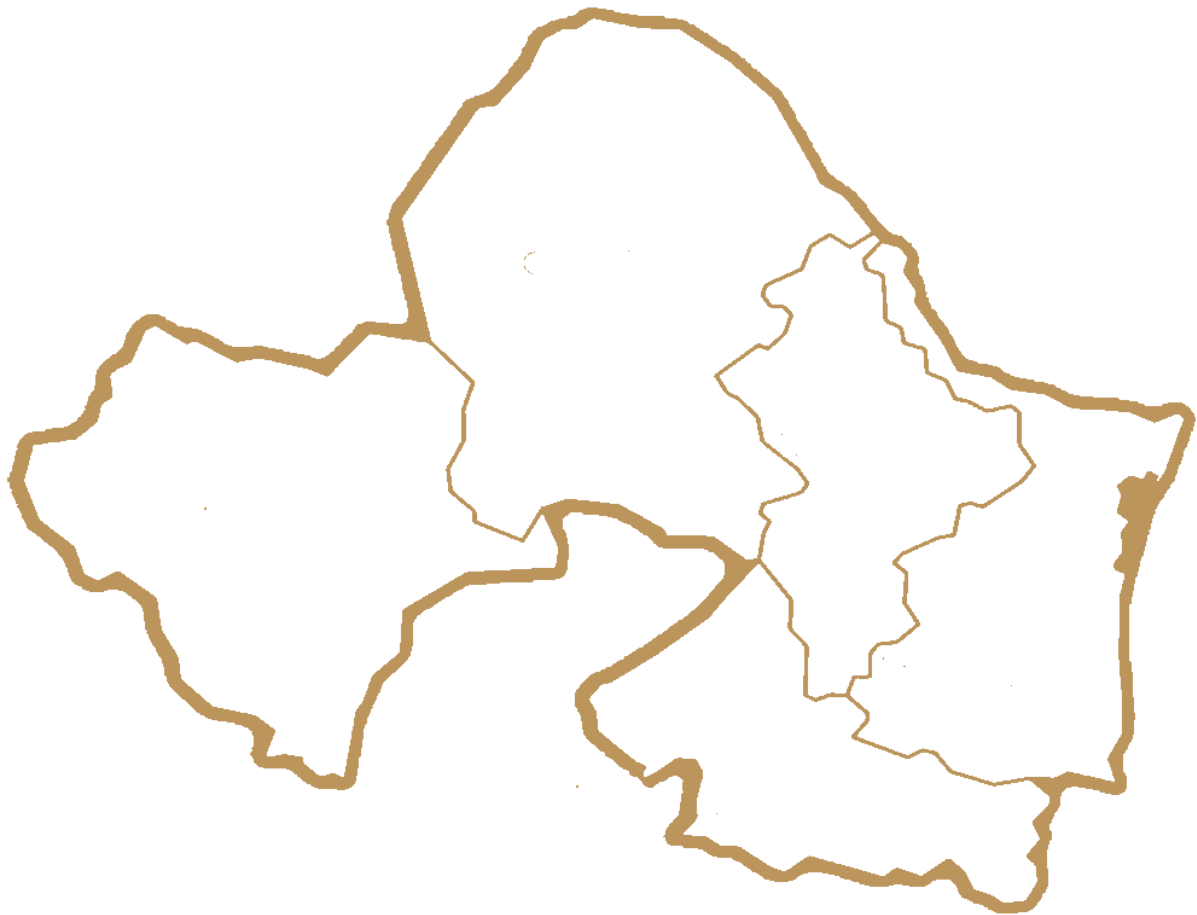


Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

2024

INFORME REGIÓN NORESTE



- **Coahuila**
- **Durango**
- **Nuevo León**

- **San Luis Potosí**
- **Tamaulipas**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
I. JUSTIFICACIÓN	5
II. OBJETIVOS	6
III. ESTRATEGIA DE TRABAJO	7
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	12
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 formación	16
e. Modalidad de tu preferencia	16
III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y/o formación	17
a. Habilidades docentes	17
b. Habilidades digitales.....	18
c. Técnico – disciplinar.....	20
d. Habilidades socioemocionales	20
e. Investigación educativa	22
f. Educación inclusiva	23
g. Evaluación y certificación	24
3. CONCLUSIONES	26
4. ANEXOS.....	30
36	
5. REFERENTES.....	36
6. DIRECTORIO	37
7. CRÉDITOS.....	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 presente, cuyo propósito se basa en la detección de necesidades de actualización, capacitación y 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 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

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

quehacer cotidiano.

Para este diagnóstico se contó con la participación de 287 docentes pertenecientes a la región Noreste, la cual está conformada por los estados de: Durango, San Luis Potosí, Tamaulipas, Nuevo León, Coahuila y Tamaulipas.

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 el 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

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

encaminadas al cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación 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.

II. OBJETIVOS

Objetivo general

Detectar necesidades de actualización, capacitación y 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 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, para 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, el cual 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 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 del CIDFORT, y aplicada a través de Microsoft Forms, dirigida al personal docente 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, 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.

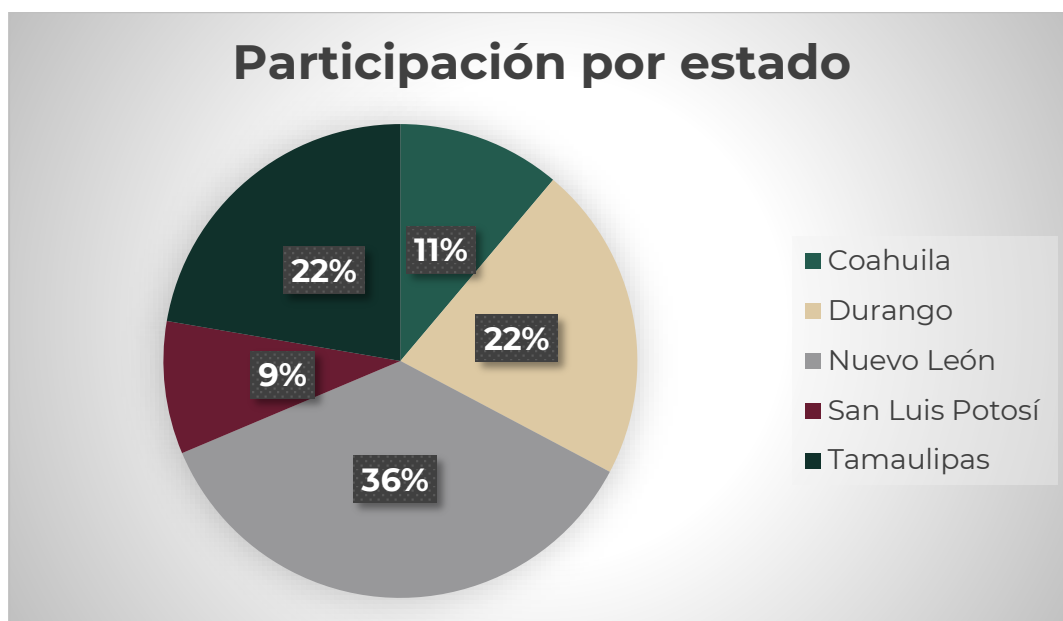
Tabla 1 Etapas de desarrollo del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT 2024.			
ID	Etapas	Periodo	Producto
1	Planeación	Marzo – abril 2024	Encuesta en MS Word
2	Diseño y difusión	Abril – mayo 2024 Mayo 2024	Recolección de datos: Diagnóstico de Necesidades (véase anexo 1) Banner de difusión en página web Diagnóstico de Necesidades (véase anexo 2) 5 formularios en MS Forms (uno por región) (véase anexo 3)
3	Análisis y presentación de resultados	Junio – agosto 2025 Agosto/ septiembre 2025 Octubre 2025	Análisis de resultados y elaboración de gráficas. Elaboración de informe de resultados (5 informes uno por región) Revisión de informe final
4	Socialización de resultados	Marzo 2026	Informes en plataformas

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. Datos generales

A continuación, se presentan los datos parciales del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación docente; para esta primera fase correspondiente a datos generales de la estructura de la encuesta.

a. Participación por estado



Gráfica 1.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica se puede observar que el estado con mayor participación fue **Nuevo León** con **103** (36%) participaciones, en segundo lugar se encuentra **Tamaulipas** y **Durango** con **64** (22%) y **62** (22%) participaciones respectivamente, posteriormente **Coahuila** con **32** (11%) y finalmente **San Luis Potosí** con **26** (9%).

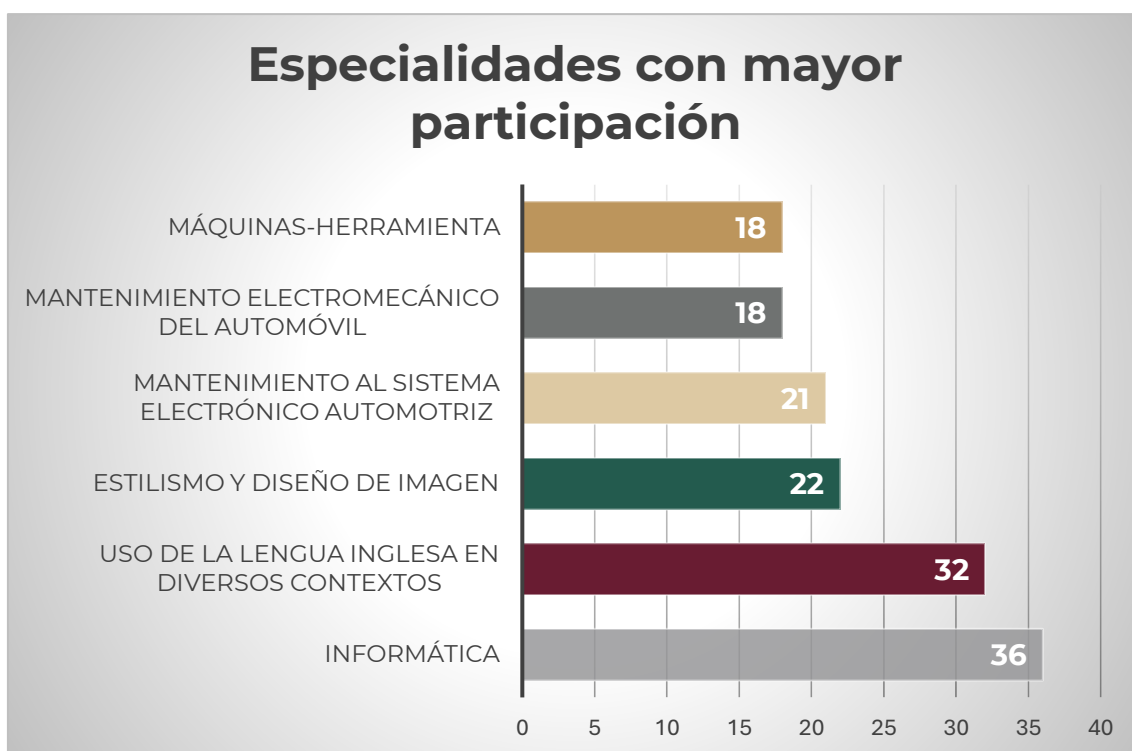
En la siguiente tabla podemos observar la participación por plantel de la región noreste, siendo el **CECATI 92** el que aportó el mayor número de participaciones con **25**, seguido del **CECATI 10** con **20** participaciones, en tercer lugar, **CECATI 192** con **18**, cabe mencionar que estos tres planteles pertenecen al estado de **Nuevo León**, en contraste el **CECATI** que no participó para este diagnóstico es el **101** del estado de **Tamaulipas**.

REGIÓN	ESTADO	PLANTEL	PARTICIPACIÓN
NORESTE	Coahuila	CECATI 009	2
		CECATI 053	5
		CECATI 085	2
		CECATI 111	9
		CECATI 184	7
		CECATI 197	7
	Durango	CECATI 020	3
		CECATI 036	20
		CECATI 088	5
		CECATI 091	17
		CECATI 129	11
		CECATI 134	2
		CECATI 143	4
	Nuevo león	CECATI 010	20
		CECATI 045	10
		CECATI 092	25
		CECATI 125	14
		CECATI 136	16
		CECATI 192	18
	San Luis Potosí	CECATI 027	6
		CECATI 059	7
		CECATI 098	4
		CECATI 131	3
		CECATI 181	6
	Tamaulipas	CECATI 024	8
		CECATI 071	7
		CECATI 076	13
		CECATI 093	6
		CECATI 096	5
		CECATI 101	0
		CECATI 105	1
		CECATI 110	6
		CECATI 116	1
		CECATI 177	5
		CECATI 179	1
		CECATI 193	8
		CECATI 200	3

Tabla 2.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

b. Especialidades con mayor participación en la región

Como se puede observar en la gráfica la especialidad con mayor participación fue la de **informática** con **36** participaciones, seguido de **uso de lengua inglesa en diversos contextos** con la participación de **22** docentes, con **21** la especialidad de **mantenimiento al sistema electrónico automotriz** y finalmente con **18** **mantenimiento electromecánico del automóvil** y **máquinas- herramientas**.



Gráfica 2.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

c. Participación en cuanto sexo

En cuanto a la participación por sexo la mayor participación en la gráfica 3, se puede observar que se obtuvo por parte de los **hombres** con **171** (59%) participaciones, mientras que **114** (40%) participaciones de las **mujeres** y **2** (1%) docentes se encuentran en **otro**.

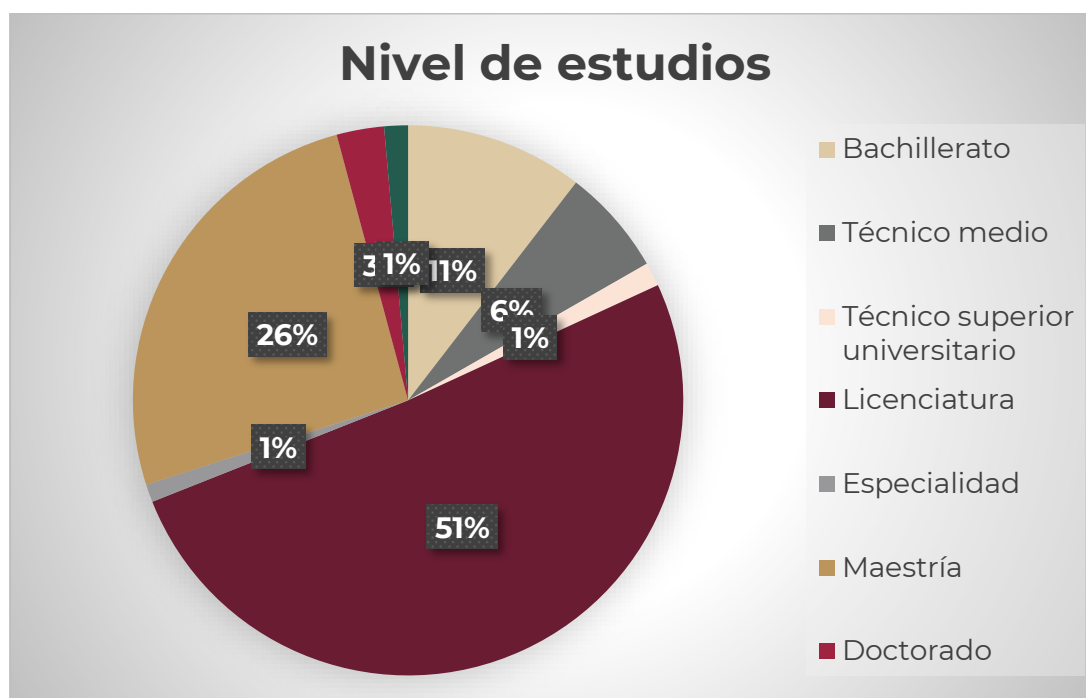


Gráfica 3.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

II. Perfil institucional del docente

Enseguida se presentan los datos obtenidos del perfil del docente de acuerdo con sus necesidades de actualización, capacitación y/o formación docente.

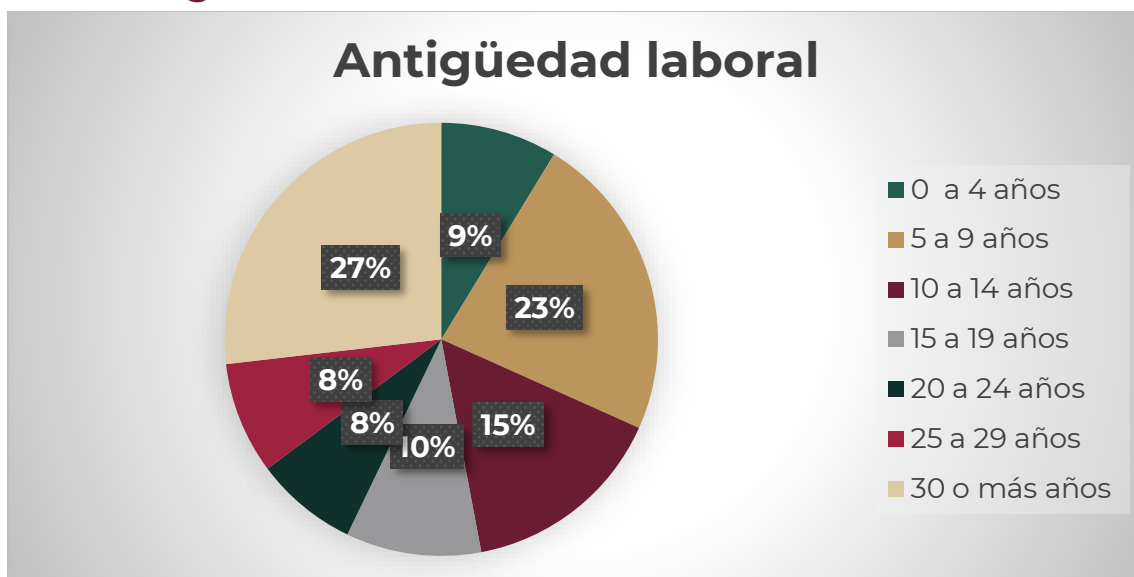
a. Nivel máximo de estudios



Gráfica 4.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

En la gráfica 4 se puede observar que el nivel máximo de estudios con mayor participación fue **licenciatura** con **146** (51%), seguido de **maestría** con **74** (26%), en tercer lugar, se ubica **bachillerato** con **30** (11%), posteriormente **técnico medio** con **18** (6%) y finalmente con **4** (1%) participaciones **técnico medio superior**.

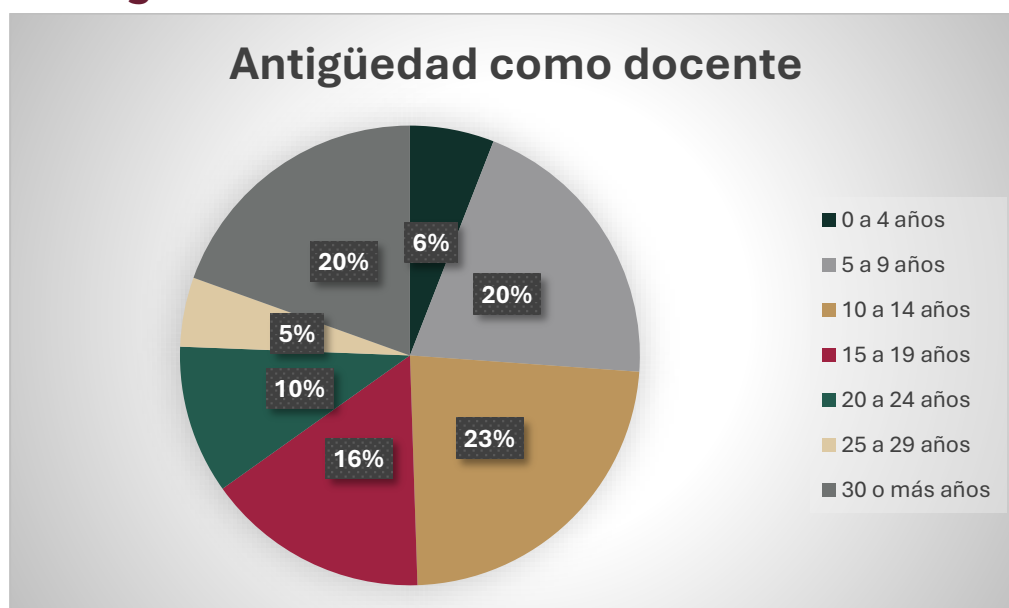
b. Antigüedad laboral



Gráfica 5.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Con lo que refiere a la antigüedad laboral la que se encuentra con mayor porcentaje con **77** (27%) docentes es el rango de **30 años o más**, en segundo lugar, los docentes cuentan con una antigüedad laboral de **5 a 9 años** con **66 participaciones** (23%), seguido de **10 a 14 años** con **44** participaciones (15%), en cuarto lugar, se ubican los docentes que cuentan con una antigüedad entre los **15 a 19 años**, en contraste con los rangos con menos participación se encuentra de **25 a 29 años** y con **20 a 24 años**, con **24** (8%) y **22** (8%) participaciones respectivamente.

c. Antigüedad como docente



Gráfica 6.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 6 se puede observar la antigüedad que tiene el personal docente en la función, **67** docentes (23%) cuentan con una experiencia que va de los **10 a 14 años**, en segundo lugar, se ubica el rango que va de los **5 a 9 años** de experiencia, en tercer lugar **56** docentes (20%) cuentan con una experiencia que va de los **30 años o más**, en contraste el rango de antigüedad como docente con menor participación es el que va de los **25 a 29 años** con **14** (6%) participaciones.

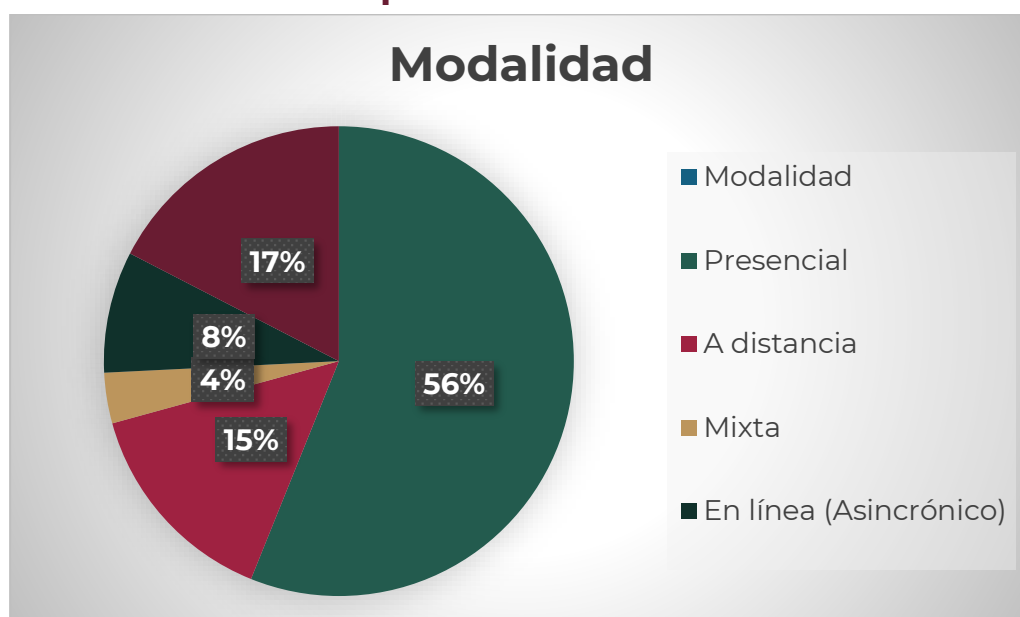
d. Participación en la actualización, capacitación y formación



Gráfica 7.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Respecto a identificar si han participado en alguna actividad de actualización, capacitación y/o formación postpandemia, **249** (87%) docentes si han tenido participación en actividades académicas, mientras que **38** (13%) docentes no lo han hecho.

e. Modalidad de tu preferencia



Gráfica 8.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

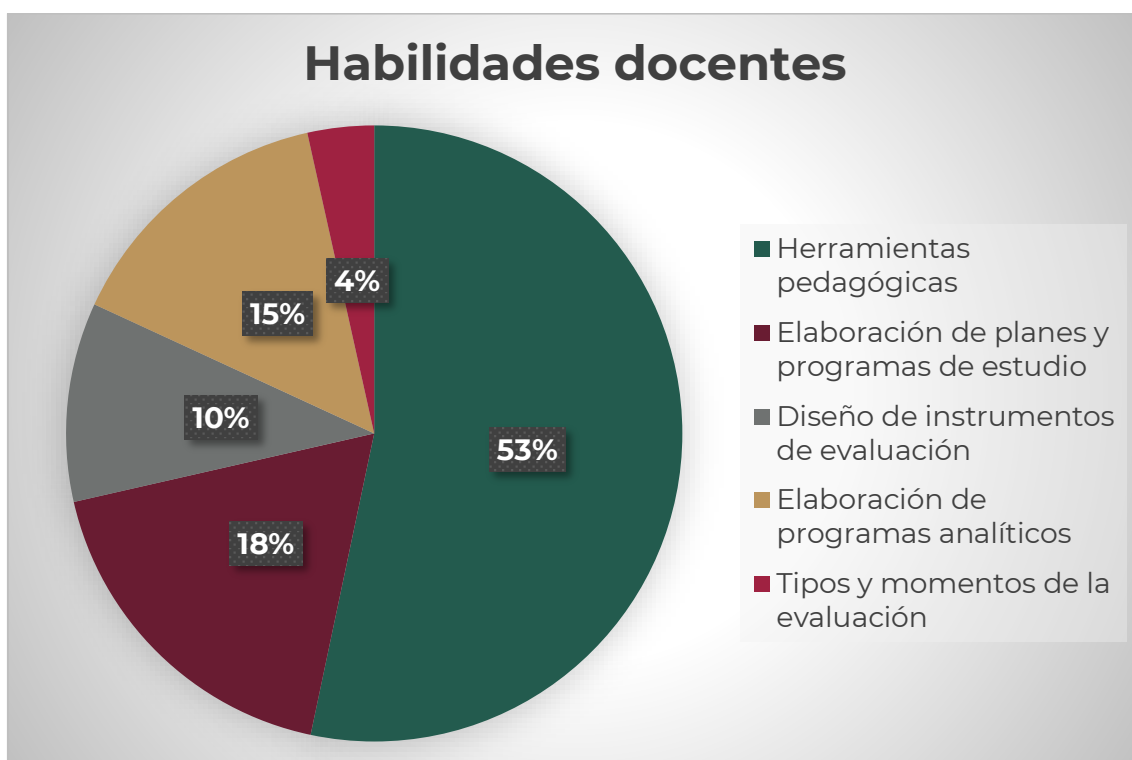
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

En la gráfica 8 se puede observar el nivel de preferencia en cuanto a la modalidad, **161** (68%) docentes prefieren la **modalidad presencial**, seguido de en **línea (Autogestivo)** donde **50** (13%) docentes lo toman como primera opción, **a distancia** lo prefieren **42** (11%) docentes, en cuarto lugar, se encuentra **en línea (Asincrónico)** con **24** (3%) participaciones y en último lugar la modalidad **mixta** con **10** (5%) participaciones.

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

Para esta tercera fase de análisis de nuestro diagnóstico vamos a poder observar los ejes de formación, entre los que se encuentran: habilidades docentes, habilidades digitales, técnico disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa, educación inclusiva y finalmente evaluación y certificación, lo que nos llevara a presentar las temáticas en las cuales requieren de una actualización, capacitación y/o formación.

a. Habilidades docentes

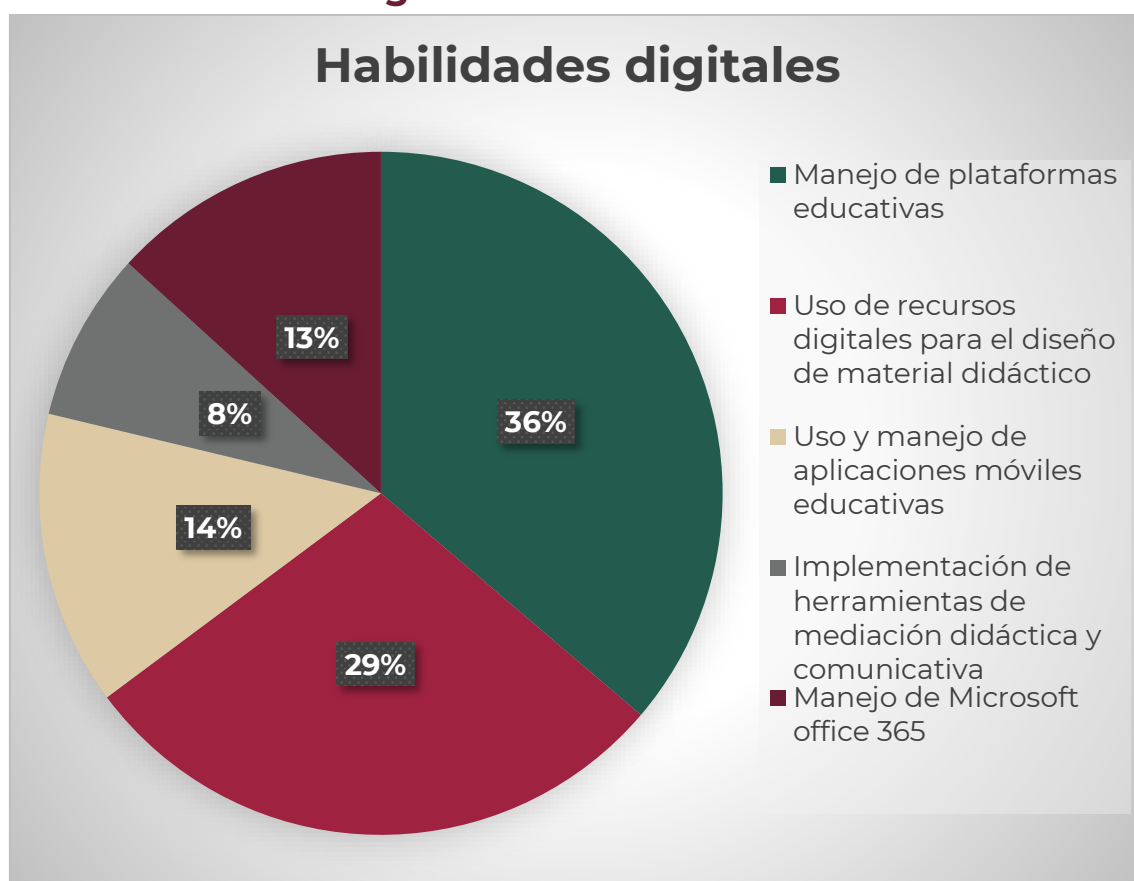


Gráfica 9.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

El primer eje de formación es de habilidades docentes en donde 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.

Los docentes a través de la encuesta dan a conocer que la temática en la que requiere una actualización, capacitación y/o formación es **Herramientas pedagógicas** con **153** (53%) participaciones, en segundo lugar se ubica **Elaboración de planes y programas de estudio** con **52** (18%) participaciones, seguido de **Elaboración de programas analíticos** con **42** (15%) participaciones, con **30** (10%) participaciones se encuentra **Diseño de instrumentos de evaluación** y finalmente **10** (4 %) docentes consideran relevante la temática de **Tipos y momentos de la evaluación**.

b. Habilidades digitales

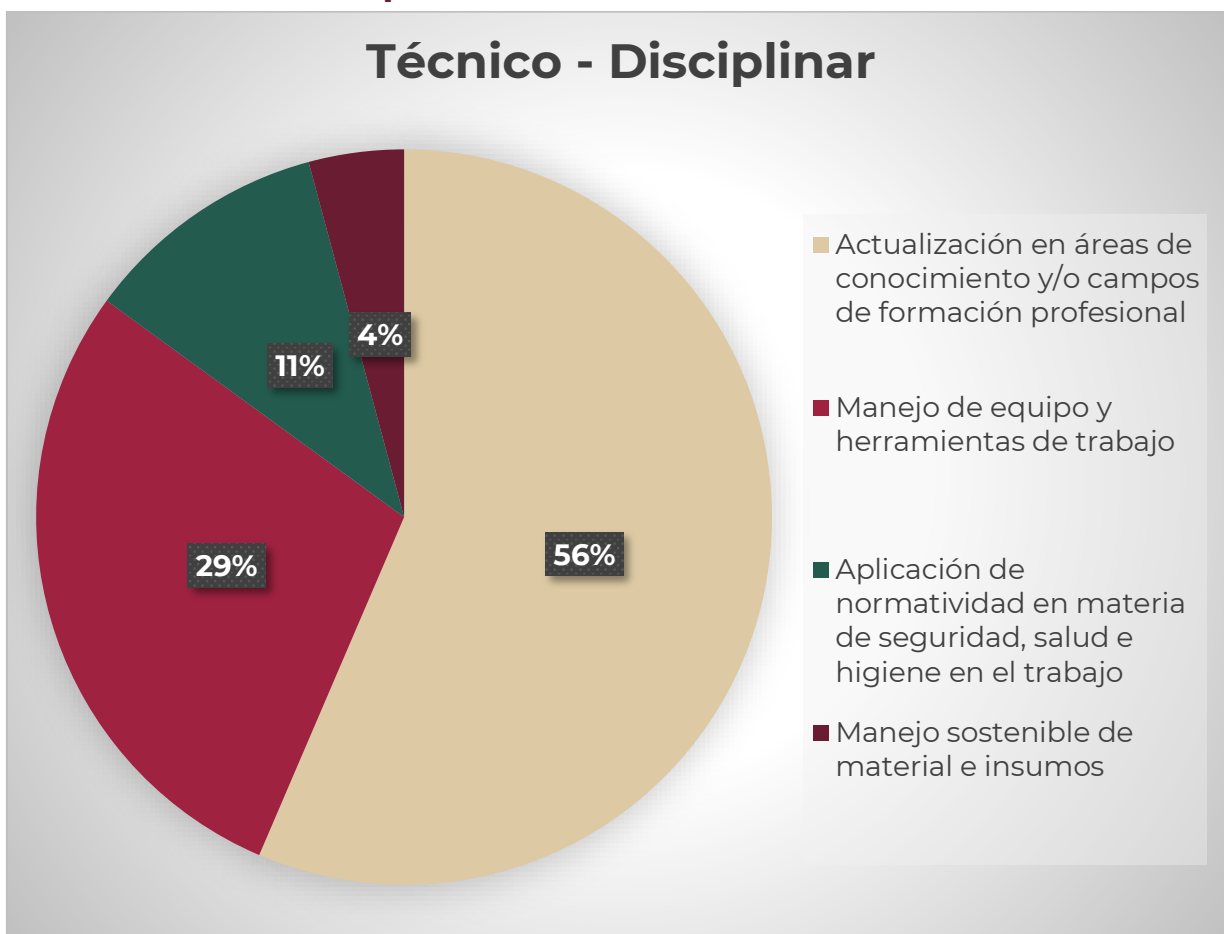


Gráfica 10.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al eje de formación de 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.

En la región noreste **104** (36%) docentes consideran necesario una actualización, capacitación y/o formación con respecto a la temática de **Manejo de plataformas educativas**, mientras que **82** (29%) consideran como temática de prioridad el **Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico**, en tercer lugar, se encuentra **Uso y manejo de aplicaciones móviles educativas** con la participación de **40** (14%) , seguido de **Manejo de Microsoft office 365** con la participación de **38** (13%) docentes y finalmente **23** (8%) seleccionaron como prioridad **Implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa**.

c. Técnico – disciplinar



Gráfica 11.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Las temáticas consideradas para este eje refieren 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.

La temática predominante refiere a la **Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional** ya que **162** (56%) docentes lo eligieron como prioridad en la actualización, capacitación y/o formación, mientras que **82** (29%) consideran que su primera opción es **Manejo de equipo y herramientas de trabajo**, en tercer lugar, se encuentra **Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo** con **31** (11%) participaciones y finalmente con **12** (4%) **Manejo sostenible de material e insumos**.

d. Habilidades socioemocionales

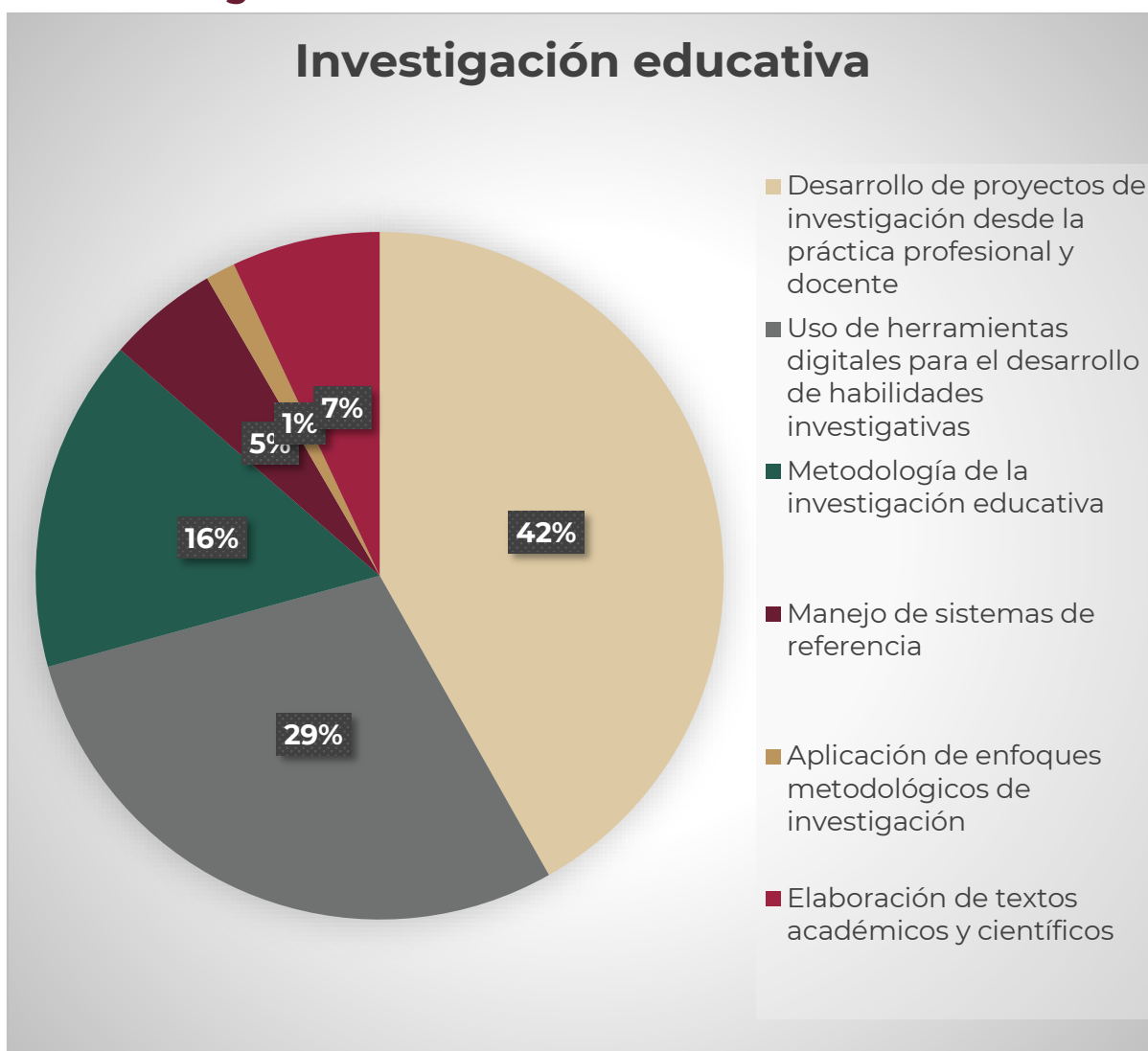


Gráfica 12.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Para el eje de formación **habilidades socioemocionales** las temáticas 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.

Los docentes consideran como principal necesidad la actualización, capacitación y/o formación en la temática **liderazgo** con **75** (26%) participaciones, mientras que **59** (21%) docentes seleccionaron a la temática **Formación de comunidades de aprendizaje**, posteriormente se encuentra **Habilidades socioemocionales y comunicativas** con **56** (20 %), mientras que las temáticas **Herramientas para el trabajo colaborativo**, **Aplicación de la normatividad educativa** con **41** (14%) y en último lugar se ubica **Clima y cultura laboral** con **15** (5%).

e. Investigación educativa



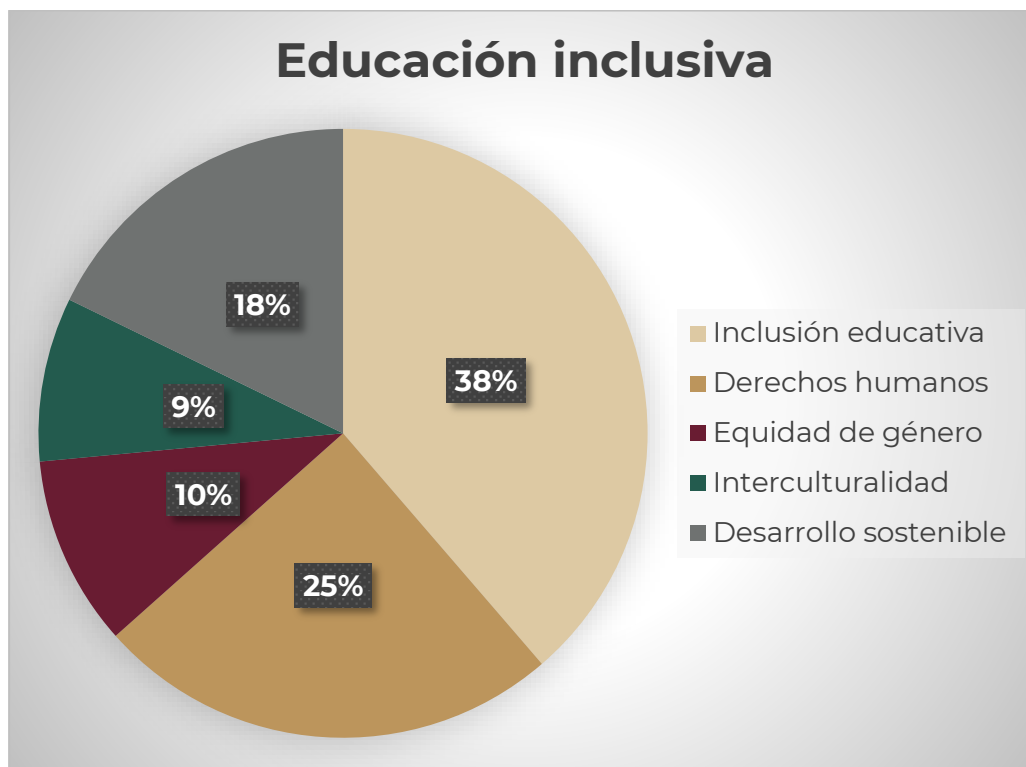
Gráfica 13.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 13 se puede observar las temáticas de acuerdo con el orden de prioridad con respecto al eje de formación investigación educativa, cabe mencionar que 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.

En primer lugar **120** (42%) docentes eligieron como primera opción el **Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente**, mientras que **83** (29%) tienen como prioridad la temática **Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas**, con **45** (16%) se ubica **Metodología de la investigación educativa**, en cuarto lugar, esta como temática prioritaria **Elaboración de textos académicos y científicos**,
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

posteriormente **Manejo de sistemas de referencia** con **15** (5%) participaciones y finalmente **4** (1 %) docentes consideran como primera opción **Aplicación de enfoques metodológicos de investigación**.

f. Educación inclusiva



Gráfica 14.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Respecto al eje de formación de educación inclusiva las temáticas van relacionadas 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.

La temática de **Inclusión educativa** fue la prioridad de **111** (38%) docentes, seguido de **Derechos humanos** con **71** (25%) participaciones, en **tercer lugar** se ubica **Desarrollo sostenible** con **51** (18%), mientras que **29** (10%) seleccionaron como prioridad **Equidad de género**, el último lugar lo ocupa la temática Interculturalidad con **25** (9%) participaciones.

g. Evaluación y certificación



Gráfica 15.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 15 se encuentran los cinco estándares que los docentes consideran como prioridad, en primer lugar, **47** (40%) docentes consideran prioritario la evaluación en el estándar **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos**, en segundo lugar, con **26** (22%) participaciones se encuentra el **Estándar EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia**, posteriormente está el **EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal** con **22** (18%) participaciones y finalmente el último sitio lo ocupa el **EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo** con **11** (9%) intervenciones.

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
• Actualización de TI 4.0 • Inteligencia artificial • Industria 4.0 • Inteligencia emocional

Tabla 3.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

3. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de la aplicación del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación, en la región noreste se contó con la participación de 287 docentes con la colaboración de 36 planteles en donde Nuevo León fue el estado que tuvo mayor participación en esta región, en contraste el estado con un menor número de participaciones fue San Luis Potosí.

Respecto a los resultados se pudo observar que la mayoría de los docentes cuentan con una experiencia laboral que va de 30 años o más, mientras que en la experiencia como docente predomina el rango de 10 a 14 años; respecto a la participación en cuanto a sexo el 59 % fue hombres mientras que el 40% fueron mujeres y el 1% pertenecen al sexo otro.

Con relación a las especialidades que tuvieron mayor participación fueron: informática, uso de la lengua inglesa en diversos contextos, estilismo y diseño de imagen, mantenimiento al sistema electrónico automotriz, mantenimiento electromecánico del automóvil, soporte a instalaciones y motores eléctricos.

En 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.

En relación con el eje de formación habilidades docentes la temática de herramientas pedagógicas fue la prioridad para el 53% de los docentes que respondieron a esta encuesta, el segundo lugar con el 18% lo ocupa elaboración de planes y programas de estudio, mientras que de las temáticas propuestas la que tuvo menor número de participación fue tipos y momentos de la evaluación.

En cuanto a las habilidades digitales para los docentes el 36% de los participantes considera como prioridad la temática de manejo de plataformas educativas, mientras que sólo el 8% consideran relevante la actualización, capacitación y formación en implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa.

Respecto a lo técnico disciplinar el 56% de los docentes consideran como necesidad principal la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional y solo el 4% mencionan como prioridad el manejo sostenible de material e insumos.

Otro de los ejes de formación es habilidades socioemocionales, de las temáticas propuestas los docentes consideran como necesidad principal la formación de comunidades de aprendizaje y con el menor número de elecciones se encuentra clima y cultura laboral.

Mientras que para el eje de la investigación educativa la temática de alta prioridad fue desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente, mientras que únicamente cuatro docentes consideraron como necesidad la aplicación de enfoques metodológicos de investigación.

Para el eje de educación inclusiva el 38% de los docentes eligieron prioridad la Inclusión educativa, mientras que el 9% consideran a la interculturalidad como temática principal.

Con respecto a la evaluación y certificación los estándares con mayor interés para certificarse son: EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia, 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
Coahuila	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 Inclusión educativa Inclusión educativa
Durango						
Nuevo León				Liderazgo		

San Luis Potosí					Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas	Inclusión educativa Derechos humanos
Tamaulipas		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Formación de comunidades de aprendizaje	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	Inclusión educativa

Tabla 4.- Elaboración del 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:

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

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

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

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

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



Anexo 3 Formulario Microsoft Forms

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.

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 valorar acciones pertinentes hacia la formación profesional.

Nota: ¡Atención! Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

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.

- Nombre Completo.***

Modificar solo nombres completos, sin abreviaturas y en MAYÚSCULAS.

Escriba su respuesta
- Región.***

Seleccione la respuesta

Registrar

Este comentario es una copia del propietario del formulario. Los datos que envía en este formulario se propagarán con formularios. Microsoft no es responsable de la protección de privacidad o seguridad de sus datos.

Acciones que son acciones del propietario de este formulario. Haga clic en la columna.

Microsoft Forms (Servicio, comentario y comentario con tecnología de inteligencia artificial) [Ver en Forms \(Servicio\)](#)

Creación de comentarios (Servicio de los)

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
- 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
- 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>

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

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. CRÉDITOS

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

**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

investigacion.cidfort@dgcft.sems.gob.mx

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

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

Tel: 771 6890160