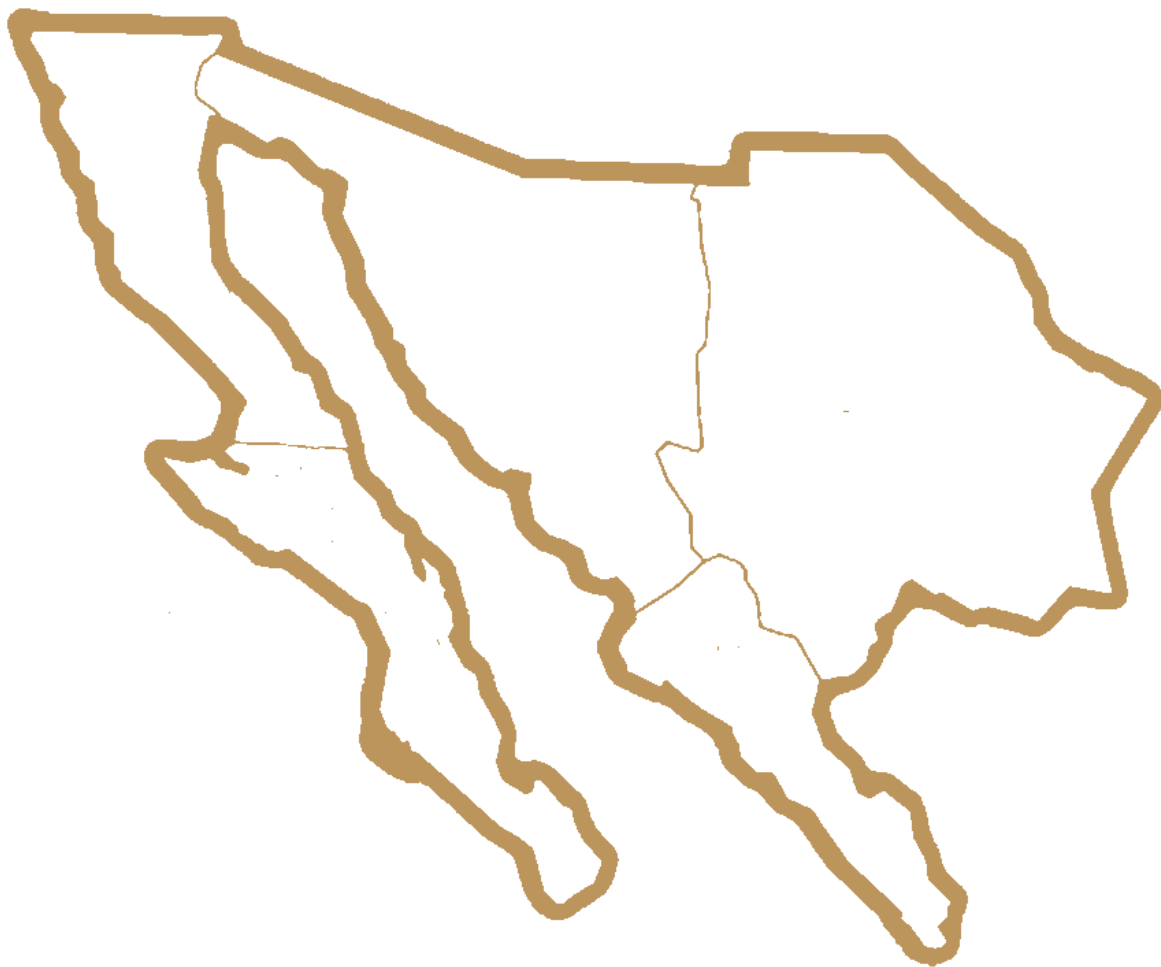


Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

2024

INFORME REGIÓN NOROESTE



- **Baja California**
- **Baja California Sur**
- **Chihuahua**
- **Sinaloa**
- **Sonora**

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
I. JUSTIFICACIÓN	5
II. OBJETIVOS	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	6
III. ESTRATEGIA DE TRABAJO	7
2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	9
I. Datos generales.....	10
a. Participación por estado	10
b. Especialidades con mayor participación en la región.....	11
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.....	14
d. Participación en la actualización, capacitación y 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.....	18
c. Técnico – disciplinar.....	19
d. Habilidades socioemocionales	20
e. Investigación educativa.....	21
f. Educación inclusiva	22
g. Evaluación y certificación	23
3. CONCLUSIONES	25
4. ANEXOS.....	29
5. REFERENTES.....	35
6. DIRECTORIO	36
7. CRÉDITOS.....	37

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 288 docentes pertenecientes a la región Noroeste, la cual está conformada por los estados de: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora.

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 encaminadas al cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación que contribuyan a la formación integral del docente, las

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

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.

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

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	Informe en plataformas

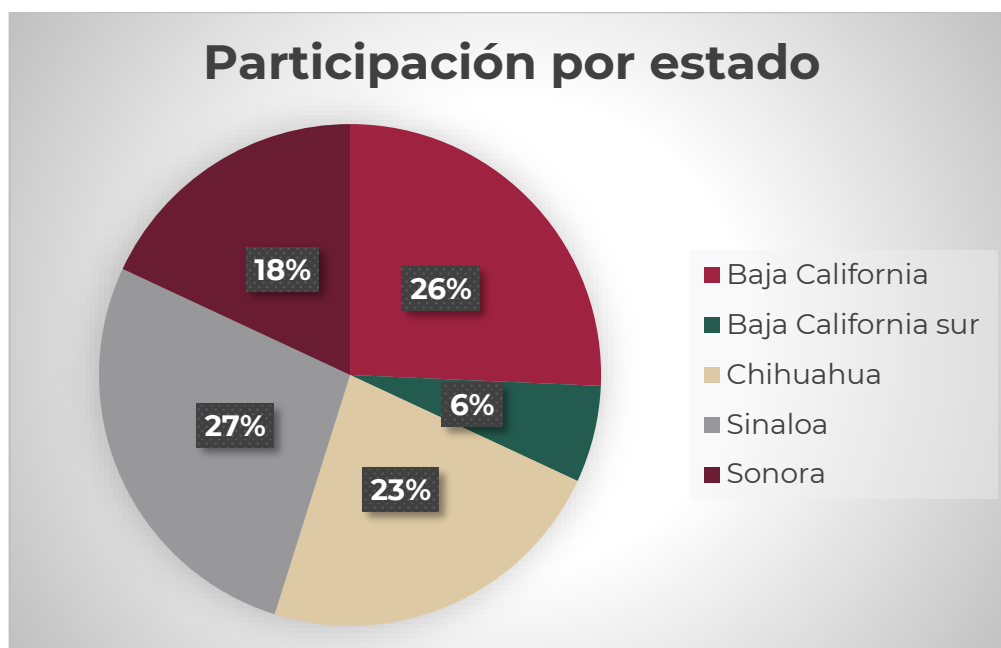
2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CFT.

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 en primer lugar **Sinaloa** con **78** (27%) participaciones, **Baja California** **74** (26%), **Chihuahua** **66** (23%), **Sonora** **52** (18%) y **Baja California Sur** con **18** (6%).

En la tabla 1 se puede observar la participación que se tuvo por plantel, el **CECATI 026** con **26** participaciones, en segundo lugar, el **CECATI 032** con **25** ambos planteles del estado de **Sinaloa**, por lo contrario, la asistencia de **Baja California Sur** y la Subdirección de **Sonora** con una participación.

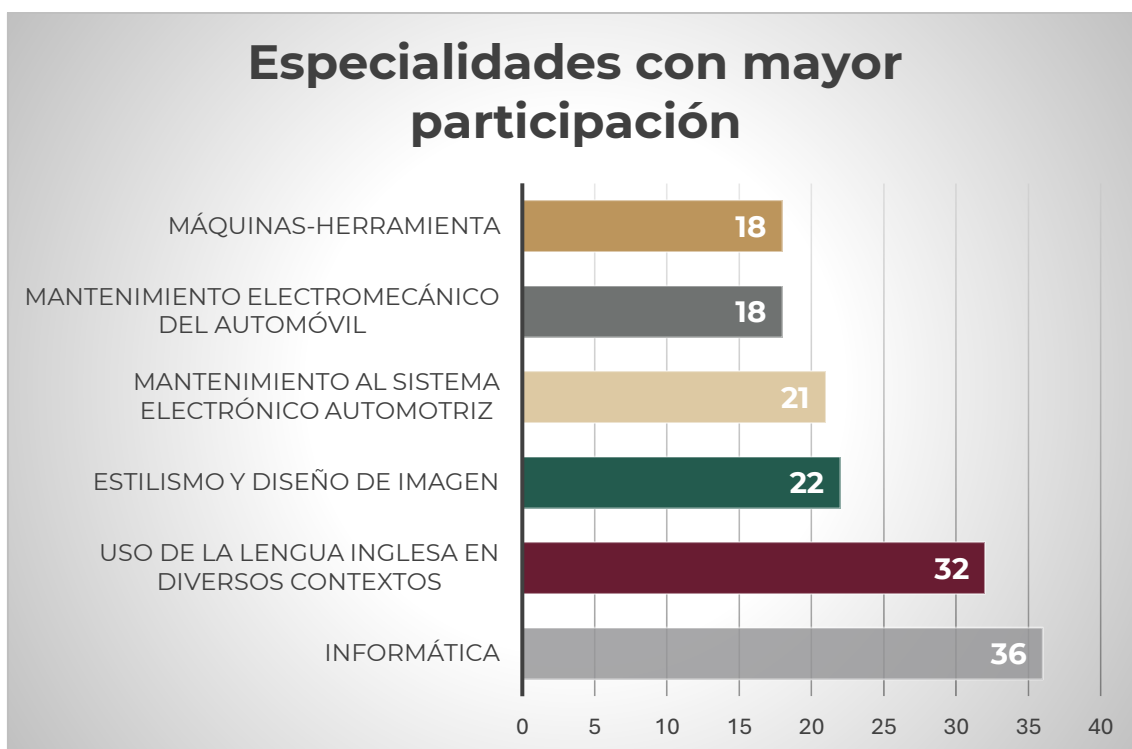
REGIÓN	ESTADO	PLANTEL	PARTICIPACIÓN
NOROESTE	Baja California	6	6
		21	13
		52	10
		83	7
		84	19
		144	6
		191	8
		198	5
	Baja California Sur	39	10
		106	7
		Subdirección/ Asistencia	1
	Chihuahua	19	4
		54	8
		87	7
		102	9
		121	9
		137	2
		138	8
		142	8
		189	8
		199	3
	Sinaloa	26	26
		32	25
		43	12
		132	12
		150	3
	Sonora	23	6
		69	11
		94	8
		118	9
		124	17
		Subdirección/ Asistencia	1

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 **18** de **Mantenimiento electromecánico del automóvil y máquinas -herramientas**.

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



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 tuvo por parte de los **hombres** con **171** (59%) participaciones, mientras que **114** (40%) de las **mujeres** y **2** (1%) docentes que se encuentran en **otro**.

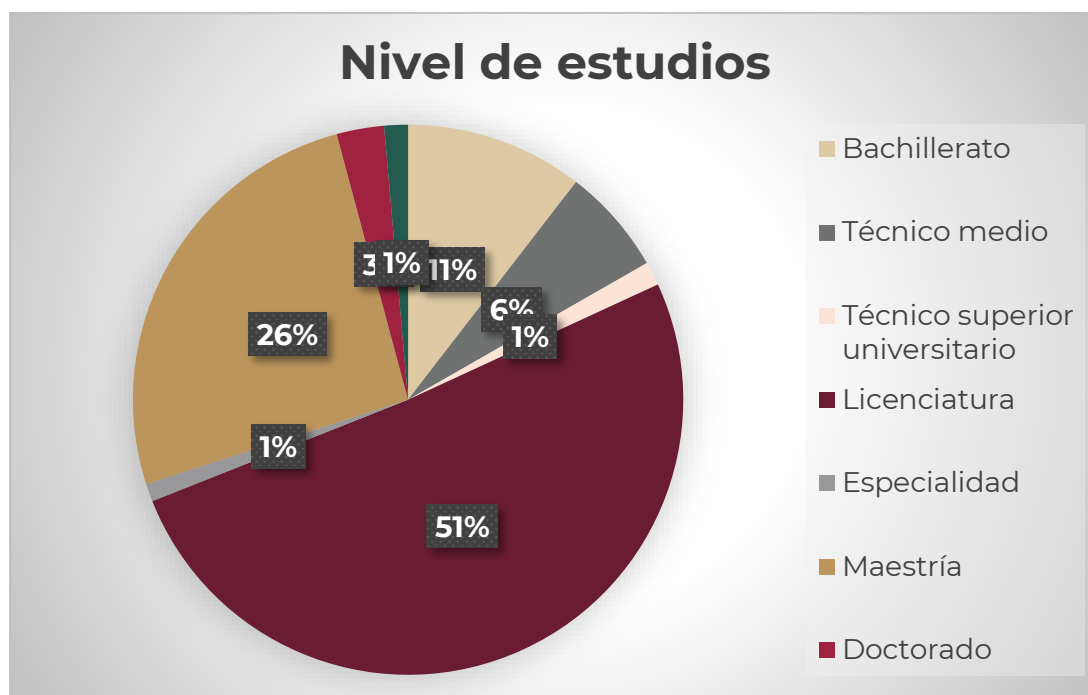


Gráfica 3.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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.

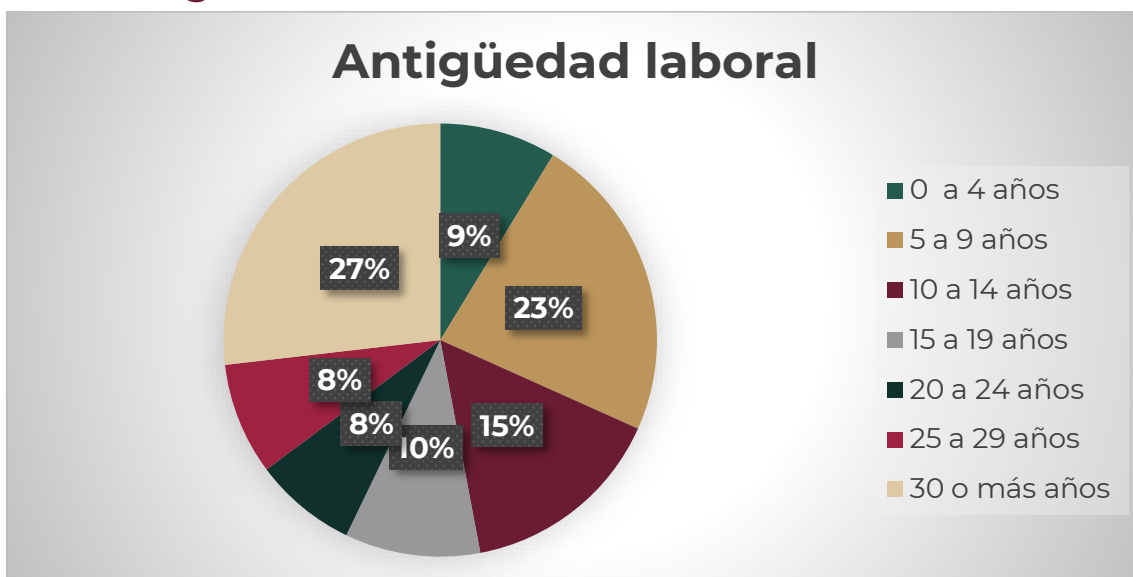
a. Nivel máximo de estudios



Gráfica 4.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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**.

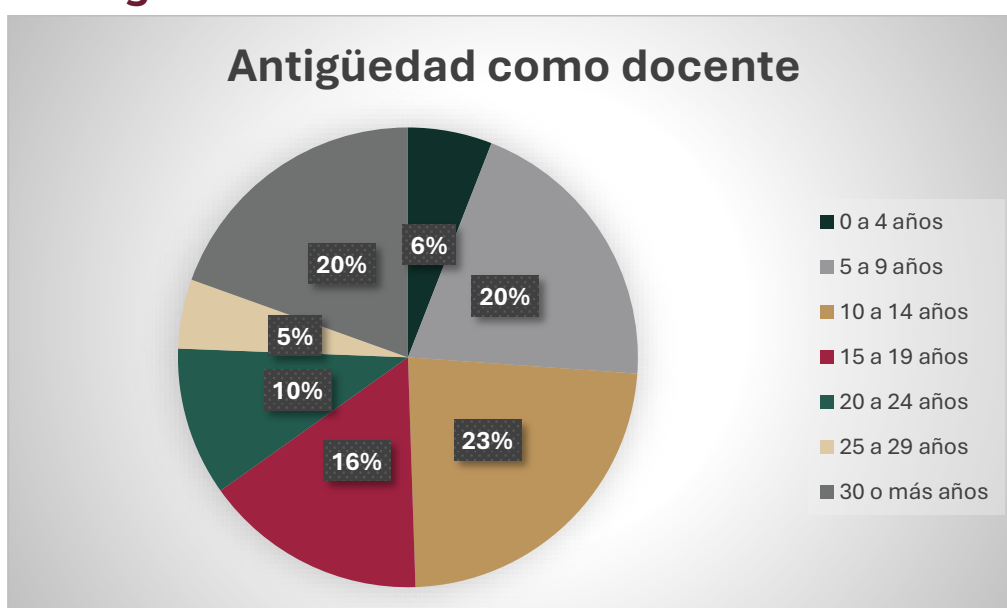
b. Antigüedad laboral



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

Con lo que refiere a la antigüedad laboral la que se ubica con mayor porcentaje es el rango de **30 años o más** con **77** (27%) docentes, en segundo lugar, se cuenta con una antigüedad laboral de **5 a 9 años** con **66** (23%) participaciones, seguido de **10 a 14 años** con **44** (15%), en cuarto lugar, se ubica la antigüedad entre los **15 a 19 años**, en contraste con los rangos con menor 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.

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

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

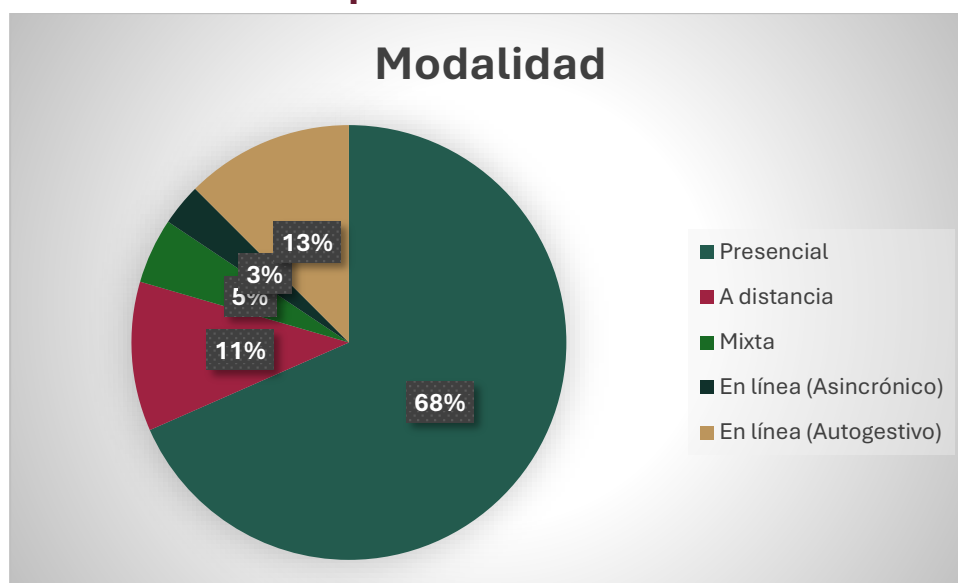
d. Participación en la actualización, capacitación y formación



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 tenido.

e. Modalidad de tu preferencia



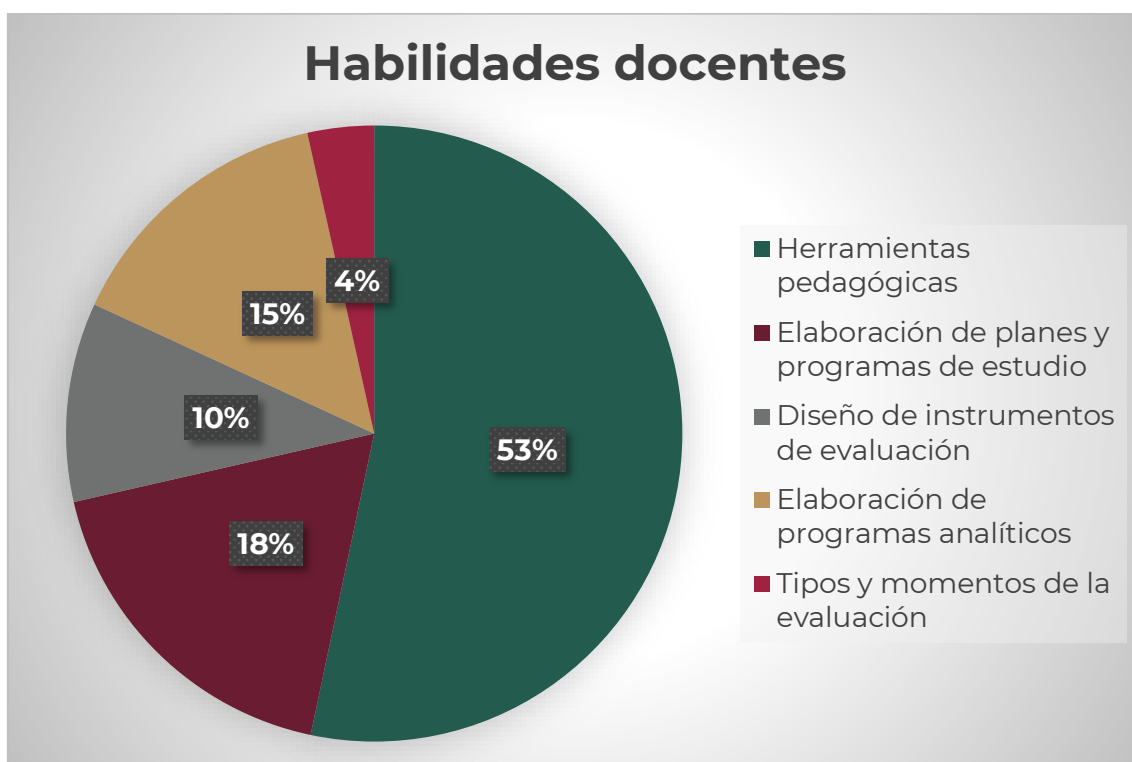
Gráfica 8.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 8 se puede observar el nivel de preferencia en cuanto a las modalidades, **161 docentes** (68%) prefieren la **modalidad presencial**, seguido de en **línea (Autogestivo)** donde **50** (13%) lo toman como primera opción, **a distancia** lo prefieren **42** (11%), en cuarto lugar, se encuentra la modalidad **mixta** con **10** (5%) intervenciones y **en línea (Asincrónico)** con **9** (3%) participaciones en último lugar.

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

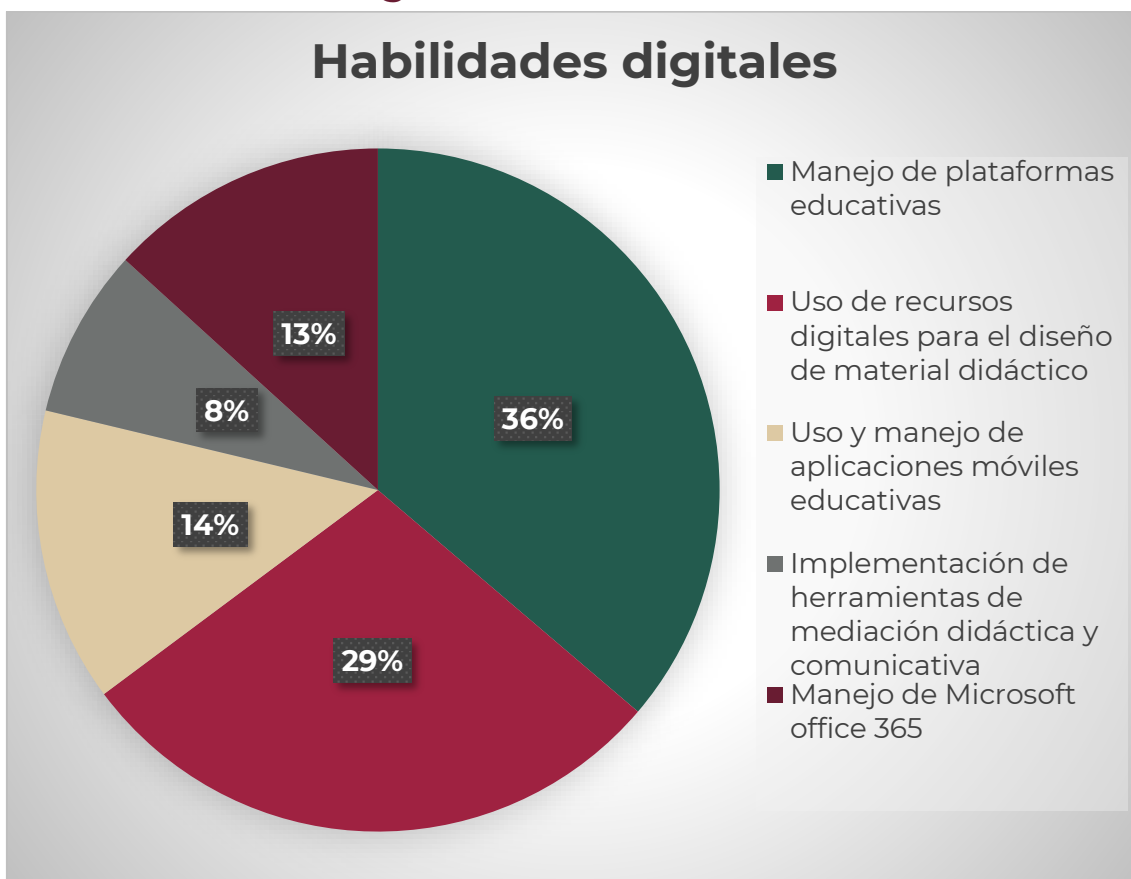


Gráfica 9.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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 requieren de 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%), seguido de **Elaboración de programas analíticos** con **42** (15%), 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

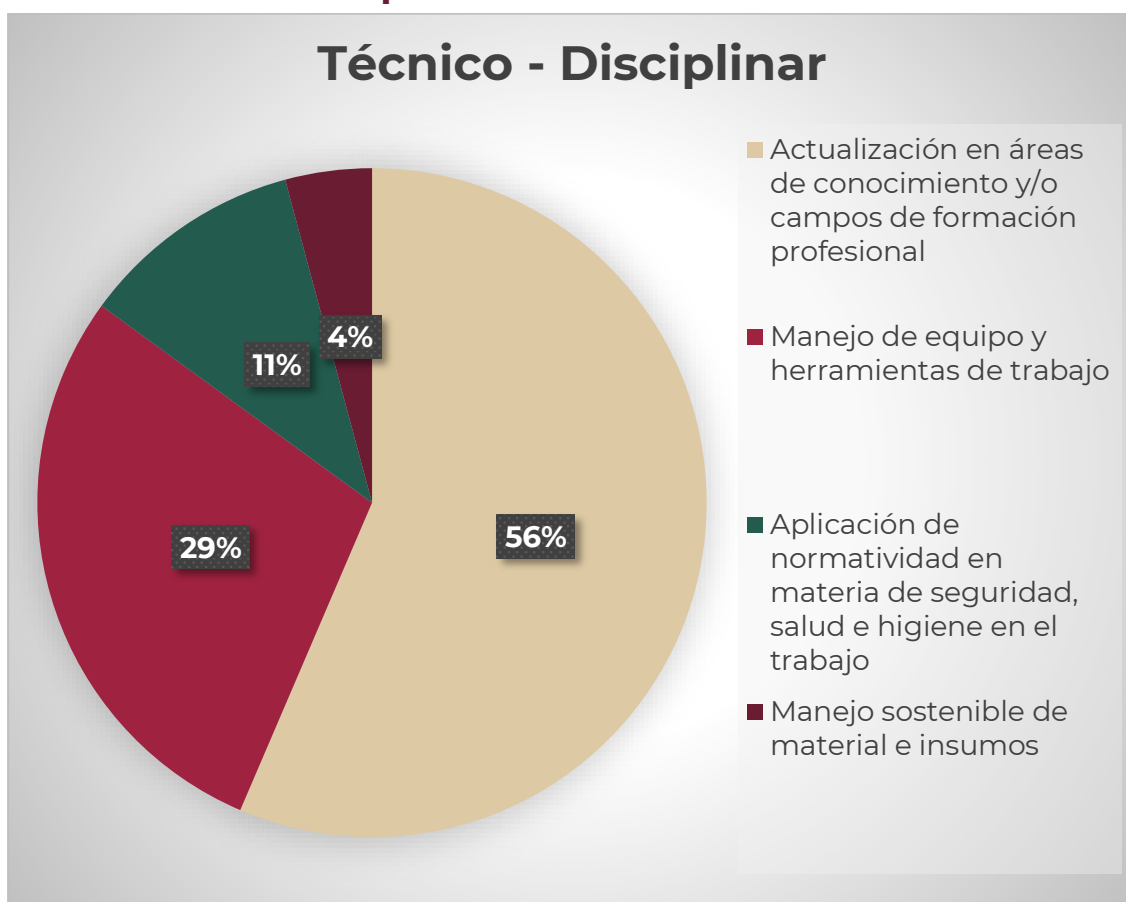


Gráfica 10.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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 noroeste **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 prioritaria 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%) docentes, seguido de Manejo de **Microsoft office 365** con **38** (13%) 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 en este eje refiere a la **Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional** ya que **162** (56%) lo eligieron prioridad en la actualización, capacitación y/o formación, mientras que **82** (29%) docentes 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%) y finalmente **31** (4%) **Manejo sostenible de material e insumo**.

d. Habilidades socioemocionales

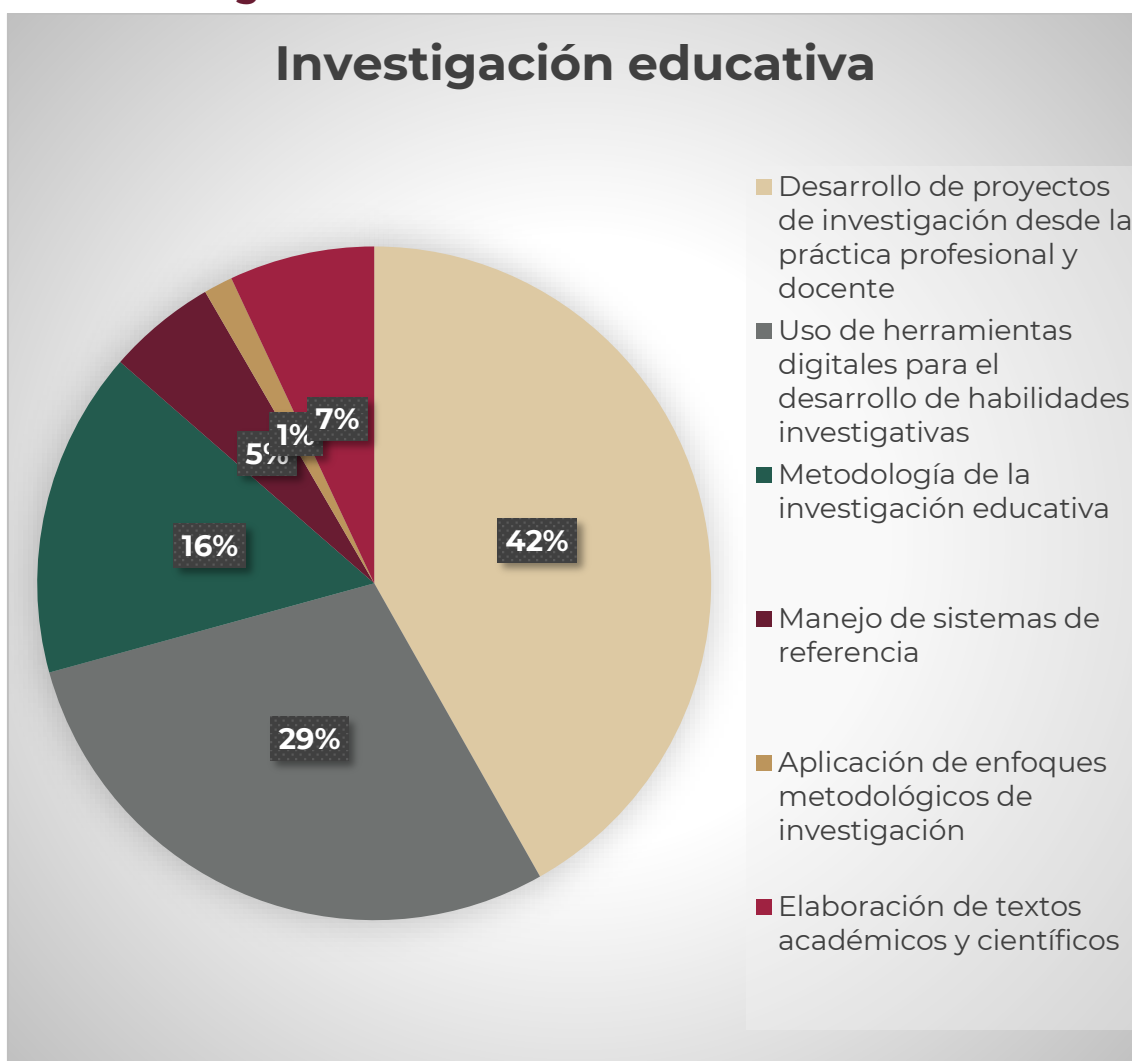


Gráfica 12.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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%) intervenciones, mientras que las temáticas **Herramientas para el trabajo colaborativo** y **Aplicación de la normatividad educativa** con **41** (14%) y en último lugar se ubica **Clima y cultura laboral** con **19** (5%).

e. Investigación educativa



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

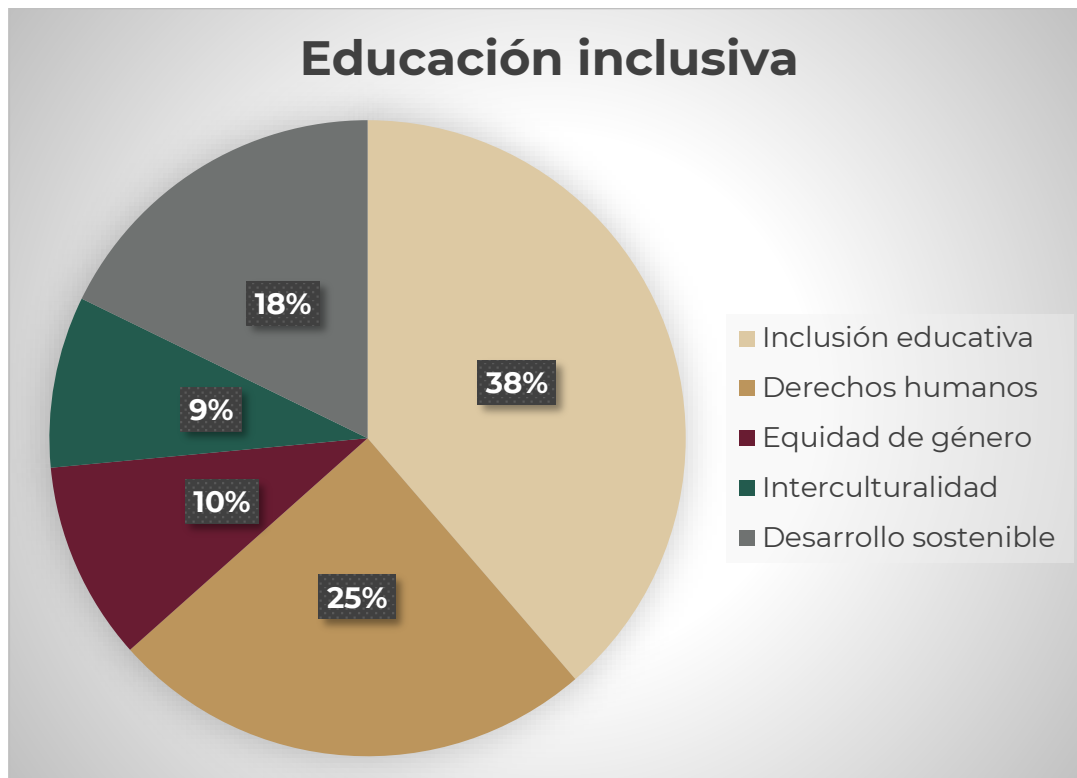
En la gráfica 13 se pueden observar las temáticas de acuerdo con el orden prioridad con respecto al eje de formación investigación educativa, cabe mencionar que el personal con funciones docentes juega un rol clave como investigador de su práctica, buscando mejorar su formación, desempeño en el aula, 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 el **Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas**, con 16% se ubica **Metodología de la investigación educativa**, en cuarto lugar, la temática prioritaria es

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

Elaboración de textos académicos y científicos con **23** (7%), 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

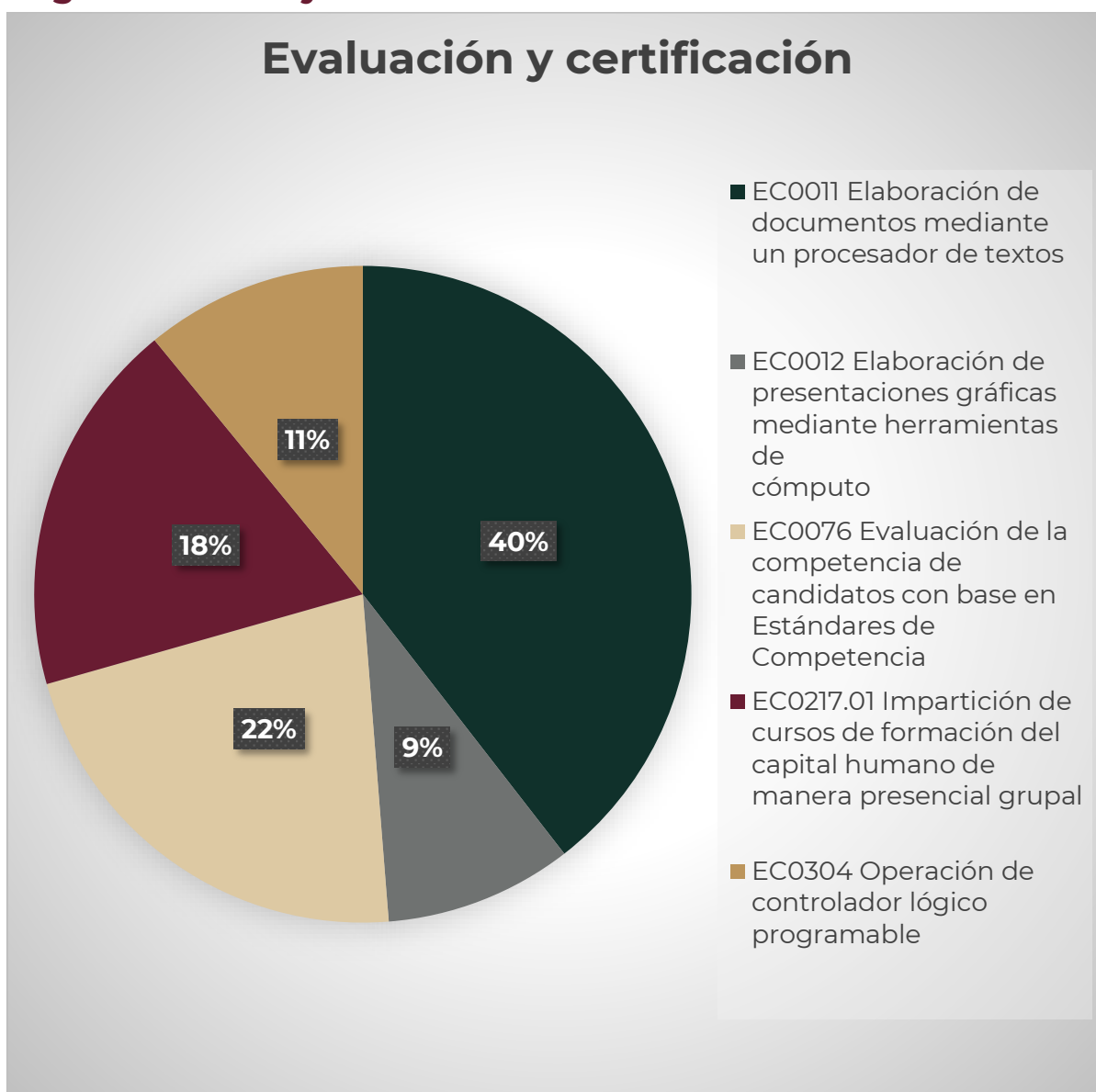


Gráfica 14.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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

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%), **EC0304 Operación de controlador lógico programable** (11%) y finalmente el último sitio lo ocupa el **EC0012**

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

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
• Energías renovables • Inteligencia emocional • Inteligencia artificial

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

3. CONCLUSIONES

En este apartado se darán a conocer las conclusiones derivadas de este diagnóstico buscando que el personal con funciones docentes externe 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 noroeste se contaron con la aportación de 288 docentes con la participación de 30 planteles y 2 subdirecciones y asistencias.

Cabe mencionar que el 56% de los docentes que respondieron a la encuesta son hombres, mientras que 44% mujeres, denotando una equidad de género en los participantes.

Respecto a la antigüedad laboral hay un empate con el 23% en los rangos de los 30 más años y de 5 a 9 años, en contraste el rango con menor participación fue de 15 a 19 años; mientras que en cuanto a la antigüedad en la función docente el rango predominante fue de 5 a 9 años.

Conforme a las especialidades con mayor participación fueron: uso de la lengua inglesa en diversos contextos, informática, estilismo y diseño de imagen y soporte a instalaciones y motores eléctricos sumando 111 participaciones.

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.

El primer eje de formación es el de habilidades docentes en el que los participantes consideran como prioridad herramientas pedagógicas con un 57%, mientras que la temática con un menor número de participaciones fue diseño de instrumentos de evaluación con el 6%.

En cuanto a las habilidades digitales la temática de alta prioridad fue manejo de plataformas educativas, seguido del uso de recursos digitales para el diseño del material didáctico, en contraste la temática que consideraron menos importante fue la implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa.

Para el eje de lo técnico disciplinar los docentes de esta región al igual que las cuatro restantes consideran como prioridad la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional con el 67%, por el contrario, la temática que consideraron de menor prioridad fue manejo sostenible de material e insumos con el 13%.

Con relación a las habilidades socioemocionales las temáticas que consideran de alta prioridad es en primer lugar liderazgo muy de la mano con formación de comunidades de aprendizaje y 19 docentes consideraron como prioridad a clima y cultura laboral.

Respecto a la investigación educativa el 43% de los docentes consideraron como prioridad la temática de desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente, en contraste con el 5% se encuentran las temáticas aplicación de enfoques metodológicos de investigación y manejo de sistemas de referencia.

En el eje de formación de educación inclusiva las temáticas prioritarias para el personal docentes son inclusión educativa y derechos humanos, mientras que la temática que consideraron menos importante es interculturalidad.

Por último, para la evaluación y certificación los estándares que consideran prioritarios 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, EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo y EC0105 Atención al ciudadano en el sector público.

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
Baja California	Herramientas pedagógicas	Manejo de plataformas educativas	Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional	Liderazgo	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	Inclusión educativa
Baja California Sur		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Formación de comunidades de aprendizaje		
Chihuahua		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Liderazgo		
Sinaloa		Manejo de plataformas educativas		Formación de comunidades de aprendizaje		

Sonora	Herramientas pedagógicas Elaboración de planes y programas de estudio	Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Liderazgo		Derechos humanos
---------------	--	--	--	-----------	--	------------------

Tabla 4.- Elaboración del Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

4. ANEXOS

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

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

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

- 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, 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

La DGCFT a través del CIDFORT
te invitan a participar en el:

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

8 mayo al 10 de junio

EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | DGCFT | CIDFORT

dgcf.sem.gob.mx

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
Definir 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 para la formación profesional.

Nota: Muy Importante. Cuando envíe este formulario, el personal será su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

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.

1. Nombre Completo. *

Introduzca su nombre completo, en abreviatura y en MAYÚSCULAS.

Escriba su respuesta

2. Región. *

Seleccione la respuesta

Registre

Microsoft 365

Este contenido está al servicio del personal del Hospital Los Rios, por lo tanto, se muestra el contenido del formulario. Microsoft no es responsable de los puntos de privacidad o seguridad de sus datos. Intente no que otros experimenten de esta forma. No debe la contraseña. Microsoft Forms (Formulario) es un servicio de desarrollo de tecnología en la nube. <https://forms.office.com>

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>

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