

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

2024

INFORME REGIÓN OCCIDENTE



- **Aguascalientes**
- **Colima**
- **Guanajuato**
- **Jalisco**
- **Michoacán**
- **Nayarit**
- **Querétaro**
- **Zacatecas**



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.....	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.....	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	24
4. ANEXOS.....	27
5. REFERENTES.....	33
6. DIRECTORIO	34
7. CRÉDITOS.....	35

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 373 docentes pertenecientes a la región Occidente, la cual está conformada por los estados de: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas.

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.

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

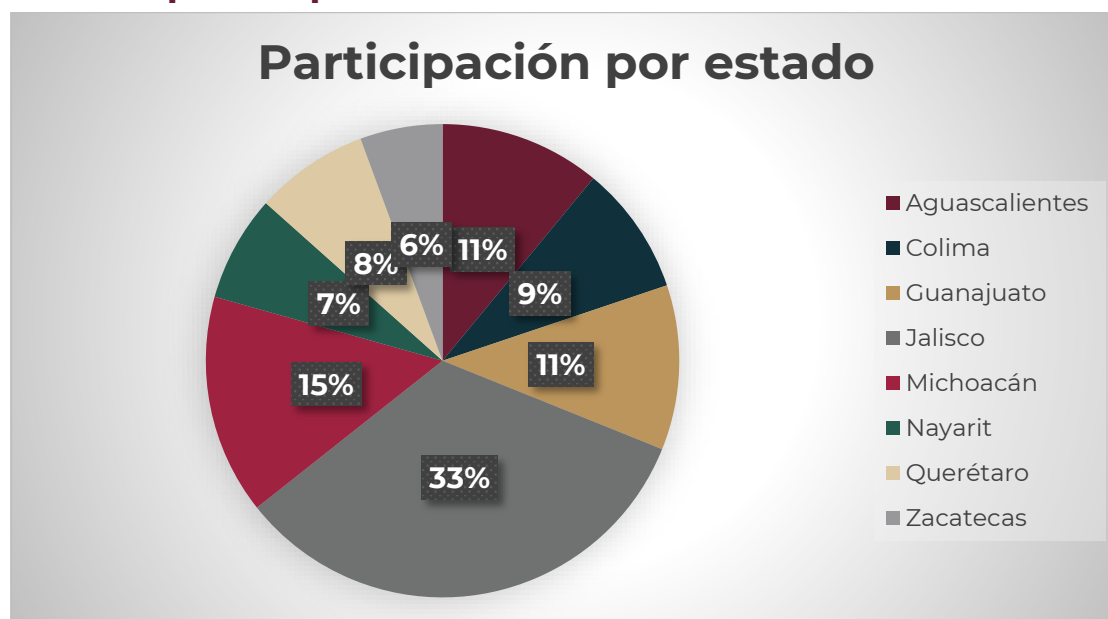
2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

G.C.F.T.

I. Datos generales

El presente informe presenta los resultados correspondientes a la región occidente la cual está conformada por los siguientes estados: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas en la cual se contó con una participación de **373** docentes de los **667** que forman parte los 47 planteles de esta región.

a. Participación por estado



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

En la gráfica 1 se presenta la participación que se tuvo por estado en donde **Jalisco** fue el estado que tuvo mayor participación con **124** (33%) aportaciones, seguido de **Michoacán** con **56** (15%), **Guanajuato** con **42** (11%), posteriormente **Colima** con **33** (9%), **Querétaro** con **29** (8%), **Nayarit** con **27** (7%) intervenciones y **Zacatecas** con la participación con **21** (6%) docentes.

En la tabla 1 se puede observar la participación que se tuvo por plantel, el **CECATI 007** con **21** participaciones, en segundo lugar, el **CECATI 056** con 17, por lo contrario, los CECATI que no tuvieron participación es el **CECATI 060**, **CECATI 097**, **CECATI 180** Y **CECATI 022**.

REGIÓN	ESTADO	PLANTEL	PARTICIPACIÓN
	Aguascalientes	CECATI 028	2

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

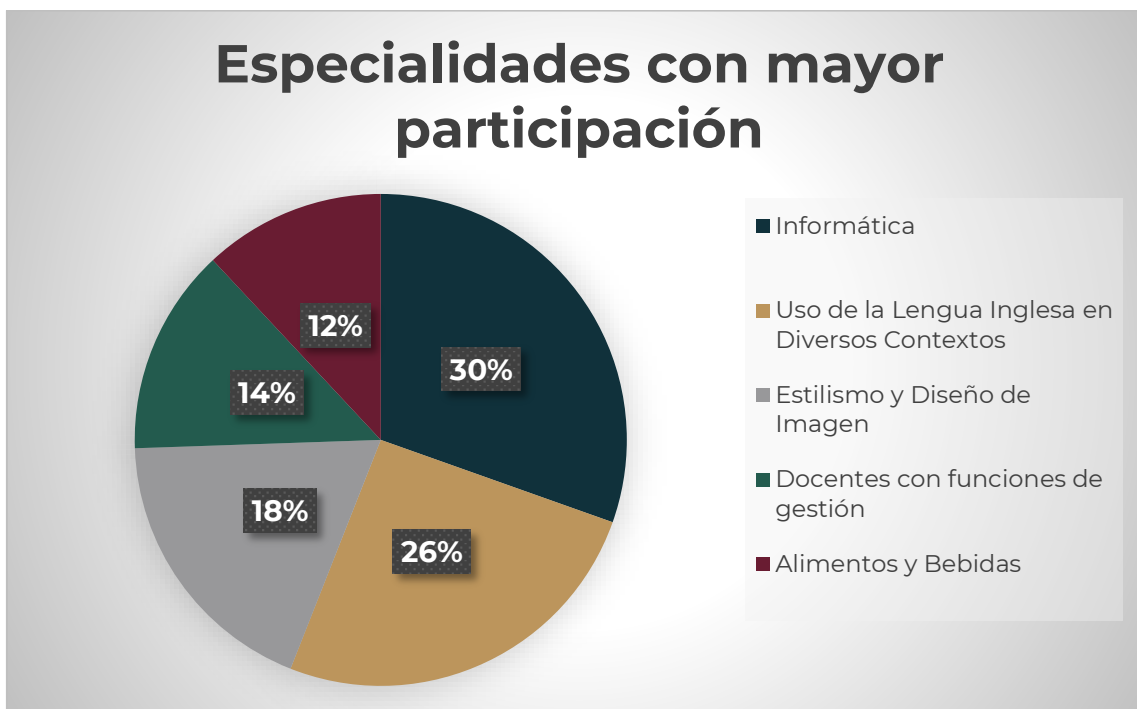
OCCIDENTE		CECATI 154	6
		CECATI 164	16
		CECATI 172	6
		CECATI 186	11
	Colima	CECATI 034	7
		CECATI 126	2
		CECATI 145	10
		CECATI 183	14
	Guanajuato	CECATI 005	8
		CECATI 060	0
		CECATI 080	3
		CECATI 089	6
		CECATI 104	3
		CECATI 113	13
		CECATI 146	9
		CECATI 146	9
	Jalisco	CECATI 007	21
		CECATI 015	11
		CECATI 016	8
		CECATI 051	12
		CECATI 056	17
		CECATI 063	12
		CECATI 097	0
		CECATI 109	5
		CECATI 120	12
		CECATI 161	12
		CECATI 180	0
		CECATI 190	14
	Michoacán	CECATI 035	1
		CECATI 038	8
		CECATI 064	7
		CECATI 070	5
		CECATI 078	9
		CECATI 117	5
		CECATI 166	13
		CECATI 182	8
	Nayarit	CECATI 048	8
		CECATI 079	10
		CECATI 140	9
	Querétaro	CECATI 017	13
		CECATI 022	0
		CECATI 122	8
		CECATI 175	8
	Zacatecas	CECATI 062	2

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

		CECATI 081	7
		CECATI 130	6
		CECATI 163	6

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

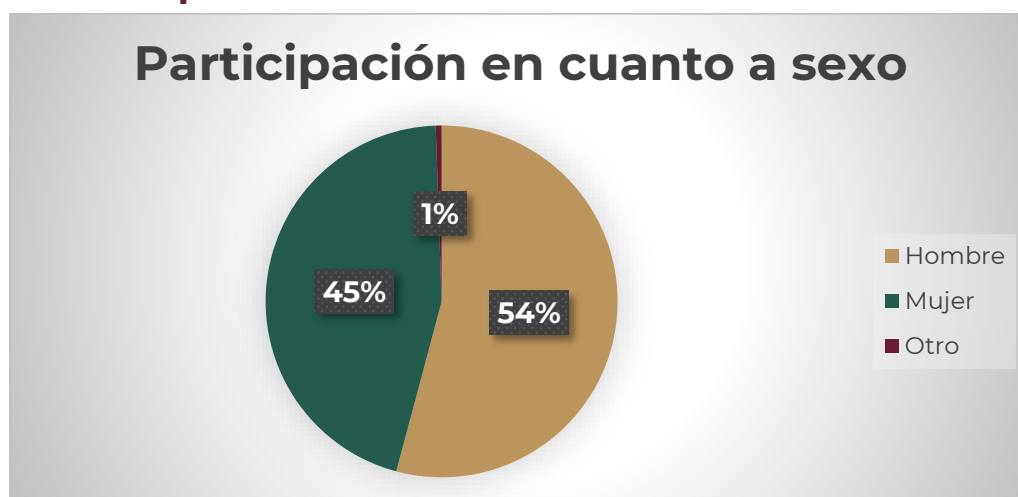
b. Especialidades con mayor participación en la región



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

Entre las especialidades con mayor participación se encuentra en primer lugar **Informática** con **56** (30%) intervenciones, subsecuentemente **Uso de la Lengua Inglesa en Diversos Contextos** presenta **47** (26%) respuestas, **34** (18%) **Estilismo y Diseño de Imagen**, mientras que **25** (14%) de los docentes que respondieron indican que realizan **funciones de gestión** y por último **22** (12%) pertenecen a la especialidad de **Alimentos y Bebidas**.

c. Participación en cuanto sexo



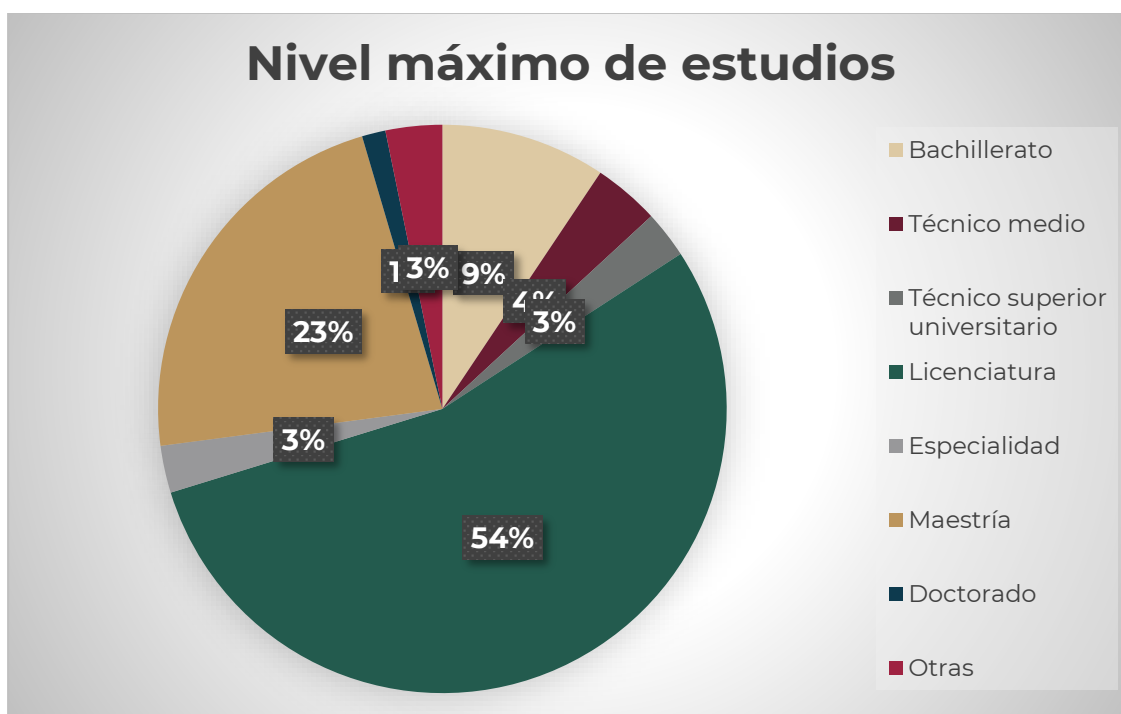
Gráfica 3: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto a la participación en cuanto a sexo **202** (54%) de los docentes que respondieron la encuesta son **hombres**, **169** (45%) **mujeres** y **2** (1%) pertenecen a **otro**.

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

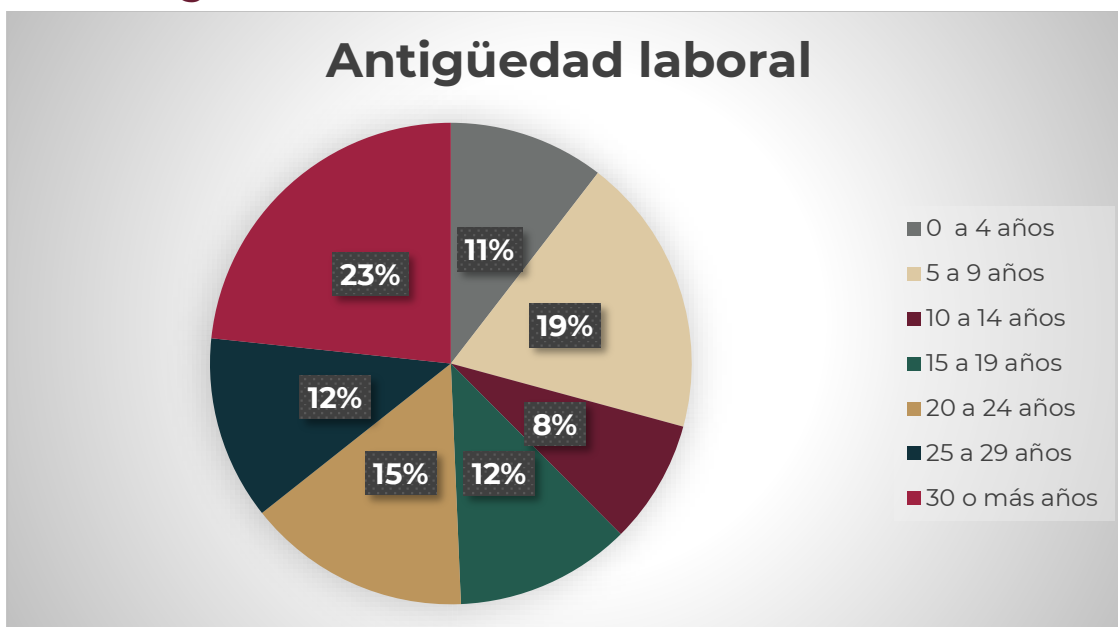


Gráfica 4: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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

Con lo corresponde al nivel máximo de estudios (concluido), podemos observar que **203** (54%) docentes cuentan con **licenciatura**, **84** (23%) con **maestría**, **35** (9%) con **bachillerato**, **15** (4%) tienen como último grado de estudios **técnico medio**, en contraste únicamente **5** (1%) docentes cuentan con **doctorado**.

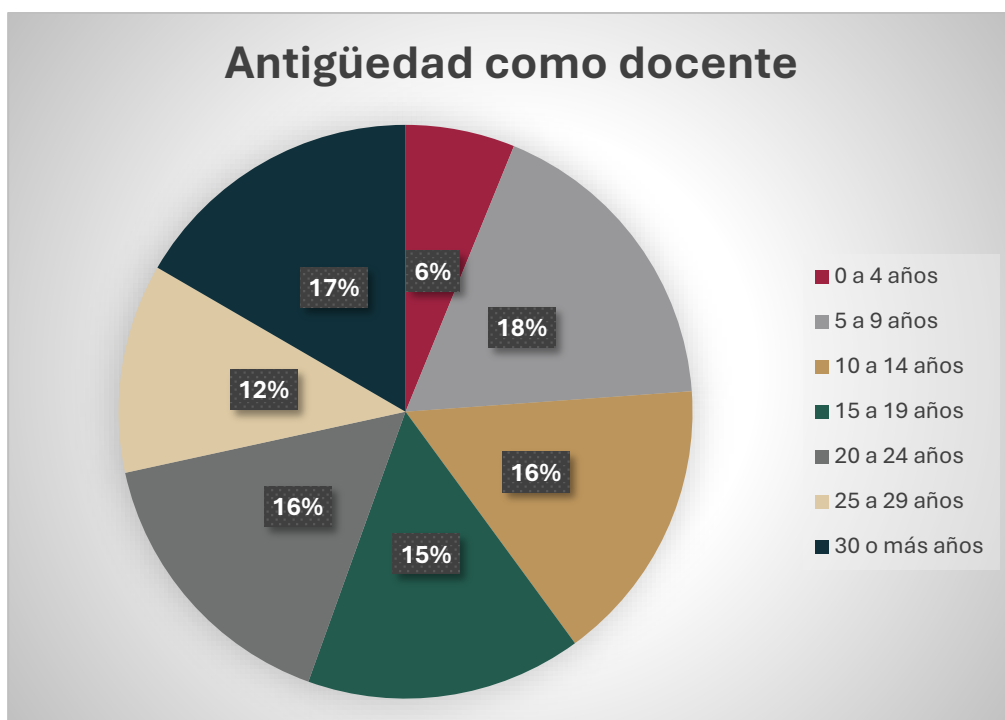
b. Antigüedad laboral



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

En cuanto a la antigüedad laboral **87** (23%) docentes cuentan con **30 o más años**, posteriormente está el rango de **5 a 9 años** con **70** (19%), mientras que el sitio más bajo lo ocupan **31** (8%) docentes que tienen como antigüedad de **10 a 14 años**.

c. Antigüedad como docente



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

En la gráfica 6 se presenta la antigüedad como docente, se puede ver que **66** (18%) cuentan con experiencia en la función de **5 a 9 años**, en segundo lugar, se encuentran los rangos de **10 a 14 años** y **20 a 24 años** ambos con **60** (16%) participaciones, mientras que en contraste el rango con menor participación es de **0 a 4 años** con **23** (6%) aportaciones.

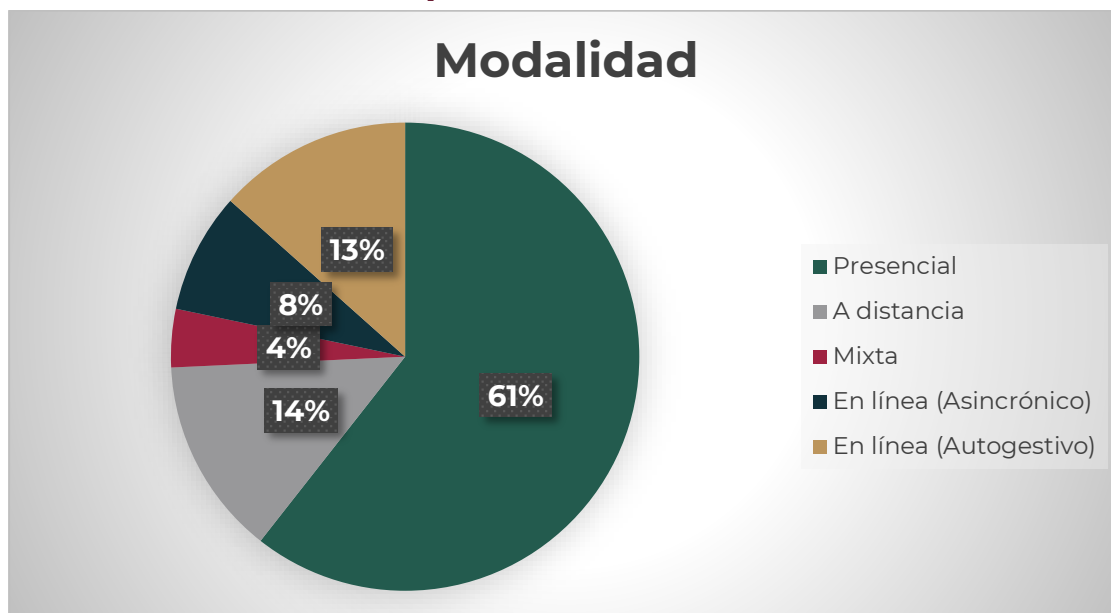
d. Participación en la actualización, capacitación y formación



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

Respecto a identificar si han participado en alguna actividad de actualización, capacitación y/o formación postpandemia **327** (88%) docentes **si** la han tenido, mientras que únicamente **6** (12%) **no** han participado en alguna acción.

e. Modalidad de tu preferencia



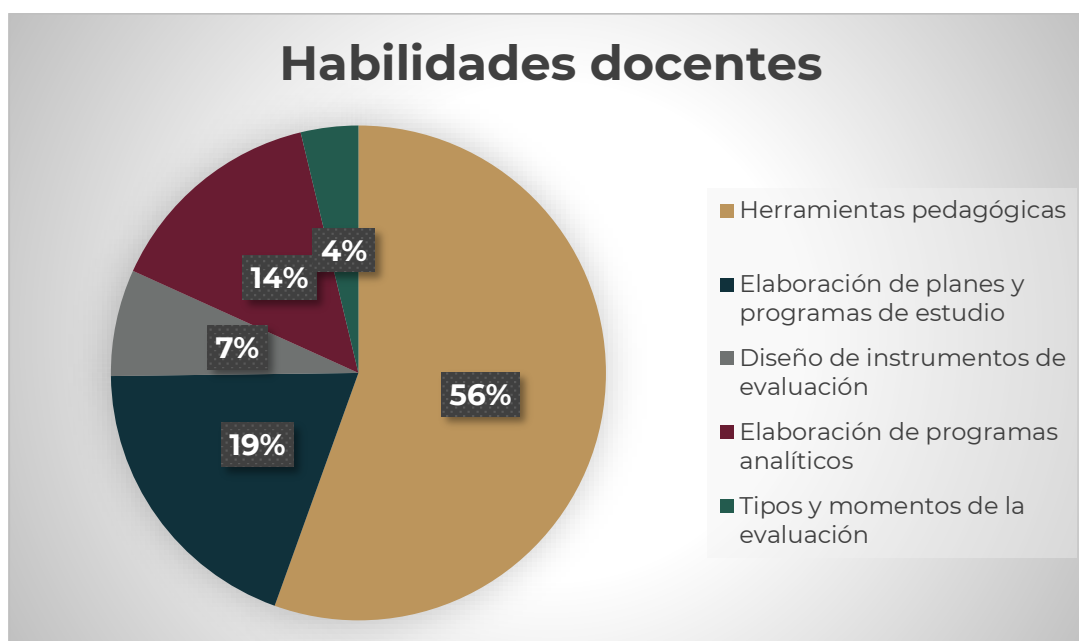
Gráfica 8: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

La modalidad de preferencia de los docentes que respondieron al diagnóstico es en primer lugar **presencial** con **226** (61%) participaciones, posteriormente a distancia con **51** (14%) aportaciones, **50** (13%) **en línea (Autogestivo)**, mientras que la modalidad con menor número de intervenciones es **mixta** con **15** (4%).

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

Para la tercera etapa de análisis de este diagnóstico se van a presentar los ejes de formación entre los que se encuentran: habilidades docentes, habilidades digitales, técnico-disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa, educación inclusiva, evaluación y certificación.

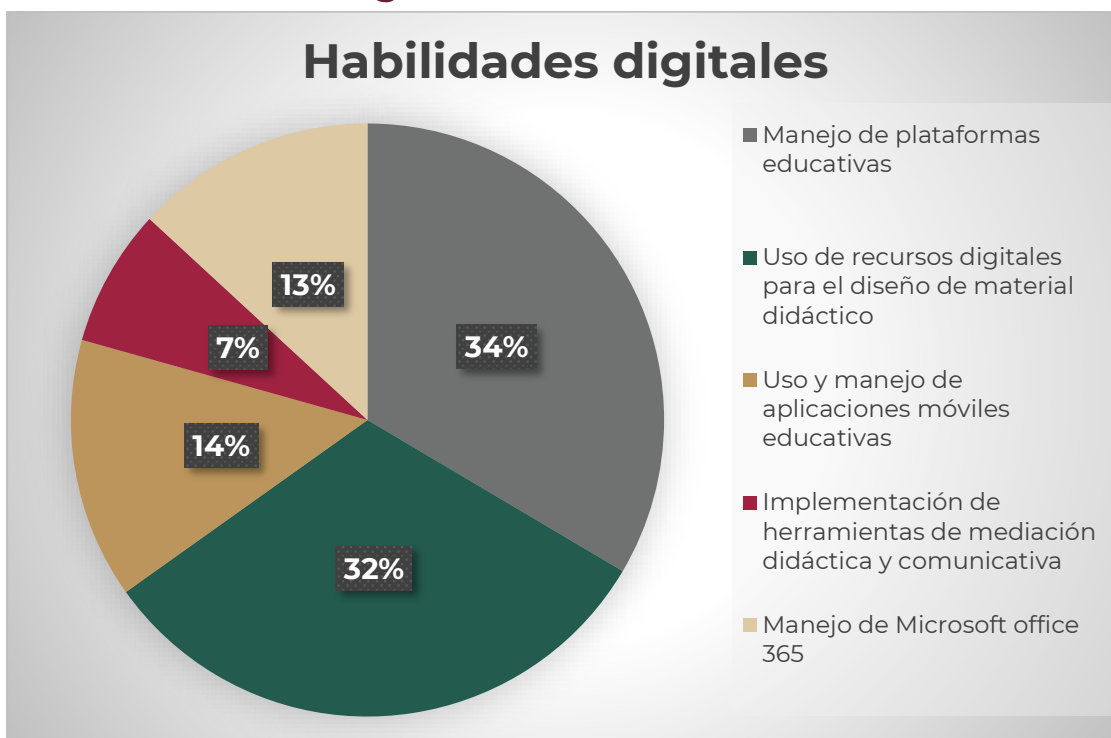
a. Habilidades docentes



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 las temáticas que fueron de alta importancia destacando **Herramientas pedagógicas** con **207** (56%), en segundo término, se encuentra **Elaboración de planes y programas de estudio** con **72** (19%), en tercer lugar, está **Elaboración de programas analíticos** con **54** (14%) participaciones, en contraste la que tuvo menor participación es **Tipos y momentos de la evaluación** con **14** (4%).

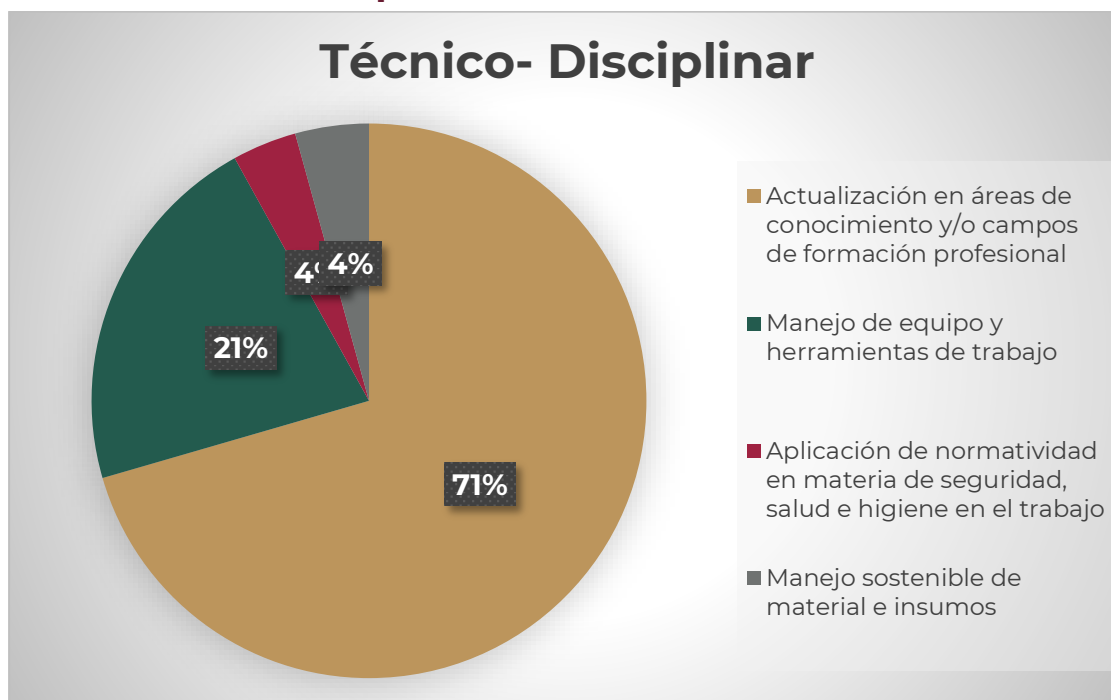
b. Habilidades digitales



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

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, por lo que **125** (34%) docentes consideran de alta prioridad la temática **Manejo de plataformas educativas**, a continuación se ubica **Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico** con **118** (32%); prosigue en nivel medio **Uso y manejo de aplicaciones móviles educativas** con **53** (14%), **Manejo de Microsoft Office 365** con 13% en último lugar **Implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa** con **28** (7%) intervenciones.

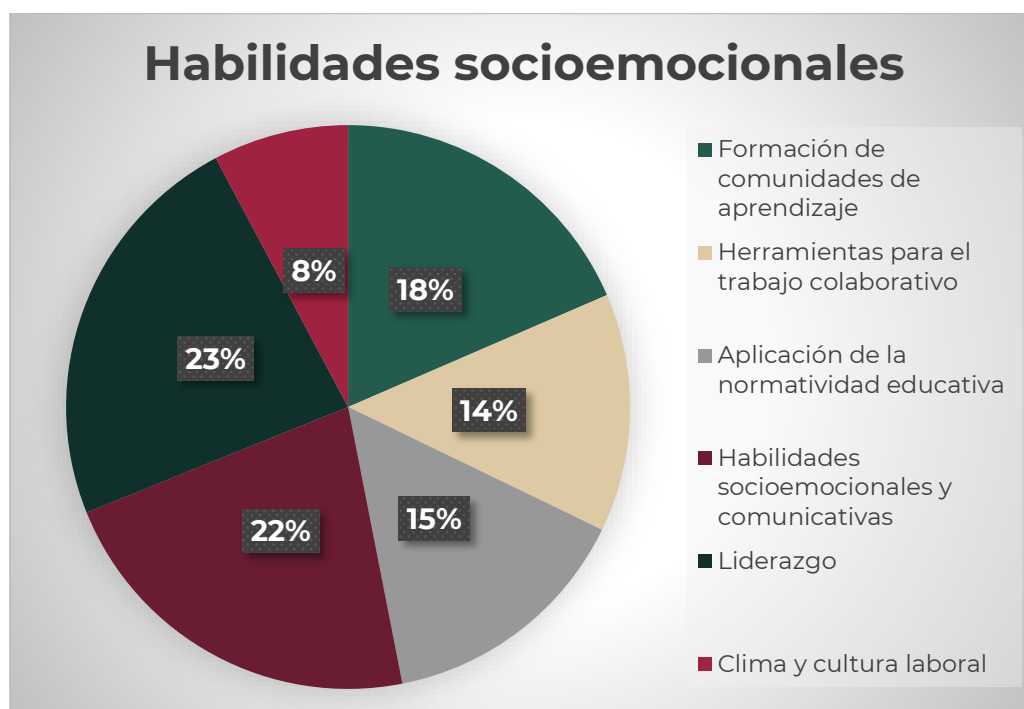
c. Técnico – disciplinar



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

Este eje de formación 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; dentro de las temáticas que se encuentran con un alto nivel de importancia está **Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional** con **263** (71%) participaciones, enseguida está **Manejo de equipo y herramientas de trabajo** con **80** (21%), mientras que la temática que tuvo menor selección es **Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo** y **Manejo sostenible de material e insumos** con **14** (4%).

d. Habilidades socioemocionales



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

Las temáticas referentes a este eje de formación 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.

La temática de alta prioridad para este eje es **Liderazgo** con **87** (23%) participaciones, seguido de **Habilidades socioemocionales y comunicativas** con **82**, (22%) en tercer lugar, esta **Formación de comunidades de aprendizaje** que la seleccionaron **69** (18%), **Aplicación de la normatividad educativa** con **55** (15%) en contraste, **Herramientas para el trabajo colaborativo** con **51** (14%), mientras que sólo **29** (8%) docentes indicaron a Clima y cultura laboral con prioridad.

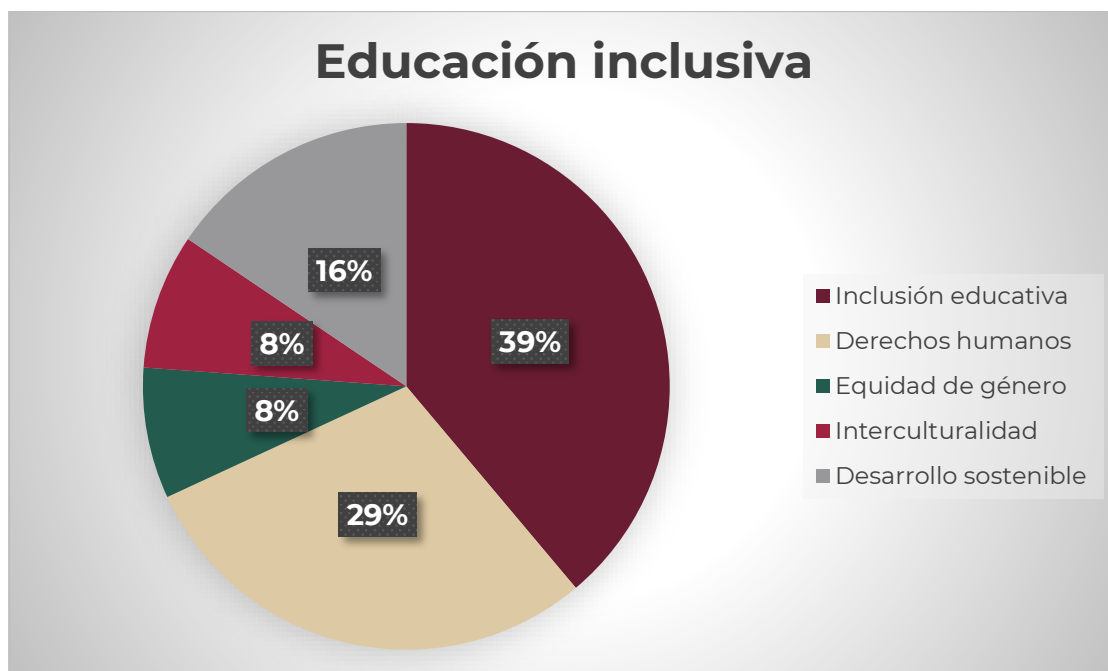
e. Investigación educativa



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

Dentro de las temáticas consideradas para este eje de formación, se observa con un nivel alto de importancia, al **Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente** con **139 (37%)**, después se ubica **Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas** con **108 (29%)** aportaciones, **Metodología de la investigación educativa** **59 (16%)**, **Manejo de sistemas de referencias** con **34 (9%)**, **Elaboración de textos académicos y científicos** con **19 (5%)**, mientras que en último sitio se encuentra con **14 (4%)** aportaciones **Aplicación de enfoques metodológicos de investigación**.

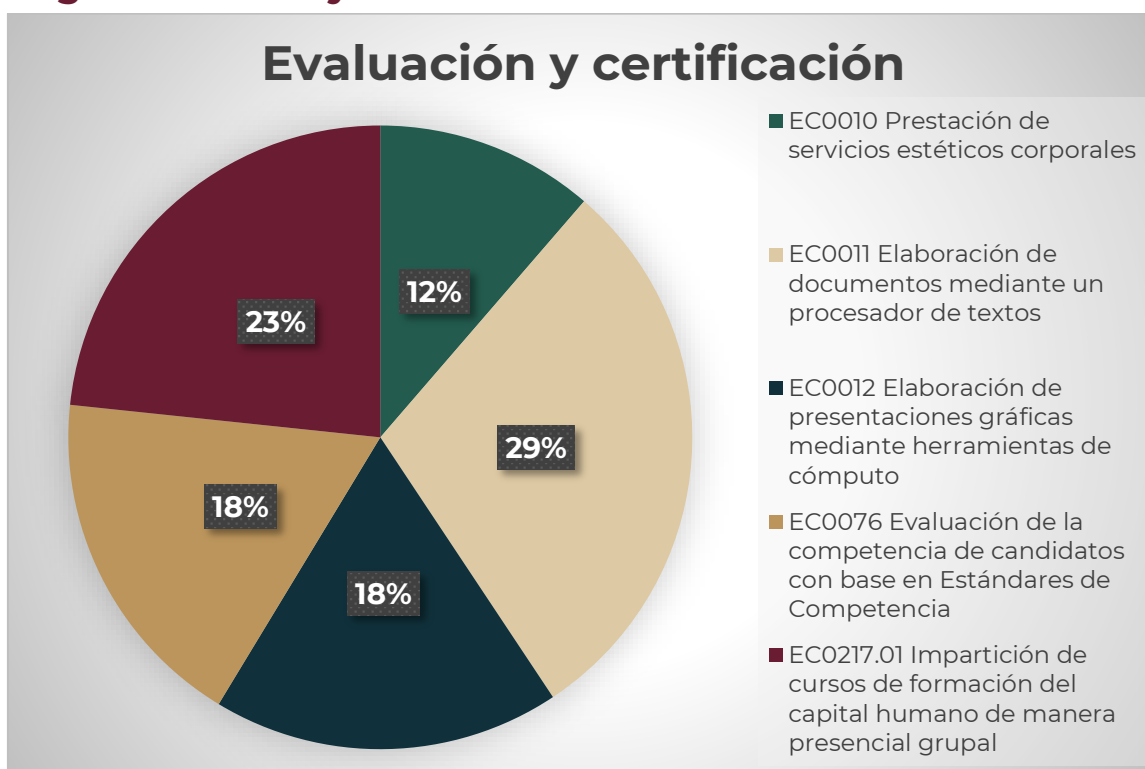
f. Educación inclusiva



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

En la gráfica 14 se presentan las temáticas más representativas para el eje de formación Educación inclusiva, en primer lugar, se encuentra precisamente **Inclusión educativa** con **145** (39%) intervenciones, posteriormente **Derechos humanos** con **109**, (29%) en un nivel medio de importancia se ubica **Desarrollo sostenible** con **58** (16%) y en último sitio los docentes seleccionaron a **Interculturalidad** con **31** (8%) **Equidad de género** con **30** (8%).

g. Evaluación y certificación



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

En la gráfica anterior se muestran los estándares que los docentes consideran prioritarios en la actualización, capacitación y/o formación, en primer lugar, se encuentra **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **44** (29%), seguido de **EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal** con **35** (23%), en tercer lugar, se encuentran **EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo** con 18% y **EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia** ambos con **27** (18%) selecciones y en quinto lugar se ubica el **EC0010 Prestación de servicios estéticos corporales** con **17** (12%).

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.

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

Otras temáticas
• Inteligencia artificial • Uso y manejo de residuos • Mecanismos de supervisión/retroalimentación y acompañamiento psicológico en la educación a distancia • Ergonomía en el centro de trabajo • Ciber Seguridad

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

3. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de los hallazgos de la aplicación de este diagnóstico, para ello se contó con la aportación de 373 docentes con la participación de 33 planteles, por lo que tres CECATI no tuvieron participación; los docentes que tuvieron mayor participación pertenecen a las especialidades de: informática, uso de la lengua inglesa en diversos contextos, estilismo y diseño de imagen, alimentos y bebidas, administración y Mantenimiento Electromecánico del Automóvil.

De acuerdo con los datos obtenidos el rango de antigüedad en la que se encuentran la mayoría de los docentes de esta región es 30 o más años, mientras que el rango con menor participación fue el de 10 a 14 años; respecto a la antigüedad como docente el rango predominante es de 5 a 9 años, en contraste el rango con menor intervención fue de 0 a 4 años.

La encuesta considera 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.

Por lo anterior la temática predominante en habilidades docentes fue herramientas pedagógicas, mientras que tipos y momentos de la evaluación la consideran de menor prioridad.

En las habilidades digitales la temática que consideraron como necesidad primordial fue el manejo de plataformas educativas muy de

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

la mano con uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico, en contraste la que consideran de menor prioridad fue implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa.

Con respecto a lo técnico disciplinar la prioridad para los docentes es la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional con un 71%, por lo contrario, el 14% seleccionó como prioridad la aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo.

Mientras que para habilidades socioemocionales el 23% de los participantes en el diagnóstico consideran como prioridad la temática de liderazgo muy de la mano con un 22% se encuentra habilidades socioemocionales y comunicativas, caso contrario con un 8% se ubica clima y cultura laboral.

De acuerdo con la apreciación de los docentes para la investigación educativa la temática relevante para la actualización, capacitación y formación fue el desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente, mientras que sólo 4% considera relevante la aplicación de enfoque metodológicos de investigación.

Para el eje de formación de educación inclusiva con un 39% se ubica precisamente la temática de inclusión educativa, mientras que la temática que ubican de menor prioridad es equidad de género.

Para finalizar respecto a la evaluación y certificación los estándares que consideran como prioridad son: EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de Cómputo, EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia y EC0010 Prestación de servicios estéticos corporales.

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
Aguascalientes	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	Derechos humanos
Colima		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Habilidades socioemocionales y comunicativas		Inclusión educativa
Guanajuato		Manejo de plataformas educativas		Aplicación de la normatividad educativa Liderazgo		Derechos humanos
Jalisco		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Habilidades socioemocionales y comunicativas		Inclusión educativa
Michoacán		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Habilidades socioemocionales y comunicativas		Inclusión educativa
Nayarit		Manejo de plataformas educativas		Liderazgo		Derechos humanos
Querétaro		Manejo de plataformas educativas Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Formación de comunidades de aprendizaje		Inclusión educativa
Zacatecas		Manejo de plataformas educativas		Formación de comunidades de aprendizaje		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

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

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

- 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

dgctf.sems.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
Determinar 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 pertinentes hacia la formación profesional.

Nota: Identificar, validar y validar. Cuando en la encuesta se indique el participante será su nombre y dirección de correo electrónico.

1. 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 diseñar la participación.

1. Nombre Completo, *

Introduzca su(s) nombre(s) completo(s) en abreviatura y en MAYÚSCULAS.

2. Región, *

Seleccione la respuesta

Registra

Microsoft 365

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