

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.



2026



Educación
Secretaría de Educación Pública



DGCFT



CIDFORT
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
I. OBJETIVOS	5
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
II. ESTRATEGIA DE TRABAJO	6
Participantes	6
Encuesta	7
2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	9
I. Datos generales	9
a. Participación por estado	9
b. Participación por plantel	11
c. Rango de edad	13
d. Sexo	13
e. Antigüedad laboral	14
II. Perfil profesional	15
a. Nivel máximo de estudios	15
b. Años de servicio	18
c. Modalidad	20
III. Detección de necesidad de actualización, capacitación y/o formación	22
a. Importancia por eje de formación	23
b. Habilidades digitales	25
c. Habilidades blandas	32
d. Educación inclusiva	38
e. Evaluación y certificación	42
3. CONCLUSIONES	51
4. ANEXOS	54
	62
5. REFERENTES	62
	63
6. DIRECTORIO	63

7. CRÉDITOS 64

1. PRESENTACIÓN

El Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), a través del Área de Investigación y Capacitación, presenta el informe general de los resultados conseguidos a través de la aplicación del Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación (PAAE) de la DGCFT, el cual fue aplicado a nivel nacional. Dicho documento está conformado por los siguientes apartados: objetivos, estrategia de trabajo, resultados y conclusiones, con ello se pretende orientar las acciones de actualización, capacitación y/o formación del PAAE, partiendo del análisis de los resultados logrados de dicho instrumento de evaluación y detección de necesidades.

A través de la aplicación de la encuesta, se busca obtener información cualitativa y cuantitativa, que recupere, el estado actual del perfil institucional del PAAE, sin perder de vista que la prioridad es la identificación de necesidades respecto a los ejes de formación: habilidades digitales, habilidades blandas y educación inclusiva, así como el tema de Evaluación y Certificación.

Con el presente informe se busca un impacto en la oferta de acciones formativas pertinentes, para ello se define un proyecto que atienda las necesidades y problemáticas del conocimiento y desempeño del personal de apoyo y asistencia a la educación; por lo que la propuesta tendrá que ocupar y atender las problemáticas de formación profesional.

I. OBJETIVOS

Objetivo general

Detectar necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, a través de un diagnóstico participativo, el cual permita identificar, diseñar y ofertar acciones formativas pertinentes, que coadyuven a la mejora de sus competencias administrativas, de apoyo, técnicas y de servicio.

Objetivos específicos

- Aplicar una encuesta al personal con funciones de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, que permita detectar necesidades de actualización, capacitación y/o formación profesional.
- Interpretar los resultados obtenidos de la encuesta, que coadyuven en la definición de acciones formativas acordes a las necesidades del personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.
- Elaborar un informe ejecutivo que sintetice la descripción de los resultados obtenidos, así como las conclusiones en la actualización, capacitación y/o formación del personal administrativo y de apoyo y asistencia a la educación.
- Diseñar e impartir acciones formativas en sus distintas modalidades que sean pertinentes y favorezcan el quehacer cotidiano del personal administrativo y de apoyo y asistencia a la educación.

II. ESTRATEGIA DE TRABAJO

La estrategia de trabajo para este Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y/o formación para el personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, se realizó desde un enfoque participativo, a través de un análisis cuantitativo y cualitativo, siendo este un proceso dinámico y flexible, el cual ha tenido como propósito identificar áreas de oportunidad respecto a conocimientos, habilidades y actitudes, para ello se siguieron tres etapas: Investigación , aplicación y socialización.

En la primera etapa se definieron los objetivos, personas y objetos de estudios, para poder iniciar con la revisión documental que daría sustento al instrumento, así como la estrategia de socialización, aplicación y recolección de la información.

Para la segunda etapa se realizó la aplicación de la encuesta, la cual se compartió a través del correo electrónico a todo el personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, una vez obtenidos los datos se recopilaron para iniciar con la interpretación y análisis de los resultados.

Finalmente, en la fase tres de exposición, la cual forma parte final del desarrollo del informe de resultados, dentro de él se sistematizó y organizó la información a través de gráficas acompañadas de la descripción de los resultados, implicaciones y conclusiones.

Participantes

Para este diagnóstico se realizó el análisis de acuerdo con la función que desempeña el personal de apoyo y asistencia a la educación, por lo anterior se presenta la descripción de las funciones que se realiza según el puesto que desempeña.

- **Administrativo:** Realiza funciones administrativas especializadas, analistas administrativos, jefe de oficina, controlador administrativo escolar, agente de información, secretaria de apoyo y promotor entre otras.
- **De Servicio:** Realiza funciones de servicios y mantenimiento (mecánico, eléctrico y de comunicaciones) en planteles, de transporte, imprenta, fotocopiado entre otras.
- **Técnico:** Funciones de analista de estudios técnicos, de especialización técnica, de artes, bibliotecarias, computación, dibujo, fotografía, guardería, trabajo social entre otras.
- **De Confianza:** Realiza funciones de secretaria ejecutiva, vigilancia pública, tesorería, supervisión, inspección, técnicas, administrativas entre otras.

Encuesta

La encuesta fue elaborada en el área de investigación del CIDFORT y aplicada a través de Microsoft Forms, la cual tuvo a bien a responder el PAAE de la DGCFT, dicho instrumento está compuesto por dos fases de análisis: I. Datos generales y II. Detección de necesidades de actualización, capacitación y/o formación; cabe mencionar que para la fase dos se consideraron tres ejes de formación, habilidades digitales, habilidades blandas y educación inclusiva, así como un apartado relacionado con el proceso de evaluación con fines de certificación, éste se compartió a través de 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, la tabla 1, presenta el desarrollo de las Etapas de desarrollo del Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y/o formación del PAEE 2024.

No.	Etapas	Periodo	Producto
1	Planeación	2024	Encuesta en Microsoft Forms
2	Diseño y difusión		Flyer de difusión por correo electrónico Formulario en Microsoft Forms Difusión en Facebook
3	Recolección de datos (aplicación de instrumento)		Tabla de resultados en Excel 1 informe resumen en PDF
4	Análisis de resultados	2025	1 reporte de análisis de resultados. Tabla de resultados en Excel Reporte nacional en MS Word
5	Elaboración de informe	Marzo 2026	1 informe en MS Word
6	Publicación del informe	Junio 2026	Plataformas

Tabla 1.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con respecto al análisis de resultados, se presentan los datos obtenidos del Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y/o formación, donde se observa que se tuvo una participación total de **1,698 personas** a nivel nacional que respondieron la encuesta, las cuales conforman a todo el personal de Apoyo y asistencia a la educación (PAAE). Derivado de lo anterior, **1,108** participaciones corresponden al **personal Administrativo**, seguido de **500** por el **personal de Servicio**, **63 Técnico** y **27 de Confianza**.

I. Datos generales

a. Participación por estado

En cuanto a la participación por estado, Ciudad de México fue quién más aportó con 326 participaciones (19%), seguido de Veracruz con 104, Estado de México con 92 aportaciones, Estado de México con 81, seguido de Tamaulipas con 80.

En contraste Baja California Sur, fue el estado que aportó el menor número con 2 participaciones, ya que únicamente un plantel participó en dicho diagnóstico. (Véase tabla 1).

Estado	Participación
CDMX	326
Veracruz	104
Estado De México	92
Baja California	81
Tamaulipas	80
Sonora	79
Chihuahua	68
Nuevo León	65

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

Aguascalientes	60
Jalisco	56
San Luis Potosí	54
Hidalgo	51
Guanajuato	46
Quintana Roo	44
Sinaloa	42
Michoacán	39
Durango	38
Coahuila	36
Oaxaca	36
Nayarit	35
Chiapas	34
Tlaxcala	33
Querétaro	31
Puebla	30
Morelos	28
Colima	24
Guerrero	20
Campeche	19
Yucatán	18
Tabasco	15
Zacatecas	13
Baja California Sur	2

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

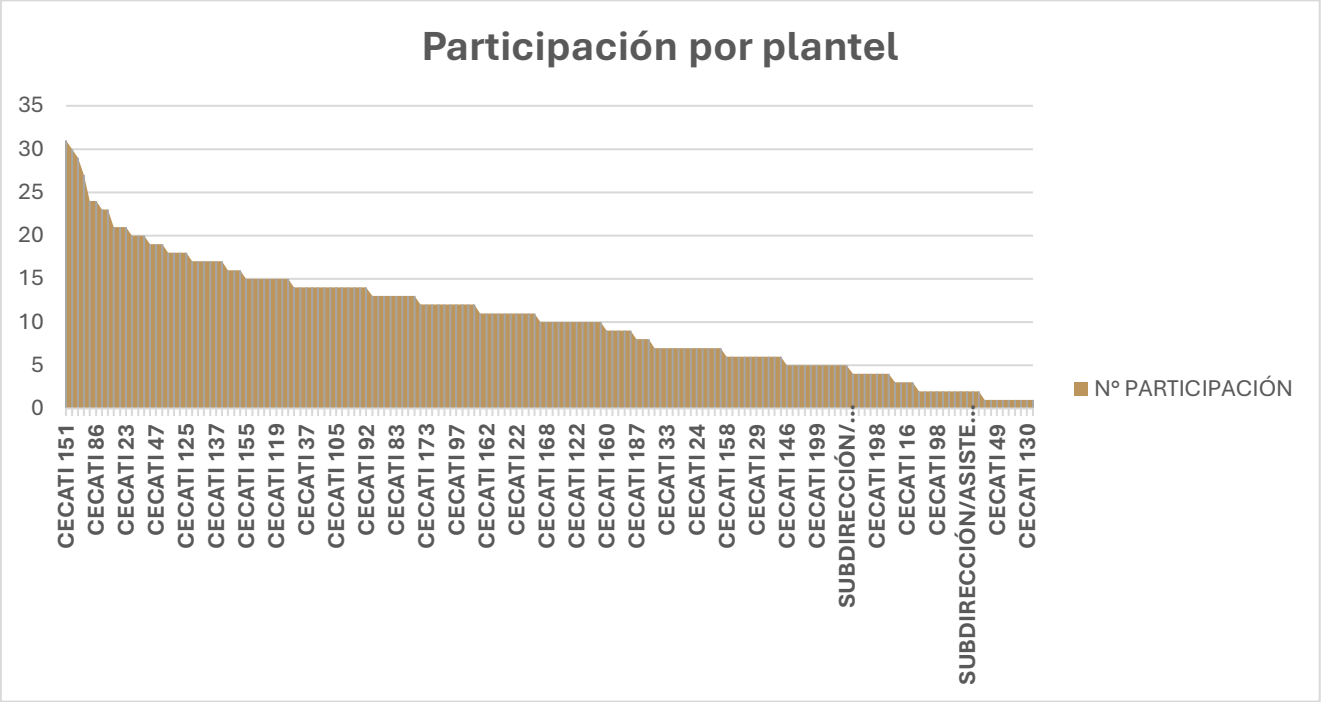
b. Participación por plantel

Para este diagnóstico se contó con la participación de **154 CECATI** y **5 subdirecciones/ asistencias**, en el cual el **CECATI 151** del estado de **Veracruz** fue quien aportó el mayor número de participaciones con **31** respuestas por parte del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (PAAE), caso contrario los CECATI que aportaron sólo con una participación fueron **CECATI 95, 2, 49, 70, 139 y 130**.

A continuación, se presentan los estados que no tuvieron participación:

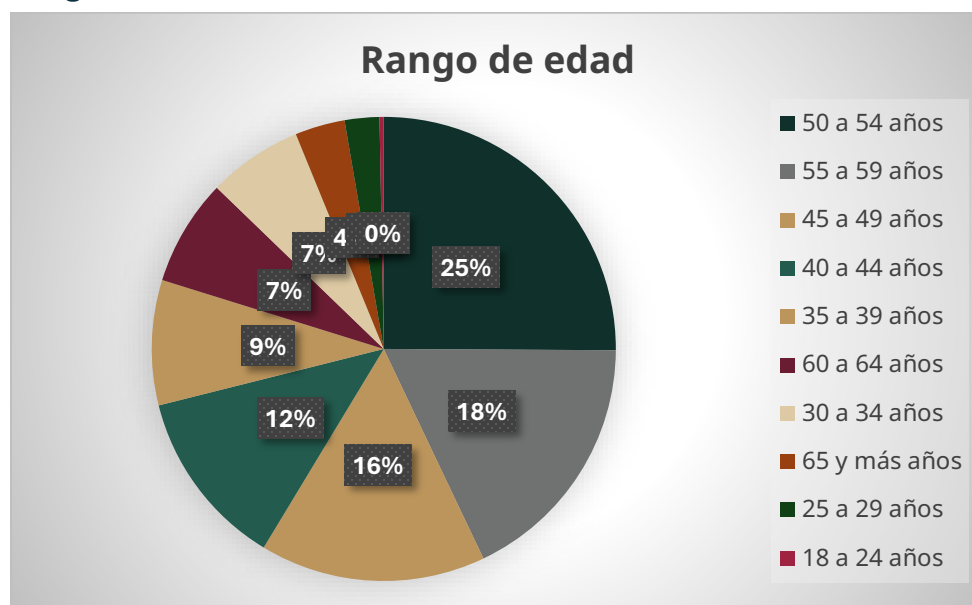
ESTADO	CECATI
Baja California Sur	CECATI 39
Chihuahua	CECATI 54, CECATI 138
Sinaloa	CECATI 43, CECATI 132
Coahuila	CECATI 9, CECATI 53
Durango	CECATI 20, CECATI 129, CECATI 134
Nuevo León	CECATI 10
Tamaulipas	CECATI 76, CECATI 93, CECATI 116, CECATI 193
Colima	CECATI 34, CECATI 126
Guanajuato	CECATI 89
Jalisco	CECATI 15, CECATI 63, CECATI 120, CECATI 180
Michoacán	CECATI 38, CECATI 117
Querétaro	CECATI 175
Zacatecas	CECATI 62, CECATI 81
Ciudad de México	CECATI 12, CECATI 58, CECATI 127, CECATI 171, CECATI 188
Estado de México	CECATI 115, CECATI 135
Hidalgo	CECATI 55, CECATI 201
Morelos	CECATI 147
Puebla	CECATI 8
Chiapas	CECATI 133
Guerrero	CECATI 41, CECATI 165
Oaxaca	CECATI 67, CECATI 178
Veracruz	CECATI 31, CECATI 159
Yucatán	CECATI 169

Por lo anterior se puede decir que se contó con una participación del 76% de los CECATI. (Véase gráfica 2).



Gráfica 1.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

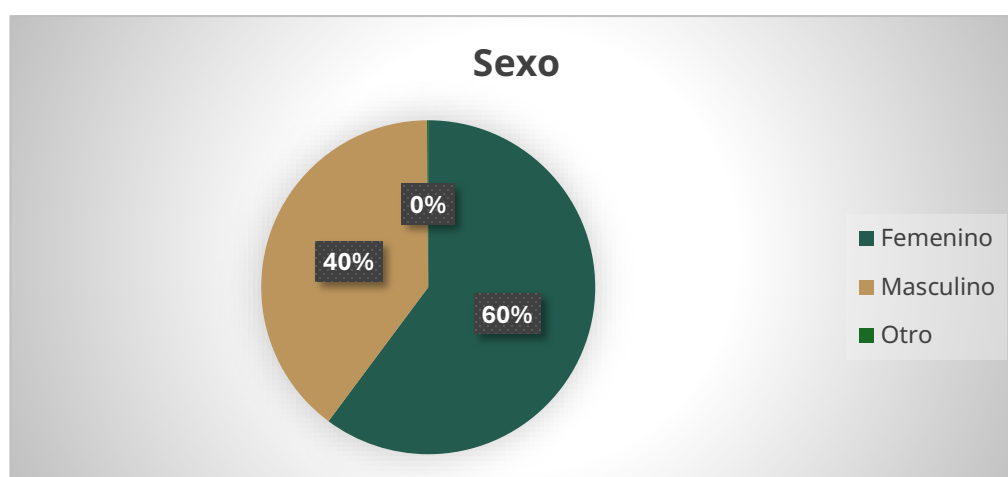
c. Rango de edad



Gráfica 2.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Como se muestra en la gráfica 2, el rango de edad del PAAE con mayor participación fue de **50 a 54 años** con **426** intervenciones (25%), seguido de **55 a 59 años** con **303** (18%), en contraste el de menor participación es de **18 a 24 años** con **5** aportaciones (7%).

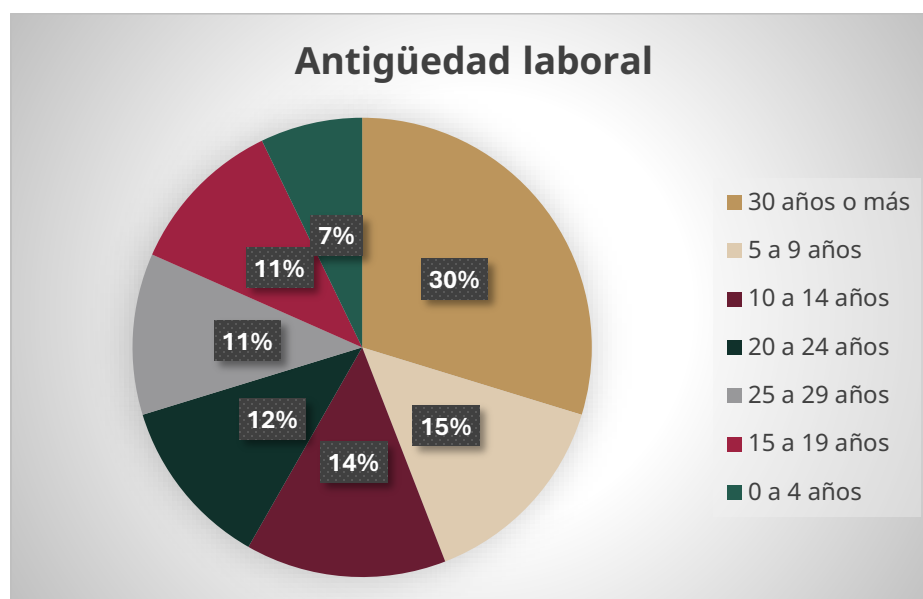
d. Sexo



Gráfica 3.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto a los resultados obtenidos y disgregados por sexo; se puede observar en la gráfica 3 que **1,022** pertenecen al sexo **femenino** (60%), mientras que **674** (40%) al **masculino** y **2** (0%) eligieron la opción de respuesta: otro.

e. Antigüedad laboral

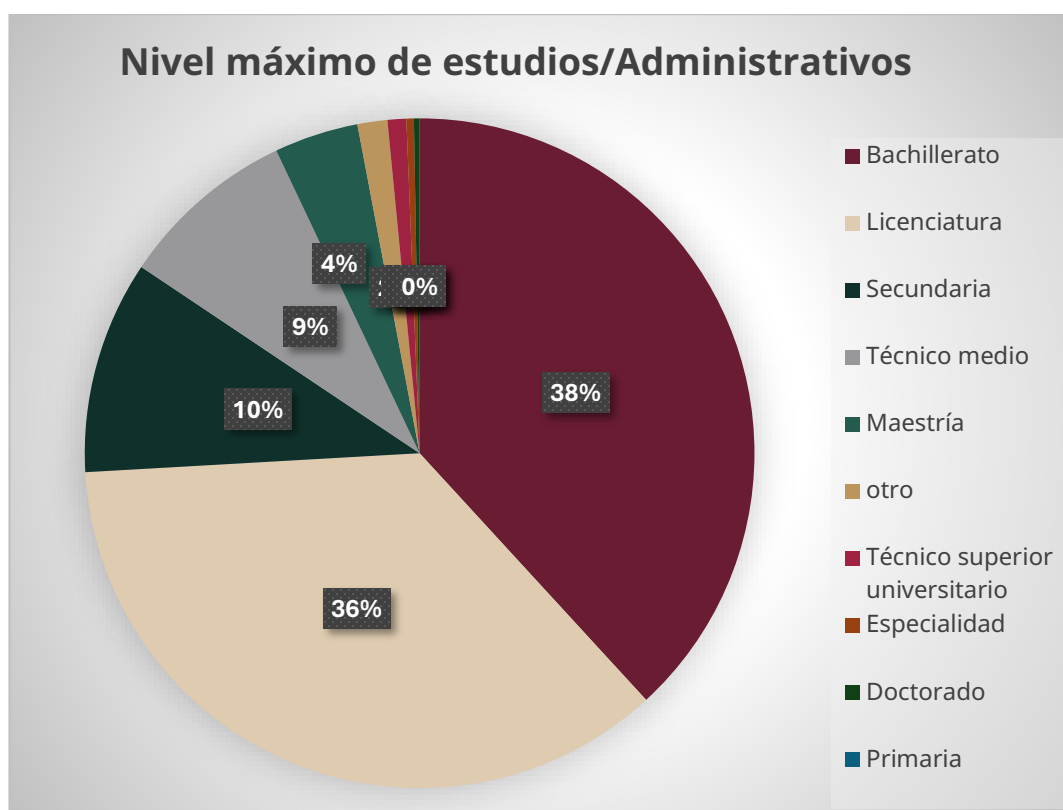


Gráfica 4.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la gráfica 4 se puede observar la antigüedad laboral del PAAE, el rango de **30 años o más** fue quien tuvo mayor participación con **505** (30%), en segundo lugar, se encuentra el rango de **5 a 9 años** con **244** (15%) muy de la mano se encuentra de **10 a 14 años** con **240** (14%), por lo contrario, el rango con menor participación fue de **0 a 4 años** con **122** (7%).

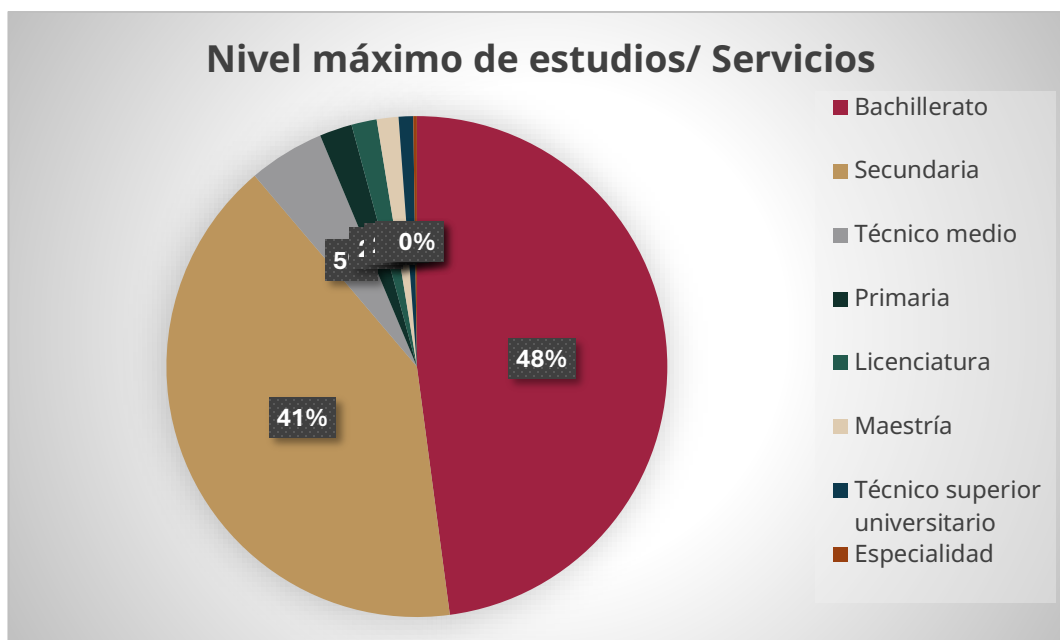
II. Perfil profesional

a. Nivel máximo de estudios



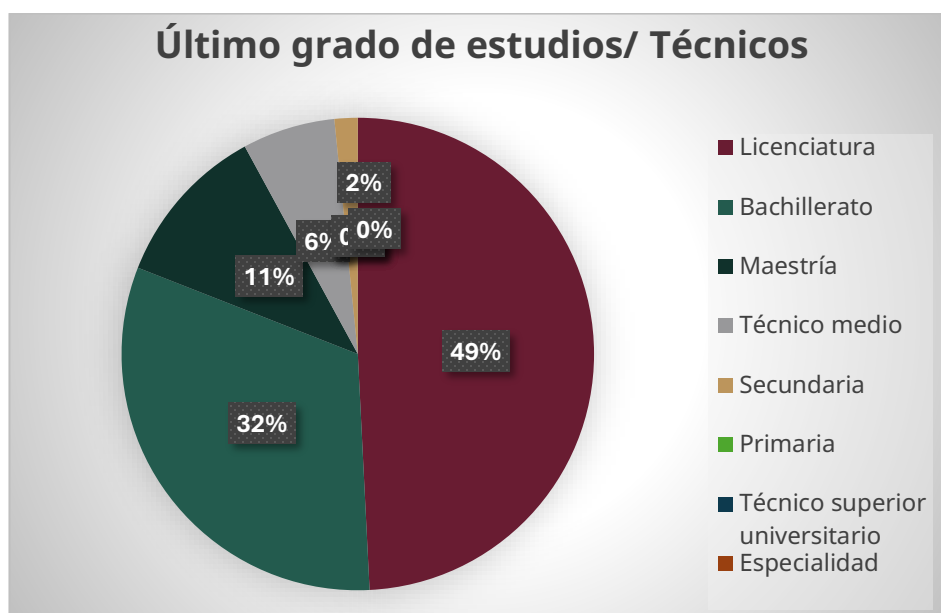
Gráfica 5.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Respecto al último grado de estudios del personal administrativo, el primer lugar lo ocupa **bachillerato** con **423** participaciones (38%), seguido de **licenciatura** con **398** (36%), mientras que en tercer lugar se ubica **secundaria** con **114** (10%), **3** personas (4%) indican contar con **doctorado** y **0** con **primaria**.



Gráfica 6.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

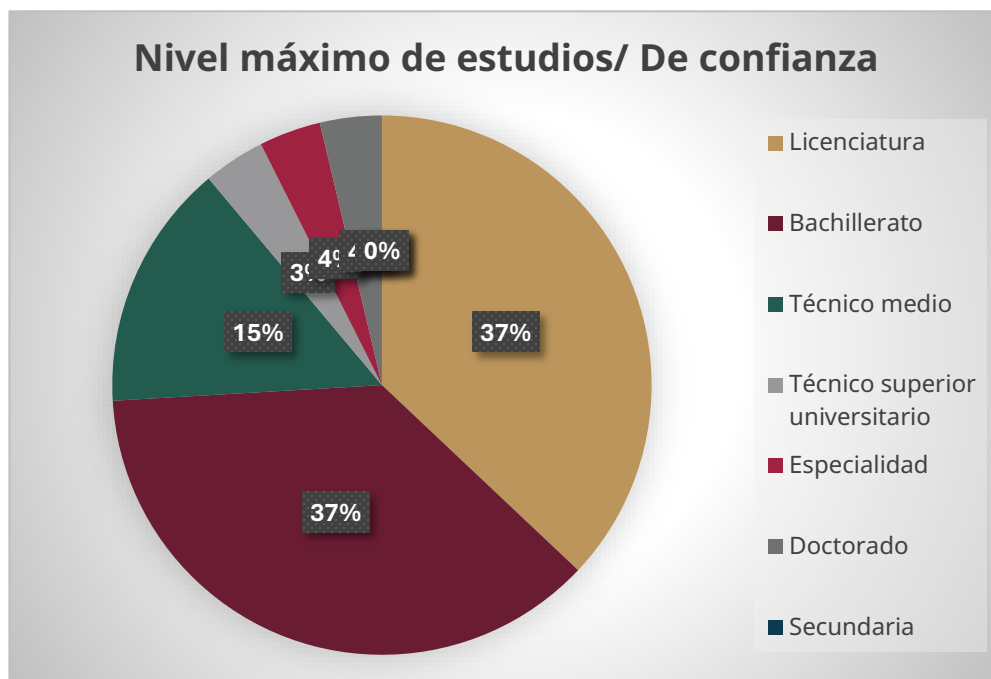
Mientras que **205 (48%) personas de servicios** cuentan con **bachillerato**, **175 (41%)** con **secundaria**, **21 (5%) son técnico medio**, en contraste **1** tiene como nivel máximo de estudios **especialidad**.



Gráfica 7.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

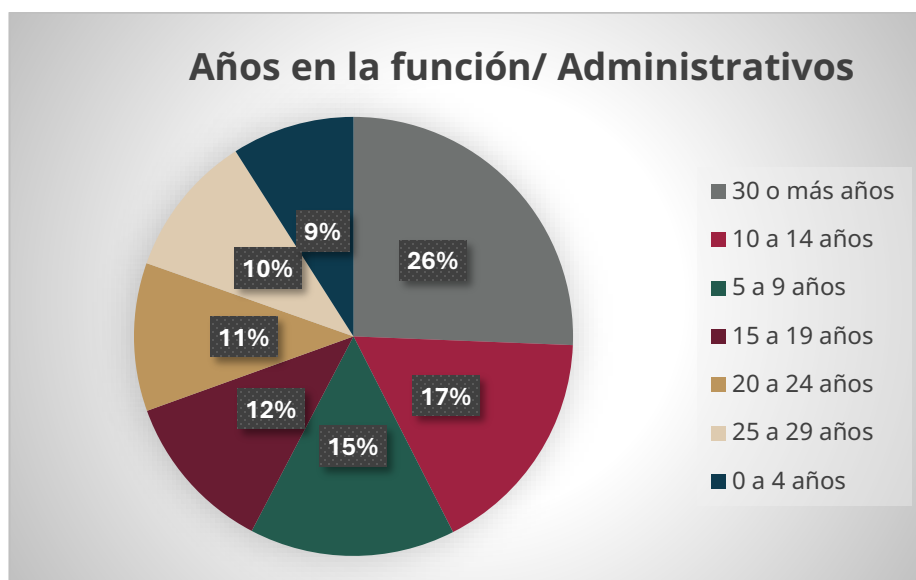
Con respecto al *personal técnico* en primer lugar se encuentra **licenciatura** con **31** (49%), **bachillerato** con **20** (32%), **maestría** **7** (11%), **técnico medio** con **4** (6%) y **secundaria** con **1** (2%).



Gráfica 8.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

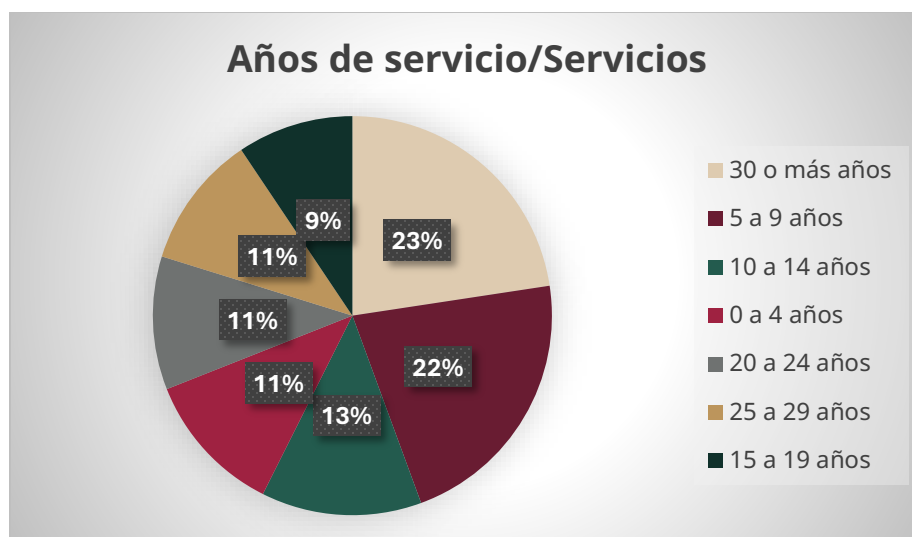
Con lo que refiere al *personal de confianza* **10** (37%) cuentan con **licenciatura**, **10** (37%) con **bachillerato**, **4** (15%) **técnico medio**, **1** (4%) **técnico superior universitario**, **1** (4%) **especialidad** y **1** (4%) **doctorado**.

b. Años de servicio



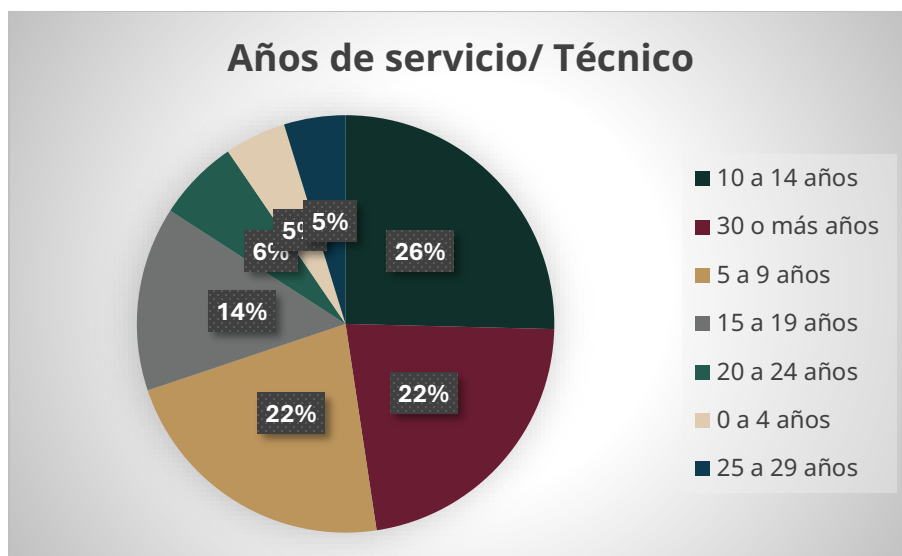
Gráfica 9.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

De acuerdo con los resultados que se muestran en el gráfico 9, el *personal administrativo*, el mayor número de participaciones fue de **30 años o más** con **284** (26%) respuestas, seguido del rango de **10 a 14 años** con **187** (17%), de **5 a 9 años** con **168** (15%), mientras que con **100** (9%) participaciones se encuentran de **0 a 4 años**.



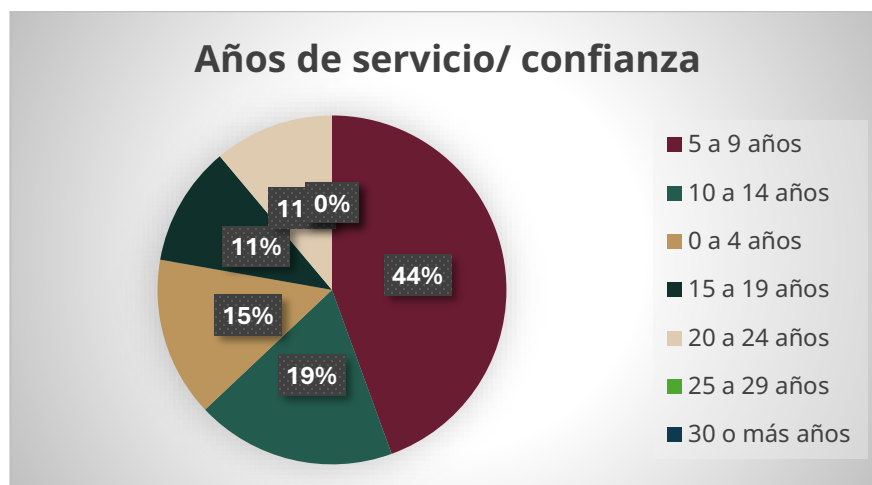
Gráfica 10.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Para el *personal de servicios* **113** (26%) se encuentran en el rango de **30 o más años** de servicio, **109** (22%) en **5 a 9 años**, **65** en el rango de **10 a 14 años** y en último sitio está de **15 a 19 años** con **47** (5%).



Gráfica 11.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

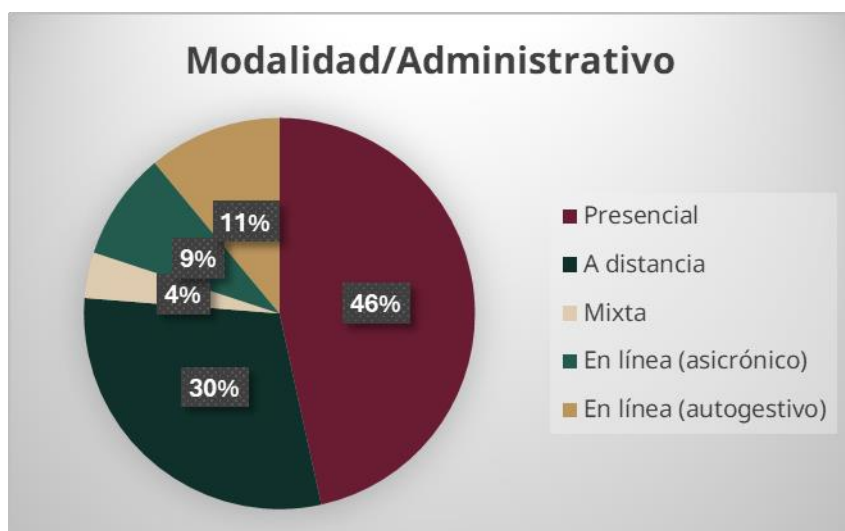
En la gráfica 11 se puede observar los años de servicio del *personal técnico*, en primer lugar, se ubica el rango de **10 a 14 años** con **16** (26%), seguido de **30 años o más** y **5 a 9 años** con **14** (22%), **15 a 19 años** con (14%) de **0 a 4 años** con **3** (5%) y en último lugar se encuentra el rango de **25 a 29 años** (5%).



Gráfica 12.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

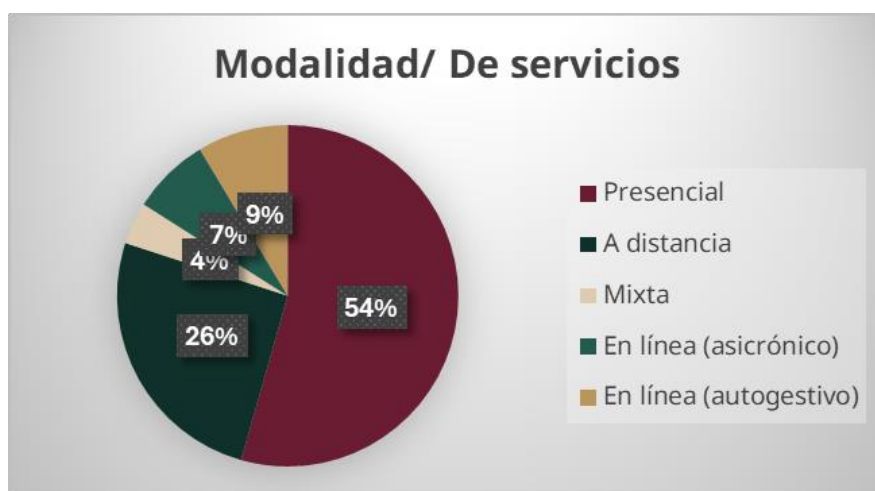
El *personal de confianza* en su mayoría se encuentra en el rango de **5 a 9 años** de servicio con **12** intervenciones (44%), **10** (19%) personas se encuentran en un rango de **10 a 14 años**, **4** (15%) de **0 a 4 años**, **3** (11%) personas de confianza se ubican en el rango **15 a 19 años** y **3** de **20 a 24 años**.

c. Modalidad



Gráfica 13.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

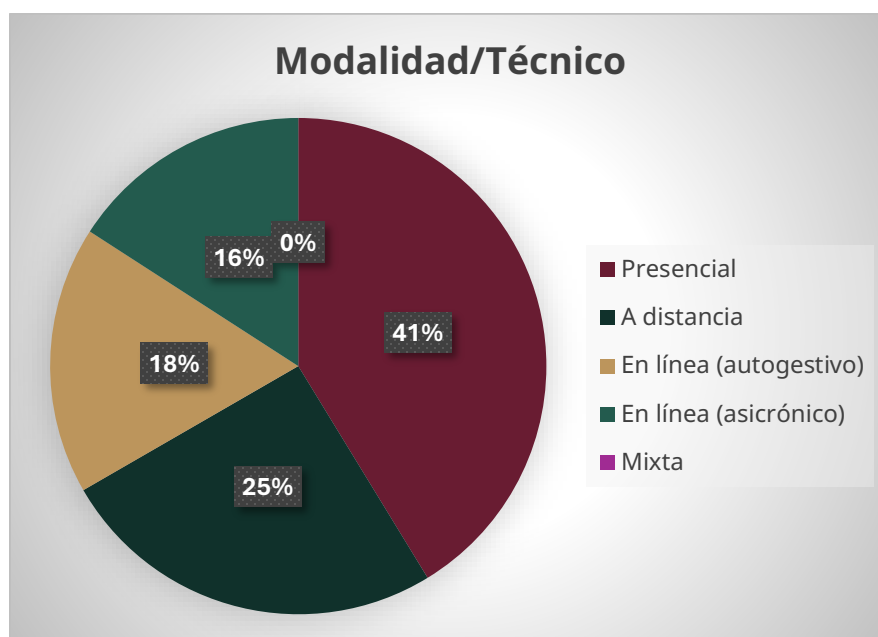
Para el *personal administrativo* la modalidad de preferencia es **presencial** con **516** (46%), **329** (30%) prefieren **a distancia**, **122** (11%) **En línea (Autogestivo)**, **En línea (Asincrónico)** **99** (9%) y la modalidad **mixta** **42** (4%).



Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

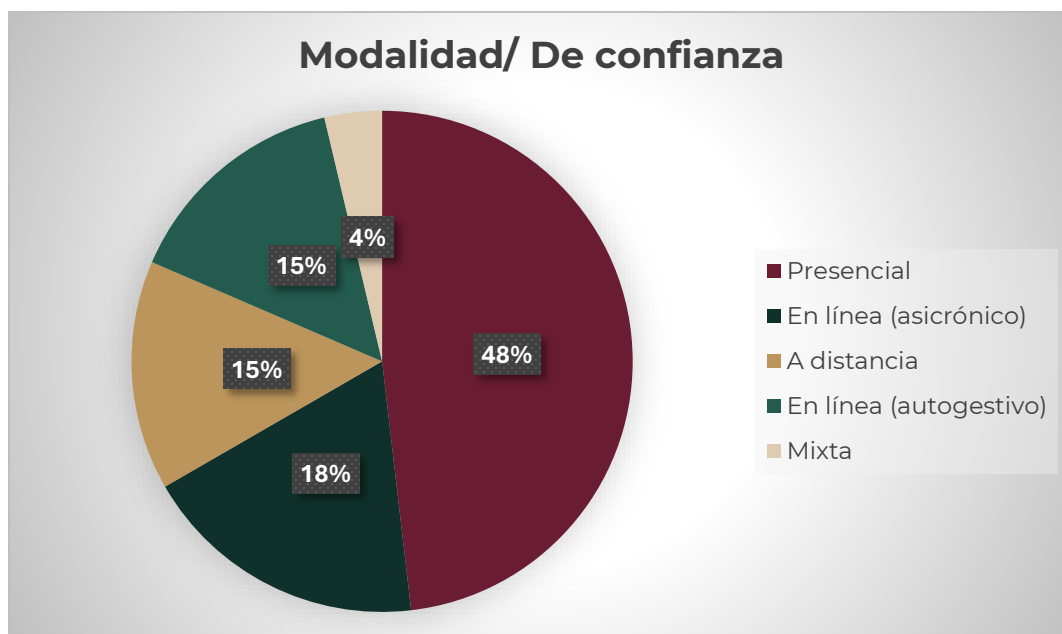
Gráfica 14.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Para el *personal de Servicios*, podemos observar que la modalidad de preferencia en la que desean que las acciones formativas sean impartidas es, **presencial** con **272** (54%) **participaciones**, seguido de la modalidad **a distancia** con **128** (26%) y sólo **20** (9%) prefieren la modalidad **mixta**.



Gráfica 15.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT

El *personal técnico* prefiere la modalidad **presencial** con **26 aportaciones** (41%), seguido de **a distancia** con **16** (25%), mientras que **en línea (Autogestivo)** se encuentra con **11** (18%) y **en línea (Asincrónico)** con **10** (16%).



Gráfica 16.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

El *personal de confianza* prefiere la modalidad **presencial** con **13 aportaciones** (48%), **5** (18%) ponen como primera opción en **línea (Asincrónico)**, **a distancia** y en **línea (Autogestivo)** se encuentran empatados con **4** (15%) aportaciones cada uno, y finalmente sólo una persona prefirió **mixta**.

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

Para esta tercera fase de análisis vamos a observar los resultados obtenidos del diagnóstico con respecto a los ejes de formación que van de la pregunta once a la dieciocho. El análisis en esta fase comprende tres ejes de formación por cada actor institucional que conforma el PA AE.

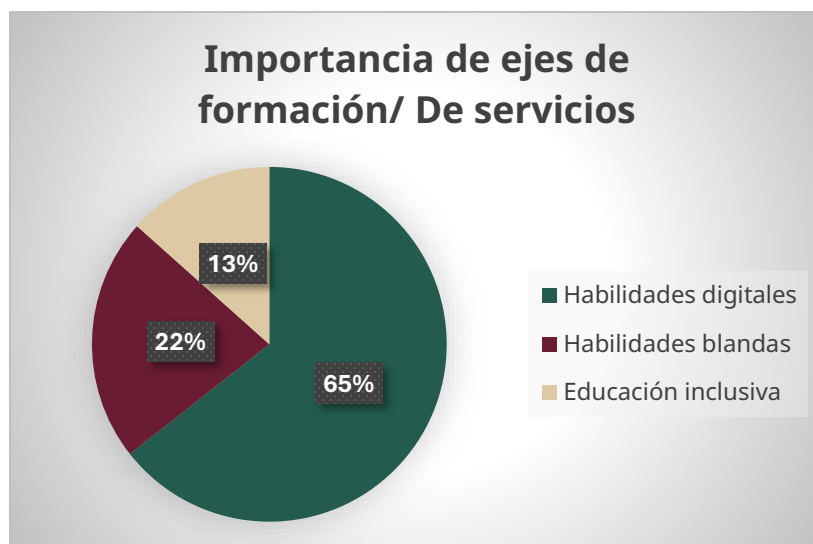
a. Importancia por eje de formación

A continuación, se presenta la gráfica en donde se indica la importancia de los ejes de formación de habilidades digitales, habilidades blandas y educación inclusiva.



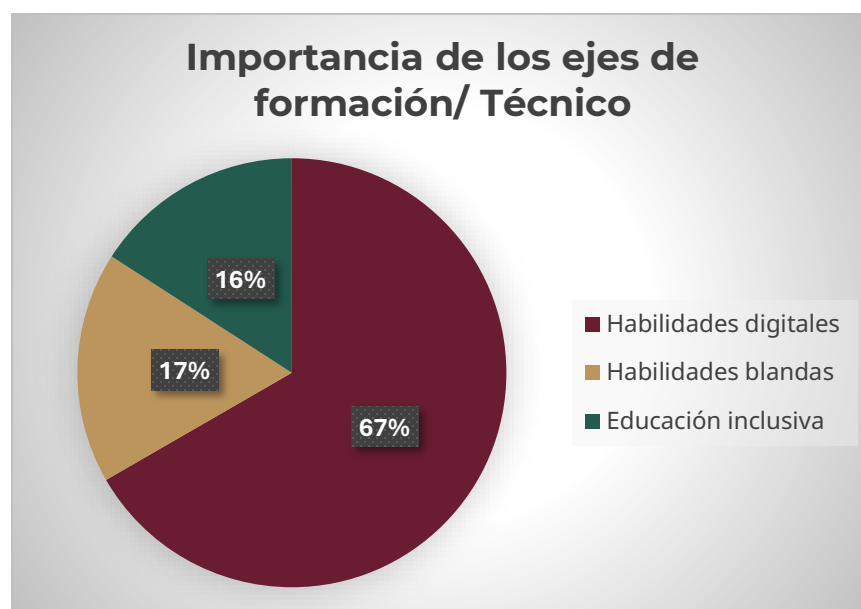
Gráfica 17.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Con lo que respecta a la importancia que el *personal administrativo* da a los ejes de formación en primer lugar se ubica **habilidades digitales** con **813** (73%) aportaciones, mientras que para **151** (14%) personas consideran prioridad a las **habilidades blandas** y **educación inclusiva** se encuentra en tercer lugar con **144** (13%).



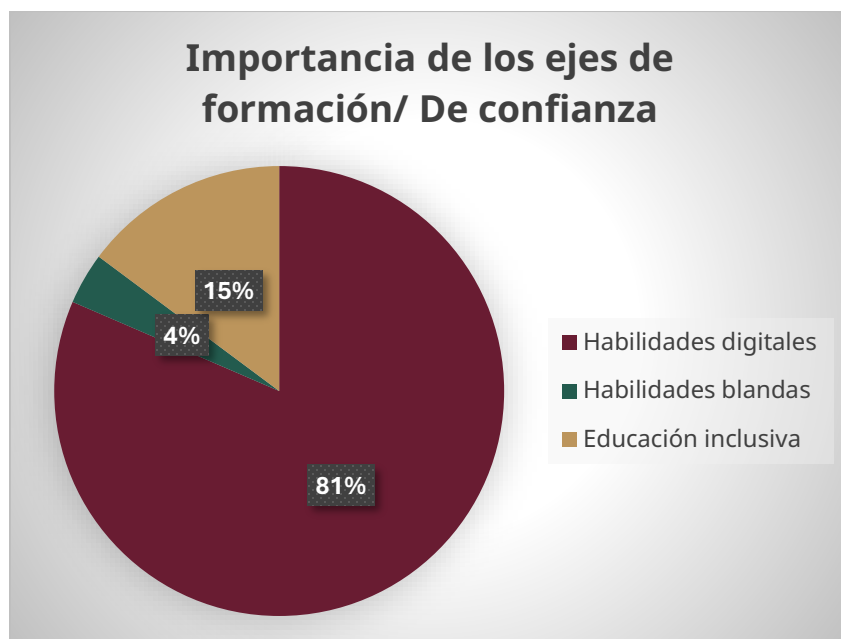
Gráfica 18.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

El *personal de servicios* al igual que el administrativo consideran prioridad la actualización, capacitación y/o formación en **habilidades digitales** con la participación de **322** (65%), en segundo lugar, se encuentran las **habilidades blandas** con **111** (22%) y finalmente con **67** (13%) participaciones se encuentra la **educación inclusiva**.



Gráfica 19.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

El *personal técnico* pone como prioridad a **habilidades digitales** con **42** (67%) aportaciones, mientras que las **habilidades blandas** tuvieron **11** aportaciones (17%) y **educación inclusiva** **10** (16%).



Gráfica 20.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Mientras que para el *personal de confianza* con **22** (81%) se ubica en primer lugar **habilidades digitales**, con 4 aportaciones (15%) **educación inclusiva** y con **1** respuesta (4%) las **habilidades blandas**.

b. Habilidades digitales

También conocidas como alfabetización o competencias digitales, refieren a la capacidad que posee una persona para navegar, buscar, filtrar y evaluar información en línea, incluidos los medios digitales, las redes sociales y la tecnología de manera efectiva y segura, aplicándolos en aspectos del trabajo y la vida cotidiana respondiendo a los cambios tecnológicos del futuro.

En el gráfico 21 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Administrativo* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades digitales**.



Gráfica 21.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

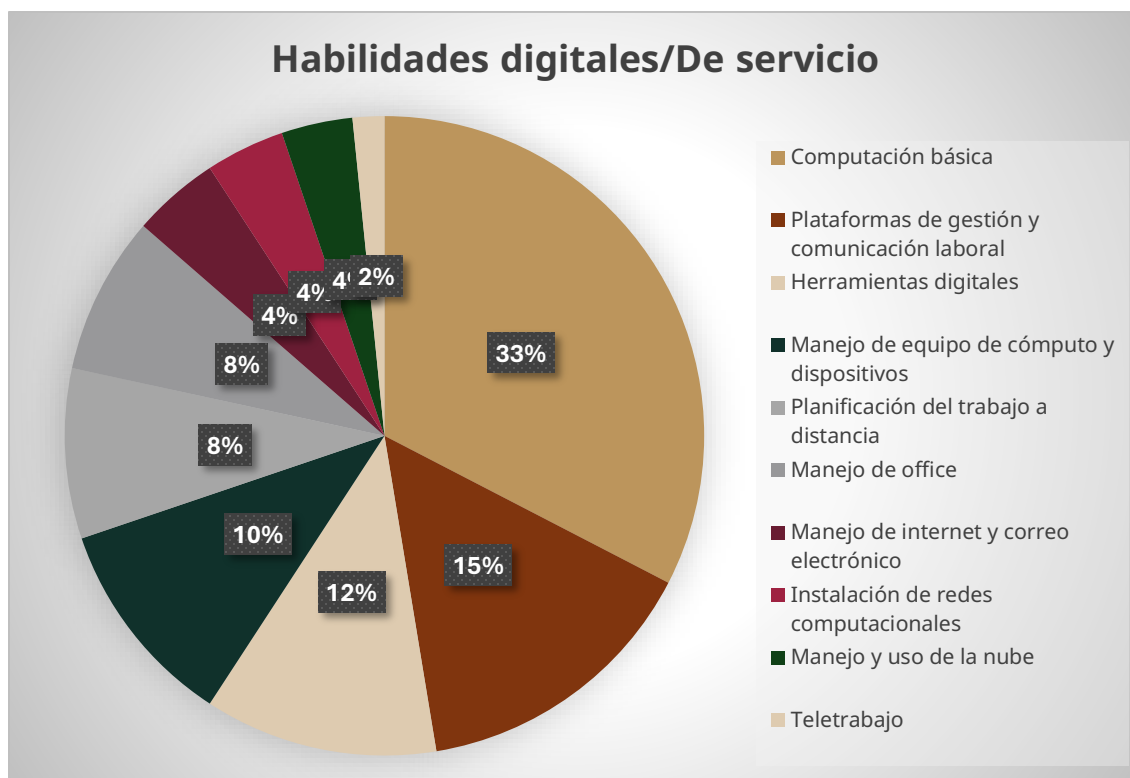
En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal Administrativo* fue:

- Plataformas de gestión y comunicación laboral, con el 24% de respuestas.
- Herramientas digitales, con el 17% de respuestas.
- Manejo de office, con el 14% de respuestas.
- Manejo y uso de la nube, con el 12% de respuestas.
- Computación básica, con el 11% de respuestas.

- Planificación del trabajo a distancia, con el 10% de respuestas.
- Manejo de equipo de cómputo y dispositivos, con el 6% de respuestas.
- Instalación de redes computacionales, con el 3% de respuestas.
- Manejo de internet y correo electrónico, con el 2% de respuestas.
- Teletrabajo, con el 1% de respuestas.

En base a los resultados obtenidos y con lo anterior, la temática que presenta el mayor nivel de atención es, **Plataformas de gestión y comunicación laboral** con **264 respuestas**, seguido de la **Planificación del trabajo a distancia** con **185 respuestas**, en contraste **Teletrabajo** presenta el menor nivel de atención con **13 respuestas**.

Con respecto al *personal De Servicio*, en el gráfico 22 se muestra el nivel de atención que contribuye en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades digitales**.



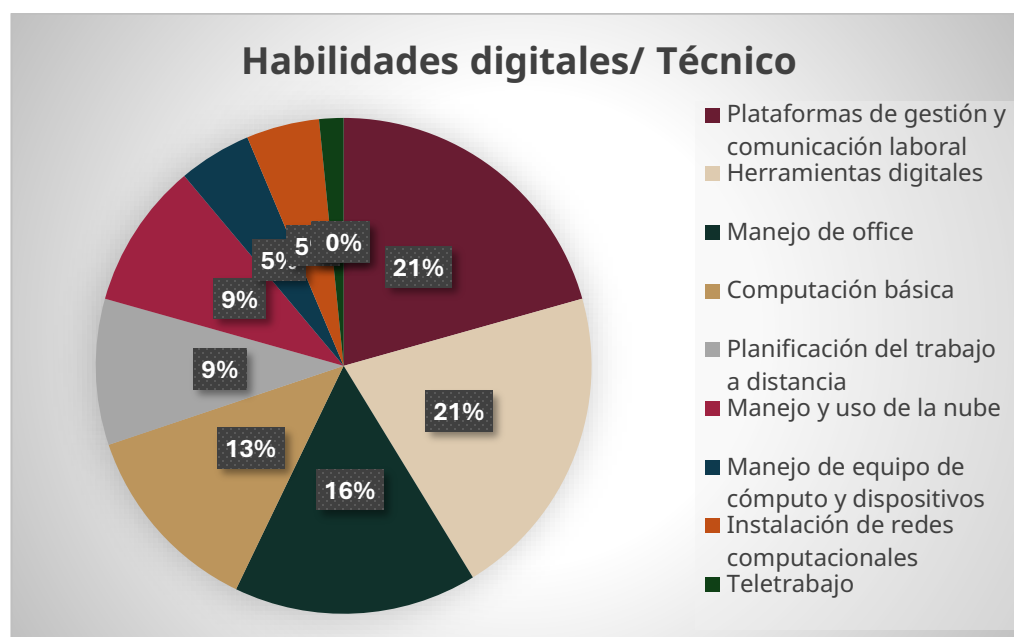
Gráfica 22- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal De Servicio* fue:

- Computación básica, con el 33% de respuestas.
- Plataformas de gestión y comunicación laboral, con el 15% de respuestas.
- Herramientas digitales, con el 12% de respuestas.
- Manejo de equipo de cómputo y dispositivos, con el 10% de respuestas.
- Planificación del trabajo a distancia, con el 8% de respuestas.
- Manejo de office, con el 8% de respuestas.
- Manejo de internet y correo electrónico, con el 8% de respuestas.
- Instalación de redes computacionales, con el 4% de respuestas.
- Manejo y uso de la nube, con el 2% de respuestas.
- Teletrabajo, con el 2% de respuestas.

De acuerdo con los resultados obtenidos y con lo mostrado arriba, la temática que presenta el mayor nivel de atención es, **computación básica** con **163** respuestas, seguido de **Plataformas de gestión y comunicación laboral**, con **74** respuestas, en contraste **Teletrabajo** presenta el menor nivel de atención con **8** respuestas.

En el siguiente gráfico se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Técnico* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades digitales**.



Gráfica 23.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal Técnico* fue:

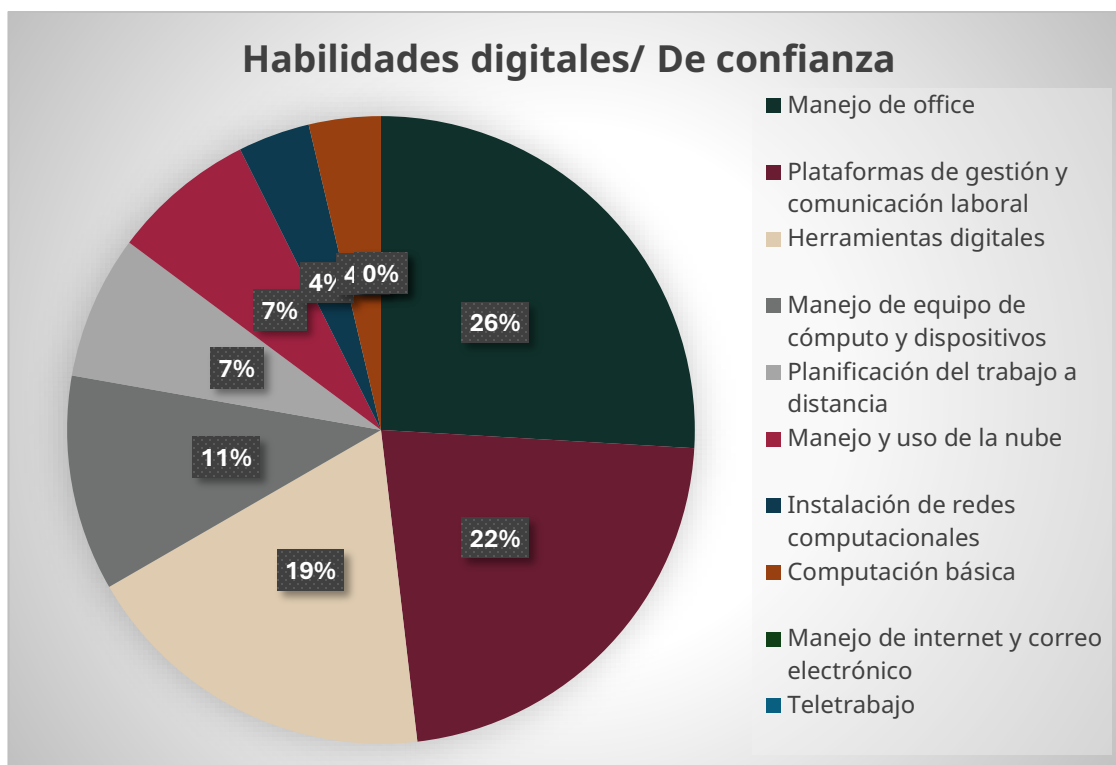
- Plataformas de gestión y comunicación laboral, con el 21% de respuestas
- Herramientas digitales, con el 21% de respuestas.
- Manejo de office, con el 16% de respuestas.
- Computación básica, con el 9% de respuestas.
- Manejo y uso de la nube, con el 9% de respuestas.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

- Planificación del trabajo a distancia, con el 7% de respuestas.
- Manejo de equipo de cómputo y dispositivos, con el 5% de respuestas.
- Instalación de redes computacionales, con el 5% de respuestas.
- Manejo de internet y correo electrónico, con el 0% de respuestas.
- Teletrabajo, con el 0% de respuestas.

Con relación a los resultados obtenidos y con lo anterior, las temáticas que presentan el mayor nivel de atención son, **Plataformas de gestión y comunicación laboral y Herramientas digitales** con **13 respuestas** cada uno, seguido de **Manejo de office**, con **10 respuestas**, en contraste **Manejo de internet y correo electrónico y Teletrabajo** presenta el menor nivel de atención con **ninguna** respuesta.

Para el caso del *personal De Confianza*, en el gráfico 24 se muestra el nivel de atención que contribuya en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades digitales**.



Gráfica 24.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal De confianza* fue:

- Manejo de office, con el 26% de respuestas.
- Plataformas de gestión y comunicación laboral, con el 22% de respuestas
- Herramientas digitales, con el 19% de respuestas.
- Manejo de equipo de cómputo y dispositivos, con el 11% de respuestas.
- Planificación del trabajo a distancia, con el 7% de respuestas.
- Manejo y uso de la nube, con el 7% de respuestas.
- Instalación de redes computacionales, con el 4% de respuestas.
- Computación básica, con el 4% de respuestas.
- Manejo de internet y correo electrónico, con el 0% de respuestas.
- Teletrabajo, con el 0% de respuestas.

De acuerdo con los resultados obtenidos y con lo anterior, la temática que presenta el mayor nivel de atención es, **Manejo de office** con **7 respuestas**, seguido de la **Plataformas de gestión y comunicación laboral**, con **6 respuestas**, en contraste **Manejo de internet y correo electrónico y Teletrabajo** presenta el menor nivel de atención con **ninguna** respuesta.

c. Habilidades blandas

Las habilidades blandas son capacidades interpersonales que influyen en el rendimiento del trabajo, determinan cómo una persona interactúa con otras y son de vital importancia para el éxito en el trabajo; éstas incluyen habilidades interpersonales, comunicativas, de escucha, empatía, entre otras.

En el gráfico 25 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Administrativo* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades blandas**.



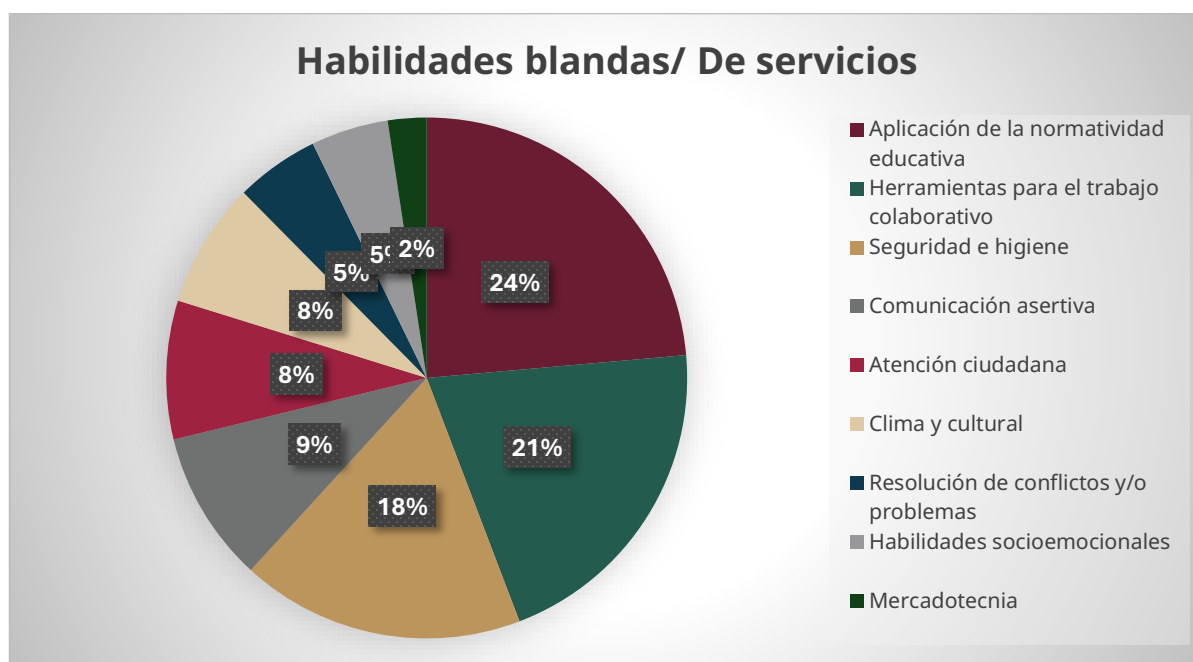
Gráfica 25.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal administrativo* fue:

- Aplicación de la normatividad educativa, con 30% de las respuestas.
- Herramientas para el trabajo colaborativo, con el 19% de las respuestas.
- Comunicación asertiva, con el 11% de las respuestas.
- Clima y cultural, con el 9% de las respuestas.
- Habilidades socioemocionales, con el 9% de las respuestas.
- Atención ciudadana, con el 8% de las respuestas.
- Seguridad e higiene, con el 7% de las respuestas.
- Mercadotecnia, con el 5% de respuestas.
- Resolución de conflictos y/o problemas, con el 2% de respuestas.

En base a los resultados obtenidos y con lo anterior, la temática que presenta el mayor nivel de atención es **Aplicación de la normatividad educativa** con **327** respuestas, en segundo sitio se ubica **Herramientas para el trabajo colaborativo**, con **208 respuestas**, en contraste **Resolución de conflictos y/o problemas** presenta el menor nivel de atención con **82** respuestas.

En el gráfico 26 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal de servicios* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades blandas**.



Gráfica 26.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal de servicios* fue:

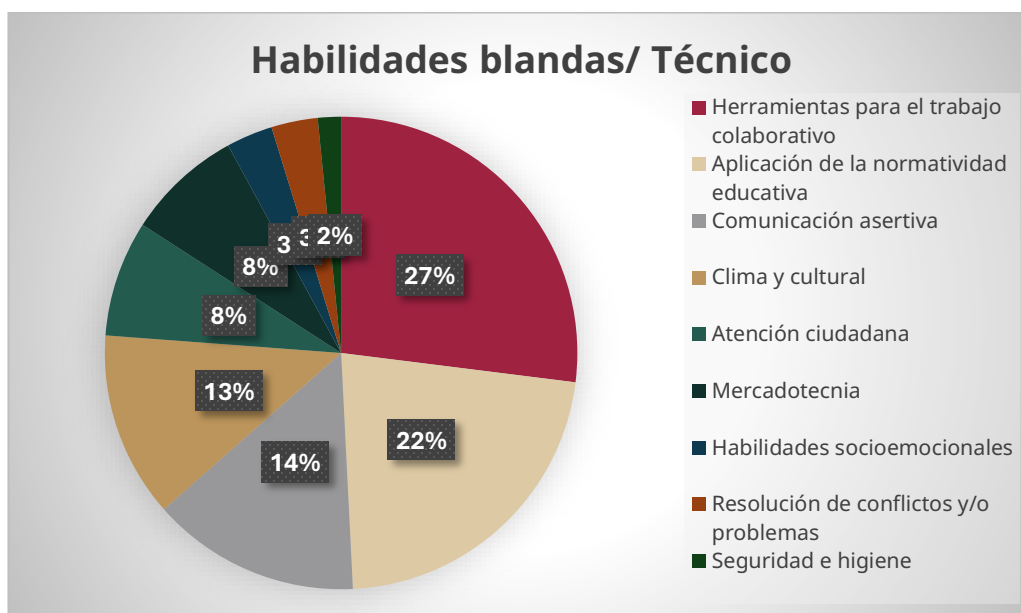
- Aplicación de la normatividad educativa, con 24 % de las respuestas.
- Herramientas para el trabajo colaborativo, con el 21% de las respuestas.
- Seguridad e higiene, con el 18% de las respuestas
- Comunicación asertiva, con el 9% de las respuestas.
- Clima y cultural, con el 8% de las respuestas.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

- Atención ciudadana, con el 8% de las respuestas.
- Resolución de conflictos y/o problemas, con el 5% de respuestas.
- Habilidades socioemocionales, con el 5% de las respuestas.
- Mercadotecnia, con el 2% de respuestas.

Conforme a los resultados obtenidos la temática de alta prioridad en este eje de formación es **Aplicación de la normatividad educativa** con **118** respuestas, en segundo lugar, se encuentra **Herramientas para el trabajo colaborativo** con **103** aportaciones, en contraste la temática que consideran de menor prioridad es **Mercadotecnia** con **12**.

En el gráfico 27 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal técnico* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades blandas**.



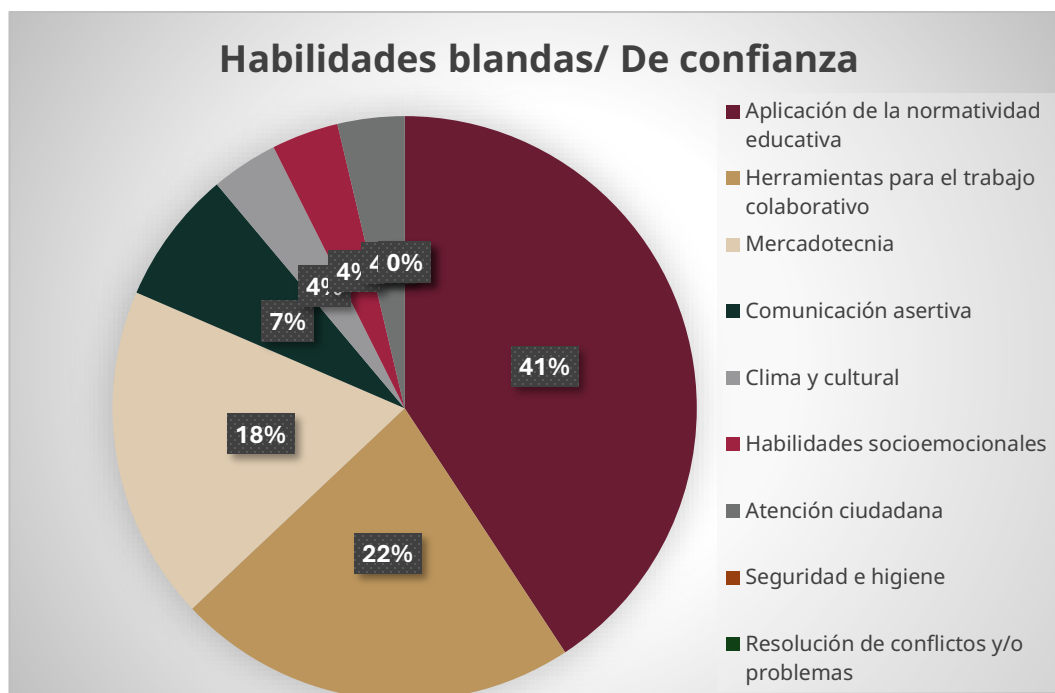
Gráfica 27.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal técnico* fue:

- Herramientas para el trabajo colaborativo, con el 27% de las respuestas.
- Aplicación de la normatividad educativa, con 22 % de las respuestas.
- Comunicación asertiva, con el 14% de las respuestas.
- Clima y cultural, con el 13% de las respuestas.
- Atención ciudadana, con el 8% de las respuestas.
- Mercadotecnia, con el 8% de respuestas.
- Habilidades socioemocionales, con el 3% de las respuestas.
- Resolución de conflictos y/o problemas, con el 3 % de respuestas.
- Seguridad e higiene, con el 2% de las respuestas.

Como se muestra en la gráfica anterior la temática de prioridad para el eje de habilidades blandas es **Herramientas para el trabajo colaborativo** con **17** respuestas, seguido de **Aplicación de la normatividad educativa** con **14**, en contraste la temática que consideran de menor prioridad es **Seguridad e higiene** con una respuesta.

En el gráfico 28 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal de confianza* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Habilidades blandas**.



Gráfica 28.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal de confianza* fue:

- Aplicación de la normatividad educativa, con 41 % de las respuestas.
- Herramientas para el trabajo colaborativo, con el 22% de las respuestas.
- Mercadotecnia, con el 18% de las respuestas.
- Comunicación asertiva, con el 7% de las respuestas.
- Clima y cultural, con el 4% de las respuestas.
- Habilidades socioemocionales, con el 4% de las respuestas.
- Atención ciudadana, con el 4% de las respuestas.
- Resolución de conflictos y/o problemas, con el 0 % de respuestas.
- Seguridad e higiene, con el 0% de las respuestas.

De acuerdo con los resultados presentados podemos observar que la temática que el personal de confianza considera como prioridad en este eje de formación es **Aplicación de la normatividad educativa** con 11 respuestas, en segundo lugar, se

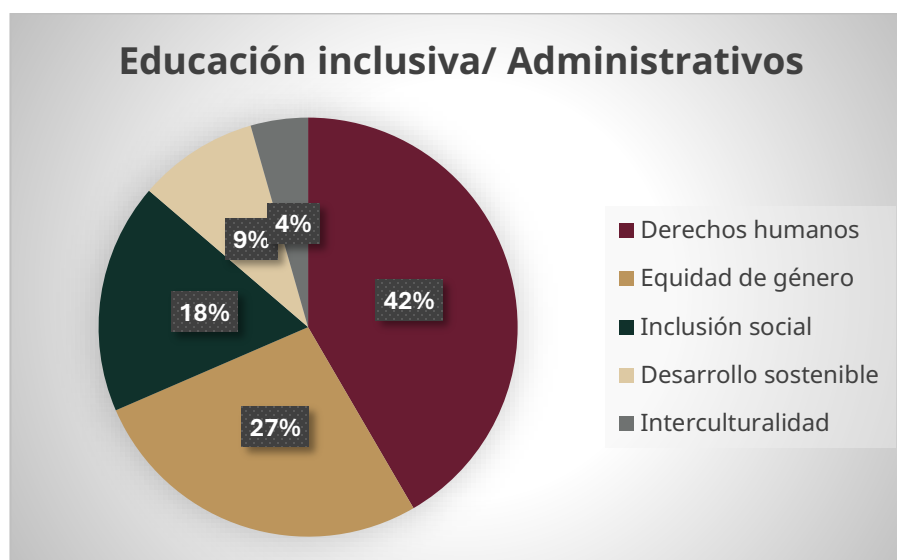
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

encuentra **Herramientas para el trabajo colaborativo** con **6**, en contraste las de menor prioridad son **Resolución de conflictos y/o problemas** y **Seguridad de higiene** con ninguna respuesta.

d. Educación inclusiva

Es un proceso que forma parte de la respuesta integral a la diversidad de todos los estudiantes, garantizando su presencia, participación y logros en un ambiente de aprendizaje equitativo, continuo, seguro y respetuoso; atendiendo especialmente a quienes, por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados, por lo que es necesario definir políticas y programas educativos, con el fin de que la educación sea para todos.

En el gráfico 29 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Administrativo* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Educación inclusiva**.



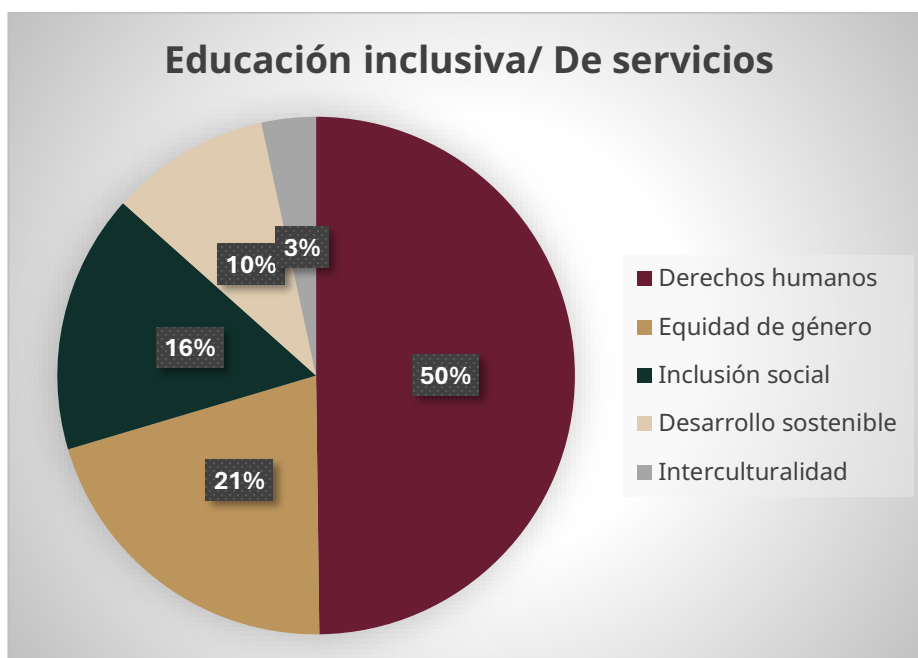
Gráfica 29.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal de confianza* fue:

- Derechos humanos, con 42% de las respuestas.
- Equidad de género, con el 27% de las respuestas.
- Inclusión social, con el 18% de las respuestas.
- Desarrollo sostenible, con el 9% de las respuestas.
- Interculturalidad, con el 4% de las respuestas.

Como se puede observar en la gráfica anterior en el eje de formación de Educación inclusiva, la temática de alta prioridad para el personal administrativo es **Derechos humanos** con **461** respuestas, seguido de **Equidad de género** con **298**, la que consideran de menor prioridad es **Interculturalidad** con **49** aportaciones.

En el gráfico 30 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal De servicios* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Educación inclusiva**.



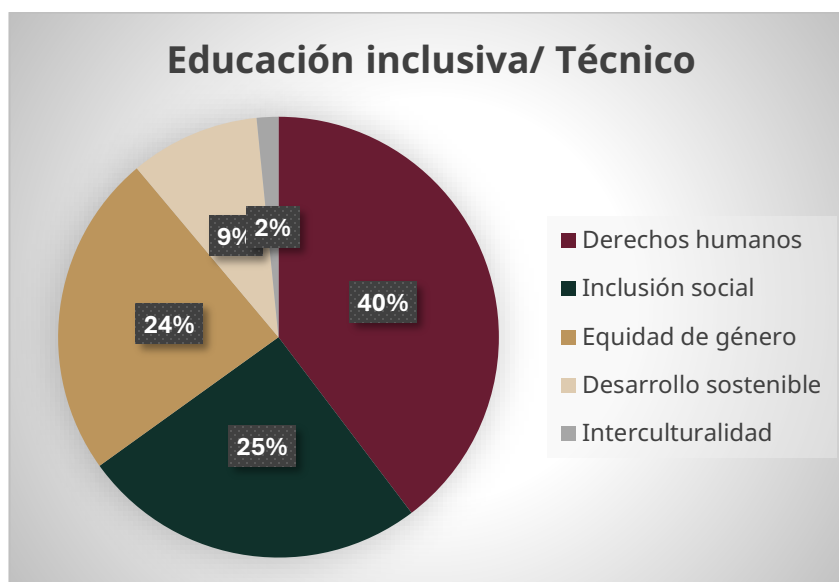
Gráfica 30.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal de servicios* fue:

- Derechos humanos, con 50 % de las respuestas.
- Equidad de género, con el 21% de las respuestas.
- Inclusión social, con el 16% de las respuestas.
- Desarrollo sostenible, con el 10% de las respuestas.
- Interculturalidad, con el 3% de las respuestas.

De acuerdo con los resultados obtenidos y como se puede observar en la gráfica anterior, la temática de alta prioridad es **Derechos humanos** con **249** respuestas, seguido de **Equidad de género** con **103** aportaciones, por lo contrario, la temática de menor prioridad es **interculturalidad** con **17** respuestas.

En el gráfico 31 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Técnico* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Educación inclusiva**.



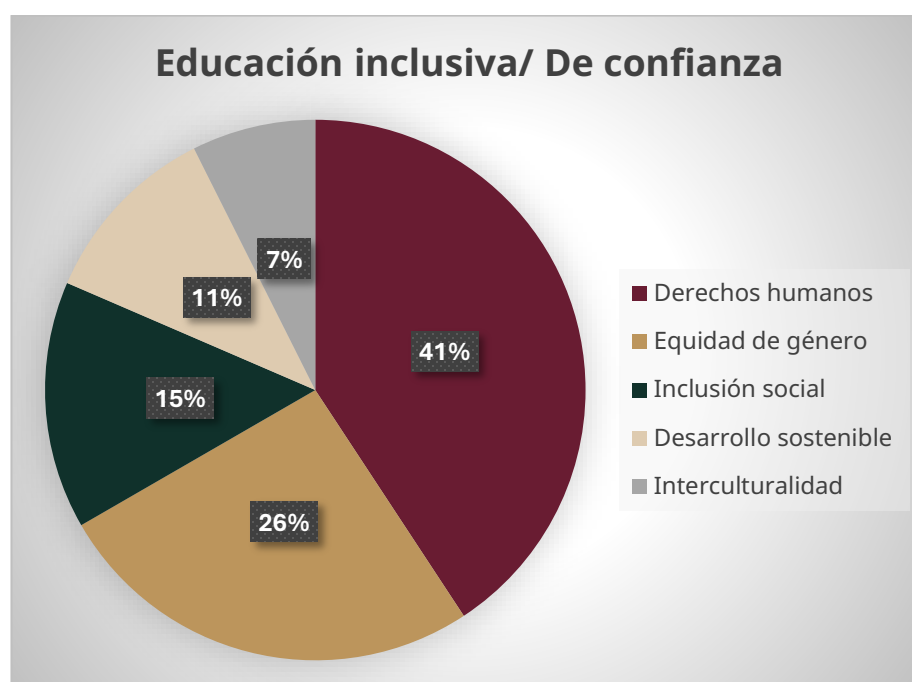
Gráfica 31.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal técnico* fue:

- Derechos humanos, con 40 % de las respuestas.
- Inclusión social, con el 25% de las respuestas.
- Equidad de género, con el 24% de las respuestas.
- Desarrollo sostenible, con el 9% de las respuestas.
- Interculturalidad, con el 2% de las respuestas.

Conforme a los resultados obtenidos la temática de alta prioridad es **Derechos humanos** con **25** respuestas, seguido de **inclusión social** con **16** aportaciones muy de la mano se encuentra **Equidad de género** con **15** respuestas, mientras que la temática de menor prioridad es **interculturalidad** con una respuesta.

En el gráfico 32 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Técnico* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Educación inclusiva**.



Gráfica 32.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

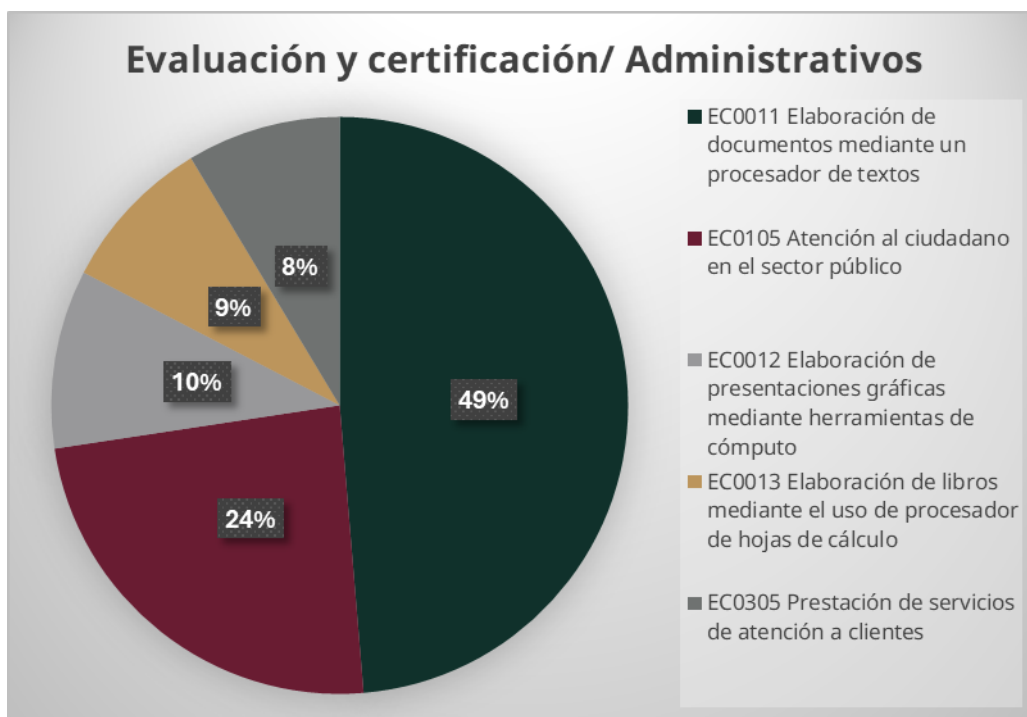
En cuanto al nivel de atención por temática para el *personal de confianza* fue:

- Derechos humanos, con 41 % de las respuestas.
- Equidad de género, con el 26% de las respuestas.
- Inclusión social, con el 15% de las respuestas.
- Desarrollo sostenible, con el 11% de las respuestas.
- Interculturalidad, con el 7% de las respuestas.

De acuerdo con los resultados obtenidos la temática que el personal de confianza considera como prioridad para la actualización, capacitación y/o formación es **Derechos humanos** con **11** aportaciones, en segundo lugar, se encuentra **Equidad de género** con **7**, en contraste la que tuvo un menor número de aportaciones es **interculturalidad** con **2** respuestas.

e. Evaluación y certificación

En el gráfico 33 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal Administrativo* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Evaluación y Certificación**.



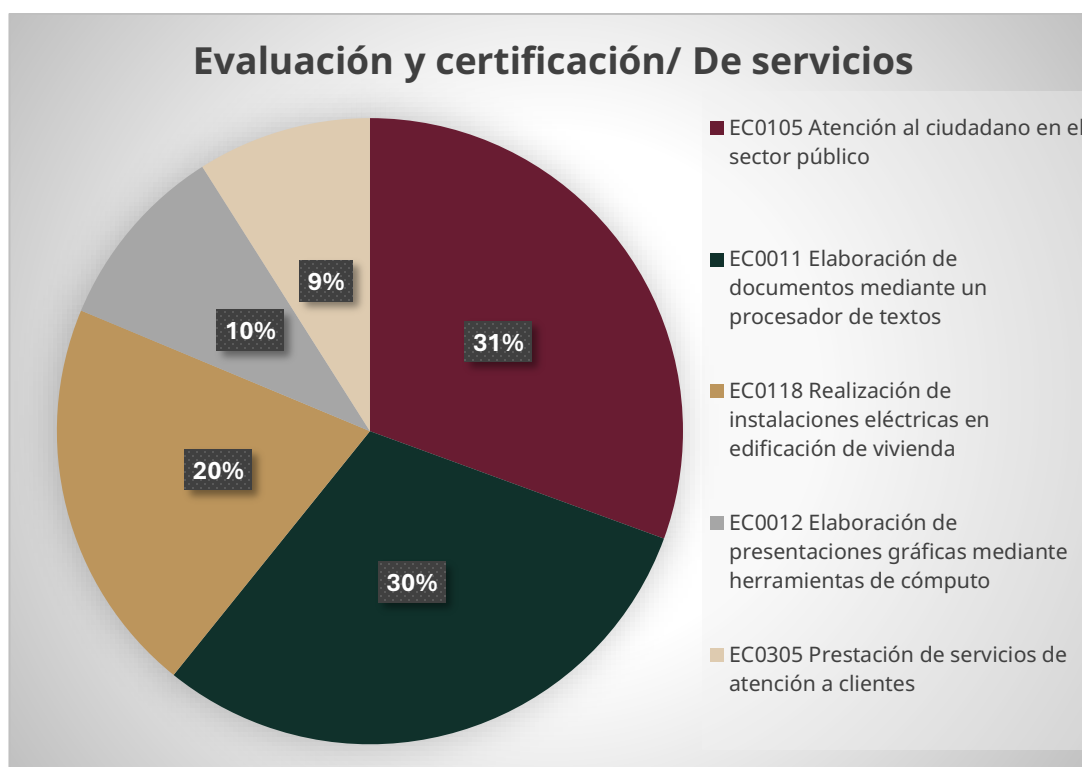
Gráfica 33.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por estándar para el *personal Administrativo* fue:

- EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, con 49% de las respuestas.
- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público, con 24% de las respuestas.
- EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo, con 10% de las respuestas.
- EC0013 Elaboración de libros mediante el uso de procesador de hojas de cálculo, con 9% de las respuestas.
- EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes, con 8% de las respuestas.

Respecto a la evaluación y certificación el Estándar de competencia laboral que el personal administrativo indica como prioridad es el **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **350** respuestas, en segundo lugar, se ubica **EC0105 Atención al ciudadano en el sector público** 172 aportaciones, en contraste el estándar que se ubica en quinto lugar es **EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes** con **62** respuestas.

En el gráfico 34 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal de servicios* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Evaluación y Certificación**.



Gráfica 34.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

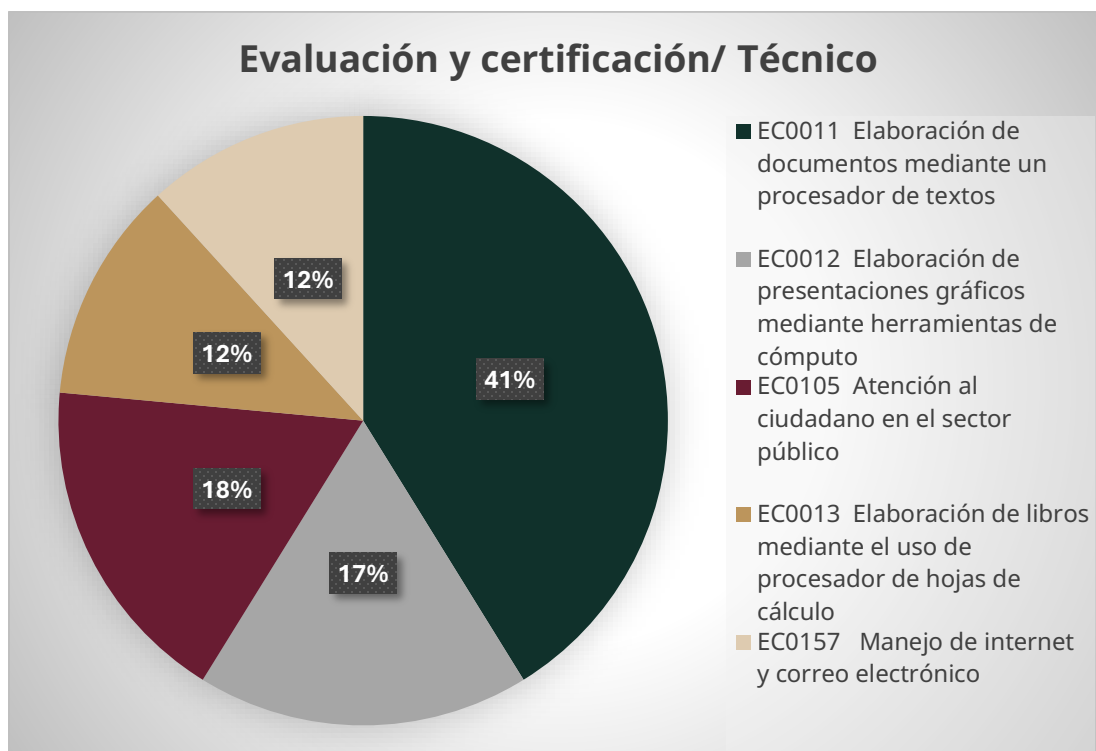
En cuanto al nivel de atención por estándar para el *personal de servicios* fue:

- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público, con 31% de las respuestas.
- EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, con 30% de las respuestas.
- EC0118 Realización de instalaciones eléctricas en edificación de viviendas, con 20% de las respuestas
- EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo, con 10% de las respuestas.
- EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes, con 9 % de las respuestas.

Respecto a los resultados mostrados en la gráfica anterior, se puede observar que el estándar que el personal de servicios considera como prioritario es **EC0105 Atención al ciudadano en el sector público** con **85** aportaciones, seguido del estándar **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **83** respuestas, mientras que el **EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes** se ubica en quinto lugar con **25** aportaciones.

En el gráfico 35 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal técnico* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Evaluación y Certificación**.

En cuanto al nivel de atención por estándar para el *personal técnico* fue:



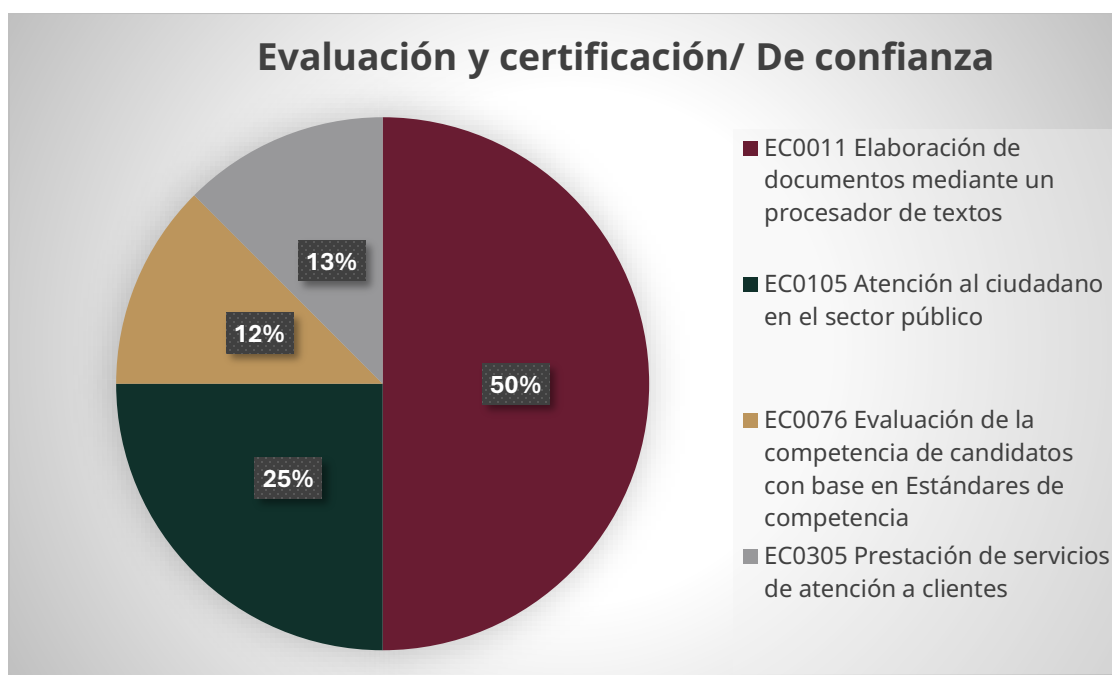
Gráfica 35.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por estándar para el *personal técnico* fue:

- EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, con 43% de las respuestas.
- EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo, con 18% de las respuestas
- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público, con 15% de las respuestas.
- EC0013 Elaboración de libros mediante el uso de procesador de hojas de cálculo, con 12% de las respuestas.
- EC0157 Manejo de internet y correo electrónico, con 12% de las respuestas.

El estándar de competencia que el personal técnico considera como prioridad es **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **14** respuestas, en segundo lugar, se ubica **EC0012 Elaboración de presentaciones gráficas mediante herramientas de cómputo** con **6** aportaciones, **EC0105 Atención al ciudadano en el sector público** con **5**, mientras que los Estándares **EC0013 Elaboración de libros mediante el uso de procesador de hojas de cálculo** y **EC0157 Manejo de internet y correo electrónico** se encuentran en cuarto sitio con **4** respuestas cada uno.

En el gráfico 36 se muestra el nivel de atención que requiere el *personal de confianza* para contribuir en la mejora del desempeño de sus funciones en el eje de formación de **Evaluación y Certificación**.



Gráfica 36.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto al nivel de atención por estándar para el *personal de confianza* fue:

- EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, con el 50% de las respuestas.
- EC0105 Atención al ciudadano en el sector público, con 25% de las respuestas.
- EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes, con 13% de las respuestas.
- EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de competencia, con 12% de las respuestas.

Como se puede observar en la gráfica 36 el personal de confianza considera prioritario la evaluación y certificación en el **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **8** respuestas, seguido del **EC0105 Atención al ciudadano en el sector público** con **4** respuestas, mientras que los estándares **EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de competencia** y **EC0305 Prestación de servicios de atención a clientes** se ubican en último lugar con **2** respuestas cada uno.

En la tabla 3 se presentan algunas de las temáticas propuestas por el **personal Administrativo**; es importante mencionar que dichas propuestas fueron tomadas a la letra.

Otras temáticas específicas que requiera atención / personal administrativo
Inteligencia emocional
Redacción y ortografía
Lenguaje de señas
Primeros auxilios
Manejo de redes sociales
Administración de recursos humanos
Ciberseguridad

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

Archivonomía
Economía
Trabajo en equipo

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

En la tabla 4 se presentan algunas de las temáticas propuestas por el **personal de servicios**.

Otras temáticas específicas que requiera atención / personal de servicios
Primeros auxilios
Mantenimiento a sistemas sanitarios
Electricidad
Soldadura eléctrica y autógena
Cursos de electricidad
Contabilidad
Carpintería básica
Cursos de plomería
Jardinería
Fontanería
Manejo de las 5s soldadura eléctrica
Almacenes
Mecánica industrial
Lenguaje de señas

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

En la tabla 5 se presentan algunas de las temáticas propuestas por el personal de servicios.

Otras temáticas específicas que requiera atención / personal técnico
Lenguaje de señas
Manejo de las emociones
Actualización secretarial
Trabajo en equipo
Inteligencia artificial
Mantenimiento hidráulico

Tabla 5.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En la siguiente tabla se presentan algunas de las temáticas propuestas por el **personal de confianza**.

Otras temáticas específicas que requiera atención / personal de confianza
Manejo y uso de redes sociales para publicidad de plantel
Contabilidad
Liderazgo
Sistema de gestión de calidad

Tabla 6.- Elaboración propia, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

3. CONCLUSIONES

Para este diagnóstico se contó con la participación de **1,698** personas a nivel nacional, en él se involucró a los cuatro actores que conforman el PAAE, siendo el personal administrativo quien tuvo mayor participación con **1,108**, seguido del **personal de servicios** con **500**, mientras que el **personal de técnico** aportó **63** respuestas y finalmente el **personal de confianza** con **27**.

Se tuvo la participación de **154** CECATI y **5** subdirecciones y/o asistencias; cabe mencionar que también participaron las 32 entidades, siendo **CDMX** con la mayor participación con **326** intervenciones, mientras que Baja California Sur fue la entidad con la menor participación con únicamente 2 intervenciones.

Con lo que respecta al **rango de edad** el PAAE que respondió la encuesta la mayoría se encuentra en el rango de **50 a 54 años** con **426 intervenciones**, mientras que la **antigüedad laboral** que representa la mayoría va de **30 años o más** con **505 participaciones**, lo que se puede observar es que el personal cuenta con una amplia experiencia.

El perfil que presenta el PAAE lo ocupa en primer lugar **bachillerato** con **423 participaciones**, seguido de **licenciatura** con **398**, mientras que en tercer lugar se ubica **secundaria** con **114**, mientras que **3 personas** indican contar con **doctorado** y ninguno con primaria.

En cuanto a la modalidad de su preferencia para actualizarte, capacitarse y/o formarse, haciendo un comparativo entre los cuatro actores en **primer lugar** se

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

encuentra **presencial**, en **segundo lugar, a distancia** y la de menor preferencia fue la modalidad mixta.

La encuesta presentó tres ejes de formación (habilidades digitales, habilidades blandas y educación inclusiva), en las cuales se identificaron temáticas que requieren mayor atención para el PAAE, esto con la finalidad de mejorar su desempeño profesional y laboral.

Para **habilidades digitales** el personal administrativo y técnico coincidieron en la temática que requiere mayor atención fue **plataformas de gestión y comunicación laboral**, mientras que para el personal de servicios la temática que consideran prioritaria es **computación básica** y para el personal de confianza es **manejo de office**, en contraste la temática con el menor número de aportaciones y que coincidió el PAAE fue **teletrabajo**.

Con lo que refiere al eje de **habilidades blandas** el personal administrativo, de servicios y de confianza están de acuerdo en la temática prioritaria la cual es **aplicación de la normatividad educativa**, mientras que el personal técnico ubica en primer lugar a **herramientas para el trabajo colaborativo**, mientras que la temática con menor número de selecciones fue **seguridad e higiene** y en el caso del personal de servicios **fue mercadotecnia**, como podemos observar en la selección de la prioridad de las temáticas influye las actividades que desarrolla cada actor.

Respecto al eje de **educación inclusiva** los cuatro actores coinciden en la temática prioritaria la cual es **derechos humanos**, por lo contrario, la temática de menor interés coincide que fue **interculturalidad**.

Para el tema de **Evaluación y Certificación** el personal administrativo, técnico y de confianza identifican como principal necesidad la evaluación y certificación en el **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos**, mientras que para el de servicios consideran prioritario el **EC0105 Atención al ciudadano en el sector público**.

Así mismo, se les solicitó a los participantes que propusieran alguna otra temática que considerarán importante para su proceso de capacitación, actualización y/o formación, derivado de lo anterior propusieron las siguientes temáticas: inteligencia emocional, ciberseguridad, lenguaje de señas, carpintería básica, cursos de plomería, jardinería, fontanería, entre otros.

Fue de gran importancia para el área de Investigación y Capacitación del CIDFORT, la participación de cada uno de los actores que conforman el PAAE, ya que sin ellos este Diagnóstico no hubiera sido posible, con el cual esperamos sea de gran ayuda para la comunidad que conforma la DGCFT, con ello se cuenta con una referencia para la atención a sus necesidades laborales y profesionales; en la que será de gran valía el Área de Desarrollo de Materiales Educativos, ya que a través del catálogo de acciones formativas, se contará con acciones relacionadas con las necesidades identificadas en este diagnóstico.

4. ANEXOS

Anexo 1

Encuesta

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

Objetivo general

Detectar necesidades de actualización, capacitación y/o formación del personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, a través de un diagnóstico participativo, el cual permita identificar, diseñar y ofertar acciones formativas pertinentes, que coadyuven a la mejora de sus competencias administrativas y de servicio

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:

Rango de edad:

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

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

Años de servicio

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. Perfil profesional

Nivel máximo de estudios:

Primaria

Secundaria
Bachillerato
Técnico medio
Técnico superior universitario
Licenciatura
Especialidad
Maestría
Doctorado
Otro:

Puesto laboral

Administrativo
Servicios
Técnicos
De confianza

Antigüedad en la función

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 más años

III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación

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

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

Si

No

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

Ordena de mayor a menor la modalidad de tu preferencia para actualizarte, capacitarte y/o formarte

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

¿Cuál de los siguientes ejes de formación, consideras necesario en tu actualización, capacitación y/o formación?

- Habilidades digitales
- Habilidades blandas
- Educación inclusiva

A continuación, se proponen tres ejes de formación con sus respectivas temáticas, relacionados con el quehacer cotidiano del personal de apoyo y asistencia a la educación.

Habilidades digitales

También conocidas como alfabetización o competencias digitales, refieren a la capacidad que posee una persona para navegar buscar, filtrar y evaluar información en línea, incluyendo los medios digitales, las redes sociales y la tecnología de manera efectiva y segura, aplicándolos en aspectos del trabajo y la vida cotidiana respondiendo a los cambios tecnológicos del futuro.

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**

- Plataformas de gestión y comunicación laboral
- Planificación del trabajo a distancia
- Herramientas digitales
- Manejo de Office
- Manejo de equipo de cómputo y dispositivos
- Manejo de internet y correo electrónico
- Teletrabajo
- Instalación de redes computacionales
- Computación básica
- Mantenimiento de equipo de cómputo
- Manejo y uso de la nube

Habilidades blandas

Las habilidades blandas son capacidades interpersonales que influyen en el rendimiento del trabajo, determinan cómo una persona interactúa con otras y son de

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

vital importancia para el éxito en el trabajo; éstas incluyen habilidades interpersonales, comunicativas, de escucha, empatía, entre otras.

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 blandas**

- Aplicación de la normatividad educativa
- Herramientas para el trabajo colaborativo
- Clima y cultura laboral
- Habilidades socioemocionales
- Comunicación asertiva
- Atención ciudadana
- Seguridad e higiene
- Mercadotecnia
- Resolución de conflictos y/o problemas

Educación inclusiva

Es un proceso que forma parte de la respuesta integral a la diversidad de todos los estudiantes, garantizando su presencia, participación y logros en un ambiente de aprendizaje equitativo, continuo, seguro y respetuoso; atendiendo especialmente a quienes, por diferentes razones, están excluidos o en riesgo de ser marginados, por lo que es necesario definir políticas y programas educativos, con el fin de que la educación sea para todos.

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**

- Equidad de género
- Inclusión social
- 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 (Añadir listado de estándares de competencias que se ofertan en la ECE).

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 para personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

Encuesta

Objetivo general

Detectar necesidades de actualización, capacitación y formación del personal administrativo, de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT, a través de un diagnóstico participativo, el cual permita identificar, diseñar y ofertar acciones formativas pertinentes, que coadyuven a la mejora de sus competencias administrativas y de servicio.

Hola, Wendy Guadalupe. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

* Obligatorio

I. Datos generales

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

1. Nombre Completo. *

Introduzca su(s) nombre(s) completo(s), sin abreviaturas y en MAYÚSCULAS iniciando por Nombre+Apellidos

Escribe su respuesta

2. Región. *

Centro

3. Estado. *

Centro

Hidalgo

4. Centro de trabajo. *

Hidalgo

CIDFORT

Anexo 2 Banner promocional

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

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación para el **personal de apoyo y de asistencia a la educación** de la DGCFT

mayo - junio 2024

¡Tu participación es importante!

Consulta aquí  <https://forms.office.com/r/3y3wvC8T7>

 **EDUCACIÓN** |  | 

 dgcf.semss.gob.mx

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

5.REFERENTES

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. (2020). *Reporte general. Diagnóstico de Necesidades de Actualización, Capacitación y Formación Docente*.

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. (2021). *Informe ejecutivo de resultados. Diagnóstico de Necesidades de Actualización, Capacitación y Formación del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación*.

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

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal de apoyo y asistencia a la educación de la DGCFT.

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

José Luis Soto Hernández

Elsie Monserrat Del Valle Carmona

Análisis de resultados

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

Elaboración de informe

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

Revisión Preliminar

David Lara Sánchez

Víctor Andrés Vargas García

Margarita Fernández Arellano

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 16890160