

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

2024

INFORME REGIÓN SURSURESTE



- **Campeche**
- **Chiapas**
- **Guerrero**
- **Oaxaca**

- **Quintana Roo**
- **Tabasco**
- **Veracruz**
- **Yucatán**



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	4
2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	11
I. Datos generales.....	11
a. Participación por estado	11
b. Especialidades con mayor participación en la región.....	13
c. Participación en cuanto sexo	14
II. Perfil institucional del docente.....	14
a. Nivel máximo de estudios.....	15
b. Antigüedad laboral.....	15
c. Antigüedad como docente.....	16
d. Participación en la actualización, capacitación y formación	17
e. Modalidad de tu preferencia	17
III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación	18
a. Habilidades docentes	18
b. Habilidades digitales.....	19
c. Técnico – disciplinar.....	20
d. Habilidades socioemocionales	21
e. Investigación educativa	22
f. Educación inclusiva	23
g. Evaluación y certificación	24
3. CONCLUSIONES	26
4. ANEXOS.....	31
5. REFERENTES.....	37
6. DIRECTORIO	38
7. CRÉDITOS.....	39

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

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

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 quehacer cotidiano.

Para este diagnóstico se contó con la participación de 242 docentes pertenecientes a la región Sur sureste, la cual está conformada por los estados de: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

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.

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

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 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.

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

- 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.

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

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

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

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)

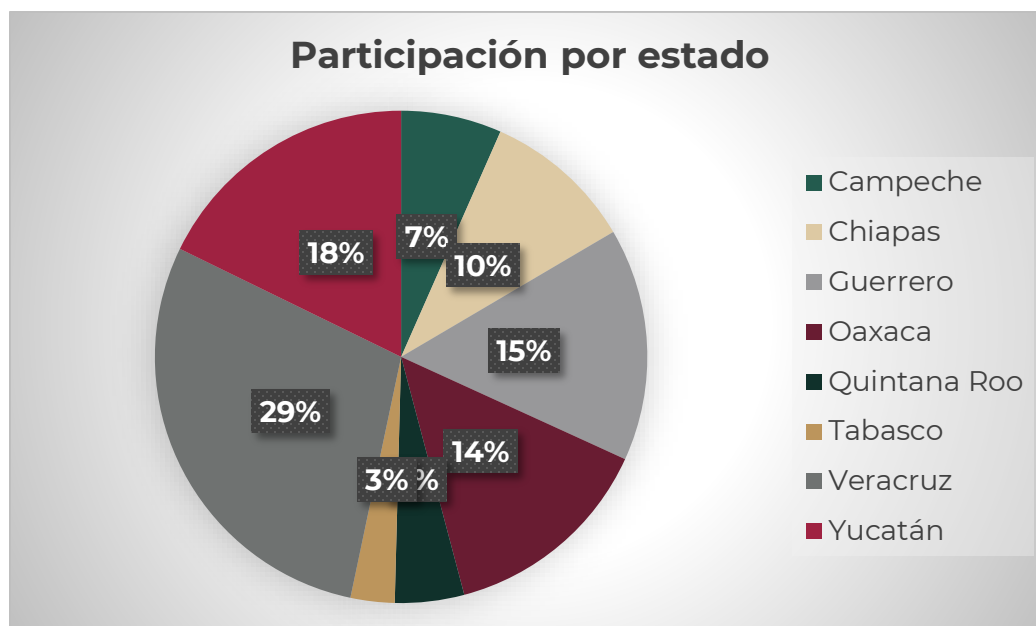
3	Análisis y presentación de resultados	Junio – agosto 2025 Agosto/ septiembre 2025 Octubre 2025	Análisis de resultados y elaboración de gráficas. Elaboración de informe de resultados (5 informes uno por región) Revisión de informe final
4	Socialización de resultados	Marzo 2026	Informe en plataformas

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. Datos generales

La región sur sureste está conformada por 8 estados, en dicho diagnóstico se tuvo la participación de **32 planteles** de los 34 que pertenecen a esta región, así como de dos subdirecciones/asistencias sumando la participación de **242** docentes de 582 que pertenecen a la región.

a. Participación por estado



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

En la gráfica 1, se puede observar que el estado tuvo mayor participación es **Veracruz** con **70** (29%) intervenciones, seguido de **Yucatán** con **43** (18%), **Guerrero** **37** (15%), **Oaxaca** aportó con **34** (14%), **Chiapas** **24** (10%), **16** (7%) de **Campeche**, **Quintana Roo** con **11** (4%) participaciones y **7** (3%) de **Tabasco**.

A continuación, se presenta la tabla 1, en donde se muestra la participación que se tuvo por estado y plantel, en donde el **CECATI 169** de Yucatán fue quien aportó mayor participación con **23** intervenciones, seguido del **CECATI 170** con **18**, en contraste los dos planteles que no tuvieron participación fueron el **CECATI 195** y **CECATI 149**.

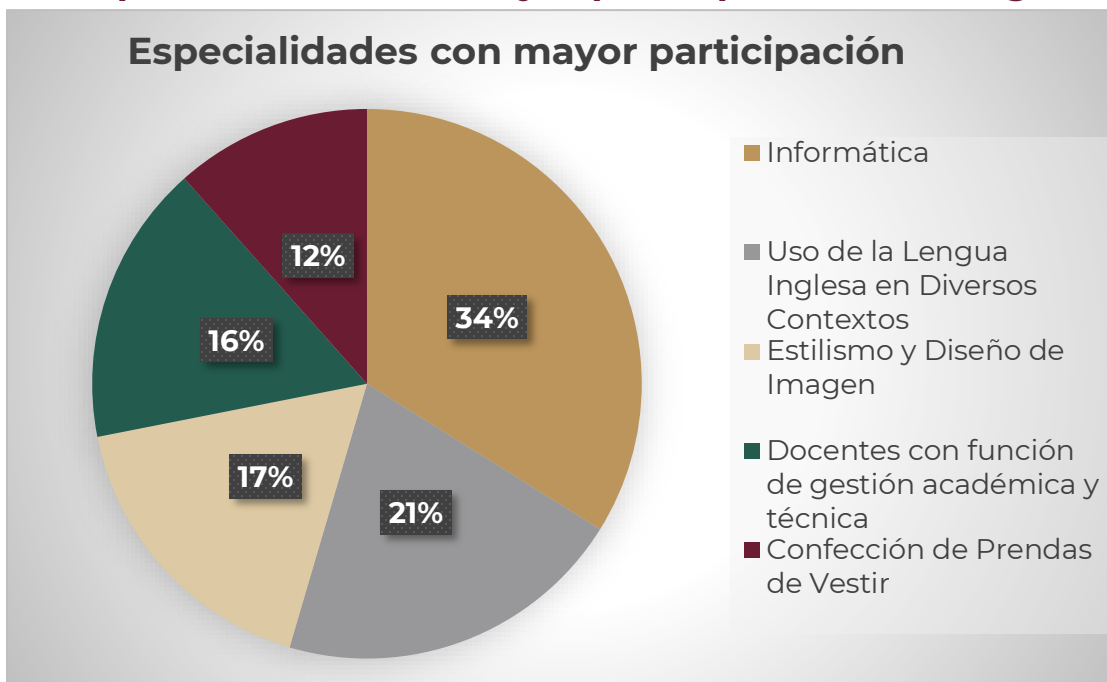
REGIÓN	ESTADO	PLANTEL	PARTICIPACIÓN
SURESTE	Campeche	CECATI 040	8
		CECATI 050	4
		CECATI 160	4
	Chiapas	CECATI 086	8
		CECATI 112	8
		CECATI 133	6
		SUBDIRECCIÓN/ ASISTENCIA	2
	Guerrero	CECATI 041	6
		CECATI 077	10
		CECATI 165	6
		CECATI 185	15
	Oaxaca	CECATI 067	1
		CECATI 068	9
		CECATI 148	10
		CECATI 174	10
		CECATI 178	4
		CECATI 195	0
	Quintana Roo	CECATI 119	7
		CECATI 141	4
		CECATI 149	0
	Tabasco	CECATI 044	4
		CECATI 095	3
	Veracruz	CECATI 031	4
		CECATI 033	11
		CECATI 042	1
		CECATI 049	6
		CECATI 072	4
		CECATI 103	5
		CECATI 151	9
		CECATI 159	5
		CECATI 168	7
		CECATI 170	18

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

	Yucatán	CECATI 030	17
		CECATI 061	3
		CECATI 169	23

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

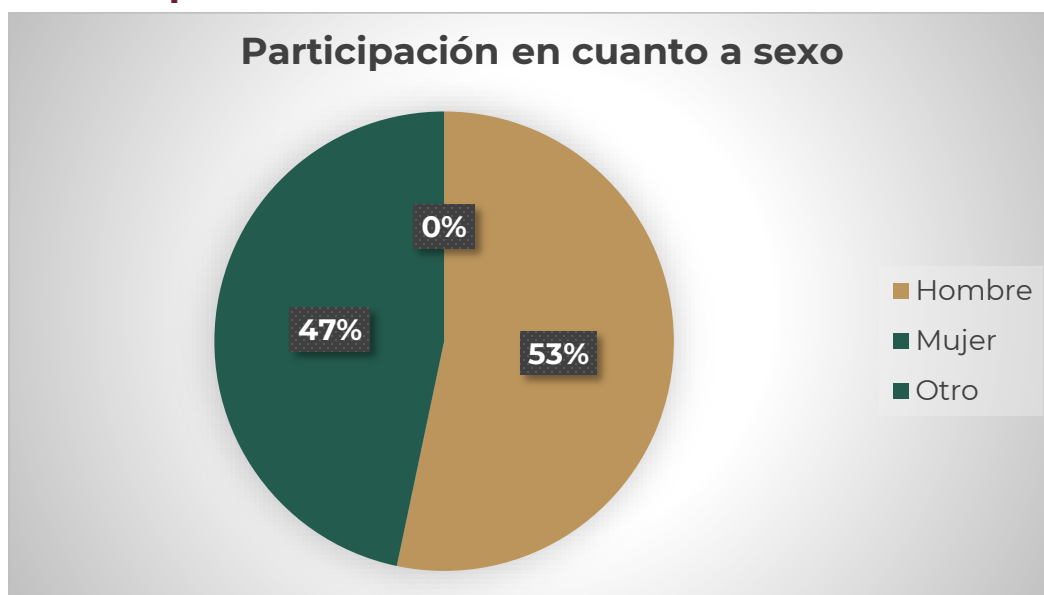
b. Especialidades con mayor participación en la región



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

Como se puede observar los docentes la especialidad de **Informática** son quienes tuvieron mayor participación con **41** (34%), **25** (21%) pertenecen a **Uso de la lengua inglesa en diversos contextos**, en tercer lugar, **Estilismo y diseño de imagen** con **21** (17%) intervenciones, **20** (16%) docentes indican que realizan la **función de gestión académica y técnica** y **14** (12%) pertenecen a la especialidad de **Confección de prendas de vestir**.

c. Participación en cuanto sexo



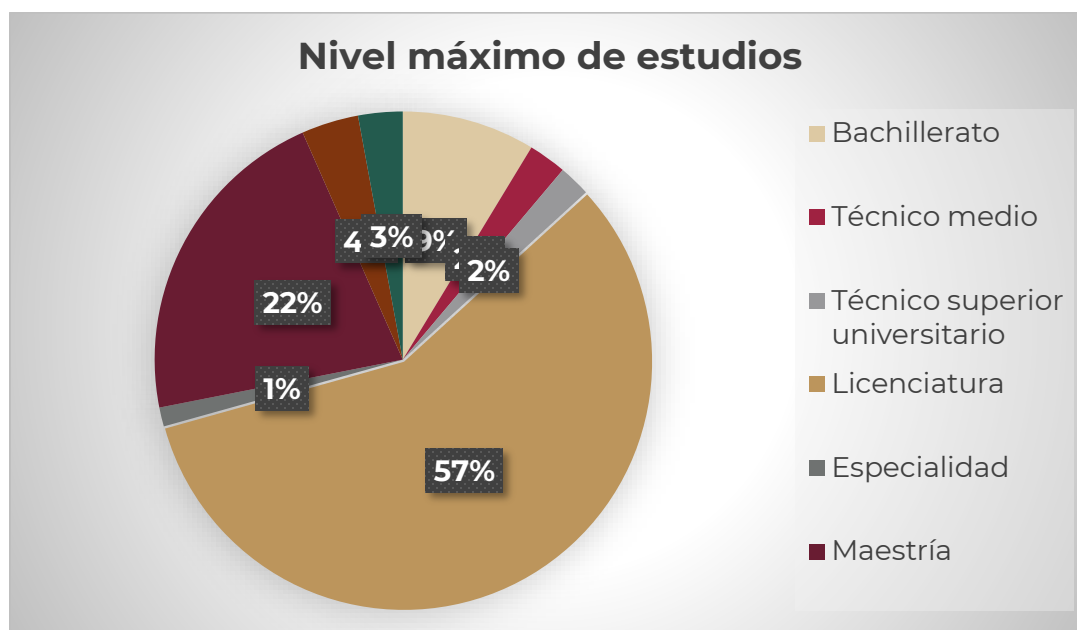
Gráfica 3: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto a la participación disgregada por sexo, **129** (53%) son **hombres** y **113** (47%) **mujeres**, dichos porcentajes pueden observarse en la gráfica 3.

II. Perfil institucional del docente

A continuación, abordaremos los datos del perfil institucional del docente, basado en la información recabada de los docentes que participaron en esta actividad, correspondiente a la segunda fase de este informe, conforme a la estructura de la encuesta.

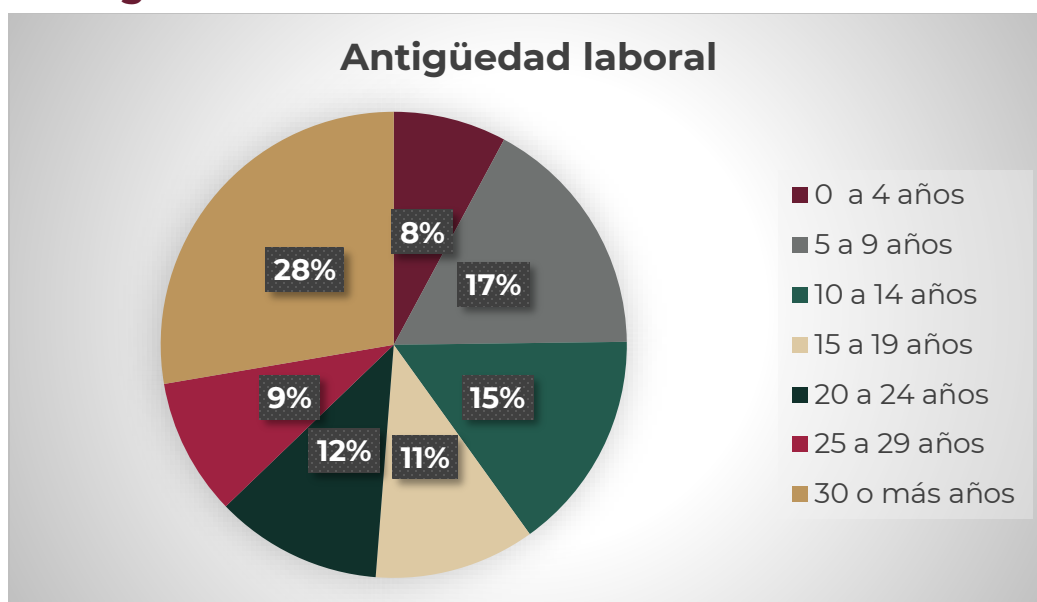
a. Nivel máximo de estudios



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

Como se puede observar en la gráfica 4, el nivel de estudios que predomina es **licenciatura** con un total de **139** (57%), seguida de **maestría** con **52** (22%), mientras que el último grado de estudios que presenta menor participación es **especialidad** con **3** (1%).

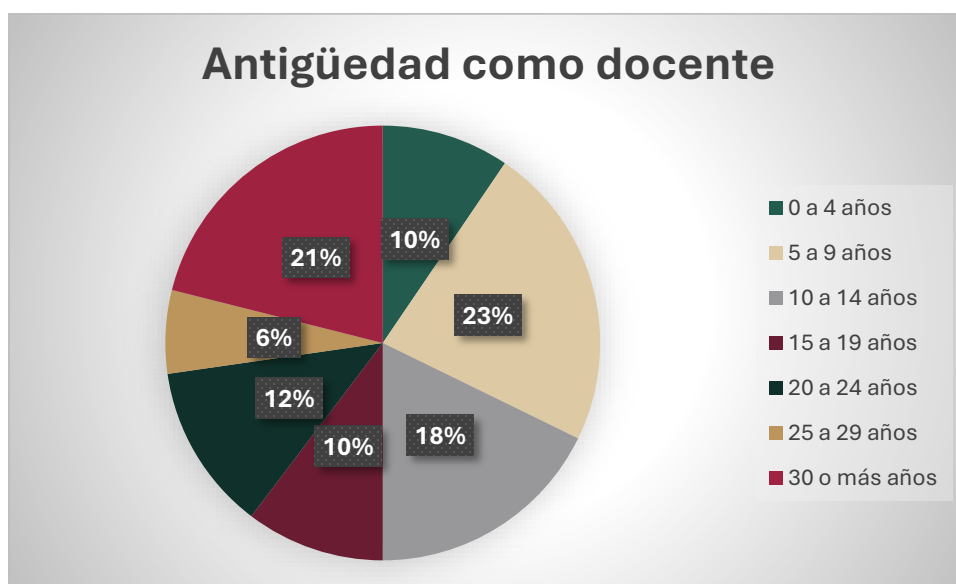
b. Antigüedad laboral



Gráfica 5: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.
Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT.

Respecto a la antigüedad laboral prevalece el rango **30 años o más** con **67** (28%) docentes, seguida de **5 a 9 años** con **41** (17%) docentes; mientras que la población que presenta menor participación se encuentra en un rango de **0 a 4 años**, con **19** (8%).

c. Antigüedad como docente



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

Por lo que corresponde a el rubro de antigüedad respecto a la función docente el porcentaje más alto lo ocupa de **30 años o más con 67** (28%), **5 a 9 años con 41** (17%), seguido de quienes cuentan tienen de **10 a 14 años con 37** (15%) participaciones, de **20 a 24 años con 28** (12%), mientras que el rango con menor participación es de **0 a 4 años con 19** (8%).

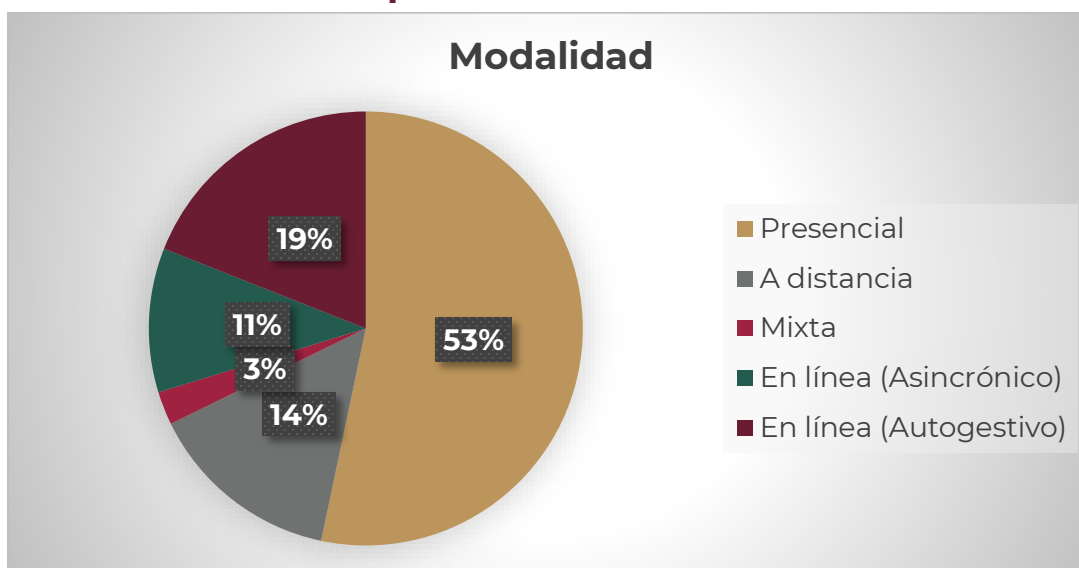
d. Participación en la actualización, capacitación y formación



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, se puede observar en la gráfica 7, que **215** (89%) docentes **si** han participado en alguna acción formativa y **27** (11%) **no** han tenido participación.

e. Modalidad de tu preferencia



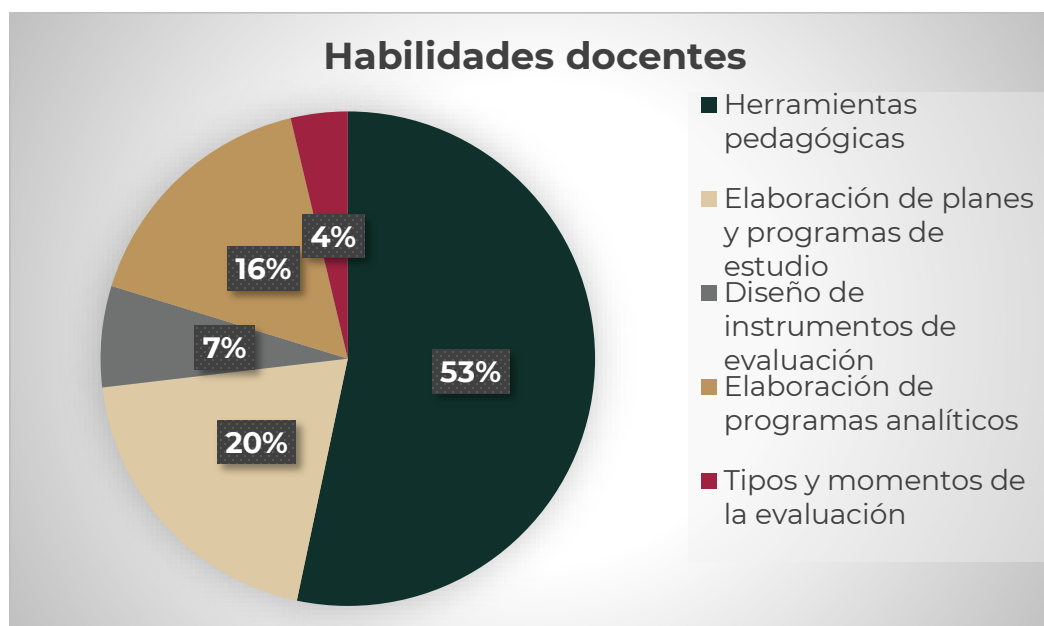
Gráfica 8: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto a la modalidad **129** (53%) docentes prefieren la **presencial**, mientras que en segundo lugar se encuentra **en línea (Autogestivo)** con **46** (19%), **a distancia** lo prefieren **35** (14%), en contraste la modalidad con menor preferencias es **mixta** con **6** (3%) intervenciones.

III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación

Para la tercera etapa de análisis de este diagnóstico se van a observar los ejes de formación entre los que se encuentran: habilidades docentes, habilidades digitales, técnico-disciplinar, habilidades socioemocionales, investigación educativa, educación inclusiva, indicando cuales son las temáticas que los docentes consideran como prioridad para la actualización, capacitación y/o formación en los ejes antes mencionados.

a. Habilidades docentes

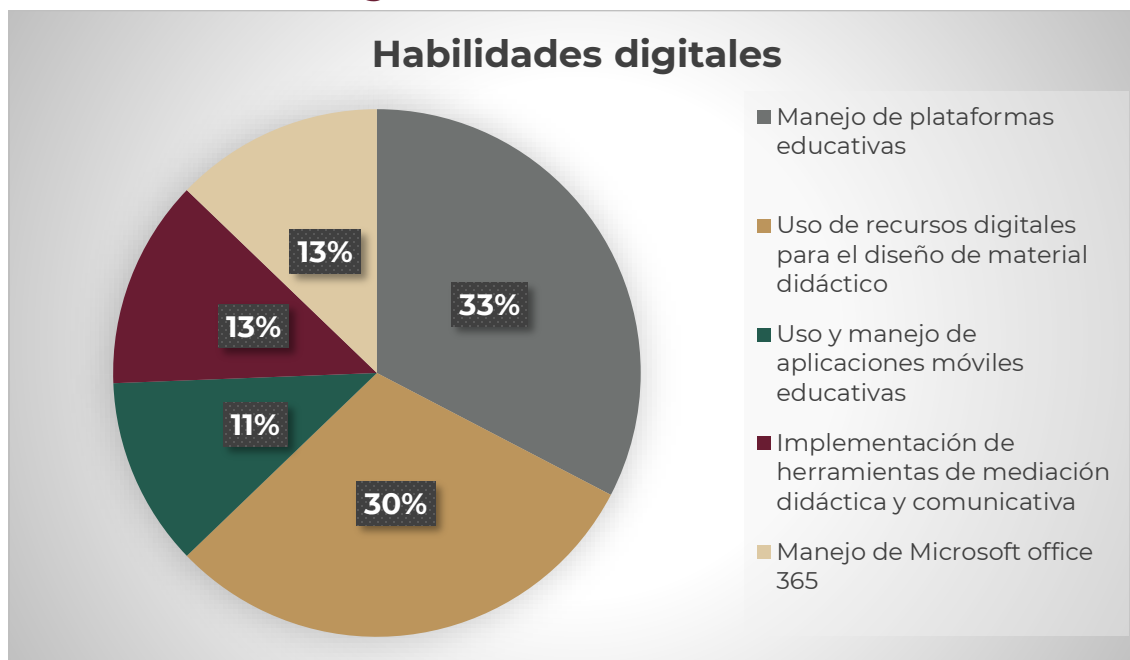


Gráfica 9: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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 **129** (53%), en segundo término, se encuentra **Elaboración de planes y programas de estudio** con **48** (20%), en tercer lugar, está **Elaboración de programas analíticos** con **40** (16%) participaciones, **Diseño de instrumentos de**

evaluación con **16** (7%) en contraste la que tuvo menor participación es **Tipos y momentos de la evaluación** con **16** (4%).

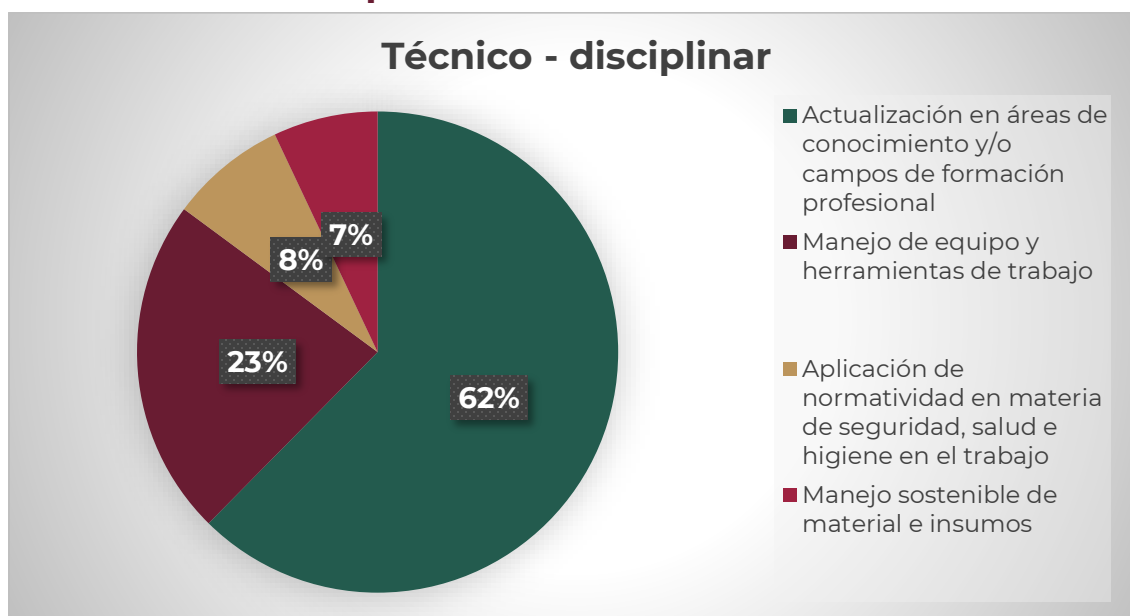
b. Habilidades digitales



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

Las temáticas consideradas para 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 **79** (33%) 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 **73** (30%); en tercer lugar se encuentra **Implementación de herramientas de mediación didáctica y comunicativa** y **Manejo de Microsoft office 365** ambas con **31** (13%) intervenciones, en último lugar se encuentra **Uso y manejo de aplicaciones móviles educativas** con **28** (11%).

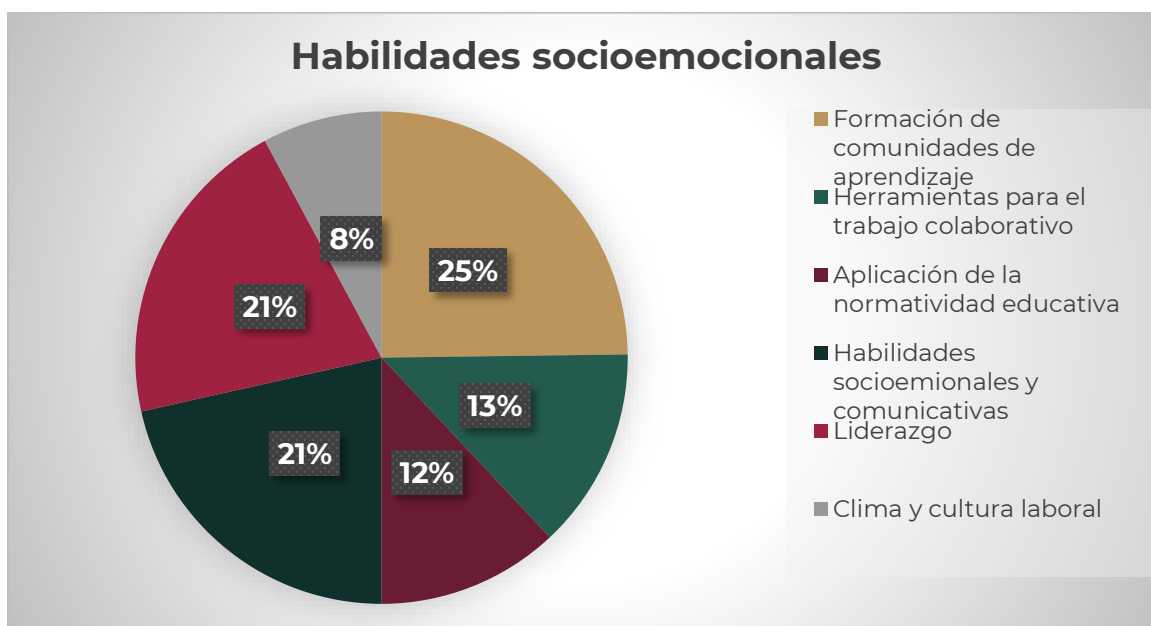
c. Técnico – disciplinar



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 **151** (62%) participaciones, enseguida está **Manejo de equipo y herramientas de trabajo** con **55** (23%), **Aplicación de la normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo** con **19** (8%) mientras que la temática que tuvo menor selección es **Manejo sostenible de material e insumos** con **17** (7%).

d. Habilidades socioemocionales

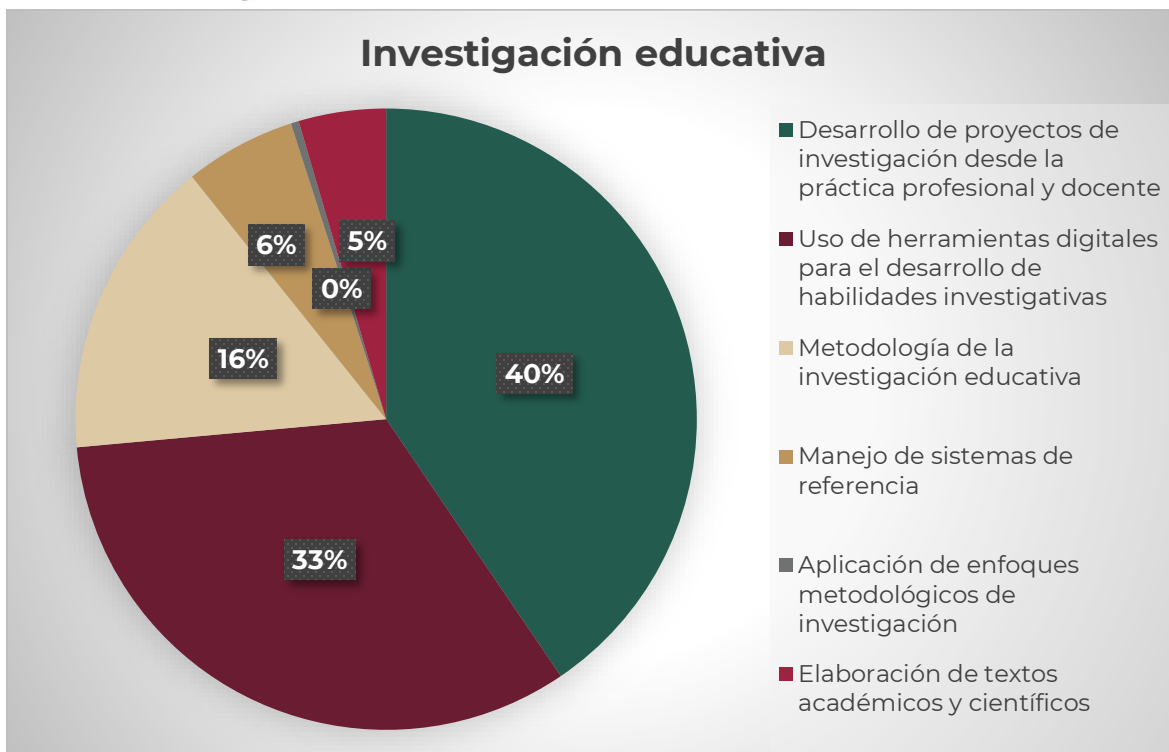


Gráfica 12: Elaboración, Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

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.

Por lo anterior la temática de alta prioridad para este eje es **Formación de comunidades de aprendizaje** con **60** (25%) participaciones, seguido de **Habilidades socioemocionales y comunicativas** con **52** (21%), **Aplicación de la normatividad educativa** con **29** (21%), **Herramientas para el trabajo colaborativo** con **32** (13%), **Liderazgo** la seleccionaron **50** (12%), en contraste sólo **19** (8%) docentes indicaron a **Clima y cultura laboral** como prioridad.

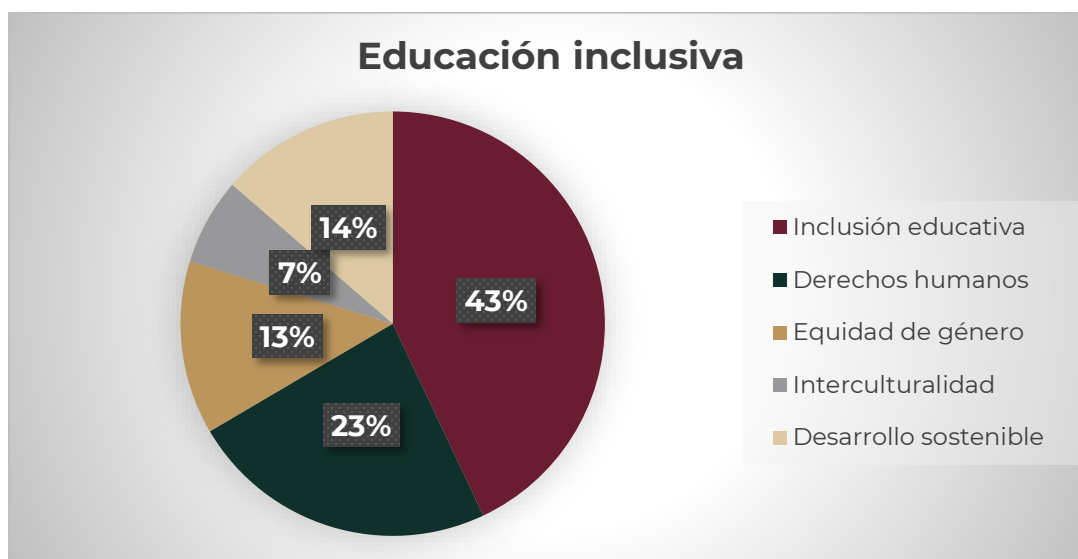
e. Investigación educativa



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 **98 (40%)**, después se ubica **Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas** con **80 (33%)** aportaciones, **Metodología de la investigación educativa** con **38 (16%)**, **Manejo de sistemas de referencias** con **14 (6%)**, **Elaboración de textos académicos y científicos** con **11 (5%)**, mientras que en último sitio se encuentra con **(0%)** **Aplicación de enfoques metodológicos de investigación**.

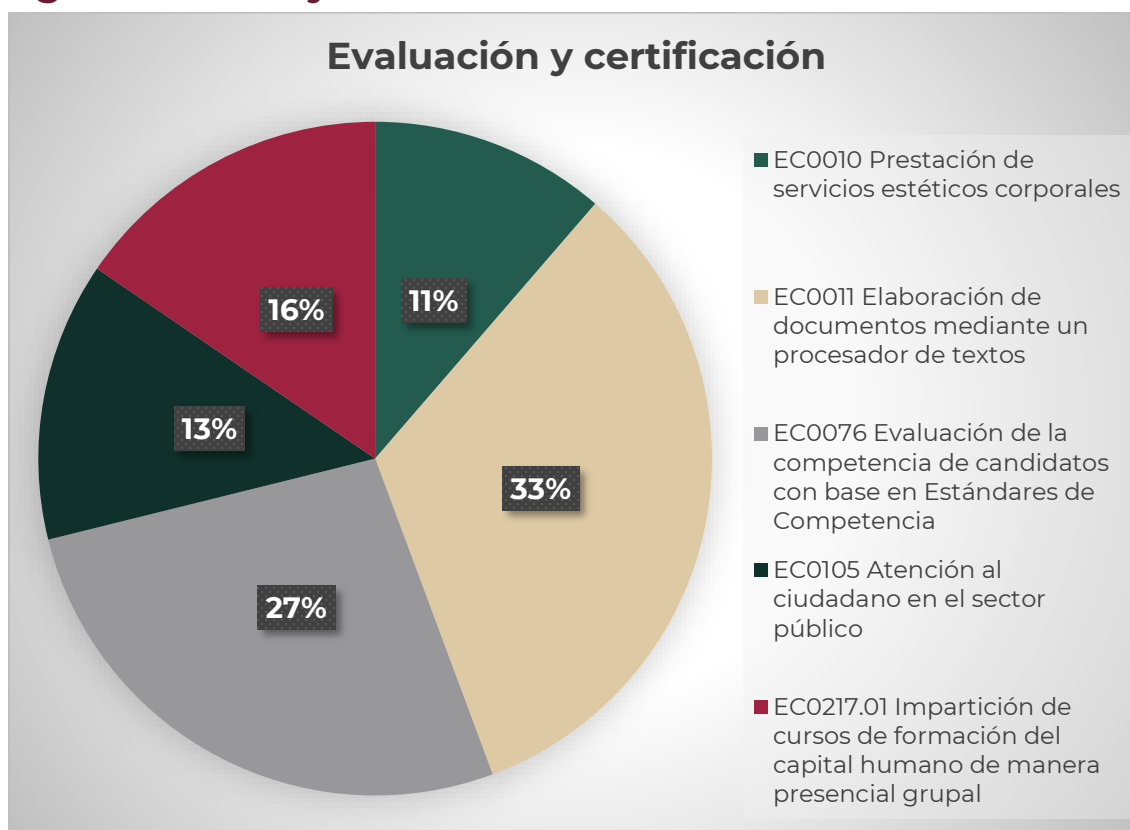
f. Educación inclusiva



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 **104** (43%) intervenciones, posteriormente **Derechos humanos** con **57** (23%), en un nivel medio de importancia se ubica **Desarrollo sostenible** con **33** (14%), **Equidad de género** con **32** aportaciones (13%) y en último sitio los docentes seleccionaron **Interculturalidad** con **16** (7%).

g. Evaluación y certificación



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

Para el caso de evaluación y certificación los docentes, consideran que el Estándar de alta prioridad es **EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos** con **32 (33%)** participaciones, seguido de **EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia** con **26 (27%)** participaciones, posteriormente con la participación de **15 (16%)** docentes se ubica **EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal**, con **13 (13 %)** se encuentra **EC0105** Atención al ciudadano en el sector público y finalmente el **Estándar EC0010 Prestación de servicios estéticos corporales** con **11 (11%)**.

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 • Servicio al cliente • Estrategias didácticas para las modalidades híbridas

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

3. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones derivado de los resultados obtenidos en este diagnóstico, en esta región se contó con la participación de 242 docentes pertenecientes a 33 CECATI y una asistencia, el estado que aportó el mayor número de participaciones fue Veracruz, mientras que el estado que tuvo una menor participación fue Tabasco.

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 y docentes con funciones de gestión académica y técnica.

Respecto a la participación en cuanto a sexo el 53% son hombres, mientras que el 47% son mujeres; con lo que referente a la antigüedad laboral el 28% de los docentes cuentan con una experiencia de 30 o más años y el 8% de 0 a 4 años, mientras que 23% tiene una antigüedad como docente de 5 a 9 años.

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

En el primer eje de formación habilidades docentes la temática que los docentes consideran de alto interés es herramientas pedagógicas con un 53%, por el contrario, la de menor prioridad con un 4% es tipos y momentos de la evaluación.

En cuanto al eje de habilidades digitales las dos temáticas que son de alta prioridad son manejo de plataformas educativas con el manejo de plataformas educativas el 33% y con el 30% uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico.

Respecto a lo técnico disciplinar la necesidad principal de los docentes con el 62% es la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional, caso contrario la temática que consideran de menor prioridad fue el manejo sostenible de material e insumos, cabe mencionar que estos datos coinciden con las cuatro regiones.

De acuerdo con la percepción de los docentes en habilidades socioemocionales la temática prioritaria con un 25% es la formación de comunidades de aprendizaje, mientras que con un 8% la menos prioritaria es clima y cultura laboral.

Con respecto al eje de investigación educativa la prioridad de los docentes con 40% es el desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente, mientras que sólo un docente considera necesario la aplicación de enfoques metodológicos de investigación

Para el eje de formación de habilidades socioemocionales con el 43% la temática de alta prioridad es la inclusión educativa, en contraste sólo el 7% considera a la interculturalidad como prioridad.

Respecto al tema de la evaluación y certificación los estándares que consideran de relevancia para la certificación son: EC0011 Elaboración de documentos mediante un procesador de textos, EC0076 Evaluación de la competencia de candidatos con base en Estándares de Competencia, EC0217.01 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, EC0105 Atención al ciudadano en el sector público 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
Campeche		Manejo de plataformas educativas		Formación de comunidades de aprendizaje	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	
Chiapas		Manejo de plataformas educativas		Herramientas para el trabajo colaborativo Habilidades socioemocionales y comunicativas	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	
Guerrero		Manejo de plataformas educativas Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Formación de comunidades de aprendizaje Liderazgo	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	

Oaxaca	Herramientas pedagógicas	Manejo de plataformas educativas Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico	Actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional	Formación de comunidades de aprendizaje	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas	Inclusión educativa
Quintana Roo		Manejo de plataformas educativas		Formación de comunidades de aprendizaje	Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas	
Tabasco		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Formación de comunidades de aprendizaje	Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas	
Veracruz		Manejo de plataformas educativas		Formación de comunidades de aprendizaje	Uso de herramientas digitales para el desarrollo de	

					habilidades investigativas	
Yucatán		Uso de recursos digitales para el diseño de material didáctico		Habilidades socioemocion ales y comunicativas	Desarrollo de proyectos de investigación desde la práctica profesional y docente	

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
- 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

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

- 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.

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

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

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

6. Educación inclusiva

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

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

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

Otra sección

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

Otra sección

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

Anexo 2 Banner promocional

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

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

8 mayo al 10 de junio

EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | DGCFT | CIDFORT

dgcf.semss.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 de la encuesta se recopilará 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, *
(Inclusión a los nombres completos) en abreviatura y en MAYÚSCULAS.

2. Región, *
Selecciona la respuesta

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>

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