Diagnóstico de Necesidades de Actualización, Capacitación y Formación Docente

Informe Región occidente

Investigación y Capacitación

2020

Tabla de contenidos

1. Presentación 3
2. Descripción y análisis de resultados 10
   I. Datos Generales 10
   II. Perfil institucional del docente 18
   III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación 27
   IV. Percepción docente 32
3. Discusiones y conclusiones 46
   1. Discusiones entorno a los hallazgos en la descripción y análisis de resultados 46
   I. Datos generales 47
   II. Perfil institucional del docente 49
   III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación 53
   IV. Percepción docente 64
   2. Conclusiones. 67
4. Anexos 75
   I. Encuesta 75
   II. Participación de Especialidades 81
5. Referentes 85
6. Directorio 88
7. Créditos 89
   Por etapa de desarrollo: 89

1. Presentación.

Desde hace más de una década atrás, se han generado cambios en los modelos educativos de los tipos y niveles del Sistema Educativo Nacional (SEN) y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) no es la excepción, pues, a partir de septiembre de 2019 se ha estructurado una reforma educativa, cuyos aspectos socio-culturales, tienen como una de sus *prioridades*, acompañar la formación de maestras y maestros como agentes de la transformación educativa. (PSE, 2020-2024, p. 10: 2020).

Situación que exige, la estructuración coherente, sistemática y normativa de un proceso de evaluación y formación continua, a la luz de las necesidades pertinentes de la formación permanente del docente, cuyo objetivo prioritario, indica revalorizar a maestras y maestros como agentes fundamentales del proceso educativo; así como, promover en la enseñanza el desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio, bajo la idea de crear entornos favorables, para generar aprendizajes en la formación para el trabajo. (*Ibidem*, p.18).

En ese sentido, el diagnóstico buscó identificar el estado actual en el que se encuentra la formación profesional de los docentes en el Subsistema, con miras a establecer un punto de partida en la atención a docentes frente a grupo, e incluso, a aquellos que desempeñan funciones académicas, de gestión y técnico-operativas, en áreas estratégicas de los planteles y de la DGCFT.

Consumar esta empresa, implicó el diseño de una investigación descriptiva, que soportó el diagnóstico participativo aplicado a 1,839 sujetos, docentes de 201 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), incluyendo, personal adscrito a la DGCFT y el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT); la información y datos obtenidos se han organizado en el marco de la regionalización de la gestión directiva y académica en el Subsistema; a efecto de transitar a una divulgación metodológica, descriptiva y analítica de los resultados; y, volcar en

discusiones y conclusiones el contenido mencionado; el cual, obedece a etapas metodológicas que se expondrán en el presente texto.

I.Justificación

En el marco de la concreción de las líneas de política educativa, de los principios y orientaciones pedagógicas de la Nueva Escuela Mexicana (NEM); la revalorización del magisterio es una acción permanente que asegurará el desarrollo profesional de la docencia en cuanto a tres momentos: (a) ingreso, (b) promoción, reconocimiento y (c) retiro (NEM, 2020). Sin embargo, el presente informe se focaliza en la mejora de programas, servicios y acciones formativas que incluyen procesos de desarrollo y reconocimiento profesional de los maestros en servicio.

El ejercicio se ha orientado precisamente en apuntalar la revalorización de la práctica docente, e identificar, mediante la aplicación de un instrumento-encuesta, información cualitativa y cuantitativa, que recupera, además del estado actual del perfil docente en activo, sus preocupaciones sobre temas de agenda nacional, tales como habilidades docentes, digitales e investigativas; incluso de gestión directiva; pero inminentemente, aquellos saberes relacionados con el perfil técnico-disciplinar que reforman los esquemas de actualización, capacitación y formación en ámbitos laborales, incluyendo los educativos.

Por lo anterior, la preparación profesional de los docentes de la DGCFT, tiene el desafío de transitar de la noción de actor institucional, a la de agente de transformación social; dentro de una cultura educativa, que impulsa esencialmente cambios sociales desde el aula-taller, CECATI y contexto comunitario; de modo que el beneficio de un estudio de estas características abone a la formulación de propuestas de acción, que beneficien institucionalmente en tres planeamientos específicos a atender por parte de CIDFORT:

Implementar la política educativa actual, a fin de cualificar los estudios de los docentes.

Organizar y sistematizar de manera curricular las acciones y los servicios educativos en formación docente y de otros actores.

Constituir un programa de formación profesional docente, con acento en formación para el trabajo.

Los anteriores puntos convergen dentro de los beneficios e impactos que el diagnóstico ofrece, a fin de proporcionar información oportuna y suficiente para definir un proyecto de atención pertinente y efectivo, sin suposiciones pragmáticas sobre los problemas del desempeño docente; lo que se traduce en garantizar una propuesta que se ocupe de los problemas existentes, y, además, se adapte de manera prospectiva a los objetivos actuales de la DGCFT.

Para investigar y analizar las necesidades de atención docente, se plantearon los fines en el presente estudio, los cuales cumplieron con la finalidad de orientar el diagnóstico.

Objetivos

General

Detectar las necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT, a través de un diagnóstico regionalizado, para definir la estrategia de atención a las necesidades de preparación profesional que le permitan al docente cualificar su práctica educativa.

Objetivos específicos

Aplicar la encuesta al personal con función de enseñanza, gestión y académica dentro de la DGCFT, a fin de identificar áreas esenciales de atención institucional y de desarrollo docente.

Sistematizar los resultados de las encuestas de las cinco regiones, a través de la organización y descripción cualitativa y cuantitativa de la descripción de resultados obtenidos.

Integrar el informe ejecutivo por regiones y desarrollar la presentación a distancia con un enfoque dialogal, para exponer la descripción de resultados, así como las discusiones y

conclusiones sobre la pertinencia de actualización, capacitación y formación docente en la institución.

III.Estrategia de trabajo

La orientación participativa del diagnóstico, buscó identificar áreas de oportunidad de formación para docentes del subsistema; los cuales requieren, en el marco de la Nueva Escuela Mexicana, una urgente formación profesional de su práctica, así como una capacitación técnico-disciplinar de su labor en el aula taller, sea, a través de la mediación presencial, a distancia y/o en línea.

Al establecerse un enfoque descriptivo, con aristas cuantitativas y cualitativas de la investigación, el planteamiento conceptual del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación presentó, según Segovia (2008), un proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo; para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere cumplir, para desempeñarse efectivamente en el puesto de trabajo.

Sin embargo, situado en la docencia como acción profesional, el diagnóstico, ha referido necesidades de capacitación, que implican una investigación profunda de los conocimientos requeridos por el personal docente, para desempeñar y cualificar su función académica y directiva; en otras palabras, su devenir profesional ha requerido especializar la función institucional para que posteriormente sea objeto de promoción y/o reconocimiento; de modo que, es imprescindible identificar entre lo que “debería hacer en el puesto y “lo que realmente hace” (Pinto, 2005, p. 33).

Dicho lo anterior, el diagnóstico es una herramienta, que ha servido para descubrir huecos entre desempeños adecuados y de oportunidad, en el contexto laboral, ya se ha podido identificar una base de requerimientos y necesidades organizacionales, así como, objetivos concretos de capacitación, actualización y formación permanente.

En su función nodal, el diagnóstico de necesidades de capacitación, servirá de insumo para la identificación de posibles requerimientos curriculares de instrucción en los docentes, por ello, será necesario jerarquizarlas, de acuerdo con las áreas de formación asociadas a los dominios del perfil docente, con acento en la formación para el trabajo.

Etapas

El procedimiento investigativo se desarrolló en tres momentos, con métodos puntuales, descritos a continuación:

1. **Investigación**. **Articular la orientación teórico-metodológica**
   - Definir enfoque y objetivos.
   - Revisión documental, de la normatividad y política educativa.
   - Definición del instrumento y desarrollo de encuesta.
   - Determinar la estrategia de mediación técnica.

2. **Aplicación. Descripción y análisis de resultados**
   - Aplicar encuesta, envío institucional de instrumentos a docentes.
   - Procesar, analizar e interpretar resultados.
   - Definir orientaciones de análisis y descripción.
   - Sistematizar y organizar información mediante gráficos y tablas.
   - Desarrollar narrativas y relatos de descripción.

- Integrar información sistematizada.

3. **Exposición. Discusión y conclusiones**
   - Redactar el informe de diagnóstico.
   - Definir la estrategia de presentación.
   - Establecer la logística y mediación comunicativa de la divulgación.
   - Presentar el informe a distancia.
   - Socialización y publicación del documento.

Participantes

El diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación, como se cita a la letra; se ha centrado en obtener información acertada, sobre el estado actual, orientación y tendencia sobre la práctica institucional y educativa del docente, dentro de un rol centrado en tres actividades: enseñanza, gestión directiva y académica.

Por lo cual, se ha evitado hacer suposiciones rápidas sobre los problemas de desempeño identificados y hacer inferencias, con un enfoque que generalice problemáticas y circunstancias dentro de las actividades específicas.

Con respecto a la participación de la población docente consultada, fue de 1,839 personas, la aportación de respuestas por Región, fueron las siguientes: Noroeste, 295; Noreste, 197; Centro, 782; Occidente, 336; y Sur Sureste, 229.

Encuesta

La encuesta fue elaborada en el área de Investigación y Capacitación, incluida en el **Anexo I** de este informe, fue respondida por el colegiado docente, quienes realizan actividades de enseñanza, incluyendo gestión directiva y académica, representantes de planteles en cada entidad que integran las regiones en el país.

La encuesta captó el juicio, como percepción de todos los docentes, específicamente en aspectos atendidos en cuatro fases en la estructura del instrumento, con las siguientes fases de análisis: a) Datos Generales; b) Perfil institucional docente c) Detección de necesidades de actualización, capacitación o formación, y; d) Percepción docente.

Aspectos relevantes:

- El instrumento se elaboró en el marco de la implementación de la política educativa actual en el país.
- La encuesta se aplicó a distancia a través del formulario *Microsoft Forms.*
- La encuesta se envió de manera personal a los docentes de DGCFT, utilizando la validación del correo institucional.
- El área de Investigación y capacitación administró el soporte de la información, incluyendo la mediación comunicativa a distancia a través de *Teams live events.*

Finalmente, los elementos descritos en este Informe regional, recopilan de manera definitiva, en forma escrita, el proyecto de soporte y correspondientemente a resultados de la práctica; el documento se constituye en la herramienta de consulta para el cuerpo colegiado docente, así como actores y agentes de la DGCFT; y en general, para dar seguimiento y continuidad a los procesos subsecuentes que de esta acción investigativa se deriven.

El documento estará disponible en el sitio comunidad de investigadores: http://www.investigaciondgcft.cidfort.edu.mx/

2. Descripción y análisis de resultados

La región occidente se compone de los estados de Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas.

Se contó con la participación de 331 docentes distribuidos en 43 planteles de 47 que pertenecen a la región, por lo que 4 planteles no tuvieron intervención.

I. Datos Generales

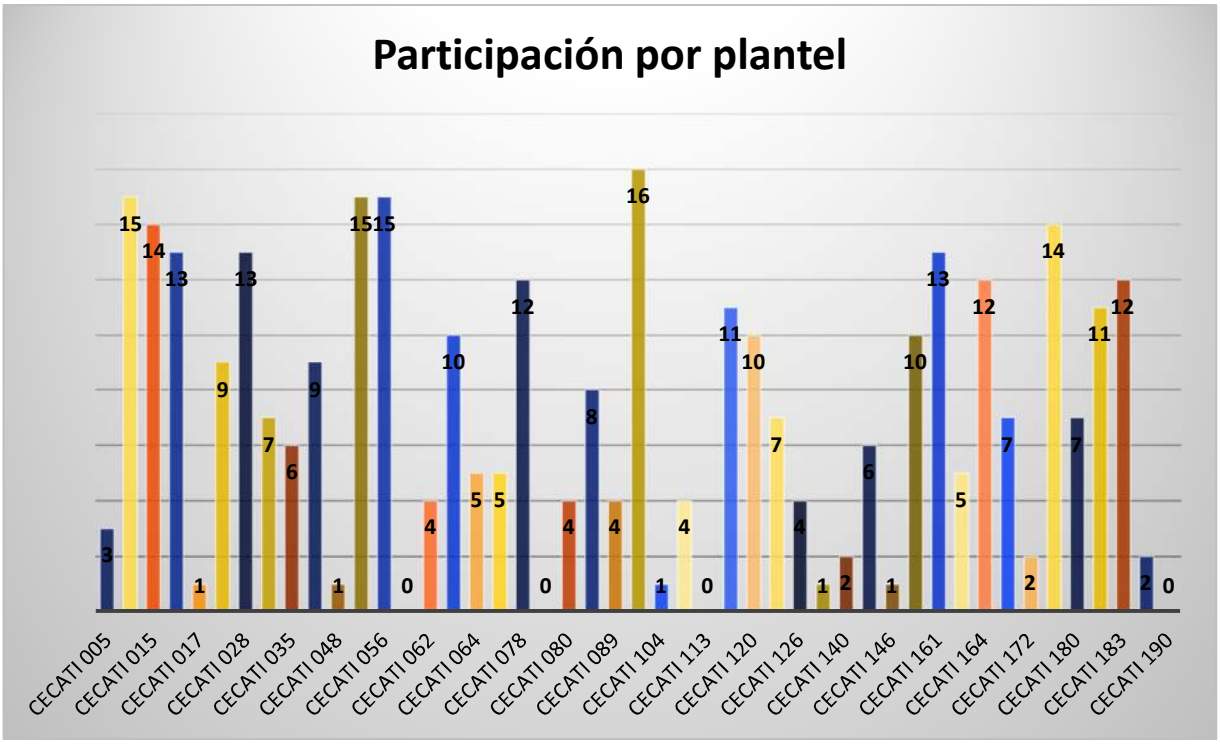
A continuación, se presentan los datos parciales del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación docente, para esta primera fase, correspondiente a los datos generales de la estructura de la encuesta, por lo que se ha considerado conveniente revisar de la primera a la quinta pregunta.

a. Estado con mayor participación en la región.

Gráfica 1.- Elaboración: Área de investigación y capacitación. CIDFORT.

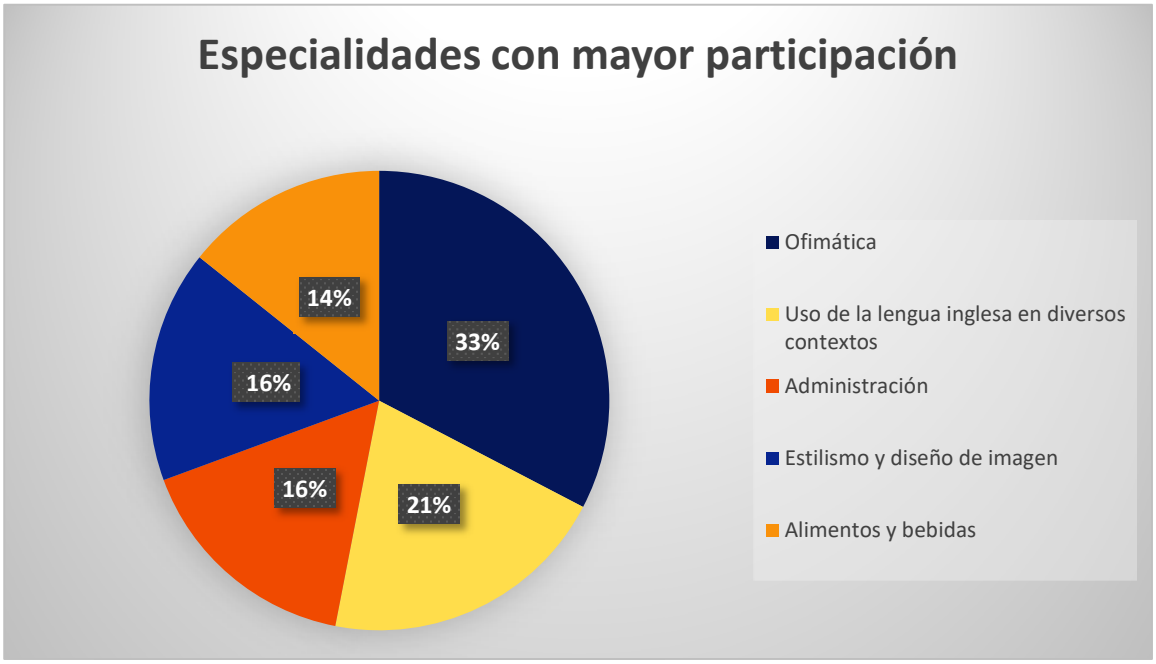
El estado con mayor participación fue **Jalisco**, con 132 docentes, y de los doce planteles que lo conforman, intervinieron once y solamente uno no lo hizo, el **CECATI 97** muestra la mayor actividad de atención a dicho instrumento con **16** respuestas; seguido de los planteles **7, 51 y 53** con **15**, **Michoacán** es el segundo estado con mayor contribución con un total de **66** docentes, y con sus **diez** planteles colaborando, destacando el **CECATI 78,** con **12**.

En contraste con lo anterior, el estado que presenta menor participación, es **Nayarit** con solamente **dos** de sus **tres** planteles, *véase* la **gráfica 2.**



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

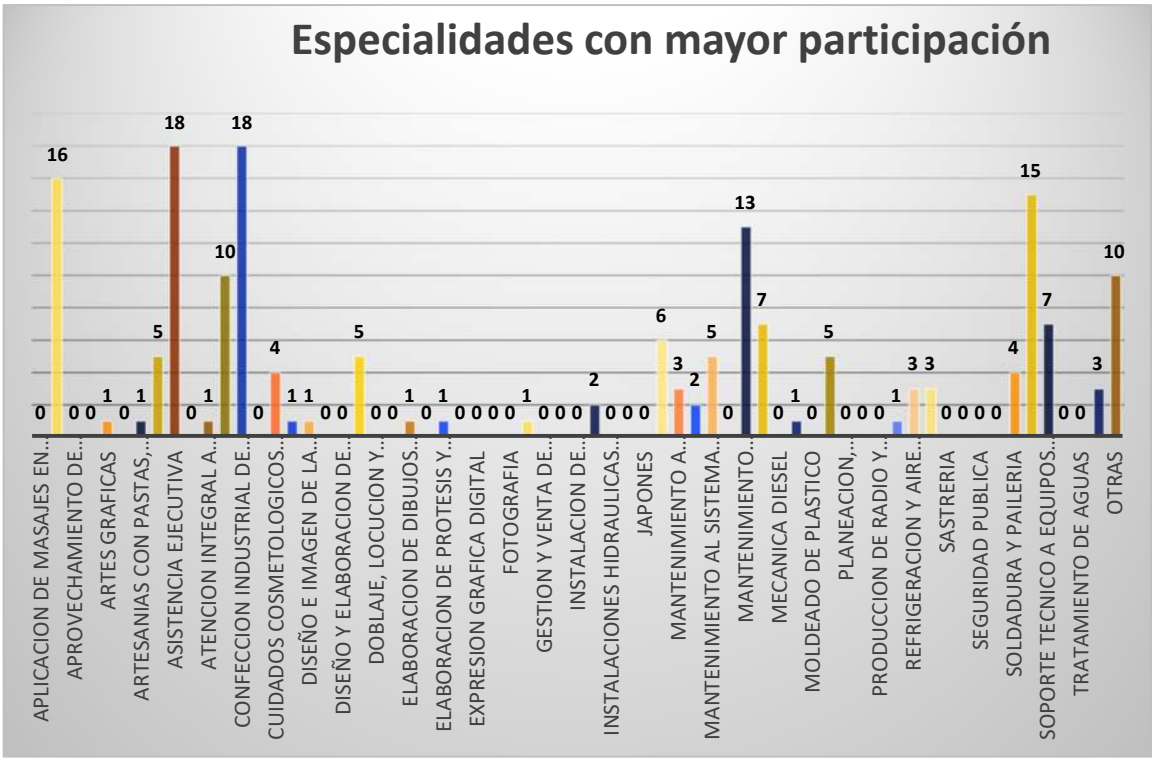
b. Especialidades con mayor participación en la región.



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

Entre las especialidades identificadas con mayor participación, se puede observar a **Ofimática** con **52** participaciones, seguido de ella se encuentra **Uso de la lengua inglesa en diversos contextos** con **34**, subsecuentemente se encuentran **Administración y Estilismo y diseño de imagen,** que muestran ambas **27** respuestas y, finalmente **Alimentos y bebidas** con **22**. Esto representa al **49%** del total de las respuestas.

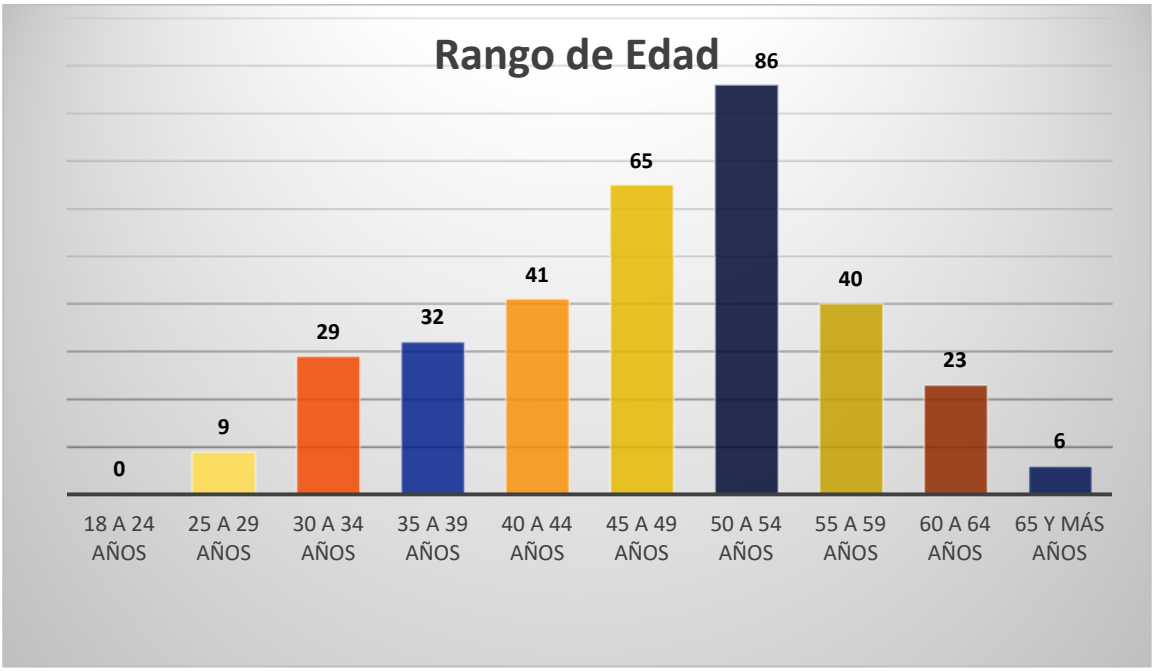
A continuación, se presenta la gráfica con la participación por especialidad en la región:



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

Es oportuno mencionar que se tuvieron a 28 especialidades sin ninguna participación en la encuesta, la información completa se muestra en el la Tabla 1 en el **Anexo 1**.

c. Rango de edad predominante en la función docente

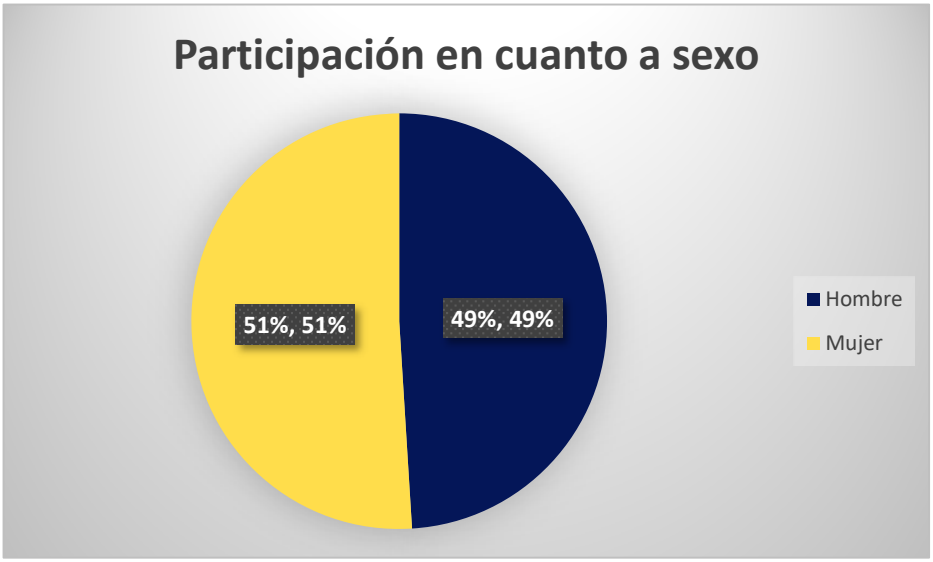


Gráfica 5.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En cuanto el rango de edad, el que predomina es el de **50 a 54** años, con una participación de **86** docentes, en tanto que la población que muestra la menor intervención se encuentra en un rango de **65 y más** años, como se muestra en la **gráfica 4**.

Se observa que la población docente de la región, prevalece el rango de edad entre **40 a 54** años con **192** personas; mientras, que la de menor rango se localiza en la población de **60 y más**, con **29** personas.

d. Participación en cuanto a sexo



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

En cuanto a la participación desagregada por sexos, **331** de las personas participantes, **167** han sido mujeres y **164** son hombres.

Los porcentajes se aprecian en la gráfica 5, donde el **51%** de la población es de sexo femenino, mientras que el **49%** masculino.

e. Estadística general.

En seguimiento a lo anterior podemos observar que en la región se contó con la participación de **331** docentes, Jalisco con **132**, Michoacán con **69**, Aguascalientes con **39**, Querétaro con **32**, Colima con **29**, Zacatecas con **19**, Guanajuato con **13** y finalmente Nayarit con **3**.

En la **tabla 2**, se muestra la intervención de los planteles pertenecientes a la región, de la siguiente manera:

Planteles de la Región Occidente

CECATI	PARTICIPACIÓN	CECATI	PARTICIPACIÓN
CECATI 005	3	CECATI 109	4
CECATI 007	15	CECATI 113	0
CECATI 015	14	CECATI 117	11
CECATI 016	13	CECATI 120	10
CECATI 017	1	CECATI 122	7
CECATI 022	9	CECATI 126	4
CECATI 028	13	CECATI 130	1
CECATI 034	7	CECATI 140	2
CECATI 035	6	CECATI 145	6
CECATI 038	9	CECATI 146	1
CECATI 048	1	**CECATI 154**	10

CECATI 051	15	CECATI 161	13
CECATI 056	15	CECATI 163	5
CECATI 060	0	CECATI 164	12
CECATI 062	4	CECATI 166	7
CECATI 063	10	CECATI 172	2
CECATI 064	5	CECATI 175	14
CECATI 070	5	CECATI 180	7
CECATI 078	12	CECATI 182	11
CECATI 079	0	CECATI 183	12
CECATI 080	4	CECATI 186	2
CECATI 081	8	CECATI 190	0
CECATI 089	4		
CECATI 097	16		
CECATI 104	1		

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

II. Perfil institucional del docente

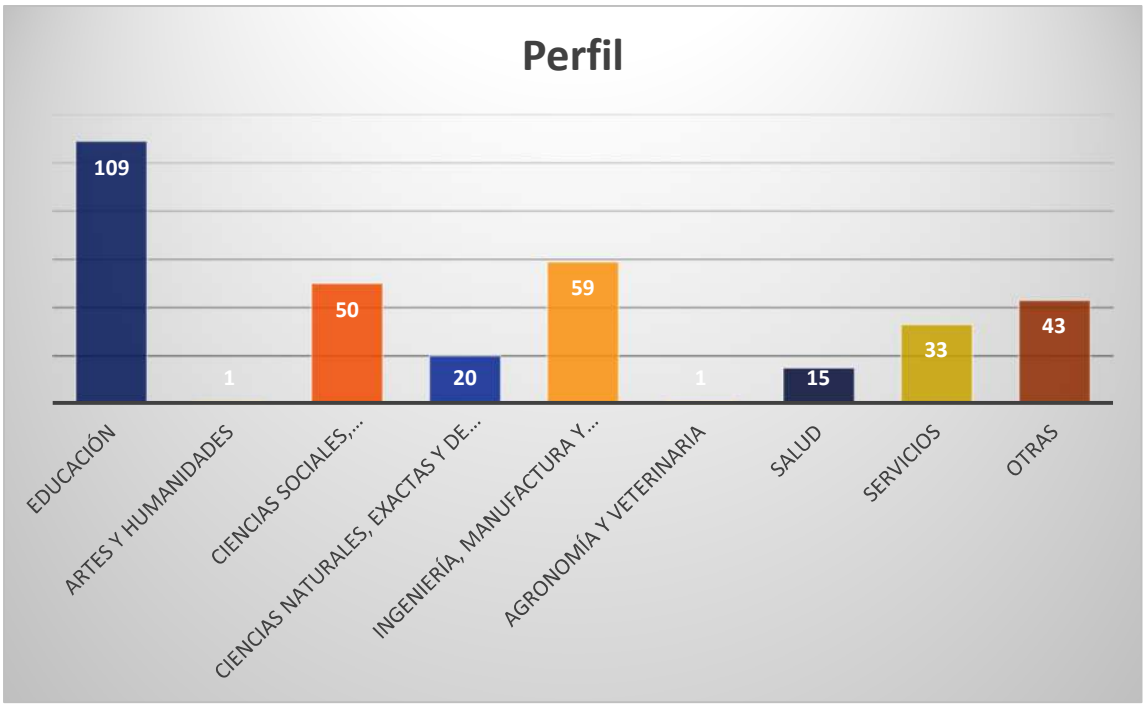
A continuación, se presentan los datos parciales del diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación docente, para esta segunda fase, correspondiente a los datos generales de la estructura de la encuesta, por lo que se ha considerado conveniente revisar de la sexta a la decimocuarta pregunta, con la participación de 331 docentes de la región occidente.

a. Nivel máximo de estudios.

Gráfica 7.- Elaboración: Área de investigación y capacitación. CIDFORT.

El máximo nivel de estudios que predomina en la región occidente, corresponde al de Licenciatura con 173 participantes; seguido del nivel de Maestría, que tiene a 55. Por otro lado, con menor nivel recae es el Doctorado con solamente **6** docentes, véase la **gráfica 7.**

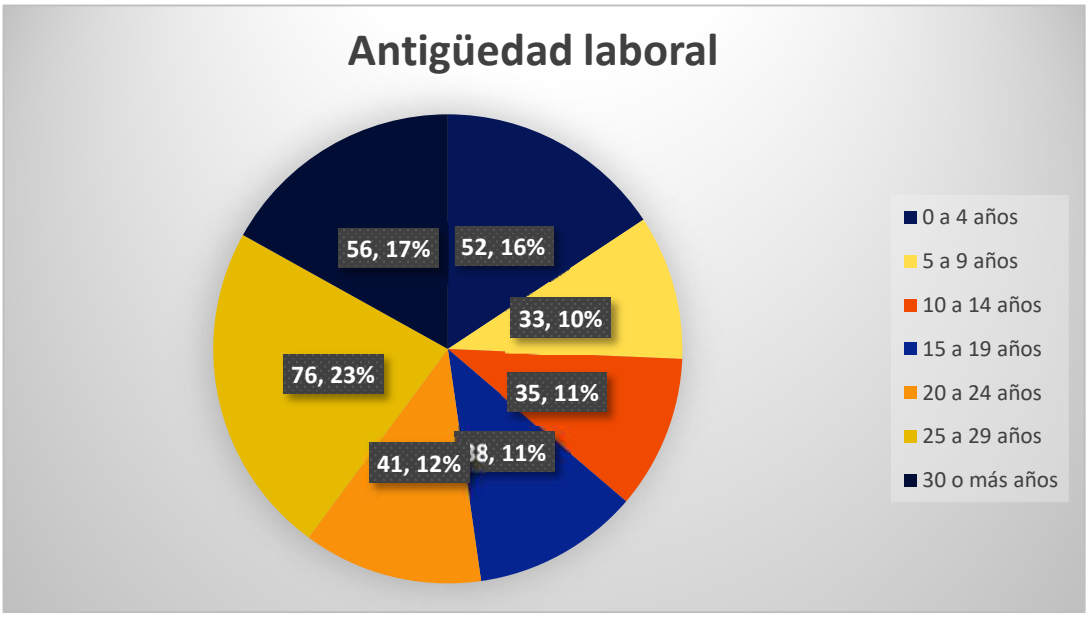
b. Perfil profesional.



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

Para este punto, en esta región se tiene al profesional del Área en **Educación** con **109** personas como aquel que prevalece; a continuación, el siguiente le pertenece al Área de **Ingeniería, manufactura y construcción** con **59** docentes. En contraste, las Áreas que presentan menor participación, son la de **Artes y humanidades**, así como **Agronomía y veterinaria** con **1** persona, ver la **gráfica 8.**

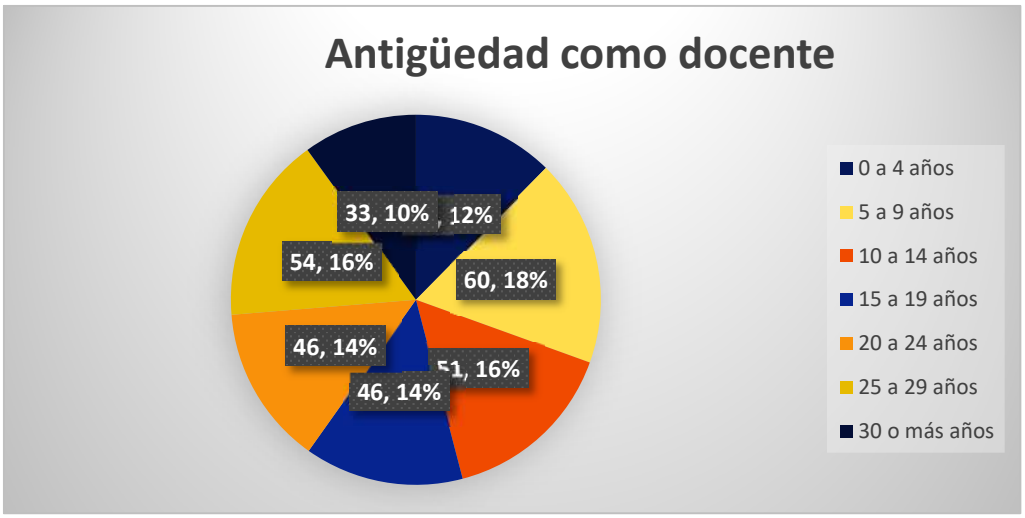
c. Antigüedad laboral.



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

En cuanto al rubro de la antigüedad laboral, se tiene en primera instancia al rango comprendido entre los **25 a 29** años con **76** participantes; después se encuentra el rengo entre **30 o más** años que tiene a **56** y finalmente, en el menor nivel, se tiene al rango entre **5 a 9** años con **33** personas, revisar la **gráfica 9.**

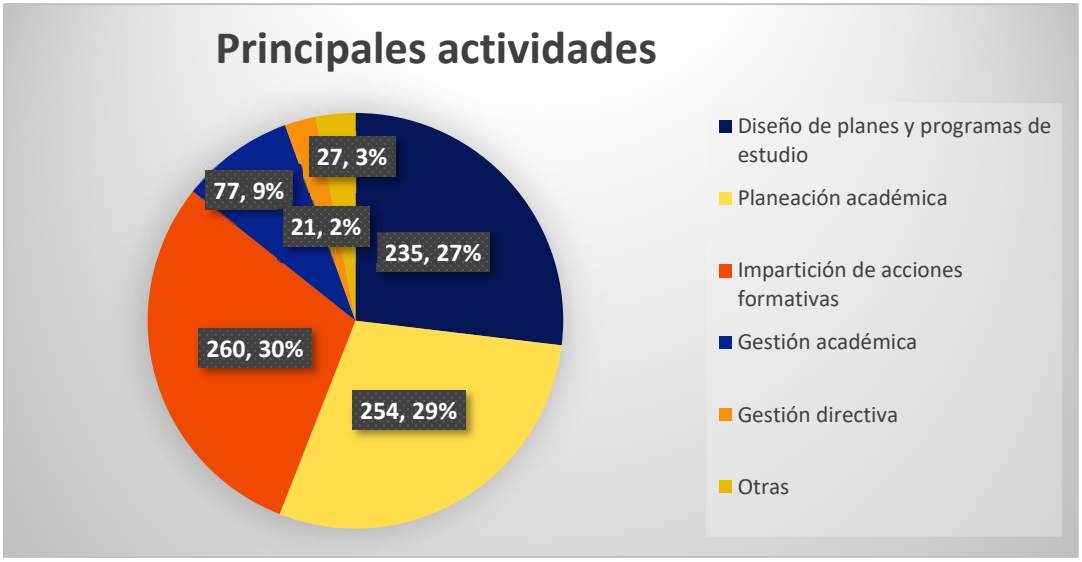
d. Antigüedad como docente.



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

En cuanto a la antigüedad docente se refiere, se puede observar que el rango de edad de mayor valor, es de **5 a 9** años que muestran a **60** participantes; posteriormente está el rango entre **10 a 14** años con **51**. En el sitio más bajo, se encuentra el correspondiente al de **30 años o más** con **33** profesores, como se muestra en la **gráfica 10**.

e. Principales actividades docentes.



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

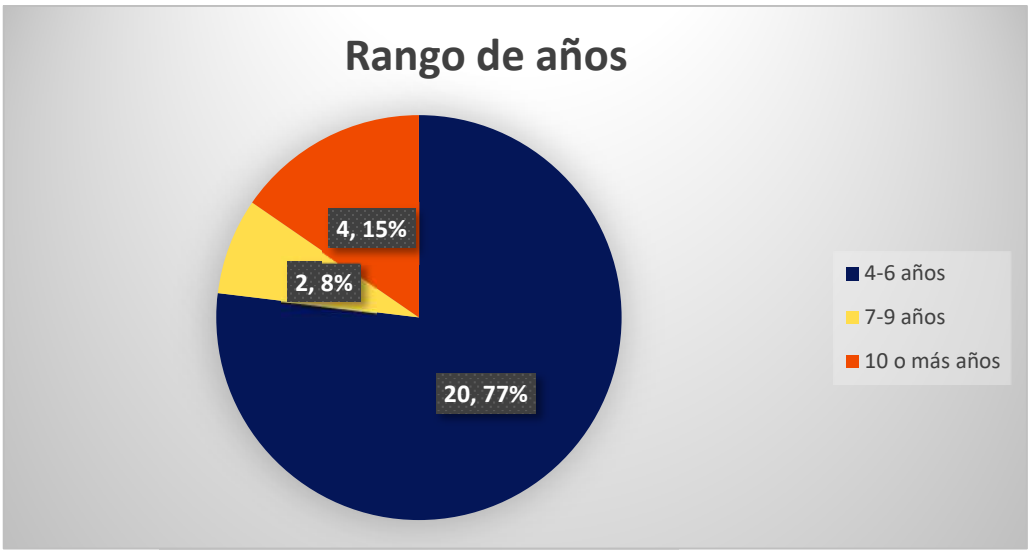
En lo que se refiere a las actividades que desempeña principalmente, se destaca en primer lugar la **impartición de acciones formativas** con **260** docentes; seguido de **planeación académica** con un total de **254**; y **diseño de planes y programas de estudio** con **235**. En este punto, el valor menor es para la **gestión directiva** con **21** personas y se aprecian en la **gráfica 11.**

f. Participación en la actualización, capacitación y/o formación.

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

Prosiguiendo con el tema de participación en actividades de actualización, capacitación y/o formación en los tres últimos años, se observa que el **94.6% (313)** si ha asistido e involucrado en dichas actividades, contra un **5.4% (18)** que no lo ha hecho, como se demuestra en la **gráfica 12.**

g. Rango de años desde tu última participación en actividades académicas.



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

Para aquellos profesores que contestaron a la pregunta anterior que no habían tomado actividades de actualización, capacitación y/o formación en los tres últimos años, la respuesta fue de **20** que tenían entre 4 a 6 años de haberlo realizado; **4** en un periodo entre 7 a 9 años y por último **2** en un periodo de 10 años o más.

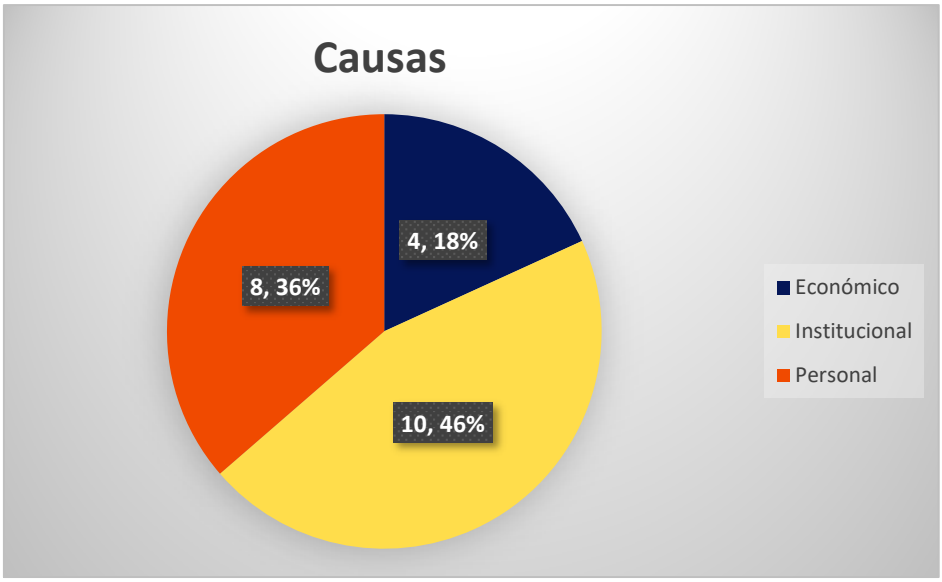
h. Causas por las que no has participado en actividades académicas.

Enseguida, se presentan las causas por las que los docentes no han participado en actividades académicas, se reflejan en la **tabla 3**.

Causa	Respuesta obtenida a la letra del instrumento
Intereses personales	• No lo sé. • Porque últimamente, mi familia ha requerido de mi apoyo. • Porque tengo mucho de antigüedad. • No ha habido la oportunidad. • Falta de programación y tiempo. • No aplica. • Mi respuesta fue que sí he recibido capacitación, pero no puedo quitar la selección del punto #12.
Aspectos institucionales	• No proporcionados cursos en verano interesante de acuerdo a mi especialidad. • Por obsoletas y no hay información de parte de los directores. • Porque, no hay cursos del área. • Falta de promoción de cursos hacia nosotros en el ramo que manejamos. •De manera presencial no ha habido sobre mi interés y tampoco ha habido sobre mi especialidad. • No ha habido capacitación acorde a los requerimientos de capacitación tecnológica. • De la especialidad si, muy poco del proceso TIC. • Si he participado en actividades de manejo de office, pero de mi área que es electrónica. No he tenido actualizaciones. • No hay cursos de especialidad. • No ha habido cursos acordes a mi especialidad.
Económica	• Porque no haber presupuesto para capacitación docente. • Por falta de economía. • Ya no hay apoyos por parte de DGCFT. • Por falta de recursos.

Tabla 3.- Elaboración, área de investigación y capacitación de CIDFORT.

Esta información, se observa de forma más descriptiva en la gráfica siguiente:



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

En este punto, se tuvo respuesta de **22** participantes, de los cuales **10** caen en aspectos institucionales; **8** en el aspecto personal y 4 en el aspecto económico, como se puede ver en la **gráfica 14**.

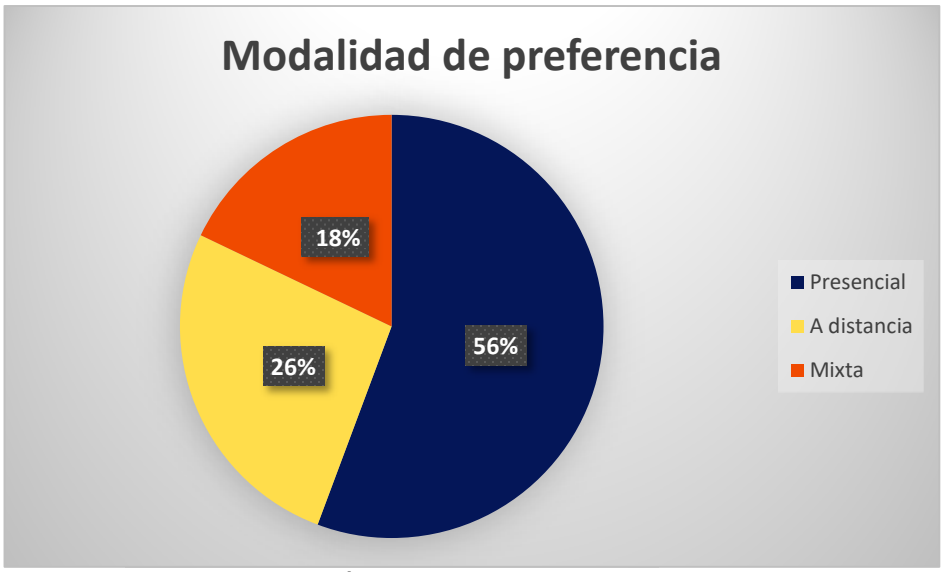
i. Modalidad de tu preferencia.

En la **tabla 4** se muestra a cada modalidad contra el número de respuestas contestadas en el instrumento.

Modalidad	No. de respuestas contestadas	Nivel de preferencia
Presencial	230	1
A distancia	109	2
Mixta	74	3

Tabla 4.- Elaboración, área de investigación y capacitación

La preferencia obtenida de los docentes, se muestra de forma más clara en la siguiente gráfica:



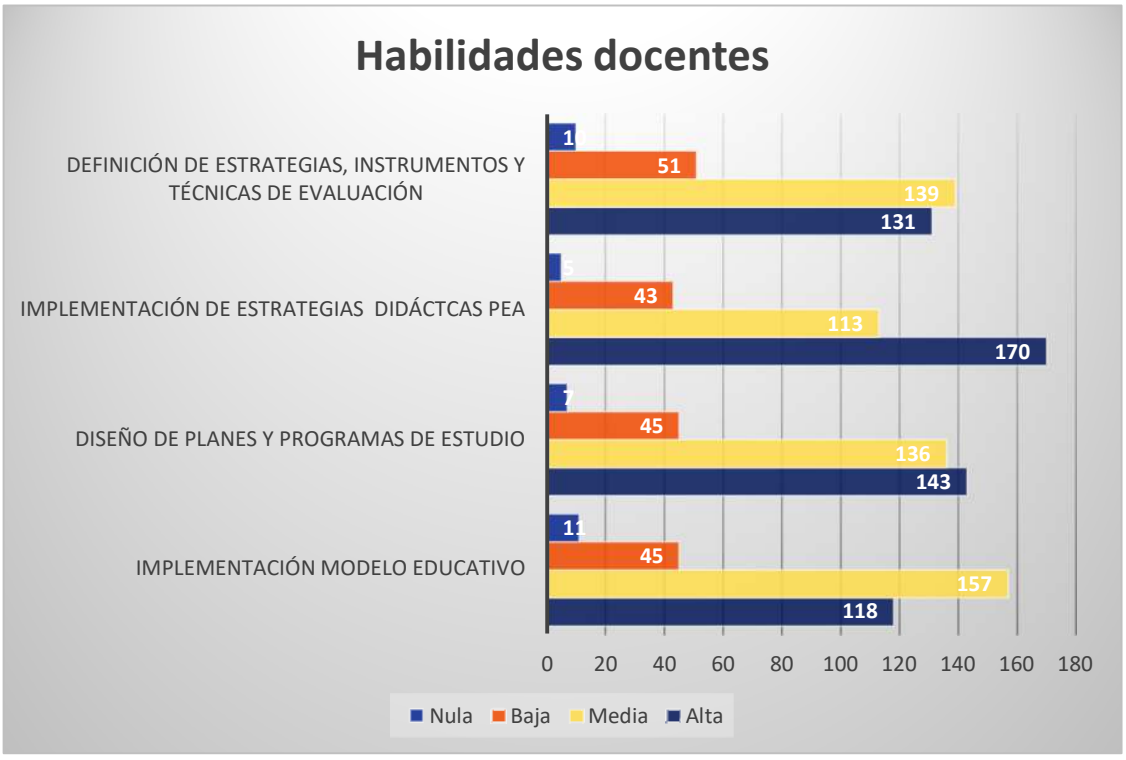
Gráfica 15.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

La modalidad de preferencia que eligieron los participantes fue la correspondiente a la presencial con un **55.70%**, seguida de a distancia con un **26.40%** y finalmente la mixta con **17.90%**.

III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación

En la tercera fase del análisis de este diagnóstico, se tienen los ejes de formación, que están conformados por habilidades docentes, habilidades digitales, gestión directiva, investigación, técnico disciplinar, así como evaluación y certificación, por lo que se ha considerado conveniente revisar de la decimoquinta pregunta a la vigésima sexta, con la participación de 331 docentes de la región occidente.

a. Habilidades docentes.

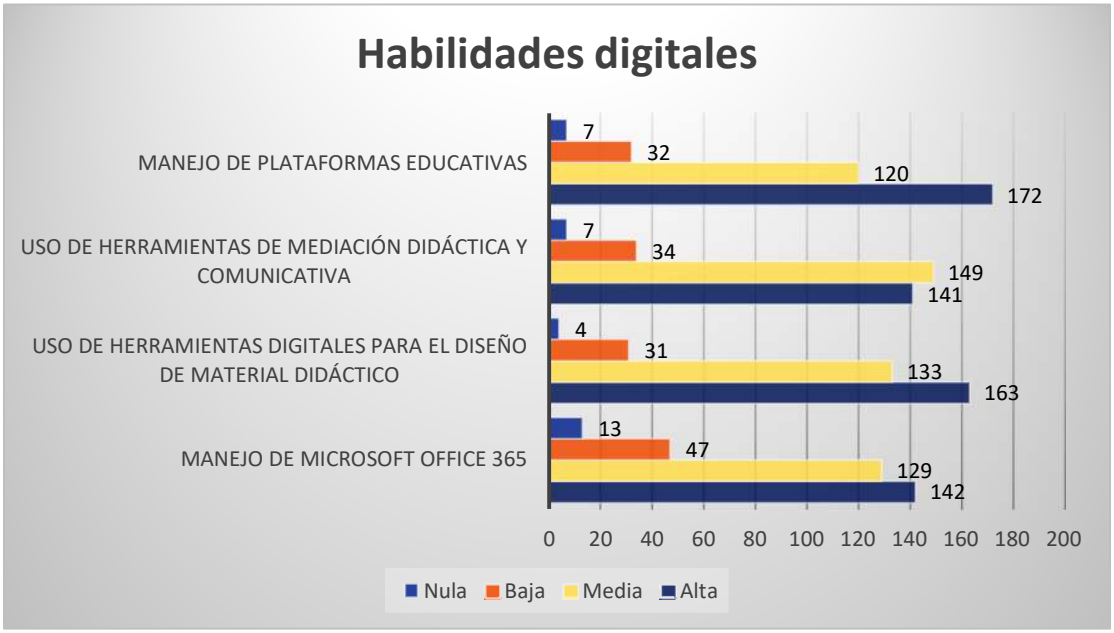


Gráfica 16.- Elaboración: Área de investigación y capacitación. CIDFORT.

Dentro de las temáticas que tiene este punto, con un nivel alto de importancia, se observa que la que tiene mayor interés concierne a la **implementación de estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje (170)**; en segundo término, se

encuentra, también en nivel alto, **el diseño de planes y programas de estudio**, **(143)**; continúa en nivel medio **la implementación del Modelo Educativo (157)** y finalmente **la definición de estrategias, instrumentos y técnicas de evaluación (139)**, como se observa en la gráfica **16**.

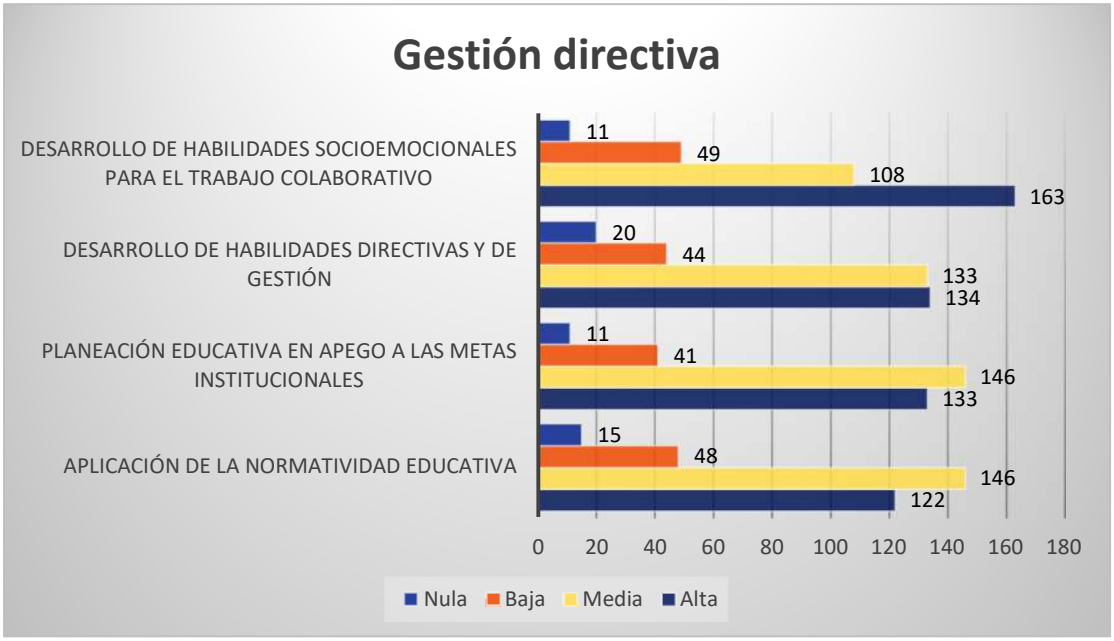
b. Habilidades digitales.



Gráfica 17.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Sobre las temáticas que contiene este rubro, con un nivel alto, se observa que la que tiene mayor interés compete al **manejo de plataformas educativas (172)**; a continuación, se halla, también en nivel alto, **el uso de herramientas digitales para el diseño de material didáctico**, **(163)**; prosigue en nivel medio el u**so de herramientas de mediación didáctica y comunicativa (149)** y en último lugar **el Manejo de Microsoft Office 365 (142)**, con nivel alto de importancia como se observa en la gráfica **17**.

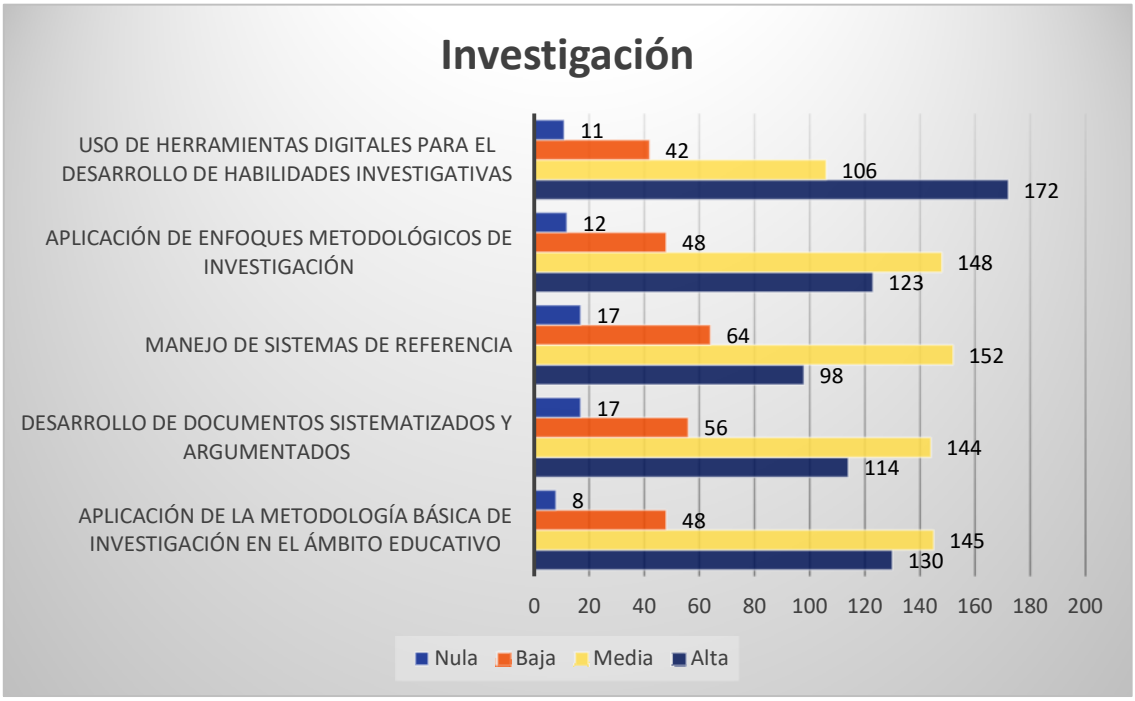
c. Gestión directiva.



Gráfica 18.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Dentro de los tópicos que se encuentran, se tiene con un nivel de importancia alto, **al desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo (163)**; enseguida, se tiene, también en nivel medio, con el mismo dato, **la aplicación de la normatividad educativa y Planeación educativa en apego a las metas institucionales**, **(146)**; y posteriormente **el desarrollo de habilidades directivas y de gestión (134)** con un nivel alto de importancia, como se observa en la gráfica **18**.

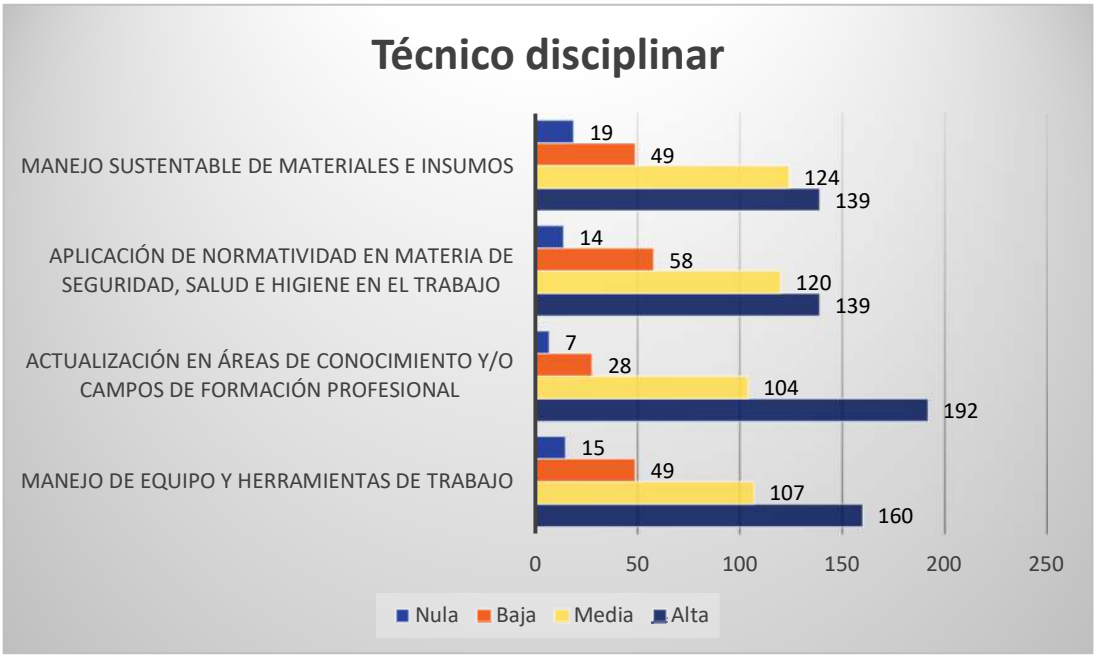
d. Investigación.



Gráfica 19.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Dentro de los puntos que incluyen en este tema, se observa con un nivel alto de importancia, **al uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas (172)**; después, siguen, con un nivel medio, **manejo de sistemas de referencias**, **(152)**; **la aplicación de enfoques metodológicos de investigación (148)**; **la aplicación de la metodología básica de investigación en el ámbito educativo (145)** y finalmente **el desarrollo de documentos sistematizados y argumentados (144)** como se observa en la gráfica **19**.

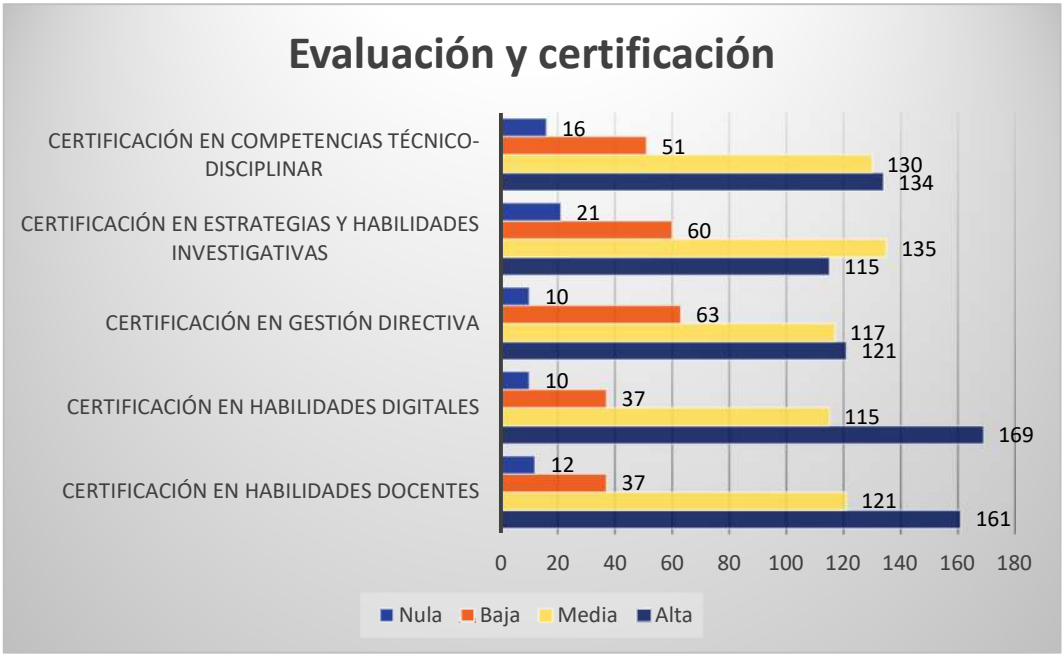
e. Técnico disciplinar.



Gráfica 20.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

En lo que respecta a este punto, con un nivel de importancia alto, se tiene que la de mayor interés es **la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional (192)**; seguida de, también en nivel alto, **el Manejo de equipo y herramientas de trabajo**, **(160**); consecutivamente continúan, empatadas en el mismo valor, en nivel alto, **la Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo y el Manejo sustentable de materiales e insumos (139)**, como se observa en la gráfica **20**.

f. Evaluación y certificación.



Gráfica 21.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Con respecto a esta temática, se observa, con un nivel de importancia alto, a la **certificación en habilidades digitales (169)**; en segundo término, se encuentra, también en nivel alto, **la certificación en habilidades docentes**, **(161**); continúa en nivel medio **la certificación en estrategias y habilidades investigativas (135);** después, en nivel de importancia alto **la certificación en competencias técnico-disciplinar (134)** y en último lugar **la certificación en gestión directiva (121**) como se observa en la gráfica **21**.

IV. Percepción docente

Como etapa final, se tienen dos preguntas abiertas, en la que los docentes participantes de la región, expresan su opinión, sobre temas que consideran de interés, en los tópicos correspondientes a dichas preguntas.

Temas en qué consideras se debe de fortalecer la capacitación al interior de tu centro de trabajo (pregunta 27).

Eje de formación	Tema a fortalecer (obtenido a la letra del instrumento)
Habilidades docentes	- Actualización en temas de conocimiento, campos de formación profesional, diseño en planes y programas de estudio. - Actualización en tecnologías y estrategias didácticas - Actualización y formación académica del docente. - Actualización del programa educativo así como las herramientas para desarrollar el mismo. - Actualización Docente en sus especialidades. - Capacitación de planes y programas. - En la profesionalización del docente. Aunque tengamos mucho conocimiento práctico, es necesario pulir algunos aspectos personales en los que tenemos deficiencias. - En temas de docencia en general y conocimiento de las normativas educativas - Incorporar nuevas tecnologías educativas.

	- En cursos que estén enfocados en pedagogía para tener un desarrollo de competencias mas eficiente y eficaz - Elaboración del programa del docente para la jefatura de capacitación, dirección y docentes - Enfocarse más a lo relacionado con estrategias didácticas - Innovaciones tecnológicas para implementarse en el proceso de enseñanza aprendizaje - Actualización de los programas de estudio - Diversas actualizaciones en sus especialidaes - Tecnicas didácticas en la formación en linea - Técnica en el área que se desempeña cada área de las materias de impartición y recursos para desempeñarse en ella, mucho más que la andragogia o pedagogía - Trabajo colaborativo, técnicas Pedagógicas - Técnicas de enseñanza. - Planes analiticos - Planeacion Pedagógica y Disciplinar - Uso de la tecnología en la evaluación del estudiante en línea - Técnicas didácticas en la formación en linea - Habilidades de lecto-comprensión - Material didáctico - En programa analíticos de cada especialidad

	- Actualización del programa educativo así como las herramientas para desarrollar el mismo
Habilidades digitales	- Actualización de sistemas digitales para la capacitación. - Actualización en material didáctico digital. - Diseñar programas de capacitación eLearning efectivos y enfocados. - Cursos de intranet y redes en ambientes Windows, manejo, configuración y adiestramiento en dispositivos móviles. - Cursos de actualización en manejo de plataformas digitales. - Aplicaciones digitales y tecnológicas de las diferentes plataformas - De plataformas digitales, uso de herramientas digitales para la enseñanza aprendizaje - En el aprendizaje de habilidades digitales para la impartición de clases - En el uso de plataformas digitales y estrategias didácticas para la capacitación en línea - Fortalecer en cursos de habilidades digitales para manejar mejor las herramientas - Fortalecer las habilidades de los docentes para usar las diferentes plataformas educativas - En el manejo de plataformas digitales, el manejo de herramientas de manejo sustentable en materiales e insumos y

	herramientas digitales para la investigación educativa - Tiempos, lineamientos y organización de procesos para temas de educación a distancia - Herramientas y plataformas digitales - Capacitación docente en tecnologías actuales así como el manejo de instrumentos de estas tecnologías,
Investigación	- En lo personal me gustaría tomar cursos sobre como llevar a cabo un buen trabajo de investigación y recibir información sobre los métodos que puedo seguir para recolectar los datos necesarios para dicha investigación siguiendo los protocolos y canales adecuados para generar encuestas o requerir datos a nivel nacional o estatal.
Gestión directiva	- Planeación educativa en apego a las metas institucionales - Desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo - Convivencia productiva e integracion laboral. - Aplicar normativas. - Clima y cultura organizacional. Liderazgo, comunicación efectiva y trabajo colaborativo - Adoptar una nueva mentalidad de trabajo colaborativo - Comunicación asertiva.

	- Autoestima. Motivación laboral. Valores laborales y humanos. Liderazgo y compromiso colaborativo. Comunicación asertiva. - Creo que en este momento se debe fortalecer la capacitación en temas de normatividad vigente para CECATIs, porque es necesario que conozcamos nuestros derechos y obligaciones así como las sanciones aplicables para que todos hagamos lo que nos toca de la manera adecuada. - Empatía en el centro de trabajo, trabajo en equipos (sinergia), liderazgo - Comunicación efectiva. Salud mental. Manejo de emociones - En el manejo asertivo de las habilidades socioemocionales - Es muy necesario trabajar sobre valores, ética y, trabajo en equipo - Valores Humanos. - Relaciones humanas - Administración (planeación, organización, dirección y control) - Desarrollo organizacional, clima laboral y desarrollo de trabajo en equipo
Técnico – disciplinar	- Actualización de Programas, actitud de Servicio, protocolos de servicio, cursos de actualizacion en la academia de alimentos y bebidas

	- Actualizar equipo en el taller - Actualzación en la especialidad de administración - Actualización de equipos digitales. - Actualización de maquinaria para el desarrollo de las prácticas de los estudiantes. - Actualización en las áreas, en equipos y mobiliario. - Considero que es fundamental la capacitación en temas técnico-disciplinares ya que muchos docentes estan desactualizados en su especialidad. - Capacitación en temas técnicos automotrices - Cursos de actualizacion técnica de mi especialidad - Capacitación técnica electrónica automotriz, sistemas diesel electronicos, trasnmisiones automáticas electrónicas, sistemas de control de combustible tsfi. - Capacitación en la actualización de materias propias de auxiliar de Enfermería. - Debe de fortalecerse y muchísimo con cursos técnicos específicos a cada especialidad y deben de ser de calidad. Estos cursos son de vital importancia y tiene mucho tiempo que no se ofrecen. - En el área técnico disciplinar hace falta un curso de control, numérico y por supuesto hace falta la maquina CNC y el herramental necesario

	- En el tema de la sustentabilidad y manejo correcto del consumo del agua y los residuos sólidos, asi como difundir todo lo anterior de manera más radical. - La actualización en los sistemas electrónicos así como su uso y manejo en las plataformas digitales - En el manejo de equipo y herramientas de trabajo ya que mi especialidad es estar con las nuevas tendencias de la moda como es la belleza. - Ofimática, diseño de planes y programas para cursos presenciales y a distancia, manejo de recursos virtuales (internet, nube, etc.) - Seguridad e Higiene
Evaluación y certificación	- Considero que deben actualizarnos y certificarnos en el manejo de herramientas digitales y plataformas educativas para lograr con mejor empeño la docencia. - Certificaciones en habilidades docentes y en habilidades digitales. - Certificaciones en las diferentes especialidades - Norma 035 riesgos psicológicos en los lugares de trabajo, normas de Auditoría - Certificación específica de conocimiento y manejo del idioma - Una temática importante de atención a la capacitación es que no solo se le ponga especial énfasis al modelo educativo o a los

	programas de estudio, sino igualmente hace falta una oferta de capacitación mas amplia en cuestiones de la especialidad como tal: CERTIFICACIONES TKT de Cambridge, Certificaciones TOEFL o TOEIC disponibles para los docentes de CECATI de forma más continua en cuanto a nuestra area de trabajo y no solo en el modelo de educación.

Tabla 5.- Elaboración, área de investigación y capacitación

Causas que consideras acentúan las brechas de capacitación que se presentan en tu centro de trabajo (Pregunta 28).

Aspecto	Causas (obtenido a la letra del instrumento)
Personal	- Poca oportunidad para atender acciones de actualización por tener un segundo (o tercer) empleo. Desinterés de parte del personal docente (no salirnos de nuestra zona de confort). Poco espíritu de innovar, de colaborar (que me den todo hecho y digerido). Falta de recursos (equipamiento, internet). - Resistencia al cambio. - La carga horaria. - Falta de motivación. - Apatía por parte de los docentes, oferta que no cubre las necesidades. - Es complicado poder seguir una formación porque la mayoría tenemos dos empleos u otro

	tipo de ocupaciones que impiden tener el tiempo para este tipo de situaciones. - El factor tiempo para sumergirse en las plataformas y dominarlas. - Falta de competencias digitales. - Puede ser por falta de Motivación docente(propia). - Falta de habilidades socioemocionales y de participación. - Falta de compromiso, poca motivación, resistencia al cambio, diferentes niveles de preparación en todo el personal y la edad. - Disponibilidad de horarios. - Economía personal, edad, brecha generacional, resistencia al cambio. - Disposición para actualizarse. - Falta de tiempo e interés personal de los compañeros. - Disponibilidad de horarios e interés por mantenerse actualizados. - Falta de interés personal. - Creer que no necesito el conocimiento. - Falta de cursos de interés, y poca motivación para seguir actualizándose - La distancia, la centralización, el aislamiento, la falta de tiempo, son circunstancias que complican la asistencia a capacitaciones, especialmente para los docentes de CECATI

	que no están cerca de los centros donde se impartirán los cursos. - El interés y la carga laboral. - Capacitación un horario diverso del destinado para el horario laboral. - Tener dos trabajos, falta de disposición, costo de los cursos en el caso de los que no imparte el sistema. - Intereses personales. - Desconocimiento en el manejo de equipo de cómputo. - Apatía de algunos compañeros. - La personalidad e interés de cada uno de los miembros de la comunidad. - Falta de compromiso de los involucrados. - Conformismo.
Institucional	- Los cursos de actualización específica de cada especialidad solo se ofrecen a un cierto número de participantes, lo que resulta insuficiente ya que somos muchos docentes para los cursos que llegan a ofrecer en el CIDFORT. - Falta de cursos interesantes y acordes a cada especialidad. - En la actualización, capacitación y formación presencial por la falta de ingresos propios del plantel.

	- Falta de equipo en los talleres, falta de capacitación en las especialidades. - La falta y obsolescencia de la infraestructura en los talleres de Ofimática y en otros talleres. - Capacitaciones en horarios diferentes al horario laboral. - Falta de organización en las capacitaciones. - La falta de interés y atención de los directivos hacia una capacitación personalizada del docente de acuerdo a la especialidad y a sus necesidades propias de conocimiento. - La comunicación de las áreas del plantel con el personal docente. - Cursos desfasados de las necesidades reales, de capacitación docente. - Comunicacion asertiva. - Por las autorizaciones que se deben de gestionar para la Asistencia y de ellos con Dirección General, ese proceso es largo y tardado y la mayoría de veces no es otorgado. - Sin duda la falta de equipamiento en aulas, la capacitación o actualización del docente en las nuevas tecnológicas en el campo ocupacional. - Falta de cursos de capacitación técnica. - Destinar tiempo y recursos economicos para la actualizacion tecnica del docente. - Falta de difusión de los cursos.

	- La más importante es la del equipamiento, ya que no podemos dar una capacitación acorde a las nuevas tecnologías. - Falta de equipo, herramientas de trabajo y capacitación continua. - El factor economía para modernizar equipo e infraestructuras acordes al mercado. - Falta de de convenios institucionales.
Económico	- El plantel no cuenta con recursos económicos suficientes para ofrecer cursos de actualización a los docentes de cada especialidad. - Considero que la actualización en las áreas que manejamos los CECATI siempre se llevan a cabo por particulares y son costosas. Aun así creo, que se podría contratar a particulares con experiencia y beneficiar a todos nuestros docentes, evitando que ellos desembolsen de su dinero para llevar a cabo sus actualizaciones. - Recursos económicos. - Falta de recursos destinados a la capacitación. - Falta de tiempo y falta de apoyo en recursos económicos en algún curso en especial dentro de mi área de capacitación. - Falta de recursos económicos por parte de las autoridades educativas. - Supongo que el presupuesto federal.

	- Falta de apoyo económico para la capacitación dentro del área de cada especialidad. - Falta de recursos destinados a la capacitación, presupuestos limitados, infraestructuras muy malas, si consideramos usar los recursos de herramientas digitales y equipo o obsoleto. - Falta de ingresos para invertir en capacitación. - La falta de recursos de mi centro de capacitación. - Principalmente, la falta de apoyo económico para tomar cursos de actualización en el área de Alimentos y Bebidas. - Falta de recursos financieros, falta de interés por parte de nuestras instancias correspondientes. - Podrían ser causas económicas. - Falta de tiempo y de presupuesto. - En la actualización, capacitación y formación presencial por la falta de ingresos propios del plantel.

Tabla 6.- Elaboración, área de investigación y capacitación

3. Discusiones y conclusiones

1. Discusiones entorno a los hallazgos en la descripción y análisis de resultados

El siguiente apartado se presentan dos grandes secciones; la primera corresponde a los hallazgos identificados durante la etapa de análisis y descripción de la información sistematizada que una vez revisados dieron luz a descubrimientos que luego de haber sido reconocidos como observaciones generales pasaron a ser discusiones trabajadas y relacionadas con la necesidad de diagnosticar.

En otras palabras, el enfoque investigativo del estudio, dejó explicito algunos aprendizajes, puntos focales y observancias, dignas de discutir; por ejemplo, los resultados devienen de un análisis cuantitativo que refleja de manera numérica y proporcional, las fases del instrumento de aplicación como resultado, pero se hace necesario tener evidencias no perceptibles a “simple vista” de los procesos implícitos, que mediante inferencias mediadas por la reflexión y análisis, han derivado otras narrativas explicativas en cada fase, y en su caso, interrelacionadas.

Por lo anterior, a continuación, se presentan las discusiones que emergieron del análisis y descripción de cada etapa, mismas que derivarán posteriormente en el planteamiento de conclusiones, segunda sección del capítulo a describir.

Las discusiones mostradas son la síntesis de necesidades de actualización, capacitación y formación, propuestas por la comunidad docente vía encuesta, pues surgen de este ejercicio por crear una tradición de la formación profesional en el subsistema que, destapa nuevos procesos de aprendizajes, dado que los docentes requieren desarrollar perfiles que integren y sumen aspectos de diversas áreas de conocimiento, así como disciplinas asociadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, y de una preparación profesional como se expone en la siguiente sección.

I. Datos generales

Estado con mayor participación en la región.

Se tuvo la participación ocho estados que conforman la región Occidente, con un **91%** de colaboración por parte de sus planteles.

Los estados de Aguascalientes, Colima, Michoacán, Querétaro, y Zacatecas, el **100%** de los planteles intervinieron en requisitar a la encuesta, Jalisco con el **92%**, ya que solamente un plantel que no lo hizo; mientras que Nayarit el **66%** de sus planteles lo efectuaron.

Cabe mencionar que la participación total fue de **336** personas, pero debido a que **5** de ellos no cubren el perfil docente, por ser directivos, se consideró y redujo el valor a **331**. Por esta ocasión, sus respuestas no se consideraron para este análisis, en virtud de que en mediano plazo se realizará un diagnóstico para el personal directivo.

También es preciso indicar que no se tiene el dato exacto del número de docentes que conforman a la región, para poder estar en condiciones de brindar información más completa.

Especialidades con mayor participación en la región.

Con base en los resultados que arrojó el instrumento, se observó la participación activa de **5** especialidades como son: **Ofimática, Uso de la lengua inglesa en diversos contextos, Administración, Estilismo y diseño de imagen**, así como **Alimentos y Bebidas**. Lo que manifiesta el **49%** del total de las aportaciones efectuadas.

El porcentaje restante (**51%**), fue resultado de la contribución de las **28** especialidades que participaron, para la especificación de necesidades de capacitación docente.

Rango de edad predominante en la función docente.

Se puede observar que, en el caso de los docentes participantes, se encuentran en la etapa de adulto en el rango de 45 a los 59 años, a 171 docentes, esto significa el 52% del total.

Cabe mencionar que los adultos dentro de 60 y 64 años, demuestran un 9% de intervención,

Dentro de este punto, aquellos docentes que tuvieron menor participación, con 9 docentes, son los que se encuentran en el rango de 25 a 29 años, ya que solo tuvieron el 2.8% de la aportación.

Con la información anterior, se deduce que en la región occidente, se tiene un porcentaje significativo de docentes adultos, experimentados y con actitud propicia al ejercicio de su profesión, por lo que será muy importante aprovecharlos en la formación y actualización de personal que pueda tomar el relevo en las actividades académicas.

Participación en cuanto a sexo

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa una participación mayor (no por mucha diferencia) entre hombres y mujeres, pero cabe resaltar que, en esta región, la presencia de la mujer es predominante.

Estadística general.

Cabe señalar que los planteles de la región con mayor participación en la atención a este instrumento, son el **97, 7, 51, y 53** del estado de Jalisco y el **78** del estado de Michoacán. El número de intervención va desde **12 a 16** participantes.

Por el contrario, aquello planteles que se distinguen por tener nula participación, son **60** y **113** del Estado de Guanajuato; **79** del Estado de Nayarit y el **190** del Estado de Jalisco con ninguna aportación. Habría que decir también que hubo **5** planteles con un participante que respondió al instrumento.

II. Perfil institucional del docente

Nivel máximo de estudios (concluidos).

Como se refirió en el análisis, en este punto se tuvo una dominancia del nivel de Licenciatura, con **173** docentes **(52.3%)**; seguido del nivel de Maestría, que tiene a **55 (16.7%)**. En los de menor inclusión, se encuentran el nivel de Especialidad con **11 (3.3%)** y el nivel Doctorado con **6 (1.8%)**, que, de alguna manera, tienen un nivel por arriba del que se considera dentro de los parámetros para el desarrollo curricular. Cabe mencionar que se tienen a **41** participantes **(12.4%)** en el nivel de Bachillerato y a **35** en nivel Técnico **(10.5%)**, se indica que esta población es la población susceptible de trabajar en un currículo con orientación de la formación profesional que interesa desarrollar para CIDFORT.

Es de reflexionar que para aquellos docentes que se encuentran en los niveles de dominancia (Licenciatura y Maestría), se abre la gran posibilidad de ser considerados para un proyecto que los pueda involucrar en ser Formador de Formadores y asistan en acciones de la actualización, capacitación y formación de recursos humanos.

También se menciona que en el rubro de otros se tienen a **10** personas **(3%)**, de la forma siguiente: Secundaria **4**, todos cursos de mecánica automotriz CECATI **1**, último cuatrimestre de licenciatura Planeación y Evaluación Educativa **1**, Pasante de Ingeniero Agrónomo **1**, Especialidad en Estilismo y Diseño de Imagen **1**, Técnico en mecánica diésel y gasolina **1** y Técnico en Contabilidad **1**. Es importante resaltar que, los dos últimos, a pesar de tener nivel técnico, el sistema no los incluye en esa categoría. Todo este personal, asimismo, se debe de considerar en dicha planeación.

Perfil profesional.

Como ya se indicó, en esta región se tiene al profesional del Área en Educación con **109** personas **(32%)** en primer punto; a continuación, el siguiente es el Área de Ingeniería, manufactura y construcción con **59** docentes **(17.8%)**. También se tiene una buena participación del Área de Ciencias sociales, administración y derecho con 59 profesores **(16%)**. Por el contrario, las Áreas que presentan menor participación, son la de Artes y humanidades, así como Agronomía y veterinaria con **1** persona.

Por otro lado, se tienen a **43** docentes **(13%)**, en el espacio de otros, que agrupan a Academia comercial (secretariado) **1**, Administración **1**, Administración de Empresas **1**, Bachillerato **2**, Carrera comercial **1**, Diseño de modas **5**, Contabilidad **6**, Estilismo y cosmetología **3**, Gastronomía **3**, Físico matemático **1**, Gestión directiva **1**, Industrial **1**, Informática Administrativa **1**, Ingeniería en sistemas computacionales **1**, Ingeniería mecánica eléctrica **1**, Laboral **1**, Licenciatura Informática **2**, Pedagogía **1**, Refrigeración y aire acondicionado **1**, Salud y educación **1**, Sistemas Computacionales **1**, Soldadura y pailería **1**, Técnico **1**, Técnico automotriz **1**, Técnico electricista **1**, Técnico en contabilidad **1**, Tecnologías de Información **1** y Turismo **1**. Se puede observar que los docentes anteriores no se ubicaron en las áreas definidas por el instrumento.

Antigüedad laboral.

A continuación, en antigüedad laboral, se tiene en primer término al rango entre **25 a 29** años con **76** participantes **(23%)**; después se ubica el rengo entre **30 o más** años que tiene a **56** docentes **(19.9%**) y finalmente, en el menor nivel, se tiene al rango entre **5 a 9** años con **33** personas **(10%)**.

Además, indicar que los rangos de 10 a 14 años; 15 a 19 años y 20 a 24 años, tienen un porcentaje similar que varía entre **10.5% a 12.4%**, lo que hace que en esta región se tenga un equilibrio entre sus miembros y no se incline hacia una población madura en vías de jubilación, ni en pocos años e inexperiencia laboral.

Antigüedad como docente.

En lo que se refiere a la antigüedad docente, se puede observar que el rango de edad mayor, es de **5 a 9** años que muestran a **60** participantes **(18.1%**); posteriormente está el rango entre **25 a 29** años con **54** personas **(16.3%)**. En el sitio más bajo, se encuentra el correspondiente al de **30 años o más** con **33** profesores **(10%)**. Se puede también observar, que al igual que en el punto anterior, los rangos de 10 a 14 años; 15 a 19 años y 20 a 24 años, tienen un porcentaje similar que varía entre **13.9% a 15.4%**, repitiendo el fenómeno ya comentado en ese punto. En lo que respecta al rango entre **0 a 4** años, involucra a **41** docentes **(12.4%)**, que inyecta también juventud para mantener ese equilibrio ya mencionado y que se debe de asociar y aprovechar con el perfil profesional para fortalecer la formación profesional del personal docente.

Principales actividades docentes.

De acuerdo a lo anterior, en las principales actividades que los docentes desempeñan y es necesario resaltar, se encuentra que el **29.7 %** de los docentes **imparten acciones formativas**, **29%** realiza **planeación académica**, el **26.8%** efectúa **Diseño de planes y programas de estudio,** por lo que se consideran como las tres principales que los docentes ejecutan, pero vale la pena indicar, que no son las únicas tareas que se hacen, ya que también se hallan la **gestión académica** con un 8.8**%** y la **gestión directiva** con un 2.4**%** ya que hay personal que tiene plaza docente, pero que desarrollan actividades de gestión y apoyo en áreas centrales de DGCFT.

Participación en la actualización, capacitación y/o formación.

En este punto, cabe resaltar la gran participación que tienen los docentes de la región en acciones de la actualización, capacitación y formación en los tres últimos años, puesto que del total de los que contestaron al instrumento, se tiene el **94.6% (313)** si ha asistido y se ha involucrado en dichas acciones, mientras que un **5.4% (18),** no lo ha hecho y justamente es una parte de lo que se desea conocer con este diagnóstico los tópicos que los docentes requieren, para contribuir así a mejorar su labor docente.

Rango de años desde tu última participación en actividades académicas.

Curiosamente, cuando se les pidió a las personas que respondieron que no, que seleccionaran el rango de años que han transcurrido desde su última participación en actividades académicas, arrojó como resultado a **26** participantes, con un periodo de **4 a 6 años** con **20**; de **7 a 9 años** con **2** y finalmente con **10 años o más** con **4**.

Causas por las que no has participado en actividades académicas.

Dentro de las causas que se indican, por lo que no han tenido se encuentran: la falta de opciones institucionales de actualización y formación con **22** participantes, los intereses personales con **8** y la parte referente al presupuesto asignado con **4,** lo que deja abierta una ventana para la reflexión sobre plantear posibilidad de alternativas para solucionar esta situación.

Modalidad de tu preferencia.

La modalidad de preferencia que eligieron los participantes fue la correspondiente a la presencial con un **55.70%**, seguida de a distancia con un **26.40%** y finalmente la mixta con **17.90%**.

Es conveniente mencionar que el total de colaboraciones en la respuesta de este ítem, no coincide con el total de participantes (**331**), esto porque no eligieron una sola opción de preferencia, sino que tomaron varias, por lo que se incrementó el número total.

También resulta interesante el dato, ya que debido la situación que se vive actualmente con la pandemia y las acciones se han ofertado en modalidad a distancia, sería diferente la opción que se prefiriera, pero la modalidad presencial sigue siendo la de mayor preferencia. También si observamos que tanto el rango de edad, la antigüedad laboral, así como el perfil profesional de la mayoría de los docentes, hacen que no tengan tanta afinidad ni orientación hacia la tecnología y continúen a favor de la modalidad presencial.

Pero no se debe dejar fuera de la jugada a la modalidad a distancia que vaya a ser una gran alternativa para resolver la situación que se vive actualmente.

III. Detección de necesidades de actualización, capacitación y formación

Habilidades docentes.

Los tópicos tratados en este diagnóstico, son de gran importancia para el análisis del mismo, pero se tienen también otras aportaciones de los docentes que participaron en dicho diagnóstico y que se consideran para su presentación, por ser sobre aspectos diferentes a los concernientes al eje de formación como se muestran en la tabla **7**, cabe mencionar que la información fue tomada tal y como aparece en el instrumento.

Actualización de estrategias didácticas de mi especialidad
Actualizaciones en el área que me desempeño facial y corporal a nivel mundial los SPA están en auge e incluso no pasan ni pasarán de moda ya que están enfocados al área de la salud.
Ambientes de aprendizaje virtual
Capacitación sobre la enseñanza a generación z (centennials)
Manejo de las TIC
Técnicas didácticas aplicadas a la capacitación a distancia
Elaborar formularios para evaluaciones
Cursos actualizados de Ofimática en base al programa de estudios vigente
Cursos de actualización técnica en el área especifica
Dinámicas grupales.

Técnicas, habilidades y estrategias digitales para mejorar mi clase en línea, aprender a utilizar nuevas aplicaciones, así como el diplomado de Microsoft Teams, ese estuvo muy bien.
Aplicaciones tecnológicas en el uso de la tecnología y comunicación
Actualización de cursos dentro de mi área
Capacitación directa en la cámara de la industria del vestido. En Patronaje en general.
Manejo de la plataforma moodle y capacitación en la especialidad de mantenimiento a tabletas y celulares
Elaboración de material didáctico
Actualización de vehículos y motores a diésel
Cómo crear material didáctico audiovisual
Métodos de enseñanza de lenguas extranjeras
Herramientas ligeras para impartición de clases en línea.
Estrategias de desempeño con materiales y herramientas que ayuden a facilitar el aprendizaje del alumno.
Manejo de emisiones y relaciones personales
Uso de plataformas digitales para impartición de cursos en línea o a distancia
Actualización sobre cursos de la especialidad de mecánica automotriz

ZOOM
Actualizaciones tecnológicas aplicadas a la capacitación de la especialidad de Asistencia Ejecutiva
Cursos para dar capacitación a distancia en plataforma de Zoom o Meet
Actualización de programas de estudio
En el uso de recursos y práctica de material didáctico en servicios digitales
Pedagogía

Tabla 7.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

Como se observa en la gráfica **16**, la temática que tiene un mayor nivel de importancia, es el que compete a la **implementación de estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje (170)**; después se encuentra, **el diseño de planes y programas de estudio**, **(143)**; las 2 en nivel alto, posteriormente, con nivel medio **la implementación del Modelo Educativo (157)** y finalmente **la definición de estrategias, instrumentos y técnicas de evaluación (139)**, de lo que se puede resaltar que a los docentes les preocupa todo lo correspondiente a la capacitación, actualización y formación en el desarrollo de estrategias didácticas para su aplicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje (PEA), tales como estrategias de enseñanza, de aprendizaje, técnicas grupales y manejo de grupos y tener la posibilidad de mejorar el ambiente del aula; pero también les interesa, en el diseño de planes y programas de estudio, tanto sintéticos como analíticos, por lo que se tiene que enfocar el diseño y planeación en estos sentidos, por lo que se puede pensar en el diseño de un currículo que pueda fortalecer tanto las necesidades detectadas en este diagnóstico, como la de su formación profesional.

Habilidades digitales.

Si bien, el eje anterior les resulta de relevancia a los docentes, este eje también tiene información que los participantes aportan y que se consideran para su presentación, pero que son de aspectos diferentes a los tocantes a lo solicitado en este eje de formación, y que es necesario darlos a conocer, como se muestran en la tabla **8**, cabe mencionar que la información fue tomada tal y como aparece en la propia encuesta.

El uso de plataformas digitales
Uso de las redes sociales y de plataformas, así como de diseño de material digital
Uso de herramientas digitales para el diseño de material didáctico
Manejo de plataformas digitales e programa power point para la preparación de temas
Actualización en la plataforma de Moodle
Manejo de las plataformas virtuales educativas
Google Classroom
Software, hardware e internet adecuado en las aulas
Me hace falta el uso y manejo de plataformas didacticas
Cursos de Python y creación de aplicaciones móviles
Diseño de videos educativos en especialidades de Administración y Contabilidad
Entornos virtuales visuales

Desarrollos virtuales, edición de videos
Manejo de las plataformas para las clases virtuales.
Más que hacer énfasis en la plataforma es el contenido, y el proceso de generación del mismo.
Manejo de plataformas que no sean de plataforma office, pues los alumnos carecen de "cuentas oficiales"
Kahoot, Google Classroom, Hot Potatoes
El manejo de plataformas educativas para mi son de gran importancia para impartir todo tipo de formaciones a través de internet.
Manejo de promoción y difusión en facebook
Crear videos para utilizarlos en clase

Tabla 8.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

Como lo demuestra la gráfica **17**, se observan con un nivel alto, que la que tiene mayor interés compete al **manejo de plataformas educativas (172)**; a continuación, se halla, **el uso de herramientas digitales para el diseño de material didáctico**, **(163)**; se puede comentar que los docentes, con la situación actual de la pandemia, enfocan su atención al uso de las plataformas educativas, como medio para el desarrollo del proceso de PEA, con la modalidad a distancia y , en consecuencia, el poder diseñar y elaborar material didáctico, acorde con la forma de transmitir los contenidos temáticos del curso que imparten.

Gestión directiva.

En seguimiento a la presentación que se ha dado con los ejes anteriores, se pueden ver las temáticas que los docentes aprecian importantes y se expresan en la tabla **9**, cabe mencionar que esta información ha sido tomada tal y como aparece en la propia encuesta.

Actualización de estrategias didácticas de mi especialidad
Actualizaciones en el área que me desempeño facial y corporal a nivel mundial los SPA están auge e incluso no pasan ni pasaran de moda ya que están enfocados al área de la salud.
Ambientes de aprendizaje virtual
Capacitación sobre la enseñanza a generación z (centennials)
Alineación con los cambios en la reforma educativa
Desarrollo de habilidades directivas y de gestión
Estrategias de motivación para el trabajo colaborativo
Gestión directiva
Liderazgo
Normatividad vigente
Trabajo en equipo directivo docente
Práctica de mando directiva

En el desarrollo y práctica de las funciones que se deben de conocer para realizar la gestión directiva
Normas y procedimientos del sistema cecatis en general
Técnicas de inteligencia emocional
Estrategias de motivación para el trabajo colaborativo

Tabla 9.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

En el eje de formación de Gestión directiva, como ha acontecido con los ejes anteriores, el tópico que sobresale, y que tiene un nivel de importancia alto, como se observa en la gráfica **18,** es **el desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo (163)**; enseguida, se tiene, también en nivel medio, con el mismo dato, **la aplicación de la normatividad educativa y Planeación educativa en apego a las metas institucionales**, **(146)**; y posteriormente **el desarrollo de habilidades directivas y de gestión (134)** con un nivel alto de importancia. Aquí se tiene la petición de contemplar primero las necesidades que como personas tienen los actores del acto educativo, para poder desarrollar un trabajo efectivo, por sobre la importancia que pueda tener tanto la normatividad como la planeación educativa en la institución.

Investigación.

En este eje, también tiene información que los participantes aportan y que se consideran para su presentación, pero que son de puntos distintos a los aplicados a lo solicitado en este eje de formación, pero que es preciso darlos a conocer, como se muestran en la tabla **10**, cabe mencionar que la información fue tomada tal y como aparece en la propia encuesta.

Normas APA
Determinación y objetivo de investigación
Si los docentes queremos investigar sobre algún tema, realmente no tenemos idea de cómo acercarnos a las autoridades o al CIDFORT para solicitar apoyo, requerir información o permisos para lanzar encuestas
Medios adecuados para desarrollar investigación
En actualización del campo de investigación para el desarrollo de los temas aplicados a cada curso
Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas
Tener tiempo en el área de investigación, hace tiempo existían la horas para investigación
Capacitación continua a docentes en el desarrollo de proyectos enfocados a la resolución de problemas en el ámbito laboral
Asistir a cursos en los que se trate ese tema

Tabla 10.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

Como se observa en la gráfica **19**, en los puntos que implican en este tema, se observa con un nivel alto de importancia, **al uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas (172)**; después, siguen, todas con un nivel medio, **manejo de sistemas de referencias**, **(152)**; **la aplicación de enfoques metodológicos de investigación (148)**; **la aplicación de la metodología básica de investigación en el ámbito educativo (145)** y finalmente **el desarrollo de documentos sistematizados y argumentados (144)**. Por lo que los docentes le dan mayor importancia a su capacitación, actualización y formación de las herramientas digitales para poder

desarrollar sus habilidades de investigación, mismas que podrán aplicar a cualquier proyecto tanto de investigación como didáctico.

Técnico disciplinar.

En continuidad a la presentación brindada con los ejes anteriores, se pueden ver los temas que los docentes estiman significativos y se enuncian en la tabla **11**, vale la pena comentar que esta información ha sido tomada tal y como aparece en la propia encuesta.

Con mejora del desempeño técnico con las habilidades en la realización de una actividad
Manejo de insumos que dañan el medio ambiente
Maquinaria, herramientas e insumos
De la atención de las medidas de seguridad e higiene en riesgo de trabajo
Gestión de empresas en apego a la normatividad laboral mexicana
Seguridad en talleres
Equipamiento de un simulador de transporte
Manejo de equipo y herramientas de trabajo
Aplicación de microblaiding y micropigmentación
Actualización de acuerdo a nuevas tecnologías.

Tabla 11.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

En lo que respecta a este eje de formación y como se observa en la gráfica **20**, la de mayor interés, con un nivel de importancia alto, es **la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional (192)**; seguida de, también en nivel alto, **el Manejo de equipo y herramientas de trabajo**, **(160**); consecutivamente continúan, empatadas en el mismo valor, en nivel alto, **la Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo y el Manejo sustentable de materiales e insumos (139)**. Se detecta que la mayor preocupación de los docentes es por la capacitación y actualización tanto en el conocimiento como el campo de formación profesional con vistas a tener un mejor perfil tanto profesional como docente y, que se refleje en las funciones que desarrollan en el PEA. También, lo complementa el prepararse en el manejo de equipo y las herramientas de trabajo que su especialidad requiere. Por lo que se reflexiona además importante el diseño de un currículo que se avoque a tratar de cumplir con estos puntos que los docentes consideran significativos.

Evaluación y certificación.

Otro eje, cuyos tópicos se trataron en este diagnóstico, poseen también relevancia, aunque también hay otras aportaciones de los docentes y que se consideran para su presentación, por ser sobre puntos diferentes a los pertinentes al eje de formación como se muestran en la tabla **12**, se indica que la información fue tomada tal y como aparece en el instrumento.

Apoyo y capacitación para realizar con éxito todas las certificación que existan de nuestra especialidad
Certificaciones en mi área de especialidad
Certificación en la especialidad que imparto.
Certificaciones técnicas de mi especialidad
Certificación en competencias técnico- disciplinar

El estándar de maquillaje
Técnicas para que se lleven a cabo las academias y normativa de las mismas
En cuanto a la evaluación y certificación, aún hace falta la actualización de los exámenes ROCO para que estén acorde con la nueva oferta educativa de la especialidad Uso de la Lengua Inglesa en Diversos Contextos y alineados al Marco Común Europeo de Referencia de las Lenguas. Es una necesidad urgente.
Certificación en manejo de tecnologías y manejo de grupos
Una temática importante de atención a la capacitación es que no solo se le ponga especial énfasis al modelo educativo o a los programas de estudio, sino igualmente hace falta una oferta de capacitación más amplia en cuestiones de la especialidad como tal: CERTIFICACIONES TKT de Cambridge, Certificaciones TOEFL o TOEIC disponibles para los docentes de CECATI de forma más continua en cuanto a nuestra área de trabajo y no solo en el modelo de educación.

Tabla 12.- Elaboración, área de investigación y capacitación.

En cuanto a este eje de formación, se observan en la gráfica **21**, con un nivel de importancia alto, a la **certificación en habilidades digitales (169)**; a continuación, **la certificación en habilidades docentes**, **(161**); continúa en nivel medio **la certificación en estrategias y habilidades investigativas (135);** después, en nivel de importancia alto **la certificación en competencias técnico-disciplinar (134)** y en último lugar **la certificación en gestión directiva (121**). Como ha sucedido en otros ejes, el interés de los docentes va en cuanto a la preparación personal, tanto en las habilidades digitales como docentes, en virtud de las características de la situación que se vive actualmente, así como la de fortalecer su perfil docente para una mejora de las funciones que realizan.

IV. Percepción docente

Las discusiones mostradas son la síntesis de necesidades de actualización, capacitación y formación, propuestas por la comunidad docente vía encuesta, pues surge de este ejercicio por crear una cultura de formación profesional que destapa nuevos procesos de aprendizajes, pues ahora los docentes requieren desarrollar perfiles que integren y sumen aspectos de diversas áreas de conocimiento y disciplinas asociadas al proceso de enseñanza-aprendizaje y de una preparación profesional como se observará en la siguiente sección.

Temas en qué consideras se debe de fortalecer la capacitación al interior de tu centro de trabajo (pregunta 27).

En lo que respecta a **Habilidades docentes**, de acuerdo a la tabla **5** (del punto IV Percepción docente), se puede comentar que hay una orientación hacia lo que es la actualización en temas como campo de formación profesional; diseño en planes y programas de estudio; programa educativo; profesionalización del docente; estrategias didácticas; técnicas de enseñanza; planeacion pedagógica y disciplinar; tecnicas didácticas en la formación en línea; elaboración de material didáctico de la especialidad; de la especialidad; del programa educativo así como las herramientas para desarrollo del mismo; innovaciones tecnológicas para implementarse en el proceso de enseñanza aprendizaje; cursos en técnicas modernas, entre otras, por lo que se detecta la preocupación e interés de los docentes en cubrir los temas que se consideran importantes tanto para el desarrollo de la función en el proceso de enseñanza aprendizaje, así como también en aspectos de planeación didáctica que los lleve a una mejora continua en su actividad profesional.

En el tópico de **Habilidades digitales**, también con base en la tabla **5**, los docentes expresan que Actualización de sistemas digitales para la capacitación; actualización en material didáctico digital. cursos de actualización en manejo de plataformas digitales, así como aplicaciones digitales y tecnológicas de las diferentes plataformas; uso de herramientas digitales para la enseñanza aprendizaje; en el aprendizaje de habilidades digitales para la impartición de clases; en el uso de herramientas de manejo sustentable

en materiales e insumos y herramientas digitales para la investigación educativa; tiempos, lineamientos y organización de procesos para temas de educación a distancia; en el uso de plataformas digitales y estrategias didácticas para la Capacitación en línea; cursos de intranet y redes en ambientes Windows, manejo, configuración y adiestramiento en dispositivos móviles; tecnologías actuales así como el manejo de instrumentos de estas tecnologías. Por lo anterior, los participantes tienen la intención de satisfacer las necesidades tecnológicas, de equipamiento y manejo, que de acuerdo al momento que se vive con la pandemia, los llevé a desarrollar estas habilidades para tener una superación, tanto técnica como pedagógica, que les permita tener un mayor dominio de la situación y el brindar mejores condiciones, materiales y transferencias de conocimientos a sus estudiantes.

En cuanto al tercer punto, **Investigación**, con base en la tabla **5**, solamente hubo una participación, por parte de un docente, que manifestó que le gustaría tomar cursos sobre como llevar a cabo un buen trabajo de investigación y recibir información sobre los métodos que puedo seguir para recolectar los datos necesarios para dicha investigación siguiendo los protocolos y canales adecuados para generar encuestas o requerir datos a nivel nacional o estatal. Con lo que se puede inferir, el interés que el docente tiene por el manejo y análisis en la búsqueda de información válida que le ayude en la realización de una investigación que pueda tener impacto posterior en el Subsistema.

Por lo que respecta al cuarto tema, **Gestión directiva**, con base en la tabla **5**, de forma resumida, se tienen los siguientes comentarios, como desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo, que impliquen el clima y cultura organizacional; liderazgo, comunicación asertiva y trabajo colaborativo; manejo de emociones; autoestima y motivación; ética, valores laborales y humanos; normatividad vigente; relaciones humanas; administración (planeación, organización, dirección y control); desarrollo organizacional. Se observa que se tiene una tendencia hacia el aspecto socioemocional y de formación humana, con un poco de administración y trabajo organizacional.

Para el rubro **Técnico - disciplinar**, de acuerdo con la tabla **5**, las opiniones se concentran en la actualización tanto de las especialidades; infraestuctura (tanto de maquinaria, equipo y herramientas); temas técnico-disciplinares de las diferentes especialidades; de sustentabilidad con enfoque al manejo y uso de agua, así como de residuos sólidos: así como de seguridad e higiene en talleres y laboratorios. Se observa que la importancia se enfoca a tener un desarrollo adecuado tanto en el aspecto técnico se refiere, como en el disciplinar de acuerdo a la especialidad que imparten, así como la preocupación por tener una infraestructura acorde a las necesidades que el entorno laboral exige.

Finalmente, en el punto de **Evaluación y certificación**, conforme a la tabla **5**, los participantes expresan la importancia y necesidad de certificarse en habilidades tanto docentes como digitales (herramientas digitales y plataformas educativas), en todas las especialidades que tengan la posibilidad de tener ofertas de certificación; como lo es con certificaciones TKT de Cambridge, TOEFL o TOEIC en manejo de idiomas; en normas de Auditoría, entre otras, esto con la finalidad de tener una mejor preparación que los respalde y que sirva para lograr con mejor desempeño su función, lo que pueda tener un mayor alcance e impacto tanto en el personal docente como en la oferta educativa que se oferta.

Causas que consideras acentúan las brechas de capacitación que se presentan en tu centro de trabajo (Pregunta 28).

En esta parte, los docentes refieren, de acuerdo a lo observado en la tabla **6** (del punto IV Percepción docente), que con respecto a los tres rubros, se encuentra lo siguiente:

En el que corresponde a **Personal**, se tienen situaciones como el tener que cubrir carga laboral en dos o más trabajo; la falta de motivación, interés y apatía; brecha generacional; resistencia al cambio; disposición para actualizarse; falta de una oferta que no cubre las necesidades que tienen los docentes; no tener habilidad en trabajo en equipos de cómputo; conformismo, Se detectan situaciones que no ayudan a lograr ese fortalecimiento de la capacitación al interior en su centro de trabajo.

En cuanto al rebro **Institucional**, se refieren a que los cursos de actualización específica de cada especialidad solo se ofrecen a un cierto número de participantes, lo que resulta muy limitado, falta de cursos interesantes y acorde a cada especialidad; falta de equipo en los talleres actualizado; divulgación oportuna de los cursos; falta de cursos de capacitación técnica; no tener un equipamiento actualizado y vigente; no tener convenios de vinculación que apoyen el trabajo académico.

Con respecto al último punto, **Económico**, la mayoría coincide en la falta de presupuesto y recursos económicos destinados, tanto a nivel federal, regional, estatal y en plantel, para poder atender las necesidades de la capacitación en sus especialidades, en general, que necesitan para mantenerse actualizados y poder realizar mejor su función tanto docente como formativa.

Las discusiones mostradas son la síntesis de necesidades de actualización, capacitación y formación, propuestas por la comunidad docente vía encuesta, pues surge de este ejercicio por crear una cultura de formación profesional que destapa nuevos procesos de aprendizajes, pues ahora los docentes requieren desarrollar perfiles que integren y sumen aspectos de diversas áreas de conocimiento y disciplinas asociadas al proceso de enseñanza aprendizaje y de una preparación profesional como se observará en la siguiente sección

2. Conclusiones.

La tarea de resumir en el informe la riqueza reflexiva y propositiva es complicada, dado a que ha tenido lugar una descripción y análisis de cuatro fases de la encuesta; así, como su dimensión perceptiva que, al ser transversal, busca hilar un discurso explicativo del estado actual del desempeño en la institución.

Asimismo, se intenta extraer aquí algunas conclusiones generales derivadas de los hallazgos identificados en cada fase, que devienen de las discusiones revisadas con un enfoque crítico, a razón de poder identificar las áreas de oportunidad, y en su caso, alguna respuesta específica que pueda dar alternativas de solución mediante acciones investigativas y/o de formación que brinden atención y/o alternativas a las problemáticas presentadas.

Por lo anterior, la siguiente **tabla 13**, resume tres tópicos a manera de oportunidades o posibles acciones de intervención que CIDFORT e instancias del subsistema puede considerar oportuno recuperar, con la finalidad de encontrar desde lo colaborativo, intervenciones prácticas de atención según los recursos y acciones educativas disponibles.

Fase de análisis del instrumento	Área de oportunidad/acción formativa
1. **Datos generales.**	La región occidente se compone de los estados de Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Zacatecas. Se tuvo participación de 331 docentes, con la participación de 43 planteles y 32 especialidades que conforman la región. Un área de oportunidad será establecer un censo por región para conocer el número exacto y estar en condiciones de tener una mayor acercamiento eon ellos, para próximos diagnósticos. Se tiene que la población docente de la región, prevalece el rango de edad entre 40 a 54 años con 192 personas, un porcentaje significativo de docentes adultos, experimentados y con actitud propicia al ejercicio de su profesión, por lo que será muy importante aprovecharlos en la formación y actualización de personal que pueda tomar el relevo en las actividades académicas.
2. **Perfil institucional del docente.**	Es importante el reconocer que el perfil profesional se la región, se encuentra en nivel Licenciatura, seguido de Maestría, orientadas a las Área de Educación e Ingeniería y con una antigüedad docente entre 5 a 14 años, con

	disposición a la actualización, formación y capacitación, que los hacen candidatos a ser posibles formadores de otros docentes. Cabe mencionar que se tienen a 41 participantes (12.4%) en el nivel de Bachillerato y a 35 en nivel Técnico (10.5%), se indica que esta población es la población susceptible de trabajar en un currículo con orientación de la formación profesional que interesa desarrollar para CIDFORT. Por lo que se tiene que continuar en la planeación de acciones formativas que coadyuven al crecimiento tanto personal como profesional de los docentes de esta región y a nivel nacional. También es significativo el comentar que las actividades que principalmente desempeñan los docentes participantes en el diagnóstico son: impartición de acciones formativas, así como el diseño de planes y programas de estudio, pero no son las únicas, ya que también indican que realizan actividades de gestión académica.
3. Ejes de formación docente:	Para esta tercera fase del análisis de este diagnóstico, se tomaron en cuenta a seis ejes de formación **Habilidades docentes**: • En este primer eje, se detectan que las principales temáticas, con un nivel de interés alto son la implementación de estrategias didácticas para el proceso de enseñanza aprendizaje, así como el diseño de planes y programas de estudio. Aunque cabe mencionar que existen otros rubros, que también les resultan atractivos como son que a los docentes les preocupa todo lo correspondiente a la capacitación, actualización y formación en el

	desarrollo de estrategias didácticas, elaboración de amteriales didácticos, técnicas grupales para su aplicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje (PEA), así como planeación pedagógica y disciplinar.
	Habilidades digitales En cuanto a este eje, a los docentes tienen la tendencia, con un alto interés, se observa con un nivel alto, compete al manejo de plataformas educativas; a continuación, se halla, el uso de herramientas digitales para el diseño de material didáctico, derivado todo de la situación actual que se vive, en lo que a la pandemia se reifere; pero también existen otros puntos que los atraen, como son en el diseño y elaboración de material multimedia, actualización de sistemas digitales para la capacitación, para que puedan estar acordes con la forma de transmitir los contenidos temáticos del curso que imparten y se tenga un buen desarrollo de la función docente.
	Gestión directiva Para este eje, los docentes consideraron con un nivel de importancia alto, al desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo; enseguida, se tiene, pero en nivel medio, a la planeación educativa en apego a las metas institucionales, cabe señalar que se tienen otros tópicos que llaman su atención, como desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo

	colaborativo, clima y cultura organizacional; liderazgo, comunicación efectiva y trabajo colaborativo; ética, valores laborales y humanos.
	Investigación Resulta importante señalar que en este eje, a diferencia de los anteriores, solamente se observa una temática con un nivel alto de importancia, al uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas. Pero las otras tuvieron un nivel medio, al manejo de sistemas de referencias. Se puede inferir que los docentes tienen poco conocimiento sobre ellas y que el apoyo que se pueda brindar a la investigación en los planteles es mínimo,al reflejarse en el resultado tenido. Les resulta interesante el manejo de referencias de forma correcta, así como el uso de herramientas de investigación y cursos que promuevan y favorezcan el uso de la investigación en proyectos tanto de tipo de investigación como didáctico.
	Técnico-disciplinar En lo que corresponde a este eje, se tiene un nivel de importancia alto, en todas sus temáticas, , se tiene que la de mayor interés es la actualización en áreas de conocimiento y/o campos de formación profesional; seguida de el manejo de equipo y herramientas de trabajo. Otros temas queconsideran se enfocan al manejo de equipo y herramientas de trabajo de sus especialidades;

	uso de medidas de seguridad e higiene en riesgo de trabajo; manejo y desarrollo sustentable, entre otros. Se detecta que la mayor preocupación de los docentes es por la capacitación y actualización tanto en el conocimiento como el campo de formación profesional con vistas a tener un mejor perfil tanto profesional como docente y, que se refleje en las funciones que desarrollan en el PEA.
	Evaluación y certificación Finalmente, en este eje, se conserva el nivel de importancia alto que se tuvo en los anteriores y se va a los rubros de la certificación en habilidades digitales, seguido de la certificación en habilidades docentes, pero también consideran temas significativos como certificaciones técnicas propias de sus especialidades y en sus planteles. Por lo que se observa el interés de los docentes tiende a la preparación personal, así como su actuar, pero también requieren de certificaciones que amplíen sus conocimientos, habilidades y destrezas en el campo técnico-disciplinar, en virtud de las características de la situación que se vive actualmente, así como la de fortalecer su perfil docente para una mejora de las funciones que realizan en el ámbito educativo.

Tabla 13.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

Cabe señalar que, la tabla describe únicamente tres fases de análisis y descripción; sin embargo, la percepción durante el proceso, tanto de llenado como de análisis, es un aspecto destacado por los docentes, entidades y regiones participantes, ya que han permitido conocer mucho más de cerca la realidad del docente con cada fase de la encuesta.

Por otro lado, la atención a la percepción docente genera un espacio de oportunidad para identificar lo manifiesto y oculto, sobre las problemáticas y oportunidades identificadas, a fin de saber qué docentes requieren atención y sobre qué tópicos se requiere problematizar para replantear contenidos y poder establecer propuestas curriculares que sistematicen procesos formativos organizados curricularmente; a fin de buscar relaciones y opciones que pueden promover la vinculación y cooperación entre planteles, entidades y regiones, incluyendo los servicios educativos que CIDFORT ofrece.

Lo anterior, a efecto de poner de manifiesto lo deseable y necesario para potenciar el trabajo colaborativo para aumentar la capacidad de atención a las necesidades de actualización, capacitación y formación, caracterizado por una permanente y sistemática propuesta académica docente; en otras palabras, se trata de abrirse a la posibilidad de desarrollar un proyecto más amplio de atención profesional, que incluso no solo desarrolle una tradición de la formación permanente en el subsistema, sino que además se aspire a una cultura formativa y curricular amplia, que cualifique y reconozca de manera organizada los estudios internos y externos del personal docente.

Por último, hacemos hincapié en la importancia que ha tenido la elección de la metodología con enfoque holístico, para manejar durante la dinámica del proceso tres etapas complementarias. Siendo que la metodología de investigación trabajada, describe desde el análisis con atención a la percepción docente, lo que permite a corto plazo, plantear un ejercicio por grupos focales, donde se precise de manera explícita necesidades y temáticas a trabajar.

El área de Investigación y capacitación de CIDFORT, agradece la participación de la comunidad docente en este ejercicio, valoramos su aportación a uno de los grandes

focos de atención en el Subsistema: detectar las necesidades de actualización, capacitación y formación del personal docente de la DGCFT, para definir la estrategia de atención a las necesidades de preparación profesional que le permitan al docente cualificar su práctica educativa.

4. Anexos

I. Encuesta

Diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación docente

Objetivo: Detectar las necesidades de actualización, capacitación y formación docente de la DGCFT, a través de un diagnóstico regionalizado, para definir la estrategia de atención que permita profesionalizar la práctica educativa.

I. **Datos Generales.**
Lee con atención los siguientes rubros y responde.

1. Centro de Trabajo
2. Estado
3. Especialidad
4. Rango de edad
5. Sexo
6. Nivel máximo de estudios (concluidos)

II. Perfil institucional docente

7. Perfil profesional

   Selecciona el campo de formación académica en base a tu perfil profesional

8. Antigüedad laboral

9. Antigüedad como docente

10. Señala 3 actividades que desempeñas principalmente.

11. En los últimos 3 años, ¿has participado en actividades de actualización, capacitación y/o formación?

12. Si tu respuesta anterior fue No, selecciona el rango de años que han transcurrido desde tu última participación en actividades académicas.

13. Si tu respuesta al rubro 11 fue No, escribe brevemente ¿por qué no has participado en actividades académicas en los últimos 3 años?

14. De 1 a 3, señala la modalidad de tu preferencia, para actualizarte, capacitarte y/o formarte.

	1 (mayor preferencia)	2 (preferencia media)	3 (menor preferencia)
Presencial			
A distancia			
Mixta			

III. Detección de necesidades de actualización, capacitación o formación

15. Habilidades docentes (recursos para planear, impartir y evaluar una acción formativa).

Señala el nivel de atención que requieren las siguientes temáticas, para contribuir a la mejora de tu desempeño docente.

	Alta	Media	Baja	Nula
Implementación del Modelo Educativo				
Diseño de planes y programas de estudio				

Implementación de estrategias didácticas en el proceso de enseñanza – aprendizaje

Definición de estrategias, instrumentos y técnicas de evaluación

16. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de habilidades docentes; escribe cuál.

17. Habilidades digitales (herramientas de apoyo para la mediación del diseño, planeación, impartición o gestión de acciones formativas).

	Alta	Media	Baja	Nula
Manejo de Office 365				
Uso de herramientas digitales para el diseño de material didáctico				
Uso de herramientas digitales para la impartición				
Manejo de plataformas Educativas				

18. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de habilidades digitales; escribe cuál.

19. Gestión directiva (habilidades que permiten la administración y organización de la práctica docente en apoyo a la función directiva).

	Alta	Media	Baja	Nula
Aplicación de la normatividad educativa				
Planeación educativa en apego a las metas institucionales				
Desarrollo de Habilidades directivas y de gestión				
Desarrollo de habilidades socioemocionales para el trabajo colaborativo				

20. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de gestión directiva; escribe cuál.

21. Investigación (habilidades investigativas)

Señala el nivel de atención que requieren las siguientes temáticas, para contribuir a la mejora de tu desempeño docente.

	Alta	Media	Baja	Nula
Aplicación de la metodología básica de investigación en el ámbito educativo				
Desarrollo de documentos				

sistematizados y argumentados

Manejo de sistemas de referencia

Aplicación de enfoques metodológicos de investigación

Uso de herramientas digitales para el desarrollo de habilidades investigativas

22. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de investigación; escribe cuál.

23. Técnico - disciplinar (competencias asociadas al campo de formación profesional y especialidad ocupacional)

Señala el nivel de atención que requieren las siguientes temáticas, para contribuir a la mejora de tu desempeño docente.

	Alta	Media	Baja	Nula
Manejo de equipo y herramientas de trabajo				
Aplicación de procedimientos técnicos				
Aplicación de normatividad en materia de seguridad, salud e higiene en el				

trabajo

Manejo sustentable de materiales e insumos

24. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de técnico - disciplinar; escribe cuál.

25. Evaluación y certificación (competencias laborales de los sectores productivos).

Señala el nivel de atención que requieren las siguientes temáticas, para contribuir a la mejora de tu desempeño docente.

	Alta	Media	Baja	Nula
Certificación en habilidades docentes				
Certificación en habilidades digitales				
Certificación en Gestión directiva				
Certificación en habilidades investigativas				
Certificación en competencias técnico-disciplinar				

IV. Percepción docente.

26. Si deseas especificar o indicar otra temática que requiera atención, para mejorar tu desempeño en el área de formación de evaluación y certificación; escribe cuál.

27. Escribe brevemente, en qué temas consideras se debe de fortalecer la capacitación al interior de tu centro de trabajo.

28. Comenta brevemente, las causas que consideras acentúan las brechas de capacitación, que se presentan en tu centro de trabajo.

II. Participación de Especialidades

ESPECIALIDAD	PARTICIPACIÓN	ESPECIALIDAD	PARTICIPACIÓN	ESPECIALIDAD	PARTICIPACIÓN
Aplicación de masajes en spa	0	Instalación de recubrimientos cerámicos	0	Seguridad e higiene	0
Aplicación de normas y procedimientos contables y fiscales de una entidad económica	16	Instalación y programación de sistemas mecatrónicos	2	Seguridad pública	0
Aprovechamiento de energía solar	0	Instalaciones hidráulicas y de gas	0	Servicios prehospitalarios de urgencias médicas	0
Archivística	0	Italiano	0	Soldadura y pailería	4
Artes gráficas	1	Japonés	0	Soporte a instalaciones eléctricas y	15

				motores eléctricos	
Artesanías con fibras textiles	0	Mantenimiento a equipos y sistemas electrónicos	6	Soporte técnico a equipos y sistemas computacionales	7
Artesanías con pastas, pinturas y acabados	1	Mantenimiento a maquinaria y sistemas industriales	3	Tapicería	0
Asistencia educativa inicial y preescolar	5	Mantenimiento al sistema eléctrico automotriz	2	Tratamiento de aguas	0
Asistencia ejecutiva	18	Mantenimiento al sistema electrónico automotriz	5	Docente con funciones en gestión académica y técnica	3
Atención integral a personas adultas mayores	0	Mantenimiento de máquinas de costura	0	Otras	10
Atención integral a personas con discapacidad	1	Mantenimiento electromecánico del automóvil	13		
Auxiliar de enfermería	10	Máquinas herramienta	7		
Confección industrial de ropa	18	Mecánica diésel	0		

Cuidados complementarios para el bienestar personal	0	Metrología dimensional	1
Cuidados cosmetológicos faciales y corporales	4	Moldeado de plástico	0
Diseño de moda	1	Operación de autotransporte	5
Elaboración y restauración de artesanías de madera	0	Planeación, programación y presupuestación de la construcción	0
Expresión gráfica digital	0	Producción artesanal de alimentos	0
Floristería	0	Producción de radio y televisión	0
Fotografía	0	Prótesis y órtesis	1
Francés	1	Refrigeración y aire acondicionado	3
Gestión y venta de servicios turísticos	0	Salud visual	3
Hotelería	0	Sastrería	0

Tabla 1.- Elaboración: Área de Investigación y Capacitación. CIDFORT.

5. Referentes

Documentos institucionales

Diario Oficial de la Federación. (2019a). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3°, 31° y 73° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa*. México: DOF.

_____ (2019b). *Ley Reglamentaria del Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación*. México: DOF.

_____ (2019c). *Ley General de Educación*. México: DOF.

_____(2019d*). Ley general del Sistema para la Carrera de Maestras y Maestros México*: DOF.

INEE. (2018). *Formación continua de docentes: política actual en México y buenas prácticas nacionales e internacionales*. Recuperado el 10 de febrero de 2020, de: https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1F226.pdf.

Secretaría de Educación Pública. (2019a). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Media Superior. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes y personal con funciones de dirección y de supervisión.* México: SEP.

_____(2019b). *Programa de formación docente de Educación Media Superior*. Recuperado el 13 de febrero de 2020, de: http://registro.estrategianacionaldeformaciondocente.sems.gob.mx/?errorcode=4

Bibliográficos

Bravo, P. y Machorro V. (2012). *Diagnóstico de necesidades y propuesta de capacitación para la empresa ESFEL S.A. de esmaltes Ferrero Eljuri*. Cuenca: ESFEL S.A.

Correa, L. M. (2018*). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de la empresa de turismo de Xalapa, Veracruz.* México: Universidad Veracruzana.

Gontero, S. y Albornoz, S. (2019). *La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones.* Serie Macroeconomía del Desarrollo, N°199 (LC/TS.2019/11) Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Martínez, S. A. (2014). *Diagnóstico de necesidades de capacitación en los colegios privados del ciclo diversificado, ubicados en la zona 1 de la cabecera departamental de Huehuetengo*. Recuperado el 7 de febrero de 2020, de: http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Martinez-Andoni.pdf

Pereira, J. E. (2018). *Diagnóstico de necesidades de capacitación*. Recuperado el 28 de enero de 2020, de: http://www.mercadeo.com/blog/2010/05/diagnostico-de-necesidades-de-capacitacion/

Pinto, O. (2005). *Planeación estratégica de capacitación (1ª ed.).* México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Segovia C. M. (2008). *Detección de necesidades de capacitación el Sector comercio, en la ciudad de San Miguel*. Salvador: Universidad de Oriente.

Audiovisuales

Godínez, A.M. (2015). *Capacitación y desarrollo*. Recuperado el 3 de febrero de 2020, en: https://www.youtube.com/watch?v=afR9Bxfqzbw

Hemerografía

Gobierno de México. (2019). *Reforma 2019 a los Artículos 3°, 31 y 71 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.* Perfiles educativos, XLI (165), 186-208. Recuperado el 9 de marzo de 2020, en: https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.59496

Secretaría de Educación Pública. (2019). *Hacia una nueva Escuela Mexicana*. Perfiles educativos, XLI (166), 182-190. Recuperado el 22 de enero de 2020, en: http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/59611

Página Web

Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo. (s.f.). Comunidad de Investigadores. http://www.investigaciondgcft.cidfort.edu.mx

Software

Microsoft Corporation (2020). Microsoft Forms (2020) [Software]. Microsoft 365. https://www.microsoft.com/es-es/microsoft-365/online-surveys-polls-quizzes

Microsoft Corporation (2020). Microsoft OneDrive (2020) [Software]. Microsoft 365. https://www.microsoft.com/es-mx/microsoft-365/onedrive/online-cloud-storage

6. Directorio

Director General de Centros de Formación para el Trabajo

Efrén Parada Arias

Encargado de las Funciones de la Dirección Técnica

Ángel Ávila Martínez

Responsable del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo

Juan Edín Méndez Ríos

Responsable del Área de Investigación y Capacitación

Adrián Cristian Hernández Gómez

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

Responsable del Área de Servicios Administrativos

Christopher Arámburo Huarota

7. Créditos

Coordinacción regional:

Adrián Cristian Hernández Gómez

Coordinación regional occidente:

David Lara Sánchez

Por etapa de desarrollo:

Diseño de instrumento:

Adrián Cristian Hernández Gómez

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

Mara Luz Raya Huesca

Diseño y difusión:

Mara Luz Raya Huesca

Recolección de datos:

Mara Luz Raya Huesca

Análisis de resultados:

David Lara Sánchez

Elaboración de informe:

David Lara Sánchez.

Revisión:

Juan Edín Méndez Ríos

Adrián Cristian Hernández Gómez

Wendy Guadalupe Quintero Vazquez

SEP

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

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: 771 719 24 70, 71 y 72