



REPORTE DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL DIRECTIVO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Introducción

La *Encuesta para la Identificación de Necesidades de Formación, Actualización y Capacitación del personal docente y personal directivo de Educación Media Superior* fue diseñada con el objetivo de conocer mejor a la población docente y directiva, sus características, opiniones, problemáticas, necesidades e intereses en relación con su práctica profesional.

La encuesta se aplicó en línea a través de la plataforma de la COSFAC y estuvo dirigida al personal docente y directivo de Educación Media Superior registrado en el sistema de formación continua. La encuesta del cuerpo docente se compone de 8 secciones y la del cuerpo directivo de 5 secciones.

	Personal Docente	Personal Directivo
Fecha de inicio	jueves 6 de febrero de 2025	martes 18 de febrero de 2025
Población objetivo	77,615 docentes	9,659 directores
Fecha de cierre	jueves 27 de febrero de 2025	jueves 27 de febrero de 2025

Se obtuvo la siguiente participación:

Respuestas completas	8,603	1,506
No aceptaron el uso, tratamiento y protección de Datos Personales	164	28
Respuestas incompletas	19,919	2,766

La encuesta, de carácter anónimo y confidencial, estimó un tiempo de respuesta de 15 a 25 minutos. La participación fue libre y voluntaria.

Este documento presenta el resumen de los resultados obtenidos. La información recabada será fundamental para la toma de decisiones y el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento de la práctica docente.



Síntesis de resultados del personal docente

Datos generales

Se contó con la participación de 8,603 docentes, con una edad promedio de 45 años y una desviación estándar de 9 años. La mayoría se identifica con el género femenino (55.3%) y masculino (44.2%). Los estados con mayor representación son Estado de México (17.3%), Puebla (6%) y Ciudad de México (6%). Por otro lado, los subsistemas con mayor participación docente son DGETI (17.6%), CECYTE (14.6%) y COBAE (11%).

La mayoría del cuerpo docente tiene contrato de base (73.3%), seguido de interinato (14.8%) y honorarios (11.9%); además, la mayoría labora en un solo plantel (89.4%). En cuanto a los años de servicio, el grupo más numeroso es el de docentes entre 11 y 20 años de antigüedad (32%), seguido de los que tienen de cinco a diez años (29.2%). Respecto al contexto en el que se ubican los planteles, un porcentaje ubica su plantel en zona urbana (47.4%), zona rural (32.3%) y zona semiurbana (20.3%).

Por otro lado, son pocos los que mencionan hablar alguna lengua indígena (3.7%) y pertenecer a una comunidad indígena (6%); además, un porcentaje menor reporta alguna discapacidad (4.9%), siendo la más común la visual (62.1%).

Sección 1. Identidad docente

El cuerpo docente se siente muy satisfecho con su incidencia en la formación estudiantil (73.7%), así como en su interacción diaria (57.3%) y gestión del tiempo (55.1%). Sin embargo, muy pocos perciben que su función docente es siempre valorada en su contexto (10%), lo que señala la necesidad de fortalecer el reconocimiento social de la profesión docente. A pesar de la satisfacción general, mejorar la percepción y la revalorización de la labor docente sigue siendo un desafío importante.

Sección 2. Práctica educativa

La mayoría cuenta con espacios para reflexionar sobre su práctica (80.3%), aunque probablemente aún existen limitaciones estructurales que dificultan su abordaje: exploran situaciones de su práctica sólo cuando hay situaciones críticas en el aula (17.8%) o cuando observan a otros docentes enfrentar situaciones iguales (15.4%). La búsqueda de apoyo ocurre principalmente entre colegas del mismo plantel (70.5%), seguido de directivos (29%) y colegas de otros planteles (25.9%). Entre los principales retos destacan la tolerancia a la frustración (16.1%), la colaboración (14.8%) y la autorregulación emocional (12.7%). Además, priorizan la actualización en contenidos curriculares (56.8%), la formación



socioemocional (43%) y las pedagogías críticas (42.3%), evidenciando la importancia de un desarrollo profesional integral que contemple tanto enfoques pedagógicos como habilidades socioemocionales.

Sección 3. Formación socioemocional

La difusión del programa de formación socioemocional es alta (74.6%), aunque con diferencias entre subsistemas. Sin embargo, menos de la mitad ha impartido algún ámbito del programa (45.7%), destacando práctica y colaboración ciudadana (48.2%) y educación para la salud (47.9%). Aunque la mayoría (63.5%) ha integrado la formación socioemocional en sus unidades de aprendizaje curricular (UAC), aún existen barreras para su implementación, especialmente en educación en sexualidad y género, identificada como el ámbito con progresiones más desafiantes (47.8%). Para mejorar la aplicación del programa, el cuerpo docente considera clave contar con materiales adecuados (56.3%) y recibir mayor formación (51.3%). Estos resultados muestran la importancia de fortalecer estrategias institucionales que faciliten la incorporación de la formación socioemocional en la educación media superior.

Sección 4. Conocimiento e implementación del Currículo

La implementación del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS) enfrenta desafíos relacionados con la comprensión del modelo y su aplicación en el aula. El cuerpo docente identifica como aspectos más complejos (47.1%) el Programa Aula, Escuela y Comunidad (PAEC) y el Proyecto Escolar Comunitario (PEC), así como las progresiones de aprendizaje (31.6%). Además, la carga administrativa (52.6%) es vista como una circunstancia que limita la implementación del MCCEMS. A pesar de esto, han logrado integrar elementos clave como los contenidos a través de las progresiones de aprendizaje (64.9%), la evaluación formativa y la retroalimentación (58.5%). La principal fuente de apoyo proviene de colegas docentes (31.8%) y directivos (27.5%), mientras que el respaldo de las autoridades federales y/o estatales es menor (3%). En el aula, los temas más abordados incluyen el cuidado del medio ambiente (27.8%), el proyecto de vida y las relaciones interpersonales (18.7%). Estos hallazgos resaltan la necesidad de mayor formación, acompañamiento institucional y reducción de cargas administrativas para mejorar la implementación curricular.

Sección 5. Pedagogía y didáctica

El cuerpo docente ha adquirido conocimientos pedagógicos y didácticos principalmente a través de cursos de formación continua (77.2%), de su experiencia frente a grupo (70.8%) y diálogos entre docentes (48.3%), lo que resalta el aprendizaje en la práctica como un factor clave en su desarrollo profesional. En cuanto a la planeación, la mayoría realiza una planeación adicional al formato institucional (51.7%), con mayor



frecuencia entre docentes con más trayectoria en Educación Media Superior (EMS). No obstante, la frecuencia de esta planeación varía según el tipo de contratación, lo que sugiere que las condiciones laborales pueden influir en su realización. Los principales retos en la planeación incluyen atender la diversidad estudiantil (53.5%), superar el acceso limitado a recursos digitales y materiales (42.4%) y vincular contenidos de otras UAC en sus propias UAC (33.3%).

Además, la implementación en el aula enfrenta dificultades como la falta de materiales y tecnología (36.1%), lo que evidencia que, más allá de la formación docente, la infraestructura y los recursos disponibles juegan un papel determinante en la efectividad de la enseñanza.

Sección 6. Trabajo colaborativo

Si bien el trabajo colaborativo es una práctica frecuente entre el cuerpo docente (42.4% lo realiza la mayoría de las veces y el 14.8% siempre), persisten desafíos como la falta de tiempo y espacio (33.8%), el impulsar el interés y la participación de los colegas (24.2%) y la dificultad para construir metas en común (16%). Aunque la mayoría cuenta con espacios formales en sus planteles (63.8%), un cierto porcentaje señala la ausencia de estos (14.6%), lo que puede limitar la colaboración efectiva.

La participación del personal docente (88.1%) lidera las reuniones de trabajo colegiado, aunque el papel del personal con funciones directivas (41.2%) y subdirecciones académicas (37.4%) sigue siendo clave. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la cultura del trabajo en equipo y garantizar condiciones propicias para la colaboración.

Sección 7. Habilidades digitales

Los resultados reflejan que, aunque la mayoría utiliza recursos digitales en su práctica (solo el 1.2% menciona no utilizarlos), dependen principalmente de sus recursos (dispositivos y datos) (71%), lo que evidencia una infraestructura tecnológica con limitaciones en sus planteles; si bien existen recursos como salones de cómputo (73.2%) y proyectores de video (67.9%), la buena conexión a internet (16.7%) y las bibliotecas digitales (6.5%) son limitadas.

En cuanto al uso de tecnología en su práctica, las herramientas de comunicación digital con estudiantes (47%) son las más empleadas, mientras que la inteligencia artificial tiene poca adopción (6.1%). Además, elaboran la mayoría de las veces los materiales digitales (48%), pero, muy pocos incorporan la mayoría de las veces (25.1%) y siempre (15.5%) plataformas educativas en su enseñanza. Estos datos subrayan la necesidad de fortalecer la infraestructura tecnológica en los planteles y de fomentar la formación docente en el uso pedagógico de herramientas digitales para optimizar su integración en el aula.





Sección 8. Actualización permanente

Los resultados reflejan que consideran útil la formación continua ofrecida por la COSFAC (47.3% la mayoría de las veces y el 26.1% siempre), aunque existe margen de mejora en su impacto. La disponibilidad de tiempo para la actualización varía, con preferencia por julio, enero y agosto, períodos intersemestrales en los que probablemente la carga administrativa es menor.

La formación más valorada es la modalidad en línea autogestiva (44.5%) y en línea con facilitadores (24.2%), con un interés por la actualización en contenidos de la UAC (43.1%) y aplicación de didácticas innovadoras (26.2%). En cuanto a los retos para atender la diversidad del estudiantado, la más frecuente es la adaptación a distintos ritmos de aprendizaje (41.8%), seguida de las condiciones de pobreza (17.9%) y la atención a estudiantes con discapacidad (12.5%).

Finalmente, el 60% del cuerpo docente manifiesta interés en participar en grupos focales en línea para profundizar sobre estos aspectos.

Síntesis del personal con funciones directivas

Datos generales

Se contó con la participación de 1,506 directivos, con una edad promedio de 46 años y una desviación estándar de 8 años. La mayoría se identifica con el género masculino (52.1%), seguido del femenino (47.5%). La mayoría es del Estado de México (11.7%), seguido de Guanajuato (8.8%) y Chihuahua (7.8%). En cuanto a los subsistemas, predomina el cuerpo directivo del CECyTE (21%), DGETI (16.2%) y DGETAyCM (11.4%).

Respecto a los años de servicio, la mayor parte tiene entre 11 y 20 años de experiencia (45.7%), seguidos por aquellos con 21 a 30 años (24.2%). La mayoría de los planteles cuentan con menos de 50 docentes y están ubicados en zonas rurales (45.4%), seguidas por zonas urbanas (35.3%) y semiurbanas (19.3%). Son pocos los que hablan una lengua indígena (3.4%), así como los que enfrentan alguna condición de discapacidad (5%).

Poco más de la mitad combina sus funciones con actividades docentes (51.9%). En términos de infraestructura, la mayoría de los planteles cuenta con servicios básicos como baños (63.4%) y electricidad (63.3%), pero presentan carencias en equipamientos como bebederos (51.2%) y laboratorios (53.2%).



Sección 1. Identidad y práctica de la función directiva

La mayoría del cuerpo directivo impulsa proyectos transversales (48.5%) y se sienten parte del colectivo docente (58.6%), aunque consideran que su función no siempre es valorada (28.2%). Los mayores retos son el clima laboral (22.1%) y la vinculación con la comunidad (19.8%). En la implementación curricular, el principal desafío es el MCCEMS (31.2%) y el enfoque de sustentabilidad (29%).

Sección 2. Promoción de ambientes sanos y seguros

La mayoría percibe su plantel como un espacio seguro la mayor parte del tiempo (52.9%), pero hay quienes consideran que pocas veces lo es (7.4%). Los valores más fomentados son el respeto (94.7%), la tolerancia (77.2%) y la igualdad (75%). Los principales obstáculos para una convivencia armoniosa son el desinterés del estudiantado (33.7%) y la falta de comunicación en la comunidad escolar (29.9%).

Sección 3. Gestión del plantel

Los mayores retos en la gestión administrativa incluyen la participación de la comunidad escolar (53.3%) y la vinculación interinstitucional (30.4%). La mayoría considera útil el Plan de Mejora Continua la mayor parte del tiempo (40.2%) o siempre (44.8%), pero enfrenta dificultades en la elaboración del plan de acción (37%) y la priorización de categorías (27%).

Sección 4. Liderazgo y trabajo colaborativo

La construcción del Plan de Mejora Continua es más efectiva con la comunidad escolar (54.7%). Los principales retos en el trabajo colaborativo son la falta de interés y participación del colectivo docente (39.4%) y la generación de espacios de reflexión (18.1%). Para fortalecer su liderazgo, el cuerpo directivo prioriza la gestión educativa estratégica (37.2%) y la comunicación y confianza en el equipo (21.7%).

Sección 5. Formación y actualización directiva

La formación continua es valorada, con la mayoría del cuerpo directivo considerándola útil la mayor parte del tiempo (37.5%) o siempre (44.4%). Sin embargo, la principal barrera para la participación es la carga laboral (69%). Los temas prioritarios para su formación incluyen liderazgo académico (47%), el Plan de Mejora Continua (46.4%) y el trabajo colaborativo (45.6%).

Finalmente, el 73.8% del cuerpo directivo manifiesta interés en participar en grupos focales en línea para profundizar sobre estos aspectos.



Síntesis de la comparación entre resultados del cuerpo docente y cuerpo directivo

Datos Generales

La mayor participación proviene del Estado de México en docentes (17.3%) y directivos (11.7%), mientras que la menor se observa en Colima. En cuanto al género, la mayoría del cuerpo docente se identifica con el género femenino (55.3%), mientras que en los directivos predomina el masculino (54.1%). En años de servicio, el cuerpo directivo tiene entre 11 y 20 años de experiencia (45.7%), mientras que el cuerpo docente se distribuye entre 5 y 10 años (29.2%) y 11 a 20 años (32%).

Identidad y práctica profesional

Un porcentaje de directivos se siente parte del cuerpo docente (58.6%), mientras que en los docentes es menor (46.9%). En cuanto a la percepción de valoración de su labor, la mayoría del cuerpo docente considera que pocas veces (48.5%) se valora, mientras que entre los directivos consideran que la mayoría de las veces (47.1%).

Ambientes sanos y seguros

El cuerpo directivo considera que los principales retos en su función son la tolerancia a la frustración (37.5%) y la autorregulación emocional (29.9%). Para el cuerpo docente, además de la tolerancia a la frustración (16.1%) también la colaboración (14.8%) es un reto.

Uso de recursos

La mayoría del cuerpo docente (71%) reporta utilizar sus propios recursos para sus actividades, mientras que los directivos afirman que emplean los recursos del plantel (75.9%).

Formación y actualización

Acerca de la utilidad de la formación y actualización ofertada por la COSFAC, la opción más frecuente para el cuerpo directivo es siempre (44.4%), mientras que entre el cuerpo docente este porcentaje es menor (26.1%). Sobre las horas de formación preferidas, el cuerpo docente opta mayormente por programas de 40 a 80 horas (33%), mientras que los directivos prefieren cursos de 80 a 120 horas (38.5%). Respecto al mejor mes para recibir formación, julio es la opción preferida tanto por docentes (57.2%) como por directivos (48.9%), seguido de enero. En cuanto a la modalidad, la mayoría prefiere la formación en línea,



tanto autogestiva como con acompañamiento de facilitador. Finalmente, la principal motivación para inscribirse a un curso es la actualización, mencionada por docentes (43.1%) y directivos (39.2%).

Consideraciones finales

Los resultados de la *Encuesta para la Identificación de Necesidades de Formación, Actualización y Capacitación del personal docente y personal directivo de Educación Media Superior*, ofrecen un panorama integral sobre las fortalezas y áreas de oportunidad en el ámbito educativo. A partir de la información recopilada, se identifican avances importantes, pero también retos significativos en la labor docente, la gestión directiva y la sinergia entre ambos cuerpos para la mejora del sistema educativo mexicano.

Se identificaron aspectos positivos en cuanto a la disposición para la colaboración docente, la implementación parcial del Marco Curricular Común de Educación Media Superior (MCCEMS), el acceso a algunos recursos tecnológicos y la disposición de espacios formales e informales para el intercambio de experiencias. Además, se destaca un interés significativo en la formación continua, especialmente en modalidades autogestivas y en línea, con preferencia en los meses de enero, julio y agosto a través de cursos, diplomados o talleres enfocados en estrategias didácticas innovadoras, habilidades digitales y actualización en su Unidad de Aprendizaje Curricular (UAC).

Además de lo específico, uno de los hallazgos que indudablemente no se puede dejar de lado es la percepción de que la labor docente y directiva no siempre es valorada en su contexto. Es fundamental que, desde las instituciones y la sociedad en general, se promueva una mayor revalorización para estas funciones, reconociendo su papel crucial como agentes de transformación social en la formación de las nuevas generaciones.

Se sugiere fomentar el trabajo colaborativo a través de espacios formales de diálogo y construcción colectiva, tanto entre docentes como con directivos y otras instituciones. El establecimiento de redes de apoyo y comunidades de aprendizaje podría contribuir significativamente a la innovación pedagógica y al fortalecimiento de la gestión escolar. Con estas acciones, se busca mejorar la calidad educativa y generar un impacto positivo en la formación integral del estudiantado, respondiendo de manera efectiva a los desafíos actuales del sistema educativo.

Finalmente, el resultado de todo lo anterior es una propuesta de trayectos formativos que conformarían la oferta de formación docente 2025 compuesta por 27 cursos en línea de 60 horas, impartidos por instancias formadoras con acompañamiento de personas facilitadoras.



Práctica docente. Consta de 10 cursos abiertos al perfil docente y técnico docente, entre los que se encuentran: Pedagogías críticas, Bienestar docente, Metodologías activas, Evaluación formativa, Trabajo colaborativo, Transversalidad en el Proyecto Escolar Comunitario, Habilidades digitales; e incluye los ejes transversales para la enseñanza dirigidos a todos los perfiles: Sustentabilidad, Diversidad, inclusión y equidad, y Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Currículo fundamental. Consiste en 10 cursos de actualización de las UAC, dirigidos al perfil docente y técnico docente, distribuidos en los recursos sociocognitivos: Actualización de la UAC Inglés (intermedio y avanzado), Actualización de la UAC Pensamiento matemático (1°, 2° y 3°), Actualización de la UAC Conciencia histórica (4°, 5° y 6°), Actualización de la UAC Lengua y comunicación (1°, 2° y 3°), Actualización de la UAC Cultura digital (1°, 2° y 6°); y las áreas de conocimiento: Actualización de la UAC Humanidades (1°, 2° y 3°), Actualización de la UAC Ciencias Sociales (1°, 2° y 4°), Actualización de la UAC Ciencias Naturales, Experimentales y Tecnología (1°, 2° y 3°) y Actualización de la UAC Ciencias Naturales, Experimentales y Tecnología (4°, 5° y 6°).

Currículo ampliado. Conformado por cuatro cursos de actualización de UAC en los ámbitos de la formación socioemocional, dirigidos al perfil docente y técnico docente: Educación para la salud, Actividades artísticas y culturales, Práctica y colaboración ciudadana y Educación integral en sexualidad y género.

Práctica directiva. Consta en tres cursos de actualización para los perfiles directivos: Liderazgo y vinculación interinstitucional, Plan de Mejora Continua y Entornos escolares seguros, pacíficos y saludables.

Con base en lo anterior se podrán diseñar los ejes formativos alineados con la NEM y el MCEMS, para impartirse en agosto de 2025, previa convocatoria. Además, se convocará a instituciones formadoras para comunicarles acerca del enfoque de la formación docente y las necesidades a atender.