



Educación

Secretaría de Educación Pública

Estrategia Integral

**de Formación Docente para la
Educación Media Superior
2025-2030**



Resumen

La Estrategia Integral de Formación Docente para la Educación Media Superior 2025-2030 tiene como objetivo contribuir al desarrollo de prácticas pedagógicas creativas, innovadoras y relevantes, en las que exista un vínculo entre los conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, con los intereses y las necesidades estudiantiles, recuperando el contexto concreto en el que se desarrolla el proceso de enseñanza, a fin de generar experiencias de aprendizaje significativas que garanticen el derecho a una educación con justicia social. Surge como una respuesta a las limitaciones del modelo de formación anterior, el cual atribuía al personal docente la responsabilidad por los bajos resultados estudiantiles. En contraste, esta propuesta reconoce la experiencia profesional del magisterio y promueve la formación continua a través de comunidades de aprendizaje y el acompañamiento pedagógico.

La estrategia adopta un enfoque de aprendizaje situado, basado en proyectos y en la interdisciplinariedad, vinculando los saberes con las problemáticas del entorno. Asimismo, coloca en el centro la justicia social, la equidad y la inclusión, integrando la dimensión ética y ciudadana. En este sentido, fomenta la prevención de la violencia, el respeto a los derechos humanos, la cultura de paz y la implementación de acciones orientadas a reducir la desafiliación escolar.

Finalmente, contempla mecanismos de evaluación continua que permiten ajustar la oferta formativa en función de las necesidades del profesorado y del impacto en los aprendizajes estudiantiles, garantizando así su pertinencia y efectividad.





Contenido

Presentación	4
Antecedentes	5
Normatividad	7
Características generales de la Educación Media Superior	9
Población docente en la Educación Media Superior	11
Fundamentación	14
Enfoque de la formación docente	17
Objetivos	21
Diagnóstico de la formación docente en EMS	23
Líneas temáticas para la formación docente en Educación Media Superior	36
Determinación de la oferta formativa	40
Hacia una formación del personal docente vinculada al currículum laboral	44
Implementación	48
Valoración y ajustes a la estrategia	53
Bibliografía y fuentes adicionales	59





Presentación

La mejora de la educación no depende del cambio de la práctica docente individual, sino del trabajo que realizan las instituciones de forma conjunta y de las acciones específicas que la política educativa establece para la Educación Media Superior. Esto supone, desarrollar un trabajo en equipo, colaborativo y horizontal con el colectivo docente, ya que es de forma colectiva que se podrán afrontar las viejas problemáticas de la formación, relacionadas con la homogeneidad de la oferta, la inadecuación de los modelos y de las estrategias formativas, así como las dificultades para asociarse con la carrera docente, y la falta de una normativa para su seguimiento.

En ese sentido, el reconocimiento y la formación docente constituyen los elementos centrales para dar respuesta a los retos señalados en la Educación Media Superior (EMS). Es indispensable contemplar la diversidad de contextos en los que los docentes ejercen su labor, impulsando su desarrollo profesional y vocación de servicio, con programas de formación continua pertinentes, relevantes y flexibles, que respondan a las necesidades del Sistema Educativo Nacional y que además reconozcan los saberes pedagógicos de las y los docentes.

Es por ello que, en términos de la revalorización del docente, este tipo educativo requiere más que nunca del involucramiento de diferentes actores educativos y de quienes convergen en los ámbitos de participación y responsabilidad de la formación de las y los docentes en los distintos subsistemas, lo cual se traduce en la apertura de espacios de participación para la generación de ideas, la toma de decisiones y la realización de acciones en las distintas fases y procesos de lo que implica poner en marcha esta Estrategia Integral de Formación Docente.

En atención a las acciones prioritarias de la política educativa que enmarca la Educación Media Superior, y en consonancia con dicha revalorización de los docentes; la oferta de formación continua se caracteriza por colocar al docente al centro; en este sentido, se reconoce su papel fundamental como gestor, mediador y facilitador (no como responsable exclusivo) de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Mejoredu, 2023), debido a existen otros factores que inciden en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, es en aula en donde se potencian diversos factores que propician su formación integral, por lo tanto, se destaca la labor de los docentes reconociéndolos como profesionales activos, poseedores de saberes y conocimientos; con características personales y profesionales, trayectorias, intereses,





motivaciones y expectativas que impulsan el desarrollo de prácticas reflexivas e innovadoras, y que desempeñan sus funciones en contextos diversos.

Antecedentes

Con la Reforma Integral de la Educación Media Superior (2007), la recién creada Subsecretaría de Educación Media Superior impulsó por primera vez a nivel nacional la formación docente, incorporando un enfoque operativo, orientado a implementar un currículo con la premisa de que la calidad educativa dependía directamente de la calidad del profesorado. Sin embargo, esta visión derivó en la idea de que las y los docentes eran responsables de los bajos resultados educativos de sus estudiantes, planteando la formación docente como una solución para subsanar deficiencias en habilidades y conocimientos.

Así, las políticas educativas fomentaron una percepción de las y los docentes como agentes pasivos, limitados a ejecutar contenidos diseñados centralmente por la autoridad educativa. Esto afectó negativamente su identidad profesional y desestimó el valor de su experiencia en el ámbito educativo.

En este sentido, la Nueva Escuela Mexicana propone una política educativa centrada en reflexionar sobre el papel de las y los docentes, reconociendo la importancia de su labor en los centros educativos, así como el conocimiento y experiencia acumulados a través de la formación continua y la práctica profesional.

Por ello, durante el periodo 2018 – 2024 el Programa de Formación Docente tuvo por objeto revalorar a las y los docentes, reconociendo sus conocimientos y experiencias previas, para el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje que resultaran significativas y les permitieran incorporar a su trayectoria educativa los nuevos elementos planteados en el MCCEMS.

Para organizar la oferta se consideraron trayectos formativos relacionados con las actividades que desarrollaban las y los docentes en su práctica educativa, la didáctica, el contenido que impartían y la formación socioemocional, a través de un proceso reflexivo permanente sobre lo que se hace y cómo se hace en el aula y en el plantel.

El diseño de la oferta de formación docente consideró los siguientes aspectos:

- Promovió la visión humanista que plantea la Nueva Escuela Mexicana (NEM) de una educación integral y para la vida, y estilos de vida saludable.
- Revaloró a las maestras y los maestros a través de la recuperación de sus saberes y experiencias.





- Motivó, además del aprendizaje cognitivo, el aprendizaje activo, el diálogo, la enseñanza reflexiva, la reflexión crítica, la transversalidad y el aprendizaje situado.
- Aprovechó y promovió el uso de las tecnologías de la información, la comunicación, el conocimiento y el aprendizaje digital, para facilitar el acceso a la formación, capacitación y actualización.

Para identificar las necesidades específicas de la formación de las y los docentes, la Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico (COSFAC), ahora Coordinación Sectorial Académica (COSAC), diseñó diversos instrumentos (encuestas para la detección de necesidades, encuestas de mejora de los cursos, entre otros) que permitieron identificar las problemáticas más relevantes de la práctica docente de los subsistemas federales y estatales.

De esta forma, el Programa atendió entre 2019 y 2024 a 103,661 docentes pertenecientes a subsistemas federales y estatales de todas las entidades del país, a quienes se les ofrecieron diversos cursos y diplomados, principalmente a través del financiamiento del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, con clave presupuestal S247, mediante instituciones de educación superior y asociaciones civiles sin fines de lucro. Además, se llevaron a cabo otras acciones formativas mediante el apoyo de fundaciones, organizaciones sociales, la Subsecretaría de Educación Media Superior y la Coordinación Sectorial Académica, que generaron ofertas formativas gratuitas para las y los docentes.

Es importante destacar que, a pesar de la cobertura de la formación, así como de los contenidos centrados en las metodologías y el desarrollo de didácticas por parte de las y los docentes, no existen evidencias de una mejora en los resultados académicos de los planteles. Esto puede deberse a diversos factores que impactan el desempeño académico de los estudiantes (socioeconómicos, contextuales, familiares, institucionales, etc.) y las prácticas pedagógicas representan solo una parte de ellos.

Asimismo, para lograr que la formación docente contribuya a mejorar el desempeño del conjunto de estudiantes, se requiere pasar de un enfoque de formación individual, a un enfoque de formación colectiva en el plantel, con la finalidad de asegurar que la innovación educativa sea puesta en marcha por el colectivo docente y no sólo por docentes aislados.





Normatividad

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3º, párrafo 5, establece que las maestras y los maestros son agentes esenciales en el proceso educativo y reconoce su contribución a la transformación social. En consecuencia, les garantiza el derecho a acceder a un sistema integral de formación, capacitación y actualización, el cual debe estar retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, con el fin de que puedan cumplir con los objetivos del Sistema Educativo Nacional.

Por su parte, la Ley General de Educación, en su artículo 90, ratifica esta idea al destacar la revalorización docente como un objetivo prioritario. Reconoce su papel central en el logro de los aprendizajes y promueve su desarrollo profesional continuo a través de la formación, capacitación y actualización.

La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros refuerza estos principios. Su artículo 1 subraya que esta ley reglamenta la contribución del magisterio a la transformación social y garantiza el respeto pleno a sus derechos. Asimismo, el artículo 2 establece que el Estado debe dignificar las condiciones laborales del personal educativo, dotándolos de los elementos necesarios para desempeñar su labor. Finalmente, el artículo 3 reafirma la importancia de la formación continua, la valoración de la experiencia docente y el compromiso con la comunidad como elementos clave para el desarrollo educativo.

En cuanto a la Ley Reglamentaria del Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación, se detallan las disposiciones para garantizar el derecho del personal docente, directivo y de supervisión a acceder a un sistema integral de formación, capacitación y actualización. El artículo 12 establece que estos procesos deben considerar la perspectiva de género, los derechos humanos y los contextos locales y regionales. El artículo 13 faculta a las autoridades educativas para firmar convenios con instituciones nacionales o extranjeras, ampliando las opciones de formación. Finalmente, el artículo 16 define que la oferta formativa debe ser gratuita, diversa, pertinente, centrada en la mejora continua docente y con un enfoque inclusivo, considerando las necesidades regionales y los resultados de las evaluaciones diagnósticas.

En el ACUERDO número 22/08/25 por el que se establece y regula el Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM). En la fracción XIV, se menciona que uno de los propósitos del SINBANEM es impulsar la formación y desarrollo profesional constante del personal docente y directivo de la EMS, como actores estratégicos del proceso educativo.





En conjunto, estas disposiciones legales subrayan la importancia del magisterio como pilar del proceso educativo y garantizan su derecho a la formación continua, con el fin de fortalecer su desarrollo profesional, dignificar su labor y contribuir de manera significativa a la transformación social y educativa del país.

Respecto a la formación laboral, esta se fundamenta en lo establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual considera en su "Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos", específicamente en sus metas 4.3 y 4.4 "asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad", así como "aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular las técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento".

Asimismo, en la Ley General de Educación (LGE), la cual señala en su artículo 24 que, en el caso del bachillerato tecnológico, profesional técnico bachiller y tecnólogo, los planes y programas de estudio favorecerán el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar una vida productiva. Aunado a lo anterior, en su artículo 45 menciona que los servicios educativos de la EMS podrán impartirse en las modalidades escolarizada, no escolarizada y mixta y opciones educativas que se señalan en dicha Ley, entre las cuales se encuentra la educación dual con formación en escuela y empresa.

De igual forma, en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030, el cual considera el impulso del desarrollo científico y tecnológico a través de la educación, formación y capacitación para el trabajo (Objetivo 2.4), al respecto, dispone estrategias de políticas públicas a implementar tales como el fortalecimiento de alternativas de servicios educativos, que incluyen la educación dual y la capacitación para el trabajo (estrategia 2.4.3), además de la creación de condiciones para ampliar la educación dual y formación profesional en colaboración con empresas, así como el fortalecimiento de las competencias laborales para reducir las brechas de habilidades y aumentar la oferta laboral especializada (estrategia 2.4.4.).

Asimismo, en el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2025-2030, el que en el caso de EMS contempla como líneas de acción: la alineación de los programas de bachillerato con las universidades tecnológicas y politécnicas y el Tecnológico Nacional de México para dar atención a las zonas de mayor demanda (1.2.2); la promoción de la educación profesional técnica como una alternativa pertinente y atractiva para que las y los jóvenes accedan al mercado de trabajo y al tipo superior de acuerdo con el contexto regional





(1.2.3); el reforzamiento de la vinculación entre los sectores educativo y productivo mediante mecanismos de coordinación y cooperación para consolidar la educación dual Conforme a los principios de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) en regiones estratégicas para el desarrollo económico del país (1.5.1); la consolidación de la formación profesional y para el trabajo de acuerdo con las necesidades regionales en los polos de desarrollo económico a partir de mejorar las condiciones de escolaridad y empleabilidad de las personas, permitiéndoles acceder a condiciones de vida digna (1.5.2); brindar al estudiantado las capacidades y habilidades por medio de un esquema de formación profesional para su inserción en el mercado laboral o continuidad de sus estudios (2.3.3); así como, instituir la doble certificación considerando el Certificado Único de Bachillerato Nacional y de formación laboral, para el reconocimiento oficial de trayectorias educativas integrales validadas por las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas (2.3.4).

Un fundamento más es el “Plan de Trabajo para la Educación Media Superior 2024-2030. La Transformación de la Educación Media Superior”, en el que siguiendo los lineamientos de la NEM y el PND, busca reforzar las competencias para el trabajo, la certificación y la vinculación laboral, mediante el Componente de Formación Laboral Básico del Bachillerato General, así como el fortalecimiento y actualización de la formación tecnológica, acorde a los polos de desarrollo económico. A partir de lo anterior, algunas de sus metas para el 2030, son:

- Actualizar los programas formativos del currículum profesional y de la formación tecnológica.
- Promover la Educación Dual desde los principios de la Nueva Escuela Mexicana.
- Formar a la totalidad de los docentes en estrategias pedagógicas y socioemocionales, así como impulsar su actualización profesional y disciplinar.

Por último, el Acuerdo número 28/11/25 por el que se emiten los *Lineamientos Generales para la impartición del tipo medio superior mediante la opción de educación dual* establece las disposiciones para regular la impartición de la EMS mediante la Educación Dual, que es la opción educativa de la modalidad mixta donde el Proceso de enseñanza y el Aprendizaje se realizan en la Escuela y en un Espacio de formación laboral, es decir, Empresa o Institución Pública.

Características generales de la Educación Media Superior

Este nivel educativo atiende principalmente a adolescentes y jóvenes que se encuentran entre los 15 y los 18 años; sin embargo, en menor medida los servicios educativos llegan a atender a personas de una





mayor edad que, por diversas circunstancias, no realizaron sus estudios de bachillerato durante esta etapa y lo realizan posteriormente.

Este nivel educativo cuenta con diversas opciones formativas. Por un lado, el bachillerato general prepara a las y los estudiantes de manera especial para incorporarse a la educación superior, mientras que el bachillerato tecnológico y el profesional técnico lo hacen para su incorporación al mundo laboral, con la posibilidad de continuar sus estudios a nivel superior.

La población que se atiende proviene de diversos contextos sociales, económicos y culturales, además un porcentaje tiene acceso a todo tipo de información a través del uso de la tecnología, lo que motiva que las y los docentes busquen adaptarse a esta diversidad y a sus necesidades. De manera que de forma continua está la exigencia de replantear las estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Es necesario considerar estas características para poder enfrentar los desafíos de este nivel educativo, tales como la eficiencia terminal y la desafiliación escolar. Si bien estas variables responden a situaciones multifactoriales y estructurales, desde la práctica docente se puede motivar al estudiantado a una comprensión de su realidad y a vislumbrar la utilidad práctica de los aprendizajes para su desarrollo integral.





Población docente en la Educación Media Superior

De acuerdo con las Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2024-2025¹, la educación media superior cuenta con **5, 492, 491** de estudiantes distribuidos en **21, 175** planteles que ofrecen servicios educativos de este tipo.

Total					
Tipo, nivel y sostenimiento	Alumnos			Docentes	Escuelas
	Total	Mujeres	Hombres		
Educación media superior	5,492,491	2,862,119	2,630,372	423,587	21,175
Bachillerato general	3,581,454	1,912,364	1,669,090	225,061	16,914
Bachillerato tecnológico <small>Incluye profesional técnico bachiller</small>	1,867,440	924,818	942,622	192,164	3,776
Profesional técnico	43,597	24,937	18,660	6,362	485
Público	4,671,284	2,429,853	2,241,431	325,208	14,745
Privado	821,207	432,266	388,941	98,379	6,430

Alrededor de 170 mil docentes conforman el personal académico de los planteles públicos de Educación Media Superior. La población docente del nivel medio superior abarca una diversidad de servicios educativos, tanto federales como estatales, cuyo control administrativo puede estar centralizado o descentralizado, tanto de la federación como de las entidades.

1

https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2024_2025_bolsillo.pdf





FEDERAL

Control administrativo	Subsistema	Plantales	Docentes
Centralizado Coordinados por la SEMS Total planteles: 917 Total docentes: 38,056	DGETI	456	24,504
	BTED	7	156
	DGB	42	1,311
	DGETAyCM	412	12,085
Descentralizado Total planteles: 56 Total docentes: 7,091	CETI (Jalisco)	3	442
	Colegio de Bachilleres (Zona metropolitana)	20	3,997
	CONALEP (CDMX y Oaxaca)	33	2,652

Vinculados académicamente con:

Subsistema	Plantales	Docentes	Control administrativo
Bachillerato Integral Comunitario	48	367	Centralizado Coordinados por la autoridad educativa estatal Total planteles: 4,028 Total docentes: 51,056
Bachilleratos Estatales	1,950	40,595	
Telebachillerato	2,007	8,661	
IEMS CDMX	23	1,433	
CECYTE	671	13,848	Descentralizado Total planteles: 6,699 Total docentes: 70,890
Bachillerato intercultural	14	66	
Colegio de Bachilleres	1,197	27,441	
EMS a Distancia	1,230	6,753	
Telebachillerato Comunitario	3,308	9,855	
CONALEP	279	12,927	

Las cantidades presentadas son de Indicadores Nacionales de la Mejora Continua de la Educación en México. Edición 2022: cifras del ciclo escolar 2020-2021

Con el objetivo de conocer las características sociodemográficas y profesionales de las y los docentes de Educación Media Superior (EMS), así como las condiciones institucionales en las que se desempeñan a escala nacional, estatal y por subsistema (nacional y estatal), la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU) realizó una investigación, cuya finalidad fue ofrecer un diagnóstico actualizado que pudiera orientar las decisiones para mejorar el trabajo docente. Algunas de las características de las y los docentes de la Educación Media Superior que se destacan en el estudio son:

- Existe un ligero predominio de docentes mujeres sobre la población masculina y una distribución de edades caracterizada por la alta proporción de docentes de entre 29 a 48 años.
- Respecto al tipo de contratación, cerca de seis de cada diez docentes están contratados por horas, en contraste con quienes están por tiempo completo, que son poco menos de dos de cada diez. Es importante señalar que, además, existen diferencias significativas en el tipo de contratación en las entidades y en los subsistemas.
- Cerca de la mitad de las y los docentes cuenta al menos con licenciatura (48.3%), sus estudios se concentran en ciencias sociales, administración y derecho, y ciencias naturales, exactas y computación. El 46.2% tiene posgrado, en su mayoría en educación.
- De cada diez docentes nueve han recibido formación en áreas o temas pedagógicos, didácticos o de gestión escolar. No obstante, uno de cada diez no la ha recibido.
- De cada diez docentes siete tienen al menos seis años trabajando en la EMS.





- Las y los maestros realizan actividades adicionales a la docencia dentro del plantel: apoyo al alumnado (6 de cada 10) y actividades administrativas relacionadas con la actividad docente (4 de cada 10) (Mejoredu, 2023).

Respecto al perfil profesional, el estudio señala que la mayoría de las y los docentes tienen una formación inicial en diversas disciplinas del conocimiento y la formación en temas pedagógicos no forma parte de su educación.

Otra ausencia formativa es la relativa a los ámbitos socioemocionales, aquí es urgente definir un enfoque que evite ver al docente como terapeuta y en su lugar dotarlo de una visión sociocultural que le permita abordar las problemáticas del aula y el plantel considerando el contexto local, con una perspectiva de derechos humanos amplia que busque construir espacios de convivencia libres de violencia, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

La oferta educativa de carreras de la formación laboral constituye la expresión curricular que articula los propósitos del MCEMS y del Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM) con las necesidades productivas y sociales del país (DOF, 2025c).

La siguiente tabla muestra la distribución de las carreras de la formación laboral de la EMS en relación con los sectores estratégicos del Plan México. En ella se integran los programas de formación laboral identificados en los distintos subsistemas, agrupados conforme a su orientación productiva y nivel de especialización. Este panorama permite observar la diversificación y cobertura de la oferta educativa, así como su vinculación con las áreas prioritarias de desarrollo económico, tecnológico y territorial.

Carreras con base en los niveles de formación**

Sectores estratégicos	Bachillerato con		Técnico	Tecnólogo	Total general
	formación ocupacional	básica			
Aeroespacial			5		5
Agroindustria			23		23
Automotriz y electromovilidad	1		7	1	8
Bienes de consumo	18		25	1	41
Economía circular	3		11		13
Electrónica y semiconductores	4		8	3	14
Energía	2		2		4
Energías limpias*	1		1		2





Carreras con base en los niveles de formación**

Sectores estratégicos	Bachillerato con			Total general
	formación ocupacional básica	Técnico	Tecnólogo	
Farmacéutica y dispositivos médicos	3	4	1	8
Industria del entretenimiento*	4	8		12
Industria del plástico*		2		2
Industrial*	1	12	2	14
Industrias metálicas básicas*		8		8
Logística*	2	6		7
Metalmecánica*		1	1	2
Química y petroquímica	1	5	2	7
Salud y cuidados*	8	25		33
Textil y calzado	1	6		6
TIC*	11	11	1	22
Turismo*	5	11		15
Total general	65	181	12	246

Nota. * Los sectores estratégicos señalados con asterisco (*) aún no han sido publicados oficialmente dentro del Plan México, pero se contemplan en la planeación académica y productiva como áreas emergentes de desarrollo y vinculación académica y productiva. **El detalle de las carreras, su distribución por subsistema y su estado de desarrollo curricular (en diseño, rediseño, actualización o sustitución) se incluye en el Anexo 1 de este documento.

Fundamentación

La Estrategia Integral de Formación Docente está fundamentada en el “Plan Integral del Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana” de la Subsecretaría de Educación Media Superior, que contempla tres ejes:

- 1) Fortalecimiento, que busca mejorar la vida en las escuelas para lograr la permanencia de las y los estudiantes, así como actualizar los planes de estudio, mejorar los planteles y construir comunidades escolares seguras y participativas.
- 2) Integración, esto es, articular los subsistemas educativos de Educación Media Superior para mejorar la atención de la población e integrar el Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana.
- 3) Ampliación, es decir, ofrecer más lugares para garantizar el derecho a la educación y ampliar la cobertura nacional.



A su vez, el eje Fortalecimiento -que atañe precisamente a la formación docente- involucra cuatro acciones:

- “Mi escuela me cuida y me abre puertas”
- Reconocimiento al trabajo de las maestras y los maestros
- Programa “La escuela es nuestra”
- Programa “Beca universal Benito Juárez”

“Mi escuela me cuida y me abre puertas” tiene como propósito fortalecer la vida en los planteles escolares, para lograr que la población estudiantil se integre activamente y permanezca en las escuelas. Esta acción tiene cuatro objetivos particulares:

- Actualizar los programas de estudio para garantizar la obtención de conocimientos significativos.
- Mejorar los planteles para tener espacios adecuados de estudio e integración comunitaria.
- Establecer programas de integración e inclusión comunitaria, así como atención a la salud física y emocional.
- Fortalecer las trayectorias hacia la educación superior, para quienes decidan seguir estudiando y/o facilitar la transición a la vida laboral.

En cuanto al “Reconocimiento al trabajo de las maestras y los maestros”, la idea es seguir impulsando la formación docente y la actualización profesional, mejorar las condiciones laborales de las y los profesores, y fomentar la creatividad docente, a fin de diseñar actividades interesantes y atractivas con el estudiantado.

Se establecerán espacios de diálogo para la implementación del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS) de los cuales deriven acciones de formación que permita a la comunidad docente transitar de la comprensión del mismo a la transformación del trabajo en el aula y con la comunidad escolar.

El docente que plantea tanto la NEM como el MCCEMS debe considerar las necesidades y los intereses del estudiantado en su contexto, así como incorporar las estrategias didácticas y la evaluación formativa





como un proceso continuo, cuyo propósito sea identificar los objetivos de formación alcanzados y los que faltan por alcanzar, para poder ajustar las estrategias de enseñanza y de aprendizaje.

Por otro lado, se debe impulsar el trabajo colaborativo entre docentes para implementar la transversalidad entre las distintas asignaturas y, entre éstas y la formación socioemocional, con el objetivo de alcanzar la formación integral del estudiantado. Este planteamiento refuerza la necesidad de avanzar de un enfoque de enseñanza individual a un principio de comunidad, mediante la participación, colaborativa y solidaria del colectivo docente.

En el proceso educativo, docentes y estudiantes reconocen la influencia del contexto, saberes locales y experiencia comunitaria en las formas y cambios en la generación del conocimiento, que permiten analizar de forma crítica la realidad y valorar la formación como un proceso continuo para el desarrollo individual y colectivo. Esto implica conocerse a uno mismo, reflexionar sobre lo que se hace y transformarse constantemente. La formación no solo se basa en lo aprendido en la escuela, sino también en lo vivido en distintos entornos. En el caso de los docentes, formarse significa cuestionar y reflexionar todo el tiempo sobre su práctica diaria.

Esta conjunción de saberes, conocimientos y experiencias permite impulsar un pensamiento crítico sobre las situaciones que enfrentan las maestras y los maestros en su práctica cotidiana, porque reflexionan sobre lo que saben, sobre lo que hacen y sobre cómo lo hacen en su práctica educativa.

De esta forma, se busca que la formación aporte espacios para que las y los docentes puedan compartir las problemáticas que enfrentan a diario e intercambiar soluciones que les permitan visualizar alternativas para su implementación, predominando una visión de mejora continua sobre las acciones que se llevan a cabo.

Desde el MCCEMS el personal docente se identifica como agentes de cambio que reconocen e inciden en el contexto, considerando las condiciones y características del estudiantado, co-construyendo con él los aprendizajes, no sólo orientados a lo teórico-conceptual, sino también hacia horizontes inclusivos, con perspectiva de género en el marco de la interculturalidad y los derechos humanos, donde su actuar es guiado por una serie de reflexiones éticas, culturales y cívicas, que construyen una ciudadanía integral con sentido de pertenencia histórica y social.





En este marco, las figuras directivas se reconocen como actores clave en el impulso y la organización del quehacer colegiado, encargándose de coordinar el trabajo académico y de garantizar las condiciones necesarias para una formación integral del estudiantado. En este sentido, fomentan estrategias para atender la diversidad estudiantil y promueven el desarrollo e implementación de enfoques didácticos inclusivos que trascienden el aula, impactando a toda la comunidad educativa. Su labor está orientada a la creación de entornos sanos y seguros que favorezcan el bienestar de la población estudiantil y contribuyan a su permanencia en el sistema educativo.

Por último, la Coordinación Sectorial Académica impulsa una propuesta integral de formación, actualización, capacitación y acompañamiento docente articulado con los Polos de Desarrollo Económico para el Bienestar (PODECOS) del Plan México. Esta articulación permitirá que el personal docente fortalezca su práctica profesional, integren saberes científicos, técnicos y tecnológicos, con un enfoque humanista, y contribuyan a reducir las brechas territoriales en el acceso a la formación.

La formación integral docente se orienta, por tanto, a generar capacidades locales, construir comunidades profesionales de aprendizaje, fortalecer la colaboración con las instituciones de educación superior y consolidar el vínculo con los sectores productivos. Todo ello, con el propósito de que la Educación Media Superior sea un espacio de innovación, justicia social y desarrollo con sentido humano.

Este documento presenta una propuesta inicial para avanzar hacia una formación integral docente que acompañe la transformación del currículum laboral, consolidando a la EMS como motor de desarrollo regional y nacional. Una EMS con equidad territorial, pertinencia social y visión humanista es el cimiento de un país que aprende, trabaja y se transforma con dignidad.

Enfoque de la formación docente

Se parte de una concepción del aprendizaje como proceso social que se produce, de manera más efectiva, cuando el personal docente reconoce su contexto local como punto detonador de su práctica. De ahí que se vea la investigación educativa docente como un proceso de reflexión, análisis del entorno y comprensión permanente, para la generación de nuevos saberes, didácticas, actividades.





La formación docente, por ende, debe ir más allá de los modelos tradicionales y centrarse en prácticas que estén directamente relacionadas con el entorno del docente. La idea es que las y los docentes aprenden mejor cuando el proceso de formación está ligado a su contexto laboral y a los desafíos específicos que enfrentan en su práctica diaria. En lugar de recibir formación teórica en contextos aislados, los docentes pueden aplicar en su entorno, de manera inmediata, lo aprendido, lo cual facilita la integración efectiva de nuevos conocimientos y habilidades.

La práctica diaria permite reflexionar sobre las propias experiencias, analizar los métodos y ajustarlos según las necesidades de cada grupo y de cada entorno educativo, pues el aprendizaje es inseparable de la actividad, el contexto y la cultura en la que ocurre.

En México, un referente sobre la formación situada es Díaz Barriga (2006), quien afirma que el conocimiento es situado, dado que es parte y producto de la actividad, del contexto y de la cultura en que se desarrolla y utiliza. Por ello, el contexto sociocultural es un elemento clave para la adquisición de habilidades y, por lo tanto, involucra el trabajo en equipo a través de la resolución de problemas, el intercambio de experiencias y el diálogo. Todos ellos elementos esenciales del MCCEMS, que tienen como objetivo la construcción de una ciudadanía activa, consciente y capaz de incidir en su entorno.

En el marco conceptual de la formación continua situada, el docente es visto como un sujeto capaz de reflexionar sobre lo que hace para construir y reconstruir las situaciones de su práctica, reconoce que la construcción de saberes y conocimientos de las maestras y los maestros ocurren en situaciones particulares en las que desarrollan su práctica (Ávalos, 2005). Por ejemplo: las características y condiciones de los estudiantes, las trayectorias profesionales y de vida de los docentes, las relaciones entre la comunidad escolar, los recursos que median en los procesos de enseñanza y aprendizaje, los vínculos con la comunidad que alberga la escuela, entre otros. Esto implica que, los docentes se apropian, interpretan y deciden en torno a su labor para desarrollar alternativas que permitan la mejora de su práctica al analizarla de manera individual y colectiva, interactuar con otros colegas en espacios de diálogo y construir de manera conjunta con el apoyo de la teoría. Desde este enfoque no solo promueve un aprendizaje más significativo y adaptado al contexto, sino que también fortalece la autonomía del docente y su capacidad para generar cambios en su entorno educativo.





A partir del constructivismo, lo que se plantea es que existe una interacción entre el docente y los estudiantes, un intercambio entre los conocimientos del docente y los del estudiante, de tal forma que se pueda llegar a una síntesis productiva para ambos y, en consecuencia, que los contenidos son revisados para lograr un aprendizaje significativo (Ortiz, 2015). De ahí, la importancia del constructivismo como marco teórico que sustenta una práctica pedagógica, que plantea la relación entre la metodología y la perspectiva que se tiene sobre la enseñanza y el aprendizaje, así como los demás aspectos vinculados para generar aprendizajes significativos con el estudiantado y que puedan vivenciarlos en situaciones cotidianas.

Sin duda otro elemento indispensable es la reflexión de la práctica en el aula, la generación de debate y el intercambio de experiencias entre docentes. Por ello, la formación docente debe orientarse a la reflexión crítica que conduzca a prácticas educativas innovadoras mediante el fortalecimiento de:

- El aprendizaje en contexto, que reconoce en los ámbitos de la vida económica, social, política y cultural a nivel local, diferentes situaciones que pueden ser incorporadas a la planeación didáctica.
- La participación activa de las y los docentes, quienes no son receptores pasivos de conocimiento, sino que son co-creadores de aprendizajes mediante la interacción entre pares.

La reflexión sobre la propia práctica permite la auto-evaluación y con ello la identificación de áreas de oportunidad y la posibilidad de hacer ajustes en sus estrategias pedagógicas.

El acompañamiento, como un primer paso para la posterior formación de comunidades de aprendizaje, en donde los docentes pueden compartir experiencias, resolver problemas juntos y apoyarse mutuamente en el desarrollo profesional, es un elemento central en la presente Estrategia, puesto que se considera que el fortalecimiento de la práctica docente ocurre en el plantel (Reyes y Azahuanche, 2020), una vez que se moviliza el conocimiento adquirido a lo largo de la experiencia docente. Este tipo de formación requiere de docentes reflexivos que analizan sus contextos de trabajo en donde ponen en práctica su labor pedagógica para que “el profesorado tome conciencia de su rol asumido: aprender – comunicar - enseñar desde la práctica reflexiva” (Ortega, 2019, p. 3).

Este acompañamiento promueve el aprendizaje entre pares, basado en el diálogo, la reflexión, la observación y la retroalimentación. Para Reyes y Azahuanche (2020), el acompañamiento pedagógico es





una estrategia formativa ligada al intercambio de experiencias pedagógicas que inicia con el registro de situaciones observables, diálogo reflexivo y grupos de interaprendizaje entre docentes, siendo así acompañados y acompañantes quienes permiten transformar sus prácticas docentes.

De modo que, se puede definir al acompañamiento pedagógico como una propuesta de formación profesional, reflexiva, interactiva y colaborativa que permite transformar la práctica docente, según las necesidades individuales y las potencialidades del contexto, creando un ambiente de respeto, donde cada individuo aporta desde sus saberes y experiencias, en beneficio de los demás miembros de su comunidad de aprendizaje.

El acompañamiento docente en las comunidades profesionales de aprendizaje es un proceso clave para el fortalecimiento del desarrollo profesional y la mejora de la enseñanza. En estos espacios colaborativos, el personal docente trabaja de manera conjunta para reflexionar sobre sus prácticas, compartir experiencias y construir conocimientos que impacten positivamente en el aprendizaje del estudiantado.

La visión del plantel como una comunidad profesional de aprendizaje marca un cambio profundo en la relación de las escuelas y la profesionalización de la práctica, ya que esta visión se basa en una perspectiva colectiva y orgánica propia de las organizaciones y no en una visión tradicional, burocrática y fragmentada (Bolívar y Bolívar-Ruano, 2014).

La creación de las comunidades profesionales de aprendizaje precisa de la participación de acompañantes pedagógicos que promuevan prácticas de trabajo colaborativo, dialógico y reflexivo en los planteles y generen espacios para compartir experiencias, reconozcan la diversidad de prácticas y construyan estrategias colaborativas que recuperen los temas transversales planteados en el MCCEMS: interculturalidad, derechos humanos, pedagogías críticas, perspectiva de género, inclusión y sostenibilidad.

La persona acompañante pedagógica es quien promueve la deconstrucción de la práctica docente mediante diversas estrategias como el análisis, la reflexión, la interpretación de supuestos y los elementos que la sustentan (Reyes y Azahuanche, 2020).





Para llevar a buen término estas acciones, se requiere la participación de la comunidad educativa de cada plantel, así como la colaboración activa de las direcciones académicas de los subsistemas y las autoridades educativas. Esto permitirá que el proceso sea integral, con la intervención de cada instancia en su respectivo nivel de organización y toma de decisiones. De esta manera, se podrán elaborar diagnósticos precisos sobre la escuela y la comunidad, construir estrategias de manera colaborativa entre docentes, impulsar metodologías activas que permitan innovar en el aula, garantizando la alineación de estas acciones con la actual política educativa, así mismo, consolidar acuerdos que transiten hacia mecanismos que permitan el acompañamiento pedagógico en el proceso formativo de las y los docentes.

Es importante resaltar que, en esta nueva visión de acompañar a los docentes en su formación y actualización, se precisa la necesidad de una institucionalización de la formación docente. Es decir, para el logro de un acompañamiento integral y efectivo se requiere de una multiplicidad de estrategias; así como de vínculos y la mediación de diversas instituciones, áreas e instancias de la EMS, representadas por actores educativos² clave que permitan articular la formación continua con las demás áreas y políticas educativas.

Como avance en esta línea de la institucionalización y colaboración, en el presente año, se integra por primera vez en la EMS una **Comisión de Formación** que posibilitará el trabajo en conjunto entre la Coordinación Sectorial Académica (COSAC) y las correspondientes Direcciones Generales que permita una colaboración local y regional de los diversos subsistemas con otras instituciones y figuras educativas para fortalecer y ampliar las opciones de profesionalización, como una forma en las que se busca establecer acciones de formación sostenida.

Objetivos

Objetivo general de la formación docente

Contribuir al desarrollo de prácticas pedagógicas creativas, innovadoras y relevantes, en las que exista un vínculo entre los conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, con los intereses y las

² Estos actores pertenecientes a distintas instancias y subsistemas que conforman la SEMS, deberán establecer cómo dialoga la formación con las otras direcciones académicas para favorecer la formación continua, el desarrollo profesional y el fortalecimiento de la identidad docente (Vezub, 2019), y principalmente deberán generar las condiciones y procesos necesarios para lograr la efectividad de los programas de formación docente y directiva.





necesidades estudiantiles, recuperando el contexto concreto en el que se desarrolla el proceso de enseñanza, a fin de generar experiencias de aprendizaje significativas que garanticen el derecho a una educación con justicia social. Asimismo, contribuir en la reducción de la desafiliación escolar, disminuir las brechas de desigualdad en el acceso a una educación de calidad e impulsar la inclusión educativa.

Objetivos específicos

- Impulsar la formación integral del estudiantado desde un enfoque de equidad, inclusión, perspectiva de género, derechos humanos y sostenibilidad, considerando su impacto en la excelencia educativa, así como promover la cultura de paz a través del desarrollo de habilidades socioemocionales, la resolución pacífica de conflictos y la construcción de entornos escolares inclusivos y libres de violencia. Además, propiciar acciones que contribuyan a la reducción de la desafiliación escolar y a la disminución de las desigualdades en el acceso y la calidad educativa.
- Reconocer la trayectoria de las maestras y los maestros como profesionales de la educación, con conocimientos y experiencias sobre los contenidos de la enseñanza y sobre el contexto de sus estudiantes. Valorar su labor como agentes clave para fomentar la permanencia estudiantil y reducir las brechas de desigualdad.
- Fortalecer y/o actualizar conocimientos teóricos, pedagógicos y didácticos, para el desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje que promuevan prácticas innovadoras, la inclusión educativa y la mejora de los resultados del estudiantado, favoreciendo la equidad en el logro académico.
- Fomentar la reflexión sobre la práctica docente, a través de comunidades de aprendizaje, con la finalidad de valorar los resultados de la actividad docente, compartir conocimientos y experiencias que permitan ajustar las estrategias pedagógicas y desarrollar prácticas colaborativas. Esto, con un enfoque orientado a identificar desafíos relacionados con la desigualdad educativa, la inclusión y la prevención de la desafiliación escolar, construyendo soluciones conjuntas.
- Fortalecer las competencias pedagógicas, técnicas y tecnológicas del profesorado de la Educación Media Superior, a fin de garantizar la implementación efectiva, contextualizada y humanista del componente de formación laboral del MCEMS.
- Desarrollar estrategias de formación, actualización y capacitación docente vinculados con los sectores estratégicos del Plan México.





- Fomentar la innovación educativa y la enseñanza situada en contextos productivos a partir de la colaboración interinstitucional entre la SEMS, universidades, cámaras empresariales y organismos públicos, desde un enfoque de equidad territorial.

Para el cumplimiento de los objetivos que se enuncian, la Estrategia Integral de Formación Docente plantea distintos elementos y aspectos clave de colaboración que consideran la revalorización de las y los docentes como el principio fundamental para impulsar acciones de formación pertinentes y relevantes a su práctica.

Diagnóstico de la formación docente en EMS

Metodología e instrumentos

Con el propósito de construir una oferta formativa pertinente para el año 2025, orientada al desarrollo profesional continuo del personal docente y directivo de la Educación Media Superior, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico integral. Este proceso tuvo como objetivo identificar las necesidades formativas actuales del sector educativo, considerando tanto los lineamientos de la política educativa nacional como las experiencias y voces del propio personal educativo.

La metodología empleada fue de carácter mixto, integrando técnicas cuantitativas, cualitativas y de análisis documental. El punto de partida fue una revisión de antecedentes normativos y pedagógicos, incluyendo la normatividad vigente, los principios de la Nueva Escuela Mexicana (NEM), el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS), así como los resultados de ejercicios previos del programa de formación docente. Esta fase inicial permitió establecer los referentes conceptuales y pedagógicos que orientaron el desarrollo del diagnóstico.

Posteriormente, se diseñaron y aplicaron dos encuestas diferenciadas, dirigidas al personal docente y al personal directivo, respectivamente, en las que participaron 8,603 docentes y 1,506 directivos de la Educación Media Superior (EMS) en México. Los resultados de ambas encuestas fueron sistematizados, analizados y comparados, dando como resultado el documento: *Necesidades de formación, actualización y capacitación 2025. Resultados de las encuestas realizadas a docentes y personal con funciones directivas en Educación Media Superior.*

Ambos instrumentos fueron estructurados en secciones temáticas que permitieron explorar necesidades, intereses, desafíos y opiniones en relación con diversos aspectos del ejercicio profesional. Las encuestas fueron piloteadas y validadas por el equipo técnico de la Coordinación Sectorial Académica para garantizar su pertinencia y claridad. La aplicación de las encuestas se realizó de manera virtual durante el





mes de febrero de 2025, logrando una muestra representativa a nivel nacional. Esta fase permitió recabar información sustantiva sobre dimensiones como identidad profesional, práctica educativa, habilidades digitales, formación socioemocional, liderazgo directivo, gestión escolar y actualización continua.

A partir del monitoreo de respuestas y el análisis preliminar de datos, se identificaron tendencias clave que orientaron una segunda fase de carácter cualitativo. En este marco, se organizaron grupos focales que se implementaron en línea en el mes de abril, a través de la plataforma Microsoft Teams. Se convocó a 512 docentes y 320 directivos provenientes de las 32 entidades federativas, con la expectativa de conformar grupos de entre 4 y 8 participantes por sesión.

Los grupos focales se constituyeron de 8 secciones. Las secciones abordadas para el personal docente fueron: Identidad docente, Práctica educativa, Formación socioemocional, Conocimiento e implementación del currículo, Trabajo colaborativo, Pedagogía y didáctica, Habilidades digitales y Actualización permanente. Para el personal con funciones de dirección fueron: Identidad y práctica de la función directiva, Promoción de ambientes sanos y seguros, Gestión del plantel, Liderazgo y trabajo colaborativo, Formación y actualización directiva (COSFAC, 2025).

Técnicas cuantitativas y cualitativas

En la siguiente figura se muestran las distintas técnicas utilizadas para la recolección de datos para el diagnóstico.

Figura 1. Técnicas para la recolección de información para la construcción de líneas de formación de EMS. (Elaboración COSFAC)





Enfoque Integrado: Cuantitativo, Cualitativo y Documental

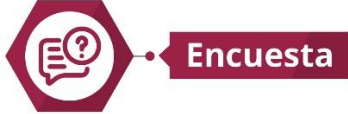
Este enfoque integra diferentes técnicas de análisis para una comprensión más amplia, profunda y contextualizada del fenómeno educativo. Su principal valor reside en la triangulación de datos, que fortalece la validez y la pertinencia de los hallazgos.

El enfoque **cuantitativo** se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos, a fin de identificar patrones, correlaciones y relaciones estadísticas. En este caso se emplearon encuestas estructuradas para recopilar datos sobre las percepciones y necesidades formativas de docentes y directivos.

El enfoque **cualitativo** busca comprender significados, percepciones, experiencias y contextos, emplea técnicas como entrevistas a profundidad, grupos focales, observaciones participantes y análisis de contenido para explorar fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores involucrados.

El **análisis documental** implica la revisión, clasificación e interpretación de fuentes escritas (legislación, informes oficiales, planes estratégicos, literatura académica, estadísticas secundarias, etcétera), que permiten contextualizar el fenómeno de estudio, identificar marcos normativos y políticos, así como construir el sustento teórico y empírico necesario para el análisis. El componente documental también sirve como base para diseñar instrumentos de campo, así como para contrastar y validar hallazgos.

Análisis y resultados



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 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).





Por otro lado, el personal directivo muestra un alto grado de compromiso con la implementación de proyectos transversales y la generación de espacios de reflexión colectiva. Asimismo, la percepción sobre la seguridad en el entorno escolar es mayoritariamente positiva, y se reconocen los valores de respeto, tolerancia e igualdad como pilares fundamentales para un ambiente sano y seguro. No obstante, se identifican retos significativos en la construcción de un colectivo docente colaborativo y en la vinculación con otras instituciones para fortalecer la gestión escolar.

A pesar de estos avances, existen limitantes que afectan la implementación del MCCEMS y la práctica docente en general; entre ellas, destacan la carga administrativa, la falta de recursos adecuados y la complejidad para abordar temas como la educación en sexualidad y género, sin dejar de mencionar que presentan dificultades en la implementación del Programa Aula, Escuela y Comunidad (PAEC) y el Proyecto Escolar Comunitario (PEC). Además, se evidencian barreras en la planeación e implementación didáctica debido a la diversidad del estudiantado y el acceso limitado a herramientas digitales. En el ámbito directivo, los mayores desafíos incluyen el fortalecimiento del trabajo colaborativo, la gestión del clima laboral, así como la construcción de vínculos interinstitucionales, aspectos que impactan directamente en la calidad educativa y en la consolidación de una práctica docente efectiva.

Con base en estos hallazgos, se propone una serie de estrategias para fortalecer la formación y el desarrollo profesional de docentes y directivos. En primer lugar, es esencial diseñar programas de formación que aborden retos como las habilidades socioemocionales, la autorregulación emocional y la colaboración. Asimismo, se recomienda ampliar la oferta formativa, incorporando contenidos de sus UAC, pedagogías críticas, metodologías innovadoras y la promoción del acceso a materiales especializados que faciliten la aplicación de los principios del MCCEMS en el aula.

Por otro lado, es fundamental generar estrategias para optimizar el uso del tiempo y los recursos disponibles, reduciendo la carga administrativa del personal docente y directivo. Esto permitiría que ambos sectores puedan enfocarse en la mejora de sus prácticas y en la implementación de estrategias pedagógicas. También se recomienda fortalecer la infraestructura digital en los planteles, asegurando el acceso a plataformas educativas, bibliotecas digitales y buena conexión a internet que facilite la enseñanza y el aprendizaje.

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 valoración de estas funciones, reconociendo su papel crucial como agentes de transformación social en la formación de las nuevas generaciones.





Finalmente, 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.

Los resultados revelaron preocupaciones comunes sobre las condiciones laborales y la implementación de políticas públicas. El personal docente señaló dificultades en la planeación didáctica debido a la diversidad estudiantil y al acceso limitado a herramientas digitales. El personal directivo destacó la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo, mejorar el clima laboral y establecer vínculos interinstitucionales. Ambos grupos expresaron que su labor no siempre es valorada en sus contextos institucionales. Además, se identificaron áreas de alta complejidad en su abordaje, como educación en sexualidad y género, y la implementación del Programa *Aula, Escuela y Comunidad (PAEC)*.



Grupo Focal

Los hallazgos derivados de los grupos focales con personal docente y directivo de la Educación Media Superior permiten conocer de manera más cercana las necesidades, las percepciones y los desafíos que enfrentan en su práctica profesional. Aunque el panorama continúa siendo complejo, la diversidad de perspectivas recopiladas permite identificar que, tanto el personal docente como el directivo, comparten una preocupación profunda por las condiciones reales del ejercicio educativo, la implementación de políticas públicas, el sentido de pertenencia institucional y el impacto emocional del trabajo cotidiano.

Entre los hallazgos principales se destaca: la construcción de la identidad profesional anclada en el compromiso ético y la vocación, el valor de la reflexión sobre la práctica, y la necesidad urgente de una formación socioemocional tanto para estudiantes como para el propio personal docente. A su vez, las preocupaciones centrales son la carga administrativa excesiva, la falta de retroalimentación institucional, las dificultades para implementar el MCEMS y la escasa articulación efectiva del trabajo colegiado. Asimismo, se reconoce la importancia de la empatía institucional y docente, así como la relevancia de adaptar los contenidos y métodos a la diversidad del estudiantado.





Una de las contribuciones más relevantes del estudio es la identificación de categorías emergentes que rebasan los objetivos iniciales y que coinciden en múltiples grupos. Entre ellas destacan, tanto en docentes como en directivos:

- **Sobrecarga administrativa:** mencionada como desgaste profesional en docentes y como carga institucional excesiva en personal con funciones directivas.
- **Desconexión entre política educativa y contexto escolar:** reportada por docentes y también reflejada en la queja directiva sobre la programación y las limitaciones geográficas.
- **Falta de retroalimentación institucional:** expresada por docentes en relación con la implementación curricular y por personal con funciones directivas respecto a la claridad normativa.
- **Simulación institucional:** señalada por docentes cuando las acciones no reflejan los principios de la Nueva Escuela Mexicana y por personal con funciones directivas cuando se cumplen procesos solo como un requisito administrativo.
- **Falta de formación contextualizada:** en ambos sectores, se subraya la necesidad de una formación situada, práctica, entre pares y con pertinencia territorial.
- **Atención a la diversidad:** en docentes aparece como carencia de recursos para el estudiantado con necesidades específicas, y en el personal con funciones directivas se manifiesta en limitaciones por desigualdad territorial de los planteles.

Las categorías emergentes no sólo refuerzan las coincidencias en las voces de ambos sectores, sino que revelan la importancia de una formación más empática y situada, capaz de atender las condiciones estructurales, afectivas y profesionales del entorno educativo.

Al comparar las voces del personal docente y del personal con funciones directivas, se observa que ambos grupos coinciden en la demanda de una formación más pertinente y contextualizada, acompañamiento institucional y espacios colaborativos efectivos. Sin embargo, también se advierte una tensión entre las expectativas administrativas y las condiciones operativas, particularmente en el ámbito del trabajo colegiado, el liderazgo escolar y el manejo emocional de la comunidad educativa. Tanto el personal directivo como el personal docente señalan la urgencia de revisar los formatos, tiempos, lenguajes y canales de comunicación en los procesos de implementación y evaluación institucional.





Se requiere una política formativa centrada en la realidad contextual de los planteles, que privilegie la voz del profesorado, reduzca la carga administrativa, fortalezca las habilidades para el trabajo colaborativo, brinde apoyo psicosocial y permita enfocarse verdaderamente en los aspectos pedagógicos y el trabajo con el estudiantado. Asimismo, es indispensable garantizar el acompañamiento técnico y pedagógico en la implementación del MCCEMS, especialmente en subsistemas con alta rotación docente o condiciones de marginación. También se reconoce la necesidad de clarificar los roles del personal directivo, dotarlo de herramientas prácticas y fomentar su liderazgo pedagógico.

Entre las recomendaciones que surgen de este análisis se encuentran: consolidar una oferta formativa contextualizada, incrementar el acceso y difusión de materiales oficiales, implementar estrategias de cuidado emocional del personal docente y directivo, generar esquemas de retroalimentación continua y evaluar de manera participativa los procesos curriculares. Igualmente, se propone incorporar módulos obligatorios sobre inclusión, salud mental y liderazgo humanista en los programas de formación continua. Resulta clave fortalecer la experiencia del acompañamiento formativo con figuras facilitadoras empáticas, conocedoras del aula y de las propuestas educativas en curso.

No obstante, el estudio también presenta limitaciones importantes. Al tratarse de una muestra reducida y voluntaria, no es posible generalizar los hallazgos a todo el universo del personal docente y directivo de EMS. Asimismo, al realizarse en modalidad virtual y con tiempos acotados, algunos matices o divergencias pueden no haberse expresado en su totalidad. Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los resultados.

Finalmente, escuchar y dialogar con el personal docente y directivo no solo coadyuva a fortalecer la implementación de políticas públicas y brindar mayor claridad sobre la oferta formativa que requieren, sino que también dignifica su labor educativa al sentirse escuchados y valorados en la importante función que cumplen como parte del Sistema Educativo Nacional.





Información documental

Se seleccionaron y analizaron cuatro documentos clave relacionados directamente con la EMS, que expresan los marcos normativos y estratégicos vigentes para el periodo 2024-2030. El análisis de los siguientes documentos permitió identificar líneas discursivas, políticas públicas y necesidades formativas.

- 100 compromisos para el segundo piso de la Cuarta Transformación
- Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030
- Plan México. Estrategia de desarrollo económico equitativo y sustentable para la prosperidad compartida. Primer borrador
- Plan de trabajo para la Educación Media Superior 2024–2030. La transformación de la Educación Media Superior

100 compromisos para el segundo piso de la Cuarta Transformación

El documento presentado por la presidenta Claudia Sheinbaum en octubre de 2024, delinea una visión integral para la educación en México, con un enfoque particular en la Educación Media Superior (EMS). Estos compromisos buscan consolidar la Nueva Escuela Mexicana (NEM

) como modelo educativo integral, fortalecer la infraestructura escolar y promover una educación con sentido identitario y de conciencia social. Destaca la consolidación de las escuelas como espacios de prevención y promoción de la salud. Se prevé la ampliación del programa *La Escuela es Nuestra* al nivel medio superior que ya forma parte de la educación básica- junto con el incremento de espacios educativos para atender la creciente demanda en este nivel. Además, se impulsa la recuperación de la memoria histórica como parte de una educación con sentido identitario y de conciencia social.

En el ámbito de la formación docente y directiva, se identifican tres compromisos clave:

Compromiso 26: Continúa la implementación de NEM, consolidándola como modelo educativo integral.

Compromiso 30: Transforma las escuelas en espacios de prevención de la salud, promoviendo el bienestar integral de la comunidad educativa.





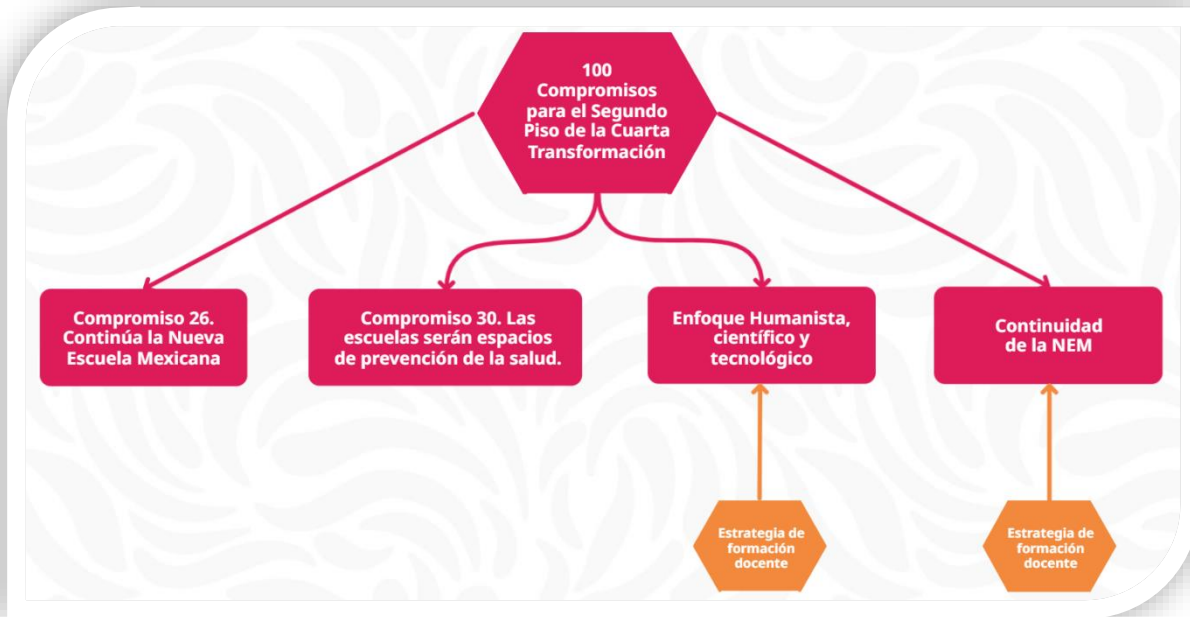
Compromiso 34: Impulsa un programa de desarrollo tecnológico para el desarrollo nacional, fortaleciendo la infraestructura educativa y el acceso a herramientas digitales.

Los compromisos subrayan la importancia de priorizar la formación docente como herramienta clave para la transformación nacional y enfatizan el papel de la educación en la construcción de ciudadanía, la cultura de paz y el desarrollo sostenible.

En términos de líneas temáticas, estos compromisos inciden directamente en áreas como:

- **Cultura de Paz:** Promoviendo entornos escolares seguros y respetuosos.
- **Comunidades escolares participativas:** Fomentando la colaboración entre docentes, estudiantes y padres de familia.
- **Vida saludable:** Integrando programas de salud y bienestar en la vida escolar.
- **Perspectiva de género:** Garantizando una educación inclusiva y libre de violencia.

Figura 2. Conceptos del documento *100 Compromisos para el Segundo Piso de la Transformación*



Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030

Este Plan reafirma el compromiso del Gobierno de México con una educación pública, gratuita e inclusiva, confirma el compromiso de la Nueva Escuela Mexicana (NEM) como modelo educativo integral, humanista y comunitario, que articula salud, deporte, arte y cultura en la formación del estudiantado. La educación



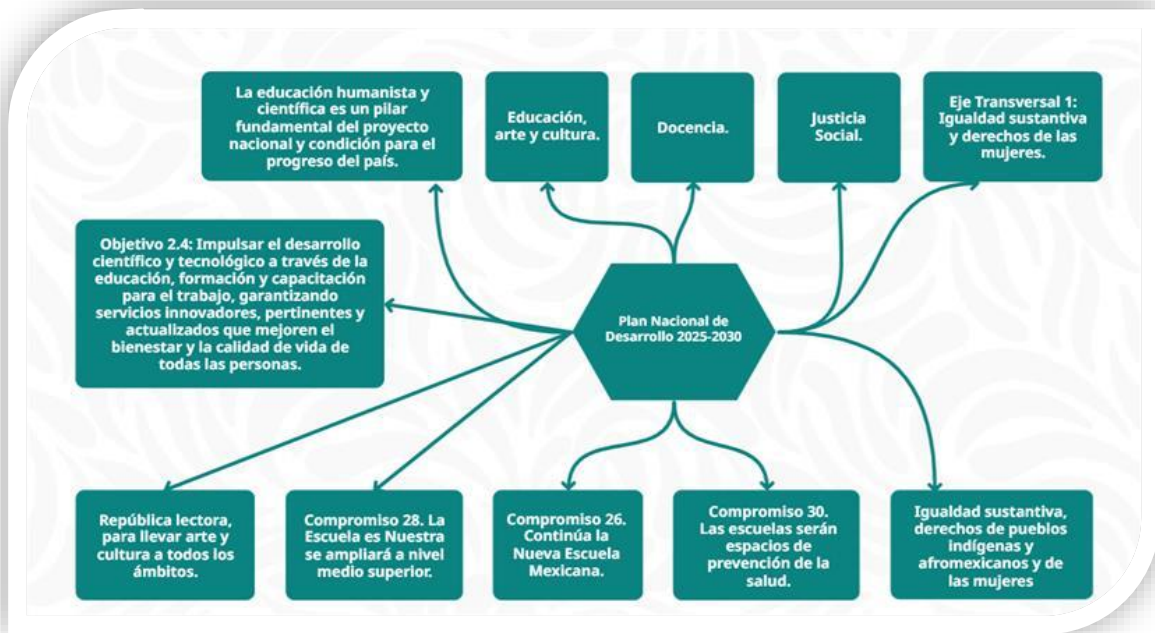


se concibe como un derecho y un pilar fundamental para la transformación nacional, estrechamente vinculada al bienestar, la justicia social, la igualdad sustantiva y el desarrollo sostenible.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, se identifican las siguientes líneas temáticas para la transformación del sistema educativo mexicano.

- **MCCEMS y NEM:** Promueve la implementación de un currículo nacional que articule la Nueva Escuela Mexicana, integrando enfoques pedagógicos innovadores y pertinentes para el siglo XXI.
- **Atención a la diversidad e inclusión:** Busca garantizar una educación equitativa que reconozca y valore la diversidad cultural, lingüística y social, asegurando la participación del estudiantado.
- **Escuelas como espacios de cuidado:** Transforma las instituciones educativas en entornos seguros y saludables, promoviendo el bienestar físico, emocional y social de la comunidad escolar.
- **Afiliación escolar:** Fomenta la pertenencia y el sentido de comunidad en las escuelas, fortaleciendo la identidad institucional y la participación estudiantil en el entorno educativo.

Figura 3. Conceptos del documento *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*





Plan México: Estrategia de desarrollo económico equitativo y sustentable para la prosperidad compartida. Primer borrador

El Plan establece una vinculación estratégica entre la Educación Media Superior (EMS) y el desarrollo económico nacional. Reconoce el papel clave del bachillerato general y tecnológico, así como de la educación dual, en la construcción de un modelo productivo más justo y sustentable. La formación técnica de educación dual establece un puente entre las necesidades productivas y tecnológicas de sectores prioritarios y la actualización docente basada en las vocaciones regionales, garantizando que los educadores desarrollen conocimiento y competencias alineadas con los proyectos locales de desarrollo. Desde la formación docente se considera el rol central del docente como facilitador de conocimientos y técnicas, así como un agente que vincula el ámbito educativo con el sector productivo.

El Plan introduce el concepto de comunidades de aprendizaje como base para el desarrollo regional y nacional, reconociendo la importancia de la colaboración y el aprendizaje conjunto en la construcción de una sociedad más equitativa y próspera.

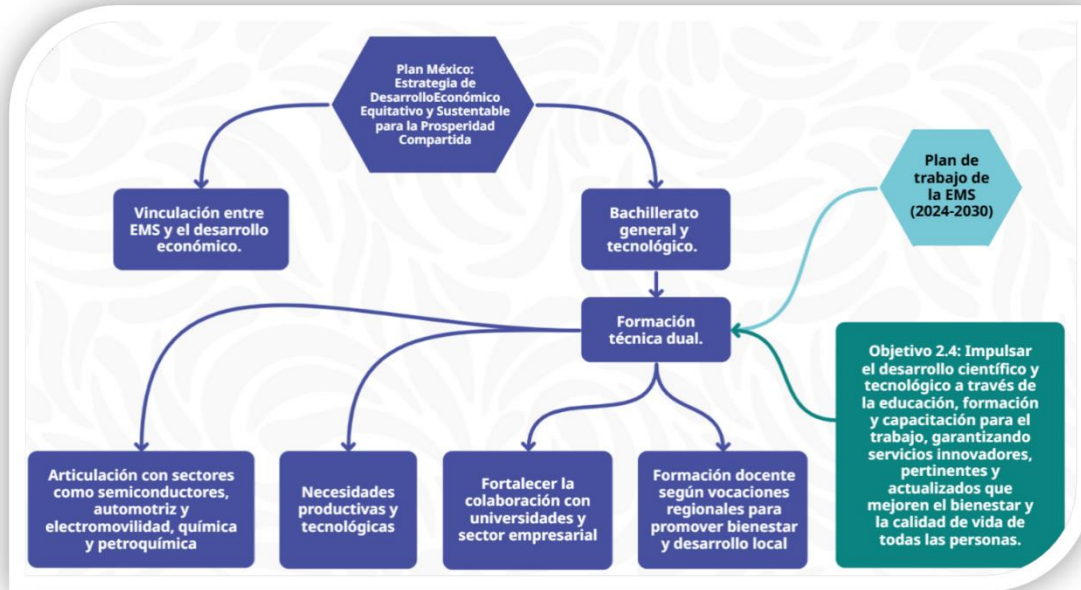
A continuación, se indican las líneas temáticas clave:

- **Pedagogía y didáctica:** Enfoque en métodos de enseñanza que integren las necesidades del sector productivo y las vocaciones regionales.
- **Mejora del plantel y liderazgo escolar:** Fortalecimiento de las instituciones educativas y sus líderes para adaptarse a los desafíos del desarrollo económico.
- **Comunidades escolares participativas:** Fomento de la colaboración entre estudiantes, docentes y comunidades en proyectos de desarrollo regional.





Figura 4. Conceptos clave del documento *Plan México. Estrategia de Desarrollo Económico Equitativo y Sustentable para la Prosperidad Compartida. Primer Borrador*



Plan de trabajo para la Educación Media Superior 2024–2030. La transformación de la Educación Media Superior

La implementación del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS) impulsa una formación integral que articula una formación humanista, científica y cívica con una perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, atención a la diversidad, inclusión, el bienestar socioemocional y vida saludable; además del fortalecimiento de las competencias para el trabajo, la certificación y el componente laboral, estableciendo una actualización de la formación tecnológica acorde a los polos de desarrollo económico.

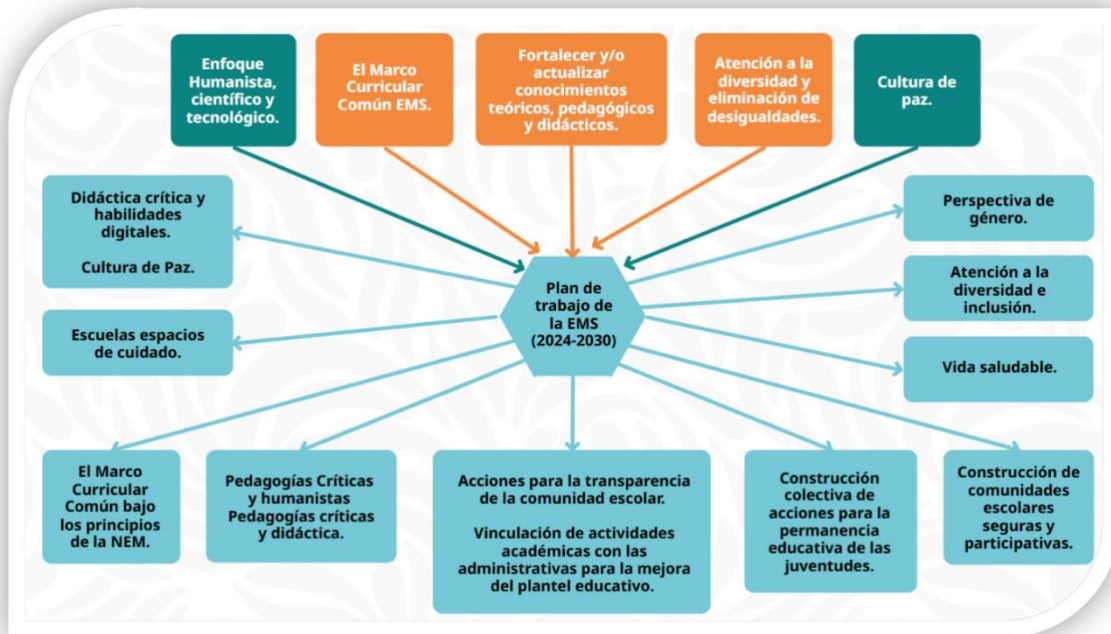
En el marco de este Plan de Trabajo, se identifican las siguientes líneas temáticas clave:

- **MCCEMS y NEM:** Implementación del MCCEMS para una formación integral y coherente con los principios de la Nueva Escuela Mexicana.
- **Perspectiva de género:** Incorporación de enfoques que promuevan la igualdad y la erradicación de estereotipos de género en el ámbito educativo.



- **Vida saludable:** Fomento de hábitos y prácticas que contribuyan al bienestar físico y emocional de los estudiantes.
- **Inclusión y equidad:** Atención a la diversidad y eliminación de barreras para garantizar el acceso y permanencia de todos los estudiantes en el sistema educativo.

Figura 5. Conceptos del documento *Plan de Trabajo para la Educación Media Superior 2024-2030. La Transformación de la Educación Media Superior*



Los resultados del análisis documental permitieron delimitar las primeras aproximaciones respecto a las temáticas o ejes clave para orientar la formación docente:

- **Investigación educativa y sistematización de la práctica:** Impulsa la investigación como herramienta para la mejora continua y la reflexión sobre la práctica docente.
- **Pedagogía y didáctica:** Fomenta el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras y adaptadas a las necesidades del contexto educativo.
- **Escuelas como espacios de cuidado:** Promueve entornos escolares que favorezcan el bienestar integral del estudiantado y el personal educativo.
- **Liderazgo y mejora escolar:** Fortalece las capacidades de liderazgo en el personal docente y directivo para impulsar procesos de mejora en las instituciones educativas.





El análisis documental, así como los resultados de las encuestas y los grupos focales permitió identificar convergencias temáticas, prioridades institucionales y demandas específicas del personal docente y directivo. Este proceso fue validado en espacios de trabajo colaborativo entre equipos académicos y responsables de formación, lo que permitió la construcción de líneas temáticas prioritarias alineadas con el contexto educativo actual, las necesidades del colectivo docente y las políticas educativas vigentes en el país.

El diagnóstico que se presenta revela fortalezas de la práctica de los docentes y aspectos positivos para la colaboración. Sin embargo, también se evidencian retos importantes, como la sobrecarga administrativa, la falta de recursos adecuados y la dificultad para abordar temas que son transversales a los programas de estudio pero que reconocen como indispensables en la formación de los estudiantes como: inclusión, género, sexualidad, cuidado de la salud, convivencia, habilidades socioemocionales, cultura de paz entre otros.

Los hallazgos muestran que tanto docentes como directivos comparten preocupaciones sobre la desarticulación entre las políticas educativas y el contexto escolar, así como la carga de procesos administrativos que limitan fortalecer su práctica docente. Un elemento importante refiere a la complejidad en la concreción del MCEMS, ante lo cual la comunidad docente manifiesta que su apropiación enfrenta obstáculos significativos, como la falta de claridad normativa, su aplicación ante diversos contextos educativos y la escasa retroalimentación institucional. Además, se destaca la necesidad de una formación contextualizada, situada y pertinente, que responda a las condiciones reales de los planteles y a la diversidad del estudiantado. La percepción de que su labor no siempre es valorada en sus entornos institucionales refuerza la urgencia de dignificar su papel como agentes de transformación social.

Finalmente, el diagnóstico subraya la importancia de escuchar activamente al personal docente y directivo, reconociendo sus voces como fundamentales para la enriquecer las acciones de formación que les permita la mejora de su práctica. Los hallazgos que se presentan permiten la definición de líneas temáticas y orientaciones para la formación continua docente en sintonía con los compromisos nacionales y los principios de la Nueva Escuela Mexicana.

Líneas temáticas para la formación docente en Educación Media Superior

La triangulación de los datos obtenidos a través de las encuestas, los grupos focales, las entrevistas y la revisión normativa derivó en la identificación de diez líneas temáticas prioritarias, que orientarán la





conformación de la oferta formativa 2025. Estas líneas temáticas atienden tanto las directrices de la política educativa nacional como las demandas expresadas directamente por los actores educativos. Entre los ejes considerados destacan la inclusión, el trabajo colegiado, la implementación del MCEMS, la perspectiva de género, el bienestar docente y el liderazgo educativo.

En la definición de las líneas temáticas fue fundamental el cumplimiento de los siguientes criterios s:

- a) coherencia con el marco normativo vigente;
- b) pertinencia respecto a las necesidades expresadas por los actores educativos;
- c) viabilidad operativa en los contextos específicos de la EMS.

En consecuencia, cada línea temática se estructura a partir de la definición de su propósito, los desafíos que busca atender y los subtemas sugeridos que orientan el diseño curricular. Estas líneas, constituyen marcos conceptuales y transversales que refieren a áreas específicas de conocimiento y habilidades que se buscan fortalecer en la práctica del personal docente y directivo. Así mismo, buscan la alineación de la formación docente con otros programas estratégicos federales y de la SEMS para la formación integral de las comunidades estudiantiles.

Tabla 1. *Diez líneas temáticas*

Líneas temáticas	Descripción
El Marco Curricular Común de la Educación Media Superior bajo los principios de la Nueva Escuela Mexicana	Promueve una formación integral, humanista, científica y tecnológica, basada en el desarrollo de saberes que busca la articulación con los principios de la Nueva Escuela Mexicana, con énfasis en el enriquecimiento de los contenidos, las metodologías didácticas y las estrategias de enseñanza, vinculadas a la realidad del estudiantado. Propicia la formación socioemocional, cuyo objetivo es fomentar una convivencia armónica en la comunidad escolar y el desarrollo integral del estudiantado. Se aborda desde perspectivas transversales, inclusivas, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.





Líneas temáticas	Descripción
Pedagogía y Didáctica	Considera la pedagogía y la didáctica como componentes esenciales e interrelacionados en el acto educativo. Fortalece la práctica docente desde un enfoque teórico, práctico y crítico, con perspectivas inclusivas que impulsen la responsabilidad social, el pensamiento crítico y la formación integral del estudiantado. Contempla la planeación, los estilos de aprendizaje, la evaluación formativa y la incorporación de herramientas digitales desde una perspectiva pedagógica y didáctica, que permita responder a la diversidad de contextos educativos y las necesidades del estudiantado.
Cultura de Paz	Promueve la construcción de entornos escolares comprometidos con el respeto, la justicia social y la resolución pacífica de conflictos, a través de la formación de figuras educativas que funjan como mediadores de cultura de paz. Promueve el ejercicio de los derechos humanos, fomenta el diálogo, la empatía, la responsabilidad ciudadana, la conciencia social y la convivencia democrática en toda la comunidad educativa, para promover en los estudiantes una vida con dignidad, sin discriminación y libre de violencias.
Vida Saludable	Contribuye al bienestar físico, emocional y mental, tanto del colectivo docente como del estudiantado. Proporciona al personal docente herramientas que le permitan integrar prácticas de autocuidado y vida saludable en su vida cotidiana, como base para incorporar contenidos socioemocionales a su quehacer educativo. Promueve la articulación del deporte con la formación artística y cultural, la educación en sexualidad y género, y la adopción de hábitos saludables que favorezcan la prevención de enfermedades crónicas y adicciones, a través de un enfoque social.
Perspectiva de género	Incorpora el enfoque de igualdad sustantiva, fomenta la prevención de la violencia de género, la educación sexual y reproductiva. Promueve la participación activa de las mujeres en todos los espacios educativos, científicos y tecnológicos para impulsar un cambio cultural. Erradicar las violencias contra las mujeres en todas sus formas, mediante estrategias de educación, sensibilización y protocolos de atención.





Líneas temáticas	Descripción
Atención a la diversidad e inclusión	Impulsa una educación pertinente, equitativa y de calidad para todas y todos, reconociendo y atendiendo las diversidades culturales, lingüísticas, de género, discapacidad, aprendizaje y contextuales. Sensibiliza y reconoce la diversidad como condición inherente al ámbito educativo. Impulsa acciones pedagógicas para la valoración y el respeto a las diferencias, la dignidad y el potencial de cada persona. Integra un enfoque de interculturalidad crítica que promueve el diálogo, el reconocimiento mutuo y la convivencia entre distintas cosmovisiones, saberes y formas de vida. Contribuye al cierre de brechas de desigualdad mediante prácticas inclusivas, tanto en el aula como en el entorno escolar, a fin de promover el ejercicio de los derechos humanos en la comunidad educativa.
Escuelas como espacios de cuidado	Construye ambientes sanos, pacíficos y seguros para quienes integran la comunidad educativa y con un enfoque de pedagogía del cuidado. Considera la escuela como un espacio de cuidado, a través de la consolidación académica y comunitaria de programas de vida saludable, cultura de paz, salud mental, vida libre de adicciones, perspectiva de género, derechos humanos, con ayuda interinstitucional. Impulsa una conciencia crítica sobre el impacto de las acciones humanas en el entorno, fomenta estilos de vida sostenibles y el uso responsable de recursos naturales.
Construcción de comunidades escolares participativas	Fortalece la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia mediante la participación activa del personal docente, estudiantado y comunidad educativa, para construir redes de aprendizaje que se manifiesten en la creación de proyectos escolares artísticos, culturales, deportivos y comunitarios. Forma una ciudadanía activa y participativa desde una perspectiva transversal y colaborativa.
Afiliación escolar	Implementa estrategias inclusivas y contextualizadas para favorecer la permanencia escolar del estudiantado, mediante la atención a la diversidad de contextos y necesidades, la detección y el acompañamiento de quienes se encuentran en riesgo de desafiliación. Promueve trayectorias escolares flexibles, pertinentes y significativas. Fortalece el sentido de pertenencia y el bienestar del estudiantado, mediante la creación de redes de apoyo entre escuelas, familias y comunidades, estableciendo vínculos de colaboración.





Líneas temáticas	Descripción
Comunidades educativas para la mejora del plantel	Impulsa la colaboración estructurada entre docentes, directivos y actores educativos para la toma de decisiones compartidas, que fortalezcan la vida escolar y la mejora continua del plantel. Impulsa la rendición de cuentas y la transparencia en el plantel. Impulsa el acompañamiento, asesoría y apoyo a las figuras docentes para la implementación del MCCEMS bajo los principios de la NEM. Propicia comunidades profesionales de aprendizaje entre docentes. Promueve la participación real y el liderazgo de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en actividades educativas, culturales, artísticas, de representación académica y política.

Los hallazgos en la construcción de las líneas temáticas resultaron fundamentales para el diseño de una estrategia formativa coherente, contextualizada y con pertinencia pedagógica, en este sentido, se reconoce que la formación docente implica la colaboración de múltiples actores y parte del reconocimiento de que la práctica educativa posee múltiples dimensiones: pedagógica, social, histórica, comunitaria y relacional. Por tanto, el diseño de los cursos considera al docente como un profesional con experiencia acumulada, cuyas vivencias deben incorporarse al proceso formativo. Esta perspectiva busca superar la dicotomía entre el “deber ser” normativo y las condiciones reales del ejercicio docente.

Determinación de la oferta formativa

Desde el enfoque situado, la formación docente se posiciona en espacios que apelan a la cotidianidad en el aula, el plantel, o la zona escolar, que es donde está presente la relación con la comunidad y en donde se hace posible que se resignifiquen las prácticas en el encuentro y el diálogo entre colegas y otras figuras educativas. Lo situado, entonces no refiere sólo a un lugar con un tiempo determinado, sino a todo aquello que reconoce la particularidad de la práctica docente y lo específico en el trabajo colectivo, lo cual en su conjunto favorece el aprendizaje de los estudiantes bajo ciertas condiciones educativas, sociales y culturales del lugar en el que ésta ocurre.

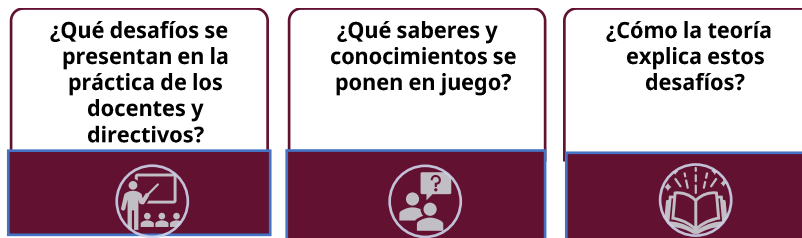
En este sentido la determinación de la oferta formativa enfatiza la importancia de pensar en modos distintos de organización de tiempos, espacios y contenidos que posibiliten la construcción y desarrollo de los saberes y conocimientos docentes.





Por ello, se debe considerar la secuencia lógica y contextualizada de las actividades que se definan en los dispositivos formativos en donde se recuperen conocimientos y experiencias de la práctica como punto de partida para propiciar el diálogo y la reflexión. Es importante resaltar que la Estrategia Integral de Formación Docente para la Educación Media Superior 2025-2030, parte de reconocer las situaciones problemáticas específicas de la práctica y desafíos de la función docente, los cuales se recuperan a partir de la problematización de la práctica.

La problematización de la práctica implica mantener una visión que permita situar al centro las prácticas de docentes y directivos. Para ello, es importante hacer uso de preguntas orientadoras que permitan una indagación específica de la práctica para reconocer y comprender la complejidad de las tensiones y preocupaciones del colectivo docente.



Las líneas temáticas para la formación docente permiten tener una visión general de la complejidad de la práctica, orientan la definición de situaciones problemáticas de docentes y directivos. Es imprescindible que dichas situaciones problemáticas sean susceptibles de ser atendidas desde la formación continua, lo cual representa un “recorte de realidad” a la que se dará respuesta a las preguntas: ¿Qué significado tiene reconocer la labor docente desde la formación continua a partir de lo que saben y conocen? ¿Qué tipo de formación apoya a los docentes para fortalecer los conocimientos y cualidades requeridos para desempeñar sus funciones?

Por lo tanto, es importante, acercarse a las comunidades escolares para recuperar sus voces con la finalidad de delimitar los desafíos de la práctica de docentes y directivos. Analizar la información obtenida en los contextos escolares y el análisis de los referentes teóricos y normativos permite reconocer sus contextos, condiciones y características para posteriormente organizar y clasificar esta información en función de algunas categorías que permitan definir los contenidos formativos desde una mirada más integral.





En suma, las respuestas de preguntas orientadoras permiten ir vislumbrando cómo se relacionan los desafíos de la práctica con **las líneas temáticas** definidas a fin de **construir orientaciones para definir los contenidos** que se abordarán en los dispositivos formativos que se propongan.

La forma de abordar los contenidos desde un enfoque de formación situada, representa la parte sustancial en la concreción de un modelo distinto de formación, ya que a diferencia de propuestas basadas en la trasmisión de conocimientos mediante el tratamiento de temas genéricos, se pretende movilizar los saberes y conocimientos de los docentes **hacia la resignificación y transformación de su práctica**, a partir del diálogo y la reflexión colectiva, anclados en lo local y en los desafíos compartidos, por ello, se sugiere considerar el abordaje de contenidos declarativos (saber qué), procedimentales (saber hacer) y actitudinales (saber ser)³.

Una vez que se han construido las orientaciones para los contenidos y realizado un acercamiento al cálculo de horas de acuerdo con la prioridad y tipo de contenido, se establecerá el propósito formativo. El propósito formativo finalmente establece una intencionalidad concreta y permite avanzar hacia la identificación de aquellos **aspectos específicos de la práctica docente que se busca fortalecer**. No obstante, es importante tener en cuenta que la mejora de la práctica, su transformación o resignificación no se alcanza necesariamente con una única acción formativa o dispositivo, sino a través de una serie de intervenciones progresivas que profundicen en los contenidos necesarios para lograrlo, además de un acompañamiento pedagógico sostenido que se dé a los docentes.

Es importante destacar que las horas, así como el nombre del curso se definen una vez que se realiza un análisis de los contenidos que se podrán abordar de acuerdo con las líneas temáticas que se vinculan y con relación a la situación problemática a las que buscan dar respuesta. Así mismo el propósito formativo se define en función del énfasis que se pondrá en el trabajo in situ de la práctica del docente, no se trata del abordaje de contenidos teóricos, sino de actividades, en las cuales, el docente pueda reflexionar en torno a su práctica cotidiana. En ese sentido, el reto girará en torno a plantear propuestas formativas a

³ Se recupera la propuesta de Coll, et al. (1992, como se citó en Díaz-Barriga y Hernández, 2002), quienes clasifican los contenidos en actitudinales, declarativos y procedimentales. Actitudinales: refieren a las actitudes y valores que guían la interacción entre los sujetos y generan nuevos esquemas de colaboración, participación y diálogo que impactan la cultura escolar; considerando el saber ser en la práctica profesional. Declarativos: refieren al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios que confluyen en la práctica docente y directiva, permiten el análisis y contraste de ideas. Los procedimentales son de tipo práctico, porque está basados en la realización de varias acciones u operaciones.





partir de experiencias que involucran el reconocimiento de los saberes y conocimientos y la complejidad de la práctica.

La alineación entre diagnóstico y líneas temáticas garantiza que las acciones formativas respondan a las condiciones reales de los planteles, contribuyendo a la mejora continua del sistema educativo y al fortalecimiento de comunidades escolares participativas. Será a partir de las líneas temáticas que se oriente la definición de los contenidos para la formación docente que sean pertinentes con los dispositivos formativos que se definan.

Por lo tanto, los dispositivos formativos y las acciones formativas diseñadas no solo facilitarán la apropiación del MCCEMS, sino que también fortalecerán el sentido de pertenencia institucional y la identidad a través de promover espacios de reflexión colectiva, comunidades de aprendizaje y redes de colaboración que propicien la generación de entornos propicios para la innovación educativa y la mejora continua. En este sentido, la formación se convierte en una estrategia clave para consolidar una EMS más equitativa, pertinente y transformadora, alineada con los principios de la Nueva Escuela Mexicana que dignifica la labor docente.

El siguiente esquema resume los elementos más destacables de la Estrategia Integral de Formación Docente.





Estrategia Integral de Formación Continua 2025-2030



Hacia una formación del personal docente vinculada al currículum laboral

La formación laboral en la Educación Media Superior (EMS) es un eje estratégico para el desarrollo nacional, al vincular la educación con el trabajo, las vocaciones productivas regionales y las prioridades del país. En apego al Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS) y al Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM), la formación laboral contribuye a la permanencia escolar, la continuidad educativa y una inserción laboral pertinente, desde un enfoque humanista y con sentido social.

En este contexto, el personal docente ocupa un papel central, ya que concreta el currículum laboral en los planteles y lo traduce en experiencias formativas situadas. Por ello, esta parte de la estrategia busca fortalecer de manera sistemática la formación, actualización y acompañamiento docente, articulando dimensiones disciplinares, pedagógicas, técnicas, tecnológicas y socioemocionales, reconociendo la diversidad de subsistemas y territorios.



La formación laboral se alinea con los sectores estratégicos del Plan México y con los PODECOBI (Polos de Desarrollo Económico para el Bienestar), desde una perspectiva territorial que reconoce la heterogeneidad del sistema. Este enfoque sustenta la revisión que se presenta en el apartado siguiente, orientada a dimensionar el alcance de la formación laboral en la EMS y los retos para su fortalecimiento.

Territorios, planteles y capacidades existentes: la dimensión real del reto

Esta parte de la estrategia se sustenta, en un primer momento, en una revisión nacional que permite dimensionar de manera preliminar la escala, diversidad y complejidad de la formación laboral en la EMS, reconociendo que el currículum laboral opera en un sistema heterogéneo de subsistemas, planteles y territorios con condiciones diferenciadas en términos de desarrollo social, infraestructura y vinculación productiva. Los datos que se presentan a continuación sintetizan las capacidades actualmente instaladas en la EMS (véase tabla 2), evidencian que la formación laboral constituye un eje estructural del sistema y muestran su alineación progresiva con los sectores estratégicos del Plan México y los PODECOBI (ver tabla 3).

Tabla 2. Escala nacional de la formación laboral en la Educación Media Superior

Dimensión	Información clave
Carreras de formación laboral	246
- Formación ocupacional básica	65
- Formación técnica	181
- Formación tecnológica	12
Subsistemas involucrados*	10
Planteles con formación laboral	4,512
Estimado de docentes adscritos a estos planteles	140,260
Estimado de docentes vinculados directamente al currículum laboral	≈70,000 (50 %)
Planteles en municipios con alta y muy alta marginación	912
Planteles en municipios con bajo o muy bajo IDDM	1,574

Nota. Estimaciones elaboradas con base en centros de trabajo adscritos. Índice de Marginación Municipal 2020 (CONAPO) e Índice de Desarrollo Digital Municipal 2022 (IFT). Datos del Formato 911, DGPySE, SEP (2025). * Subsistemas: DGETI, DGETAyCM, CONALEP, CECyTE, EMSAD, COBAES, DGB, COLBACH, CETI y DGBTED.

La información disponible sobre docentes y planteles con formación laboral en la Educación Media Superior es de carácter estimativo, ya que actualmente la Subsecretaría de Educación Media Superior no cuenta con un registro preciso y actualizado del personal docente y planteles que ofrecen formación laboral; esta limitación dificulta la identificación y la atención oportuna y equitativa de las necesidades de formación. En este sentido, una acción prioritaria consiste en realizar un censo en coordinación con las direcciones generales de los subsistemas, para contar con información precisa y, posteriormente,





desarrollar un diagnóstico integral sobre las necesidades de formación, actualización y capacitación del personal docente que participa en la formación laboral básica, técnica y tecnológica.

Tabla 3. Sectores estratégicos del Plan México y su presencia en la EMS

Sector estratégico	Entidades federativas	Carreras en la EMS**
Bienes de consumo	29	41
Agroindustria	24	23
Energía	21	6
Aeroespacial	20	5
Textil y calzado	18	6
Química y petroquímica	16	7
Automotriz y electromovilidad	15	8
Farmacéutica y dispositivos médicos	15	8
Electrónica y semiconductores	10	14
TIC*	—	22
Salud y cuidados*	—	33
Turismo*	—	15
Industrial*	—	14
Economía circular	—	13
Industria del entretenimiento*	—	12
Industrias metálicas básicas*	—	8
Logística*	—	7
Industria del plástico*	—	2
Metalmecánica*	—	2

Nota. * Los sectores estratégicos señalados con asterisco (*) aún no han sido publicados oficialmente dentro del Plan México, pero se contemplan en la planeación académica y productiva como áreas emergentes de desarrollo y vinculación académica y productiva. ** El número de carreras está sujeto a cambios, debido a que la formación laboral se encuentra en un proceso de ajuste, rediseño y creación de nuevas opciones formativas.

Ejes de acción y avances de vinculación productiva (2025–2026)

Para responder a la magnitud, la diversidad territorial y la complejidad operativa identificadas en la revisión de datos existentes, la formación laboral se implementará a través de cuatro ejes de acción articulados, concebidos como una arquitectura flexible y progresiva. Estos ejes permiten ordenar prioridades, focalizar esfuerzos y avanzar de manera gradual.

- **Colaboración con Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES)**

Este eje busca establecer vínculos con Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) (IPN, TecNM, UNAM, etc.) a fin de generar oferta formativa específica para las diversas carreras, considerando sus particularidades y priorizando aquellas carreras que han sido objeto de rediseño curricular, las de nueva creación y las vinculadas con los PODECOBI. Para llevar a cabo



este eje, se busca ejercer los *recursos del Programa Presupuestario E007 Servicios de Educación Media Superior*, partida 33401 *capacitación*.

- **Vínculo con el sector productivo**

Este eje impulsará la colaboración con cámaras empresariales, clústeres y empresas líderes de cada sector, con el propósito de ofrecer capacitación técnica, otorgar microcredenciales y favorecer procesos de certificación y actualización alineados con las tendencias nacionales de innovación, sostenibilidad y transformación tecnológica. Estas colaboraciones permiten atender la alta demanda por sectores y la diversidad de carreras; no obstante, se limitan a ofertas predefinidas que no responden a las particularidades de cada carrera ni a las necesidades de capacitación derivadas de la actualización de los planes y programas de estudio.

- **Educación Dual**

Este eje tiene como propósito identificar, visibilizar y priorizar las necesidades de capacitación y actualización en Educación Dual, reconociendo la diversidad de actores involucrados tanto en la escuela como en los espacios de formación laboral. Lo anterior se plantea en apego al *Acuerdo número 28/11/25, por el que se emiten los Lineamientos Generales para la impartición del tipo medio superior mediante la opción de Educación Dual*.

- **Comunidades profesionales de aprendizaje**

La COSAC propone coordinar, de manera individual o en colaboración con los subsistemas federales, la realización de encuentros, seminarios, webinars y ponencias que promuevan el intercambio de experiencias entre docentes del currículum laboral, a fin de fortalecer el desarrollo profesional y la mejora continua de la práctica educativa.

Los primeros tres ejes constituyen el núcleo estratégico inicial, al incidir directamente en la actualización técnica, tecnológica y pedagógica del personal docente en sectores prioritarios del Plan México y los PODECOBI. Sin embargo, el último eje busca impulsar y consolidar comunidades profesionales de aprendizaje, como un mecanismo de consolidación y sostenibilidad de los aprendizajes derivados de los otros ejes.

Hoy en día, la SEMS a través de la COSAC, ya desarrolla acciones concretas de vinculación con empresas y organismos estratégicos como: *Microsoft, OpenAI, Amazon Web Services, Canva, Autodesk y Cisco*. Estas colaboraciones se encuentran en una fase inicial que busca llegar a la implementación en el 2026. Sin embargo, la colaboración con *UNICEF* en el marco de *Habilidades para la Vida y el Trabajo en Educación Dual* ya se encuentra en fase operativa, la cual inició en octubre del 2025.





Estas acciones incluyen procesos de actualización docente, certificaciones, acercamiento a tecnologías emergentes, uso de plataformas especializadas y experiencias formativas vinculadas a contextos reales de trabajo. Si bien estos avances representan una base sólida, su alcance corresponde a una fase inicial, frente a la escala nacional del sistema evidenciada en los datos.

En conjunto, este esquema muestra que la formación laboral ya se encuentra en marcha, con avances tangibles en la vinculación con empresas y actores estratégicos que aportan valor formativo al currículum laboral. No obstante, la magnitud del sistema, el número de planteles y docentes involucrados y la diversidad territorial evidencia que estas acciones, aunque relevantes, aún cubren una parte del universo identificado, por lo que su consolidación y escalamiento resultan clave para asegurar una implementación equitativa, pertinente y sostenible de la formación laboral docente en todo el país.

Implementación

Se propone una estrategia flexible, situada y diferenciada, incorporando modalidades mixtas y autogestivas que permitan a los docentes y directivos acceder a contenidos relevantes en función de sus contextos específicos. La formación debe centrarse en el fortalecimiento de su práctica y consolidarla a partir de dispositivos formativos que permitan el desarrollo de las habilidades socioemocionales, el trabajo colaborativo y la gestión escolar con enfoque humanista. Además, desarrollarán contenidos transversales que permitan el vínculo pedagógico con el estudiantado y la comunidad escolar para diversificar sus saberes y conocimientos sobre inclusión, atención a la diversidad, liderazgo pedagógico, cultura de paz, convivencia entre otros, acompañados de esquemas de acompañamiento.

Una consideración importante, es la articulación de la oferta de formación con la implementación del MCCEMS puesto que representa una transformación profunda en la práctica docente y directiva, por lo que es fundamental establecer acciones formativas que permitan al personal docente comprender, adaptar y aplicar el MCCEMS desde una perspectiva contextualizada y colaborativa, incorporando estrategias para la enseñanza de los distintas asignaturas de los programas de estudios, metodologías activas, pedagogías críticas y herramientas digitales. Además, se requiere acompañamiento pedagógico constante, especialmente en subsistemas con alta rotación docente o condiciones de marginación, para garantizar una implementación coherente y sostenible.





Teniendo en cuenta estas consideraciones, para atender la formación tanto del personal con función docente y técnico docente frente a grupo, así como del personal con funciones directivas (jefatura de departamento, subdirección académica y dirección) se busca avanzar por tres vías:

1. Formación teórica, conceptual y metodológica en línea con sesiones sincrónicas o presenciales: a través de instancias formadoras que impartan talleres y/o cursos con el acompañamiento de facilitadores, dirigido a docentes y directivos de los diferentes subsistemas públicos federales y estatales del país. Esto permitirá la actualización de conocimientos y la diversificación de estrategias didácticas y evaluativas para la implementación de las asignaturas del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS).
2. Formación dialógica, reflexiva y presencial mediante talleres en plantel: los dispositivos formativos estarán dirigidos a responsables académicos que se comprometan a replicar el contenido de la formación en sus planteles, a través de materiales de estudio, agendas de trabajo y presentaciones de apoyo. La intención es desarrollar sesiones prácticas de trabajo colaborativo, dialógico y reflexivo en los planteles, para compartir experiencias, reconocer la diversidad de prácticas y construir estrategias colaborativas que también recuperen los temas transversales planteados en el MCCEMS: interculturalidad, derechos humanos, pedagogías críticas, perspectiva de género, inclusión, sustentabilidad, etc., dando prioridad a planteles que se encuentran ubicados en contextos de alta marginalidad.

A fin de alcanzar para 2030 la cobertura del 85% que se ha propuesto la Subsecretaría de EMS, se plantean acciones replicadoras de formación, que tienen la intención de llegar a más docentes y con ello garantizar el derecho a la educación a todos y todas, en particular de quienes han sido tradicionalmente marginados.

Así mismo, para atender las características específicas de cada subsistema, se dedicará una jornada de formación a un grupo de docentes y personal académico designado por la Dirección General, quienes se encargarán de replicar esta formación en los planteles del subsistema, a partir de los materiales proporcionados. De igual forma, se pretende que este grupo formado pueda apoyar en orientar las dudas que las y los docentes vayan presentando en la implementación del MCCEMS en el subsistema.

Por eso, es necesario que cada Dirección General o Autoridad Educativa Estatal designe a dos personas que participen en la coordinación de la Estrategia Integral de Formación Docente, la figura idónea para





desarrollar esta tarea podría ser el personal de estructura con posibilidad de tomar decisiones en materia de formación docente.

El personal de estructura será el encargado de coordinarse con la SEMS, organizar los procesos de formación en el subsistema, verificar que el personal docente y académico seleccionado participe en los procesos formativos, dé seguimiento a la réplica de la formación en sus planteles, conozca las dificultades de la implementación del MCCEMS y las necesidades de formación por parte de sus docentes, y participe en las reuniones de valoración que convoque la SEMS para el seguimiento y ajuste de esta estrategia.

Adicionalmente, será necesario que cada Dirección General o Autoridad Educativa Estatal seleccione a un grupo de docentes y personal académico, para que funjan como moderadores para la formación del resto de los docentes en el plantel. Dicho personal será el encargado de replicar la Estrategia Integral de Formación Docente en los planteles del subsistema, por lo que todos contarán con un equipo de formadores capacitado y con los materiales necesarios para implementar la propuesta de formación en cada plantel.

Un objetivo a futuro de esta actividad sería la conformación de comunidades de aprendizaje, en las que de manera permanente se revisará la propia práctica, se compartirán experiencias y se constituirán en un espacio de reflexión que despejará dudas y construirá estrategias, proyectos y didácticas adecuadas al contexto de cada plantel.

3. Difusión permanente del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior en la Nueva Escuela Mexicana: a través de un curso autogestivo en línea en el que se revisarán los referentes teóricos que sustentan el Marco, así como su relación con la NEM, etc. El propósito es que el curso contenga los aspectos esenciales del MCCEMS, que tanto docentes como directivos puedan acercarse a él de manera permanente y voluntaria, y facilitar que el servicio educativo se brinde bajo los principios de justicia social, equidad e inclusión en cada aula y plantel.

Con el propósito de incorporar el componente contextual al contenido de la formación en línea, se contará con materiales de estudio (cuadernillos) para las y los docentes, así como agendas de trabajo y presentaciones de apoyo para los moderadores de las sesiones presenciales en los planteles.

A continuación, se comparte la propuesta de esquema general de trabajo para los próximos años. Es un esquema flexible que puede variar dependiendo del contexto nacional, de coyunturas particulares o de





la política pública que se busque priorizar en un momento determinado, pero que estará focalizando las acciones en contextos de alta marginalidad.

La finalidad de la formación docente es partir de las voces, las necesidades y las preocupaciones de los propios docentes y figuras directivas sobre sus necesidades formativas; para recogerlas se aplicaron encuestas en línea y se realizaron grupos focales que posibilitaran tener elementos tanto cuantitativos como cualitativos.

Para la definición de los contenidos de la formación docente, además de las intencionalidades de la política pública de la Subsecretaría de la Educación Media Superior, se tomarán en cuenta los resultados de la encuesta para la identificación de necesidades de formación, actualización y capacitación docente, el diagnóstico explora la apropiación de los contenidos de las progresiones, metodologías y didácticas, la evaluación formativa de los aprendizajes, la colaboración docente, la transversalidad de la enseñanza y la formación socioemocional. La encuesta para la identificación de necesidades de formación, actualización y capacitación del personal directivo de la Educación Media Superior tuvo como propósito conocer las características, opiniones, problemáticas, necesidades e intereses relacionados con el ejercicio de la práctica directiva.

Con la intención de recoger el sentir, el pensar y las experiencias del personal docente, mediante datos de corte cualitativo se llevaron a cabo grupos focales con el propósito de profundizar en algunos aspectos de la encuesta para la identificación de necesidades de formación, actualización y capacitación docente y directiva. En este segundo caso, se trabajó con los resultados de la aplicación del instrumento para revisar qué aspectos ameritaban profundizar.

Una vez recogida, procesada y analizada la información, se definió la oferta formativa en sus distintas modalidades: en línea, en línea con sesiones sincrónicas o presenciales y presenciales.

Es importante destacar que, de acuerdo con la identificación de los planteles de atención prioritaria se llevará a cabo considerando el contexto de alta marginación del municipio en el que están ubicados (consultar Anexo I). Este proceso se enfocará en brindar apoyo preferente a las y los docentes que enfrentan limitaciones para acceder a recursos como bibliotecas, librerías, conexión a internet, así como a ofertas de formación continua a través de instituciones de educación superior de calidad. Con ello, se busca no solo garantizar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional, sino también reducir las brechas formativas entre el personal docente del nivel educativo, fortaleciendo sus





conocimientos y habilidades para mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje que recibe el estudiantado.

Finalmente, la Coordinación Sectorial Académica ha propiciado el trabajo colaborativo como parte de las estrategias de formación docente, ya que concibe el aprendizaje como un proceso social, en el cual la interacción, el intercambio de ideas y la construcción conjunta de conocimientos favorece el aprendizaje significativo.

La formación docente supone una estrategia formativa vinculada a los diferentes contextos, busca fortalecer la práctica según las necesidades individuales y las potencialidades del plantel. La estrategia pretende crear redes de acompañamiento pedagógico que sean una estructura organizada de colaboración, que estén enfocadas en mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como generadoras de pensamiento crítico sobre la práctica.

A partir de la perspectiva de acompañamiento mencionada, se conformarán comunidades profesionales de aprendizaje que precisan:

- Constituir un equipo académico de acompañamiento. Se llevarán a cabo reuniones con los diferentes subsistemas federales y estatales, a fin de designar un equipo académico que brindará el acompañamiento y seguimiento en planteles al colectivo docente. Se formarán equipos académicos por subsistema, los cuales serán acompañados por la Coordinación Sectorial Académica, con la finalidad de formar acompañantes pedagógicos que promuevan la reflexión y el diálogo sobre la práctica docente en los planteles. Además, la Dirección mantendrá comunicación con los equipos académicos a través de reuniones periódicas.
- Formar al equipo académico de acompañamiento. Se diseñará un taller de acompañamiento pedagógico que constará de cuadernos de trabajo y materiales para su implementación en plantel con el colectivo docente. El acompañamiento pedagógico debe tener una base de comunicación y acompañamiento horizontal, buscando fortalecer las prácticas pedagógicas del personal docente que permita el trabajo colaborativo, que favorezca una formación continua y brinde retroalimentación con base en las prácticas pedagógicas que el colectivo docente realiza en su contexto.
- Implementación del curso-taller del Marco Curricular Común de Educación Media Superior. A partir de los cambios del MCCEMS, se diseñará un curso de actualización sobre éste, que comprenderá también la revisión de estrategias didácticas y evaluativas para la implementación





de las asignaturas, así como los elementos transversales: interculturalidad, derechos humanos, pedagogías críticas, perspectiva de género, inclusión, sustentabilidad, etc. y su relación con la Nueva Escuela Mexicana (NEM). En paralelo se implementará el curso autogestivo del Marco Curricular Común de Educación Media Superior en la modalidad en línea, con el cual se pretende homologar los saberes del colectivo docente.

- Resultados del acompañamiento pedagógico. El propósito es valorar y analizar los alcances de la estrategia, las áreas de mejora y los pasos a seguir; para ello se conformará un grupo de trabajo de la SEMS con representantes de todos los subsistemas.

Valoración y ajustes a la estrategia

La valoración continua del alcance de los objetivos de esta estrategia será esencial para asegurar su relevancia y pertinencia. Para ello, se propone:

- Valorar individualmente la percepción que las maestras y los maestros tengan de la oferta formativa considerando qué tanto aporta a su práctica docente.
- Valorar en cada plantel los resultados que la oferta formativa tenga para el desarrollo de las actividades académicas y el impacto en los aprendizajes de las y los estudiantes.
- Analizar los alcances de la estrategia, las áreas de mejora y los pasos a seguir, así como el grupo de trabajo de la SEMS con representantes de todos los subsistemas.

Con base en esta información se propone que la estrategia formativa en línea se ajuste cada ejercicio fiscal, considerando las necesidades de formación recuperadas. Mientras que la oferta formativa presencial se ajuste cada inicio de semestre, para que los elementos abordados puedan ponerse en práctica en ese mismo ciclo.





Anexo I

Distribución de planteles de la Educación Media Superior en municipios con marginación y rezago social, según la entidad federativa y subsistema

La marginación, entendida como un fenómeno estructural, hace referencia a las dificultades para extender los avances técnicos en diversas regiones de México, así como a la exclusión de grupos sociales del proceso de desarrollo y de los beneficios derivados de éste (Consejo Nacional de Población [CONAPO], 2023). Para dimensionar esta problemática, se emplea el índice de marginación, que constituye una medida-resumen que “permite diferenciar a las entidades federativas y municipios según el impacto general de las carencias que enfrenta la población, tales como la falta de acceso a la educación, la residencia en viviendas inapropiadas, los ingresos monetarios insuficientes y las condiciones derivadas de vivir en localidades pequeñas” (CONAPO, 2023, p. 10).

El CONAPO (2023) mide el Índice de Marginación (IM) a través de cuatro dimensiones socioeconómicas, cada una de las cuales da lugar a distintas formas de exclusión. Estas dimensiones son: educación, que incluye el analfabetismo y la falta de educación básica completa; vivienda, que considera la ausencia de servicios básicos como drenaje, sanitario, energía eléctrica y agua entubada, así como la presencia de piso de tierra y el hacinamiento; distribución de la población, que se refiere a las localidades con menos de 5,000 habitantes; e ingresos monetarios, que abarca a la población ocupada que percibe hasta dos salarios mínimos.

Por otro lado, el rezago social es definido como “una medida que, en un índice y en un grado, resume indicadores agregados del acceso a algunos de los derechos sociales de las personas y de sus bienes en el hogar para las diferentes desagregaciones geográficas (entidades federativas, municipios y localidades)” (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL], s.f., párr. 1).

El rezago social se evalúa a través del Índice de Rezago Social (IRS), que incorpora información de cinco dimensiones reflejadas en 11 variables (CONEVAL, 2021):

1. Rezago social
 - Población de 15 años o más analfabeta





- Población de 6 a 14 años que no asiste a la escuela
 - Población de 15 años y más con educación básica incompleta
2. Acceso a los servicios de salud
 - Población sin derechohabiencia a servicios de salud
 3. Calidad y espacios de la vivienda
 - Viviendas con piso de tierra
 4. Servicios básicos en la vivienda
 - Viviendas que no disponen de excusado o sanitario
 - Viviendas que no disponen de agua entubada de la red pública
 - Viviendas que no disponen de drenaje
 - Viviendas que no disponen de energía eléctrica
 5. Bienes del hogar
 - Viviendas que no disponen de lavadora
 - Viviendas que no disponen de refrigerador

Ambos índices, el IM y el IRS, permiten clasificar a los estados, municipios y localidades en cinco grados de marginación y rezago: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Por ello, se opta por analizar la distribución de los planteles de la Educación Media Superior (EMS) en función de estos grados.

Se presentan los resultados de la distribución de los planteles de EMS por entidad federativa y subsistema, clasificados según el IM y el IRS.

Como resultado de este análisis, y con el objetivo de identificar las entidades federativas y los subsistemas que presentan grados de marginación y rezago social muy altos y altos, se presenta a continuación (Tabla 4 y 5) un resumen de dichas entidades y subsistemas. Este enfoque busca contribuir a la comprensión de los desafíos para lograr un desarrollo equitativo en el país, destacando las áreas que requieren atención prioritaria, según los resultados obtenidos.





Tabla 4.

Planteles en entidades federativas que presentan grados de marginación altos y muy altos

Grados de marginación por entidad

Entidad	Alto	Muy alto	Total
Chiapas	368	173	541
Veracruz	418	119	537
Puebla	377	64	441
Guerrero	211	221	432
Oaxaca	284	115	399
Edomex	0	217	217
Chihuahua	11	101	112
Yucatán	1	109	110
Michoacán	70	12	82
Hidalgo	63	12	75
Durango	22	31	53
San Luis Potosí	32	6	38
Nuevo León	0	34	34
Nayarit	0	30	30
Sinaloa	0	23	23
Querétaro	0	17	17
Guanajuato	0	16	16
Quintana Roo	0	15	15
Campeche	0	14	14
Tamaulipas	4	4	8
Jalisco	3	4	7
Zacatecas	0	3	3
Sonora	0	1	1





Tabla 5.

Planteles en entidades federativas que presentan grados de rezago altos y muy altos

Grados de rezago por entidad

Entidad	Alto	+	Muy alto	=	Total
Oaxaca	177	+	98	=	275
Chiapas	200	+	74	=	274
Puebla	146	+	58	=	204
Guerrero	78	+	118	=	196
Veracruz	127	+	55	=	182
Chihuahua	0	+	101	=	101
Edomex	55	+	0	=	55
Hidalgo	36	+	0	=	36
Durango	8	+	23	=	31

Entidad	Alto	+	Muy alto	=	Total
Nayarit	5	+	25	=	30
Michoacán	19	+	0	=	19
Yucatán	18	+	0	=	18
San Luis Potosí	7	+	3	=	10
Jalisco	0	+	4	=	4
Tamaulipas	3	+	1	=	4
Sonora	1	+	0	=	1
Tlaxcala	1	+	0	=	1





Tabla 6.

Planteles de subsistemas que presentan grados de marginación altos y muy altos

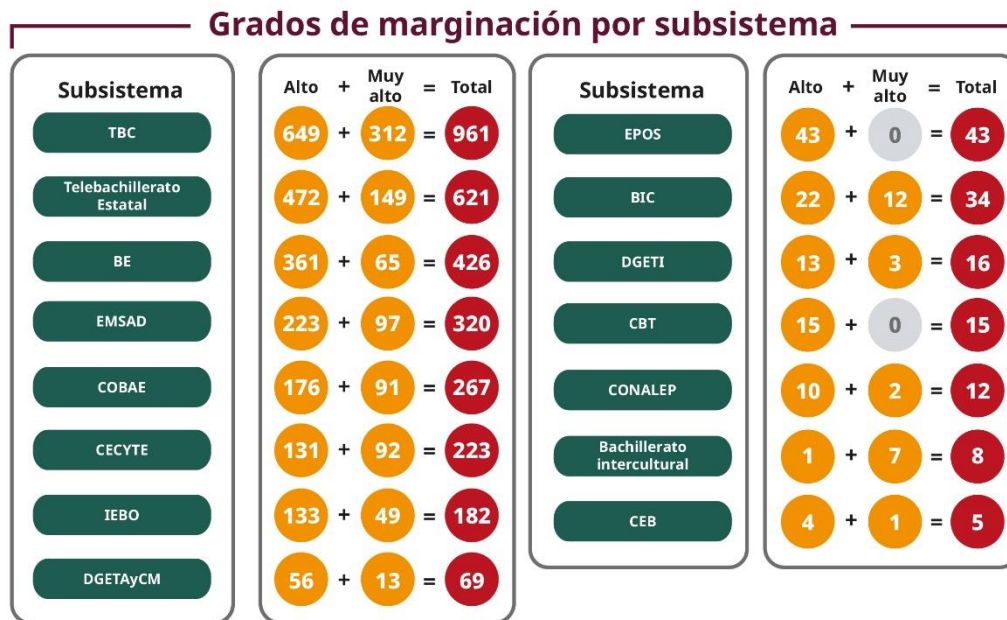
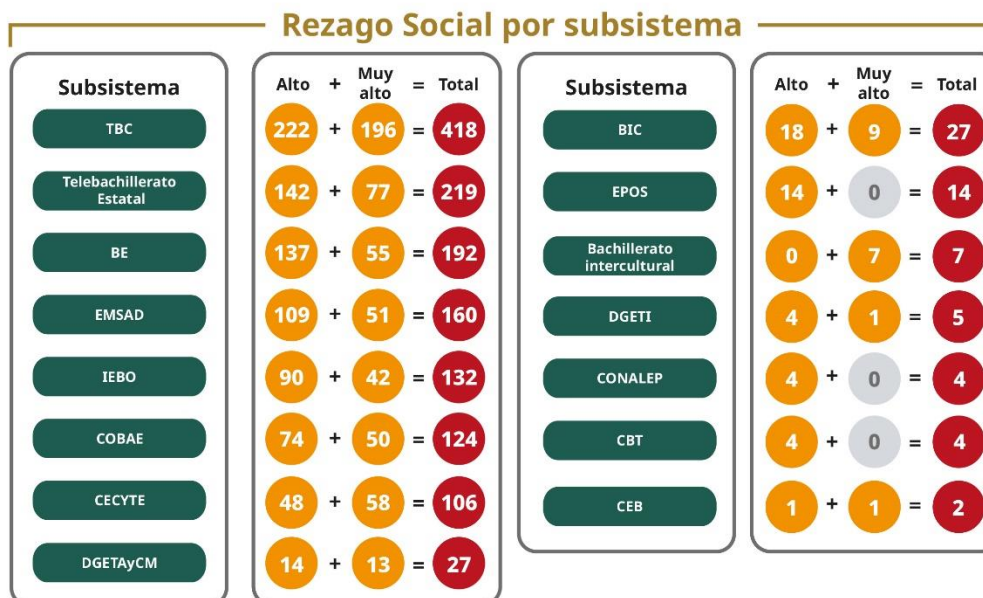


Tabla 7.

Planteles de subsistemas que presentan grados de rezago altos y muy altos





Bibliografía y fuentes adicionales

- Anijovich, R. y Capelletti, G. (2018). La práctica reflexiva en los alumnos en servicio. Posibilidades y limitaciones. *Revista Espacios en Blanco*, (28), 74-92. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/3845/384555587005/384555587005.pdf>
- Ávalos, B. (2025). Las instituciones formadoras de docentes y las claves para formar buenos docentes. En D. Lara y L. Rojas (compiladores) (2005). *El desafío de formar los mejores maestros: situación actual, experiencias, innovaciones y retos en la formación de los formadores docente (14-22)*. Universidad Pedagógica Nacional
- Bolívar, A. y Bolívar-Ruano, R. (2014). Las escuelas como comunidades de aprendizaje docente en L. Razeto, J. Batalloso, A. Bolívar, M. Bolívar-Ruano y M. Núñez, *La educación necesaria: extendiendo la mirada* (pp.131-184). Universitas Nueva Civilización.
- Bromley, Y. (2017). Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente en las instituciones educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino (tesis de grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5849/Bromley_CYM.pdf?sequence=1
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación [MEJOREDU]. (2023). *Las y los docentes de educación media superior: características sociodemográficas, profesionales y condiciones institucionales*. https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/las_y_los_docentes_de_ems_cspci_informe.pdf
- Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico [COSFAC]. (2025). Reporte de Resultados de Cuestionarios y Grupos Focales de Docentes y Directivos
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2021). *El CONEVAL presenta el índice de rezago social 2020. A nivel entidad federativa, municipal y localidad* [Comunicado No. 4]. https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_04_INDICE_REZAGO_SOCIAL_2020.pdf
- Consejo Nacional de Población [CONAPO]. (2023). *Índices de marginación 2020*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/848423/Indices_Coleccion_280623_entymun-p_ginas-1-153.pdf
- Consejo Nacional de Población [CONAPO]. (s.f.). *¿Qué es el Rezago Social? Índice de Rezago Social*. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/IRS/Paginas/Que-es-el-indice-de-rezago-social.aspx>
- Díaz-Barriga, F y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una construcción constructivista*. Mc Graw Hill.
- Díaz-Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida*. Mc Graw Hill.
- DOF. Diario Oficial de la Federación. (2025, 15 de abril). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF. Diario Oficial de la Federación. (2019, 30 de septiembre). *Ley Reglamentaria Del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en Materia de Mejora Continua de la Educación*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LRArt3_MMCE_300919.pdf
- DOF. Diario Oficial de la Federación. (2019, 30 de septiembre). *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019#gsc.tab=0





- DOF. Diario Oficial de la Federación. (2024, 7 de junio). *Ley General de educación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- DOF. Diario Oficial de la Federación. (2025, 15 de agosto). *ACUERDO número 22/08/25 por el que se establece y regula el Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM)*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5765758&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0
- Eirín-Nemiña, Raúl. (2018). *Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes de Educación física*. Estudios pedagógicos (Valdivia), 44(1), 259-278. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100259>
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, vol. 1, núm. 1, 2017, pp. 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Gobierno de México. (2024). 100 compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación. Coordinación General de Comunicación Social y Vocería del Gobierno de la República, Dirección de Imagen. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/964733/100_compromisos.pdf
- Gobierno de México. (2025a). Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf
- Gobierno de México. (2025b). Plan México Estrategia de Desarrollo Económico Equitativo y Sustentable para la Prosperidad Compartida Primer Borrador. https://www.planmexico.gob.mx/assets/pdf/Plan_Mexico_PrimerBorrador.pdf
- López-Yáñez, J., Sánchez Moreno, M. y Altopiedi, M. (2011). Comunidades profesionales de práctica que logran sostener procesos de mejora institucional en las escuelas. *Revista de Educación*, 356, septiembre- diciembre 2011, 109-131.
- Marcelo García, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea
- Ministerio de Educación Nacional. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. Programa de Formación de Docentes y Directivos. Asociación Nacional de Escuelas Normales (2015). *Naturaleza y retos de las Escuelas Normales Superiores*.
- Nóvoa, A. (2009). Para una formación de profesores construida dentro de la profesión. *Revista de Educación*, 350, 203-221.
- Ortega, C. (2019). La reflexión como proceso en las prácticas docentes e investigativas. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(18), Enero-Junio, 01-05. <http://www.redalyc.org/jatsRepo/5534/553458251012/553458251012.pdf>
- Ortiz Granja, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación, (19), 93-110. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>
- Reyes, Á., Alcidez A. y Azahuanche, M. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y practica reflexiva. Espacios en blanco. *Serie indagaciones*, 30(2), 1-10. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1515-94852020000200001&lng=es&tlng=es.
- Secretaría de Educación Pública. (2019). La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas. Subsecretaría de Educación Media Superior. <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13516/1/images/NEMprincipiosyorientacionpedagogica.pdf>





Secretaría de Educación Pública. (s.f.-a). Plan de Trabajo para la Educación Media Superior. 2024-2030. La transformación de la Educación Media Superior [manuscrito inédito]. Subsecretaría de Educación Media Superior.

Secretaría de Educación Pública. (s.f.-b). Estrategia de Formación Docente para la Educación Media Superior. 2025-2030 [manuscrito inédito]. Subsecretaría de Educación Media Superior, Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico.

Secretaría de Educación Pública. (s.f.-c). Necesidades de Formación, Actualización y Capacitación. 2025. Resultados de las encuestas realizadas a Docentes y Personal con Funciones Directivas en Educación Media Superior [manuscrito inédito]. Subsecretaría de Educación Media Superior, Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico.

Secretaría de Educación Pública. (s.f.-d). Informe de Resultados de Grupos Focales con personal Docente y Directivo [manuscrito inédito]. Subsecretaría de Educación Media Superior, Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico.

Torres, I., Rodríguez, D., Salazar, P., Quispe, W., Condori, E., (2021). Acompañamiento pedagógico y práctica docente en la educación básica regular. Enfoques y tendencias. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales*, 52, 24-38. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/10/Ed.5224-38-Torres-Retamozo-et-al.pdf>

Vezub, L. (2019). *Las políticas de formación docente continua en América Latina. Mapeo exploratorio en 13 países*. OEI-IIPE-UNESCO.

