



**Educación**

Secretaría de Educación Pública

**Orientaciones**  
para el fortalecimiento de la  
**formación continua**  
**docente**  
en la **Educación Media Superior**

Coordinación  
Sectorial  
Académica

# Orientaciones

para el fortalecimiento de la

# formación continua

# docente

en la Educación Media Superior

## Directorio

**Mario Delgado Carrillo**

Secretario de Educación Pública

**Tania Hogla Rodríguez Mora**

Subsecretaria de Educación Media Superior

**Virginia Lorenzo Holm**

Coordinadora Sectorial Académica

**José Alberto Fuentes Rosales**

Director de Formación, Actualización y  
Capacitación de Maestras y Maestros

*Orientaciones para el fortalecimiento de la formación continua docente en la Educación Media Superior.*

Primera edición digital, marzo de 2026.

D.R. © 2026, Secretaría de Educación Pública.  
Av. Universidad 1200, Colonia Xoco, Alcaldía Benito Juárez,  
C.P. 03330, Ciudad de México.

Se permite la reproducción, total o parcial, de los contenidos de este documento por cualquier forma, medio o procedimiento, así como su libre distribución, siempre que se atribuya la fuente y no se alteren los contenidos de ninguna manera, ni se utilicen con fines de lucro.

Este documento es de distribución gratuita.  
Prohibida su venta.



# Educación

Secretaría de Educación Pública

# Orientaciones

para el fortalecimiento de la

## formación continua docente

en la Educación Media Superior

## Colaboración académica

Este material fue realizado por la Coordinación Sectorial Académica de la Subsecretaría de Educación Media Superior.

Participaron en su elaboración:

**Alicia Josefina Vidals Higuera**  
**Erika García Olayo**  
**Christian Israel Cárdenas Cárdenas**  
**Gladys Elizabeth Mata García**  
**Janet Pamela Domínguez López**  
**José Humberto González Reyes**  
**Juan Carlos Espinosa Ramírez**  
**Marco Antonio Rodríguez Galicia**  
**Oscar Rafael García Martínez**  
**Viviana Maldonado Oclica**

Gráficos:

**José Armando López Chávez**

Secretaría de Educación Pública.  
Distribución gratuita.  
Prohibida su venta.

México, 2026.



**Educación**  
Secretaría de Educación Pública



Presentación ..... 5

Marco de referencia de la formación docente en Educación Media Superior ..... 7

I. Objetivo de las presentes orientaciones ..... 9

II. Programa de formación ..... 9

Finalidad formativa del programa de formación y el fortalecimiento de los atributos de la docencia en la EMS ..... 10

Referentes clave para el programa de formación ..... 13

*Líneas temáticas* ..... 14

*Perfiles profesionales de la EMS* ..... 16

III. Estructura del programa de formación ..... 18

IV. Importancia de la colaboración y el acompañamiento en implementación, seguimiento y evaluación ..... 23

V. Sentido de las orientaciones académicas ..... 25

Referencias ..... 27

Anexo 1. Referentes para el diseño y fortalecimiento de la estructura del programa ..... 29

Anexo 2. Sugerencias para la organización académica del programa ..... 31

Anexo 3. Referentes para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones formativas ..... 34





## Presentación

La formación continua de las comunidades docentes, personal técnico docente y personal con funciones de dirección y supervisión, en lo sucesivo personal docente en sus diferentes funciones, constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento de la Educación Media Superior (EMS), en tanto que contribuye al desarrollo de capacidades profesionales orientadas a mejorar la práctica educativa, la gestión escolar y los procesos de acompañamiento académico en los planteles.

En este sentido, la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), a través de la Coordinación Sectorial Académica (COSAC), impulsa acciones orientadas a fortalecer el desarrollo profesional docente, con el propósito de contribuir a la mejora de los procesos educativos y al cumplimiento de los principios que orientan la política educativa nacional.

El presente documento ofrece orientaciones generales para el desarrollo del programa de formación dirigido al personal docente en sus diferentes funciones. Estas orientaciones buscan proporcionar a las direcciones generales de los subsistemas centralizados y descentralizados de la Federación, a las autoridades de Educación Media Superior de las entidades federativas y de la Ciudad de México, en lo sucesivo los subsistemas y entidades federativas, así como a los organismos descentralizados e instituciones educativas referentes de la EMS, elementos que aseguren la pertinencia y la coherencia de las acciones formativas, y garanticen que las propuestas estén contextualizadas y alineadas con la política educativa vigente.

En este marco, resulta necesario avanzar hacia una visión compartida de la formación docente, lo que implica reconocer que el fortalecimiento del desarrollo profesional requiere la articulación de esfuerzos entre las autoridades educativas federales y estatales de la EMS. Las experiencias formativas impulsadas desde diversos contextos institucionales constituyen un referente sustantivo para la consolidación de un marco común orientado al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas, técnicas y organizativas del personal docente en sus diferentes funciones a nivel nacional.

Los subsistemas y las entidades federativas han desarrollado propuestas de formación que responden a sus condiciones territoriales y a la diversidad de sus comunidades escolares. Recuperar, analizar y socializar estas experiencias permite enriquecer la toma de decisiones institucionales, fortalecer la implementación de la política educativa y favorecer la construcción de un programa de formación contextualizado y sustentado en el conocimiento generado en los propios territorios.

Desde esta perspectiva, la articulación interinstitucional supone establecer mecanismos de coordinación y corresponsabilidad que faciliten el intercambio permanente de saberes y experiencias mediante esquemas de colaboración, redes de aprendizaje y canales de comunicación institucional que promuevan la participación en distintos niveles de intervención: central, local, regional e interinstitucional. Lo anterior busca contribuir a que las propuestas formativas se construyan de manera colegiada, integrando tanto los referentes nacionales como los aprendizajes derivados de la práctica educativa cotidiana.

La recuperación sistemática de las voces, hallazgos y experiencias territoriales permite que la política educativa se nutra de la realidad institucional y del protagonismo de las personas que integran las





comunidades educativas, lo que fortalece el diseño y la implementación del programa de formación. De este modo, la socialización y articulación de saberes bajo esquemas de responsabilidad compartida entre la Federación y las entidades federativas permite consolidar una oferta formativa coherente, pertinente y con mayor impacto en la mejora de las prácticas educativas.

Bajo esta lógica de colaboración, los planteamientos desarrollados en el presente documento se conciben como un punto de convergencia que busca articular esfuerzos, alinear prioridades y avanzar hacia una visión compartida de formación que fortalezca la práctica educativa y contribuya al desarrollo integral del estudiantado de la EMS.





### Marco de referencia de la formación docente en Educación Media Superior

La formación docente en la EMS se sustenta en un marco normativo que reconoce a las maestras y los maestros como figuras fundamentales del proceso educativo y como agentes clave en la transformación social. En este sentido, el Artículo 3.º constitucional establece no solo su papel central, sino también su derecho a acceder a un Sistema Integral de Formación, Capacitación y Actualización (SIFCA), lo que coloca al desarrollo profesional como un elemento inherente a la práctica educativa.

Este reconocimiento se fortalece en la Ley General de Educación, que en su artículo 90 establece como uno de los fines de la revalorización de las maestras y los maestros el fortalecimiento de su desarrollo y superación profesional mediante la formación, capacitación y actualización. Asimismo, en su artículo 92 señala que las autoridades educativas constituirán el SIFCA y podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras, para ampliar las opciones de formación docente. De este modo, la formación se entiende como un proceso que requiere articulación institucional y colaboración para responder a contextos diversos.

En congruencia con lo anterior, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en su artículo 16, dispone que corresponde a las autoridades de EMS y a los organismos descentralizados instrumentar la oferta de programas de desarrollo profesional, así como ofrecer cursos gratuitos, idóneos y pertinentes para el personal docente, técnico docente y con funciones de dirección y supervisión en servicio. Esto implica que la formación no solo debe garantizar el acceso, sino también la pertinencia frente a las condiciones reales en las que se desarrolla la práctica educativa.

En el mismo sentido, el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, en su Eje General 2, Objetivo 2.3, Estrategia 2.3.5, destaca la importancia de reforzar el papel de las maestras y los maestros mediante el desarrollo profesional, la formación continua con perspectiva de género, pertinencia cultural y atención a la diversidad, así como la mejora de sus condiciones laborales. Esta orientación reconoce que la calidad de la práctica educativa está vinculada tanto a la formación como a las condiciones en las que se ejerce.

De manera complementaria, el Programa Sectorial de Educación 2025-2030, en su Objetivo 3, Estrategia 3.3, establece la necesidad de impulsar el desarrollo profesional docente mediante opciones de formación continua que amplíen sus conocimientos y mejoren su práctica educativa; su capacitación en acompañamiento socioemocional; la elaboración de diagnósticos integrales para identificar necesidades formativas; y el ofrecimiento de programas que fortalezcan la EMS y la implementación del MCEMS. De igual manera, promueve la actualización en temas de equidad, inclusión, habilidades socioemocionales, prevención de la violencia, derechos humanos, cultura de paz y reducción de la desafiliación escolar, aspectos que inciden directamente en la vida escolar y en la práctica docente.

Así mismo, las atribuciones estatales en materia de formación, capacitación y actualización docente se encuentran establecidas de manera consistente en las leyes de educación de las entidades federativas. En términos generales, se otorga a las autoridades educativas estatales la responsabilidad de prestar servicios de formación docente, así como la atribución concurrente de ejecutar programas de inducción, actualización y superación profesional en coordinación con la federación. Asimismo, estas leyes habilitan a los estados para suscribir convenios con instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras, a fin de ampliar la oferta formativa y atender necesidades regionales





En relación con el *Acuerdo número 21/08/25, por el que se establece y regula el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior*, en el artículo 65 de su anexo, se señala que se dignifica y revaloriza a las comunidades docentes y directivas mediante programas de formación, actualización y capacitación en pedagogía, didáctica y tecnología, orientados a mejorar los aprendizajes y su interacción con el estudiantado. De igual forma, 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 su artículo 4, reconoce al personal docente y directivo como actores estratégicos y subraya la relevancia de promover su desarrollo profesional continuo. Ambos acuerdos colocan a las comunidades educativas en el centro de los procesos formativos, en estrecha relación con la mejora de la práctica educativa.

En este marco, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública (RISEP), en su artículo 8 bis, fracción II, corresponde a la COSAC:

- a) Elaborar y presentar a consideración de la persona titular de la Subsecretaría de Educación Media Superior, con la coordinación que corresponda a la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos, programas de formación continua para facilitar la participación del personal docente, del personal con funciones de dirección y del personal con funciones de supervisión, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en la educación media superior, acorde a la función que desempeñan, para tales efectos deberá considerar las propuestas que, en su caso, reciba de las autoridades educativas de los Estados y de la Ciudad de México.
- b) Conducir, en coordinación con las autoridades educativas de los Estados y de la Ciudad de México, con la participación que corresponda a la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos, el ofrecimiento de programas de desarrollo de capacidades para la evaluación interna, de desarrollo de liderazgo y gestión al personal docente, al personal con funciones de dirección y al personal con funciones de supervisión que en la educación media superior se encuentren en servicio, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

Desde esta perspectiva, la formación docente en la EMS no puede entenderse como un conjunto de acciones aisladas, sino como un proceso articulado que requiere de la colaboración entre instancias, subsistemas, entidades federativas y comunidades educativas. La integración de diagnósticos territoriales, enfoques pedagógicos comunes y mecanismos de acompañamiento permite que la formación responda de manera más cercana a las condiciones en las que se desarrolla la práctica educativa, fortaleciendo su pertinencia y su capacidad de incidir en la mejora de los procesos educativos.

En este tenor, se ponen a disposición las presentes *Orientaciones para el fortalecimiento de la formación continua docente en la Educación Media Superior*, como un recurso de apoyo que, desde la SEMS y a través de la COSAC, busca acompañar y fortalecer la coordinación y la mejora del programa de formación que incide en la práctica educativa del colectivo docente en sus diferentes funciones.





## I. Objetivo de las presentes orientaciones

Construir un marco institucional que oriente el fortalecimiento de los programas de formación continua hacia el acompañamiento colaborativo, la pertinencia territorial y la igualdad sustantiva, a fin de que las autoridades educativas de la EMS consoliden sus capacidades institucionales y promuevan acciones formativas situadas y contextualizadas, favoreciendo el desarrollo progresivo de los atributos de la docencia y el ejercicio del derecho a una formación pertinente y relevante para la práctica educativa.

## II. Programa de formación

Un programa de formación es un **mecanismo estratégico de organización y articulación de la oferta formativa** dirigida al personal docente en sus diferentes funciones, así como otras figuras académicas que contribuyan a la formación integral del estudiantado. Este mecanismo integra enfoques, objetivos, líneas temáticas y diversas acciones de formación flexibles y progresivas, con el propósito de fortalecer saberes y conocimientos, así como la práctica profesional docente y las funciones que desempeñan en el aula, el plantel y la comunidad escolar, a fin de garantizar su derecho a una formación continua pertinente, equitativa y de excelencia.

La formación continua se define como un proceso orientado a fortalecer la práctica educativa mediante el desarrollo permanente de saberes y conocimientos. Se configura también como un proceso de carácter permanente que acompaña al personal docente a lo largo de su trayectoria profesional, con el propósito de atender los retos que enfrentan los colectivos docentes en contextos educativos cambiantes y favorecer la mejora de la práctica a través de la articulación entre experiencia profesional y aprendizaje continuo. Asimismo, se asume como un derecho del personal docente, orientado a garantizar acciones formativas pertinentes, flexibles y relevantes que dignifiquen la labor educativa y contribuyan a la transformación educativa.

El programa de formación podrá ser diseñado por las direcciones generales de los subsistemas centralizados y descentralizados de la Federación, las autoridades de EMS de las entidades federativas y de la Ciudad de México. Es recomendable que, para la elaboración del programa de formación, se tome en cuenta la participación del personal docente en sus diferentes funciones, considerando sus distintos conocimientos, intereses y formas de interlocución.

En este marco, se sugiere que el programa de formación se organice por entidad federativa, como un mecanismo articulador que integre, en cada contexto estatal, diversas acciones formativas orientadas a atender las necesidades específicas de las comunidades educativas. Asimismo, podría incorporar acciones dirigidas a los distintos subsistemas presentes en la entidad, reconociendo sus particularidades organizativas, académicas y territoriales. Para su consolidación, se requiere articular esfuerzos entre las autoridades educativas y los actores involucrados en el interior de la entidad, a fin de que, a partir de una visión compartida sobre la formación, se oriente el programa de formación y se favorezca la coherencia, pertinencia y complementariedad de las acciones formativas. Esta organización territorial contribuye a contextualizar la oferta formativa y a asegurar que las iniciativas respondan a las prioridades educativas, así como a las características institucionales y condiciones socioculturales propias de cada entidad federativa.





Un elemento central del programa de formación es la articulación institucional y normativa sustentada en el MCEMS, el SINBANEM, así como los perfiles profesionales de las personas que integran las comunidades educativas. Estos referentes conforman un marco que asegura la pertinencia y coherencia de la oferta formativa y la alinea con el marco vigente de la EMS.

Esta integración fortalece una política formativa colaborativa, sensible a las prioridades de las autoridades educativas y a la diversidad de los subsistemas. Así, la formación deja de ser un proceso administrativo para convertirse en un esfuerzo colectivo que materializa la visión transformadora de la normativa y responde a las demandas sociales e institucionales.

### **Finalidad formativa del programa de formación y el fortalecimiento de los atributos de la docencia en la EMS**

El programa de formación de la EMS se orienta a enriquecer la práctica docente y directiva mediante acciones formativas pertinentes y alineadas con los principios y orientaciones del MCEMS. En cumplimiento del *Acuerdo 21/08/25 por el que se establece y regula el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior*, es importante que la oferta formativa busque promover aprendizajes profesionales colaborativos, reflexivos e inclusivos que respondan a las necesidades reales del servicio educativo en los subsistemas o entidades federativas que correspondan y a los contextos socioculturales en que se desarrolla la docencia. De manera progresiva, este programa de formación contribuye a la consolidación de los atributos de la docencia en la EMS (Imagen 1) y orienta sus acciones formativas hacia tres prácticas fundamentales: colocar al centro el vínculo con el estudiantado para planificar desde sus experiencias y realidades; fomentar la innovación didáctica que renueva las dinámicas pedagógicas; y fortalecer la articulación entre el currículum y la comunidad, de modo que los aprendizajes trasciendan el aula y aporten a la vida colectiva y al bienestar social.





Imagen 1. Atributos de la docencia en EMS.



#### Enfoque y principios rectores del programa de formación

La SEMS sustenta su política de formación docente en tres enfoques: 1) formación situada, 2) humanismo con igualdad sustantiva y justicia social, y 3) equidad territorial, los cuales orientan un modelo integral para el fortalecimiento de la práctica docente alineado con los principios rectores de la EMS. Estos enfoques parten del reconocimiento de que los saberes docentes se construyen en la cotidianidad de las aulas y los planteles, emergiendo de la interacción permanente con estudiantes, colegas y comunidades, y donde el currículo adquiere significados diferenciados en función de los contextos socioculturales e institucionales. En este marco, la oferta formativa promueve la mejora de la práctica del personal docente en sus diferentes funciones, la coherencia curricular, la coordinación interinstitucional, la pertinencia territorial y la igualdad sustantiva, impulsando procesos reflexivos, colaborativos e inclusivos que fortalecen la autonomía profesional y contribuyen al ejercicio del derecho a una EMS con justicia social.

#### Formación situada

Dentro de este modelo, el enfoque de formación situada constituye un eje articulador. Parte de reconocer que el aprendizaje es un proceso social inseparable de la actividad, el contexto y la cultura en que ocurre. Como señala Díaz-Barriga (2006), el conocimiento es situado porque forma parte y es producto de la actividad y de la situación en la que se desarrolla y utiliza; por ello, las acciones formativas deben centrarse en la cotidianidad de las aulas y los planteles. Desde esta perspectiva, la formación trasciende la



transmisión de contenidos teóricos descontextualizados y busca que el personal docente en sus diferentes funciones integre los aprendizajes en su práctica profesional mediante saberes contextualizados y significativos.

En consecuencia, el plantel se configura como el escenario privilegiado de la formación continua. De acuerdo con Marcelo y Vaillant (2016) y Vezub (2010), la institución escolar representa el espacio donde emergen y pueden resolverse la mayoría de las problemáticas y retos de la práctica, convirtiéndose en una fuente de conocimiento profesional generado por las propias comunidades docentes. Este enfoque reconoce al personal docente en sus diferentes funciones como sujeto activo, capaz de reflexionar sobre su labor para construir y reconstruir su práctica, entendiendo que los saberes se desarrollan siempre en situaciones particulares. En este sentido, Ávalos (2005) subraya que elementos como las características del estudiantado, las trayectorias profesionales del personal docente en sus diferentes funciones y los vínculos con la comunidad influyen de manera decisiva en la construcción de alternativas pedagógicas orientadas a la mejora educativa.

La formación situada impulsa una práctica reflexiva individual y colectiva que supera la tradicional dicotomía entre teoría y práctica al integrarlas en un mismo plano de análisis. Schön (1998) y Perrenoud (2004) destacan la importancia de que el personal docente en sus diferentes funciones mantenga un diálogo permanente con las situaciones que enfrenta, movilizandoreferentes pedagógicos para orientar su intervención y transformar su entorno. Esta reflexión crítica favorece que las comunidades educativas reconozcan los supuestos que sustentan sus decisiones pedagógicas y generen innovaciones didácticas pertinentes a los desafíos específicos de su territorio.

Asimismo, este enfoque se sustenta en principios de colaboración y horizontalidad que promueven la construcción de comunidades de práctica donde el saber de la experiencia es compartido y reconocido. Desde la perspectiva de Wenger (2001), la formación situada posibilita una construcción colectiva del conocimiento profesional en la que quienes participan aprenden al mismo tiempo que actúan, fortaleciendo el compromiso mutuo y la corresponsabilidad en los procesos educativos. En este marco, las figuras de acompañamiento transitan de esquemas directivos hacia modelos de acompañamiento pedagógico basados en relaciones horizontales que fortalecen la autonomía profesional.

Finalmente, la formación situada en el marco del MCEMS busca que las acciones formativas se configuren como trayectorias progresivas y no como intervenciones aisladas, generando capacidades instaladas en los planteles. De este modo, al recuperar las voces, experiencias y problemáticas del personal docente en sus diferentes funciones para definir los contenidos formativos, se asegura que la política educativa se traduzca en un recorte de realidad significativo, con potencial para incidir tanto en la mejora de las prácticas pedagógicas como en el fortalecimiento de las trayectorias educativas del estudiantado.

### **Enfoque humanista**

Impulsado desde el MCEMS y la Nueva Escuela Mexicana, concibe la docencia no como una labor técnica de transmisión de contenidos, sino como un acto profundamente humano, ético y político centrado en la dignidad, la autonomía y el diálogo entre sujetos. De acuerdo con los planteamientos de Freire (1992), la práctica educativa se entiende como un proceso liberador que permite a las comunidades escolares despertar su conciencia crítica y transformarse en sujetos históricos capaces de incidir en su realidad social. Este enfoque se entrelaza con la propuesta de Hooks (2021), quien ancla la igualdad sustantiva en el





cuidado, la voz y la presencia de sujetos diversos, transformando la justicia social en una práctica cotidiana dentro del aula.

Para alcanzar una formación del personal docente en sus diferentes funciones que responda a este humanismo, es necesario generar acciones formativas horizontales que incluyan identidades no hegemónicas y reconozcan la importancia de las emociones y los cuerpos en el proceso educativo. Como señala Hooks (2021), la educación como práctica de la libertad permite al estudiantado reconocerse a sí mismo como sujetos de la historia, lo cual exige que el personal docente asuma su práctica con compromiso ético. En este sentido, el MCCEMS destaca que la docencia requiere de una autonomía y creatividad que solo es posible mediante una reflexión constante sobre los propios marcos de referencia, promoviendo una construcción dialógica del conocimiento que acompañe y sostenga la transformación social desde el corazón de los planteles.

### **Equidad territorial**

La equidad territorial se constituye como un principio rector que reconoce la dimensión espacial de la justicia social, entendiendo que la organización del territorio es la expresión material de los hechos sociales y, por tanto, puede consolidar o disminuir las injusticias existentes. De acuerdo con Bret (2013), este enfoque no busca una homogeneidad espacial absoluta, sino una configuración geográfica que asegure a todas las personas condiciones equivalentes de acceso a los servicios públicos, el bienestar y las oportunidades de desarrollo. En el ámbito de la Educación Media Superior, esto implica una acción intencionada sobre lo espacial para transformar lo social, priorizando los recursos y las acciones de formación en aquellos contextos y comunidades que históricamente han enfrentado condiciones de rezago o exclusión.

Bajo esta perspectiva, las autoridades educativas, en un marco de corresponsabilidad entre los distintos niveles de gestión del sistema, actúan como garantes del bien común al implementar acciones formativas orientadas a garantizar la equidad. De este modo, se busca que el código postal o la ubicación geográfica de un plantel no condicionen la formación que recibe el personal docente en sus diferentes funciones ni el pleno ejercicio del derecho a la educación del estudiantado. La traducción de este principio al fortalecimiento de la práctica docente implica reconocer las desigualdades presentes en las regiones y escalas locales para orientar la distribución de la oferta formativa, garantizando que quienes cuentan con menos recursos tengan acceso a acciones de formación para fortalecer sus prácticas pedagógicas.

Se espera que el programa de formación se sustente en prioridades y cimientos que articulen las líneas temáticas de la Estrategia Integral de Formación de la EMS 2025–2030 con el marco normativo vigente, los perfiles profesionales y las necesidades reales de las comunidades escolares. Esta articulación favorece que cada propuesta formativa se diseñe desde los enfoques y principios rectores de la política educativa, integrando procesos reflexivos, colaborativos e inclusivos orientados al fortalecimiento de la práctica profesional docente y directiva, en atención a las prioridades y problemáticas identificadas en los distintos subsistemas y entidades federativas.

### **Referentes clave para el programa de formación**

Para dotar de solidez y pertinencia al programa de formación, es esencial que durante su diseño, implementación y seguimiento converjan el marco normativo y los perfiles profesionales de la EMS. Este





vínculo estratégico asegura que la formación sea acorde con las responsabilidades y desafíos de las comunidades docentes, personal técnico docente y personal con funciones de dirección y supervisión.

**Líneas temáticas**

Como eje articulador de la política nacional, la SEMS a través de la COSAC, ha elaborado líneas temáticas (Tabla 1) que contemplan los pilares del Estado mexicano para el presente sexenio. Su estructura consolida los objetivos del *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*, el *Plan México* y el *Plan de Trabajo para la EMS 2024-2030*; el sustento pedagógico de la NEM y el MCEMS; así como la evidencia diagnóstica derivada del *Reporte de Resultados de Cuestionarios y Grupos Focales de Docentes y Directivos*.

En este sentido, las líneas temáticas fungen como el nexo entre las metas nacionales proyectadas hacia 2030 y la labor cotidiana de la práctica educativa. Al adoptar las líneas temáticas, el programa de formación trasciende el plano teórico para promover una formación situada, flexible e interdisciplinaria, plenamente alineada con la transformación y las demandas educativas actuales.

**Tabla 1.** Líneas temáticas para la formación, actualización y capacitación docente en Educación Media Superior

Líneas temáticas	Descripción
<b>Marco Curricular Común de la Educación Media Superior bajo los principios de la Nueva Escuela Mexicana</b>	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.
<b>Pedagogía y Didáctica</b>	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.
<b>Cultura de Paz</b>	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.
<b>Vida Saludable</b>	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.
<b>Perspectiva de género</b>	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.
<b>Atención a la diversidad e inclusión</b>	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.
<b>Escuelas como espacios de cuidado</b>	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.
<b>Construcción de comunidades escolares participativas</b>	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.





<p><b>Afiliación escolar</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Comunidades educativas para la mejora del plantel</b></p>	<p>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.</p>

Las líneas temáticas no poseen un carácter limitativo; por el contrario, pueden articularse y converger entre sí, como ocurre con diversos temas transversales tales como la perspectiva de género, la inclusión, la didáctica, la colaboración y la formación socioemocional, entre otros. Esta flexibilidad favorece el desarrollo integral y continuo del colectivo docente en sus diferentes funciones, al permitir el abordaje de problemáticas derivadas de la práctica educativa sin restringir los temas, reconociendo y articulando puntos de encuentro entre ellos.

**Perfiles profesionales de la EMS**

Mientras las líneas temáticas establecen los contenidos normativos y las prioridades de la política educativa, los perfiles profesionales definen las funciones y saberes específicos de cada figura. Al considerar ambos elementos en el programa de formación, las acciones formativas dejan de ser genéricas para convertirse en una respuesta situada y pertinente; esto garantiza que el personal docente en sus diferentes funciones reciba la formación precisa que su cargo y el marco legal exigen para la transformación de su práctica.

Bajo esta perspectiva, resulta necesario considerar el *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Media Superior (SEP-USICAMM)* (Imagen 2). Este referente normativo permite reconocer la labor del personal docente en sus diferentes funciones, diferenciando con precisión la función docente, función técnico docente, función directiva y función de supervisión.

**Imagen 2. Perfiles profesionales<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Para conocer cada uno de los perfiles consulta: SEP-USICAMM. (2025). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Media Superior. Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y de supervisión. Ciclo escolar 2026-2027.*





Cabe precisar que, si bien el presente documento se circunscribe a las figuras educativas anteriormente referidas, los subsistemas y entidades federativas tienen la facultad de reconocer la participación y funciones de otros actores en el marco de sus contextos regionales y estructuras académicas. Lo anterior tiene como propósito garantizar que el diseño del programa de formación guarde plena pertinencia para la diversidad de perfiles que convergen en el fortalecimiento educativo.

En definitiva, la articulación armónica entre las líneas temáticas y los perfiles profesionales constituye el pilar fundamental para garantizar la pertinencia del programa de formación y las acciones formativas. Mientras las líneas temáticas dictan el rumbo pedagógico y el horizonte normativo de la política nacional, los perfiles profesionales dotan de sentido pedagógico y didáctico a la formación según la función específica de cada figura. Al recuperar y vincular ambos referentes, el programa de formación trasciende el cumplimiento administrativo para convertirse en una verdadera estrategia de transformación situada, capaz de responder con precisión a los desafíos del entorno escolar y proyectar la labor docente hacia las metas nacionales establecidas para el 2030.





### III. Estructura del programa de formación

Las siguientes orientaciones se presentan como un conjunto de referentes que los subsistemas y las entidades federativas pueden retomar, de acuerdo con sus condiciones institucionales, capacidades operativas y necesidades formativas. No constituyen un listado exhaustivo ni obligatorio, sino una guía para acompañar el diseño y fortalecimiento del programa. A continuación, se describen estos elementos, a fin de orientar la planeación, el diseño y desarrollo del programa.

#### 1. Encuadre del programa de formación

El encuadre constituye el ejercicio de contextualizar y enmarcar, desde una perspectiva institucional y pedagógica, un programa de formación. Permite comprender de manera sintética y estructurada su propósito, relevancia y el enfoque formativo que lo sustenta. Su función principal no es desarrollar de forma detallada los aspectos técnicos del programa, sino ofrecer una visión general que justifique su pertinencia en un contexto específico, explicita su alineación con las políticas educativas vigentes (como la NEM y el MCCEMS) y señale de qué manera contribuirá a la transformación de la práctica educativa del personal docente en sus distintas funciones.

#### 2. Diagnóstico institucional

El diagnóstico es un proceso sistemático, reflexivo y riguroso de indagación que permite comprender la realidad compleja de las comunidades escolares antes de intervenir en ellas. No es una simple recolección de datos, sino una evaluación multifactorial que integra las directrices de la política educativa nacional y estatal con las necesidades técnicas, pedagógicas y humanas de cada figura educativa en su contexto específico. Su propósito fundamental es identificar brechas entre las prácticas educativas encontradas y las deseadas, así como priorizar problemáticas, retos de la práctica y necesidades formativas específicas. En este sentido, el diagnóstico se constituye como la piedra angular que garantiza que cualquier oferta de formación, sea pertinente, viable y verdaderamente transformadora (Ver Anexo 1). En este sentido, se pueden considerar, al menos, los siguientes elementos derivados del diagnóstico.

Imagen 3. Elementos derivados del diagnóstico





A partir de estos elementos, el diagnóstico orienta la problematización de las necesidades de formación continua, así como la definición de los objetivos, contenidos y acciones formativas del programa. Además, como parte de la problematización a través del diagnóstico, resulta fundamental la articulación con el modelo educativo vigente (MCCEMS), el cual se compone del currículum fundamental, laboral y ampliado, garantizando que la atención y prioridad se centren en las exigencias propias del currículum.

Asimismo, el programa presenta una síntesis del diagnóstico, con el propósito de justificar la pertinencia de las acciones formativas y mostrar la relación entre las necesidades identificadas y el diseño del programa de formación.

Las siguientes preguntas buscan orientar el diseño del diagnóstico:

- ¿Cuáles son las principales necesidades de formación continua que identifican el personal docente en sus diferentes funciones para fortalecer su práctica educativa?
- ¿Qué brechas existen entre las funciones que desempeña el personal docente en sus diferentes funciones y las habilidades profesionales requeridas para responder a las demandas actuales del contexto institucional y educativo?
- ¿Qué cambios normativos, curriculares o institucionales recientes requieren fortalecer conocimientos, habilidades o criterios pedagógicos en el personal docente en sus diferentes funciones?

### 3. Objetivos del programa de formación

En el programa de formación se recomienda definir con claridad los objetivos que orientarán las acciones formativas, a fin de precisar los aprendizajes específicos, las habilidades profesionales a fortalecer y los resultados que se busca lograr en la práctica educativa. Estos objetivos surgen del diagnóstico institucional y de las necesidades formativas identificadas, considerando los distintos perfiles y funciones del personal docente en sus diferentes cargos. Asimismo, se sugiere articular con los enfoques de la política educativa vigente (NEM y el MCCEMS) y expresar con claridad los resultados formativos esperados, de manera que orienten el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los procesos de formación (Ver Anexo 1).

A continuación, se presenta una propuesta de preguntas iniciales que orientarán el proceso de diseño del programa de formación. Su propósito es delimitar con claridad las prioridades formativas y el sentido del programa de formación:

- ¿Qué conocimientos o habilidades profesionales se pretende fortalecer en el personal docente en sus diferentes funciones?
- ¿Qué necesidades formativas o brechas en la práctica educativa se identificaron en el diagnóstico?
- ¿Cómo el programa impacta en el aprendizaje del estudiantado?

### 4. Caracterización del personal docente en sus diferentes funciones

En el programa de formación se recomienda reconocer que la oferta formativa está dirigida al personal docente en sus diferentes funciones en la EMS considerando la diversidad de perfiles y responsabilidades que desempeñan. En este sentido, más que delimitar a quién se dirige el programa de formación, resulta





relevante identificar las características de estas funciones para orientar la pertinencia de las acciones formativas que lo integran.

Para ello, es necesario reconocer las responsabilidades profesionales del personal docente en sus diferentes funciones, así como las características institucionales y territoriales de los subsistemas. Asimismo, se sugiere priorizar contextos y planteles en situación de desventaja, bajo un enfoque de justicia social y equidad territorial, a fin de asegurar la pertinencia de las acciones formativas y orientar su diseño.

En este marco, la diferenciación no recae en el programa de formación en sí, sino en las acciones formativas que lo conforman, las cuales pueden ajustarse de acuerdo con las funciones, necesidades y contextos.

Para orientar este proceso, se proponen las siguientes preguntas:

- ¿Qué elementos se consideran para reconocer las características de los docentes en sus diferentes funciones, a fin de asegurar la pertinencia de las acciones formativas?
- ¿Qué factores contextuales son necesarios considerar para el diseño de las acciones formativas?
- ¿Cómo pueden identificarse los planteles en situación de desventaja para su atención prioritaria?

## 5. Organización académica del programa

La organización académica del programa debe estructurar de manera coherente los contenidos, acciones formativas y experiencias de aprendizaje en correspondencia con los objetivos del programa de formación y las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional. Para ello, se sugiere organizar los contenidos en ejes de acción, módulos o trayectos formativos, contruidos con base en la problematización de las necesidades identificadas en el diagnóstico, evitando la fragmentación en temáticas aisladas y privilegiando una lógica integral orientada a la mejora de la práctica educativa, articulando así los aprendizajes con el contexto del aula, del plantel y de la comunidad. Asimismo, se recomienda incorporar referentes pedagógicos y curriculares congruentes con la política educativa vigente y con los enfoques institucionales, que atiendan el modelo educativo 2025 del MCCEMS, a fin de asegurar propuestas formativas pertinentes, contextualizadas y orientadas al fortalecimiento de la práctica educativa. De este modo, se consideran los siguientes elementos:

### ***Acciones formativas***

Las acciones formativas se definen como propuestas pedagógicas sistemáticas destinadas a mejorar conocimientos, habilidades y competencias en un entorno educativo y representan la concreción técnica del programa de formación. Por lo tanto, es importante que las acciones formativas guarden coherencia con el diagnóstico y los objetivos, articulando de manera lógica propósitos, contenidos, estrategias de enseñanza y procesos de evaluación para materializar las experiencias de aprendizaje previstas.

Las acciones formativas se organizan en cursos, talleres, diplomados, conferencias, entre otros; ya que estas responden directamente a los objetivos del programa, a las problemáticas detectadas en el diagnóstico y al nivel de profundidad requerido. Asimismo, fomentan la reflexión sobre la práctica, el trabajo colegiado y el intercambio de experiencias entre pares.

Además, las acciones formativas vinculan los contenidos con las realidades del aula, el plantel y la comunidad, integrando referentes del currículum para garantizar el derecho a una educación de excelencia





y equidad. Al emplear diversas modalidades y actividades de aplicación práctica, aseguran una coherencia integral con los perfiles destinatarios, permitiendo que el colectivo docente en sus diversas funciones fortalezca su práctica profesional y desarrolle propuestas pedagógicas contextualizadas que respondan a los desafíos de sus entornos educativos (Ver Anexo 2).

Para la determinación de las acciones formativas, se sugiere considerar las siguientes preguntas orientativas:

- ¿Qué tipos de acción formativa se adecuan mejor a los objetivos del programa de formación? Puede ser curso, taller, diplomado, conferencia, entre otros.
- ¿Qué estrategias se incluirán para que el personal docente en sus diferentes funciones no solo escuche, sino que reflexionen sobre su propia práctica e intercambien experiencias con sus pares?
- ¿Existe una línea de conexión entre los contenidos formativos y la realidad social que rodea al plantel?

### ***Modalidad y duración***

La modalidad constituye el esquema de implementación de las acciones formativas; puede ser presencial, virtual o mixta. Su selección responde a una intencionalidad pedagógica que busca armonizar los propósitos de aprendizaje con las capacidades operativas institucionales para la implementación. Al elegir la modalidad se analizan las condiciones operativas de los planteles, la dispersión geográfica de los participantes, el acceso a recursos tecnológicos y el tipo de interacción pedagógica que requiere la acción formativa.

Por su parte, la duración de las acciones formativas es la extensión temporal necesaria para garantizar la apropiación significativa de conocimientos, habilidades y competencias; esta debe ser proporcional a la profundidad de los contenidos y a la complejidad de los aprendizajes que se pretenden desarrollar en el personal docente en sus diferentes funciones, por lo que se sugiere tomar en cuenta los calendarios institucionales, incluyendo periodos intersemestrales u otros momentos del ciclo escolar que favorezcan la participación del personal docente en sus diferentes funciones y la adecuada implementación de las acciones formativas.

En conjunto, la modalidad y la duración constituyen la estructura operativa de las acciones formativas que permiten materializar experiencias de aprendizaje significativas y flexibles, facilitando que el personal docente en sus diferentes funciones fortalezca su labor, logrando así una formación pertinente y viable (Ver Anexo 2).

Para establecer la modalidad y duración en el programa de formación se sugieren las siguientes preguntas:

- ¿Qué modalidad de formación y tiempo requiere el contenido?
- ¿Cuáles son las condiciones de conectividad y acceso tecnológico reales de los docentes en sus planteles?
- ¿En qué momento del calendario escolar (inicio del semestre, periodos intersemestrales, etc.) es más probable que el personal docente en sus diferentes funciones participe?

### ***Evidencias de aprendizaje***





Las evidencias de aprendizaje representan productos o acciones reales que demuestran la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias en la práctica educativa. Por ello, están estrechamente vinculadas con los objetivos y las actividades desarrolladas en las acciones formativas.

Más que simples “entregables”, estas evidencias son el testimonio de cómo el personal docente en sus diferentes funciones articula nuevos conocimientos en su labor cotidiana. En este sentido, su valor no radica en la asignación de una calificación, sino en su capacidad para trazar una ruta de mejora a través de procesos de retroalimentación, ya que, al ser herramientas vivas y contextualizadas, su propósito es fortalecer la enseñanza y las responsabilidades del colectivo docente en sus diferentes funciones, asegurando que cada esfuerzo de formación se traduzca en una transformación positiva de su práctica (Ver Anexo 2). El objetivo final es que las evidencias trasciendan la burocracia, convirtiéndose en motores de reflexión y colaboración que den un nuevo significado a la labor educativa.

Para obtener las evidencias de aprendizaje, se sugieren las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se podrían obtener evidencias que demuestren que se alcanzaron los objetivos planteados?
- ¿Esta evidencia representa una tarea real que el docente realiza en su plantel?
- ¿Cómo nos permite esta evidencia observar la aplicación de lo aprendido en la interacción directa con el estudiantado o en el trabajo colegiado?





#### IV. Importancia de la colaboración y el acompañamiento en implementación, seguimiento y evaluación

La construcción de un programa de formación no concluye en su diseño; es en su implementación donde la formación adquiere sentido, se confronta con la realidad y se resignifica en la práctica educativa. En este proceso, las comunidades educativas en sus diferentes funciones ocupan un lugar central, en tanto son quienes ponen en juego, interpretan y transforman los aprendizajes en contextos concretos. Por ello, la colaboración entre el personal docente en sus diferentes funciones y el acompañamiento institucional no son elementos complementarios, sino condiciones necesarias para que la formación trascienda lo declarativo y se traduzca en transformaciones reales en las prácticas docentes.

La articulación entre el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación del programa de formación puede comprenderse como un proceso continuo e interrelacionado, en el que cada momento dialoga con los demás y aporta elementos para su fortalecimiento. En este proceso, la práctica educativa en contexto se coloca como eje articulador, orientando las decisiones formativas y dando sentido a cada una de sus fases. De manera referencial, esta dinámica puede visualizarse de la siguiente manera:

Imagen 4. Articulación del diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación en el programa de formación





Desde esta perspectiva, la definición de las necesidades formativas y la toma de decisiones en torno a la oferta académica suponen reconocer la diversidad de contextos en los que se desarrolla la EMS. La experiencia de los planteles, las trayectorias del personal docente en sus diferentes funciones y las condiciones institucionales específicas se constituyen como referentes sustantivos para construir un programa de formación pertinente y las acciones formativas que de él se desprenden. Así, el proceso formativo se comprende no como una secuencia de etapas aisladas, sino como una dinámica continua en la que el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación se retroalimentan de manera permanente, siempre en relación con la práctica educativa que se busca fortalecer.

En este marco, la **colaboración** adquiere un papel central al posibilitar la articulación entre autoridades educativas, equipos académicos, personal directivo y docentes para generar las condiciones institucionales que garanticen la participación de las comunidades docentes y directivas en procesos de formación viables y pertinentes. Este compromiso permite integrar los referentes normativos con los contextos situados, favoreciendo decisiones más informadas y cercanas a la realidad educativa. Al mismo tiempo, fortalece el sentido de corresponsabilidad de la formación como un proceso colectivo orientado a la mejora de la práctica.

Por su parte, el **acompañamiento** durante la implementación constituye una condición para sostener los procesos formativos en el tiempo y en los espacios donde ocurren. Más allá de su dimensión organizativa, implica generar condiciones institucionales que favorezcan la reflexión sobre la práctica, el intercambio entre pares y la construcción colectiva de alternativas frente a los desafíos que enfrentan las comunidades educativas. De esta manera, se amplían las posibilidades de que los aprendizajes desarrollados encuentren concreción en el aula, el plantel y la comunidad.

En cuanto al **seguimiento y la evaluación** del programa de formación, estos se conciben como procesos orientados al aprendizaje institucional y a la mejora permanente. Su relevancia radica en que permiten recuperar información sobre la implementación, reconocer avances y, sobre todo, identificar en qué medida las acciones formativas están incidiendo en la práctica educativa. Esta información resulta fundamental para ajustar las estrategias formativas y fortalecer su pertinencia en contextos diversos. En este sentido, la evaluación se constituye como un insumo para la toma de decisiones y el fortalecimiento progresivo de las acciones formativas.

En conjunto, **la colaboración y el acompañamiento** hacen posible que la formación del personal docente en sus diferentes funciones se configure como un proceso dinámico, situado y colectivo, en el que las comunidades educativas participan activamente y la práctica educativa se coloca en el centro como referente y horizonte de transformación. Esta perspectiva contribuye al fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje capaces de reflexionar sobre su práctica, generar conocimiento pedagógico y avanzar hacia la mejora de la EMS en sus distintos contextos.

Con el propósito de acompañar a los subsistemas y entidades federativas en la concreción operativa de estos procesos, en el Anexo 3 se integran algunos referentes que orientan la implementación, el seguimiento y la evaluación de las acciones formativas, los cuales podrán ser retomados, mejorados o adaptados de acuerdo con sus condiciones institucionales y contextuales.





#### V. Sentido de las orientaciones académicas

Estas orientaciones buscan favorecer la coherencia entre las prioridades de la política educativa nacional y las acciones formativas desarrolladas en los distintos contextos del tipo educativo, reconociendo la diversidad institucional y territorial que lo caracteriza.

En este marco, la SEMS, a través de la COSAC, brindará acompañamiento pedagógico a las autoridades educativas federales y estatales, con el propósito de fortalecer la pertinencia y coherencia de su programa de formación y de las acciones formativas que lo integran. Dicho acompañamiento se orientará a ofrecer referentes para la toma de decisiones y promover la coherencia de las acciones formativas con el marco normativo vigente y las necesidades identificadas en los territorios.

El acompañamiento brindado por la COSAC se sustentará en una lógica de colaboración interinstitucional que privilegie el diálogo, la socialización de experiencias y la recuperación de aprendizajes derivados de la implementación del programa de formación. A través de este proceso, se buscará promover la corresponsabilidad entre los distintos actores educativos en el desarrollo y consolidación de las acciones formativas, así como la construcción de una visión compartida de la formación docente, en la que el seguimiento y la evaluación funcionen como insumos para el fortalecimiento del programa de formación y de sus acciones formativas.

Los comentarios y sugerencias derivados de este acompañamiento se centrarán en fortalecer la pertinencia del programa de formación, enfocándose de manera prioritaria en:

- **Alineación institucional:** la congruencia sustantiva con el marco normativo y los fines de la política educativa nacional.
- **Pertinencia situada:** el reconocimiento de los contextos regionales, así como de las trayectorias y perfiles del personal docente y directivo.
- **Coherencia pedagógica:** el vínculo lógico entre el diagnóstico de necesidades, los objetivos de aprendizaje y la metodología didáctica propuesta.
- **Transformación de la práctica:** el impulso a procesos de reflexión y colaboración que impacten directamente en la mejora de la enseñanza.
- **Sostenibilidad y mejora:** la suficiencia de los mecanismos de seguimiento para asegurar que el programa se mantenga vigente y responda de manera dinámica a los retos del aula.





Imagen 5. Referentes para la pertinencia y mejora del programa de formación en la EMS



Finalmente, las presentes orientaciones se plantean como un medio permanente de comunicación, articulación y corresponsabilidad entre las autoridades educativas federales y estatales. Más que un documento normativo, se conciben como un instrumento dinámico y en constante construcción, cuya fortaleza depende del reconocimiento y la integración de las experiencias que se generan cotidianamente en los planteles y en los distintos contextos.

Su consolidación requiere evaluar los aprendizajes derivados de la práctica educativa, recuperar las voces de quienes participan en los procesos formativos y promover el trabajo colaborativo como base para la mejora. En este sentido, se busca que la política de formación docente mantenga una vinculación permanente con las necesidades reales, los desafíos emergentes y las transformaciones propias de la Educación Media Superior. Por ello, se trata de una propuesta abierta que demanda el compromiso de las autoridades educativas para enriquecerse progresivamente a partir de la recuperación sistemática de experiencias y saberes construidos en la práctica.





## Referencias

- Ávalos, B. (2005). Las instituciones formadoras de docentes y las claves para formar buenos docentes. En D. Lara y L. Rojas (Compiladores), *El desafío de formar los mejores maestros: situación actual, experiencias, innovaciones y retos en la formación de los formadores docente* (pp. 14-22). México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Ávalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes: Lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. *Pensamiento Educativo*, 41(2), 77-99.
- Bret, B. (2013, agosto 16). Equidad territorial. *HyperGeo*. <https://hypergeo.eu/equidad-territorial/?lang=es>
- Cámara de Diputados (2019). *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*. Recuperado de: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM\\_300919.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSCMM_300919.pdf)
- Cámara de Diputados (2026). *Ley General de Educación*. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2020, 15 de septiembre). *Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública*. Recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5600454&fecha=15/09/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600454&fecha=15/09/2020#gsc.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2025, 03 de octubre). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública*. Recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5769097&fecha=03/10/2025#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5769097&fecha=03/10/2025#gsc.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2025, 05 de septiembre). *Programa Sectorial de Educación 2025-2030*. Recuperado de: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5767344&fecha=05/09/2025#gsc.tab=0](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5767344&fecha=05/09/2025#gsc.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2025, 15 de agosto). *Acuerdo número 21/08/25 por el que se establece y regula el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior*. Recuperado de: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5765757&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5765757&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (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)*. Recuperado de: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5765758&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5765758&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0)
- Díaz-Barriga, F. (2006). *Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida*. McGraw-Hill.
- Freire, P. (1992). *Pedagogía de la esperanza: Un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Gobierno de México. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030*. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND\\_2025-2030\\_v250226\\_14.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf)
- Hooks, b. (2021). *Enseñar a transgredir: La educación como práctica de la libertad* (M. Malo, Trad.).





- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2016). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Barcelona: Graó.
- Schön, D. (1998). *El profesional reflexivo. ¿Cómo piensan los profesionales cuando actúan?* Barcelona: Paidós.
- Secretaría de Educación Pública. (2025). *Estrategia integral de formación docente para la Educación Media Superior 2025-2030*. Subsecretaría de Educación Media Superior.
- Secretaría de Educación Pública-Unidad del Sistema Integral para la Carrera de las Maestras y Maestros. (2025). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Media Superior: Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y de supervisión. Ciclo escolar 2026-2027*.
- Vezub, L. F. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela: concepciones, políticas y experiencias*. Argentina: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPÉ-UNESCO.
- Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós





## Anexo 1. Referentes para el diseño y fortalecimiento de la estructura del programa de formación

### 1. Diagnóstico institucional

Para la elaboración de un diagnóstico previo, se pueden considerar algunos de los siguientes elementos, en función de la disponibilidad de información y las capacidades institucionales:

- Información del universo de entidades, así como planteles en su respectivo subsistema. Cuando no sea posible realizar un levantamiento total de información, podrá utilizarse una muestra representativa, la cual justificará y garantizará la inclusión, asegurando diversidad territorial, sectorial y de perfiles involucrados.
- Aplicación de instrumentos cualitativos (entrevistas, grupos focales, mesas de trabajo o espacios de retroalimentación entre pares) que permitan recuperar directamente la voz de los docentes en sus diferentes funciones.
- Evaluaciones previas de formación continua implementadas; que justifiquen o sean un referente respecto a la continuidad o temas que se priorizan en la formación.
- Análisis de indicadores institucionales, como: indicadores de participación y eficiencia terminal del programa de formación.
- Revisión documental de informes y registros académicos.
- Caracterización de las condiciones de la población a la cual va dirigida el programa de formación que refiera a los retos que se presentan en la práctica por situaciones contextuales y condiciones propias de las comunidades escolares o de los planteles.
- Referir a las necesidades académicas y operativas que se requieren para la implementación del currículum fundamental, ampliado o laboral y en función de los perfiles desde el análisis de funciones y responsabilidades. Asimismo, es deseable señalar algunas brechas en caso de ser identificadas.
- Un marco normativo y teórico que defina y oriente la formación continua docente, en apego a las atribuciones señaladas en las políticas educativas nacionales, estatales y de cada subsistema.
- Información sobre los requerimientos de cada figura educativa en su contexto específico.

Su contenido podrá actualizarse y reorientarse de manera progresiva, a partir del seguimiento de los resultados obtenidos, así como de los cambios en la política educativa nacional, estatal y de cada subsistema, y servir como un insumo para la elaboración o ajuste del programa de formación correspondiente.

### 2. Objetivos del programa de formación

En el programa de formación se sugiere que se definan con claridad los objetivos que orientarán el desarrollo de las acciones formativas. Para su formulación, se recomienda considerar los siguientes aspectos:

- Derivar los objetivos del diagnóstico institucional, tomando como punto de partida las brechas identificadas, las necesidades formativas detectadas y los desafíos educativos presentes en el contexto del subsistema, a partir de un proceso de análisis que permita comprender sus causas, alcances e implicaciones en la práctica educativa.





- Precisar los conocimientos y habilidades que se busca fortalecer, considerando tanto las dimensiones pedagógicas y didácticas como aquellas relacionadas con la organización escolar, la gestión educativa y el trabajo colegiado.
- Diferenciar los objetivos conforme al perfil, tomando en cuenta las funciones que desempeñan, así como las responsabilidades que asumen en los procesos educativos del plantel.
- Organizar los objetivos en ejes de acción formativa, contruidos a partir de la problematización de las necesidades identificadas en el diagnóstico, evitando la fragmentación en temáticas aisladas y favoreciendo una lógica integral orientada a la mejora de la práctica educativa.
- Vincular los objetivos con los enfoques formativos que orientan la política educativa en la EMS, particularmente con los principios de la Nueva Escuela Mexicana, el MCCEMS y otros referentes institucionales pertinentes.
- Expresar los resultados formativos que se espera alcanzar, de manera que permitan orientar el desarrollo de las diversas acciones formativas de formación, actualización o capacitación<sup>2</sup> que integran el programa de formación, así como facilitar su seguimiento y evaluación.

De esta manera, los objetivos del programa de formación permiten orientar de manera coherente el diseño de las acciones formativas, la organización académica del programa y los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de formación continua.

---

<sup>2</sup> La formación se distingue por su carácter integral y permanente orientado al desarrollo personal y profesional del docente; la capacitación se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos para el desarrollo técnico de sus funciones; y la actualización se centra en la incorporación continua de conocimientos recientes y cambios normativos para mantener la vigencia de la práctica educativa.





## Anexo 2. Sugerencias para la organización académica del programa

### **Acciones formativas**

Las acciones formativas constituyen las distintas vías de desarrollo del programa de formación, mediante las cuales se implementan los contenidos y experiencias de aprendizaje previstas. En este sentido, se recomienda que las acciones formativas:

- Respondan directamente a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, de manera que las actividades formativas contribuyan a atender las problemáticas educativas detectadas en el contexto del subsistema o de la entidad federativa.
- Establezcan el tipo de conocimientos y habilidades que se busca desarrollar, distinguiendo entre procesos orientados a la formación de habilidades pedagógicas y profesionales de mayor profundidad, a la actualización de conocimientos en relación con cambios curriculares, normativos o disciplinarios, o al desarrollo de habilidades específicas para la práctica educativa.
- Incorporen estrategias de aprendizaje que favorezcan la reflexión sobre la práctica, el intercambio de experiencias entre pares, el trabajo colegiado y la construcción colectiva de conocimientos en las comunidades educativas.
- Promuevan la vinculación entre los contenidos formativos y las realidades del aula, del plantel y de la comunidad, favoreciendo el desarrollo de propuestas pedagógicas contextualizadas y la atención a los desafíos que enfrentan las comunidades escolares. Lo anterior puede fortalecerse mediante la incorporación de referentes del currículum laboral, favoreciendo el desarrollo de conocimientos y habilidades aplicadas, la resolución de problemas y el vínculo con contextos reales.
- Utilicen diversas acciones formativas, tales como curso, taller, diplomado, conferencia, entre otros, que se consideren pertinentes para el desarrollo de habilidades profesionales.
- Integren actividades que permitan la aplicación de los aprendizajes en la práctica profesional, favoreciendo la experimentación pedagógica, la elaboración de propuestas didácticas, el análisis de situaciones educativas concretas o la mejora de procesos académicos en el plantel.

Se sugiere que la selección de las acciones formativas guarde coherencia con los objetivos del programa de formación, procurando que las actividades contribuyan al fortalecimiento de la práctica del personal docente en sus diferentes funciones.

### **Modalidad y duración**

La modalidad y duración de las acciones formativas se pueden definir considerando los objetivos del programa de formación, las características de las acciones formativas y las condiciones institucionales en las que se desarrollará la oferta formativa. Para su determinación, se recomienda considerar los siguientes aspectos:

- Definir la modalidad de las acciones formativas, las cuales podrán desarrollarse de manera presencial, virtual o mixta, procurando que la modalidad elegida favorezca el logro de los objetivos formativos y facilite el diálogo entre las comunidades docentes en sus diferentes funciones.





- Considerar las características de la propuesta formativa y del contexto institucional, tales como la dispersión geográfica de la población destinataria, las condiciones operativas de los planteles, el acceso a recursos tecnológicos, las condiciones de conectividad y el tipo de interacción pedagógica que requiere el proceso formativo.
- Establecer una duración acorde con el nivel de profundidad de los contenidos, los conocimientos y las habilidades que se busca desarrollar.
- Definir con claridad la carga horaria de las acciones formativas, así como las actividades académicas y las evidencias de aprendizaje que se espera desarrollar durante el proceso formativo.
- Seleccionar el tipo de acción formativa de acuerdo con los objetivos y organización académica del programa, el cual podrá estructurarse como curso, taller, diplomado, conferencia, entre otros, procurando que su duración y nivel de exigencia sean coherentes con los objetivos del programa de formación, los conocimientos y las habilidades que se busca fortalecer.
- Considerar las condiciones institucionales y los calendarios académicos de los planteles, incluyendo periodos intersemestrales u otros momentos del ciclo escolar que favorezcan la participación del personal docente en sus diferentes funciones y la adecuada implementación de las acciones formativas.
- Procurar que la modalidad y los tiempos de implementación favorezcan la continuidad de los procesos formativos, permitiendo que las comunidades docentes en sus diferentes funciones participen en trayectorias de formación continua y no únicamente en acciones aisladas.

La definición de la modalidad y duración contribuye a asegurar la pertinencia, viabilidad y calidad de las acciones formativas, favoreciendo su articulación con las dinámicas institucionales de los planteles y con las necesidades de desarrollo profesional de las comunidades docentes en sus diferentes funciones.

### ***Evidencias de aprendizaje***

Las acciones de formación, actualización y capacitación se sugieren que contemplen evidencias de aprendizaje que permitan evaluar el desarrollo de los conocimientos, habilidades profesionales previstos en el programa.

Estas evidencias contribuyen a vincularse con los objetivos formativos y con las actividades desarrolladas durante el proceso formativo, de modo que permitan reconocer los avances de las comunidades docentes en sus diferentes funciones participantes y su relación con la mejora de la práctica educativa. Para su definición, se recomienda considerar los siguientes aspectos:

- Establecer productos o evidencias verificables de aprendizaje, tales como: propuestas didácticas, proyectos, análisis de casos, portafolios de trabajo, planeaciones didácticas, reflexiones sobre la práctica u otros productos vinculados con la actividad profesional de las comunidades docentes en sus diferentes funciones.
- Precisar los criterios de acreditación de las acciones formativas, considerando aspectos como la participación en las actividades programadas, el cumplimiento de los productos de aprendizaje y el logro de los resultados formativos previstos.





- Incorporar mecanismos de retroalimentación académica, que permitan a las comunidades docentes en sus diferentes funciones reconocer los avances alcanzados, identificar áreas de mejora y fortalecer su proceso de aprendizaje durante el desarrollo del programa de formación.
- Favorecer evidencias que permitan vincular los aprendizajes con la práctica educativa, promoviendo la aplicación de los conocimientos adquiridos en el aula, en el plantel o en los espacios de trabajo colegiado con la comunidad escolar.

La definición de evidencias de aprendizaje permite dar seguimiento al desarrollo de los conocimientos y habilidades profesionales de las comunidades docentes en sus diferentes funciones, así como fortalecer los procesos de evaluación y mejora de las acciones formativas.





### Anexo 3. Referentes para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones formativas

#### Referentes para la implementación de las acciones formativas

La implementación de las acciones de formación se desarrolla con base en el programa de formación, procurando su alineación con el calendario escolar vigente y las condiciones institucionales de cada subsistema.

Asimismo, resulta relevante garantizar una difusión oportuna, clara y accesible de las acciones formativas y sus características, mediante el uso de los canales institucionales pertinentes, a fin de que la información llegue de manera efectiva al personal docente en sus diferentes funciones.

De igual manera, se recomienda prever las condiciones académicas, administrativas y organizativas necesarias que posibiliten la participación del personal, considerando las cargas de trabajo, los tiempos institucionales y los recursos disponibles en cada contexto.

Como parte del proceso, es importante contar con mecanismos institucionales que permitan registrar y sistematizar la participación y acreditación del personal docente en sus diferentes funciones, a fin de disponer de información verificable que contribuya al seguimiento y a la evaluación de las acciones formativas.

En cuanto a la duración, se sugiere que las acciones formativas definan su extensión en función de su propósito, la profundidad de los contenidos y los aprendizajes que se pretende desarrollar. En este sentido, la duración puede variar de acuerdo con el tipo de acción formativa, procurando que sea congruente con los alcances esperados.

#### Referentes para el seguimiento de las acciones formativas

El seguimiento de las acciones de formación tiene como propósito acompañar su desarrollo, favorecer su adecuada implementación y recuperar información que permita evaluar su avance e impacto en la práctica educativa. En este sentido, el seguimiento no se limita a la verificación de procesos, sino que se concibe como una oportunidad para sostener, ajustar y fortalecer las acciones formativas en función de las condiciones reales en las que se desarrollan. Para ello, se sugiere considerar los siguientes referentes:

- Dar seguimiento a la participación del personal involucrado, considerando su asistencia, permanencia y cumplimiento de las actividades previstas, a fin de identificar oportunamente posibles áreas de atención.
- Establecer mecanismos de acompañamiento que articulen el apoyo técnico y pedagógico, orientados a prevenir el rezago y el abandono, así como a atender dificultades académicas o tecnológicas, favoreciendo la continuidad del personal docente en sus diferentes funciones durante el desarrollo de las acciones formativas.
- Proporcionar retroalimentación oportuna y sistemática sobre el avance del personal docente en sus diferentes funciones, particularmente en relación con las actividades y evaluaciones previstas, de manera que contribuya al fortalecimiento de sus aprendizajes durante el proceso.





- Implementar estrategias que favorezcan la acreditación, tales como periodos de recuperación, tutoría académica, acompañamiento entre pares y espacios de intercambio que promuevan el aprendizaje colaborativo.
- Mantener canales de comunicación accesibles y permanentes con el personal docente en sus diferentes funciones, que permitan atender dudas, necesidades y eventualidades durante el desarrollo de las acciones formativas.
- Monitorear el desarrollo de las acciones formativas a través de momentos definidos de seguimiento, considerando metas, referentes de avance y responsables, con el propósito de orientar su mejora.
- Identificar situaciones operativas que incidan en la implementación, analizando su frecuencia y características para proponer ajustes que fortalezcan los procesos formativos.
- Recuperar información que permita retroalimentar el diseño, la planeación y la ejecución de futuras acciones formativas, promoviendo su pertinencia y mejora progresiva.
- Reconocer los motivos y factores asociados al abandono de las acciones formativas, con el fin de generar estrategias que favorezcan la permanencia y contribuyan al fortalecimiento de la práctica educativa.

### **Referentes para la evaluación y satisfacción de las acciones formativas**

La evaluación y la satisfacción de las acciones formativas tienen como propósito analizar la pertinencia, la calidad y los resultados del programa de formación, en relación con las necesidades del personal docente en sus diferentes funciones y su incidencia en la práctica educativa.

Este proceso se sustenta en la recopilación y análisis sistemático de información que permita reconocer avances, identificar áreas de mejora y generar evidencia para la toma de decisiones institucionales. En este sentido, la evaluación se concibe como un componente fundamental para la mejora permanente, al aportar elementos que fortalecen la pertinencia y el desarrollo progresivo de las acciones formativas. Para ello, se sugiere considerar los siguientes referentes:

- Aplicar instrumentos que permitan identificar el avance del personal docente en sus diferentes funciones durante el desarrollo de las acciones formativas, en relación con los objetivos planteados.
- Recabar información sobre la satisfacción del personal docente en sus diferentes funciones mediante encuestas u otros mecanismos, a fin de obtener elementos cuantitativos y cualitativos que orienten la mejora de futuras ediciones de las acciones formativas.
- Generar espacios de retroalimentación posteriores a la implementación, que permitan recuperar experiencias, aprendizajes y recomendaciones de las comunidades educativas involucradas.
- Identificar la posible emergencia de nuevas necesidades de formación, actualización y capacitación, con el propósito de analizarlas e incorporarlas, en su caso, en la planeación y ajuste del programa de formación.
- Evaluar las condiciones en las que se desarrollan las acciones formativas, considerando la disponibilidad y suficiencia de recursos como espacios, equipamiento, personal y tiempos institucionales.





- Definir referentes o indicadores que permitan reconocer el avance y la satisfacción de las comunidades docentes en sus diferentes funciones, así como su relación con la mejora de la práctica educativa.





**Educación**