



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Educación Media Superior  
Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Planeación,  
Evaluación y Coordinación

Dirección General de Evaluación de  
Políticas

# Diagnóstico

X-000 Programa para el Desarrollo  
Profesional Docente Tipo Medio  
Superior

Febrero  
2020



## Contenido

Presentación .....	3
1 Antecedentes .....	4
2 Identificación, definición y descripción del problema o necesidad.....	14
2.1 Definición del Problema .....	14
2.2 Estado actual del problema.....	14
2.3 Evolución del problema.....	24
2.4 Experiencias de atención.....	31
2.5 Árbol de problemas.....	44
3 Objetivos.....	45
3.1 Árbol de objetivos.....	45
3.2 Determinación de los objetivos del programa.....	47
3.3 Aportación del programa a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y al programa sectorial de educación.....	47
4 Cobertura .....	48
4.1 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial.....	48
4.2 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo.....	48
4.3 Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo.....	49
4.4 Frecuencia de actualización de la población o área de enfoque potencial y objetivo.....	50
5 Análisis de alternativas.....	51
Programa de Formación Docente de la Educación Media Superior:.....	52
6 Diseño del programa propuesto o con cambios sustanciales.....	63
6.1 Modalidad del programa.....	63
6.2 Diseño del programa.....	63
6.3 Matriz de indicadores para resultados.....	65



7 Análisis de similitudes o complementariedades.....	66
8 Presupuesto.....	68
8.1 Impacto presupuestario y fuentes de financiamiento. ....	68
Referencias.....	71

## Presentación

El presente documento tiene como propósito dar cumplimiento a lo establecido en el numeral vigésimo primero de los Lineamientos Generales para la Evaluación de Programas Federales de la Administración Pública Federal, y al numeral 25 del Programa Anual de Evaluación 2019; asimismo dar atención a los Aspectos Susceptibles de Mejora derivados de la Ficha de Monitoreo y Evaluación realizada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) respectivamente. En este sentido, la elaboración del Diagnóstico del X-000 Programa para el Desarrollo Profesional Docente Tipo Medio Superior, constituye una pieza importante en el marco de la implementación del Presupuesto Basado en Resultados en la Secretaría de Educación Pública.

La elaboración del Diagnóstico del Programa se realizó a partir del esfuerzo individual y colectivo por parte de la Unidad Responsable que para el ejercicio fiscal 2020 cuenta con asignación de recursos en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el mismo año.

Dicho esfuerzo, constituye una aproximación en la definición de la problemática específica que presenta el sector educativo en materia de Desarrollo Profesional Docente en el Tipo Medio Superior, de acuerdo con las siguientes modalidades, por Unidad ejecutora del programa:

Universo de atención		Unidad Responsable
Personal educativo sujeto a formación continua, así como de las Instituciones Públicas de Educación Media Superior (IPEMS) de los subsistemas locales, organismos públicos descentralizados de las entidades federativas y autónomos, estos	600	Subsecretaría de Educación Media Superior (Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico, COSDAC)



últimos, siempre y cuando exista un convenio de coordinación		
--	--	--

En este sentido, es importante reconocer que se trata de un acercamiento a la definición de la problemática específica, lo cual plantea la necesidad de actualizar posteriormente el presente diagnóstico, restableciendo sus fuentes de información, los datos estadísticos que cuantifican la magnitud del problema, y la forma en que la unidades responsables consolidan acuerdos para definir y cuantificar un elemento prioritario en el diseño del Programa y la Matriz de Indicadores para Resultados del Tipo Medio Superior.

## 1. Antecedentes

En materia de Educación Media Superior (EMS), la matrícula escolarizada se incrementó 17.84% entre los ciclos 2012-2013 y 2017-2018, al pasar de 4.4 a 5.2 millones de estudiantes. “En este periodo también aumentaron la cobertura y la tasa neta de escolarización en el grupo de edad de 15 a 17 años, mientras que la atención a la demanda potencial tuvo un incremento de apenas un punto porcentual; la absorción se mantuvo arriba de 100%” (Torres, 2018)

De acuerdo a lo anterior, México enfrenta desafíos que podrán ser atendidos sólo si este tipo educativo se desarrolla con una identidad definida que permita a sus distintos actores avanzar ordenadamente hacia objetivos concretos, acorde con el Marco Curricular Común (MCC) previsto en la Ley General de Educación.

En este sentido y conforme al MCC, los contenidos de la EMS se organizan bajo competencias genéricas, disciplinares y, en su caso, profesionales que conforman el perfil del/a egresado/a de EMS, por lo que, para el desarrollo del mismo se



requiere que, tanto el personal docente, como directivo de EMS cuenten con una serie de competencias y habilidades específicas.

La Secretaría de Educación Pública y las Autoridades Educativas Locales han definido que el perfil del/a docente de la EMS requerido para el desarrollo del MCC, consta de ocho competencias previstas en el Acuerdo número 447 por el que se establecen las competencias docentes para quienes impartan Educación Media Superior en la modalidad escolarizada, mismo que fue reformado mediante el acuerdo 488, ambos publicados en el DOF, el 29 de octubre de 2008 y el 23 de junio de 2009, respectivamente.

Asimismo, se ha definido que el perfil del personal directivo de la EMS requerido para el desarrollo del MCC conste de las seis competencias establecidas en el Acuerdo número 449, en el que se establecen las competencias que definen el Perfil del Director en los planteles que imparten educación del tipo medio superior, publicado en el DOF el 02 de diciembre de 2008.

Ahora bien, con fundamento en el Programa Sectorial de Educación 2019-2024, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente se alinea al tercer objetivo prioritario, que sostiene revalorizar a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio, atendiendo el problema público de que el personal docente, directivo y de supervisión no cuenta con el reconocimiento, la formación ni el apoyo necesarios para consolidarse como agentes fundamentales del proceso educativo y de la transformación social.

Dicho documento señala que, para lograr el objetivo antes mencionado, se mejorará la práctica profesional del personal docente, directivo y de supervisión, a partir de evaluaciones diagnósticas que permitan acrecentar sus fortalezas, mediante la formación, capacitación y actualización, para hacer frente a los retos de la realidad nacional y a los cambios a nivel mundial que la afectan, como el desarrollo tecnológico y de las ciencias cognitivas, así como para promover el enfoque de derechos humanos, la igualdad sustantiva y la cultura de la paz.

Estos procesos se vinculan a estrategias de inducción basadas en la asesoría, apoyo y acompañamiento, donde se privilegia la tutoría con la participación de



pares de mayor experiencia en el desempeño de la función, así como en un sólido sistema de desarrollo profesional integrado por diferentes estrategias de formación continua, para cumplir con el compromiso institucional de que el magisterio en servicio cuente con espacio para su actualización y superación profesional.

La intervención en torno a los objetivos del Programa Sectorial de Educación 2019-2024, se articula en Estrategias prioritarias, integradas por un conjunto de acciones puntuales, que serán instrumentadas para lograr el proyecto educativo de la presente administración. Específicamente, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente X-000 se basa en la estrategia prioritaria que busca reorientar la formación continua del personal docente, directivo y de supervisión para el óptimo desempeño de sus funciones y la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje, cuyas acciones puntuales en general son:

Estrategia prioritaria 3.2 Reorientar la formación continua del personal docente, directivo y de supervisión para el óptimo desempeño de sus funciones y la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Acción puntual
3.2.1 Diseñar un diagnóstico integral que detecte las necesidades específicas de formación, capacitación y actualización profesional del personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, directivo y de supervisión
3.2.2 Garantizar la oferta de formación, capacitación y actualización profesional de docentes, técnicos docentes, asesores técnicos pedagógicos, directivos y supervisores de educación básica y media superior, con énfasis en el desarrollo de capacidades disciplinares, pedagógicas, didácticas y digitales.
3.2.3 Fortalecer los programas de posgrado en educación como una opción de formación continua para el personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, directivo y de supervisión.
3.2.4 Impulsar la figura educativa con funciones de asesoría técnica pedagógica itinerante en la educación básica comunitaria.
3.2.5 Propiciar la incorporación de figuras educativas de educación básica comunitaria, a través del Programa Jóvenes Construyendo Futuro, tomando en cuenta la diversidad cultural y lingüística.
3.2.6 Capacitar al personal en temas contemporáneos sobre conductas, necesidades y desarrollo socioemocional e integral de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, con la finalidad de que estén preparados para enfrentar los desafíos del siglo XXI.
3.2.7 Favorecer el intercambio de saberes y experiencias pedagógicas mediante, entre otros, la creación de redes para el aprendizaje entre pares y el desarrollo de proyectos colaborativos.
3.2.8 Definir directrices para el desarrollo de programas formativos dirigido al personal que labora en zonas prioritarias de atención o con grupos históricamente discriminados, bajo los criterios de excelencia y equidad, a fin de atender retos específicos derivados de la realidad del país.
3.2.9 Incentivar la cooperación internacional para el intercambio de docentes como una herramienta para fortalecer las prácticas pedagógicas y los lazos de amistad entre los pueblos.
3.2.10 Complementar los contenidos de la oferta de formación continua para brindar una educación intercultural, equitativa e inclusiva con perspectiva de género

Obtenido del Programa Sectorial de Educación 2019-2024



Basándose en estas acciones puntuales, en el Programa para el tipo Medio Superior, se puede centrar en los puntos:

- 3.2.1 Diseñar un diagnóstico integral que detecte las necesidades específicas de formación, capacitación y actualización profesional del personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, directivo y de supervisión
- 3.2.2 Garantizar la oferta de formación, capacitación y actualización profesional de docentes, técnicos docentes, asesores técnicos pedagógicos, directivos y supervisores de educación básica y media superior, con énfasis en el desarrollo de capacidades disciplinares, pedagógicas, didácticas y digitales.
- 3.2.6 Capacitar al personal en temas contemporáneos sobre conductas, necesidades y desarrollo socioemocional e integral de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, con la finalidad de que estén preparados para enfrentar los desafíos del siglo XXI.
- 3.2.10 Complementar los contenidos de la oferta de formación continua para brindar una educación intercultural, equitativa e inclusiva con perspectiva de género.

De igual modo, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, artículo 16, correspondiente a las autoridades de Educación Media Superior, refiere las siguientes atribuciones: fracción II: “Instrumentar la oferta de programas de desarrollo profesional”; fracción III: “Ofrecer, adicionalmente, cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación, capacitación y actualización de conocimientos del personal docente, técnico docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión que se encuentren en servicio”; fracción IV: “Ofrecer al personal docente, técnico docente y al personal con funciones de dirección y de supervisión, programas de desarrollo de capacidades para los procesos de selección.”

Tomando en cuenta lo anterior, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente en Educación Media Superior se presenta como una iniciativa de la Secretaría de Educación Pública que busca contribuir a la formación continua, a la regularización, a la actualización, al desarrollo profesional y al avance cultural



del personal docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión del tipo Medio Superior.

El Programa históricamente también se fundamenta en líneas de acción de relevante importancia, tales como:

1. Construcción de un Marco Curricular Común con base en la enseñanza por competencias. Este marco curricular está orientado a dotar a la Educación Media Superior (EMS) de una identidad clara que responda a sus necesidades presentes y futuras.
2. Definición de las características de las distintas opciones de oferta académica de formación de la EMS, en el marco de las modalidades que contempla la Ley General de Educación, de forma que puedan ser integradas de manera efectiva al Sistema Educativo Nacional.
3. Instrumentación de mecanismos de gestión necesarios para la operación de la Reforma Integral de la Educación Media Superior. Éstos incluyen los programas de formación docente, tutorías, infraestructura, profesionalización de la gestión, evaluación integral y mecanismos para el tránsito entre subsistemas y escuelas.

Durante el 2014 el tipo Medio Superior no se encontraba enmarcado en el Presupuesto de Egresos de la Federación, por lo que únicamente se pudo capacitar a 889 Directivos a través del Programa de Actualización y Profesionalización Directiva (PAyPD), impartido en los años 2014 y 2015.

Para 2015, se presentaron modificaciones en cuanto a la población objetivo, delimitando a los beneficios únicamente para personal perteneciente a Subsistemas Federales, lo que provocó una reducción significativa del personal inscrito; a pesar de ello se superó la meta en 10% del personal egresado respecto del personal inscrito, como resultado de la capacidad de gestión y eficiencia de los recursos.

En el 2016 se excedió por mucho el número de convocatorias emitidas para ofertar los programas de formación, debido a que era necesario responder a la demanda que se tenía planeada para ese año, esto provocado por el incremento



de la población objetivo respecto del año anterior, ya que el programa se encontraba en pleno ascenso ampliando la cobertura.

En el año 2017 y 2018 la formación y capacitación del personal docente se orientó a la implementación de herramientas tecnológicas para ofrecer esquemas de formación y capacitación en modalidad en línea, haciendo uso de los recursos públicos con mayor eficacia, reduciendo los costos por docente y aumentando el número de beneficiarios del Programa.

Para el 2019, se crea la Nueva Escuela Mexicana, que se orienta hacia la formación de mujeres y hombres como ciudadanos integrales desde el Sistema Educativo Nacional con la capacidad de aprender a aprender en el trayecto de la vida, que sean un aporte para el desarrollo de la sociedad, con habilidades para adaptarse a los diferentes contextos y retos que impondrá el siglo XXI.

En este sentido, el docente reconoce el contexto, condiciones y características del estudiante y dirige su aprendizaje no sólo hacia lo disciplinar sino también hacia lo ético, cultural y cívico con la finalidad de formar ciudadanos con sentido de pertenencia histórica y social.

Por lo tanto, la formación docente para ese año, dio respuesta a los propósitos de la Nueva Escuela Mexicana, atendiendo los requerimientos de las Líneas de Política Pública de la EMS, impulsó la innovación en la enseñanza de los campos disciplinares y orientó la problematización del trabajo docente en el aula con el objetivo de dar respuestas acordes con cada uno de los contextos de la Educación Media Superior.

El énfasis de esta propuesta se centra en la innovación de la enseñanza de los campos disciplinares, en una nueva forma de enseñar que recupere los temas actuales en investigación, en su incidencia en la solución de problemas y en la generación de un pensamiento crítico y creativo.

En 2019 y al término de la Estrategia Nacional de Formación Continua para docentes de Educación Media Superior, la oferta de cursos dejó de ser obligatoria y al concluir su alineación con la Ley General del Servicio Profesional Docente y el nuevo modelo educativo se propuso, en una primera etapa, inducir al docente a la elección de aquellos cursos de transformación e innovación en la enseñanza



y aquellos que les permita familiarizarse con las líneas de política pública, así mismo reconocerse en su práctica y establecer los mecanismos más adecuados para su mejora.

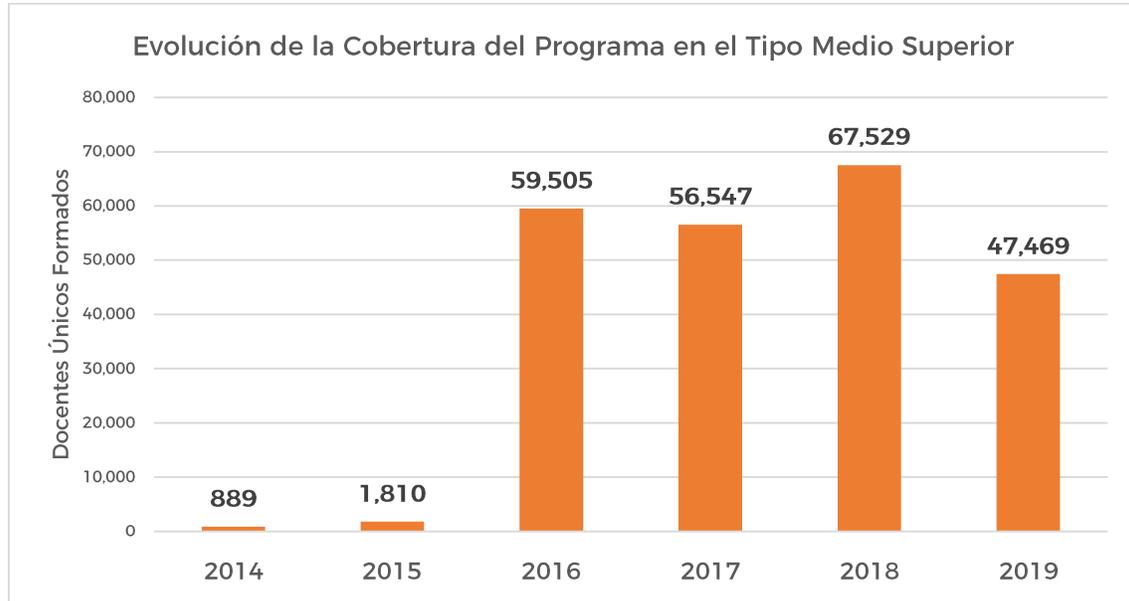
El esquema establecido en el 2019 fue flexible; se define la propuesta formativa de acuerdo a su participación y acreditación en otros programas y a las necesidades básicas de actualización docente con respecto a su perfil.

Los niveles de la formación docente en la Educación Media Superior se estructuraron de la siguiente manera:



Adicionalmente, para la formación docente del campo profesional se definió una oferta específica que integraba temas genéricos y transversales relacionados con los campos de: servicios, industrial, pesca, acuacultura, agropecuario y forestal.

Las necesidades de formación y actualización del personal es una labor continua, más aún cuando analizamos el desplazamiento de la pirámide poblacional de los docentes, así como hacer frente a los nuevos retos del siglo XXI para incorporar las metodologías de enseñanza junto con las tecnologías de la información como herramientas para ampliar y capacitar al personal que contribuye a la formación integral del estudiantado para convertirse en miembros activos y participativos de la sociedad. En la siguiente tabla se muestra la información de la población atendida desde el 2014 al 2019.



Gráfica 1. Evolución de la cobertura (elaboración propia con datos de padrones de beneficiarios 2014-2019)

Por lo tanto, el Programa de Formación Docente, es una iniciativa de la SEP que enmarca, entre otras disposiciones, lo establecido por los artículos 1°, 3° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 37, 44, 45, 47, 53, 54, 55, 90 fracción II y VI, 91, 92, 95, 113 fracción VIII, 114 fracción V, 115 fracción IV de la Ley General de Educación; 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20 y 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación; 14, fracción XIX, 15, fracción III, y 16, fracción III de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros; 12, fracción V y 17, fracciones II y X de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 41, fracción II y 45 fracción I y VI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Este programa contribuye en el cumplimiento de las nuevas disposiciones federales en el tema educativo, señaladas en las modificaciones al artículo 3°, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señalan: las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo y, por tanto, se reconoce su contribución a la transformación social. Tendrán derecho de acceder a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional.



Del mismo modo, con el PRODEP se da cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Educación, en su artículo 92: “Las Autoridades Educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema integral de formación, capacitación y actualización para que las maestras y los maestros ejerzan su derecho a acceder a éste, en términos de lo que determine la ley en materia de mejora continua de la educación.”

El PRODEP se adscribe al Eje 2; Política Social del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 a través del cual se articularán las acciones del Gobierno Federal en el ámbito educativo siendo una de sus vertientes la de garantizar el acceso efectivo de las y los mexicanos a una educación de calidad. Estas políticas buscarán la reducción de brechas de desigualdad y serán diseñadas desde enfoques de igualdad de género, no discriminación e inclusión, en el que se respeten las diferencias étnicas, regionales, culturales, raciales, políticas, religiosas, económicas, de orientación sexual, edad y género; así como en un contexto armónico y respetuoso del territorio y el desarrollo sostenible; todo ello orientado a la búsqueda del ejercicio efectivo de los derechos humanos, bajo los principios de universalidad, progresividad, igualdad, inclusión, no discriminación y cohesión social y territorial.

Para dar cumplimiento a lo anterior se considerará dar atención al Objetivo 2.2 Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas. Por mandato constitucional, el Estado mexicano debe garantizar a todas y todos los mexicanos una educación de calidad bajo los principios de laicidad, universalidad, gratuidad, obligatoriedad, igualdad, democracia e integralidad; que desarrolle armónicamente todas las facultades y habilidades del ser humano y que promueva logros intelectuales y afectivos fundamentales para la vida en sociedad.

El gran desafío de la educación en México es colocar a las niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el centro de atención del Sistema Educativo Nacional, así como formarlos en el desarrollo de competencias que les permitan adaptarse a los cambios tecnológicos globales, a las nuevas exigencias del sector productivo y al auge del aprendizaje a través de plataformas virtuales. “Para garantizar la calidad en el aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, es preciso reconocer la función del magisterio, fortalecer su formación y profesionalización,



garantizar el derecho a un sistema integral de formación, capacitación y actualización del personal docente en servicio, así como otorgar estímulos que reconozcan el desempeño profesional de docentes, directivos y supervisores en su función.” En este sentido, el PRODEP se adscribe a la estrategia 2.2.4 del PND 2019-2024: Fortalecer la profesionalización del personal docente, a través del impulso y mejora de los procesos de formación, capacitación y actualización, mediante evaluaciones diagnósticas; y de los procesos de selección para la admisión, la promoción y el reconocimiento.

De modo que, el PRODEP tiene como fin contribuir a la política social mediante programas de formación, proyectos de investigación, actualización académica y/o capacitación, dirigidos a personal docente, personal docente con funciones de dirección y supervisión, que les permita fortalecer el perfil para el desempeño de las mismas.

Así, el PRODEP está orientado a desarrollar en el Personal Docente, Personal con Funciones de Dirección y Personal con Funciones de Supervisión los conocimientos, capacidades, actitudes y habilidades para el eficaz desempeño de su labor en diferentes contextos y situaciones con enfoque intercultural, desde las perspectivas de género y derechos humanos.

Por otro lado, el Programa considera importante reconocer la formación profesional y las fortalezas disciplinares que tienen los/las docentes, mismas que se deben fortalecer con programas de formación, actualización y capacitación en conocimientos, pedagogía, didáctica y tecnología para las asignaturas que imparten y su interacción con las/los estudiantes.

Para favorecer que las/los docentes promuevan y logren un aprendizaje de calidad en sus estudiantes, se les brindarán los materiales pertinentes, la preparación y la capacitación necesarias para propiciar acciones que mejoren el proceso de la enseñanza. Los apoyos que se otorgan contribuyen a lograr la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, incluyendo las que se relacionan con las ciencias y la investigación.

Conforme a lo anterior, el Programa representa una iniciativa para el fortalecimiento de los esquemas de formación desarrollo profesional del personal docente, con funciones de dirección y supervisión. En materia de EMS,



México enfrenta desafíos que podrán ser atendidos sólo si este tipo educativo se desarrolla con una identidad definida que permita a sus distintos actores avanzar ordenadamente hacia objetivos concretos, acorde con el MCC previsto en la Ley General de Educación.

## 2. Identificación, definición y descripción del problema o necesidad.

### 2.1 Definición del Problema

Personal docente, directivo y con funciones de supervisión de las Instituciones Públicas de Educación Media Superior (IPEMS) presentan un deficiente desarrollo de las competencias y habilidades que se requieren para el desempeño de sus funciones de acuerdo con el Marco Curricular Común.

### 2.2 Estado actual del problema

A continuación, se presentan los resultados de dos pruebas estandarizadas en las cuales participa México, con la finalidad de comparar las acciones que se implementan en otros países, modelo educativo y políticas públicas que han implementado para mejorar la calidad de la educación y que les han permitido obtener resultados favorables.

La Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje TALIS (por sus siglas en inglés), es un estudio que se aplica a nivel internacional cada 5 años, para el 2018 se aplicó a 48 países de los 5 continentes, el cual está enfocado a identificar cómo es el contexto escolar y las condiciones de trabajo de los docentes en los planteles.

Ofrece tanto a docentes, como a directores, la oportunidad de proporcionar retroalimentación que permitan el análisis y el desarrollo de políticas educativas, con esta información cada país puede identificar los retos y estrategias a seguir a través de las acciones que están llevando a cabo y los resultados que han obtenido para aprender de éstas.



Los temas que se revisan en esta encuesta son los siguientes:

- La cantidad y tipo de desarrollo profesional disponible para los docentes y sus necesidades y barreras para tener acceso a su formación.
- La evaluación del trabajo de los docentes en las escuelas, la forma y naturaleza de la retroalimentación que ellos reciben, así como el uso de los resultados de esos procesos para recompensarlos y formarlos.
- La forma en que las políticas y prácticas a nivel del plantel, incluyendo el liderazgo escolar, influyen el ambiente de aprendizaje en dicho centro educativo e impactan en el trabajo de los docentes.
- La forma en que los docentes y los directores organizan su trabajo y cómo los docentes evalúan a sus estudiantes.
- Cómo se sienten los docentes y los directores en su trabajo y en general en la profesión de enseñanza.

De acuerdo con los resultados de TALIS 2018 (OCDE, 2019), para México se señalan algunos datos relevantes:

- Los docentes tienen, en promedio, 42 años de edad, lo que es más bajo que la edad promedio de los docentes en los países y economías OCDE que participan en TALIS (44 años de edad). El 25% de los docentes en México tienen 50 años o más (promedio OCDE 34%). Por lo que, México tendrá que renovar uno de cada cuatro miembros de su fuerza laboral docente durante la próxima década.
- Los líderes escolares tienen, en promedio, 51 años de edad, lo que no es significativamente diferente de la edad promedio de los líderes escolares en los países y economías OCDE.
- El 35% de los líderes escolares son mujeres, en comparación con 57% de los docentes. El promedio de la OCDE es de 47% de mujeres entre los líderes escolares y 68% entre docentes.
- En términos del clima del aula, el 92% de las relaciones entre estudiantes y docentes son positivas en general. Sin embargo, 17% de los líderes escolares reportan actos regulares de intimidación o acoso escolar entre sus estudiantes, lo que no es significativamente diferente del promedio OCDE (14%).



En cuanto a la capacitación de los docentes se menciona lo siguiente:

- El 80% de los docentes en México fueron instruidos en el contenido de la asignatura, la pedagogía y práctica del aula, durante su formación inicial, una proporción que no es significativamente diferente del promedio de la OCDE que participan en TALIS (79%). El 40% de los docentes reportan haber participado en algún tipo de inducción formal o informal cuando se unieron a su centro educativo actual, en comparación con 42% de los países que participan en TALIS.
- El 36% de los líderes escolares completaron un programa o curso de administración escolar o capacitación para ser directores (promedio OCDE 54%), y 44% ha completado un programa o curso de capacitación en liderazgo instructivo (promedio de la OCDE 54%), antes de asumir su posición como director.
- El 89% de los docentes participan en algún tipo de formación continua (promedio OCDE 94%) y 99% de directores (promedio OCDE 99%) que han asistido al menos una actividad de formación continua en el año anterior.
- Los docentes en México parecen satisfechos con la formación continua que recibieron, ya que 85% reportan que tuvo un impacto positivo en su práctica docente, una proporción que es más alta que el promedio en los países y economías de la OCDE que participan en TALIS (82%). Aunque, los docentes refieren que todavía falta desarrollar algunas áreas de la formación continua, como el desarrollo de habilidades avanzadas en el manejo de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), la enseñanza en entornos multiculturales / multilingües y la enseñanza para estudiantes con necesidades educativas especiales.

La prueba PISA (Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes) de la OCDE pone de relieve que, en un contexto de flujos masivos de información y cambios rápidos, todo el mundo necesita poder pensar como un científico, es decir, ser capaz de sopesar las pruebas y llegar a una conclusión; entender que la verdad científica puede cambiar a lo largo del tiempo, a medida que se realizan nuevos descubrimientos y las personas desarrollan una mejor comprensión de las fuerzas naturales, de las capacidades y los límites de la tecnología.



En la aplicación del 2018 se evaluó a cerca de 600,000 estudiantes de 15 años de edad en 72 países, sobre sus competencias en ciencias, lectura, matemáticas y resolución de problemas de manera colaborativa y a partir de este año se incluyen temas en el cuestionario sobre las finanzas personales y el trabajo colaborativo.

Los resultados de PISA (Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes) para México se señala lo siguiente (OCDE,2019):

- Los estudiantes mexicanos obtuvieron un puntaje bajo el promedio OCDE en lectura, matemáticas y ciencias. Solo el 1% de los estudiantes obtuvo un desempeño en los niveles de competencia más altos (nivel 5 o 6) en al menos un área (Promedio OCDE: 16%), y el 35% de los estudiantes no obtuvo un nivel mínimo de competencia (Nivel 2) en las 3 áreas (promedio OCDE:13%).
- El nivel socioeconómico fue un fuerte predictor del rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias. Los estudiantes aventajados en México superaron a los estudiantes en desventaja en lectura en 81 puntos (promedio OCDE: 89 puntos).
- Alrededor del 27% de las y los estudiantes en México que asisten a una escuela con desventaja, el director informó que la capacidad de la escuela para proporcionar instrucción se ve obstaculizada, por escasez de personal docente.
- Las estudiantes obtuvieron 11 puntos más en lectura que los estudiantes (promedio OCDE: 30 puntos). La brecha fue menor que la observada en 2009 (25 puntos), aunque el rendimiento de los estudiantes se mantuvo estable durante el período.
- En matemáticas, los estudiantes superaron a las estudiantes por 12 puntos (promedio OCDE: 5 puntos) y en ciencias por 9 puntos (promedio OCDE: las estudiantes superaron a los estudiantes por 2 puntos).

Con base en los resultados de las evaluaciones internacionales, una educación de calidad aporta a cada persona aprendizajes, habilidades y actitudes que enriquecen su desarrollo y le permite afrontar los desafíos de las organizaciones sociales actuales. Por lo que, la calidad educativa con la que un país forma a sus integrantes, se vincula con la capacidad de un país para generar riqueza material y desarrollar su potencial.



De este modo, es importante definir a que se refiere el concepto de formación, retomando la reflexión de Elsa Gatti, quien hace énfasis en dos ideas principales, en primera instancia, indica que si bien el concepto de formación deriva de *forma* y hace referencia básicamente al proceso por el cual un sujeto se desarrolla y se *forma* o lleva a cabo una manera peculiar de ser y actuar en el mundo y en la vida, en segunda instancia, parafrasea a Paulo Freire respecto a su concepción de que “nadie forma a nadie, pero tampoco nadie se forma solo, sino que nos formamos interactuando y a través de múltiples mediaciones”. Bajo estas dos principales ideas la formación docente, como persona y como profesional, es básicamente un proceso de crecimiento profundo que parte de reconocerse, y que una vez iniciado no tiene un punto de llegada, por lo cual se puede decir que es permanente (Gatti, 2008).

En cambio, la capacitación es un conjunto de acciones, necesarias, pero no suficientes en la formación, a través de las cuales la persona adquiere destrezas y habilidades concretas e instrumentales para que desempeñe una tarea.

En este sentido podemos especificar que, el concepto actualización se puede entender como un proceso activo en el que la evolución es la condición más importante y necesaria de cumplir, con la finalidad de perfeccionar el desarrollo de una actividad (Quintero, 2008).

## **La formación docente en la Educación Media Superior**

De acuerdo con Padilla (2013), la formación de profesores es considerada como un proceso en la adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes que forman al sujeto, para aprender a enseñar, el docente debe lograr una serie de saberes, competencias y valores coherentes con su rol para apoyar a los estudiantes en su proceso de enseñanza y de aprendizaje, por lo que, la profesión docente exige fomentar las diferentes competencias en los estudiantes, de este modo, la formación docente debe ser considerada como un proceso permanente y debe estar acompañada de una reflexión sobre lo que se hace y cómo se hace (Schön, 1992, en Padilla, 2013). Al realizar la formación docente es necesario evaluar si el objetivo se ha cumplido, saber qué ocurrió con el docente después de la formación, si hubo cambios en su práctica docente y por tanto en los estudiantes.



No obstante la formación docente es una de las áreas más descuidadas dentro del campo educativo, ya que no es posible mejorar la calidad de la educación sin optimizar la calidad profesional de quienes enseñan (Padilla, 2013, Torres, 1996; Schmelkes, 2017) siendo que ésta tiene gran impacto en la calidad de la educación<sup>1</sup>; toda vez que es a través de la misma que se formarán mejores seres humanos, que participarán con éxito en la vida productiva y desarrollarán sus habilidades aplicando los conocimientos asimilados.

Existen múltiples factores internos y externos que intervienen para hacer posible una educación de calidad, entre ellos los docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades educativas, sociedad, materiales didácticos, planes y programas de estudio, entre otros, el garantizar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes implica asegurar a los docentes las condiciones y oportunidades para un aprendizaje relevante, permanente y de calidad que les permita hacer frente a los nuevos roles y objetivos que se les plantea, por lo que, la calidad profesional es inseparable de la calidad de vida.

Los docentes son una pieza clave en el proceso educativo, de acuerdo con varios autores, la profesionalización de los docentes, debe ser un elemento clave para la mejora del Sistema Educativo y por consiguiente de la calidad de la educación, por lo que se les debe proporcionar una formación continua en el servicio (Tenti Fanfani, 2003; Feldfeber, 2007), los resultados de los estudiantes en las pruebas nacionales e internacionales, muestran que se debe reforzar la formación de los docentes en el desarrollo de habilidades como: análisis, síntesis, deducción, inducción, inferencia, pensamiento hipotético y pensamiento crítico. Los resultados de las pruebas deben orientar la trayectoria de los docentes, fortaleciendo los conocimientos de su materia, contenidos curriculares y de didáctica, así como para mejorar su formación pedagógica (Schmelkes, 2017).

Es importante referir que investigaciones han demostrado que los estudiantes que tienen docentes actualizados, mejor capacitados en su área de formación y en los métodos de enseñanza, tienen un mejor desempeño en la escuela que

---

<sup>1</sup> De acuerdo con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, una educación de calidad debe cumplir con al menos cuatro elementos principales: relevancia, eficacia, equidad y eficiencia. Asimismo, es importante destacar que diversos autores han señalado la importancia que tiene la formación de los docentes en la calidad educativa, dado que los conocimientos y competencias que tienen éstos influyen de manera proporcional en la calidad de la educación, en este sentido, ésta solo se puede asegurar si se tiene docentes bien preparados en su disciplina y en los métodos de enseñanza-aprendizaje.



aquellos estudiantes que no tienen este tipo de docentes (Rockoff, 2004; Harris, 2008). En este sentido, la actividad de los docentes en el aula y el acompañamiento a sus estudiantes explica algunos de los cambios en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Ahora bien, si la calidad educativa crece en proporción a la calidad de los docentes, una educación deficiente margina a enormes sectores sociales y los excluye de mejores oportunidades y condiciones de vida. Una educación de calidad provee a los estudiantes de conocimientos, habilidades y capacidades para tomar decisiones, protegerse y defender sus derechos, así como lograr autonomía económica y social<sup>2</sup>; lo anterior considerando que una educación de calidad influye en las condiciones de vida de las personas y no será posible lograr esto sino existe una formación de los docentes. Caso contrario, si un docente no tiene la formación para desempeñar su labor no podrá influir en la formación de los estudiantes, por tanto, los estudiantes no lograrán tan fácilmente el perfil de egreso que la sociedad demanda.

Con base en lo anterior, para garantizar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes se debe asegurar las condiciones y oportunidades de los docentes, que les permitan hacer frente a los nuevos roles y objetivos que se les plantea.

## **Tendencias y actuales desafíos de la formación docente**

Padilla (2013) refiere que, en los países con mayor desarrollo educativo, la labor docente es una profesión que requiere una formación universitaria. Algunos ejemplos de la formación docente en el bachillerato en diferentes países son:

- En países como Japón, China, Corea del sur, los docentes necesitan un certificado de enseñanza para poder llevar a cabo su labor docente.
- En el Reino Unido se requieren 4 años de estudios superiores y la aprobación de un certificado que lo acredite con las habilidades docente.

---

<sup>2</sup> El Acuerdo número 444 señala que los estudiantes deberán tener la capacidad de comprender al mundo e influir en él, de continuar aprendiendo de manera autónoma, así como de participar eficazmente en el ámbito social, profesional y político; aunado a desarrollar las competencias profesionales propias del campo del quehacer laboral o de formación para el trabajo.



- En Francia, se pide una licenciatura y posteriormente debe inscribirse a una especialidad o certificación, los estudios duran dos cursos académicos, siendo el primero teórico - práctico, y el segundo, previa aprobación del primero, de profesionalización.
- En Canadá, después de concluir el *Bachelor of Education* se les pide un posgrado en la disciplina del docente y/o certificado de enseñanza.
- En Chile, se les solicita el título profesional de la educación que corresponda, para los que no cuenten con formación pedagógica se ofrecen cursos especializados.
- En México para ser docente de Educación Media Superior se les solicita tener una licenciatura.

## Formación docente de Singapur

La carrera docente en Singapur es un sistema que incluye características competitivas y de trabajo personalizado, es decir, dependiendo de las habilidades e intereses de los docentes se pueden elegir distintos tipos de especializaciones, ya sea bajo un régimen de trabajo a largo o corto plazo. Esta condición ha permitido que la gran mayoría de los docentes, luego de formarse en la *Academia de Profesores de Singapur*, puedan incrementar su grado y estar al tanto de la política educativa del país, en esta academia la formación docente se divide en tres campos:

**Enseñanza:** ampliar conocimientos en metodologías, técnicas de enseñanza, investigación y práctica docente, con la finalidad de formar especialistas en currículo que estén a la vanguardia de las nuevas tendencias en educación, principalmente en la utilización de recursos tecnológicos.

**Liderazgo:** en este campo los docentes se especializan en áreas administrativas para ejercer cargos en las escuelas y en el ministerio, formando especialistas en articular recursos humanos académicos, deportivos y culturales, al egresar de este campo se pueden desempeñar como jefes de departamento y ascender a directores generales de educación en el ministerio.

**Especialidad:** este campo consiste en que los docentes que tienen vocación por las disciplinas científicas, humanistas, religiosas, deportistas, artísticas o culturales inicien una carrera de investigación la cual ascenderá de especialista



senior 1, especialista senior 2, especialista líder hasta concluir como especialista jefe.

Con la finalidad de ascender a nuevos escalafones profesionales, los docentes pueden adaptar su trabajo diario de acuerdo a sus aspiraciones. También tienen la opción de mantenerse en una misma posición, sin que eso signifique sacrificar su puesto o perder un escalafón, ya que esta carrera, se define como un programa que permite un equilibrio saludable entre las aspiraciones y el trabajo.

El sistema de carrera profesional docente en Singapur, se basa en recompensas para los logros conforme al nivel de dedicación, con flexibilidad para que cada docente administre su profesión según las necesidades y tiempos de su vida personal. Este principio puede verse en una variedad de carreras y líneas de trabajo para que los docentes desarrollen al máximo sus capacidades, además de conseguir ascensos y estímulos económicos.

Los docentes pueden tener acceso a diferentes tipos de capacitación, becas y créditos, con la finalidad de que realicen estudios de posgrado en diversas áreas de especialización, también pueden tomar cursos de corta duración para capacitarse en temas específicos como: medición de pruebas educativas, orientación psicológica enfocada a problemas sociales como el *bullying*, entre otros.

## **Formación docente de Estonia**

En Estonia es obligatoria la formación permanente del profesorado (FPP), la cual se refleja en los contratos laborales de los docentes o en los convenios colectivos. En este caso, cada centro educativo debe de contar con un plan de FPP. Como incentivo para esto, el sistema ofrece una promoción profesional docente, entendiéndose como promoción el progreso a una categoría profesional superior.

Los profesores de nuevo ingreso tienen que enfrentar muchos retos en sus primeros años de carrera, Estonia presenta un problema de inducción a nivel individual para ayudar a estos maestros para evitar que muchos abandonen su carrera, para garantizar el seguimiento de la calidad profesional, se realizan autoevaluaciones.



Los responsables de la contratación del personal docente son los centros educativos. Al ser contratados, los docentes deberán pasar un periodo de prueba o nombramiento temporal. El gobierno central es quien fija el salario base oficial del profesorado que labora en los centros públicos. El salario máximo de los docentes es el doble del salario mínimo de los docentes de nuevo ingreso, el cual se logra después de 10 años de trabajo en este sector.

### **Formación docente de Finlandia**

El gobierno central impulsó la idea de que el mayor honor para un ciudadano o ciudadana finlandés, es ser docente, por lo tanto, cuentan con un sistema de admisión estricta para postulantes a profesor y el número de plazas en las facultades de educación se planifican según las necesidades del mercado.

Por lo general, sus docentes tienen maestría en pedagogía, o maestría en su asignatura de enseñanza, y, además, se mantienen en formación continua, cursando estudios de pedagogía o afines. Para ello, cuentan con un sistema de formación del profesorado que tiene como propósito desarrollar profesores investigadores autónomos y altamente capacitados, tanto para aprender a aprender, como para ayudar a otras personas a alcanzar sus metas.

La retroalimentación y la autoevaluación es importante para la formación de los docentes, es una de las principales finalidades en sus centros de trabajo, pues se busca que aprendan de sus colegas, trabajen en equipo para crear ambientes que estimulen el intercambio de experiencias acerca de qué funciona o qué no, impulsando a la vez, una motivación común para mejorar la instrucción.

### **Formación docente de Japón**

Los profesores de educación obligatoria se forman principalmente en colegios superiores (centros de formación profesional) y universidades acreditados por el MEXT (Ministerio de Educación, Cultura, Deportes, Ciencia y Tecnología), todos



reciben una formación integrada, en el mismo lugar y en el mismo tiempo, de contenidos específicos y contenidos pedagógicos.

Una vez que los profesores entran a trabajar pasan un año de prueba o preparación, independientemente del nivel educativo que vaya a impartir. Este sistema, proporcionado por las prefecturas y municipios, se implantó en 1988 para que los nuevos profesores tuviesen una base práctica sobre la que trabajar. Además de este primer año de prácticas, se llevan a cabo otros cursos encaminados a los demás profesores. Aquellos docentes que hayan ejercido más de 10 años, podrán inscribirse a cursos para desarrollar sus habilidades e instruirse en nuevos y actuales contenidos académicos.

De acuerdo a lo revisado, los conocimientos básicos que tenga un docente, lo habilitará para su desempeño profesional por el resto de su carrera. “Los docentes más efectivos parecen ser aquellos con un buen conocimiento de la materia y un amplio repertorio de habilidades de enseñanza” (Torres, 1996). La UNESCO (Beca,2014), refiere los siguientes desafíos para la formación continua:

- a) Asegurar al profesorado el derecho a una formación continua relevante y pertinente, centrada en la formación integral y en el aprendizaje de los estudiantes.
- a) Asegurar impactos significativos de la formación continua en las prácticas de enseñanza y en los aprendizajes de los estudiantes.
- b) Construir trayectorias de desarrollo profesional distinguiendo etapas en la vida del docente.
- c) Implementar mecanismos de regulación de la oferta de formación continua con el fin de asegurar su calidad y relevancia.
- d) Promover el aprendizaje colaborativo en el contexto escolar.
- e) Regular la pertinencia de la oferta de posgrados.

### 3.2.3 Evolución del problema.

Si bien la formación, actualización y capacitación docente ha sido una necesidad que se ha ido de la mano con el sistema educativo y las acciones encaminadas a



la excelencia de la educación, es responsabilidad del Estado dotar a los docentes las oportunidades para su profesionalización.

En este sentido, desde 2008, la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), a través de la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico COSDAC, ha implementado opciones de formación y actualización docente y directiva, mismas que han ido evolucionando y se han fortalecido para dar respuesta las necesidades de la población a quien se dirigen, así como a los objetivos y políticas educativas de las administraciones en que se llevan a cabo.

Es relevante destacar que cada opción de formación, y actualización implementada ha sido pertinente en su momento, sin embargo, es de señalar que las acciones para la formación docente se han enfocado en diversos intentos de cubrir ciertos aspectos, sin considerar las necesidades de dicha población. Los primeros esfuerzos se centraron principalmente en un curso genérico de competencias docentes (diplomado o especialidad) y otro en competencias directivas, sin opciones diversificadas que atendieran los requerimientos específicos de los docentes o directores. A continuación, una breve descripción de los programas de formación que se han venido operando desde las administraciones del 2008 a la fecha.

El Programa de Formación Docente (PROFORDEMS), se desarrolló a partir de 2008 y concluyó en diciembre de 2015. Su objetivo fue formar docentes y directivos de educación media superior conforme a las competencias docentes para quienes impartían educación en dicho tipo educativo, a fin de contribuir a su profesionalización; así como al alcance del perfil docente, establecido en la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS). Dicho perfil docente se conforma por una serie de competencias definidas en el Acuerdo Secretarial 447.

Para poder operarlo, la Subsecretaría de Educación Media Superior buscó el acercamiento con instituciones reconocidas como la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Inicialmente se conformó por seis especialidades impartidas en la modalidad en línea, con una duración de 216 horas cada una.

Cabe señalar que en 2009 se decide orientar los esfuerzos de formación de la UPN a la Especialización en Competencias Docentes, por considerar pertinente sentar en principio, una base homogénea sobre "Competencias Docentes" en lo general y, posteriormente, retomar la diversificación de la oferta, el apoyo a los distintos campos disciplinares. Así mismo, se ofertó el Diplomado en



Competencias Docentes, por parte de 46 Instituciones de Educación Superior (IES) afiliadas a la ANUIES, posteriormente se elevó a 50 las IES formadoras. Se impartió en modalidad semipresencial con una duración de 200 horas.

La estructura académica de la Especialidad en Competencias Docentes para la Educación Media Superior abordó los siguientes módulos: Módulo 1. Práctica docente y Reforma Integral del Bachillerato, Módulo 2. Planeación, mediación pedagógica y estrategias didácticas para la Educación Media Superior y Módulo 3. Evaluación, diseño de ambientes de aprendizaje y mi propuesta de intervención.

La estructura académica del Diplomado en Competencias Docentes en el tipo Medio Superior fue la siguiente: Módulo 1. La Reforma Integral de la EMS, Módulo 2. Desarrollo de competencias del docente en EMS, Módulo 3. Competencias disciplinares y Módulo 4. Gestión institucional.

A lo largo de ocho generaciones del PROFORDEMS, se formó a 155,715 docentes en el fortalecimiento de sus competencias, de los 193,482 docentes que hasta ese momento constituían la Educación Media Superior. De éstos, 71.2% (110,796), acreditaron el esquema de formación, destacando las Entidades de Estado de México con 11.9%; Puebla con 6.8%; Jalisco con 6.4%; Veracruz con 5.8%; la Ciudad de México con 5.6% y Guanajuato con el 5.1%. Del total de acreditados, el 51% correspondió al género femenino, mientras que el 49% al género masculino.

En cuanto a la formación de directores, inicialmente el Diplomado en Competencias Docentes en el Tipo Medio Superior, a cargo de la ANUIES, incluyó una opción terminal en su tercer módulo orientado a la gestión directiva, pero dadas las prioridades, en 2009, surgió el Diplomado en Formación de Directores de Educación Media Superior (PROFORDIR), con el propósito de desarrollar las principales competencias para la gestión académica, administrativa y de vinculación, indispensables en la conducción de los centros educativos, establecidas en el Acuerdo Secretarial 449.

En 2011, se puso en operación el Programa de Formación y Desarrollo de Directivos de planteles de la Educación Media Superior (PROFyDDEMS) en modalidad mixta (presencial y virtual), el cual concluyó su operación en julio de 2012.

En 2013, y derivado de la revisión del PROFORDIR y del PROFyDDEMS, se generó una propuesta de formación alternativa en apego al perfil del director y en



relación con un análisis funcional de la realidad de la gestión directiva, la cual se denominó Diplomado del Programa de Actualización y Profesionalización Directiva (PAyPD). Este Diplomado se impartió en modalidad mixta a siete generaciones, con una duración de 244 horas, consideró los siguientes módulos: Módulo 1. Conceptos generales de la Reforma Integral de Educación Media Superior y el Marco Curricular Común, Módulo 2. Competencias Directivas, Módulo 3. Guion argumentado del Plan de Mejora Continua. Módulo 4. Elementos del Plan de Mejora Continua. Módulo 5. Elaboración del Plan de Mejora Continua. Módulo 6. Seguimiento del Plan de Mejora Continua.

En octubre de 2015, concluyó la última generación del PAyPD, por lo que de 2013 a 2015 se formó a un total de 7,142 directores en sus respectivas competencias, de los 10,437 que en ese entonces constituían la Educación Media Superior. De éstos, el 87.2% (6,225) obtuvo su diploma de acreditación con la elaboración de su PMC como parte de la entrega final. Destacaron las Entidades de Puebla con el 15.2%, Estado de México con el 8.4%, Veracruz con el 8.2%, Oaxaca con el 8.1% y Chiapas con el 6.9%. Asimismo, del total de acreditados el 66% correspondió al género masculino, mientras que el 34% al género femenino.

Hasta este momento, la formación y actualización docente y directiva en la EMS, se había centrado prácticamente en una sola área: el desarrollo de competencias docentes. Esta orientación buscó desarrollar habilidades y métodos de enseñanza acordes al modelo de educación por competencias alineadas al Marco Curricular Común del bachillerato; atendía a los retos derivados de las políticas vigentes. Sin embargo, los contenidos de este tipo de cursos resultaron insuficientes para que los docentes incidieran efectivamente en su actividad en las aulas y en el fortalecimiento de sus interacciones con los estudiantes, así como a la falta de actualización y ampliación de sus conocimientos disciplinares y de los aspectos pedagógicos relevantes.

Fue entonces que la Subsecretaría de Educación Media Superior diseñó una estrategia de formación continua pertinente, a través de diversos esquemas de formación acordes a las necesidades disciplinares y pedagógicas de los docentes.

A partir del 2015 y hasta el 2018, con la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior, se formaron 140,346 docentes y directores en áreas disciplinares y pedagógicas. Dicha estrategia se originó para atender algunas de las disposiciones de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) que gobernaba el Servicio Profesional Docente y establecía los criterios, términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el



Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio. Los cursos ofertados a los docentes estaban alineados a los resultados de su evaluación y se orientaban a reforzar sus áreas de oportunidad, o simplemente para mejorar su práctica en el aula.

En 2019, a partir de la nueva administración y con la Ley General del Servicio Profesional Docente derogada, la COSDAC se suma a los esfuerzos para enfrentar los retos de la actual administración y comienza la implementación y alineación de los esquemas formativos orientados a los principios, objetivos y retos de la Nueva Escuela Mexicana y de las políticas vigentes, por un lado y, por otro, a las necesidades e intereses de los docentes y directores.

Bajo la visión de la actual administración se busca la excelencia de la educación que implica la formación de calidad docente que incida en la calidad educativa y en el desarrollo integral de los estudiantes. De modo que resulta prioritaria la formación, actualización, capacitación y desarrollo profesional de las maestras y maestros para hacer frente a los retos actuales. En este sentido surge el Programa para el Desarrollo Profesional Docente como un esquema de formación diversificado cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y habilidades para el desempeño de las funciones del personal docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión de las IPEMS; a través de la Oferta Académica de programas de formación continua, propiciando los medios informáticos para proveer las herramientas necesarias que colaboren en el desarrollo integral de los estudiantes. La oferta dirige sus esfuerzos de aprendizaje no sólo a lo disciplinar sino hacia lo ético, lo cultural y lo cívico, con el propósito de formar ciudadanos y ciudadanas con sentido de pertenencia histórica y social; de modo que se centra en la importancia de reconocer la formación profesional y las fortalezas disciplinares que tienen los docentes.

A fin de considerar las necesidades e intereses de formación de la población objetivo con una orientación clara, pertinente, relevante y de impacto hacia el fortalecimiento de su perfil, se aplicó una encuesta de contexto y detección de necesidades que fue enviada de manera electrónica a un total de 115,033 docentes registrados desde 2017 en la plataforma de registro de la COSDAC. Los maestros y maestras fueron 108,151 (94.0%) registrados con el perfil Docente, y 6,882 (6.0%) con perfil de Director. Se recuperaron 57,971 (50.4%) cuestionarios completos, de los cuales 55,096 (95.0%) fueron contestados por docentes y 2,875 (5.0%) por directores. El propósito fue recabar información para conocer el



contexto, la trayectoria y necesidades de formación del personal docente y directivo que labora en educación media superior. La información recabada fue sistematizada para los fines del programa, su diseño y análisis de resultados permitió, además de definir la oferta formativa, caracterizar a nuestra población objetivo, destacando lo siguiente:

- La mayoría del personal directivo es de 40 a 59 años (71.8%); en el caso de los docentes es de 30 a 49 años (67.3%).
- La mayoría de los docentes (53.1%) y directores (44.8%) cuentan con estudios de Licenciatura y están titulados; en equivalente proporción hay directores que cuentan con una maestría (43.6%).
- En las características laborales de los docentes, el 70.2% cuentan con una plaza de base y para los directores el 66.1%.
- El personal directivo cuenta con una experiencia de 20 años o más de servicio en la EMS (33.0%); mientras que los docentes en su mayoría tienen entre 1 a 5 años de servicio (32.3%) y le siguen los docentes con experiencia de 5 a 10 años (20.8%).
- En general los docentes y directores laboran en un solo plantel, 94.6% y 96.6% respectivamente.
- Cuatro de cada diez directores no tiene horas frente a grupo (41.7%) y cerca de tres de diez presentan de 1 a 5 horas impartiendo alguna materia (27.6%), mientras que los docentes en su mayoría cumplen un total de entre 16 a 20 horas frente a grupo (26.4%).
- Las principales problemáticas que manifiestan los encuestados son que tienen una carga administrativa considerable; docentes (17.1%), directores (19.9%), falta de tiempo para los procesos de información; docentes (14.8%), directores (13.2%) y en tercer lugar para el caso de los docentes se encuentra el sueldo (14.4%), para directores la evaluación y retroalimentación con los docentes es la tercera problemática que registraron (12.6%).

## Impacto

- Los docentes que tienen mayor participación en los procesos de formación pertenecen al Estado de México (14.37%) en gran parte debido a la densidad poblacional que presenta el estado.



- Han sido participantes con perfil docente asiduos en los programas o acciones formativas: Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior (52.4%), PROFORDEMS (44.5%), PROFORDIR (1.7%), y PROFORHCOM (0.9%), en menor medida, PAyPD (0.5%).
- Ha destacado la participación de los directores en la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior (35.2%) y PROFORDEMS (28.5%); y con menor frecuencia PROFORDIR (26.4%), PAyPD (86%) y PROFORHCOM (1.2%).
- Consideran muy importante su formación, actualización y/o capacitación; docentes (81.3%), directores (90.0%), han mejorado su práctica docente en el aula; docentes (21.0%) y frecuentemente han impactado en el aprendizaje de los estudiantes; docentes (51.1%).
- Señalan que los programas han cumplido con los objetivos de formación, actualización y/o capacitación; docentes (69.2%), directores (86.4%).
- Los directores han fortalecido sus competencias directivas (24.5%), conocen acerca de las reformas y políticas educativas vigentes (15.6%) y han enriquecido sus conocimientos de los ámbitos de gestión y liderazgo (14.6%) como principales reforzamientos.
- Los directores identifican el nivel de necesidad para la formación que sus docentes necesitan reforzar respecto a conocimientos, habilidades y aptitudes para favorecer el desempeño de los estudiantes; conocimientos sobre los estudiantes y la forma en cómo aprenden (67.8%); además de herramientas de planeación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza (69.4%); actualización de contenidos en la asignatura que imparten y su tratamiento didáctico (31.3%), la especialización en el campo disciplinar (64.3%), los conocimientos y habilidades para desarrollar una práctica centrada en el aprendizaje (73.0%), las habilidades de comunicación y retroalimentación con los estudiantes (68.2%), el manejo de grupos numerosos (59.4%), la identificación de indicadores o evidencias, el aprendizaje significativo de los estudiantes (68.6%), la creatividad e innovación en el uso de las TIC en educación (68.7%) y la detección y contención de problemáticas socioemocionales (72.6%).

Áreas de oportunidad, retos:



- Los directores señalan que en los procesos de formación los 3 principales aspectos a tomar en cuenta en el diseño de la oferta son: el contexto donde se encuentra el plantel (15.9%), las necesidades de los estudiantes (14.8%) y los problemas a atender en los procesos de enseñanza (13.9%).
- Los docentes registran además de cursos, talleres y diplomados, se deberían examinar otras opciones de formación como: plataformas digitales de acompañamiento (36.0%), seminarios (23.4%) y conferencias (22.6%).
- Otras temáticas de formación a considerar, específicamente en habilidades digitales son: ambientes virtuales (25.1%), elaboración de materiales educativos digitales (30.1%), crear y editar audio digital (28.0%), (SEP, 2019) usar blogs y wikis para generar plataformas de aprendizaje en línea dirigidas a sus estudiantes (30.0%) y recopilar contenido Web apto para el aprendizaje en el aula (23.6%).

Elaborado con base a los documentos “Características de los docentes y directores de la Educación media superior”

## 2.4 Experiencias de atención.

### **Políticas Públicas Educativas y su Fundamento para el desarrollo de la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior**

A fin de ahondar en las experiencias de atención que se desarrollaron en la Educación Media Superior, es preciso analizar el contexto y los fundamentos de la política pública que sustentaron un precedente que tuvo como objetivo la atención a brindar programas de formación académica para fortalecer el desempeño de las funciones del personal docente y con funciones directivas.

Este precedente dio inicio en el año 2016 con el desarrollo e implementación de la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior (ENFCPEMS), basándose en la Ley General del Servicio Profesional Docente, en el capítulo I, Artículo 54 (la cual fue derogada en el DOF 15-05-2019) y donde se mencionaba que: “El Estado proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en



servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural.”

Lo anterior, muestra una clara finalidad de proporcionar lo necesario para que el personal docente, directivo y de supervisión contaran con una opción de formación, actualización y desarrollo profesional. Por ello, se buscaron mecanismos y estrategias con Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados para poder suscribir convenios de colaboración con instituciones que apoyaran con la formación pedagógica, con el propósito de ampliar las opciones formativas.

Conforme a esto, la Ley General del Servicio Profesional Docente en el Artículo 60, a la letra decía que la oferta de formación continua debería:

- I. Favorecer el mejoramiento de la calidad de la educación;
- II. Ser gratuita, diversa y de calidad en función de las necesidades de desarrollo del personal;
- III. Ser pertinente con las necesidades de la Escuela y de la zona escolar;
- IV. Responder, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
- V. Tomar en cuenta las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y
- VI. Atender a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto. El personal elegirá los programas o cursos de formación en función de sus necesidades y de los resultados en los distintos procesos de evaluación en que participe.

Además, esta estrategia se alinea con los perfiles, parámetros e indicadores en Educación Media Superior, que emitió el Servicio Profesional Docente, los cuales buscaban identificar los elementos primordiales para desempeñar la función en plantel, las capacidades de liderazgo y gestión escolar, así como la administrativa, con el fin de detectar las áreas de oportunidad, a través de la evaluación, y establecer acciones que pudieran mejorar la calidad educativa de los jóvenes en el plantel.



De acuerdo a este marco, se impulsó la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior, la cual desarrolló su oferta formativa dirigida al Personal Docente y Personal con Funciones Dirección, tomando en consideración su perfil y buscó poner al alcance de los docentes cursos diversificados, que para el momento no se habían desarrollado para este tipo educativo, y los cuales respondieron a las necesidades disciplinares y pedagógicas, de acuerdo a la observación de situaciones reales mediante el análisis de videos de interacciones entre docentes y estudiantes en el aula, así como programas formales de tutorías y acompañamiento de pares.

La primera convocatoria de la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior, se emitió en el año 2016, con aproximadamente 54 cursos para docentes y docentes con funciones directivas en la Educación Media Superior, de la cual se obtuvo una respuesta de inscripción de 92,353 docentes, que cursaron en promedio 2 cursos en diversos perfiles:

- Docentes de nuevo ingreso,
- Docentes evaluados en desempeño,
- Docentes en servicio que aún no han sido evaluados en desempeño,
- Docentes con funciones directivas,
- Directores, y
- Tutores para docentes de nuevo ingreso.

La oferta brindada a cada uno de los perfiles, se diversificó por lo que a continuación, se muestran los cursos ofertados por perfil:

Los cursos ofertados para *Docentes de nuevo ingreso* fueron: *Competencias docentes en la media superior*, *Las interacciones de calidad en el aula* y *Retroalimentación que enriquece los aprendizajes*, entre otros.

Para los *Docentes evaluados en desempeño*, los cursos fueron asignados de acuerdo a los resultados de su evaluación, así, para los docentes cuya evaluación fue Nivel I<sup>3</sup> se les ofertaron - en un primer momento - 17 cursos, los cuales consideraron las diferentes disciplinas en que fueron evaluados, así como los cursos *Fortalecimiento de la práctica docente*, *Portafolio de evidencias* y *Planeación didáctica argumentada*.

---

<sup>3</sup> Nivel I. Dominio insuficiente de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño docente. (INEE. 2015).



Por otro lado, para aquellos docentes, cuyo resultado obtenido en su evaluación de desempeño fue Nivel II y III<sup>4</sup>, se ofertaron cursos de *Fortalecimiento pedagógico del contenido por área disciplinar* de cada uno de los 5 campos que corresponden al Marco Curricular Común: ciencias experimentales, ciencias sociales, comunicación, humanidades y matemáticas. Y también *Cursos de especialización* en diversos campos de la actividad docente, como son las comunidades de aprendizaje, la evaluación por competencias, los métodos de enseñanza innovadores, la planeación didáctica y el trabajo colegiado.

Para los *docentes en servicio cuyo desempeño aún no fue evaluado*, se consideró una oferta de cursos que les permitiera fortalecer su práctica docente, entre ellos *Observar para aprender: prácticas docentes en el aula* y el curso intensivo de *Portafolio de evidencias y planeación didáctica argumentada*.

Por su parte, la oferta de formación para el *personal con funciones directivas* consideró principalmente el curso *Desarrollo de competencias en funciones directivas*. La oferta incorporó también otras temáticas como son, *Uso de información para la toma de decisiones*, *Fortalecimiento de las competencias directivas*, *Reforzamiento de las acciones directivas en planteles de Educación Media Superior para fortalecer la formación continua docente*, así como *Situación actual de la Educación Media Superior. Avances y Desafíos*. Finalmente, dentro de este rubro, se generó una oferta para atender las necesidades específicas de los centros de los Telebachilleratos, para ello se impartió el curso *Desarrollo de Competencias para la Gestión Escolar en los Telebachilleratos Comunitarios*.

Respecto al personal docente con funciones de supervisión escolar, se impartió el curso denominado *Formación para la Función de Supervisión Escolar en el Nivel Medio Superior*.

Finalmente, para los *Tutores para docentes de nuevo ingreso*, la oferta consistió en los cursos *Competencias docentes en la media superior*, *Las interacciones de*

---

<sup>4</sup> Nivel II. Dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para aun adecuado desempeño docente.

Nivel III. Dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades, contemplados en el instrumento, que se juzgan indispensables para aun adecuado desempeño docente, *con amplia capacidad de utilizarlas en una diversidad de situaciones didácticas*. (INEE, 2015).

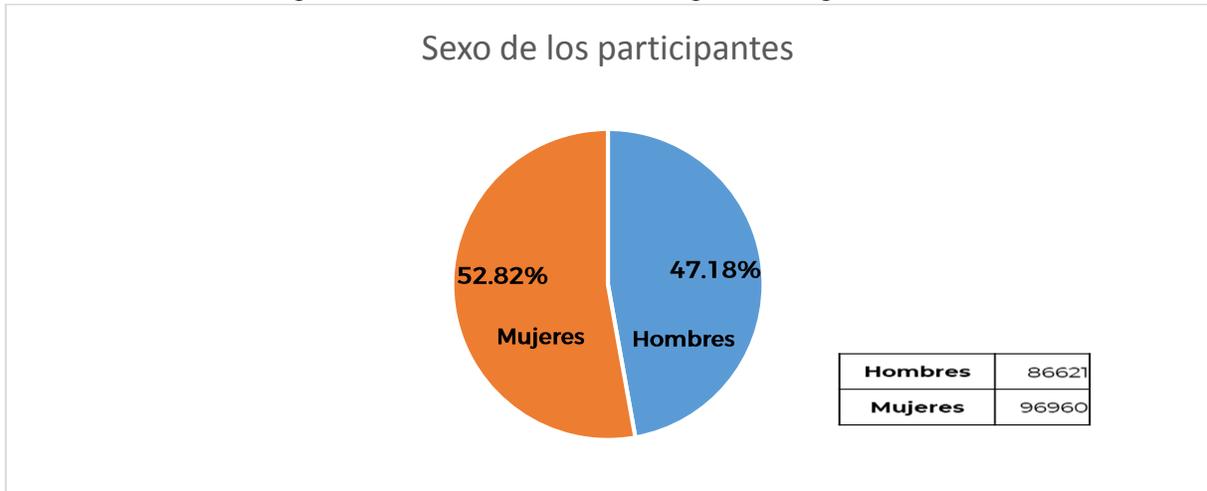


*calidad en el aula y Retroalimentación que enriquece los aprendizajes, entre otros.*

Respecto a la información más relevante de esta Estrategia, es preciso mencionar diferentes rubros que rescatan datos que permitieron conocer e identificar a la población de forma general para la cual se atendía a través de los cursos, los principales datos son los siguientes.

**Sexo de los docentes participantes**

A lo largo de 3 años se observó un mayor porcentaje de mujeres inscritas en los cursos de la Estrategia, tal como lo muestra la gráfica siguiente:

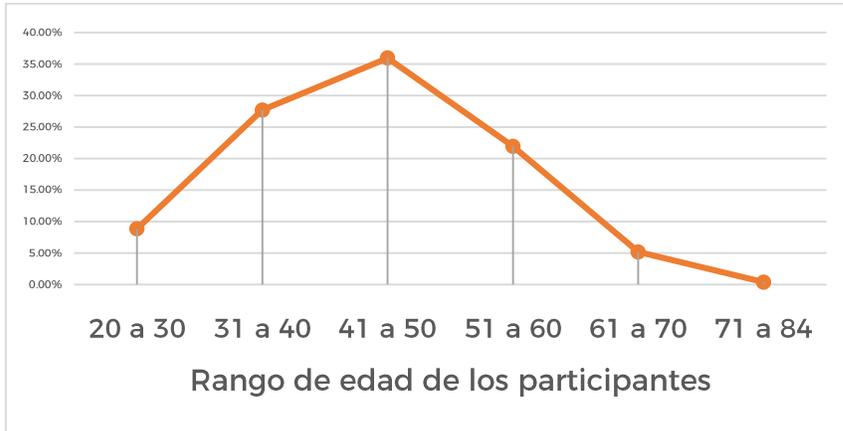


Gráfica 2. Porcentaje de docentes por sexo. Elaboración propia con base a padrones de beneficiarios 2016-2018

**Rango de edad de los docentes participantes**

El rango de edad de los docentes que participaron en la Estrategia, tuvo variaciones a lo largo de los 3 años, como se muestra en la gráfica siguiente, se ofreció cursos de formación abarcando diferentes edades, siendo el rango de 41 a 50 años el mayor beneficiado.

Rango de edad	Total
20 a 30	14456
31 a 40	45341

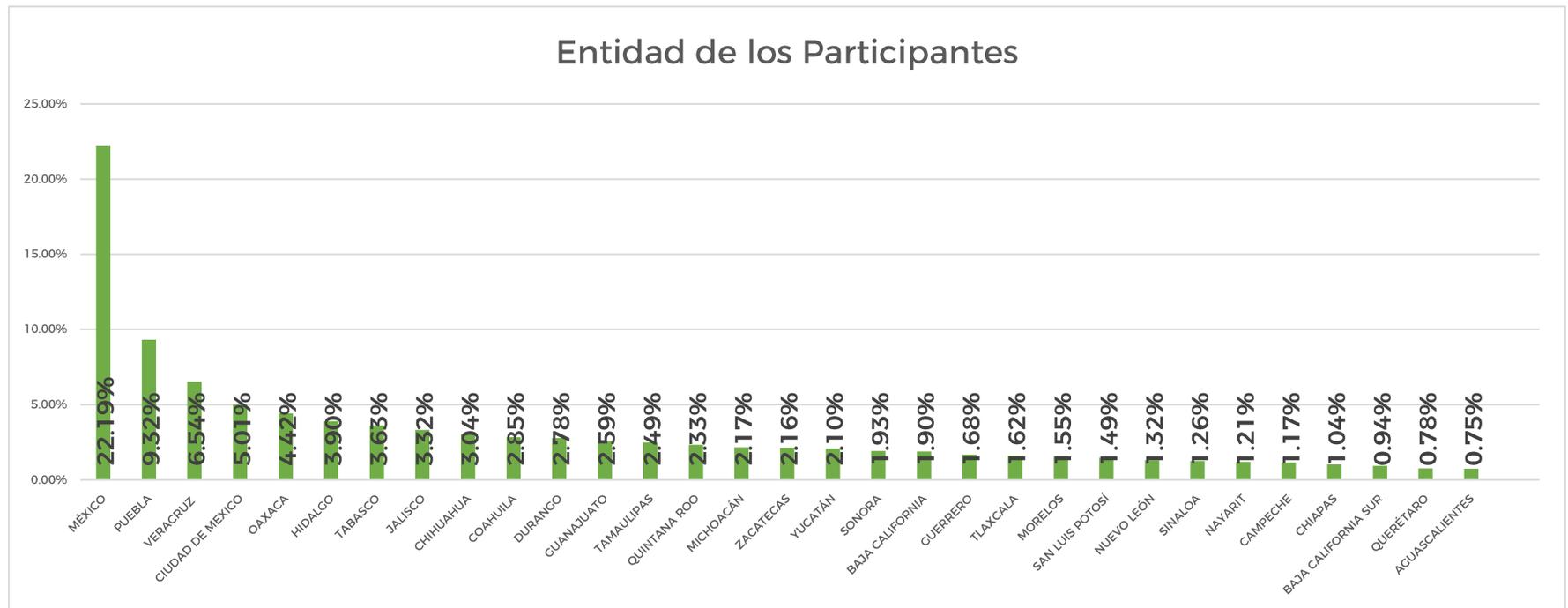


41 a 50	58823
51 a 60	35899
61 a 70	8451
71 a 84	630

Gráfica 3. Porcentajes y rangos de edad de los docentes participantes EMS. Elaboración propia con base a padrones de beneficiarios 2016-2018

## Entidades con mayor número de participación

Las Entidades que, a lo largo de los tres años contaron con mayor número de participantes son el Estado de México, Puebla, Veracruz, Ciudad de México y Oaxaca, y siendo las entidades con menor número de participación Aguascalientes, Querétaro, Baja California Sur, Chiapas y Campeche.

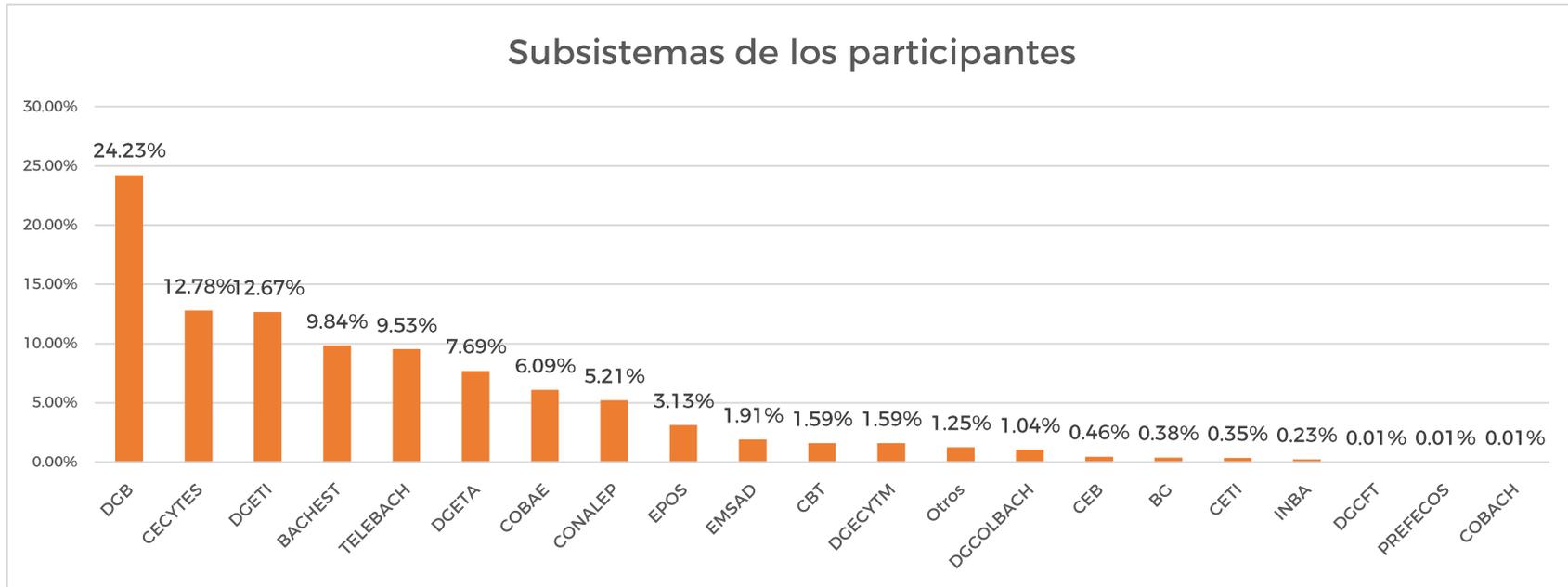


Gráfica 4. Porcentajes de Entidad de los docentes participantes EMS. Elaboración propia con base a padrones de beneficiarios 2016-2018



## **Subsistema de los participantes**

En cuanto a los subsistemas que mayor participación tuvieron a lo largo de la Estrategia, fue la Dirección General del Bachillerato (DGB) con una alta participación, seguida del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTES), así como, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI). En contraste con los subsistemas que menos participaron fueron el Colegio de Bachilleres(COLBACH), Preparatorias Federales por Cooperación (PREFECOS) y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT)



Gráfica 5. Porcentajes de los subsistemas que tuvieron mayor número de participantes EMS. Elaboración propia con base a padrones de beneficiarios 2016-2018



## Cursos con mayor número de inscritos

Durante los tres años que duró la estrategia, se ofertaron cursos diversos de acuerdo a los perfiles ya señalados, sin embargo, cabe señalar que para los años 2017 y 2018, la oferta fue muy similar para la formación de todos los perfiles, y que, de los 76,836 docentes inscritos en los cursos antes mencionados, cada docente cursó en promedio dos de ellos.

En el año 2016 los curso que se ofertaron fueron:

Curso	Total	Porcentajes
PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS	15,000	16.24%
PLANEACION DIDACTICA ARGUMENTADA	14,000	15.16%
RETROALIMENTACION QUE ENRIQUECE LOS APRENDIZAJES	8,816	9.55%
OBSERVAR PARA APRENDER	7,150	7.74%
CERTIFICACION DE COMPETENCIAS DOCENTES	4,956	5.37%
CAMPO DISCIPLINAR DE CIENCIAS EXPERIMENTALES	4,335	4.69%
LAS INTERACCIONES DE CALIDAD EN EL AULA: ¿POR QUE IMPORTAN Y COMO IMPULSARLAS?	4,000	4.33%
CAMPO CIENCIAS SOCIALES	3,000	3.25%
CAMPO DISCIPLINAR HUMANIDADES	3,000	3.25%
COMPETENCIAS DOCENTES	2,700	2.92%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN ESCOLAR EN LOS TELEBACHILLERATOS COMUNITARIOS	2,600	2.82%
EMPODERAMIENTO DOCENTE. PROCESO DE DESARROLLO PROFESIONAL	2,511	2.72%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN FUNCIONES DIRECTIVAS	2,200	2.38%
CAMPO DISCIPLINAR DE COMUNICACIÓN Y ETIMOLOGÍAS GRECOLATINAS	2,010	2.18%
FORTALECIMIENTO COMUNICACION	1,500	1.62%
FORTALECIMIENTO MATEMATICAS	1,500	1.62%
FORTALECIMIENTO DE LA PRACTICA DOCENTE	1,000	1.08%
LOS ELEMENTOS CLAVE DE LA PROPUESTA CURRICULAR	1,000	1.08%
TUTORES PARA DOCENTES DE NUEVO INGRESO	898	0.97%
CURSO DE ESPECIALIZACION EN PLANEACION DIDACTICA	880	0.95%
PROBLEMATIZACION DE LA MATEMATICA ESCOLAR	859	0.93%
METODOS DE ENSEÑANZA INNOVADORES	850	0.92%
EVALUACION POR COMPETENCIAS	749	0.81%
PRÁCTICAS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS APRENDIZAJES DE LAS MATEMÁTICAS	600	0.65%
PRÁCTICAS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS APRENDIZAJES DE LENGUAJE Y COMUNICACION	600	0.65%
APOYO A ALUMNOS CON TALENTO SOBRESALIENTE	500	0.54%
TRABAJO COLEGIADO	500	0.54%

Curso	Total	Porcentajes
SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR: AVANCES Y DESAFÍOS	450	0.49%
FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS	400	0.43%
REFORZAMIENTO DE LAS ACCIONES DIRECTIVAS EN PLANTELES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR PARA FORTALECER LA FORMACION CONTINUA DOCENTE	400	0.43%
TRANSFORMACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR A PARTIR DE LA REFORMA EDUCATIVA	400	0.43%
TEMAS Y PROCESOS CLAVE PARA LA IMPLEMENTACIÓN EXITOSA DE LA REFORMA DEL MODELO EDUCATIVO 2016	350	0.38%
ANALISIS DE INFORMACION PARA LA TOMA DE DECISIONES	300	0.32%
COMUNIDADES DE APRENDIZAJE	300	0.32%
QUIMICA	265	0.29%
INFORMATICA	253	0.27%
BIOLOGIA	220	0.24%
FORMACIÓN PARA LA FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN ESCOLAR EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR	180	0.19%
FORMACION EN EL USO DIDACTICO DE TABLETAS DIGITALES	150	0.16%
FISICA	140	0.15%
CURSO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR INCLUYENTE	120	0.13%
ATENCIÓN A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS DE TODOS LOS ESTUDIANTES	100	0.11%
CURSO PARA EL ARRANQUE DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR INCLUYENTE	100	0.11%
CURSO PARA EL DISEÑO UNIVERSAL PARA UN PROGRAMA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR INCLUYENTE	90	0.10%
HISTORIA	85	0.09%
HUMANIDADES	62	0.07%
LITERATURA	61	0.07%
ECONOMIA	51	0.06%
PSICOLOGIA	50	0.05%
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	42	0.05%
SOCIOLOGIA Y POLITICA	35	0.04%
CIENCIAS DE LA SALUD	25	0.03%
DIBUJO	5	0.01%
GEOGRAFIA	5	0.01%





En el año 2017 los cursos que se ofertaron fueron:

Curso	Total	Porcentaje
APLICACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR (TRANSFORMACIÓN/TEMAS Y PROCESOS)	38,000	43.29%
PROYECTO DE ENSEÑANZA	19,800	22.56%
LAS INTERACCIONES DE CALIDAD EN EL AULA: ¿POR QUÉ IMPORTAN Y CÓMO IMPULSARLAS?	7,000	7.97%
CAMPO DISCIPLINAR EN COMUNICACIÓN Y ETIMOLOGÍAS	1,777	2.02%
¿CÓMO REALIZAR UNA TUTORÍA ACADÉMICA EFECTIVA?	1,750	1.99%
CURSO INTENSIVO DE PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS Y PLANEACIÓN ARGUMENTADA	1,700	1.94%
CAMPO DISCIPLINAR EN CIENCIAS EXPERIMENTALES	1,692	1.93%
CAMPO DISCIPLINAR EN CIENCIAS SOCIALES	1,426	1.62%
CAMPO DISCIPLINAR EN HUMANIDADES	1,411	1.61%
EMPODERAMIENTO DOCENTE	1,400	1.59%
COMPETENCIAS DOCENTES DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR	1,130	1.29%
DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	1,058	1.21%
¿CÓMO APROVECHAMOS LA INFORMACIÓN DE PLANEACIÓN EMS 2017?	1,000	1.14%
ESCRIBIR PARA APRENDER: LA ESCRITURA PROFESIONAL PARA DOCENTES DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	1,000	1.14%
REINVENTATE USANDO 6 CANASTAS PARA INNOVAR	1,000	1.14%
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES	900	1.03%
LA CIENCIA, TÉCNICA Y TECNOLOGÍA: SU IMPACTO EN LA MODERNIZACIÓN DE LAS SOCIEDADES	720	0.82%
TRABAJO COLEGIADO	650	0.74%
CURSO Tutores para el docente de nuevo ingreso	500	0.57%
FORTALECIMIENTO DE LA PRÁCTICA DOCENTE	500	0.57%
APRENDER DE CLIO: LA IMPORTANCIA DE LA HISTORIA EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	400	0.46%
ENSEÑANZA BASADA EN PROBLEMAS	400	0.46%
SER SOCIAL: LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS CIENCIAS SOCIALES	348	0.40%
MÉTODOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	250	0.28%
PROBLEMATIZACIÓN DE LA MATEMÁTICA ESCOLAR	180	0.21%
SEGURIDAD, HIGIENE Y PROTECCIÓN CIVIL	150	0.17%
MANTENIMIENTO A EQUIPOS INDUSTRIALES	145	0.17%
INFORMÁTICA	140	0.16%
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	100	0.11%
LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN	100	0.11%
PROGRAMACIÓN DE APLICACIONES	100	0.11%
ADMINISTRACIÓN	90	0.10%

Curso	Total	Porcentaje
LECTURA, EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	80	0.091%
BIOLOGÍA (ECOLOGÍA)	70	0.080%
QUÍMICA	70	0.080%
CIENCIAS DE LA SALUD	69	0.079%
HISTORIA	60	0.068%
ACTUALIZACIÓN EN DERECHO	50	0.057%
CONTROLADORES LÓGICOS PROGRAMABLES	44	0.050%
HUMANIDADES	44	0.050%
REFORMAS FISCALES	43	0.049%
FÍSICA	40	0.046%
PSICOLOGÍA	40	0.046%
SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA	35	0.040%
ACTUALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS	33	0.038%
LITERATURA	30	0.034%
DETECCIÓN Y CORRECCIÓN DE FALLAS EN SISTEMAS ELECTRO-NEUMÁTICOS.	27	0.031%
ECONOMÍA	25	0.028%
INSTALACIONES ELÉCTRICAS INDUSTRIALES.	25	0.028%
MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD SOCIAL Y MANEJO DE SOFTWARE	24	0.027%
INGLÉS TÉCNICO E INDUSTRIAL.	20	0.023%
TENDENCIAS Y PROSPECTIVAS DEL SECTOR SERVICIOS	20	0.023%
CURSO SUPERIOR EN CUIDADOS INTEGRALES A LAS PERSONAS MAYORES	15	0.017%
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	15	0.017%
DIAGNÓSTICO Y REPARACIÓN DE AIRE ACONDICIONADO AUTOMOTRIZ	13	0.015%
ELECTRÓNICA AUTOMOTRIZ	12	0.014%
AUTOCAD BÁSICO (DIBUJO ASISTIDO POR COMPUTADORA)	10	0.011%
ORGANIZACIONES ECONÓMICAS Y DESARROLLO TERRITORIAL	10	0.011%
MARKETING PARA PEQUEÑOS Y MEDIANOS ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS	9	0.010%
NUEVOS ENFOQUES PARA LA ACUACULTURA EN MÉXICO	9	0.010%
GEOGRAFÍA	5	0.006%
HISTORIA DEL ARTE	5	0.006%
MANEJO ESTADÍSTICO DE DATOS	5	0.006%
CURSO DE BUSINESS INTELLIGENCE Y BIG DATA	4	0.005%





En el año 2018 los cursos que se ofertaron fueron:

Curso	Total	Porcentaje
Aplicación del Modelo Educativo en el Nivel Medio Superior (Transformación/Temas y procesos)	27,148	22.24%
Implementación del Modelo Educativo en el Nivel Medio Superior (AME Etapa 2)	18,000	14.75%
Proyecto de enseñanza	17,767	14.56%
¿Cómo realizar una Tutoría Académica efectiva?	8,000	6.55%
Las interacciones de calidad en el aula: ¿Por qué importan y cómo impulsarlas?	4,977	4.08%
Evaluación por competencias	4,600	3.77%
Construcción de estrategias para la evaluación de aprendizajes esperados	3,000	2.46%
Seguridad, Higiene y Protección Civil	2,762	2.26%
Liderazgo educativo y gestión escolar	2,500	2.05%
Aseguramiento de la calidad	2,000	1.64%
Competencias docentes del nivel Medio Superior	2,000	1.64%
Empoderamiento docente: Proceso de desarrollo profesional en Matemáticas	2,000	1.64%
Estrategias de enseñanza para grupos numerosos	2,000	1.64%
Sensibilidad de género en la práctica docente de la educación media superior: Diferentes necesidades para iguales oportunidades	2,000	1.64%
Tendencias del Siglo XXI. (Interculturalidad, TIC, Sustentabilidad, Responsabilidad social)	2,000	1.64%
Gestión del aprendizaje	1,800	1.47%
Fortalecimiento pedagógico del contenido por área disciplinar en Humanidades	1,720	1.41%
Reinventate usando 6 canastas para innovar	1,607	1.32%
Fortalecimiento pedagógico del contenido por área disciplinar en Ciencias Experimentales	1,500	1.23%
Fortalecimiento pedagógico del contenido por área disciplinar en Comunicación	1,500	1.23%
Prácticas docentes para el fortalecimiento de los aprendizajes de las matemáticas	1,475	1.21%
Análisis de información para la toma de decisiones	1,227	1.01%
Análisis de la intervención directiva	1,219	1.00%
Fortalecimiento de la práctica docente	1,153	0.94%
Fortalecimiento de las competencias directivas	1,000	0.82%

Curso	Total	Porcentaje
Fortalecimiento pedagógico del contenido por área disciplinar en Ciencias Sociales	1,000	0.82%
Impacto de la Formación Matemática en el quehacer docente	1,000	0.82%
La ciencia, técnica y tecnología: su impacto en la modernización de las sociedades	1,000	0.82%
Prácticas docentes para el fortalecimiento de los aprendizajes de lenguaje y comunicación.	1,000	0.82%
Trabajo Colegiado para la Educación Media Superior	1,000	0.82%
Gestión Ambiental y Práctica Escolar	500	0.41%
Problematicación de la Matemática Escolar	300	0.25%
Humanidades	160	0.13%
Lectura, Expresión Oral y Escrita	160	0.13%
Biología (Ecología)	120	0.10%
Física	120	0.10%
Informática	120	0.10%
Química	120	0.10%
Administración	80	0.066%
Psicología	80	0.066%
Historia	70	0.057%
Ciencias de la Salud	40	0.033%
Derecho	40	0.033%
Economía	40	0.033%
Literatura	40	0.033%
Metodología de la investigación	40	0.033%
Geografía	30	0.025%
Historia del Arte	15	0.012%
Dibujo	14	0.011%
Etimologías grecolatinas	10	0.008%
Sociología y Política	10	0.008%





## **Logros de los cursos impartidos por la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior**

En cuanto a los logros de la Estrategia, se puede mencionar que, al ser en marcada en la LGSPD, impactó a diferentes perfiles, tanto docentes como del personal de función directiva, esto permitió que aún que no todo el personal estuviera sometido a la evaluación, también podía ingresar a la oferta formativa, la cual le permitía fortalecer su práctica y desarrollar diferentes elementos para mejorar su labor en conjunto con sus compañeros.

Esta estrategia al ser nacional y al ser en línea, permitió llegar a diferentes subsistemas y contextos educativos, desde docentes inmersos en la sierra, como a directivos de planteles en el mar o en zonas urbanas, por lo que influyó en la cobertura y número de participantes formados, capacitados y actualizados.

Con ello, las y los docentes podían influir en la mejora de la calidad de la educación, en atender las necesidades pertinentes del plantel, desarrollarse de manera profesional e impactar de una nueva forma a sus estudiantes en el logro de los aprendizajes significativos.

Demás de los datos expuestos anteriormente, se aplicaron encuesta de mejora al finalizar los cursos que conformaron la Estrategia, la cuales fueron importantes para conocer los logros y poder identificar las áreas de oportunidad y mejora. De esta forma se logró recabar la opinión de las y los docentes respecto a los cursos, lo que permitió identificar el impacto de formación que tuvieron:

Con referencia al contenido de los cursos:

- Los encontraban interesantes y enfocados a su práctica.
- Superaron sus expectativas.
- Las actividades eran un referente y las transferían con ajustes a sus aulas, para realizarlas con sus estudiantes.
- Las actividades les enriquecían su aprendizaje de la disciplina.



- Los enlaces y contenidos extra los motivaba para continuar aprendiendo y profundizando en los contenidos.

Con respecto a los Facilitadores/Monitores asignados, se pueden resaltar los siguientes logros:

- Las retroalimentaciones que los facilitadores brindaron a las y los docentes les ayudó en su proceso de aprendizaje.
- Los facilitadores fueron excelentes guías, amigables, responsables y estuvieron pendientes de su desempeño.
- Los facilitadores tenían una amplia experiencia en los contenidos.
- Realizaban una labor de motivación para continuar avanzando con las actividades y el contenido del curso.

En cuanto a la implementación de los cursos, se tuvieron los siguientes resultados:

- Se diseñaba de acuerdo a las necesidades del perfil, al que se dirigían los cursos, con el fin de proveer las herramientas adecuadas para lograr el propósito establecido.
- Se inició un proceso de mejora para la emisión de las constancias, optimizando el tiempo de entrega.
- Se inició el proceso para la concentración de los datos históricos de la formación de cada docente.
- Se implementó la descarga de reporte del seguimiento de los cursos, en el sistema de validación quedando a disposición inmediata de las autoridades educativas.
- Se desarrolló la interconexión de las plataformas educativas de las instancias formadoras con el sistema de registro e inscripción a cursos, con ello se eliminó la generación de múltiples credenciales de acceso a los cursos, lo cual redujo el porcentaje de deserción.

## Áreas de oportunidad



De la misma manera, las encuestas proporcionaron información importante sobre las áreas de oportunidad que, posteriormente conformaron las acciones de mejora.

En cuanto a contenido las áreas de oportunidad identificadas fueron:

- Generar evaluaciones más reflexivas y menos conceptuales.
- Manejar más variedad de instrumentos para evaluar.
- Indicar materiales que se pudieran compartir con los estudiantes.
- Colocar en las instrucciones las opciones para ampliar el tamaño de visualización de videos y recursos interactivos, para facilitar la consulta del contenido.
- Los cursos debían tener menos actividades o ser menos complejas, el tiempo que señalaban no era suficiente para los participantes.
- Los foros no lograban el objetivo para lo que estaban planteados, ya que los participantes por grupo eran numerosos.
- Las lecturas eran muy amplias y el tiempo para realizar las actividades era poco.
- Profundizar en determinados contenidos de los cursos o generar cursos alternos referentes a temas específicos.
- Mostrar videos de testimonios, prácticas o ejemplos donde se visualizará la implementación del contenido presentado.

Con respecto al Facilitador/Monitor las áreas de oportunidad se centraron en:

- Mejorar la retroalimentación proporcionada por parte de las y los facilitadores.
- Mejorar las acciones de seguimiento de los facilitadores/monitor.
- Evitar la saturación de mensajes a los participantes con buen aprovechamiento académico.

Finalmente, las áreas de oportunidad que se encontraron con respecto a la implementación de los cursos fueron:



- Abrir más grupos de los cursos a lo largo del año, para quienes prefirieran participar durante el periodo vacacional o durante el periodo de clase.
- Proporcionar más tiempo para desarrollar las actividades y que permanecieran abiertas hasta finalizar el periodo del curso.
- Ampliar el tiempo estimado a cada unidad o módulo para realizar las actividades.
- Dar seguimiento a los cursos que se habían impartido poniendo en práctica los conocimientos y que los participantes tuvieran acceso a la evidencia y resultados de sus compañeros al implementarlos en el aula.
- Respetar las fechas que se proponían desde el inicio de cada curso.
- No forzarlos a tomar tantos cursos al mismo tiempo.
- Contar con mayor tiempo para realizar las actividades, debido a que algunas actividades eran complejas.
- Contar con algunas asesorías presenciales, debido a que tenían dudas específicas en las que consideraban que por la naturaleza del contenido era necesario explicar y /o debatir.
- Los cursos eran interesantes, pero algunos contaban con demasiada información y sugerían que los cursos fueran más largos o bien, quitar actividades.
- Los cursos requerían una ficha técnica que señalará el objetivo del curso, temario y el perfil para el cual estaba dirigido.

## Acciones de mejora

Las acciones de mejora implementadas de acuerdo a las áreas de oportunidad y en las que se realizó un cambio fueron:



## En cuanto a contenido

- Evaluaciones con menor número de preguntas conceptuales y se anexaron casos donde se pudieran aplicar los conocimientos.
- Se desarrollaron instrumentos para la evaluación de los cursos entre ellos, listas de cotejo y rúbricas.
- Se anexaron materiales o ligas a referentes donde los participantes pudieran encontrar mayor información de estrategias para compartir con sus estudiantes.
- Se colocaron instrucciones para ampliar el tamaño de visualización de videos y recursos interactivos.
- Se rediseñaron actividades de acuerdo al propósito de los módulos o unidades.
- Se desarrollaron mayor número de materiales audiovisuales.

Con respecto al Facilitador/Monitor se realizó:

- Capacitaciones a facilitadores y monitores para la mejora y el fortalecimiento en la retroalimentación brindada a los participantes.
- Se desarrollaron estrategias y procesos para llevar a cabo acciones de seguimiento de los facilitadores/monitor.

## En cuanto a la implementación de los cursos

- En los cursos con mayor demanda, se asignaron más oferta a lo largo del año.
- Se proporcionó mayor tiempo para desarrollar las actividades.
- No se forzó a tomar cursos a los participantes.
- Se desarrollaron cursos con una dosificación de contenidos.
- Se proporcionó el objetivo del curso, contenido y el perfil para el cual estaba dirigido.

A partir de la experiencia que se obtuvo a lo largo de los tres años de la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Media Superior, se obtuvieron conocimientos sobre las necesidades

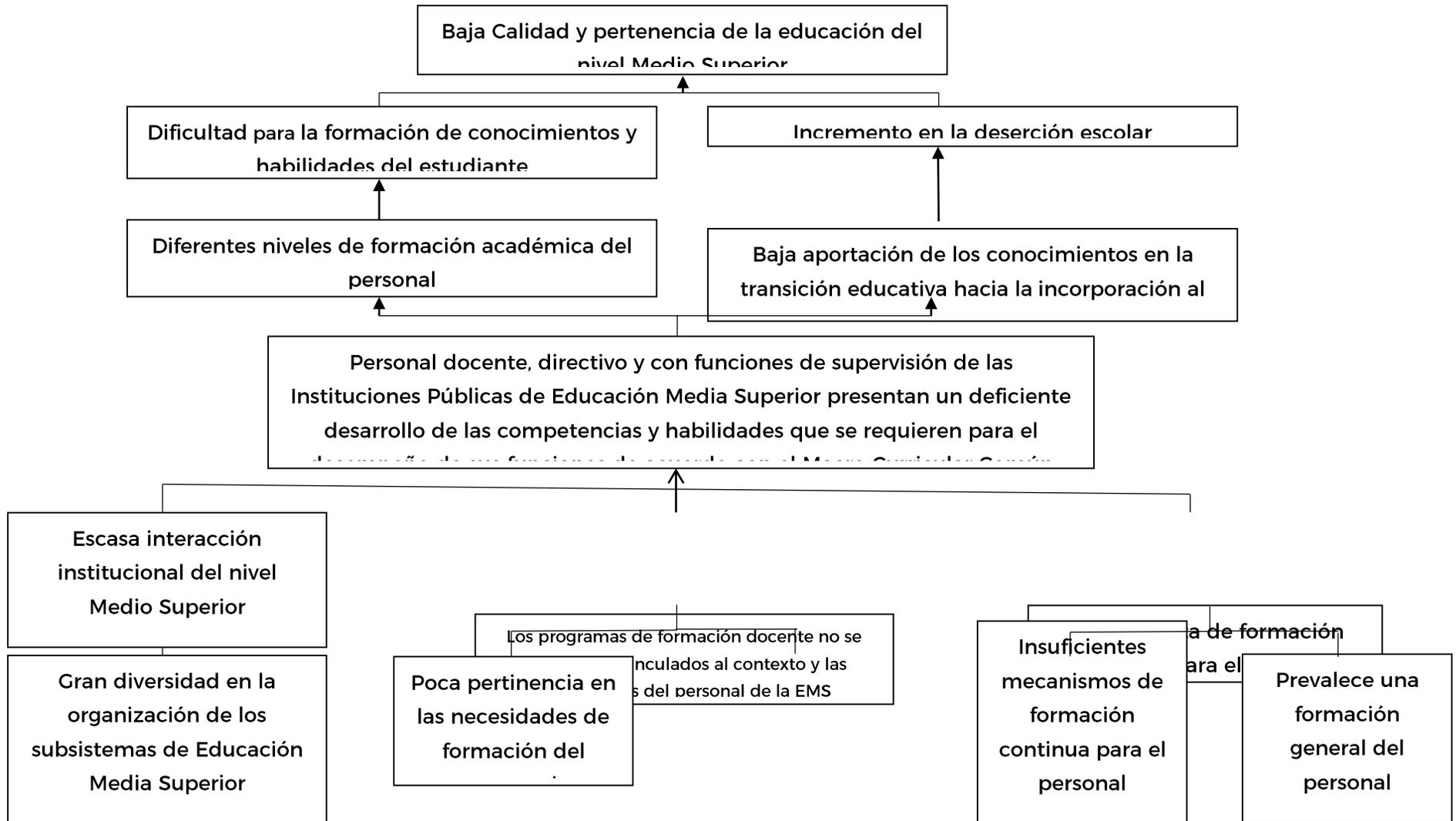


específicas de las y los participantes, además de ir desarrollando nuevas propuestas para lograr los propósitos en mercados en el fundamento que sustentaba a la estrategia.

Finalmente, al derogarse la Ley General del Servicio Profesional Docente, en el año 2019, surgen impactos en el desarrollo de los cursos, por lo cual es necesario que exista un cambio, atendiendo a las nuevas legislaciones y a la nueva visión y proyecto de nación enfocado a la educación con la Nueva Escuela Mexicana.



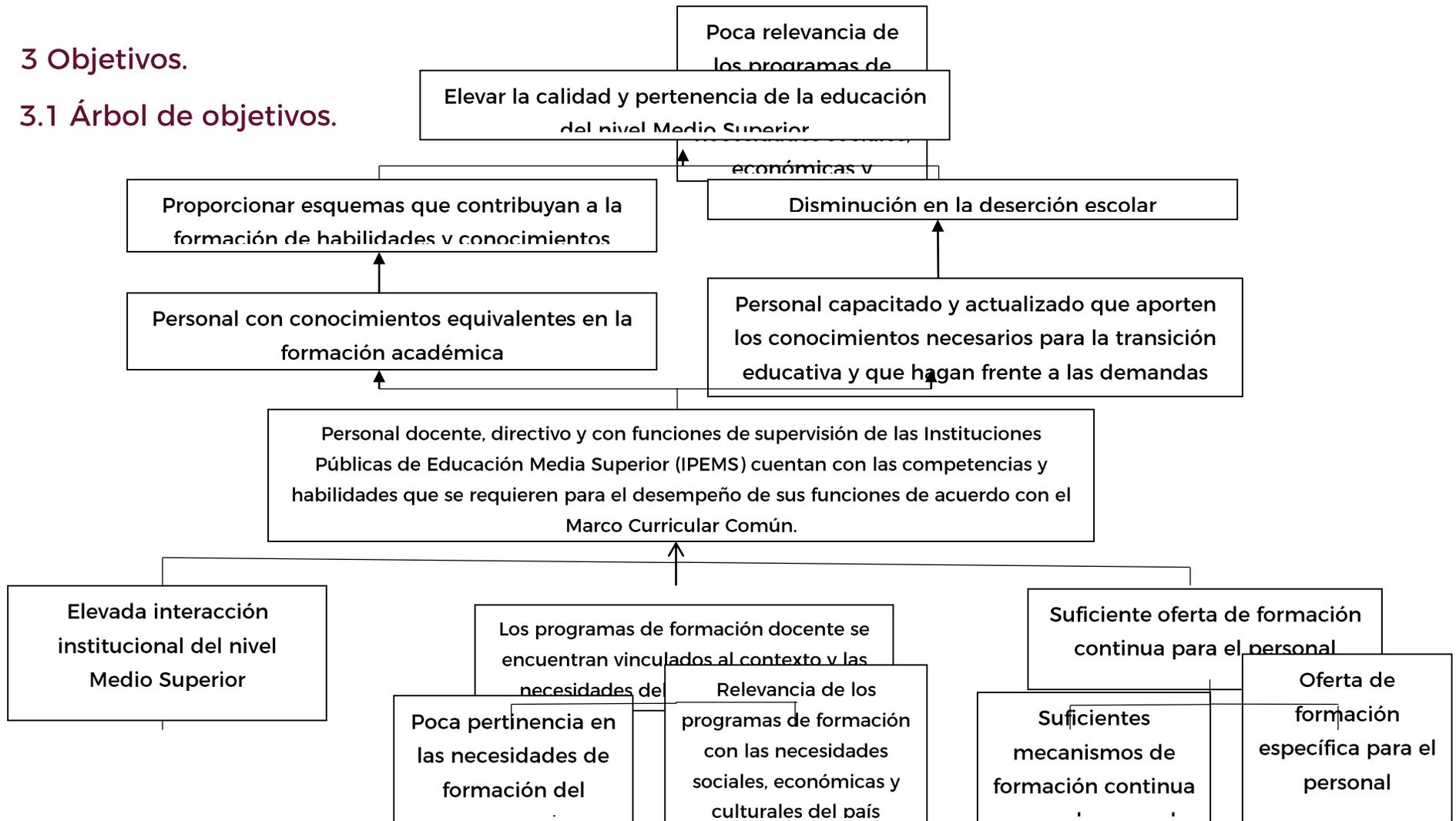
## 2.5 Árbol de problemas.





### 3 Objetivos.

#### 3.1 Árbol de objetivos.





Estandarización en la  
organización de los subsistemas  
de Educación Media Superior  
para ofrecer formación continua  
del personal



## 3.2 Determinación de los objetivos del programa.

El objetivo que persigue el programa se centra en dotar de las herramientas pedagógicas, cognitivas, tecnológicas y didácticas a los docentes, directores y supervisores de Educación Media Superior de los planteles públicos federales y estatales, que contribuyen a desarrollar sus competencias y el mejoramiento en el desempeño de sus funciones. Así, el personal estará capacitado y actualizado, aportando las habilidades y los conocimientos necesarios para la transición educativa de los educandos, elevando la calidad y la pertinencia, así como coadyuvar a disminuir los índices de deserción en la Educación Media Superior. En este sentido, la Subsecretaría de Educación Media Superior contribuye a mantener a su personal actualizado para la estandarización y en la organización de los subsistemas de la EMS y así, ofrecer Formación Continua a su personal.

## 3.3 Aportación del programa a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y al programa sectorial de educación.

El PRODEP, es una iniciativa del Gobierno de la República cuya propuesta de intervención es de carácter prioritario dada la naturaleza de política social, cuya transversalidad sustantiva determinada por sus ejes de atención pública, demanda la articulación de esfuerzos interinstitucionales para lograr incidir en las metas, objetivos y líneas de acción conforme el marco normativo vigente, los instrumentos de política y las aportaciones de las Ciencias de la Educación contemporáneas. La política nacional en materia de formación continua y desarrollo profesional docente se define en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2024, el Programa Sectorial de Educación para el mismo periodo, las Líneas de política pública para la Educación Media Superior, conforme la siguiente alineación:

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024		Programa Sectorial de Educación 2019 - 2024			Líneas de política pública para la EMS	
Meta Nacional/Eje	Objetivo de la Meta Nacional/ Estrategia	Estrategia del Objetivo de la Meta Nacional	Objetivo del Programa	Estrategia del Objetivo del Programa	Tema general	Acción concreta
Eje 2. Política Social.	Estrategia 2.2.4: Fortalecer la profesionalización del personal docente, a	La Secretaría de Educación Pública tiene la tarea de dignificar los centros	Garantizar el derecho de la población en México a una	Reorientar la formación continua del personal docente, directivo y de supervisión para el	Dignificación y revalorización del docente.	Establecer programas de formación, actualización, capacitación y



través del impulso y mejora de los procesos de formación, capacitación y actualización, mediante evaluaciones diagnósticas; y de los procesos de selección para la admisión, la promoción y el reconocimiento.	escolares y el Ejecutivo federal, el Congreso de la Unión y el magisterio nacional se encuentran en un proceso de diálogo para construir un nuevo marco legal para la enseñanza.	educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional para favorecer el desarrollo humano integral.	óptimo desempeño de sus funciones y la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje.	acompañamiento para el trabajo en el aula; Establecer programas de capacitación que permitan fortalecer las habilidades digitales de los docentes.
--	--	---	--	--

Fuente: Gobierno de México (2019) Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. México: Presidencia de la República, Secretaría de Educación Pública (2019) Programa Sectorial de Educación 2019-2024. México: SEP, Líneas de Política Pública para el Educación Media Superior. México: SEP-SEMS.

En este sentido, la Subsecretaría de Educación Media Superior a través de la Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico oferta programas académicos al Personal Docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión de las IPEMS; a través de la Oferta Académica de Programas de Formación Continua para coadyuvar en la búsqueda de la excelencia académica, entendida como el mejoramiento integral constante promoviendo el máximo logro de aprendizaje de los educandos.

## 4 Cobertura

### 4.1 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial.

El personal educativo sujeto a formación continua, así como de las Instituciones Públicas de Educación Media Superior (IPEMS) de los subsistemas locales y estatales, organismos públicos descentralizados de las entidades federativas obtenido del Formato 911 de la Secretaría de Educación Pública.

### 4.2 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo.

Personal educativo sujeto a formación continua, así como de las IPEMS de los subsistemas locales y estatales, organismos públicos descentralizados de las entidades federativas. Históricamente el Programa se ha concentrado en atender



entre un 20 y 30% de la población potencial que se encuentra registrado en el Formato 911 de la Secretaría de Educación Pública.

El Programa adoptará, en lo procedente, el modelo de estructura de datos del domicilio geográfico establecido en el “Acuerdo por el que se aprueba la norma técnica sobre domicilios geográficos”, emitido por el INEGI, publicado en el DOF el 12 de noviembre de 2010. Lo anterior en estricta observancia al Acuerdo antes referido y al oficio circular, números 801.1-279 y SSFP/400/124/2010 emitidos por la SHCP y la SFP, respectivamente.

Los componentes que integran el modelo de estructura de datos del domicilio Geográficos son:

COMPONENTES		
ESPACIALES	DE REFERENCIA	GEO ESTADÍSTICOS
Vialidad	Número Exterior	Área Geo estadística Estatal o de la Ciudad de México
Carretera	Número Interior	Área Geo estadística Municipal o Alcaldía de la Ciudad de México
Camino	Asentamiento Humano	Localidad
	Código Postal	
	Descripción de la Ubicación	

Los requisitos de elegibilidad para la participación en el Programa son:

- a) Ser personal en las IPEMS y encontrarse en funciones;
- b) No haber iniciado el trámite de pre-jubilación o jubilación;

El personal, además de los requisitos antes señalados, también:

- Se considerará a todos/as los/las participantes que, durante el transcurso de la Oferta Académica de programas de formación continua, tengan plaza de base, contrato o interinato, para las funciones como Personal Docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión en las IPEMS.
- Cumplir con los requisitos que se establezcan en las Convocatorias que emita la SEMS a través de la COSDAC.

### 4.3 Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo.



UR	Denominación	Población Objetivo	Cuantificación	Fuentes de información
600	Subsecretaría de Educación Media Superior (Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico COSDAC)	Personal educativo sujeto a formación continua, así como de las IPEMS de los subsistemas locales, organismos públicos descentralizados de las entidades federativas y autónomos, estos últimos, siempre y cuando exista un convenio de coordinación.	26.766	Metas programadas en la Matriz de Indicadores para Resultados 2020 Tipo Medio Superior

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Población potencial</b>						
198.965	47.833	154.307	154.307	154.307	157.449	157.449
<b>Población objetivo</b>						
16.740	15.801	60.260	33.948	33.948	18.894	26.766
<b>Población atendida</b>						
889	1.810	59.505	56.547	67.529	47.469	1.700

Estas cifras fueron obtenidas del Formato de definición, justificación y cuantificación de las poblaciones validado por la Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Coordinación, además de los datos otorgados en diferentes padrones de resultados. Debe comentarse que las cifras de población atendida corresponden a docentes únicos formados, ya que algunos de ellos pudieron tomar más de un esquema de formación.

#### 4.4 Frecuencia de actualización de la población o área de enfoque potencial y objetivo.

La frecuencia de actualización de la población potencial tiene temporalidad anual, ya que el número de personal que labora en IPEMS cambia continuamente, y se estará considerando el dato registradas en el Formato 911, elaborado por la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa.

En cuanto a la población objetivo, el número de personal que labora en IPEMS puede variar a lo largo del año en virtud de las nuevas contrataciones,



jubilaciones, etc. y también dependerá del número de profesores atendidos por convocatoria y presupuesto otorgado.

## 5 Análisis de alternativas.

En general, el panorama en el ámbito educativo muestra que los cursos ofertados a los docentes han carecido de pertinencia y calidad en el sentido que la participación en ellos se centraba en la acumulación de horas que permitiera a los docentes ser acreedores de algún tipo de estímulo o simplemente cumplir con las exigencias de sus autoridades; la adquisición de nuevas herramientas para mejorar su desempeño en el aula pasaba a otro término de importancia; además de que no reflejaban los avances alcanzados en las diferentes disciplinas. Los diferentes cursos frecuentemente eran impartidos por instructores inexpertos.

En el caso particular de la Educación Media Superior, se ha promovido la formación, actualización y capacitación docente, no obstante, ésta además de que no ha sido suficiente para responder a las demandas del siglo XXI, tampoco lo ha sido para evitar el abandono escolar de los jóvenes cuyos índices estimados están en 12.9% (Programa Sectorial de Educación 2019-2024).

Lo anterior, lleva a reflexionar en torno a los factores que influyen en esta problemática que aqueja al sistema educativo. No obstante, si analizamos y reflexionamos lo que la investigación internacional señala acerca de la relevancia que tiene la formación docente dentro del sistema educativo y en la calidad del mismo, resulta obvio identificar dónde se tiene que centrar la atención, por lo que resulta de gran importancia focalizar a los docentes como los principales agentes de cambio, resultando fundamental atender la necesidad de brindarles esquemas de formación acordes a sus necesidades, intereses y perfiles, así como atender las demandas de la sociedad actual.

Cabe señalar que la oferta había sido muy limitada en sus primeros inicios, sólo una opción de profesionalización, el PROFORDEMS, posteriormente el PROFORDIR y el PAyPD, ambos dirigidos exclusivamente a los directores de plantel. En abril de 2016, se presentó la Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Básica y Media Superior, la cual contempló



que todos los docentes de educación media superior tuvieran acceso a los cursos ofertados, la meta fue que más de 135 mil profesores de Media Superior se sumarán a la Estrategia. Esto atendiendo que la formación profesional docente era la tercera prioridad de la Reforma Educativa, así como las modificaciones introducidas por la Ley General del Servicio Profesional Docente, y la información que arrojaron las evaluaciones del desempeño, en ese entonces.

Los cursos de la estrategia atendieron dos vertientes: por un lado, el dominio de conocimientos disciplinares y, por otro, el fortalecimiento de competencias docentes (pedagógicas). La oferta se conformó de la siguiente manera:

- a) Aquellos maestros que habían presentado la Evaluación del Desempeño.
- b) Quienes obtuvieron resultados Insuficientes y tenían que presentar la evaluación nuevamente en noviembre de ese año.
- c) Quienes obtuvieron resultados Suficientes y presentarían la evaluación hasta dentro de cuatro años.
- d) Quienes obtuvieron resultados Buenos, Destacados y Excelentes.
- e) Maestros que presentarían la evaluación del desempeño en noviembre.
- f) Para los docentes de nuevo ingreso.
- g) Para los directivos.

Cabe señalar que, en el caso de la profesionalización docente, en educación media superior se apostó por un modelo de formación en línea el cual responde a uno de los problemas recurrentes señalados por los docentes, relacionado con dificultades logísticas, gastos de traslado y horarios poco flexibles. En los cursos en línea, los docentes tomaban sus cursos acompañados de un facilitador o tutor que los guiaba en su proceso formativo. Muchos de los contenidos teóricos podían discutirlos, reflexionarlos y buscar soluciones prácticas de manera colectiva. Finalmente, aterrizaron los aprendizajes en un proyecto de aplicación en el aula.

## Programa de Formación Docente de la Educación Media Superior:

A partir de los antecedentes y experiencias formativas, se constituyó el Programa de Formación Docente de la Educación Media Superior (PFDEMS) 2019 como un



primer esfuerzo para alinearse y dar respuesta, tanto a los retos de la actual administración como a los rápidos cambios de la sociedad que exigen también cambios en el proceso educativo.

El primer referente del que se parte es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que en su Artículo 3° sustenta la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje, además de que considera a los profesores de todos los niveles como agentes fundamentales del proceso educativo y su contribución para la transformación social. De manera muy puntual se establece su derecho a acceder a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, para cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional.

Complementando lo anterior, queda establecido en su Fracción IX, que para el cumplimiento de los objetivos del artículo se crea el Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación, al que en su inciso C, a letra dice: “Establecer los criterios que deben cumplir las instancias evaluadoras para los procesos valorativos, cualitativos, continuos y formativos de la mejora continua de la educación.”

Por otro lado, en la Ley General de Educación, específicamente en el “Capítulo II Del fortalecimiento de la formación docente”, Artículo 95, Fracciones II, V, VII, que a la letra dicen:

- 1) “Promover la movilidad de los docentes en los diferentes sistemas y subsistemas educativos, particularmente en aquellas instituciones que tengan amplia tradición y experiencia en la formación pedagógica y docente;
- 2) “Promover la integración de un acervo físico y digital en las instituciones formadoras de docentes, de bibliografía actualizada que permita a las maestras y los maestros acceder a las propuestas pedagógicas y didácticas innovadoras;
- 3) “Promover la investigación educativa y su financiamiento, a través de programas permanentes y de la vinculación con instituciones de educación superior y centros de investigación.

Por su parte, la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en su Artículo 16, Fracción III, establece: “Ofrecer, adicionalmente, cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de



desempeño que se desea alcanzar, para la formación, capacitación y actualización de conocimientos del personal docente, técnico docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión que se encuentren en servicio.”

Y en su Artículo 17, queda señalada como una de sus atribuciones de la Comisión, en materia del Sistema, el establecimiento de criterios y programas para el desarrollo profesional de las maestras y los maestros, considerando la formación, capacitación y actualización; las atribuciones de las autoridades educativas y organismos descentralizados dirigidas a “Ofrecer...cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación, capacitación y actualización de conocimientos del personal docente, técnico docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión que se encuentren en servicio”.

De acuerdo al 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 del ciclo escolar 2020-2021, que se señala que para lograr que los jóvenes concluyan el trayecto obligatorio desarrollando los aprendizajes establecidos en el plan de estudios y que dichos aprendizajes sean perdurables y se acompañen de una formación en valores individuales y sociales, requiere de contar, entre otros elementos, con recursos humanos calificados que posibiliten el logro de los objetivos educativos, y de manera prioritaria, la formación integral de los estudiantes, se deberán generar las condiciones necesarias iniciando por considerar el trabajo de todos los actores que participan en la formación de los jóvenes. De esta manera se atiende a una de las líneas de acción permanente para la Nueva Escuela Mexicana: La revalorización de las maestras y los maestros, a partir de la reestructuración global de una carrera docente que permita su desarrollo profesional mediante los procesos de admisión, promoción y reconocimiento.

Aunado a esto se considera la relevancia de la formación y capacitación pedagógica de los docentes para facilitar su desempeño en el aula y favorecer el desarrollo de las competencias de los estudiantes.



Es a partir de la valoración que se identificó la necesidad de llevar a cabo la reestructuración organizacional de la planta docente, directiva y de supervisión. Por ello, la selección de los mejores candidatos y su capacitación permanente, a través de los procesos de admisión, promoción y reconocimiento, según se establece en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, coadyuvará a este propósito. Por lo que se determinó diseñar nuevos perfiles para los docentes, técnicos docentes, directivos y supervisores, con la intención de impulsar el cumplimiento de los principios de la Nueva Escuela Mexicana y de las Líneas de Política Pública para la Educación Media Superior, y así favorecer el aprendizaje de excelencia, inclusivo, pluricultural, colaborativo y equitativo de los estudiantes.

Dichos perfiles profesionales comprenden diferentes dominios que integran criterios e indicadores, con los que se establecen distintos ámbitos de operación, es decir se determina de manera concreta los requerimientos de cada perfil en cuanto a conocimientos y habilidades del personal docente, directivo y de supervisión. En este sentido, para el tipo Medio Superior se consideró incorporar, de manera transversal a todos los perfiles, un dominio de identidad profesional como un elemento importante, con la finalidad de que dichas figuras logren percibir de manera personal su autoimagen y la relación de su actuar en su contexto laboral.

El objeto de enmarcar las actitudes, características, conocimientos y cualidades de estos perfiles es lograr los referentes para la generación de buenas prácticas y que se permita alcanzar los propósitos de la Nueva Escuela Mexicana en cada aula, plantel, subsistema y comunidad.

Es importante enfatizar que, en la visión actual de la Nueva Escuela Mexicana, la educación debe perfilarse a la excelencia, lo que implica que los docentes y directores también tienen derecho a una formación de calidad que permita desarrollar los conocimientos, habilidades y valores indispensables para garantizar la exitosa implementación en el aula del plan de estudios (Programa Sectorial de Educación, 2019-2024).

Para estar acorde con la visión de la Nueva Escuela Mexicana que perfila hacia una educación de excelencia, es necesario desarrollar acciones puntuales con esta visión. De modo que el Programa de Formación Docente busca sumarse y



atender las prioridades de esta nueva administración, para lo cual debe entenderse que la intervención de los docentes no sólo tiene que ver con el contacto que realizan con los estudiantes en el aula, sino también con la implementación de las políticas y programas educativos. Por tanto, la oferta académica que se ofrece a los docentes y directores se enfoca en dotarlos de herramientas didácticas, disciplinares, metodológicas, tecnológicas, socioemocionales, etc. que los lleve a tener un mejor desempeño en el aula que se refleje en el mejor aprovechamiento de las y los jóvenes y disminuya, tanto el abandono como el rezago educativo.

Bajo este contexto y alineándonos a la relevancia del objetivo prioritario 3 del Programa Sectorial de Educación que refiere a la revalorización de las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo, con pleno respeto a sus derechos, a partir de su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio, ha sido necesario conocer las características de nuestra población objetivo, es decir, los docentes y directores de educación media superior, el entorno en el que se desempeñan, su experiencia en los cursos de formación que han realizado, sus necesidades e intereses, etc., a fin de brindarles una oferta educativa pertinente y diversificada que paulatinamente se apropia de la visión de la Nueva Escuela Mexicana, los requerimientos de las Líneas de Política Pública de la EMS, además de las leyes vigentes para las maestras y los maestros, impulsando la innovación en la enseñanza de los campos disciplinares y orientando la problematización del trabajo docente en el aula, con el objetivo de dar respuestas acordes con cada uno de los contextos de la Educación Media Superior.

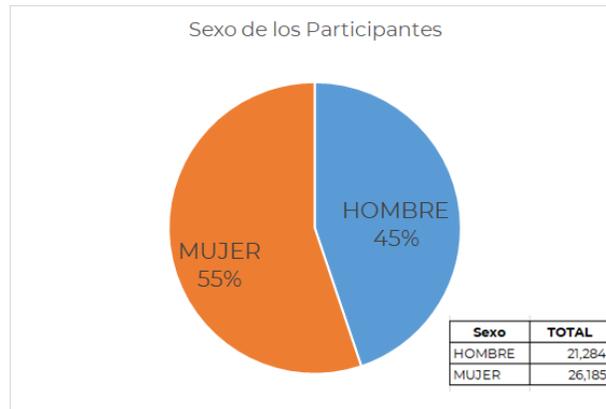
En 2019, la oferta de formación estuvo constituida por 26 cursos, incluyendo el curso en línea masivo y abierto (MOOC) titulado “El ciudadano mexicano que queremos formar a partir de la Nueva Escuela Mexicana en la Educación Media Superior”, cuyo propósito fue contribuir a la reflexión que supone la realización de la labor docente frente a estudiantes de los distintos subsistemas de Educación Media Superior en todo el país.



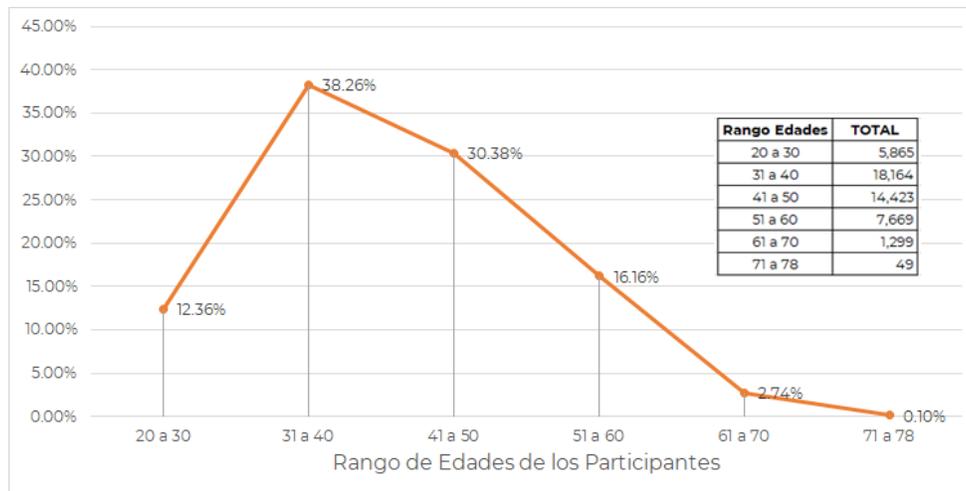
La definición de la oferta a través de los niveles básico, avanzado y transversales permitió a los docentes identificar temas prioritarios de formación de acuerdo al dominio en los distintos ejes temáticos.

En general, se obtuvo una respuesta de inscripción de 63,855 inscripciones, que cursaron en promedio 2 diferentes cursos.

El total de participantes únicos (47,469) fue de 55% mujeres y 45% hombres, cuyo rango de edad se ubicó entre los 31 a 40 años (38.26%) y 41 a 50 años (30.38%).



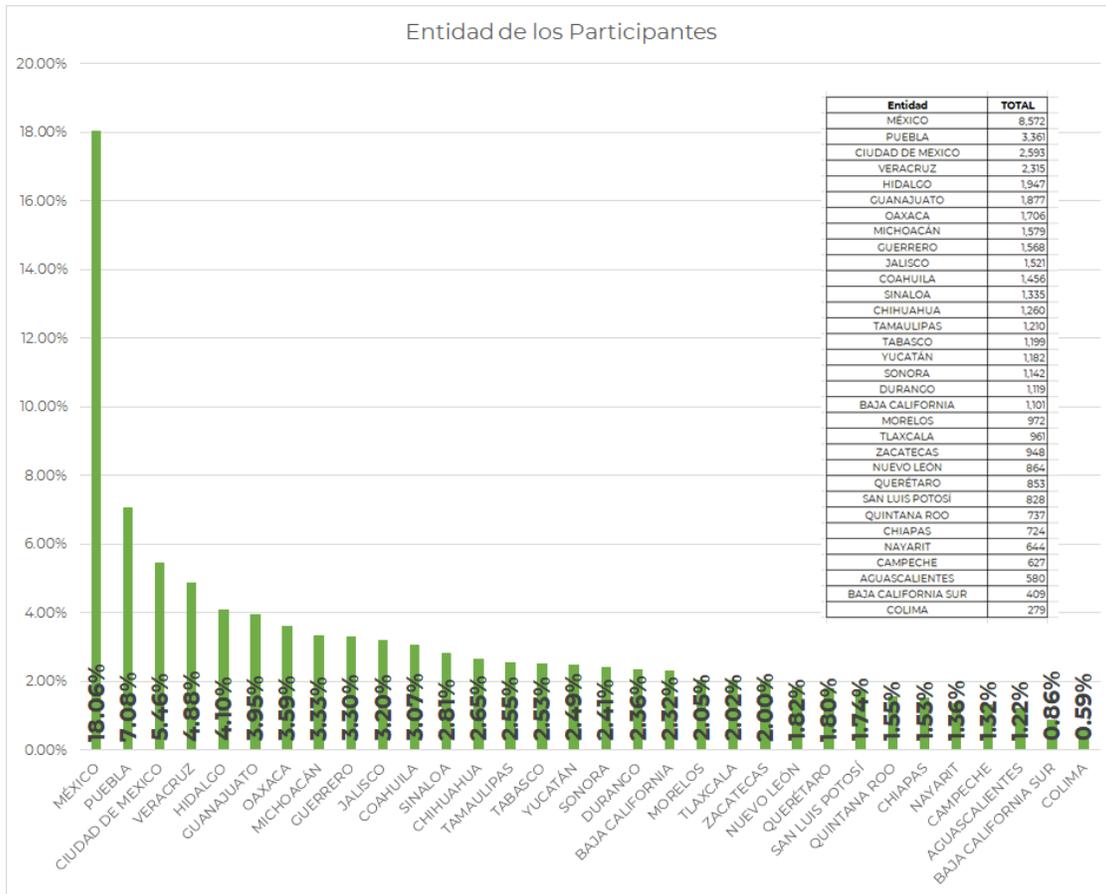
Gráfica 6. Porcentaje de docentes por sexo. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.



Gráfica 7. Porcentajes y rangos de edad de los docentes participantes EMS. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.

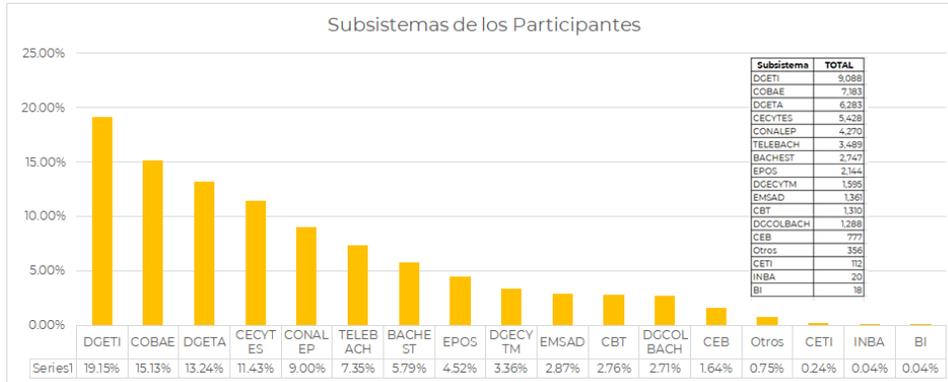


La entidad con mayor cantidad de participantes fue el Estado de México (18.06%), seguido por Puebla (7.08%) y la Ciudad de México (5.46%); mientras que los tres estados con menor participación fueron Colima (0.59%), Baja California Sur (0.86) y Aguascalientes (1.22%).



Gráfica 8. Porcentajes de Entidad de los docentes participantes EMS. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.

Los subsistemas que tuvieron mayor participación fueron DGETI (19.15%), COBAE (15.13%) y DGETA (13.24%).



Gráfica 9. Porcentajes de los subsistemas que tuvieron mayor número de participantes EMS. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.

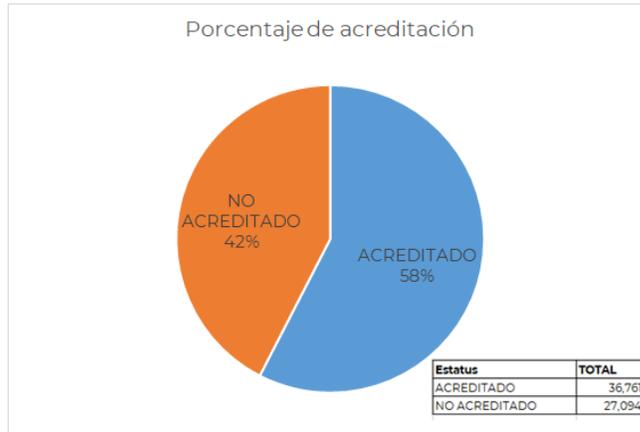
De los 26 cursos ofertados, los que tuvieron una mayor cantidad de docentes inscritos fueron: El ciudadano mexicano que queremos formar a partir de la Nueva Escuela Mexicana en la Educación Media Superior (46.82%), Fortalecimiento para la enseñanza de las ciencias, a través del cambio climático como tema integrador, nivel básico (14.41%) y Acompañamiento del trabajo en

Curso	TOTAL	PORCENTAJE
El ciudadano mexicano que queremos formar a partir de la Nueva Escuela Mexicana en la Educación Media Superior	29,900	46.82%
Fortalecimiento para la enseñanza de las ciencias, a través del cambio climático como tema integrador, nivel básico	9,201	14.41%
Acompañamiento del trabajo en el aula	4,000	6.26%
Fortalecimiento para la enseñanza de las ciencias, a través del cambio climático como tema integrador, nivel Avanzado	2,636	4.13%
Innovación de la enseñanza contra el abandono escolar	1,900	2.98%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Comunicación, nivel básico	1,781	2.79%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Ciencias Sociales, nivel básico	1,755	2.75%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Humanidades, nivel básico	1,600	2.51%
Habilidades de expresión escrita del docente en la EMS	1,346	2.11%
Transformación del liderazgo educativo y la gestión escolar	1,000	1.57%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Matemáticas, nivel básico	1,000	1.57%
Competencias básicas de la práctica directiva	1,000	1.57%
Liderazgo transformacional en la Educación	991	1.55%
Estrategias de impacto para el trabajo en el aula	940	1.47%
Elaboración de instrumentos de evaluación en la enseñanza y el aprendizaje	900	1.41%
Ámbitos de orientación de la práctica educativa en el aula	900	1.41%
Formación de tutores en la educación media superior	800	1.25%
Atención a la diversidad en los diferentes contextos educativos	435	0.68%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Matemáticas, nivel avanzado	385	0.60%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Comunicación, nivel avanzado	380	0.60%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Humanidades, nivel avanzado	353	0.55%
Innovación de la Enseñanza en el Campo disciplinar de Ciencias Sociales, nivel avanzado	321	0.50%
Emprendimiento e innovación	100	0.16%
Didáctica para la enseñanza de la formación técnica y profesional	99	0.16%
Formación de Facilitadores en línea y certificación	90	0.14%
Crecimiento económico y desarrollo sustentable	42	0.07%

el aula (6.26%).

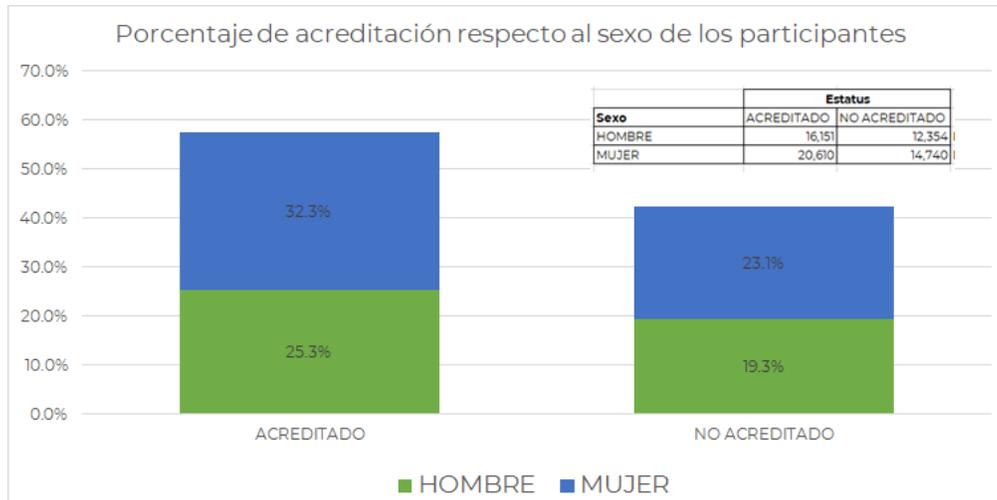


Respecto a la acreditación en los cursos, el 58% de los participantes acreditaron alguno de ellos.



Gráfica 10. Porcentaje de docentes por acreditación. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.

Las mujeres acreditaron en un 32.3%, mientras que los hombres lo hicieron en un 25.3% respecto al porcentaje de acreditación.





Gráfica 11. Porcentaje de docentes por sexo y acreditación. Elaboración propia con base al padrón de beneficiarios 2019.

Las entidades que presentaron un mayor porcentaje de acreditación fueron Zacatecas, Tabasco y Chihuahua con el 63%, seguidas de Yucatán con el 62% y Aguascalientes, Veracruz, Sonora, Durango y Colima con el 61%.

Sin embargo, a partir de los resultados de 2019, se sigue identificando que la calidad de la educación se ve afectada por la burocratización del sistema educativo que “deriva en una sobrecarga administrativa para el personal docente y directivo, que merma el trabajo didáctico en las aulas y desalienta la creatividad y la innovación” (Programa Sectorial de Educación 2019-2024, p.23). Los mismos docentes han dejado ver que en las escuelas el aspecto administrativo dificulta la gestión pedagógica, es evidente el uso ineficiente del tiempo escolar siendo ésta una situación crítica que indudablemente puede limitar la labor docente.

Los propósitos por asegurar la pertinencia y relevancia de la educación, hacia una mejora continua, requiere, además de los grandes esfuerzos de los principales actores del sistema educativo, un cambio de paradigma por todos los involucrados. Los docentes y directores deben dedicarse principalmente a la práctica docente para propiciar la excelencia de la educación.

Así como se promueve la educación integral de los educandos, la formación, actualización y capacitación docente y directiva, debiera orientar los cursos a esta visión donde se promueva la salud, el deporte, la literatura, el arte, la música, el inglés, el desarrollo socioemocional, la educación sexual y reproductiva, cuidado del medio ambiente, uso de las tecnologías de la información, etc.; lo que hace de esto un área de oportunidad para considerar en la próxima oferta educativa donde además los cambios en la sociedad del siglo XXI exigen una constante actualización y oportunidades de mejora.

La actual oferta educativa 2020, se constituyó a partir de diversas temáticas que se agrupan en lo que podría considerarse la homologación de las áreas del currículo SEMS.

Currículo	Componentes
-----------	-------------



---

	Recursos sociocognitivos transversales
<b>Currículo fundamental</b>	Áreas de acceso al conocimiento
<b>Currículo amplio</b>	Recursos socioemocionales
<b>Componente adicional</b>	Sistema de carrera
	Herramientas para el aula
	Función directiva
	Del componente profesional (PROFORHCOM)

---

Se apuntalará a que sus contenidos y actividades tengan presente una visión integral y de excelencia; así como también a mejores e innovadoras prácticas pedagógicas que fomenten la problematización y solución de problemas.

Respecto a la flexibilidad de los cursos y dadas las características y las condiciones diversas de la población docente, se continuará con un esquema en la impartición, seguimiento y evaluación de los cursos acorde a los tiempos de los docentes, lo cual incluye la definición de periodos más amplios para la conclusión de los cursos, y evaluaciones a través de rúbricas que permite la evaluación conforme a la realidad del contexto del docente.

Por otro lado, y bajo todo este panorama de políticas educativas, el Programa para el Desarrollo Profesional Docente 2020 con su nuevo esquema de formación considera las trayectorias formativas de los docentes y les permite:

- Contar con una visión de la Nueva Escuela Mexicana y las políticas educativas.
- Acceder a cursos relevantes considerándolos útiles y acordes a las exigencias de la Nueva Escuela Mexicana.
- Elegir las opciones formativas de acuerdo a sus necesidades y a su perfil docente.



- Acceder a una oferta diversificada que promueve la indagación, la problematización, la búsqueda de soluciones, pensamiento crítico, etc., que están íntimamente ligados a la calidad de la educación.
- Contar no sólo con una diversidad de cursos en cuanto a temas, sino que además son pertinentes en cuanto a modalidad, flexibilidad, duración, contenidos, actividades, etc., considerando sus necesidades y características.
- Enriquecer sus trayectorias formativas.
- Capacitación permanente, a través de los procesos de admisión, promoción y reconocimiento para favorecer el aprendizaje de excelencia, inclusivo, pluricultural, colaborativo y equitativo de los estudiantes.

## 6 Diseño del programa propuesto o con cambios sustanciales.

### 6.1 Modalidad del programa.

Ramo 11 Educación Pública	
Modalidad del programa:	S Sujetos a Reglas de Operación
Denominación del programa:	Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Dada la naturaleza y objetivos del programa, el cual otorga subsidios para el desarrollo profesional de los docentes, se deberá alinear al artículo 77 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la cual señala que los programas a través de los cuales se otorguen subsidios, deberán sujetarse a reglas de operación con el objeto de asegurar que la aplicación de los recursos públicos se realice con eficiencia, eficacia, economía, honradez y transparencia, así como los criterios generales aplicables a las mismas.

### 6.2 Diseño del programa.

Durante el ejercicio fiscal en curso se planean 2 modalidades en las que se ofertaran programas de formación académica para los docentes de Educación Media Superior; En línea y Presencial.



## Formación en Línea:

Se realizará la emisión de convocatorias para su posterior difusión y que los beneficiarios del programa puedan registrarse en la página web, posteriormente sus autoridades educativas validarán su perfil validando que efectivamente son docentes registrados en las IPEMS. Una vez validados y validadas, los/las participantes podrán realizar su inscripción en los programas de formación que la COSDAC haya emitido en la convocatoria para los programas académicos, de esta manera se matriculará a los/las beneficiarios/as para que puedan cursar el programa académico con la instancia formadora con la que se haya realizado el convenio de colaboración.

Para la selección de instancias formadores se llevará a cabo un comité de evaluación el cual determinará la mejor oferta académica ofertada por las diferentes instancias formadoras que respondan a la convocatoria enviando sus propuestas de formación.

## Formación Presencial:

Se realizará la emisión de convocatorias para su posterior difusión y que los beneficiarios del programa puedan registrarse en la página web, posteriormente sus autoridades educativas validarán su perfil validando que efectivamente son docentes registrados en las IPEMS. Una vez validados y validadas, los/las participantes podrán realizar su inscripción en los programas de formación que la COSDAC haya emitido en la convocatoria para los programas académicos, ya en las sesiones presenciales se realizará el llenado de listas de asistencia de los beneficiarios/as en la acción de formación correspondiente, de esta manera se corroborará la asistencia de los beneficiarios/as en los programas de formación y el beneficiario/a realizara el desarrollo de su formación para llevar a cabo la ejecución del recurso.

Unidades Administrativas Responsables (UR) del programa Tipo Medio Superior

Denominación de la UR	Funciones de la a UR respecto al programa propuesto
600 Subsecretaría de Educación Media Superior (Coordinación Sectorial de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difundir y publicar la(s) convocatoria(s) que emita en el marco del Programa, en la página electrónica <a href="http://registro.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx">http://registro.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx</a>, así como en los diferentes medios físicos o electrónicos a los cuales</li> </ul>



Desarrollo Académico COSDAC)	<p>tenga acceso, o por cualquier otro medio como son: comunicados oficiales, circulares o correos electrónicos;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar las listas del Personal Docente, Personal con funciones de dirección y Personal con funciones de supervisión de las IPEMS beneficiarios/as, y notificarlos/as vía correo electrónico sobre su participación en el Programa, y realizará el proceso de selección de Instancias Formadoras, conforme a la normativa vigente y aplicable.</li> </ul>
------------------------------	---

## 6.2.1 Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiarios.

Con el fin de favorecer el desarrollo de políticas públicas más eficientes, en el otorgamiento de los subsidios que proporciona el Gobierno Federal, así como para transparentar y rendir cuentas claras a la ciudadanía, el 12 de enero de 2006, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se crea el Sistema Integral de Información de Padrones de Programas Gubernamentales (SIIPP-G), herramienta informática que consolida la información de los beneficiarios y beneficios que otorga el gobierno Federal a través de diversos Programas de desarrollo social, rural, agropecuario, económico, financiero, educativo, de protección social y salud a la población.

La SEMS y el Programa se orienta a cumplir los lineamientos y características que el SIIP-G solicita.

Asimismo, la publicación de los padrones se realiza a través de la página <http://prodep.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/>

## 6.3 Matriz de indicadores para resultados.

En lo que se refiere a la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa, se registra en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (PASH), con base en el Presupuesto autorizado al Programa, esta ha sido modificada y mejorada a través de los años, conforme a las recomendaciones de diversas entidades, como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la



Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa (DGPPyEE), principalmente.

Los Indicadores que conforman a la MIR Tipo Medio Superior 2020 son:

**FIN:** Porcentaje de personal docente de planteles públicos de educación media superior inscritos en programas académicos, respecto del total de personal docente de planteles públicos de educación media superior en el año t.

**PROPÓSITO:** Porcentaje de personal docente de planteles públicos de educación media superior que mejora su evaluación diagnóstica de egreso del programa académico de formación, respecto del personal docente de planteles públicos de educación media superior acreditado en los programas académicos.

**COMPONENTE 1:** Porcentaje de programas académicos de formación ofertados por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) en el año t, respecto del total de programas académicos de formación programados a ofertar en el año t.

**COMPONENTE 2:** Porcentaje de autoridades educativas del tipo medio superior que utilizan la plataforma de formación continua docente de la SEMS para validar a sus docentes, respecto de las autoridades educativas del tipo medio superior registradas en la plataforma de formación continua docente de la SEMS.

**ACTIVIDAD 1:** Porcentaje de informes de seguimiento de programas académicos de formación impartidos por parte de las instancias formadoras, respecto a los programas académicos de formación ofertados por la SEMS.

**ACTIVIDAD 2:** Porcentaje de docentes de planteles públicos de educación media superior con registro validado en la plataforma de formación continua docente de la SEMS, respecto del total de docentes registrados en la plataforma de formación continua docente de la SEMS.

## 7 Análisis de similitudes o complementariedades.



Nombre del programa	Dependencia / entidad	Propósito	Población o área de enfoque objetivo	Cobertura geográfica	¿Este programa presentaría riesgos de similitud con el programa propuesto?	¿Este programa se complementaría con el programa propuesto?	Explicación
<p><b>Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias PROFORHCOM E009</b></p>	<p>SEP</p>	<p>1. Alineación de las carreras con la dinámica productiva de los sectores y mercados clave para el país. 2. Desarrollo de Oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo. 3. <b>Formación y profesionalización docente</b> 4. Equipamiento y desarrollo de material didáctico alineados a las necesidades de las carreras prioritarias. 5. Estudios sectoriales y de prospectiva para los sectores clave del país, para identificar las funciones y competencias relevantes para la empleabilidad y productividad a nivel nacional, sectorial y regional.</p>	<p>Componente 1: alumnos de educación medio superior (bachillerato tecnológico: UEMSTAyCM y UEMSTIS), formación profesional y técnico (CONALEP) y capacitación para el trabajo (DGCFT). Componente 2: trabajadores de los sectores productivos prioritarios, a través del CONOCER.</p>	<p>Nacional</p>	<p>No</p>	<p>Sí</p>	<p>El programa E009 es un complemento porque contribuye a atender a una pequeña parte de la población objetivo, sin embargo, únicamente se le puede otorgar el subsidio a los docentes de Educación Media Superior de los siguientes subsistemas: CONALEP, DGCYTEM, DGETA, DGETI y DGCFT, dejando a un lado a los demás subsistemas federales y estatales.</p>



## 8 Presupuesto.

### 8.1 Impacto presupuestario y fuentes de financiamiento.

Ficha con datos generales del Programa propuesto o con cambios sustanciales.

Ramo 11. Educación Pública	
Modalidad del Programa	Denominación del Programa
Sujeto a Reglas de Operación (S)	Programa para el Desarrollo Profesional Docente

Unidades Administrativas Responsables de Programa.

Denominación de la UR	Funciones de la a UR respecto al programa propuesto
600 Subsecretaría de Educación Media Superior (Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico COSDAC)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difundir y publicar la(s) convocatoria(s) que emita en el marco del Programa, en la página electrónica <a href="http://registro.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx">http://registro.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx</a>, así como en los diferentes medios físicos o electrónicos a los cuales tenga acceso, o por cualquier otro medio como son: comunicados oficiales, circulares o correos electrónicos;</li><li>• Integrar las listas del Personal Docente, Personal con funciones de dirección y Personal con funciones de supervisión de las IPEMS beneficiarios/as, y notificarlos/as vía correo electrónico sobre su participación en el Programa, y realizará el proceso de selección de Instancias Formadoras, conforme a la normativa vigente y aplicable.</li></ul>

Recursos presupuestarios requeridos para la operación.

Capítulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	\$ 0
2000 Materiales y suministros	\$ 0
3000 Servicios generales	\$ 0



4000 Transferencias, subsidios y otras ayudas	asignaciones,	\$ 41,299,078.00
5000 Bienes muebles, intangibles	inmuebles e	\$ 0
6000 Inversión pública		\$ 0
7000 Inversiones financieras y provisiones	otras	\$ 0
8000 Participaciones y aportaciones		\$ 0
9000 Deuda Pública		\$ 0
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 41,299,078.00</b>

Tipos de subsidio	Población objetivo	Monto o %	Periodicidad
Gasto de operación central (1)	SEMS	3.0% del total del presupuesto autorizado en el PEF para el Programa.	Anual
Apoyos exclusivos para formación en línea. (2)	Personal en formación	97.0% del presupuesto autorizado en el PEF para el programa en tipo medio superior.	Tiempo que dure la impartición de la oferta académica de formación.
Apoyos exclusivos para formación presencial. (3)			
<p>Nota 1. Investigación, desarrollo, servicios, materiales y contratación de personal para implementar y operar el Programa, que permita su adecuado funcionamiento, seguimiento y evaluación. En el caso de los apoyos que se otorguen con recursos del programa presupuestario E009 "Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias (PROFORHCOM)", los recursos serán administrados por la SEMS, a través de la COSDAC, y se ejercerán por esta última.</p> <p>Nota 2. Estará determinado por las cuotas unitarias que, en su momento, se prevean en los instrumentos jurídicos que celebre la SEMS con las instancias formadoras.</p> <p>Nota 3. El apoyo será de acuerdo a las necesidades específicas de las sesiones presenciales (Cursos, Seminarios, Talleres, Coloquios, Conferencias, Estancias Profesionales, Proyectos de Innovación y Mejora, Ponencias, Exposiciones, Congresos y Jornadas, etc.).</p>			

### Fuente u origen de los recursos.

Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado
Recursos Fiscales	100 %
Otros recursos (especificar fuente)	0%
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

Población.



Población Objetivo	Cuantificación de la población objetivo	Estimación de la población a atender	Fuentes de información
Personal educativo sujeto a formación continua, así como de las IPEMS de los subsistemas locales, organismos públicos descentralizados de las entidades federativas y autónomos, estos últimos, siempre y cuando exista un convenio de coordinación.	26.766	17%	Metas programadas en la Matriz de Indicadores para Resultados 2020 Tipo Medio Superior

Estimación de metas para los indicadores de nivel propósito y componente de la MIR.

Nivel	Nombre del Indicador	Meta estimada	Fuentes de información
Propósito	Porcentaje de personal docente de planteles públicos de educación media superior que mejora su evaluación diagnóstica de egreso del programa académico de formación, respecto del personal docente de planteles públicos de educación media superior acreditado en los programas académicos.	60%	Metas programadas en la Matriz de Indicadores para Resultados 2020 Tipo Medio Superior
Componente 1	Porcentaje de programas académicos de formación ofertados por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) en el año t, respecto del total de programas académicos de formación programados a ofertar en el año t.	100%	
Componente 2	Porcentaje de autoridades educativas del nivel medio superior que utilizan la plataforma de formación continua	100%	



	docente de la SEMS para validar a sus docentes, respecto de las autoridades educativas del nivel medio superior registradas en la plataforma de formación continua docente de la SEMS.		
--	--	--	--

## Referencias

Arroyo. J. (2018). *Líneas de Política Pública para la Educación Media Superior*. Secretaría de Educación Pública. Recuperado de [http://sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/13005/1/images/L%C3%83%C2%ADneas%20de%20pol%C3%83%C2%ADtica%20p%C3%83%C2%BAblica\\_Diseno.pdf](http://sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/13005/1/images/L%C3%83%C2%ADneas%20de%20pol%C3%83%C2%ADtica%20p%C3%83%C2%BAblica_Diseno.pdf)



- Aula Planeta. (s/f). *Diez claves de la educación en Japón*. Recuperado de <http://www.aulaplaneta.com/2015/09/29/noticias-sobre-educacion/las-diez-claves-de-la-educacion-en-japon-infografia/>
- Beca, Carlos E. & Cerri, M. (2014). Políticas docentes como desafío de Educación para todos más allá del 2015. *Apuntes de Educación y Desarrollo Post-2015*. UNESCO. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Apuntes-2014-n1-carlos-eugenio-beca-esp.pdf>
- Chacón F., María A. (s/f). *Metodología y Evaluación de la educación en el Sistema Educativo Japonés, su visión Holística e Integral*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/C258AB391511F01405257B3B00581CA9/\\$FILE/58705016-modelo-educativo-japones.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C258AB391511F01405257B3B00581CA9/$FILE/58705016-modelo-educativo-japones.pdf)
- Chikako Fujii. (s/f). El sistema educativo actual del Japón. *Revista de Relaciones Internacionales*. Número 4. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/RRII-IRI/article/download/1997/1936/>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Última reforma publicada DOF 20-12-2019. Artículo 3°. Pág. 5 y Fracción IX. Pág. 8.
- Dirección Nacional Finlandesa de educación. Sistema educativo de Finlandia. Recuperado de [http://www.oph.fi/download/124281\\_sistema\\_educativo\\_de\\_finlandia.pdf](http://www.oph.fi/download/124281_sistema_educativo_de_finlandia.pdf)
- Excelsior. (2016). El modelo educativo que volvió a Singapur un país ejemplar. *Excelsior*. Recuperado de <http://www.excelsior.com.mx/de-la-red/2016/07/21/1106357#view-1>
- Feldfeber, M. (2007). *La regulación de la formación y el trabajo docente: un análisis crítico de la "agenda educativa" en América Latina*. Educação & Sociedade, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87313705008>



- Gatti, E. (2008). La Formación docente como eje ideológico de las políticas educativas: Formación permanente v/s capacitación continua. Santiago de Chile: *Docencia. Hacia un Movimiento Pedagógico Nacional*. Año XIII N° 36. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanente/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Documents/la%20formacion%20docente%20como%20eje%20ideologico.pdf>
- Gómez, Gerson. (2014). Los pilares educativos de Taiwán. *El Heraldo*. Recuperado de <http://www.elheraldo.hn/otrassecciones/nuestrasrevistas/627465-373/los-pilares-educativos-de-taiwan>
- Gripenberg, M. y Lizarte, E. (2012). El sistema educativo en Finlandia y su éxito en la prueba PISA. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 3, pp. 14 - 24. Recuperado de [https://www.ugr.es/~jett/pdf/vol03\\_01\\_jett\\_gripenberg\\_lizarte.pdf](https://www.ugr.es/~jett/pdf/vol03_01_jett_gripenberg_lizarte.pdf)
- Harris, D. & Sass, T. (2008). *Teacher Training, Teacher quality, and Student Achievement*. National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509656.pdf>
- INEE (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. México. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P11240.pdf>
- INEE. (2015). *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la definición de las listas de prelación de los Concursos de Oposición para el ingreso al Servicio Profesional Docente en educación básica y educación media superior para el ciclo escolar 2015-2016*. Recuperado de: [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/content/ba/docs/2015/ingreso/criterios\\_basicos/Criterios\\_tecnicos\\_INGRESO.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/content/ba/docs/2015/ingreso/criterios_basicos/Criterios_tecnicos_INGRESO.pdf)
- INEE (2017). *Panorama Educativo de México 2017. Indicadores del Sistema Educativo Nacional. Educación básica y media Superior*. México.



Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1B116.pdf>

INEE. (2015). *Segundo estudio internacional sobre la enseñanza y el aprendizaje (TALIS 2013)*. Resultados de México. Docentes y directivos. Recuperado de [http://www.oecd.org/education/school/Mexico-TALIS-2013\\_es.pdf](http://www.oecd.org/education/school/Mexico-TALIS-2013_es.pdf)

Informe de la UNESCO sobre Japón 2010/2011.

Ley General de Educación. Nueva Ley publicada en el DOF 30-09-2019. Título Cuarto. Capítulo II “Del fortalecimiento de la formación docente”. Artículo 95. Fracciones II, V, VII. Pág. 33.

Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. Nueva Ley publicada en el DOF 30-09-2019. Capítulo III. Artículo 16, Fracción III. Pág. 10.

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. 14 de diciembre 2019. De los “Referentes, características y construcción de los perfiles del docente, técnico docente, personal con funciones de dirección y de supervisión”. Pág. 8,9,10.

Mosquera Gende, Ingrid (2017). *12 claves del éxito en el sistema educativo de Estonia*. Recuperado de <http://blog.tiching.com/12-claves-del-exito-sistema-educativo-estonia/>

OCDE. (2010). *Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México*. Recuperado de <https://www.dgespe.sep.gob.mx/public/gt-en/8-nov-2010/Mejorar%20escuelas%20estrategias%20M%C3%A9xico.pdf>

OCDE (2019). Programa para la evaluación internacional de alumnos, Pisa 2018. resultados. Nota País. PISA 2018 Results (Volumen I, II y III). OECD Publishing París. Recuperado de: [http://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_MEX\\_Spanish.pdf](http://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_MEX_Spanish.pdf)



OCDE (2019). Resultados TALIS 2018. Nota País Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS, OECD Publishing París. Recuperado de: [http://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018\\_CN\\_MEX\\_es.pdf](http://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_MEX_es.pdf)

OCDE. (2016). *Singapur encabeza la última encuesta PISA sobre educación que realiza la OCDE a escala internacional*. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/singapur-encabeza-la-ultima-encuesta-pisa-sobre-educacion-que-realiza-la-ocde-a-escala-internacional.htm>

OCDE. (s/f). *TALIS Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje*. Sitio TALIS de la OCDE. Recuperado de <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/43058438.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2012). *Antecedentes y Criterios para la Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago Chile: Imbunche Ltda. Recuperado de <http://mapeal.cippec.org/wp-content/uploads/2014/06/UNESCO-Antecedentes-y-Criterios-para-la-elaboracion-de-politicas-docentes-en-AL-2012.pdf>

Padilla, R. (2013). *Formación Docente en Educación Media Superior*. Diseño y evaluación de un modelo. México: Editorial Universitaria

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Programa Asia Pacífico. (2016). *Carrera docente en Singapur: flexibilidad y recompensas para formar a los mejores del Asia*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de <https://www.bcn.cl/observatorio/asiapacifico/noticias/carrera-docente-singapur-felixibilidad-estimulos>

Programa Sectorial de Educación 2019-2024. Pág. 54-54.

Quintero, C. (2008). Formación, capacitación y actualización pedagógica del personal académico. Sistematización de experiencias. *Tempo - Revista Cultura, Tecnología y Patrimonio*, Vol. 3, no. 6, p. 39. Recuperado de



<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA201371100&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=18709079&p=AONE&sw=w>

Rimari, W. (s/f). *La Innovación Educativa, instrumento de desarrollo*. Recuperado de [https://nanopdf.com/download/la-innovacion-educativa-un-instrumento-de\\_pdf](https://nanopdf.com/download/la-innovacion-educativa-un-instrumento-de_pdf)

Rockoff, J. (2004). The impact of individual Teachers on Student Achievement: evidence from Panel Data. *The American Economic Review*, vol. 2(94).

Schmelkes, S. (1995). La calidad educativa y la formación docente. México. Sinéctica. *Revista de perspectivas socioculturales en educación*. Recuperado de [http://sistemaucem.edu.mx/bibliotecavirtual/oferta/maestria/educacion/ME103/calidad\\_educativa.pdf](http://sistemaucem.edu.mx/bibliotecavirtual/oferta/maestria/educacion/ME103/calidad_educativa.pdf)

Schmelkes, S. (2017). De la evaluación a la calidad de la educación: rutas específicas para lograr resultados. *Gaceta de la Política Nacional de evaluación Educativa en México*. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/de-la-evaluacion-a-la-calidad-de-la-educacion-rutas-especificas-para-lograr-resultados/>

SEP. (2019). *Encuesta perfil de alumnos, docentes y directores de educación media superior 2019*. Recuperado de <http://cosdac.sems.gob.mx/web/encuesta-perfil-alumnos2019.php>

Schmidt, Fabián /Schimiester, Carsten. (2016). *Estonia la estrella europea de PISA*. Recuperado de <http://www.dw.com/es/estonia-la-estrella-europea-de-pisa/a-36670540>

Tenti Fanfani, E. (2003). *Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes. Representaciones y temas de la agenda política*. Texto ajustado del trabajo presentado en la Primera Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC).



Torres, R. (1996). Formación docente: Clave de la reforma educativa. En Seminario Regional, *Nuevas formas de aprender y enseñar*. Chile: UNESCO. Maestros. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116066>

Torres, R, (2018). Educación Media Superior para poblaciones pobres. *Pluralidad y consenso*. No.38, p126-135.

Universia. (s/f). *Estudiar en Japón*. Recuperado de <http://www.universia.es/estudiar-extranjero/japon/sistema-educativo/1313>

Web Japan. Educación. (s/f). *Los cimientos para el crecimiento y la prosperidad*. Recuperado de [http://web-japan.org/factsheet/es/pdf/es37\\_education.pdf](http://web-japan.org/factsheet/es/pdf/es37_education.pdf)