

# PLAN DE MEJORA DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2021 – 2026

## Resumen Ejecutivo

Junio, 2021  
Presentado en la Primera Sesión Ordinaria del  
Comité del Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación  
21 de julio de 2021

Plan de mejora de la formación continua y  
desarrollo profesional docente 2021-2026  
Resumen ejecutivo.  
Junio, 2021

Coordinación general  
Susana Justo Garza

Coordinación académica y redacción  
Susana Justo Garza, Rey David Cruz, Ma. Fernanda  
González Carrillo, Marcela Ramírez Jordán, Verónica  
Luz Cárdenas Moncada, Mariana Elizabeth Castro,  
Alejandro Octavio Delgado Caballero, José Humberto  
González Reyes, Oscar Hugo Faustino Zacarias, Juan  
Luis Fernández Valdez, Erica Villamil Serrano

Contribuciones  
Consejo Técnico de Educación  
Consejo Ciudadano.

Comisión Nacional para la Mejora  
Continua de la Educación  
Barranca del Muerto 341, col. San José Insurgentes,  
alcaldía Benito Juárez, C.P. 03900, México, Ciudad de  
México.

## DIRECTORIO

### JUNTA DIRECTIVA

Etelvina Sandoval Flores  
Presidenta

María del Coral González Rendón  
Comisionada

Silvia Valle Tépatl  
Comisionada

Florentino Castro López  
Comisionado

Oscar Daniel del Río Serrano  
Comisionado

Armando de Luna Ávila  
Secretaría Ejecutiva

Laura Jessica Cortázar Morán  
Órgano Interno de Control

### TITULARES DE ÁREAS

Francisco Miranda López  
Evaluación Diagnóstica

Gabriela Begonia Naranjo Flores  
Apoyo y Seguimiento a la Mejora  
Continua e Innovación Educativa

Susana Justo Garza  
Vinculación e Integralidad  
del Aprendizaje

Miguel Ángel de Jesús López Reyes  
Administración

## Índice

Presentación.....	5
Siglas y acrónimos.....	8
I. Fundamento jurídico.....	9
II. Recursos para la operación del Plan .....	10
III. Problema público de la formación continua en México.....	12
IV. Propósito .....	16
V. Objetivos prioritarios, estrategias y acciones puntuales.....	26
Objetivo prioritario 1 Fortalecer la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento, mediante el desarrollo de programas de formación continua que consideren los conocimientos y saberes de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y media superior, los contextos y problemáticas en los que ejercen su labor y el trabajo colaborativo.....	26
Estrategia 1.1. <i>Regular los programas de formación continua de docentes de educación básica y educación media superior, a fin de establecer las pautas básicas para su diseño, operación y valoración.</i> .....	26
Estrategia 1.2. <i>Impulsar programas de formación continua multianuales que sean relevantes y pertinentes, estén basados en diversos insumos para identificar los aspectos de mejora de la práctica docente y consideren el enfoque de formación situada, así como los trayectos formativos.</i> .....	27
Estrategia 1.3. <i>Garantizar las oportunidades de participación de las maestras y maestros en los programas de formación continua que privilegien el acompañamiento en los diferentes niveles y modalidades de educación básica y educación media superior.</i> .....	28
Objetivo prioritario 2. Mejorar las condiciones para el desarrollo de los programas de formación, mediante el fortalecimiento de los sistemas de formación continua de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y educación media superior a nivel nacional y estatal. ....	29
Estrategia 2.1. <i>Fortalecer la articulación entre sistemas e instancias de formación continua para generar sinergias intra e interinstitucionales en el diseño, operación y resultados de los programas de formación.</i> .....	29

*Estrategia 2.2. Gestionar de manera eficiente y transparente los procesos para la conformación de los equipos técnicos estatales, así como los recursos materiales, financieros, de infraestructura y equipamiento necesarios para el desarrollo de programas de formación continua y desarrollo profesional docente.....30*

*Estrategia 2.3. Desarrollar capacidades institucionales de los equipos técnicos estatales para robustecer el diseño, operación, monitoreo y evaluación de programas de formación continua.....31*

*Estrategia 2.4. Fortalecer los mecanismos de coordinación, vinculación y participación de diversos actores clave, a fin de que contribuyan en el diseño, operación y evaluación de programas de formación continua..... 32*

Objetivo prioritario 3. Generar condiciones institucionales que incidan favorablemente en el logro de los propósitos de los programas de formación continua y en el desarrollo profesional mediante la revisión y articulación de las regulaciones del trabajo docente para que sean congruentes con los objetivos y enfoques de la formación..... 33

*Estrategia 3.1. Articular los enfoques, acciones y regulaciones del trabajo docente, para generar condiciones que incidan favorablemente en los programas de formación continua y desarrollo profesional docente..... 33*

VI. Metas ..... 35

## Presentación

Los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo. Esta idea se expresa como un objetivo prioritario en el Programa Sectorial de Educación 2020-2024 y es también un eje de las políticas educativas trazadas en el actual gobierno. La revalorización del magisterio pone especial énfasis en su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio.

El planteamiento anterior, presenta diversos desafíos para avanzar en su concreción, pero uno fundamental es articular las voluntades, capacidades, esfuerzos y recursos de la Secretaría de Educación Pública, las autoridades educativas de educación media superior, de los Estados y de la Ciudad de México y de los organismos descentralizados, y de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu), a fin de unir esfuerzos y trazar rutas para garantizar el derecho del magisterio a la formación continua. La legislación educativa secundaria es clara al plantear que se trata de una responsabilidad concurrente, en la que es necesario convocar la participación de los actores clave. El desafío es vislumbrar y avanzar hacia la construcción de una nueva escuela, de una educación al alcance de todas y todos y con justicia social<sup>1</sup> y hacerlo desde los distintos ámbitos de responsabilidad y de la mano del magisterio.

A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años en torno a la formación docente, la contingencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2 nos ha confirmado no sólo la necesidad de ampliar la disponibilidad y el acceso de internet y dispositivos tecnológicos para los docentes<sup>2</sup>, estudiantes y sus familias, y fortalecer su uso pedagógico, sino también colocar a la formación continua y el desarrollo profesional de docentes como uno de los ejes centrales para afrontar los desafíos en este momento de transformaciones radicales de la educación.

Por el cierre masivo de las actividades presenciales, los docentes han visto afectada su vida profesional y personal, al tener que cambiar de manera repentina y abrupta su modalidad de trabajo y responder a demandas surgidas durante la emergencia sanitaria.

---

1 Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu) (2020). La mejora continua de la educación. Principios, marco de referencia y ejes de actuación. Ciudad de México: autor. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/principios.pdf>

2 La palabra docente refiere a todas las maestros, maestros y figuras educativas que se desempeñan en la educación básica y educación media superior, desarrollando funciones docentes, directivas, de supervisión, de asesoría técnica pedagógica, entre otras.

De igual manera han enfrentado desafíos pedagógicos y didácticos para atender la enseñanza en esas circunstancias y construido por ello, nuevos aprendizajes. Las problemáticas pedagógicas, socioafectivas, logísticas y tecnológicas que han enfrentado para implementar una educación remota de emergencia, se han documentado en una diversidad de estudios e investigaciones entre los que se encuentran los realizados por Mejoredu.

En este contexto, la propuesta de *Plan de mejora de la formación continua y desarrollo profesional de docentes 2021-2026* que Mejoredu presenta es un planteamiento que considera nuevas miradas de la formación continua de los docentes. El *Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación*<sup>3</sup> establecido en el artículo 4 de la Ley Reglamentaria del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Mejora Continua de la Educación es el marco en que se ubica, ya que este Sistema, coordinado por la Comisión Nacional de Mejora Continua de la Educación es el espacio donde confluyen:

“[...] un conjunto de actores, instituciones y procesos estructurados y coordinados, que contribuyen a la mejora continua de la educación, para dar cumplimiento a los principios, fines y criterios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

Al elaborar este plan, Mejoredu adoptó el enfoque, proceso y criterios para formular programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. En este sentido, el Plan tiene como base el desarrollo del Marco Lógico y su narrativa y estructura corresponde a la metodología establecida por la Administración Pública Federal, a fin de ser presentado, en su momento, a las autoridades correspondientes como una propuesta de programa especial derivado del plan nacional de desarrollo.

---

3 En su artículo 5, establece que tiene por objeto “[...] contribuir a garantizar la excelencia y la equidad de los servicios educativos prestados por el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, para contribuir al desarrollo integral del educando.” Cuenta con un Comité consultivo y deliberativo presidido por la persona Titular de la Secretaría de Educación Pública, cuya función es: “[...] I. Coadyuvar en las acciones del Sistema, a fin de contribuir a la mejora continua del Sistema Educativo Nacional de manera integral; II. Intercambiar información del Sistema Educativo Nacional y promover la vinculación interinstitucional sobre experiencias relativas, provenientes de los estudios, investigaciones especializadas y evaluaciones diagnósticas, formativas e integrales que contribuyan a la mejora continua de la educación, y III. Conocer y opinar sobre las propuestas que la Comisión emita en materia de mejora continua educación.” (artículo 7).

El plan establece tres objetivos prioritarios, ocho estrategias y 26 acciones puntuales, definidas con base en el reconocimiento de la situación que guardan los programas de formación continua en la actualidad. Debido a que la responsabilidad de la formación continua y desarrollo profesional de docentes es concurrente, cada acción puntual identifica a la dependencia o entidad encargada de diseñarla, implementarla y darle seguimiento. Los planteamientos que incorpora el plan son los aspectos que se consideran estratégicos para avanzar de manera paulatina y gradual hacia el cumplimiento de su propósito, mismos que, en su concreción específica, deberán tomar en cuenta las nuevas circunstancias que impone la pandemia al Sistema Educativo Nacional.

El plan que se presenta es la base para llevar a cabo el proceso de análisis, discusión y acuerdo que promoverá Mejoredu con las autoridades de la Secretaría de Educación Pública, de las entidades federativas y de los organismos descentralizados. La ruta implica la realización de reuniones, a las que también se invitará al Consejo Técnico de Educación y al Consejo Ciudadano de Mejoredu, así como a especialistas en la materia, para valorar sus objetivos, estrategias y acciones hasta concretarlos, por lo que las metas a alcanzar se definirán en este marco. La formación continua y el desarrollo profesional del magisterio requiere analizarse desde una perspectiva que contemple la experiencia construida, pero también un cambio de modelo que incluya nuevos actores en la construcción de un futuro educativo relevante

La Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación convoca a hacer realidad el derecho de las maestras y los maestros a una formación continua que contribuya a su revalorización como protagonistas clave de la mejora de la educación, a través del reconocimiento de la complejidad y el carácter colectivo y contextualizado de su trabajo y práctica docente; de sus conocimientos y saberes; de su compromiso ético para que niñas, niños, adolescentes y jóvenes alcancen el máximo logro de aprendizaje; de su responsabilidad para fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad; y de la necesidad de generar las condiciones laborales e institucionales óptimas para su desarrollo profesional. Convocamos a la lectura y discusión de este plan, que es una propuesta para contribuir a ello.

Junta Directiva  
*Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación*

## Siglas y acrónimos

CAM	Centro de Atención Múltiple
CENDI	Centro de Desarrollo Infantil
COSFAC	Coordinación Sectorial de Fortalecimiento Académico
DGFCCDD	Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos
NEM	Nueva Escuela Mexicana
OEI	Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura
PEEI	Programa Expansión de la Educación Inicial
PFSEE	Programa de Fortalecimiento de los Servicios de Educación Especial
PRODEP	Programa para el Desarrollo Profesional Docente
PROFORHCOM	Programa de Formación de Recursos Humanos Basada en Competencias
PRONI	Programa Nacional de Inglés
SAAE	Servicio de Asesoría y Acompañamiento a las Escuelas en Educación Básica
SATE	Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela
SEMS	Subsecretaría de Educación Media Superior
SEN	Sistema Educativo Nacional
SEP	Secretaría de Educación Pública
UEMSTAYCM	Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar
UEMSTIS	Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios
UPEEE	Unidad de Promoción de Equidad y Excelencia Educativa
USAER	Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular



## I. Fundamento jurídico

- Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Reglamentaria del artículo 3o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Mejora Continua de la Educación
- Ley General de Educación
- Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

## II. Recursos para la operación del Plan

Ante los desafíos derivados de la pandemia por COVID-19 y sin desconocer la importancia de hacer mayores esfuerzos para incrementar el financiamiento y mejorar la eficacia, eficiencia y transparencia en el ejercicio de los recursos, el Plan de mejora de la formación continua y desarrollo profesional docente 2021-2026 establece que las actividades implicadas en los objetivos prioritarios, estrategias y acciones puntuales, así como las correspondientes a la coordinación, operación, seguimiento y documentación, se financiarán con base en la disponibilidad presupuestal autorizada a las unidades responsables implicadas.

En este sentido, el plan coloca como ejes para su operación, la comunicación, consulta, coordinación y colaboración entre la autoridad educativa federal, las autoridades de educación media superior, las autoridades educativas de los Estados y de la Ciudad de México, los organismos descentralizados y Mejoredu, a fin de que, con base en sus respectivas atribuciones, destinen los mayores recursos posibles para su operación.

Este planteamiento es congruente, tanto con los mandatos de la reforma constitucional y las leyes educativas secundarias que definen la responsabilidad compartida entre los diversos niveles de gobierno en materia de formación continua y desarrollo profesional de las maestras y los maestros, como con las características de este plan, a saber:

- Es federalista. Promueve la comunicación, coordinación, colaboración y cooperación entre las autoridades educativas federal, de educación media superior, de los estados y de la ciudad de México y de los organismos descentralizados del país, así como con Mejoredu, en el marco del *Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación*<sup>4</sup>.
- Es concurrente. Reconoce las atribuciones, capacidades y experiencia de las autoridades educativas del país en la materia, para orientar sus acciones hacia un propósito compartido.
- Es sistémico. Coloca a la formación continua de docentes en el marco de otros procesos del Sistema Educativo Nacional que contribuyen al cumplimiento de sus propósitos.

---

4 El Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación se integra por un conjunto de actores, instituciones y procesos estructurados y coordinados, que contribuyen a la mejora continua de la educación, para dar cumplimiento a los principios, fines y criterios establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley General de Educación y en la presente Ley Reglamentaria en Materia de Mejora Continua de la Educación. Tiene por objeto contribuir a garantizar la excelencia y la equidad de los servicios educativos prestados por el Estado y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, para contribuir al desarrollo integral del educando. (LRMMCE, Art. 4 y 5)

- Es integral. Sostiene una visión amplia del desarrollo profesional docente y promueve la atención de los diversos aspectos que inciden en éste.
- Es flexible. Permite avanzar considerando las características educativas, institucionales, sociales, culturales y lingüísticas de cada entidad federativa.
- Es progresivo y gradual. Plantea un avance constante y paulatino hacia sus propósitos.

### III. Problema público de la formación continua en México

**“Las maestras, maestros y figuras educativas de educación básica y educación media superior no cuentan con las condiciones institucionales<sup>5</sup> propicias para ejercer su derecho a una formación continua pertinente y relevante que impulse su desarrollo profesional”**

Causa inmediata 1.- Limitadas oportunidades para las maestras, maestros y figuras educativas de educación básica y educación media superior de acceder a programas de formación continua que reconozcan las características y áreas de mejora de sus prácticas, así como los contextos y condiciones en los que se desarrollan.

Este problema será atendido a través del Objetivo Prioritario 1: Fortalecer la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría y acompañamiento, mediante el desarrollo de programas de formación continua que consideren los conocimientos y saberes de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y media superior, los contextos en los que realizan su labor y el trabajo colaborativo

Principales causas subyacentes	Principales efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominio de un enfoque carencial e instrumental en los programas de formación continua que privilegia la formación individual y no reconoce los saberes y conocimientos de las maestras, maestros y figuras educativas y el contexto en el que se desempeñan.</li> <li>• Procesos de formación limitados y homogéneos que no abordan los problemas específicos de la práctica de las figuras educativas de educación inicial.</li> <li>• Fragmentación de la oferta que responde a intereses institucionales que no necesariamente consideran la diversidad de problemáticas y contextos.</li> <li>• Programas de formación episódicos que no ofrecen oportunidades continuas de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de formación que no abordan los problemas de la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría y acompañamiento en los contextos específicos de aula, escuela y zona escolar.</li> <li>• Reforzamiento de una cultura de formación individualista que no reconoce la importancia de la colaboración docente.</li> <li>• Limitado margen de las maestras, maestros y demás figuras educativas para decidir sobre sus procesos de formación.</li> <li>• Escasa autonomía docente que no favorece la transformación e innovación de las prácticas pedagógicas.</li> </ul>

5 Conjunto de disposiciones, medios y acciones en los ámbitos técnico, administrativo y laboral que influyen en la profesión docente, y determinan el grado de disponibilidad, accesibilidad, pertinencia y equidad de oportunidades en la formación continua y el desarrollo profesional docente. Estas condiciones se desarrollan en los distintos niveles de decisión y actuación institucional, desde la organización, normatividad, políticas y programas nacionales dirigidos a la formación docentes, así como desde las capacidades institucionales, de asesoría y acompañamiento, condiciones laborales y espacios para trabajo colectivo, infraestructura y equipamiento institucional y escolar, entre otras que impactan en el desarrollo de la práctica docente y las oportunidades para la formación continua.

Principales causas subyacentes	Principales efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indefinición de trayectos formativos que consideren los requerimientos de cada etapa de la vida profesional de los docentes.</li> <li>Falta de oportunidades de formación para las figuras de asesoría, apoyo y acompañamiento.</li> <li>Insuficientes alternativas de formación para las maestras, maestros y figuras educativas que atienden a población en condiciones de vulnerabilidad en las distintas modalidades y subsistemas de educación básica y educación media superior.</li> <li>Limitadas oportunidades para el trabajo colaborativo en el contexto escolar, zona, sector o región escolar.</li> <li>Escaso uso de los resultados de investigaciones y de proyectos de innovación educativa enfocados en la mejora del trabajo y práctica docente que apoyen la toma de decisiones para mejorar los procesos de formación.</li> <li>Limitada disponibilidad de información sobre los efectos de la formación en la mejora de la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento.</li> <li>Escasa promoción del trabajo colaborativo entre docentes y falta de valoración de éste como parte de los criterios a considerar en los procesos de promoción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de atención a las áreas de mejora de la práctica acordes a cada etapa del trayecto profesional docente.</li> <li>Las tutorías y otras alternativas de apoyo a los docentes se desarrollan en condiciones limitadas, por lo que no logran el impacto esperado en la formación y desarrollo profesional.</li> <li>Baja participación de figuras educativas en las actividades de formación y desarrollo profesional.</li> <li>Poca incidencia de los programas de formación para fortalecer las prácticas de los docentes, directivos, supervisores y figuras de asesoría, apoyo y acompañamiento.</li> <li>Limitadas condiciones para el diálogo y reflexión sobre la práctica.</li> </ul>

Causa inmediata 2. Desarticulación de los sistemas de formación continua, condiciones operativas insuficientes y limitadas capacidades institucionales que dificultan el diseño, operación y evaluación de programas de formación continua pertinentes, relevantes y efectivos.

Este problema será atendido a través del Objetivo Prioritario 2: Mejorar las condiciones para el desarrollo de los programas de formación, mediante el fortalecimiento y articulación de los sistemas de formación continua de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y educación media superior a nivel nacional y estatal

Principales causas subyacentes	Principales efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Visión centralista y vertical en la definición y seguimiento de los programas de formación continua y desarrollo profesional docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasa participación de las autoridades educativas estatales en las definiciones de las políticas y programas de formación continua y desarrollo</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalencia de una lógica programático-presupuestal anual en función del cumplimiento de tiempos, metas y procedimientos de operación y comprobación del gasto público sin considerar las dinámicas, condiciones y organización del sistema educativo a nivel nacional y estatal.</li> <li>• Inconsistencia en la delimitación de atribuciones de las instancias responsables de la formación continua y de la carrera de las maestras y maestros en la legislación vigente.</li> <li>• Ineficientes mecanismos de comunicación para el intercambio de información entre los sistemas de formación a nivel nacional y estatal y con los sectores, zonas escolares y las escuelas.</li> <li>• Criterios discrecionales en la conformación de los equipos técnicos estatales encargados de la formación continua.</li> <li>• Limitadas oportunidades de desarrollo profesional y estabilidad laboral que provoca una alta rotación de los equipos técnicos encargados de la formación continua en las entidades federativas.</li> <li>• Precariedad e insuficiencia en los recursos materiales, financieros, de infraestructura y equipamiento destinados a la formación continua.</li> <li>• Escasa participación de las instituciones formadoras de docentes en las acciones de formación continua.</li> <li>• Insuficiente participación de instituciones de educación superior u organismos homólogos, nacionales e internacionales en el diseño, operación y evaluación de programas de formación continua.</li> <li>• Limitados mecanismos de comunicación y colaboración entre distintos sectores a nivel estatal y municipal que fortalezcan la formación continua y desarrollo profesional docente.</li> </ul>	<p>profesional docente que amplíen la visión y diversidad de opciones formativas pertinentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predominio de una visión de corto plazo en el desarrollo de programas de formación a nivel nacional y local de acuerdo con la lógica programático-presupuestal anual que limita su impacto en la práctica docente y en el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Insuficiencia de programas de formación continua para atender a todas las maestras, maestros y figuras educativas de los distintos niveles y modalidades de educación básica y media superior</li> <li>• Inequidad en las oportunidades para participar en opciones de programas de formación continua.</li> <li>• Desarticulación y duplicidad de esfuerzos en la asunción de responsabilidades respecto de las acciones destinadas a la formación continua y el desarrollo profesional docente, lo que limita el alcance y la consideración de iniciativas estatales de formación y su reconocimiento en la carrera de las maestras y los maestros.</li> <li>• Escasa disponibilidad de información para sustentar la toma de decisiones sobre la pertinencia, relevancia y mejora permanente de los programas de formación continua y que recupere las mejores experiencias y aprendizajes locales en la materia.</li> <li>• Insuficiencia de personal de las áreas técnicas estatales encargado del diseño, operación y evaluación de programas de formación continua, así como de formadores y equipos para la asesoría, apoyo y acompañamiento de los docentes.</li> <li>• Limitadas capacidades técnicas y operativas de los equipos estatales para diseñar, operar, monitorear y evaluar los programas de formación continua y desarrollo profesional docente.</li> <li>• Falta de sinergia entre las autoridades educativas y las instituciones de educación superior, organismos de la sociedad civil y otros actores clave, para el desarrollo de programas de formación continua con enfoque territorial.</li> <li>• Poco aprovechamiento de la experiencia de las universidades y escuelas normales, así como de otros actores del sector público, privado y social en el diseño, operación y valoración de los programas y otras acciones que contribuyan a la mejora de la</li> </ul>
--	--

	formación continua de maestras, maestros y figuras educativas.
--	--

Causa inmediata 3. Inconsistencia de las regulaciones del trabajo docente con los propósitos y enfoques de la formación, lo que limita el logro de los objetivos de los programas de formación continua de las maestras y maestros y su desarrollo profesional.

Este problema será atendido a través del Objetivo Prioritario 3: Generar condiciones institucionales que incidan favorablemente en el logro de los propósitos de los programas de formación continua y en el desarrollo profesional de las maestras y maestros y demás figuras educativas, mediante la revisión y articulación de las regulaciones del trabajo docente para que sean congruentes con los objetivos y enfoques de la formación

Principales causas subyacentes	Principales efectos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarticulación de los marcos y regulaciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros y los principios y enfoques de la formación continua y desarrollo profesional docente.</li> <li>Fragmentación y desvinculación de las regulaciones sobre el trabajo docente que limitan la consolidación de condiciones favorables para la formación continua (espacios, tiempos, tipos de contratación y recursos).</li> <li>Ausencia de regulaciones que establezcan principios y referentes comunes para el conjunto de programas de formación continua, incluyendo los programas presupuestarios con algún componente de formación.</li> <li>Escaso aprovechamiento de la información y de las recomendaciones de política disponibles para apoyar la toma de decisiones en materia de mejora de las escuelas, los materiales y tecnologías educativas, así como para el desarrollo curricular en la educación básica y la educación media superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lógica burocrática y credencialista de la carrera docente que impacta negativamente en los saberes, conocimientos y habilidades de las maestras, maestros y figuras educativas para el ejercicio de la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento.</li> <li>Sobrerregulación, control y fragmentación del trabajo docente, así como sobrecarga administrativa.</li> <li>Ausencia de tiempos específicos protegidos para que las maestras, maestros y figuras educativas participen en programas de formación continua.</li> <li>Desarticulación de los componentes de formación continua incorporados en los programas presupuestarios con los principios enfoques y referentes metodológicos que garanticen la pertinencia y relevancia de la formación continua que ofrecen.</li> <li>Desaprovechamiento de alternativas de formación disponibles (acompañamiento, tutorías, etc.) para potenciar el desarrollo profesional de los docentes</li> <li>Malestar y desmotivación de las maestras, maestros y figuras educativas, además de desconcierto por las sucesivas reformas educativas en la última década.</li> </ul>

#### IV. Propósito

La reforma constitucional en materia educativa de 2019 estableció el derecho de las maestras y los maestros a acceder a un Sistema Integral de Formación, Capacitación y Actualización. El presente plan busca contribuir a su cumplimiento desde una visión más amplia de la formación continua y desarrollo profesional docente, para diferenciarse de los enfoques con una tradición epistemológica y teórica centrada en aspectos carenciales de la práctica docente, los cuales han usado de manera indistinta los conceptos de formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización como sinónimos de desarrollo profesional (Vezub, 2004).

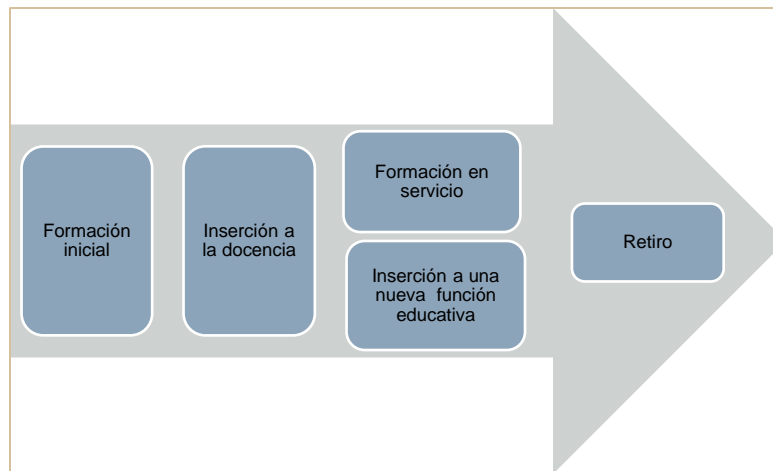
La concepción de formación continua desde la que se parte:

[...] abarca trayectos que van de la formación inicial y la inserción laboral en distintas funciones, a la formación en el servicio y hasta el final de la vida laboral. Referir a *formación continua*, más que a las nociones de formación, actualización y capacitación, permite tener una concepción integral de la profesión (Mejoredu, 2020, p. 36).

Pensar la formación como un continuo implica: a) concebirla como un proceso de larga duración, superando la visión instrumental para destacar, en cambio, la evolución de la práctica (Ortega, 2011; Vezub, 2013); b) establecer y reconocer las particularidades de cada trayecto formativo (formación inicial, inserción laboral a una nueva función educativa y formación en servicio) (figura 1); c) superar la fragmentación de acciones tradicionalmente definidas como formación, capacitación y actualización y d) considerarla como una acción dinámica que se crea y se recrea por los mismos actores; es decir, los docentes quienes de manera activa y mediante el conocimiento de las problemáticas del contexto y de su propia práctica, deciden sobre su formación con base en sus saberes y conocimientos.



Figura 1. Formación docente continua



Fuente: elaboración propia

En el mismo sentido, “la formación continua contribuye al desarrollo profesional docente, aunque no lo agota, ya que el fortalecimiento de saberes, prácticas y autonomía profesional de maestras y maestros depende también de factores institucionales y sociales que lo posibilitan o impiden” (Mejoredu, 2020, p. 36).

En este mismo marco, el desarrollo profesional, se concibe como un proceso subjetivo y autónomo de construcción de conocimientos compartidos, que ocurre en el tiempo y el espacio del aula y de la escuela a través de la reflexión e indagación sobre las rutinas del docente, lo que lo lleva a desnaturalizarlas y objetivarlas para la transformación de su práctica (Vezub, 2004). En dicho proceso, los docentes, en lo individual y en colectivo, revisan, renuevan y extienden su compromiso como agentes de cambio en función de los fines de la enseñanza; asimismo, adquieren y desarrollan de manera crítica los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesionales adecuadas a los niños, los jóvenes y los compañeros en cada fase de su vida docente (Day, 2005).

Desde una comprensión integral de la profesión, las trayectorias de los docentes se configuran mediante el resultado de un conjunto de condiciones personales, institucionales y sociales que posibilitan o impiden que los docentes progresen en el ejercicio de su profesión, entre los que se destacan:

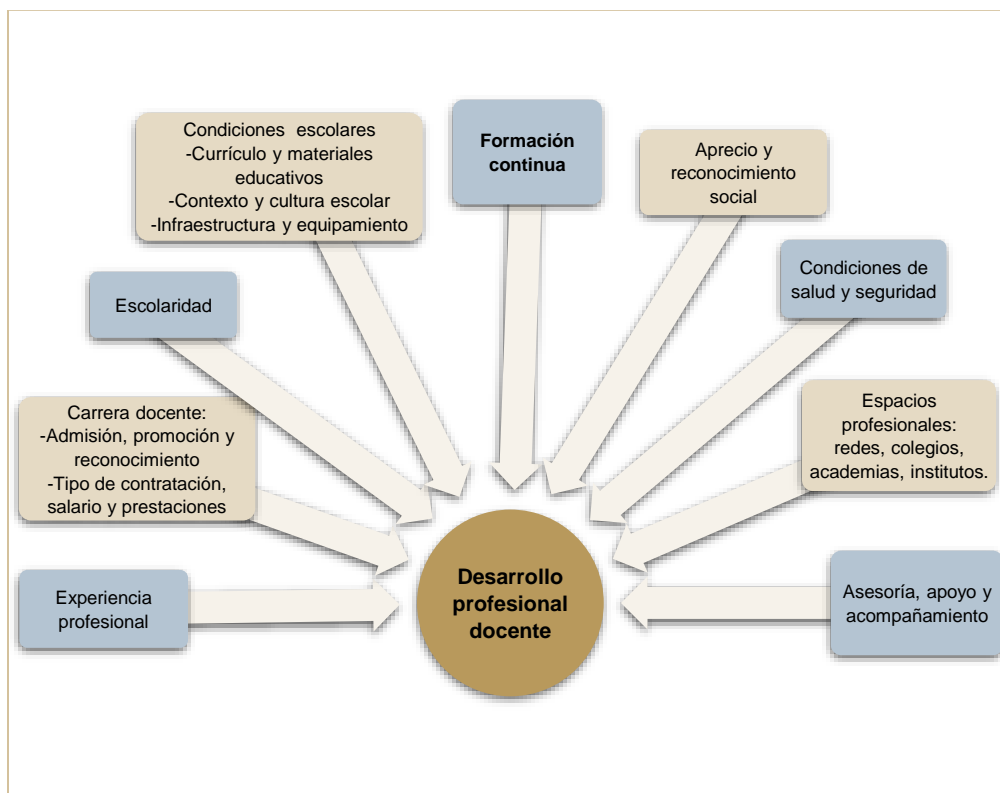
- *la formación continua*, la cual depende fundamentalmente de las oportunidades institucionales organizadas y permanentes que se brinden para el acceso a la misma, pero también de las formas en que los docentes orientan y dirigen su propio aprendizaje y valoran los aspectos de la práctica que requieren mejorar. El

desarrollo profesional se potencia o se limita dependiendo de la relevancia y pertinencia de la formación continua;

- *el aprecio y el reconocimiento social*, que empieza por la afirmación activa, jurídica y cultural de gobiernos y sociedad, de que los docentes son profesionales de la educación que desarrollan un trabajo y prácticas de alta complejidad cognitiva y emocional, de enorme responsabilidad histórica y trascendencia social, por lo que deben desarrollarse profesionalmente recibiendo el reconocimiento y los apoyos necesarios para el ejercicio de la tarea educativa;
- *las condiciones de salud y seguridad* son factores relevantes en el desarrollo de la práctica docente debido a que los docentes están sometidos a diversos riesgos de seguridad, higiénicos, físicos y psicosociales, que pueden ocasionar estrés, problemas emocionales o insatisfacción laboral que limitan su desarrollo profesional, más aún ahora como producto de la emergencia sanitaria por COVID-19;
- *los espacios profesionales, tales como redes, colegios, academias, institutos*, por medio de los cuales los docentes pueden encontrar apoyo, diálogo, intercambio y formación; interlocución institucional al interior del propio sistema educativo con el gobierno y la sociedad;
- *la asesoría, apoyo y acompañamiento*, es una condición para la formación y el desarrollo profesional, que implica establecer estructuras organizativas sólidas y la actuación de asesores bien formados que sean interlocutores y promotores de la mejora educativa con docentes y directivos en lo individual y en colectivo. El acompañamiento a las escuelas favorece la generación de las condiciones para crear horizontes de mejora que superen la rutina y el posible encasillamiento en fórmulas estereotipadas y repetitivas de trabajo;
- *la experiencia profesional*, que en condiciones de práctica reflexiva puede ser un factor de crecimiento y aprendizaje continuo para enfrentar la diversidad y la incertidumbre propia de la actividad profesional, o bien, desarrollada de manera acrítica y mecánica, un ingrediente para resistirse al cambio;
- *la carrera docente, tipo de contratación, salario, prestaciones*, constituyen condiciones laborales que dan sentido, reconocen y vuelven atractiva a la profesión docente. Son fundamentales para atraer nuevos docentes y para interesarlos en permanecer y crecer profesionalmente;

- *la escolaridad*, referida a las características de la formación inicial, los niveles académicos superiores de especialización y a los aprendizajes relacionados con la cultura y conocimientos científicos y pedagógicos, y
- *las condiciones escolares implican la apropiación y resignificación del currículo* (planes y programas de estudio) y los *materiales educativos* por parte de los docentes; la disponibilidad de *infraestructura y equipamiento escolar* como condiciones básicas para el desarrollo de las actividades escolares; y la *promoción de contextos y cultura escolar* que favorezcan espacios para la creación e innovación, así como para el fortalecimiento de los saberes y conocimientos de las maestras y los maestros y una docencia colaborativa (figura 2).

Figura 2. Factores para el desarrollo profesional docente



Fuente: elaboración propia

En este marco, resulta ineludible abordar de forma integral el conjunto de factores que son fundamentales para el desarrollo profesional.

El desarrollo de programas de formación continua responde a una determinada concepción sobre la forma en que los docentes aprenden y ejercen su profesión. La

revisión sobre las distintas concepciones de la formación docente en servicio y los programas en la materia implementados en nuestro país permiten identificar algunos rasgos de una perspectiva dominante que ha tendido a ser instrumental y a considerar a los docentes como sujetos con carencias que necesitan ser remediadas y como operadores de políticas educativas (Vezub, 2019). Sin embargo, es cada vez más relevante una perspectiva emergente enfocada al *desarrollo profesional*, que concibe al docente como un intelectual comprometido en forma activa y reflexiva con su tarea, capaz de generar y decidir sobre su agenda de actualización (MEC, 2007). La tabla siguiente esquematiza estas dos perspectivas:

**Tabla 1. Enfoques de Instrumentación en la formación continua de docentes**

Rasgo	basada en la oferta...	...hacia la formación docente situada
<b>Espacio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuera de la escuela</li> <li>- En instalaciones y plataformas de las IES</li> <li>- No se recuperan las condiciones y problemáticas que enfrentan los docentes en sus escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En la escuela o fuera de ella, centrándose en las problemáticas educativas que enfrentan los docentes</li> <li>- La escuela es el espacio donde surgen y se resuelven la mayor parte de los problemas</li> <li>- Espacios que permiten el trabajo colaborativo en los centros escolares</li> </ul>
<b>Tiempo (duración, regularidad, calendarización)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones de formación de corta duración y esporádicos.</li> <li>- Regularmente proponen tiempos insuficientes para instalar o mejorar una práctica</li> <li>- La limitación del tiempo genera una tensión por concluir el programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencias de aprendizaje progresivas</li> <li>- Tiempo para que los docentes reciban retroalimentación y hagan cambios en su práctica</li> <li>- Duración sostenida: tiempo adecuado para aprender nuevas estrategias (conocerlas, practicarlas, reflexionar sobre ellas y volver a ponerlas en práctica)</li> </ul>
<b>Tipo de dispositivos o actividad académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositivos de formación generalmente masivos, homogéneos y desarticulados</li> <li>- Abordaje de problemas generales</li> <li>- Centrado en la actualización y capacitación</li> <li>- Aprendizaje individual</li> <li>- Acciones de formación lineales y en cascada, prescritas y definidas fuera de la escuela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a las particularidades del contexto de cada escuela</li> <li>- Problematicación y reflexión de la práctica y definición de aspectos para la mejora</li> <li>- Aprendizaje colectivo para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión escolar.</li> <li>- Se recuperan los saberes docentes para resignificar y transformar la práctica docente con apoyo y acompañamiento</li> </ul>
<b>Destinatarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes en lo individual, que, independientemente del nivel, servicio, contextos y características de los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principalmente colectivos, de una escuela, academia y zona escolar, sin descuidar los intereses individuales</li> </ul>

Rasgo	basada en la oferta...	...hacia la formación docente situada
	estudiantes que atienden, reciben la misma capacitación	– Consideran las particularidades del trayecto formativo del docente
<b>Intención formativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Centrados en resarcir carencias o instrumentar cambios curriculares</li> <li>– Prioridad al desarrollo teórico</li> <li>–</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interacciones que favorecen el aprendizaje práctico y la reflexión sobre aspectos éticos de la profesión.</li> <li>– Poner en tensión las teorías y las prácticas en contextos reales</li> <li>– Trabajar sobre los supuestos y creencias de los docentes</li> <li>– Intercambio de conocimientos y saberes sobre contenidos y prácticas basadas en evidencia</li> </ul>
<b>Coordinación y comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Prevalece la comunicación unidireccional del experto hacia el docente</li> <li>– La comunicación y acompañamiento se limitan al espacio y tiempo formal definido para la actividad de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Privilegia el diálogo entre docentes</li> <li>– Interacciones guiadas por la colaboración, la horizontalidad y la diversidad</li> </ul>
<b>Situaciones de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se privilegian el trabajo individual, sin considerar la realidad de las escuelas</li> <li>– Se organizan en función de temas y no necesariamente a partir de los problemas de la práctica</li> <li>– Se favorece el uso de información abstracta y el aprendizaje memorístico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Docente como protagonista del proceso de formación, con un papel activo, responsable, participativo, autónomo y colaborativo</li> <li>– Parte de situaciones reales y significativas que se convierten en objeto de reflexión y análisis</li> <li>– Observación de otras prácticas, tiempo y ritmo personales para la mejora, seguimiento, acompañamiento y apoyo</li> </ul>
<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La evaluación suele ser dirigida a la presencia o ausencia de la información transmitida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La evaluación es un proceso formativo para la mejora de la práctica y se sustenta en el diálogo, la reflexión y la toma de decisiones</li> </ul>
<b>Transformación de la práctica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se busca la aplicación directa de la teoría a la práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se incide en la transformación de la práctica a partir de la reflexión sobre la misma y su vinculación con la teoría.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con base en Montesinos (2003); Imbernón (2007); Vezub (2007); Arias y Restrepo (2009); Davini (2015); Darling-Hammond (2017), Day (2018) y Mejoredu (2020).

La visión de la formación continua y el desarrollo profesional docente que se plantea está fundamentada en los siguientes principios:

- *Contribuyen al aprendizaje de los estudiantes y la mejora de la práctica docente*

La práctica docente se desarrolla en contextos socio históricos y culturales particulares. En estos contextos, los docentes, directivos, supervisores y asesores toman decisiones para resolver las múltiples exigencias de su labor con el propósito de ampliar las oportunidades educativas de niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La construcción de propuestas formativas para cada uno de estos actores educativos no puede ser ajena a los intereses y condiciones específicas en las que desarrollan su trabajo. Por ello, su comprensión de la realidad es fundamental para apreciar debidamente sus características y actuar en consecuencia a partir de su diversidad.

- *Consideran el contexto escolar y socio cultural de los actores educativos*

La práctica docente se desarrolla en contextos socio históricos, culturales e institucionales particulares. En estos contextos, los docentes, directivos, supervisores y asesores toman decisiones para resolver las múltiples exigencias de su labor con el propósito de ampliar las oportunidades educativas de niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La construcción de propuestas formativas para estos actores educativos no puede ser ajena a los intereses y condiciones específicas en las que las maestras y maestros desarrollan su trabajo. Por ello, la comprensión de la realidad por parte de los mismos actores es fundamental para apreciar debidamente las características de ésta y actuar en consecuencia.

- *Toman en cuenta las particularidades de las prácticas docentes*

Las prácticas docentes, directiva, de asesoría y de supervisión y de las demás figuras educativas, son actividades complejas que se enfrentan a múltiples exigencias institucionales y sociales. Su complejidad implica la consideración de diversas dimensiones: personal, institucional, social, didáctica y valoral. Cada una comprenderá características, conocimientos, saberes y demandas particulares, por lo que los procesos de formación continua deberán adecuarse a las particularidades de las prácticas, los contextos de actuación y los distintos trayectos formativos.

- *Fortalecen el trabajo colaborativo para compartir y generar saberes, definir propósitos y articular acciones comunes.*

La práctica educativa es una tarea con propósitos compartidos y una responsabilidad colectiva. La formación continua promueve el trabajo colaborativo y el aprendizaje que se construye a partir del diálogo y la reflexión entre colegas. Se trata de una colaboración para fortalecer la enseñanza, el liderazgo y el acompañamiento, que permita diseñar una visión común de escuela o de zona escolar y un plan colectivo de mejora; salir del aislamiento de la práctica del aula para favorecer una docencia colegiada, retroalimentar y apoyar prácticas valiosas en el aula y socializarlas; observarse y formarse entre pares; elaborar en conjunto la planeación didáctica; apoyar y acompañar la inserción a la

función educativa; incentivar la participación de los profesores que regularmente no lo hacen, así como fortalecer las capacidades de quienes se colocan en la delantera del mismo. Esencialmente en esto se fundamenta la colaboración que se requiere para la mejora educativa.

- *Impulsan el diálogo y la deliberación para alcanzar acuerdos*

El trabajo colaborativo y los procesos colectivos de reflexión sobre la práctica se sustentan en el diálogo y la deliberación, como base para el logro de acuerdos y la construcción de rutas de mejora compartidas. En términos de formación situada, el diálogo se requiere para acordar caminos compartidos y dar respuesta a los problemas que se van afrontando desde la experiencia de cada figura educativa, de tal forma que se concrete una respuesta común en la que todos encuentren eco a sus dudas y preguntas. En las prácticas colegiadas se opina, discute y argumenta sobre los problemas que deben atenderse. El diálogo, que permite dilucidar puntos de vista, ponderar los beneficios o inconvenientes de cualquier decisión, sopesar lo que en un contexto y momento determinado es favorable para todos, implica un proceso de deliberación. A partir de la deliberación, los equipos construirán sus propias decisiones con relación a las dificultades prácticas que se les presentan. La autocomprensión de la propia realidad es lo que les permitirá deliberar sobre los roles y las tareas profesionales que desarrollan.

- *Privilegian la escuela como el espacio para la formación continua*

Los procesos de aprendizaje docente son el fundamento de la mejora de la práctica educativa y se construyen en los espacios donde la práctica se desarrolla como resultado de las relaciones que se tejen en el interior de los centros educativos, así como de las reconceptualizaciones que pueden hacerse cuando se pasa de la simple experiencia "vívida" a la experiencia "reflexionada" de manera crítica. Por lo anterior, las escuelas y los planteles deberán constituirse en los espacios privilegiados para la formación continua y el fortalecimiento del desarrollo profesional docente.

- *Promueven la reflexión sobre la práctica docente*

La reflexión, individual o colectiva sobre la práctica permite comprender mejor lo que se realiza, los contextos en los que se desarrolla y los efectos de las acciones y decisiones que se toman de manera cotidiana para hacer frente a las exigencias educativas de la práctica docente, directiva, de supervisión, de asesoría técnico pedagógica y de las demás figuras educativas; así como los saberes y conocimientos que las fundamentan. Esta reflexión profunda sobre sí mismos y los sustentos de su actuar constituye una base para la transformación de las prácticas y para la mejora educativa.

- *Fortalecen la autonomía y la identidad docente*<sup>6</sup>

La autonomía profesional docente es el resultado de un proceso de desarrollo formativo y autoformativo (Ramos, 2015, p. 73). Se manifiesta en la participación y en las decisiones que toman los maestros, directores, supervisores, asesores y demás figuras educativas, con base en la comprensión y valoración de las situaciones particulares y cambiantes de la práctica educativa, a fin de construir respuestas pertinentes ante los problemas y retos que se presentan en cada contexto. La autonomía se refleja también en la configuración y reconfiguración de la identidad docente, es decir, en la manera como las y los maestros se ven a sí mismos y la importancia que para ellos tiene ser docente.

De esta manera, el fortalecimiento de la autonomía y la identidad docente es un aspecto relevante de las intervenciones formativas porque se reflejará en una práctica profesional ética y responsable, y será la base para la búsqueda de alternativas y la construcción de respuestas a los problemas educativos que, de manera cotidiana se enfrentan en la escuela y demás espacios educativos.

- *Promueven el uso pedagógico de las tecnologías y de diversos materiales y recursos para la enseñanza*

La incorporación de las tecnologías<sup>7</sup> en los programas de formación continua deberá considerar las múltiples posibilidades pedagógicas que ofrecen para mejorar la labor docente. Es importante diseñar situaciones de aprendizaje contextualizadas, dado el impacto que tiene la mediación de la tecnología en los procesos de comunicación, en las funciones cognitivas y en la apropiación de información y construcción del conocimiento. Asimismo, las tecnologías permitirán promover experiencias de aprendizaje sincrónicas o asincrónicas según se requiera, lo que implicará que los docentes construyan saberes y conocimientos para el uso pedagógico de las tecnologías en contextos sociales y educativos complejos.

En el marco de estos principios, se vislumbra el alcance y magnitud del propósito de este plan:

---

<sup>6</sup> Constituye un aspecto medular de la profesión docente. La identidad permite la construcción de las ideas acerca de cómo ser, cómo actuar y cómo comprender el trabajo y su lugar en la sociedad. Conforma las expectativas de los profesores sobre sí mismos, lo que estos perciben como expectativas y las percepciones de los demás desde fuera y desde dentro de la escuela. La identidad se constituye además por los valores, creencias, autoeficacia, agencia. Es necesario un fuerte sentido de autoeficacia para construir un sentido de identidad profesional positiva en los docentes. (Day. Ch. 2019, p. 47).

<sup>7</sup> Tecnologías de la información y la comunicación (TIC); del empoderamiento y la participación (TEP) y del aprendizaje y del conocimiento (TAC).



Que las maestras, los maestros y otras figuras educativas de educación básica y educación media superior participen en programas de formación continua relevantes y pertinentes, en condiciones institucionales <sup>8</sup> propicias, que fortalezcan su desarrollo profesional.

A fin de avanzar hacia el propósito señalado, el plan de mejora define los siguientes objetivos prioritarios:

*Objetivo prioritario 1.* Fortalecer la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento, mediante el desarrollo de programas de formación continua que consideren la recuperación de los conocimientos y saberes de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y media superior, los contextos y problemáticas en los que ejercen su labor y el trabajo colaborativo.

*Objetivo prioritario 2.* Mejorar las condiciones para el desarrollo de los programas de formación, mediante el fortalecimiento de los sistemas de formación continua de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y educación media superior a nivel nacional y estatal.

*Objetivo prioritario 3.* Generar condiciones institucionales que incidan favorablemente en el logro de los propósitos de los programas de formación continua y en el desarrollo profesional mediante la revisión y articulación de las regulaciones del trabajo docente para que sean congruentes con los objetivos y enfoques de la formación.

---

8 Conjunto de disposiciones, medios y acciones en los ámbitos técnico, administrativo y laboral que influyen en la profesión docente, y determinan el grado de disponibilidad, accesibilidad, pertinencia y equidad de oportunidades en la formación continua y el desarrollo profesional docente. Estas condiciones se desarrollan en los distintos niveles de decisión y actuación institucional, desde la organización, normatividad, políticas y programas nacionales dirigidos a la formación docentes, así como desde las capacidades institucionales, de asesoría y acompañamiento, condiciones laborales y espacios para trabajo colectivo, infraestructura y equipamiento institucional y escolar, entre otras que impactan en el desarrollo de la práctica docente y las oportunidades para la formación continua.

## V. Objetivos prioritarios, estrategias y acciones puntuales

Objetivo prioritario 1 Fortalecer la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento, mediante el desarrollo de programas de formación continua que consideren los conocimientos y saberes de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y media superior, los contextos y problemáticas en los que ejercen su labor y el trabajo colaborativo.

Estrategia 1.1. *Regular los programas de formación continua de docentes de educación básica y educación media superior, a fin de establecer las pautas básicas para su diseño, operación y valoración.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
1.1.1. Emitir criterios generales y para la valoración del diseño, operación y resultados de los programas de formación continua, que tengan como base la comunicación, consulta cooperación y coordinación con las autoridades educativas y actores clave.	Específica	Mejoredu	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
1.1.2. Emitir lineamientos para el desarrollo del magisterio y la mejora de la profesionalización de la gestión escolar, de quienes se incorporan a una nueva función educativa o se encuentran en servicio en algún nivel y modalidad específico de educación básica y media superior.	Específica	Mejoredu	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
1.1.3. Difundir amplia y oportunamente los criterios y lineamientos emitidos por MEJOREDU para asegurar el conocimiento de los instrumentos normativos de los programas de formación continua de docentes de educación básica y media superior,	General	Mejoredu, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
por parte de los actores educativos clave.			

Estrategia 1.2. *Impulsar programas de formación continua multianuales que sean relevantes y pertinentes, estén basados en diversos insumos para identificar los aspectos de mejora de la práctica docente y consideren el enfoque de formación situada, así como los trayectos formativos.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
1.2.1. Diseñar e implementar programas nacionales o estatales de alcance multianual, que privilegien el enfoque situado de formación continua, atiendan los aspectos para la mejora de la práctica docente y recuperen sus conocimientos, saberes y necesidades como colectivo.	General	Mejoredu, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
1.2.2. Determinar los aspectos de mejora de los programas de formación continua a través de la información resultante de los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento que realiza la Secretaría de Educación Pública y de las recomendaciones que formulen las autoridades de educación media superior, las autoridades educativas de las entidades federativas y de los organismos descentralizados.	Coordinación	SEP (USICAMM), Mejoredu, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
1.2.3. Desarrollar estudios, investigaciones y evaluaciones diagnósticas y formativas sobre el	Coordinación	Mejoredu, SEP, Autoridades de educación básica y	Sistema Nacional de Mejora

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
trabajo y prácticas docentes, directivas y de asesoría pedagógica en educación básica y media superior, así como sobre formación continua y desarrollo profesional docente que sirvan de insumo para contribuir a la pertinencia de los programas de formación.		educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Continua de la Educación

Estrategia 1.3. *Garantizar las oportunidades de participación de las maestras y maestros en los programas de formación continua que privilegien el acompañamiento en los diferentes niveles y modalidades de educación básica y educación media superior.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
<b>1.3.1.</b> Promover la participación equitativa de las maestras y maestros de educación básica y media superior en programas de formación continua, mediante la diversificación de las oportunidades de formación y la difusión de los procesos y procedimientos institucionales para la operación de los programas a nivel estatal.	Coordinación	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
<b>1.3.2.</b> Fortalecer el desarrollo de programas de formación continua, mediante la articulación y complementariedad de los mecanismos federales y estatales para la asesoría y el acompañamiento pedagógico a los colectivos docentes de educación básica y media superior.	Coordinación	Mejoredu, SEP (USICAMM, UPEEE), Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
1.3.3. Potenciar la formación continua de docentes a través del trabajo colaborativo y la conformación y articulación de redes locales, nacionales e internacionales.	Coordinación	Mejoredu, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

**Objetivo prioritario 2.** Mejorar las condiciones para el desarrollo de los programas de formación, mediante el fortalecimiento de los sistemas de formación continua de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y educación media superior a nivel nacional y estatal.

*Estrategia 2.1. Fortalecer la articulación entre sistemas e instancias de formación continua para generar sinergias intra e interinstitucionales en el diseño, operación y resultados de los programas de formación.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
2.1.1. Formalizar un marco normativo para la organización y funcionamiento del sistema integral de formación en la entidad que articule los esfuerzos de las diversas áreas administrativas en el diseño, operación, monitoreo y evaluación de programas de formación continua, a fin de incrementar su impacto en la mejora educativa.	Coordinación	MEJOREDU, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
2.1.2. Establecer y delimitar las funciones de las áreas estatales responsables de los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento implicados en el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, transfiriendo las funciones y actividades relacionadas con la formación continua a la instancia estatal coordinadora que se establezca.	Coordinación	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.1.3. Establecer mecanismos de comunicación más efectivos entre los distintos sistemas, a nivel nacional y estatal, para optimizar el intercambio de información sobre el diseño, operación, monitoreo y evaluación de programas de formación continua.	Coordinación	MEJOREDU, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.1.4. Dar seguimiento puntual a los programas de formación mediante el diseño e implementación de indicadores de gestión y de resultados que contribuyan a la toma de decisiones para la mejora de la formación continua.	Coordinación	MEJOREDU, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

*Estrategia 2.2. Gestionar de manera eficiente y transparente los procesos para la conformación de los equipos técnicos estatales, así como los recursos materiales, financieros, de infraestructura y equipamiento necesarios para el desarrollo de programas de formación continua y desarrollo profesional docente.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
2.2.1. Establecer mecanismos claros y transparentes para la conformación de los equipos técnicos estatales a fin de contar con personal suficiente para el diseño, operación, monitoreo y evaluación de programas de formación continua.	Coordinación	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.2.2. Ampliar la disponibilidad de recursos financieros, infraestructura y equipamiento para el desarrollo de programas de formación continua mediante acciones efectivas de planeación, ejercicio y rendición de cuentas, así como de la coordinación con instituciones que permitan aprovechar los recursos existentes en la entidad.	Coordinación	SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.2.3. Desarrollar proyectos de construcción, rehabilitación y mantenimiento de infraestructura física y tecnológica a fin de asegurar que los espacios destinados a la formación continua cuenten con las condiciones básicas para la operación de los programas en la materia.	Coordinación	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

*Estrategia 2.3. Desarrollar capacidades institucionales de los equipos técnicos estatales para robustecer el diseño, operación, monitoreo y evaluación de programas de formación continua.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
2.3.1. Desarrollar acciones de formación profesional de los equipos técnicos estatales, para atender las necesidades específicas de operación de los programas nacionales y estatales de formación continua.	General	MEJOREDU, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.3.2. Establecer esquemas de contratación del personal integrante de los equipos técnicos estatales que garanticen su permanencia, a fin de aprovechar la capacidad técnica instalada para el logro de los objetivos de formación continua.	General	SEP (USICAMM) Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
2.3.3. Integrar equipos técnicos con un enfoque territorial para atender las necesidades formativas de los docentes de sectores y zonas escolares de contextos específicos en educación básica y educación media superior.	Específica	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

*Estrategia 2.4. Fortalecer los mecanismos de coordinación, vinculación y participación de diversos actores clave, a fin de que contribuyan en el diseño, operación y evaluación de programas de formación continua.*

Las acciones que se desarrollarán en el marco de esta estrategia y su tipo, así como las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y la encargada de darle seguimiento, son las siguientes:

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
2.4.1. Emitir criterios que establezcan las pautas para la elaboración y puesta en	Específica	MEJOREDU	Sistema Nacional de Mejora



marcha de proyectos pedagógicos y de desarrollo de la docencia generados por instituciones de formación docente y los sectores académicos.			Continua de la Educación
<b>2.4.2.</b> Suscribir convenios de colaboración para el desarrollo de programas de formación continua que fomenten la sinergia entre las autoridades educativas, instituciones de educación superior, organismos de la sociedad civil y otros actores clave, así como con dependencias de los distintos órdenes de gobierno.	Coordinación	MEJOREDU, SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas, instituciones de educación superior, organizaciones de la sociedad civil y otros actores clave	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
<b>2.4.3.</b> Impulsar la comunicación y cooperación interinstitucional a nivel municipal y la conformación de redes locales intersectoriales que fortalezcan la formación continua.	Específica	Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

**Objetivo prioritario 3.** Generar condiciones institucionales que incidan favorablemente en el logro de los propósitos de los programas de formación continua y en el desarrollo profesional mediante la revisión y articulación de las regulaciones del trabajo docente para que sean congruentes con los objetivos y enfoques de la formación.

*Estrategia 3.1. Articular los enfoques, acciones y regulaciones del trabajo docente, para generar condiciones que incidan favorablemente en los programas de formación continua y desarrollo profesional docente.*

Se llevará a cabo a partir de acciones puntuales, las cuales se señalan en el siguiente cuadro, en el que además se indica su tipo, las dependencias y/o entidades responsables de instrumentarlas y las encargadas de coordinarlas y darles seguimiento.

ACCIÓN PUNTUAL	Tipo de acción puntual	Dependencia y/o entidad responsable encargada de instrumentar la acción	Entidad coordinadora encargada del seguimiento
<p><b>3.1.1.</b> Avanzar hacia el establecimiento de tiempo específico dedicado a la formación continua en todos los tipos de contratación de docentes de educación básica y educación media superior, y el impulso a la formación continua en temas de mayor impacto en la práctica docente que mejore las condiciones para su participación en programas de formación continua.</p>	Coordinación	SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
<p><b>3.1.2.</b> Articular los lineamientos, criterios y disposiciones administrativas para el funcionamiento escolar en educación básica y media superior (Consejos técnicos escolares, supervisión escolar, academias, entre otros), de modo que existan condiciones, espacios y tiempos escolares protegidos y de calidad para el desarrollo de programas de formación continua situada.</p>	Coordinación	SEP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
<p><b>3.1.3.</b> Articular los enfoques, propósitos y criterios para la formación continua de docentes con los marcos y regulaciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.</p>	Específica	SEP (USICAMM), MEJOREDU	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación
<p><b>3.1.4.</b> Establecer los mecanismos que aseguren que los programas presupuestarios que involucren acciones de formación o capacitación de docentes de educación básica y educación media superior atiendan los principios y referentes metodológicos establezcan los criterios y lineamientos emitidos por MEJOREDU.</p>	Coordinación	SEP, SHCP, Autoridades de educación básica y educación media superior y de los organismos descentralizados en las entidades federativas	Sistema Nacional de Mejora Continua de la Educación

## VI. Metas

Serán establecidas en acuerdo con la SEP, las autoridades educativas de las entidades federativas y de la Cd. de México y de los organismos descentralizados.

