

## LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS EDUCADORES DESDE LA MIRADA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA EMS

M.C. Javier Román Castañeda

Docente, Doctorando en "Gestión Educativa" en el Centro Universitario Villavicencio

patosroman@gmail.com

Dr. Omar Mejía Pérez (colaborador)

Dr. en "Investigación Educativa", UPN. Docente del Centro Universitario Villavicencio

klvita@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Javier Román Castañeda y Omar Mejía Pérez: "La profesionalización de los educadores desde la mirada de las políticas públicas para la EMS", Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, ISSN: 2660-5554 (Vol 2, Número 8, marzo 2021, pp. 23-44). En línea:

<https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/ocsi-marzo21/profesionalizacion-educadores>

### RESUMEN

Históricamente, la Educación Media Superior (EMS) en México ha tenido problemas que no le han permitido mejorar notoriamente sus resultados educativos. En cada periodo de gobierno se diseñan planes desde las políticas públicas, a través de diversas estrategias dirigidas para que los estudiantes transiten por esta etapa de la educación de una mejor manera. Sin embargo, hasta la segunda década de este siglo la EMS sigue siendo un obstáculo para un gran número de alumnos, ya que se siguen padeciendo los mismos síntomas con los niveles de abandono y de eficiencia terminal que reflejan. En este estudio, se revisan las propuestas políticas que fueron diseñadas para este sector de la educación en los últimos tres sexenios, en particular de las acciones que emprendieron para fortalecer la función de los docentes y directores de las escuelas. Más adelante se reflexiona sobre los resultados de cada proyecto educativo y los alcances que han tenido. Al final, se formula una propuesta como alternativa para impulsar las carreras de los docentes y directivos mediante la profesionalización de sus funciones educativas, que les permita fortalecer sus prácticas de gestión en las escuelas, y así puedan contribuir en mejorar los resultados que tanto le hacen falta a la EMS.

**Palabras clave:** Políticas Públicas, Educación Media Superior, Profesionalización y formación, educadores: docentes y directivos.

## **THE PROFESSIONALIZATION OF EDUCATORS FROM THE VIEW OF PUBLIC POLICIES FOR EMS**

### **ABSTRACT.**

Historically, Higher Secondary Education (EMS) in Mexico has had problems that have not allowed it to significantly improve its educational results. In each period of government, plans are designed from public policies, through various strategies directed so that students go through this stage of education in a better way. However, until the second decade of this century, EMS continues to be an obstacle for a large number of students, since they continue to suffer from the same symptoms with the levels of abandonment and terminal efficiency that they reflect. In this study, the political proposals that were designed for this sector of education in the last three six-year terms are reviewed, in particular the actions undertaken to strengthen the role of teachers and school directors. Later on, we will reflect on the results of each educational project and the scope they have had. In the end, a proposal is formulated as an alternative to promote the careers of teachers and managers through the professionalization of their educational functions, which allows them to strengthen their management practices in schools, and thus can contribute to improve the results that make them so much. missing from EMS.

**Keywords:** Public Policies, Higher Secondary Education, Professionalization and training, educators: teachers and managers.

### **INTRODUCCIÓN**

La Educación Media Superior (EMS) en nuestro país durante mucho tiempo ha representado una cierta clase de obstáculo, que no permite a los estudiantes del nivel inmediato anterior transitar sin problemas por esta etapa y lograr llegar al nivel superior. En los últimos años la EMS ha estado sujeta a varios cambios y reformas; producto de esto diferentes proyectos políticos se han gestado bajo la concepción de distintos escenarios e intenciones, –quizá no tan claras–, con la idea de reducir el abandono y de tratar que un mayor número de alumnos logren terminar esta etapa de la educación. En teoría las estrategias políticas reflejan la intención de resolver las problemáticas y mejorar los resultados educativos, que constantemente ha sobrellevado este sector de la educación. Sin embargo, es evidente que hasta la fecha no se ha tenido el impacto deseado, debido a que siguen mostrando algunas debilidades y carencias, que actualmente dan cuenta de la baja calidad con que se educa a los adolescentes en México.

En este marco, surge la idea de indagar y analizar los planes políticos que se han diseñado para la EMS en los últimos tres periodos de gobierno. Este texto intenta reflexionar y debatir sobre

los resultados que estos proyectos políticos han alcanzado, en particular al impulsar la carrera profesional de los educadores de este nivel educativo.

El propósito que dio origen a este ensayo es, hacer un análisis retrospectivo de las Políticas Públicas para la Educación Media Superior (PEEMS) y de sus alcances para mejorar la calidad de este nivel, y así proponer un rumbo distinto en esta etapa de la educación, a través de la profesionalización de la función de los docentes y los directivos de los planteles. También se pretende analizar, a partir de la constitución de las estrategias políticas en materia educativa descritas en los Programas Sectoriales de cada sexenio, de los factores que intervienen para definir la orientación –sesgo– sobre las cuales se dirigen las acciones que se van a implementar, y de cierta manera delimitan la intención del proyecto educativo desde las PEEMS que son diseñadas.

En seguida, se relata el panorama relacionado con la trascendencia que las PEEMS han tenido en los últimos periodos de gobierno; se revisan los resultados alcanzados en la tentativa por la implementación de estos planes políticos, precisamente con las propuestas que han sido perfiladas para fortalecer el desarrollo profesional y la trayectoria laboral del personal que se encarga de enseñar y conducir el servicio educativo en cada una de las escuelas del nivel medio en nuestro país. Además, se pone la mira en la profesionalización del personal directivo y de los propios docentes, como principales protagonistas de llevar a la práctica toda estrategia política en este ámbito.

Para finalizar, se contrastan los fines políticos con los logros alcanzados, así como los aspectos por mejorar que surgen al reflexionar sobre los dividendos obtenidos hasta la fecha con las PEEMS. Del mismo modo, se procura establecer una alternativa, desde los diferentes proyectos políticos y de los elementos importantes que en este sector de la educación han descubierto, pero también, se hacen propuestas para fortalecer los aspectos que evidentemente están sujetos a mejorar. El planteamiento se basa en la importancia y trascendencia de consolidar la profesionalización de estas dos figuras educativas –docentes y directivos–, lo que sin duda será un avance para resolver parte de sus problemáticas y elevar la calidad con la que se educa en el nivel medio superior.

### **1. Las políticas públicas para la Educación Media Superior (PEEMS) en el nuevo siglo**

Hablar de política pareciera en teoría una tarea sencilla, sin embargo, al pretender planear un proyecto para diseñar una política pública, que sea apropiadamente inducida y cuidadosamente trazada, definitivamente se requiere de un trabajo de planeación estratégico profundo, diseñado y dirigido para mejorar todos los aspectos de interés general. En este sentido, toda intención política debe estar sustentada en la atención de las principales problemáticas que fueron diagnosticadas como parte del servicio público que debe garantizar el Estado. Esta estrategia política, se expresa como un servicio público con miras a mejorar de manera permanente cualquier área de interés social, las políticas son como lo afirma Merino (2013, como se citó en Gómez, 2017 p.147) “Una intervención del estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público”. En el terreno educativo, en cada nivel se debe tener un panorama claro de las dificultades, dilemas y áreas de oportunidad que se afrontarán, a través de las

acciones que emanan de la intención política original, como un plan estratégico que ayudará a fortalecer cada una de las etapas de la educación pública que se ofrecen en todo el país.

Cualquier propuesta política, y en particular las de orden educativo, se expresan a través de aquellos ordenamientos creados por el Estado para garantizar y darle sentido a la educación de todos los ciudadanos. Las políticas educativas están diseñadas para resolver los problemas que enfrenta la educación, para convertirlos en el logro de los objetivos de calidad, eficiencia (Gómez, 2017). Los alcances educativos se deben materializar, como parte culminante del beneficio alcanzado, principalmente en la formación de sus estudiantes y en mejorar la calidad del servicio educativo que se ofrece en las distintas etapas, claro, si el objetivo así fue planteado.

En el caso particular de las políticas para la EMS en México, los cambios y estrategias para mejorar y dar respuesta a las problemáticas previamente detectadas, se expresan a través de la ley, como se establece en el artículo 3ro. Constitucional, en la Ley General de Educación y en los Programas Sectoriales que se diseñan para este ámbito educativo, además, de las leyes, normas y acuerdos que se establecen y van dirigidas a perfeccionar a este sector de la educación.

Algunos antecedentes que valdría la pena traer al debate, con la postura de invitar al análisis de los proyectos educativos que en las últimas décadas se han impulsado, derivados de las PPEMS, es el gran número de estudiantes que abandonan la educación media superior; en la actualidad se prevé que solo el 56,3% de los mexicanos terminen en este nivel de estudios (OCDE, 2018). Esto representa un cuello de botella para el Sistema Educativo Nacional, ya que en este nivel muchos estudiantes interrumpen su ciclo educativo. Esto resulta interesante, debido a que las políticas educativas que fueron diseñadas para atender las insuficiencias que constantemente se han presentado en esta etapa tan importante de la educación no reflejan avances evidentes, en el país aún se siguen padeciendo los mismos síntomas del pasado y el panorama presente no pareciera alentar el futuro social y escolar. De aquí que se pretenda este análisis retrospectivo.

### **1.1. El escenario educativo de las PPEMS**

Para establecer el contexto de la EMS al que se hará referencia, vamos a ubicarnos en el escenario político de los últimos veinte años. Cada gobierno establece sus prioridades de trabajo a partir del Plan Nacional de Desarrollo y para impulsar la educación a través de cada Programa Sectorial de acuerdo a las acciones dirigidas a cada nivel. Solo nos centraremos a discutir lo que ha acontecido con las PPEMS en lo que va del siglo, en poco más de tres sexenios de gobierno en México, y en particular en las estrategias que fueron dirigidas a fortalecer las funciones pedagógicas y de gestión de los principales actores educativos en este rubro y para este nivel: los docentes y los directivos de cada una de las escuelas.

Los dos primeros sexenios del siglo XXI, se identificaron por la alternancia partidista de Acción Nacional, que fueron encabezados por Vicente Fox y Felipe Calderón, durante los cuales en la EMS se definieron algunas propuestas y cambios desde las políticas públicas diseñadas para este sector de la educación. En el primer periodo 2000-2006, a través del Programa Nacional de Educación (PNE, 2001), los principales objetivos que caracterizaron su política educativa fueron: avanzar en la

equidad y en la calidad educativa de todos los mexicanos, además de impulsar el federalismo y la gestión institucional. Las PPEMS que se establecieron por medio del Programa Sectorial de Educación para este nivel fueron:

1. Ampliación de cobertura con equidad. Aumentar la cobertura a un 59% y alcanzar una eficiencia terminal de 65% para el año 2006;
2. Otorgar educación media superior de buena calidad. Impulsar la formación y desarrollo de profesores, con la meta para operar en el 2002 el Programa Nacional de Formación y Actualización de Profesores de EMS y para 2006 lograr al menos el 50% de participación en el programa;
3. Promover la evaluación de los planteles de EMS. Construir el Consejo para la Evaluación de la EMS y establecer un sistema de reconocimiento al desempeño de los estudiantes de este nivel.

Lo anterior, se diseñó con la visión del comienzo de un nuevo siglo y la esperanza de un cambio importante en este nivel, con el propósito de mejorar los resultados académicos que, hasta esas fechas reflejaban las escuelas y lo propios estudiantes de este sector. Cabe señalar que poco se propuso para profesionalizar el trabajo docente y prácticamente nada para fortalecer la función de las figuras que dirigían los centros escolares de esta etapa educativa.

Durante el segundo sexenio de este siglo, las políticas educativas que propuso este gobierno mediante el Programa Sectorial de Educación (PSE, 2007-2012), fueron guiadas por los objetivos generales en los que se destacó: elevar la calidad, ampliar las oportunidades y disminuir la brecha de desigualdad, impulsar el uso de tecnologías y ofrecer una educación integral a través del desarrollo de competencias en los estudiantes. En particular, poco se aportó para mejorar la profesionalización de la gestión directiva y en el trabajo de capacitación y actualización de los docentes –sin embargo, se avanzó más que el sexenio anterior–.

Algunos objetivos específicos que caracterizaron al proyecto que se definió como PPEMS, y que en este análisis resulta interesante hacer mención son:

1. Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo. Proponen para el 2012, que el 100% de los docentes deben estar capacitados en los programas de la reforma para este nivel –en competencias–, y alcanzar el 65.7% de eficiencia terminal para el mismo año. Se definió el perfil deseable para el docente y elaborar un padrón sobre el nivel académico de los profesores de esta opción educativa –esto quizá, fue lo único que se propuso en materia de profesionalización docente–;
2. Ampliar las oportunidades educativas para reducir las desigualdades. Unas de sus metas fue llegar al 68% de cobertura para el año 2012;
3. Impulsar el desarrollo y utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC);
4. Fomentar una gestión escolar e institucional que fortalezca la participación de los centros escolares. Se establecieron criterios para seleccionar a los directores como: las competencias académicas, la experiencia laboral, la gestión escolar y el liderazgo. La meta para el 2012, era

llegar al 100% de directores de plantel contratados por concurso –de igual manera, esto fue en lo poco que se avanzó en materia de profesionalización directiva–.

Un aspecto a resaltar fue la reforma que se instauró durante este periodo para la Educación Media Superior: la denominada Reforma Integral para la EMS (RIEMS). Fue sin lugar a duda, un parteaguas para este nivel que poco había sido observado. Con ello se plantea un nuevo currículo basado en el desarrollo de competencias –genéricas y disciplinares principalmente–. También se establece por primera vez para este nivel, que los directivos de las escuelas serían elegidos por concurso, además, y dentro de lo más destacado se implementó un *Programa para la Formación de los Docentes de la EMS* “PROFORDEMS” (SEP-RIEMS, 2008).

Una reforma estructural al sistema educativo para el ramo obligatorio, fue lo que distinguió la política de Enrique Peña Nieto (2012-2018). Se establece un precedente nunca visto en la educación, en el cual, a través de sus estrategias políticas modifica el artículo 3ro. Constitucional. En primer lugar, amplía el ciclo que conformará la educación obligatoria en nuestro país a 15 años – desde preescolar hasta bachillerato–. Además, consolida la autonomía del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), e impulsa un cambio en la carrera de los maestros de educación básica y obligatoria, desde su ingreso y durante su permanencia en las escuelas, creando la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD, 2013), y con ello, instaura la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.

Entre los principales objetivos que guiaron los cambios políticos para el sector educativo de tipo obligatorio durante este periodo destacan: aumentar la calidad con equidad para mejorar los resultados en las pruebas internacionales, reorganizar el sistema educativo, en donde los nuevos maestros y directivos fueran seleccionados con base en sus capacidades y mérito propio, del mismo modo, se encausó la profesionalización del docente, al proponer programas de formación continua para mejorar sus capacidades (PSE, 2013-2018). A partir del Programa Sectorial de Educación se definieron algunos objetivos y estrategias como parte de las PPEMS que consistían en lo siguiente:

1. Fortalecer la calidad y pertinencia. Consolidar el Sistema Nacional de Bachillerato y fortalecer la profesionalización de los docentes y directivos, a través de lo previsto en la LGSPD. Se diseñaron programas de formación continua para docentes, y de actualización de directores para la gestión escolar;
2. Asegurar mayor cobertura, inclusión y equidad educativa. Capacitar a docentes y directivos para disminuir el abandono escolar, así como otorgar apoyos técnicos y pedagógicos a docentes y directivos para facilitar la inclusión de alumnos con discapacidad.

Con la Reforma Educativa y el surgimiento de LGSPD, evidentemente los programas y acciones dirigidas a fortalecer la función tanto de los docentes como de los directores de escuela que propuso el gobierno anterior se fueron diluyendo, ya que no les dieron continuidad. Con esta reforma, para la permanencia, todos los docentes en activo deberían evaluarse en el desempeño al menos una vez cada cuatro años, y en caso de obtener un resultado insuficiente se tendrían que incorporar a un programa de regularización que la autoridad educativa determinaría, para prepararse para su

siguiente evaluación, y si para el tercer intento hubiese persistido la insuficiencia, se daría por terminado su nombramiento (LGSPD, 2013).

En la misma ley, se contempló –artículo 52– la evaluación de los directivos para darles continuidad en sus cargos, excepto que poco se hizo por valorar los resultados derivados de sus gestiones en cada plantel, con la intención de dar muestras para encausar su profesionalización. De forma adicional, la LGSPD le da vida a la estrategia nacional de formación de profesores en la educación obligatoria, con el Programa Nacional de Formación Continua para la EMS, a través de la Coordinación Nacional de Desarrollo Académico (COSDAC); guiado por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD). Este proceso formativo, se diseñó en la modalidad en línea para todos los docentes de EMS.

Por otro lado, se propone un nuevo modelo educativo: el Modelo Educativo para la Educación Obligatoria (MEPEO) que se somete a un proceso de opinión y mejora y se instaura finalmente en 2017. Este modelo constituyó toda una nueva propuesta curricular, que se aterrizó concretamente en una reconstrucción de los planes de estudio y sus respectivos programas, promulgándose un nuevo pensamiento filosófico-pedagógico: el humanismo.

En la actualidad, el gobierno *morenista* le pone su ingrediente a la política educativa. Para el periodo 2019-2024 se constituye una nueva reforma educativa que tiene dentro de sus propósitos desechar la reforma aprobada en el sexenio anterior, y en consecuencia abrogar las leyes promulgadas y disolver las instituciones educativas que de ella se derivaron. Los cambios educativos recientes eliminan los efectos de la evaluación docente para la permanencia y desaparece el INEE; en su lugar se crea el Centro Nacional para la Mejora Continua de la Educación (CESOP, 2019), – que hasta el momento, poca ha sido su intervención–.

Con la nueva reforma, a partir del 2019 se crea la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSMM) y la Ley General del Sistema para la Mejora Continua (DOF-LSMC, 2019). Con estos cambios educativos, se pretende hacer una revalorización y reconocimiento de los maestros y maestras como principales agentes del proceso educativo en los diferentes niveles, lo que les da la garantía de tener acceso a un sistema de formación y actualización de manera permanente.

Parte de los objetivos de esta reforma, a través del Programa Sectorial de Educación (PSE, 2020-2024) son: garantizar el derecho a la educación equitativa, inclusiva y de excelencia, revalorizar a los maestros y maestras y generar entornos favorables para la enseñanza-aprendizaje. Algunas de las PPEMS que se definen como estrategia para atender las principales problemáticas que presenta este nivel son las siguientes:

1. Educación con calidad y equidad. La educación debe ser pertinente y será incluyente, para ello se debe contar con los recursos humanos calificados. Esto ayudará a reducir el abandono escolar;
2. Dignificación y revalorización del docente. Propone realizar evaluaciones de ingreso y diagnósticas, que permita diseñar programas de formación y capacitación virtuales y

presenciales, y mejorar las habilidades digitales de los docentes. Además, fortalecer la profesionalización de todos los que participan en el proceso educativo, recuperar los estímulos para los maestros y disminuir las cargas administrativas;

3. **Gobernanza del sistema educativo.** Establece acciones en la formación de los cuerpos directivos para consolidar su gestión de forma autónoma.

Con estas nuevas estrategias políticas se pone en la mesa del debate, las acciones establecidas para la formación continua de los docentes y la profesionalización de los cuerpos directivos de EMS, en las que se augura un panorama distinto. En este sentido, los cambios para la formación de estos educadores se definen con base en los propósitos de la Nueva Escuela Mexicana, como se describe en la Ley General de Educación (DOF-LGE, 2019) “Se impulsa la innovación en la enseñanza de los campos disciplinares, y orientará la problematización del trabajo docente en el aula, con el objetivo de dar respuestas acordes con cada uno de los contextos de la educación obligatoria”. Lo anterior, propone un desarrollo profesional para el personal docente y directivo que incluye a la EMS.

Las PPEMS tanto en el discurso como en el papel lucen atractivas, pero habrá que estar atentos para ver cómo estas figuras educativas podrán formarse de manera permanente para enfrentar los nuevos retos al frente de las trincheras escolares. Asimismo, estaremos a la expectativa de cómo estas propuestas políticas se materializan y se ven reflejadas en el fortalecimiento de la práctica docente y del trabajo de gestión de los directivos, y por supuesto en la mejora de la calidad de la educación que se imparte, para que así, podamos emitir un juicio objetivo, sobre la importancia que le están dando a la carrera profesional de estos educadores, con la idea de encausar la profesionalización de sus funciones educativas en cada una de las escuelas de este nivel.

## **2. Alcances de las Políticas Públicas para la EMS**

Como lo hemos dicho, toda intención política en el campo educativo parte de la idea de mejorar o resolver alguna situación que se ha presentado de manera constante. En el contexto de las políticas educativas que se han diseñado para atender los desafíos de la EMS, a continuación se describen y analizan los verdaderos logros y el impacto que se ha tenido con las acciones generadas como producto su implementación.

A pesar de avanzar en dar espacios para que los adolescentes puedan tener oportunidad de estudiar, aún hay tareas por resolver, precisamente con la incorporación del nivel medio al régimen obligatorio (SEP-DOF, 2013). Por otra parte, es evidente que se han quedado cortos en el aspecto de la calidad de este nivel educativo, sobre todo porque es necesario fortalecer las prácticas pedagógicas que dan origen a la enseñanza, y a los aprendizajes que se esperan de los estudiantes, además resulta oportuno proponer acciones que favorezcan a los líderes que dirigen y gestionan los procesos escolares de todas las instituciones. En otras palabras, no se reflejan resultados educativos claramente positivos, tal vez por la poca capacidad de los educadores o la falta de elementos que les ayuden a mejorar su desempeño, así que, es necesario reorientar las estrategias para alcanzar el impacto que se quiere en este sector de la educación.



Lo anterior se afirma, porque de acuerdo con la descripción de las PPEMS aquí mostradas en los últimos tres periodos de gobierno, la mayoría de las intenciones políticas pretenden atender las mismas problemáticas, porque son aspectos que la EMS ha padecido desde hace varias décadas, solo con algunos distintivos entre un periodo y otro. Hasta la fecha el avance ha sido muy escaso en el nivel medio, y en lo general se siguen sobrellevando las mismas insuficiencias, como se muestra en el cuadro 1.

### Cuadro 1.

*Evolución de los indicadores problema de la EMS en los últimos sexenios*

Indicadores Educativos	2000-2006 %		2006-2012 %		2013-2018 %	
	Meta	Real	Meta	Real	Meta	Real
Abandono escolar	12	17.5	0	16.5	10	15
Eficiencia terminal	65	55	5.7	58	75	62

Fuente: Compilación a partir de los reportes INEE 2017 y 2019.

Al analizar el progreso que se ha tenido en este nivel educativo como resultado de los proyectos políticos en cada periodo de gobierno, damos cuenta que se ha logrado avanzar muy poco, justamente al comparar lo que se planeó en cada sexenio, con los logros alcanzados hasta el cierre del gobierno anterior. En México la EMS, sin duda ha mejorado considerablemente en la cobertura, sin embargo, es claro que este nivel sigue siendo un obstáculo que no permite a muchos estudiantes continuar con su ciclo educativo.

Los resultados reflejan que gran porcentaje de alumnos de este nivel presentan graves deficiencias de aprendizaje (INEE, 2017) como se observa en el cuadro 2, lo que impacta directamente en los niveles de deserción que se siguen presentando, debido a que por cada 100 alumnos que ingresan a la educación primaria solo 56 logran terminar la EMS (Azaola, 2108). Lo anterior da muestras que algo no está funcionando, al revisar los datos podemos constatar que prácticamente ninguna de las estrategias políticas de cada periodo de gobierno, alcanzó sus metas que planteó para disminuir los niveles de abandono y eficiencia terminal. Habría que analizar cómo se están desempeñando los docentes y los propios directores en sus prácticas educativas, así como también de lo que se está haciendo para impulsar su profesionalización, y qué es lo que en realidad les falta para poder consolidar su trabajo pedagógico en los salones de clases.

Es evidente que en esta etapa de la educación se tienen deficiencias que siguen sin resolverse. El nivel medio superior, de manera permanente ha presentado altos índices de deserción en los primeros años; según datos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2018), en promedio el 15% de los alumnos no se inscriben al siguiente año. Otra deficiencia, es con relación al nivel de desempeño académico con el que egresan muchos estudiantes, que difícilmente

logran colocarse en el nivel superior, ya que en promedio solo el 60% de alumnos que egresan del bachillerato ingresan a las aulas universitarias (Poy, 2018).

Otro semáforo que da muestras de lo poco que se ha avanzado, es la calidad académica con la que egresan los estudiantes de este nivel. Los resultados obtenidos en las más recientes evaluaciones estandarizadas que se les aplican a los alumnos que cursan el último año se observan en el cuadro 2.

## Cuadro 2.

*Resultados de PLANEA en EMS (Nivel de logro sobresaliente e insuficiente)*

Disciplina evaluada	2015 (% Alumnos)		2016 (% Alumnos)		2017 (% Alumnos)	
	Nivel IV	Nivel I	Nivel IV	Nivel I	Nivel IV	Nivel I
Lenguaje y Comunicación	12.2	43.3	9.0	45	9.2	33.9
Matemáticas	6.4	51.3	6.3	49	8.0	66.2

Fuente. Compilación a partir de los resultados de PLANEA 2015 a 2017.

Según los datos del Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA) en la EMS, los resultados son un tanto alarmantes. Aquí se muestra el nivel de logro que los alumnos tienen en matemáticas y en lenguaje y comunicación. El Nivel IV es cuando el alumno tiene un resultado sobresaliente y el Nivel I cuando se califica como insuficiente, es decir, que los alumnos no alcanzan los conocimientos mínimos que al egresar del bachillerato debería obtener. Más del 60% en promedio está reprobados en matemáticas y, poco menos del 50% en lenguaje y comunicación. Los porcentajes en el nivel sobresaliente refleja todo lo contrario, ya que son muy pocos los estudiantes que logran alcanzarlos.

La mayoría de las políticas analizadas definen objetivos similares, solo con algunas diferencias en cada sexenio como lo citamos arriba. En lo general, sus proyectos educativos van dirigidos a mejorar la calidad, a buscar la excelencia, la equidad e inclusión, disminuir la desigualdad, a elevar la cobertura, profesionalización y valoración de los docentes; a través de sus estrategias tratan de contrarrestar las mismas problemáticas para mejorar la EMS. Sin embargo, es claro que no han logrado sus propósitos y ni sus resultados esperados. En este sentido, sería muy necesario reflexionar y valorar el hacer un cambio, plantear nuevas alternativas y, encontrar el camino que finalmente nos conduzca a mejorar la educación que se ofrece en este nivel.

Al reflexionar sobre los juicios de cada proyecto político, se observan características que identificaron a cada periodo de gobierno. En el primer sexenio, el proyecto educativo de Fox, fue la propuesta que menos atención le puso a la calidad y a las carreras de los educadores –docentes y directivos–, además estuvo muy lejos de alcanzar las metas planteadas.

El sentir de los actores educativos para entonces fue un tanto desalentador, quedando dudas e incertidumbre sobre su futuro incierto, con algunas interrogantes como ¿por qué académicos, trabajadores universitarios técnicos, manuales y estudiantes se sienten tan al margen de las políticas educativas modernizantes de planeación, desarrollo, vinculación, productividad, calidad y evaluación institucional? (Moreno, 2004). Es una de las preguntas que se hicieron los educadores al verse desprotegidos con este proyecto político.

La política educativa de Felipe Calderón reflejó algunos logros, pero también con discrepancias y asuntos sin resolver, fue lo que resultó al final del sexenio. Se le reconoce que dejó un precedente en la EMS: se puso en marcha la RIEMS, amplió la cobertura a poco más del 65% al final del periodo, sentó las bases para la evaluación del sector educativo, en el que por primera vez sometieron a concurso las plazas de director y se evaluó a los aspirantes a ocupar los cargos (Reyes, 2012).

Para el periodo 2012-2018, los cambios estructurales para transformar el sistema educativo de tipo obligatorio, trataron de fortalecer la pertinencia, la formación y desarrollo profesional de los docentes y directivos, además de impulsar la evaluación para mejorar la calidad educativa; sin duda se planeó un cambio importante y un tanto ambicioso. Probablemente los resultados fueron ambiguos: por un lado se impulsó a un grupo de evaluadores certificados por el INEE, encomendados tanto para el diseño de los instrumentos de evaluación como para su calificación, se instaló la plataforma en línea de la estrategia nacional de formación docente para la profesionalización continua. Pero por otro lado, el histórico de corrupción en la cultura mexicana tomó su lugar y desvirtuó todo lo anterior, habiendo casos de todo tipo, tanto producto de un transparente y meritorio proceso, como de una lodosidad y manipulación selectiva de estos actores educativos.

La política educativa de Peña Nieto resultó interesante y prometedora, sobre todo para la EMS. Hoy en día, podemos ver que muchas estrategias y acciones diseñadas en este proyecto, definitivamente fueron imposible llevarlas a la práctica y otras tantas, se quedaron inconclusas o no generaron los resultados esperados. En general fueron ideas y tal vez buenas intenciones, pero no centraron sus esfuerzos en solucionar tres o cuatro de los grandes problemas de este nivel, pues se sabe de antemano que la superestructura del sistema educativo difícilmente permitiría su implementación (INIDE, 2015).

Este panorama, puede ser un reflejo de que las políticas diseñadas para atender los principales desafíos de esta etapa del sistema educativo, poco han contribuido para revertirlos y mejorar sus resultados educativos, y que las estrategias implementadas en los primeros tres sexenios de este siglo finalmente no tuvieron el éxito esperado.

Definitivamente, los avances en el sector educativo del tipo obligatorio, nos dejan un contexto un tanto complejo y en particular en la EMS. Esto quizás, porque no se ha podido comprender el escenario que caracteriza a este sector de la educación, así que, indiscutiblemente, sería válido repasar lo que se ha diseñado desde las PPEMS y cuáles han sido sus estrategias para implementarlas en los diferentes escenarios escolares. Por consiguiente, se pueden retomar los

aspectos valiosos de cada propuesta, y por supuesto, diseñar nuevas alternativas políticas que nos ayuden a conducirnos por un rumbo distinto del que hasta ahora hemos transitado, en el que poco se ha avanzado para elevar la calidad de esta etapa tan importante de la educación, en especial con lo hemos subrayado, para encausar la profesionalización y consolidar las carreras pedagógicas de los docentes y las gestiones de los directivos en todas las escuelas, que es una de las acciones que podría sin duda hacer girar el rumbo de la EMS.

### **3. Alternativas para profesionalizar la función docente y directiva en la EMS**

Antes de entrar en materia. Primero valdría la pena retomar la trascendencia que esta etapa del proceso educativo tiene en todo individuo, dado que es por demás evidente el impacto que puede generar en todo estudiante que pasa por esta fase de su educación –para bien o para mal–, tomando en cuenta que ha sido un obstáculo y un filtro que ha frustrado y hasta terminado con la esperanza educativa de muchos jóvenes. De esta forma, se debe asumir el compromiso e interés por resolver sus principales problemas, con la responsabilidad de darles prioridad a todas sus necesidades y aspectos por mejorar, desde que se emprende cualquier proyecto político con tal sentido.

Con la misma idea, definitivamente los actores que van a hacer posible que cualquier intención política se lleve a la práctica, son los miembros de la comunidad escolar que trabajan en las escuelas y directamente en las aulas. Los docentes quizá sea lo más valioso que tiene el sistema educativo, y para conducirlos al logro de los propósitos educativos, sin duda deben contar un buen guía: el director de escuela. Juntos y bien sintonizados podrían llevar a consolidar los resultados que tanto se anhelan.

En la EMS, la gran mayoría de los docentes contratados no tienen una formación pedagógica. La SEP se ha encargado de la preparación de los futuros maestros en el nivel básico y al mismo tiempo de su capacitación; no así en los niveles medio superior y superior (Martínez, 2001). De hecho, no es sino hasta finales de la primera década del siglo XXI que se observa una política específica para pretender capacitar a sus catedráticos de este nivel.

Elegir a la persona que conducirá el rumbo de una institución, definitivamente no es una tarea fácil. En el terreno de la educación, sin duda la complejidad de su designación es similar, sin importar el nivel educativo en el que se deba desenvolver. Es preciso contar con directivos bien preparados y comprometidos para sacar adelante cualquier centro escolar donde realicen su gestión, en la que pueda integrar a todos los miembros de su comunidad educativa y guiarlos hacia la misma dirección.

Asimismo, si este líder escolar se requiere en una escuela de sostenimiento público y particularmente en la EMS, podría ser aún más complejo, quizá distinguiéndole con algunas peculiaridades que identifican este nivel de estudios. Lo que sí nos queda claro, es que un director de escuela debe ser un líder, un guía, con diversas habilidades y conocimientos múltiples para alcanzar los propósitos de cualquier recinto educativo, como lo mencionan Cameron y Whetten (2005), que

identifican a los directivos escolares como pilares fundamentales del cambio y la mejora permanente en la calidad de los servicios educativos que ofrecen las escuelas.

En este sentido, el trabajo que se promueve para mejorar los resultados que históricamente ha padecido este nivel educativo, está dirigido a fortalecer las funciones tanto de los docentes en su práctica, como de los directivos en sus trabajos de gestión. Cualquier centro escolar deberá contar con los mejores actores educativos para dar cabal cumplimiento a tal responsabilidad, como lo es formar a los futuros ciudadanos. De igual manera, se deben definir las estrategias políticas para contar con el mejor personal, para llevar a la práctica el proyecto educativo, y así consolidarlo como una realidad.

En definitiva, la profesionalización de los docentes y de la función del director escolar puede ser definida como un proceso dirigido, formalizado, que se produce a través de la formación, la práctica, el ejercicio del cargo, la dedicación y la continuidad. Para lograrlo, sin duda hay que trabajar en profesionalizar la función que desempeñan como educadores, acentuando en la ética y el nivel de compromiso que este tipo de actividades exigen en su ejecución.

La propuesta que se plantea, es una alternativa que se centra en diseñar estrategias alineadas para consolidar la carrera profesional de los docentes, desde su contratación y durante su trayectoria educativa, además de fortalecer la profesionalización de la función de los directivos para mejorar los trabajos de gestión que realizan en cada una de las instituciones de la EMS. Para garantizar un avance y resultados positivos con este planteamiento, por lo menos se debe dar continuidad al plan educativo a mediano o largo plazo –12 a 18 años–. El proyecto está planeado, para que en los primeros 6 años de su implementación, se pueda tener un progreso para contar con mejores docentes y mayor cantidad de líderes educativos comprometidos para dirigir las escuelas. Lo anterior podría dar la pauta, para ofrecer un servicio educativo de alta calidad en el nivel medio superior, lo que nos encaminaría de manera gradual a erradicar los grandes problemas que ha padecido este nivel.

### **3.1. Propuesta de PPEMS**

A continuación, se definen los objetivos que guían esta propuesta, así como las estrategias que se tendrían que emprender para lograrlos. A partir de cada estrategia se describen las acciones y algunos criterios que se deben tomar en cuenta para la implementación de este proyecto educativo.

**Objetivo 1.** Asegurar la contratación de los mejores maestros mejor calificados y garantizar el desarrollo profesional de manera permanente durante toda su trayectoria educativa a través del impulso en su formación permanente.

La carrera de un docente inicia desde que decide enrolarse en esta profesión, ya sea en una escuela de formación pedagógica o cuando solicita su ingreso a la práctica educativa. La formación y desarrollo profesional se tienen que mirar desde la perspectiva de la profesión docente. Así que, la profesión de los que se dedican al arte de la enseñanza escolar se debe ir desarrollando

*profesionalmente* a través de diversos factores: el salario, los incentivos y estímulos, el clima laboral de los centros escolares, la promoción, las estructuras jerárquicas y, por supuesto de la formación inicial y permanente que realizan a lo largo de su vida profesional (Inbernon y Canto, 2013). Con esta concepción se hacen estos planteamientos para fortalecer la carrera de los docentes de la EMS.

**Estrategia 1.** Identificar y seleccionar a los docentes más capaces y dispuestos al trabajo pedagógico durante el proceso de ingreso a la práctica educativa.

Acciones.

- Establecer los requisitos base de participación, en los que destaquen el perfil profesional, y demás requisitos documentales para la contratación;
- Diseñar un curso de formación inicial para todos los aspirantes, con una duración de 6 meses –semipresencial–. El curso consistirá en la formación pedagógica, en el cual se identifiquen aptitudes como: la responsabilidad y profesionalismo, ética y respeto, así como el interés y vocación para las tareas de enseñar, además de desarrollar habilidades elementales de la propia naturaleza pedagógica. Esta etapa servirá de filtro para ir seleccionado a los mejores candidatos;
- Oficializar el proceso de seguimiento para la selección, que consistirá en la aprobación del curso de formación inicial, presentar una evaluación de conocimientos disciplinares, habilidades pedagógicas y de conocimientos normativos básicos de este nivel educativo, diseñar y desarrollar una clase presencial frente a un grupo de estudiantes, realizar una entrevista en la que se identifique la capacidad e iniciativa para un desarrollo continuo como profesional de la docencia, elaborar un ensayo dirigido a exponer el por qué se quiere ser docente, y finalmente someterse a una valoración sobre la experiencia en la docencia, su trayectoria laboral y su formación académica;
- Publicar una lista ordenada de acuerdo a los resultados alcanzados por cada aspirante. Todas las etapas tendrán una valoración para tomar una decisión y elegir a los mejores candidatos para ocupar las aulas de clases;
- Establecer un proceso de inducción, para que los nuevos docentes puedan conocer el contexto de la EMS –de acuerdo al subsistema–. Se capacitará en el modelo y las tendencias educativas actuales, para acompañarlos en el inicio de sus labores académicas, y se adapten rápidamente en sus prácticas pedagógicas;
- Contratar a los seleccionados al menos con una plaza de medio tiempo, de acuerdo a las necesidades académicas de cada subsistema e institución educativa.

**Estrategia 2.** Impulsar el desarrollo profesional de los docentes y consolidar su carrera durante su trayectoria educativa en este nivel.

Acciones

- Establecer un programa de formación continua para todos los docentes durante su trayectoria laboral. Se diseñará a partir de un diagnóstico de necesidades y áreas de oportunidad de cada uno de sus contextos escolares, en el que principalmente exista un seguimiento de los resultados

e impacto que la capacitación vaya teniendo, sobre todo en la mejora de su práctica pedagógica y el avance de los aprendizajes de los estudiantes. Esta acción se hará de manera coordinada con las autoridades de los subsistemas y de los planteles, respectivamente;

- Brindar capacitación, en el trayecto de cada ciclo escolar, para que los docentes por lo menos tomen dos cursos en línea, de acuerdo a las necesidades de cada plantel y docente. Durante los recesos escolares deben tomar al menos dos cursos de manera presencial, en los que se pueda ofrecer la retroalimentación y seguimiento de su propia formación, de acuerdo a sus fortalezas y áreas de oportunidad en la práctica docente;
- Realizar un seguimiento permanente de los resultados de su formación, además de una evaluación de su desempeño, de acuerdo al impacto de su práctica pedagógica. Hacer un reporte al final de cada ciclo escolar.
- Promover que todos los docentes sigan desarrollándose académicamente, a través de especialidades, Maestrías y doctorados. Se darán las facilidades para que todos los docentes en activo que tengan una licenciatura trunca, logren concluirla en máximo 3 años, haciendo convenios de colaboración con instituciones de nivel superior;
- Realizar un diagnóstico de las plazas docentes de cada subsistema, con el compromiso de erradicar las plazas de asignatura, y así la mayoría de los maestros cuenten con plazas de medio, tres cuartos y tiempo completo. Esto, reforzaría el compromiso que cada docente pudiera tener con el servicio educativo, pues evitara la preocupación de este por buscar otra fuente de ingreso, y podría dedicar más tiempo a su desarrollo profesional;
- Promover un sistema de escalafón y jerarquización interno. En el que se priorice el perfil, trayectoria académica y antigüedad de los que laboran dentro de las plantilla de docentes de cada plantel, y solo en los aquellos casos en donde no exista oportunidad para los docentes en activo, se buscaría un nuevo candidato;
- Establecer un proceso de evaluación del desempeño docente al menos cada dos años, para monitorear los avances de los docentes en su práctica. Se definirían estímulos para los docentes que obtengan los mejores resultados;
- Realizar un estudio que analice periódicamente los procesos de formación –inicial y permanente–, para constatar la pertinencia y el alcance que van teniendo en el sistema. A partir de los hallazgos, se rediseñarán nuevas estrategias formativas que favorezcan en su práctica pedagógica, y esto se vea reflejado en el desarrollo académico de los estudiantes.

**Objetivo 2.** Consolidar la gestión de los directores de escuela a través de la profesionalización de su función, para garantizar mejores resultados en el desempeño institucional como los líderes escolares.

Todo educador que aspire a dirigir un centro escolar, debe reunir ciertas características que lo pueden ayudar a tomar las mejores decisiones, para alcanzar resultados sobresalientes en el plantel que tenga a su cargo. El proceso de designación de un nuevo director inicia cuando alguna escuela se queda sin líder y se tiene la necesidad de elegir a la persona que se encargue de guiar el camino educativo de esa institución. Es innegable, que la función directiva en prácticamente todos los niveles

de la educación de sostenimiento público, ha sido devaluada desde las propuestas educativas de cada sexenio, al igual que los educadores que dirigen las escuelas en la EMS.

Para poder alcanzar cierto nivel de profesionalización de la función directiva, se debe emprender un proceso desde la selección del nuevo dirigente de un plantel, hasta la formación permanente durante toda su gestión escolar. Con este proceso se debe garantizar un avance en el desempeño de la función del director escolar. De esta forma se tendrá como resultado, un avance importante en el alcance de los niveles de profesionalidad que exige la dirección de las instituciones, en correspondencia con las demandas sociales expresadas en las directrices que conforman la política educativa (Barrios, Iranzo y Tierno, 2013). Con esta visión debemos guiar esta alternativa, que nos lleve a estandarizar el cargo que desempeñan los directores de escuela, para empezar a considerarla como una carrera profesional.

**Estrategia 1.** Establecer un proceso para seleccionar a los candidatos más capaces para dirigir cada centro escolar del nivel medio superior.

#### Acciones

- Diseñar un programa de formación inicial para todos los interesados en hacerse cargo de la dirección de una escuela. Para elegir a los mejores candidatos se debe considerar lo siguiente:
  - Contar con un título de licenciatura y tener una plaza de manera definitiva (docente, directiva o administrativa con responsabilidades de confianza o propiamente directivas);
  - Contar con experiencia en el nivel educativo al que aspire, al menos de 6 años, ya que tendrá conocimiento y un panorama general del contexto escolar en el que se desempeña. Durante este periodo, el candidato debe haber estado frente a grupo, ocupar un puesto administrativo y/o directivo de por lo menos 2 años (jefe de área, subdirector y/o director o de mayor rango o equivalente);
  - Tomar un curso de gestión directiva y de actualización administrativa de acuerdo al subsistema en el que laboren, con duración de al menos 3 meses de manera semipresencial, que consistiría en los siguiente:
    - a) Se analizarán aspectos sobre sus habilidades de gestión, para identificar características de los candidatos como: facilidad en la comunicación y la solución de conflictos, capacidad para dirigir; además de valorar la honestidad, profesionalismo, responsabilidad y actitud para su desarrollo profesional;
    - b) Estaría dirigido hacia la identificación y actualización de sus conocimientos normativos, principalmente en las leyes y normas que rigen el nivel educativo en el que trabaja, así como también en las responsabilidades y obligaciones que la función directiva amerita y aquellas tendencias pedagógicas que la teoría educativa ofrece como actuales;
    - c) Todo candidato a director, debe haber concluido el curso en tiempo y forma. Funcionará como un filtro para ir identificando a los prospectos más aptos para ocupar el cargo de director.



- Realizar una evaluación de conocimientos generales sobre la normatividad vigente de este nivel educativo y sobre las capacidades para dirigir y resolver problemas reales de la gestión directiva en este nivel;
- Llevar a cabo una entrevista personalizada a cada candidato, en la que acudirá con un documento que describa cuáles son los motivos que lo impulsan a dirigir una escuela, describir las estrategias y acciones que emprendería para mejorar el servicio educativo del plante al que se postula.
- Elegir a los mejores candidatos de acuerdo a los resultados alcanzados en las etapas anteriores. Además, se tomaría en cuenta su experiencia directiva y nivel académico de cada aspirante a director, así como su trayectoria laboral y logros profesionales;
- Definir la permanencia y periodicidad elegible del cargo, tomando como base que se le podrá asignar hasta por un periodo máximo de 6 años. Y será evaluado de acuerdo a sus resultados durante su gestión, por su desarrollo profesional y académico que vaya alcanzado, y así garantizar su permanencia en el puesto.

**Estrategia 2.** Diseñar un programa de formación y actualización directiva para fortalecer la profesionalización de su cargo y mejorar el desempeño de su gestión.

#### Acciones

- Capacitar de manera permanente a los directores en función, de acuerdo a sus contextos educativos en los que se desempeñan;
- Promover una capacitación constante y oportuna, en la que cada director deberá tomar al menos dos cursos por año –en línea o presenciales–, que le ayude a mejorar su desempeño en la función. Los cursos se deben enfocar en fortalecer las áreas de oportunidad de cada director como: Habilidades comunicativas y de relaciones productivas de gestión, liderazgo y de solución de conflictos, así como de actualización administrativa y normativa educativa;
- Establecer una evaluación de la función directiva al menos cada dos años, para identificar los avances y resultados educativos en el plantel a su cargo;
- Definir un programa de estímulos y reconocimientos para los directores que vayan logrando mejores resultados en los principales indicadores escolares de su plantel;
- Establecer criterios para brindarle una mayor autonomía de gestión en su comunidad escolar, además de permitirle elegir su cuerpo de apoyo, de forma coordinada y respetando las normativas vigentes de cada subsistema así como las garantías de los trabajadores;
- Establecer un sistema para la permanencia directiva de acuerdo a sus evaluaciones y resultados derivados de su gestión. Al concluir su periodo de 6 años al frente de una escuela, si los resultados son positivos, podrá dirigir otra escuela del mismo subsistema hasta por otro periodo similar, pasando por el proceso de formación continua durante su nueva gestión y así en lo sucesivo;
- Si un director no alcanza los resultados mínimos esperados durante su gestión, y/o no ha logrado los niveles de profesionalización esperados, será penalizado y no podrá ocupar otro cargo similar

hasta por tres años. Al cumplir su sanción podrá participar otra vez como un nuevo candidato, y pasar por todas las etapas y filtros para ser seleccionado,

- Realizar un análisis permanente de las áreas de oportunidad del director en el contexto de cada subsistema, para establecer propuestas que vayan consolidando la profesionalización de la función, desde su ingreso y permanencia en el puesto, para fortalecer su trabajo al frente de las escuelas.

Para afianzar esta propuesta política, sería prudente reflexionar sobre algunos aspectos que de algún modo no han permitido consolidar los proyectos educativos aquí analizados. Esperamos que los lectores coincidan en gran parte con estas aseveraciones que a continuación ponemos en la mesa del debate:

1. La continuidad es un aspecto que puede garantizar resultados, cada gobierno entrante interrumpe los planes educativos del anterior –especialmente si son de partidos políticos contrarios–, y plantea sus propios proyectos. Difícilmente una política educativa tendrá éxito, sino se le da continuidad a largo plazo;
2. Ya es tiempo de quitar cierto control que el mismo Estado ejerce con todo el sistema educativo. Muchos países con mayor autonomía para definir e implementar sus estrategias educativas, han alcanzado mejores resultados educativos que el nuestro;
3. Para el trabajo estratégico de las políticas educativas, ineludiblemente deben intervenir educadores profesionales activos en el nivel que corresponda, sin duda ellos poseen la experiencia en la práctica y sus aportaciones serían de mucha relevancia,
4. Al igual que para seleccionar a los educadores –docentes y directores–, es importante la elección de los dirigentes a otros niveles en cada subsistema de educación. Los directores estatales y nacionales también deben pasar por un proceso para ser asignados, ya que deberían ser educadores y conocer el nivel educativo para el cual aspiran. Tradicionalmente, esto ha sido en detrimento de la propia educación y el servicio que se ofrece; esto no necesariamente deja sin efecto los cargos de confianza, sino más bien los blindas para una mejor elegibilidad;
5. Uno de los padecimientos que no permitió a los proyectos políticos consolidarse y alcanzar mejores dividendos, fue sin duda, la falta de seguimiento y control de todas sus acciones establecidas. Un programa de seguimiento permanente desde su implementación y resultados de cada estrategia diseñada, puede garantizar un escenario distinto;
6. Por último, ya es tiempo de reestructurar el funcionamiento y control de las organizaciones sindicales, desde luego, sin lastimar sus propios derechos consagrados. Administraciones gubernamentales transitan y los gremios sindicales siguen siendo una *pedra en el zapato* para todo el sistema educativo. Podemos asegurar que el sindicalismo educativo en México ha perdido la brújula y su razón de ser; lejos de apoyar a los educadores, se conducen bajo los intereses de unos cuantos, y la educación sigue estancada.

#### 4. CONCLUSIONES

No podemos negar que el trabajo impulsado desde las Políticas Públicas para el nivel medio superior ha tenido algunos avances, particularmente desde de la RIEMS en el 2008, y a partir de que se incluye la EMS como de tipo obligatoria. Sin embargo, los logros son mínimos, excepto en los niveles alcanzados en la cobertura, es decir que, con el resto de los indicadores que presentan rezago como es la deserción y la eficiencia terminal, muy poco se ha avanzado. Así que, sería bueno reflexionar sobre lo que ha pasado, lo que funcionó y lo que no, con las salvedades pertinentes en cada caso y cada proyecto educativo, ya que en prácticamente veinte años de lo que va del siglo, estamos varados con la misma incertidumbre, lo que no ha permitido mejorar de forma contundente.

Con la alternativa de las políticas aquí planteadas, que tal vez no resuelvan del todo los problemas añejos de este nivel, pero sin duda, son un aporte considerable para contribuir en encontrar el camino que nos lleve a alcanzar mejores resultados. Como se expuso en este ensayo, la tesis en la que se basa esta estrategia, es en la formación y profesionalización de las funciones de dos agentes educativos, que tiene como tarea procurar un servicio de calidad en cualquier comunidad escolar, y son quizá, lo más valioso que tiene el sistema educativo de sostenimiento público. Los educadores son los que hacen posible que todo proyecto político se lleve a la práctica y logre ser una realidad de éxito, o también todo lo contrario. —con ciertas variantes y distinciones de acuerdo al nivel educativo en donde laboran—.

Lo anterior pone los reflectores en dos actores que pueden causar la diferencia, en avanzar o quedarse en el intento por elevar la calidad con que se educa en todo centro escolar. Por lo tanto, nos dirigimos a aquellos que tienen la oportunidad y responsabilidad de iniciar un proyecto político educativo, sería bueno que tomaran en cuenta aspectos que identifican la trascendencia de los educadores y de los mismos directivos. Por un lado, como lo menciona Perrenoud (2001, p.503): “No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y, en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera”. Por otra parte, aspecto que también debe quedar en claro, es la necesidad urgente de nuevos directivos, líderes, con actitud positiva, dispuestos a impulsar ese cambio más allá de sus fronteras escolares, que se adapten a los tiempos posmodernos y así puedan guiar por un camino distinto a sus catedráticos y a toda su comunidad escolar.

Finalmente, dejamos algunas interrogantes que resultaron de la discusión que se origina con este texto, desde la perspectiva de las políticas para la EMS. Antes de definir el propósito de cualquier plan educativo, primero nos debemos preguntar ¿qué clase de alumnos se quiere formar y para qué tipo de sociedad?, y así daremos respuesta a qué clase de educadores requerimos, y qué competencias debe dominar; luego entonces, sabremos qué clase de formación deben tener nuestros actuales y futuros docentes, para sustentar su carrera como profesionales de la docencia en cada centro escolar —si en verdad eso es lo que se busca—. Del mismo modo, sin duda, les deben surgir estos cuestionamientos para su reflexión: ¿Qué tan importante es la función de un director de

escuela? ¿Contamos con buenos directivos y hemos seleccionado a los más capacitados para ocupar el cargo?, y por último ¿Cómo los directores y docentes de la EMS pueden ayudarnos a mejorar los resultados educativos? Así pues, aquí se han presentado argumentos para empezar a revalorizar el trabajo que desempeñan tanto el que enseña, como el que está al frente de una escuela. Y, definitivamente con esta mirada desde las PPEMS, se debe valorar la profesionalización de estas importantes figuras educativas, para que nos ayuden a cambiar el rumbo e ir resolviendo las principales problemáticas que se siguen presentando en esta etapa de la educación en nuestro país.

## 5. REFERENCIAS

- Azaola, M. (2018). Educación media superior en Iberoamérica: aportaciones a las prácticas y políticas educativas de la región. *SINÉTICA*. 51. doi: 10.31391/S20077033 (2018) 0051-001.
- Barrios, C., Irazo, P., y Tierno, J. (2013). Avances Teóricos-Prácticos y Legislativos en la Profesionalización de la Dirección Escolar en España. El caso de Cataluña. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(3), 372-386. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41751>
- Cameron, K. y Whetten, D. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson. Recuperado de: [file:///C:/Users/Jesus%20Huicochea/Downloads/31-Desarrollo-de-Habilidades-Directivas-8ed-Whetten%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jesus%20Huicochea/Downloads/31-Desarrollo-de-Habilidades-Directivas-8ed-Whetten%20(1).pdf)
- CESOP (2019). Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. *Documento de trabajo: El Sistema Nacional y las Recientes Reformas Educativas*. (302), 2-36. Recuperados de: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novidades/Documento-de-trabajo.-El-Sistema-Educativo-Nacional-y-las-recientes-reformas-educativas>
- Gómez, M. (2017). Panorama del Sistema Educativo Mexicano desde la Perspectiva de las Políticas públicas. *Innovación educativa*. 17 (74), 143-163. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00143.pdf>
- INEE (2018). Instituto Nacional Para la Evaluación de la Educación. La Educación Obligatoria en México informe 2018. Recuperado de: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P11243.pdf>
- INEE- IIEP UNESCO (2018). *La política educativa de México desde una perspectiva regional*. Recuperado de: <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/LaPoliticaEducativaRegional.pdf>
- INEE (2017). *Directrices para Mejorar la Permanencia Escolar en la Educación Media Superior*. Recuperado de: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1F105.pdf>
- INEE (2018). Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. *Resultados nacionales de Planea. Educación media superior*. Recuperado de: <http://www.inee.edu.mx/>
- INEE (2019). Instituto Nacional Para la Evaluación de la Educación. La Educación Obligatoria en México informe 2019. Recuperado de: [https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage\\_02/index.html](https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_02/index.html)

- Inbernon, F. y Canto P. (2013). La formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado en España y Latinoamérica, *Sinética*. 41. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2013000200010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200010)
- LGSPD (DOF, 2013). Diario Oficial de la Federación. Ley General para el Servicio Profesional Docente. México, 11 de septiembre de 2013. Recuperado de: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013)
- LSMC (DOF, 2019). Diario Oficial de la Federación. Ley para la Mejora Continua de la Educación. México, 30 de septiembre de 2019. Recuperado de: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019)
- LGE (DOF, 2019). Diario Oficial de la Federación. Ley General de Educación para el periodo 2019-2024. México, 30 de septiembre de 2019. Recuperado de: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE\\_300919.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf)
- Martínez, F. (2002). Las Políticas Educativas Mexicanas antes y después de 2001. *Revista Iberoamericana de Educación*. 27(2001), 35-56. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie27a02.PDF>
- Merino, M. (2013). Políticas públicas, Ensayo sobre la intervención del estado en la solución de problemas públicos. México, CIDE, 2013, 192. *Foro Internacional*, LV (2), 481-486. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59941335012>
- Moreno, P. (2004). La política educativa de Vicente Fox (2001-2006). *Tiempo de Educar*, vol. 5(10), 9-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31101002.pdf>
- OCDE (PISA, 2018). *Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos. PISA 2018 - Resultados*. Recuperado de: [http://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_MEX\\_Spanish.pdf](http://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_MEX_Spanish.pdf)
- PSE (2007-2012). Programa Sectorial de Educación, como resultado de la política educativa del periodo de gobierno 2006-2012. Recuperado de: [file:///C:/Users/Javier/Downloads/programa\\_sectorial\\_educacion\\_mexico.pdf](file:///C:/Users/Javier/Downloads/programa_sectorial_educacion_mexico.pdf)
- PSE (2013-2018). Programa Sectorial de Educación, como resultado de la política educativa del periodo de gobierno 2012-2018. Recuperado de: [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA\\_SECTORIAL\\_DE\\_EDUCACION\\_2013\\_2018\\_WEB.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/4479/4/images/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018_WEB.pdf)
- PNE (2001). Programan Nacional de Educación 2001-2006. Recuperado de: <http://planeacion.uaemex.mx/InfBasCon/2001-2006.pdf>
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los Docentes en el siglo XXI, *Revista de Tecnología Educativa*, XIV (3), 503-523. Recuperado de: [https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/La-formacion-de-los-docentes-en-el-siglo-XXI\\_Perrenoud.pdf](https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/La-formacion-de-los-docentes-en-el-siglo-XXI_Perrenoud.pdf)
- Poy, L. (2018). Más alumnos de bachillerato, pero 37.2 % no sigue adelante. *La Jornada*. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2018/05/31/sociedad/036n2soc>
- Reyes, C. (2012). El sistema educativo 2006-2012, entre logros y metas aplazadas, *Campus Milenio*. Recuperado de: <https://www.brunner.cl/?p=2854>

- SEP-RIEMS (2008). Reforma Integral para la Educación Media Superior. Programa de Formación docente (PROFORDEMS). Recuperado de: <http://www.educacionbc.edu.mx/departamentos/ems/fortalecimiento/profordems/pdf/modulo1.pdf>
- SEP (DOF, 2013). Diario Oficial de la Federación. Se establece la obligatoriedad el Nivel Medio Superior, 10 de junio de 2013. Recuperado de: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5301832&fecha=10/06/2013](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301832&fecha=10/06/2013)
- UNIDE (2015). Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación. *La política educativa del sexenio 2013-2018. Alcances y límites (7)*. Recuperado de: [https://ibero.mx/campus/publicaciones/La-politica-educativa-del-sexenio-2013-2018/pdf/La\\_politica\\_educativa.pdf](https://ibero.mx/campus/publicaciones/La-politica-educativa-del-sexenio-2013-2018/pdf/La_politica_educativa.pdf)