



**SEP**  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA



# **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

## **UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**UNIDAD 092, AJUSCO CIUDAD DE MÉXICO**

### **LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

#### **CAPACITACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DESDE LA MIRADA DE UNA ESTUDIANTE DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**T E S I N A:**

**TRAYECTORIA FORMATIVA  
XI CURSO-TALLER SABATINO APOYO A LA TITULACIÓN DE LA LAE**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**P R E S E N T A:**

**VIANEY MENDOZA AQUINO**

**DIRECTOR DE TESINA:**

**MTRO. HÉCTOR REYES LARA**

## AGRADECIMIENTOS

Fernando Mendoza Vega: papá, gracias por darme la vida, por estar siempre, por compartir conmigo tu sabiduría, tu experiencia y tus hermosas palabras que emanan verdad y justicia, gracias por tu paciencia, tu honestidad y por nunca rendirte conmigo. Te agradezco cada esfuerzo, y por haberme educado como lo has hecho hasta el día de hoy, te amo mucho, ojalá logre ser como tú, disfrutar, amar, servir y hacer el bien, anhelo honrarte todos los días de mi vida, eres luz en mis días.

Silvia Aquino Hernández, mamá: gracias por darme la vida y educarme con firmeza y sin titubear, por mantener firme tu mirada en el objetivo que querías hacia mí, gracias a eso, hoy estoy aquí, gracias por tu disciplina, dulzura, paciencia, dedicación, perseverancia, honestidad y bondad, siempre confías y crees en mí, te amo; deseo ser como tú y honrarte hoy y siempre, sigue siendo mi guía.

Nancy Mendoza Aquino, hermana: que hermoso es tener una compañera de vida, tengo tanto que agradecerte, y me es difícil seleccionar las palabras correctas; eres el claro ejemplo de perseverancia, disciplina, amor, bondad, sinceridad, amabilidad y entrega, es un honor ser tu hermana, sigue alegrando mis días con tu sonrisa. Gracias por cuidarme, guiarme y, animarme con tu ejemplo, a estudiar y perseverar para lograr mis objetivos, la superación de los momentos difíciles no hubiera sido la misma si no la hubiera sorteado de tu mano, te amo.

Fernando Mendoza Aquino, hermano: gracias por existir, tenerte en mi vida me hace sentir dichosa, eres mi fiel compañero y cómplice; te aprendo infinidad de cosas a diario, me has enseñado a ser prudente, perseverante, determinada, alegre, leal y servicial, que dicha ser tu hermana, me basta tu presencia para sentir paz en medio de la tormenta; anhelo tener tu disciplina, tenacidad y fortaleza, sigue colmando de diversión y gozo mi vida, te amo.

Jose Luis Jardines Montañez, gracias por creer en mí sin dudar en ninguna ocasión, por estar desde el primer momento de esta aventura, tu disciplina, exigencia, amor, carisma, generosidad y paciencia me han acompañado en este proceso, agradezco

que creas en mi capacidad de lograr lo que me propongo, deseo vivir como tú, con humildad y firme en el camino que quiero seguir, te amo.

Alma Marlene Ortíz de la O, amiga, sin tu compañía, la universidad no hubiera sido la misma, gracias por tu constante ánimo a lo largo de la carrera, guardo como un tesoro las pláticas, opiniones, paseos por nuestra Universidad y experiencias vividas a tu lado, deseo que se le sumen muchas más, te quiero.

Maestro Héctor Reyes Lara, director de Tesina, le agradezco su constante atención a lo largo de este proceso, su sabia dirección ha iluminado esta investigación de manera inigualable, el amor que le tiene a su profesión, a la investigación, al conocimiento, ha impactado mi vida y haber trabajado con usted en este proyecto ha sido todo un honor.

A mi amada Casa de Estudios: Universidad Pedagógica Nacional, gracias por educarme para transformar desde mi profesión, todo lo que me proponga.

[...]esta noche me basta, y este instante  
que no acaba de abrirse y revelarme  
dónde estuve, quién fui, cómo te llamas,  
cómo me llamo yo [...]

**Octavio Paz**

1914-1998

## REFLEXIÓN

El proceso de elaboración de este trabajo ha sido toda una aventura, he aprendido, me he desesperado, preocupado, y he sentido inseguridad al momento de escribir, me he sentido nerviosa, entre muchas emociones y sensaciones más. Esta experiencia inicia en el momento que decido inscribirme al **Curso-Taller de Apoyo a la Titulación (sabatino)** que ofrece la Licenciatura de Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional.

Siendo honesta, no sabía lo que me esperaba, el curso-taller se llevó a cabo en la modalidad en línea los sábados, en un horario de 9:00 a 13:00 hrs, las sesiones las impartieron los docentes que pertenecen a este curso-taller de titulación. A lo largo de las sesiones, los docentes nos apoyaron a resolver nuestras preguntas, dudas, etc., y nos solicitaban realizar tareas que reforzaran los conocimientos aprendidos; cada sesión fue diferente y conforme transcurrían los días, íbamos construyendo nuestro proyecto de titulación.

El curso-taller inició el sábado 24 de octubre del 2020, la Maestra Leticia Rocha nos compartió el tema: *Marco teórico*, durante la sesión explicó: para qué sirve la teoría, qué es planteamiento del problema, qué son los objetivos y preguntas de investigación, qué es el marco teórico, de qué se compone, sus funciones, etapas, ejemplos sobre el estado del arte, qué es la redacción, qué es la justificación y la importancia de su uso en la investigación, nos invitó a elaborar ejercicios de tarea, con el fin de reforzar lo aprendido en la sesión; uno de los ejercicios fue seleccionar dos o tres conceptos que apoyaran el objeto de estudio de la investigación que elegimos, otra de las tareas fue escribir el título, problema y/o área de oportunidad, justificación y los objetivos de la investigación que elegimos.

Al finalizar la tarea, se le envió vía correo electrónico a la Maestra, para que la evaluara y pudiera compartirla con sus colegas, y así, la próxima sesión el Maestro que tenga la responsabilidad de impartir la sesión, utilice las tareas en su clase.

El sábado 31 de octubre del 2020, La Maestra Rocío Verdejo Saavedra compartió el tema: *Marco teórico y Estructura metodológica*, a lo largo de la sesión, explicó lo siguiente: la importancia de la línea metodológica del plan de estudios de la

Licenciatura en Administración Educativa (2009) para el trayecto formativo del alumnado, el propósito del curso-taller, opciones de titulación, planificación de la investigación, proceso de investigación, selección de un tema o área a investigar, la diferencia entre tema y título, elección y delimitación del tema, planteamiento de la pregunta de investigación, relación entre teoría, objetivos y metodología, criterios para tomar la decisión metodológica, cuatro métodos de investigación en educación, ejemplos y ejercicios que dejó de tarea.

La tarea consistió en la articulación del título, tema, problematización, las categorías teóricas-conceptuales-analíticas, contexto, método y enfoque metodológico y objetivos de la investigación, con la finalidad de recuperar de la sesión anterior lo aprendido y articularlo a este tema; al finalizar la tarea, se le envió vía correo electrónico a la Maestra, para seguir la dinámica que nos indicó la sesión anterior la Maestra Leticia Rocha.

El sábado 7 de noviembre y el sábado 5 de diciembre del 2020, La Maestra Susana Romero explicó: *Las diferentes plataformas y buscadores especializados en educación*, con el fin de utilizarlos para la elaboración del proceso de investigación de carácter académico y así, elaborar las investigaciones con fuentes legítimas.

Las siguientes sesiones del curso-taller fueron los sábados 9 y 16 de enero del 2021, la Maestra Esther García compartió los temas: *La construcción del texto académico*, y *Normas Apa*. Durante la sesión de *La construcción del texto académico*, la maestra explicó: qué es el texto académico, los saberes para construirlos, características, ejemplos de herramientas para construir el texto académico, la construcción del aparato crítico (citas, notas al pie de página y referencias bibliográficas) y el formato de carátula y elementos de un trabajo recepcional.

En cuanto al tema de *Normas APA*, la Maestra explicó: qué es una cita, para qué debemos citar, qué se cita, las formas de realizar una cita, qué son las referencias bibliográficas y mostró algunos ejemplos. La Maestra pidió que elaboráramos unos ejercicios de tarea, los ejercicios consistían en realizar citas textuales de menos de

cuarenta palabras y de más de cuarenta palabras, citas de parafraseo y referencias bibliográficas, esto con el fin de reforzar lo aprendido en la sesión.

El sábado 23 de enero del 2021 el Maestro Lauro Ventura dio un repaso sobre los temas vistos en las sesiones anteriores y nos dio algunas sugerencias para elaborar los trabajos recepcionales. El Maestro sugirió que el título del trabajo recepcional fuera corto, que el índice no se escribiera con letras mayúsculas, que los capitulados deben articularse, debido a que es necesaria una estructura lógica.

El Maestro recomendó que buscáramos el formato de carátula y los elementos que se deben escribir en el trabajo recepcional (portada, dedicatoria, índice, introducción, capitulado, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos), de igual manera nos invitó a buscar el formato de edición que debemos ocupar (letra, interlineado, numeración, márgenes).

El sábado 30 de enero del 2021 el Maestro Héctor Reyes Lara compartió el tema de: *Retroalimentación de las sesiones y concluyó con el curso-taller*, durante la sesión el Maestro nos preguntó sobre los temas vistos anteriormente y que si teníamos dudas; conforme fuimos hablando, él nos iba corrigiendo algunas palabras que son incorrectas, y nos hacía sugerencias para modificar nuestro vocabulario.

Más adelante, el Maestro recomendó programas televisivos culturales, como: *La dichosa palabra* y *Esto es Arte*; después, nos explicó que es importante delimitar la dimensión teórica-conceptual, así mismo, organizar de manera adecuada las preguntas en el trabajo recepcional (preguntas cognitivas, preguntas de reflexión y pregunta de investigación) y nos recomendó algunos libros para leer: *Vigilar y Castigar* de Michel Foucault y *El panóptico de Michel Foucault*. Al final del curso-taller, ya teníamos el título de nuestro anteproyecto, y algunas ideas de lo que queríamos investigar.

A cada alumno perteneciente de este curso-taller le asignaron una Asesora o Asesor para que nos apoyaran de manera individual a construir nuestros anteproyectos; el Asesor que me asignaron no lo conocía, había escuchado que era “muy buen maestro”, así que no sabía que esperar.

No se equivocaban al decir eso del Maestro Héctor Reyes Lara, mi asesor; en cuanto nos asignaron asesores, nos contactamos para comenzar a trabajar lo más pronto posible. El 5 de febrero del 2020 iniciamos las Asesorías, debo aceptar que el Maestro proyecta una seguridad y presencia que impone, pero al mismo tiempo, me inspiraba confianza. En cada sesión que teníamos con él, nos hacía observaciones para evitar algunas muletillas que utilizábamos en nuestro vocabulario y nos explicaba que debíamos hacer uso correcto del lenguaje. Nos recomendó programas televisivos culturales como lo son: *La dichosa palabra* y *Esto es Arte* que son transmitidos por el canal 22; también, nos recomendó observar conferencias transmitidas por sitios web, como lo son: *Reinventar la Docencia en el Siglo XXI* del Dr. Ángel Díaz Barriga, *La descolonización epistemológica* del Dr. Enrique Dussel y *Cómo hablar con otros que piensan distinto* de Guadalupe Nogués, este último de los eventos TEDx, entre otras más.

Otra recomendación que nos hizo fue, leer mucho, como lo comentó el Asesor: «Leyendo, se comprende mejor la vida», algunos de los libros recomendados son: *Los docentes mexicanos* de Emilio Tenti Fanfani y Cora Steinberg, *La política educativa de la globalización* de Prudenciano Moreno Moreno, *La educación encierra un tesoro* de Jacques Delors, *La práctica educativa. Cómo enseñar* de Antoni Zabala Vidiella, *El constructivismo en el aula* de César Coll, Elena Martín, Teresa Mauri, Mariana Miras, Javier Onrubia, Isabel Solé y Antoni Zabala, *Vigilar y castigar* de Michel Foucault y el Poema *Piedra de sol* escrito por el Mexicano Octavio Paz.

Y las novelas: *Maten al león* escrita por el Mexicano Jorge Ibarguengoitia, *La ciudad y los perros* Premio Nobel de literatura escrita por el Peruano Mario Vargas Llosa, *La fiesta del chivo* y *Los cachorros* también escrita por el Peruano Mario Vargas Llosa. Dentro de las recomendaciones, también nos sugirió ver las adaptaciones cinematográficas de estas novelas. Todas estas recomendaciones: programas televisivos culturales, conferencias, libros, películas, etc., son herramientas que están relacionadas a nuestro tema de investigación.



Comenzar a escribir el proyecto de titulación, fue una de las experiencias más difíciles que he vivido, no sólo no tenía ni idea de qué hacer, sino que no sabía por dónde iniciar, qué investigar, y qué información utilizar, Hincapié (2016) menciona que: El acto de la escritura como parte del proceso de investigación es un punto nodal que reconstruye y remodela una y otra vez conceptos, ideas, observaciones y relaciones establecidas durante los momentos de observación, percepción, pensamiento y reflexión (p.45). Esto lo entendí conforme iba escribiendo este trabajo recepcional. A la par, seguía cursando mi octavo semestre de la licenciatura, pero ahora en una modalidad completamente nueva para mí, y para millones de estudiantes, la modalidad en línea; seguía cursando mis prácticas profesionales, y aún no iniciaba mi servicio social; todo esto en medio de una contingencia sanitaria mundial: la COVID-19.

Esta enfermedad de COVID-19 nos arrebató a millones de estudiantes, la oportunidad de seguir nuestra formación profesional en nuestras Universidades, y nos transmitió la incertidumbre de no saber qué iba a pasar, no sabíamos cuándo regresaríamos a clases presenciales, o en mi caso, temía no volver a la universidad, porque ya era mi último año de la licenciatura; no podíamos visitar las bibliotecas, salir a comprar libros, tener asesorías presenciales, etc.

Tenía mis clases, tareas de mis optativas y asuntos personales que parecía que se presentaban en el momento menos indicado; así que debía poner orden, y aplicar lo que me han enseñado los Maestros a lo largo de la carrera: planear, organizar, dirigir y controlar, no comenzamos a aplicar los conocimientos adquiridos durante nuestra formación como estudiantes, en el momento que egresamos de la universidad y comenzamos a laborar. Los aplicamos a cada momento de nuestra vida, y éste, era el momento perfecto para iniciar.

Comencé a planear lo que tenía que hacer, organicé las actividades a realizar a lo largo del día a manera de utilizar el tiempo de la mejor manera posible, era necesario centrarme en el objetivo que quería cumplir y dirigirme sin distracción hacia él, asegurándome de que las actividades que realizaba para cumplir con mi objetivo correspondían con mis proyectos.

En todo este proceso, surgieron sin fin de dudas, preguntas e inconformidades, porque había ocasiones en las que no me sentía segura de si lo que escribía era correcto, no sabía si el rumbo en el que iba era el mejor, estaba preocupada por si la manera de escribir permitiría que el lector entendiera mis ideas, y quería hacer un proyecto de titulación que me identificara y representara el compromiso que estaba haciendo para alcanzar con disciplina esta meta. Ansolabehere et al. (2016) mencionan algunos problemas que un investigador enfrenta al comunicar los resultados de su investigación, y con los cuales, me identifiqué durante este proceso:

El primero es desarrollar al máximo detalle los temas y describir con minuciosidad cada proceso, así como explicitar las fuentes utilizadas. Después se debe dar con una forma adecuada de exposición que permita develar la complejidad de la materia examinada, aunque aquello exija un esfuerzo intelectual y de abstracción por parte del lector. El tercero consiste en desplegar un estilo literario comprensible y atractivo que no sólo explique claramente, sino que brinde una experiencia en el lector. (p.15)

El trabajo guiado por el Asesor ha sido para mí, un gesto de amabilidad y entrega a su profesión, en todo momento estuvo disponible para responder las preguntas, aclarar las dudas y recordarnos que es importante disciplinarnos y comprometernos para cumplir nuestras metas; nos reuníamos virtualmente los sábados en horarios variados, trabajamos los días de vacaciones para no atrasarnos y utilizar el tiempo de la mejor manera posible.

Durante el tiempo que he escrito este proyecto y en las asesorías, he reflexionado que no basta concluir con los espacios curriculares, no es suficiente terminar una carrera profesional; he visto, escuchado y aprendido que para enseñar, no basta con aprender la materia, la enseñanza-aprendizaje va más allá de todo esto; se trata de pensar, hablar, y actuar de diferente manera, no se limita a lo académico, también se interesa en lo personal; todo este proceso me ha permitido ver la vida de diferente manera, he encontrado respuestas en el miedo, así es, el miedo que sentía al escribir, el temor que sentía de no lograr transmitir en la escritura mis ideas, después de enfrentar este miedo y trabajar arduamente he encontrado claridad,

sabiduría y entendimiento en los libros, he descubierto el gozo después de un largo día de trabajo, y he aprendido que educarnos es un acto de amor, en pocas palabras, construir este trabajo recepcional ha sido parte fundamental en el proceso de convertirme en persona.

Carl R. Rogers (2020), hace una aportación muy interesante sobre este *proceso de convertirnos en personas*:

He señalado que cada individuo parece formularse dos preguntas: “¿Quién soy?” y “¿Cómo puedo llegar a ser yo mismo?” Afirmé que en un ambiente psicológico favorable se verifica un proceso de transformación: el individuo abandona, una tras otra, las máscaras defensivas con que ha enfrentado la vida y experimenta plenamente sus aspectos antes ocultos. En estas experiencias, descubre al extraño que convivía con él, ese extraño que es él mismo. (p.127)

Y describe algunos elementos característicos en este proceso:

una persona más abierta a todos los elementos de su experiencia orgánica, que desarrolla confianza en su propio organismo como instrumento de vida sensible, acepta pautas internas de evaluación, aprende a vivir en su vida como quien participa de un proceso dinámico y fluyente, donde el transcurso de la experiencia continuamente le permite descubrir nuevos aspectos de sí mismo. (p.127)

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>I</b>
<b>Capítulo 1. Proceso de investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1.1 Preguntas cognitivas.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.2 Preguntas de reflexión .....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.3 Pregunta de investigación .....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Justificación. ....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Objetivos de la Investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.1 Objetivo general.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Dimensión teórica-conceptual.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5 Metodología.....</b>	<b>30</b>
<b>1.5.1 Investigación Cualitativa.....</b>	<b>30</b>
<b>1.6 Métodos y técnicas de investigación .....</b>	<b>31</b>
<b>1.6.1 Narración .....</b>	<b>31</b>
<b>1.6.2 Observación participante.....</b>	<b>32</b>
<b>1.6.3 Diario de campo .....</b>	<b>33</b>
<b>1.7 Supuestos.....</b>	<b>34</b>
<b>Capítulo 2. Escenario de las prácticas profesionales .....</b>	<b>35</b>
<b>2.1 Creación de la Escuela Superior de Guerra .....</b>	<b>35</b>
<b>2.2 Misión de la Escuela Superior de Guerra .....</b>	<b>36</b>
<b>2.3 Objetivos de la Escuela Superior de Guerra.....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 Cursos que se imparten en la Escuela Superior de Guerra .....</b>	<b>37</b>
<b>2.5 Órganos que integran la Escuela Superior de Guerra.....</b>	<b>38</b>
<b>2.6 Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la Escuela Superior de Guerra</b>	<b>38</b>
<b>Capítulo 3. La capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra .....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 México y su Educación Militar .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 El Sistema Educativo Militar .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3 Los docentes en el S.E.M .....</b>	<b>50</b>
<b>3.4 El Manual, la propuesta.....</b>	<b>55</b>

<b>3.4.1. Participación del Administrador Educativo en la elaboración del Manual .....</b>	<b>55</b>
<b>3.4.2. Proceso de elaboración del Manual del Curso de Capacitación para el Docente .....</b>	<b>59</b>
<b>3.4.3. La experiencia reflexionada en la capacitación con los docentes .....</b>	<b>60</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>63</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo .....</b>	<b>72</b>

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra desde la mirada de una estudiante de la Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional; la capacitación docente se entiende como la actividad que proporciona las aptitudes a una persona, con el fin de prepararlo para que logre desempeñarse de manera adecuada en su trabajo. Según Reynoso (2007), “[...] la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores tengan los conocimientos, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente y provechosa” (p.166).

En la actualidad, vivimos en un mundo en constante cambio, por lo cual, para los que laboran en el sector educativo es de suma importancia capacitarse y no sólo eso, sino (también) actualizarse, con el fin de seguir su formación profesional y a su vez, transmitir esa formación a las generaciones nuevas de alumnos. Tal es el caso de una de las Instituciones Educativas que integran el Sistema Educativo Militar: la Escuela Superior de Guerra:

La Escuela Superior de Guerra tiene como objetivo educar a Jefes y Oficiales como líderes con preparación profesional en la ciencia y el arte militar en un ambiente de calidad, superación y servicio, formando a los futuros mandos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. (SEDENA, 2019)

La Escuela Superior de Guerra (ESC.SUP.DE GRRA.) cuenta con un Programa del Curso de Capacitación y Actualización Docente y le asignó la tarea de elaborar un Manual de Capacitación Docente, basado en el Modelo de Educación Basado en Competencias (MEBC) a los estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa de la Universidad Pedagógica Nacional que hacen sus prácticas profesionales en el plantel, debido a que no cuentan con un Manual que pueda fungir como herramienta que guíe el quehacer docente de forma eficaz. El Manual de Capacitación Docente no se anexa en este trabajo recepcional por la secrecía que la autoridad militar solicitó al alumnado al iniciar las prácticas profesionales.

He realizado este trabajo recepcional por motivos de carácter profesional e individual; el primero de ellos tiene que ver con aportar significativamente a la labor educativa que tiene la Universidad Pedagógica Nacional por medio de la Administración Educativa y a su vez, el compromiso de generar un proyecto de titulación digno de gratificar a la Escuela Superior de Guerra, Institución Educativa perteneciente al Sistema Educativo Militar de nuestro país, la gran oportunidad que se me brindó de realizar prácticas profesionales en su plantel. En cuanto a los motivos individuales, tienen que ver con la experiencia recuperada y que se desea compartir, durante la Licenciatura en Administración Educativa cursada en la Universidad Pedagógica Nacional, el sexto, séptimo y octavo semestre en las prácticas profesionales, el Curso-Taller sabatino de apoyo a la titulación que ofrece la Licenciatura y las Asesorías dirigidas por el Maestro Héctor Reyes Lara.

El objetivo de esta Tesina es la intervención por medio de la Administración Educativa en el proceso de capacitación docente que se lleva a cabo en la Escuela Superior de Guerra. Algunas de las interrogantes que guiaron este trabajo recepcional son las siguientes: ¿Por qué es importante el diseño de un curso de Capacitación Docente en la Escuela Superior de Guerra? ¿Cuál es la organización de los cursos de capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra? ¿Por qué es necesaria la capacitación docente civil y militar en la Escuela Superior de Guerra?

En el capítulo uno *Proceso de investigación*, se detalla lo siguiente: el planteamiento del problema, preguntas cognitivas, preguntas de reflexión, pregunta de investigación, justificación, objetivos de la investigación (general y específicos), dimensión teórica conceptual, la metodología que se utilizará que es la investigación cualitativa, los métodos y técnicas de investigación que son la narración, observación participante y el diario de campo y, por último, los supuestos.

En el capítulo dos *Escenario de las prácticas profesionales*, se mostrarán aspectos de la Escuela Superior de Guerra: creación de la escuela, misión y visión, objetivos, cursos que imparten, y los órganos que integran la escuela.

En el capítulo tres *La capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra*, se explica: una breve reseña histórica de México y su Educación Militar, el Sistema Educativo militar y sus docentes, la propuesta del manual, la participación del administrador educativo en la elaboración del manual, el proceso de elaboración del manual del curso de capacitación para el docente y la experiencia reflexionada en la capacitación con los docentes. Finalmente, se termina este trabajo de titulación, con las conclusiones.



## **Capítulo 1.**

### **Proceso de investigación**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

Actualmente, en la Escuela Superior de Guerra (ESC. SUP. DE GRRRA.) existe la exigencia de que, en su plantel, egrese personal con formación profesional tanto en conocimientos teóricos, como prácticos, que les permitan desenvolverse eficazmente en las actividades que tienen como objetivo apoyar a los discentes para servir a las fuerzas armadas y a la sociedad. Sin embargo, se ha detectado que hay una serie de obstáculos que podrían afectar dichos objetivos.

Estos obstáculos pueden ser la falta de comunicación entre el personal, se ha notado que en ocasiones no están enterados todos los actores del plantel educativo sobre las situaciones que suceden en el mismo, esta no adecuada comunicación, puede afectar y presentar deficiencias a la hora de llegar a acuerdos para favorecer la formación de los discentes, algunos docentes o el mismo personal del plantel, no concuerda con las decisiones o la forma de enseñanza-aprendizaje con la que se forma a los discentes. Esto a su vez, dificulta que se logre cumplir de manera exitosa con los objetivos.

En lo que se refiere a los docentes del plantel, en especial, los docentes militares, es necesario que se les capacite y actualice para que ellos adopten estrategias y herramientas útiles para impartir la enseñanza basada en el modelo por competencias y así, se puedan generar necesidades de aprendizaje en los discentes del plantel. Se sabe que los docentes de la ESC. SUP. DE GRRRA. reciben un curso de capacitación, el cual se imparte a inicio de cada ciclo escolar; este curso está dirigido a los Jefes y Oficiales que ejercen como docentes en el plantel, pero también al personal civil que se incorpora a la actividad docente. El curso tiene una duración de catorce horas, distribuidas por la sección Académica del plantel conforme a la disponibilidad de los docentes.

La ESC.SUP.DE GRRRA. le asignó la tarea de elaborar un Manual de Capacitación Docente a los estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa de la

Universidad Pedagógica Nacional que hacen sus prácticas profesionales en el plantel; debido a que no cuentan con un Manual que pueda fungir como herramienta que guíe el quehacer docente de forma eficaz basado en el enfoque por competencias. Sólo cuentan con el **Programa del Curso de Capacitación y Actualización Docente**, también los estudiantes de la Licenciatura en Administración Educativa (LAE) ha revisado y actualizado su contenido recientemente.

La principal preocupación de esta capacitación docente es que no resulte eficiente, debido a que los docentes se limitan a transmitir conocimientos y formar a los discentes en aprendizaje memorístico, olvidando el modelo por competencias que es el que ellos trabajan; y que el verdadero objetivo de la enseñanza no se vea reflejado en la labor profesional del discente una vez egresado.

### **1.1.1 Preguntas cognitivas**

1. ¿Por qué es importante el diseño de un curso de Capacitación Docente en la Escuela Superior de Guerra?
2. ¿Cómo se lleva a cabo este curso?
3. ¿Cuál es su objetivo?
4. ¿Es igual un Curso de capacitación docente militar al de uno civil, si no es así, en qué se diferencia?
5. ¿Quiénes imparten el Curso de Capacitación docente y quiénes participan en él?

### **1.1.2 Preguntas de reflexión**

1. ¿Cuál es la organización de los cursos de capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra?
2. ¿Para qué capacitar al personal docente de la Escuela Superior de Guerra?
3. ¿Qué problemas pedagógicos se quieren resolver por medio del Curso de Capacitación docente?

4. ¿Cuál será el impacto de este curso en la Escuela Superior de Guerra?
5. ¿Para los docentes, es importante su constante capacitación, qué opinan de ella?
6. ¿Cuál es el objetivo de los docentes de la Escuela Superior de Guerra en cuanto a su carrera profesional?

### **1.1.3 Pregunta de investigación**

¿Por qué es necesaria la capacitación docente civil y militar en la Escuela Superior de Guerra?

### **1.2 Justificación.**

La educación es fundamental para nuestra formación profesional y para el constante desarrollo de nuestra sociedad, es un proceso que dura toda la vida. Cuando hablamos de educar debemos mencionar a uno de sus actores principales, que es: el docente. Es necesaria su constante capacitación y actualización, y debe considerarse piedra angular. Al hablar de capacitación docente, nos referimos a toda actividad que se realiza en la escuela para dar respuesta a sus necesidades, buscando la mejora continua de los conocimientos, saberes, destrezas o actitudes de los docentes. La constante capacitación y actualización en ellos, les permite adaptarse a los cambios en la sociedad.

A diario, descubrimos nuevas cosas, surgen preguntas y eso nos lleva a querer seguir aprendiendo y a hacer de la educación y del saber, una necesidad constante. Para los docentes no es suficiente conformarse con la formación universitaria, o participar en programas de capacitación, es necesario participar en programas de actualización, para que estén al día en cuanto a los avances científicos, pedagógicos, tecnológicos y metodológicos, como lo menciona Delors (1996): “El aporte de maestros y profesores es esencial para preparar a los jóvenes no sólo para que aborden el porvenir con

confianza sino para que ellos mismos lo edifiquen de manera resuelta y responsable” (p.157).

Este tema de investigación surge a partir de la estancia, observación y trabajo en línea que la investigadora ha llevado a cabo por parte de las Prácticas Profesionales de la UPN en la Escuela Superior de Guerra. Por medio de las actividades que se han realizado en este plantel, se ha observado que existe la necesidad por parte de los docentes, de tomar cursos de capacitación y actualización, es necesario que adquieran nuevas estrategias actuales para construir la enseñanza de los discentes de manera didáctica; es importante que los docentes refuercen sus saberes, conocimientos, destrezas y aptitudes para cumplir con su encomienda de formar discentes con aprendizajes significativos.

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Intervenir por medio de la Administración Educativa en el proceso de capacitación docente, civil y militar que se lleva a cabo en la Escuela Superior de Guerra para la transformación de la educación en el plantel, que asista a la mejora de la acción docente,

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- 1) Investigar el proceso de capacitación docente, tanto de los maestros militares como de los civiles, en la Escuela Superior de Guerra.
- 2) Analizar el contexto y los factores que rodean al proceso de capacitación en los docentes de la Escuela Superior de guerra.

- 3) Proponer una capacitación y actualización docente que permita fortalecer la formación de los docentes de la Escuela Superior de Guerra, con el fin de transformar la educación de los discentes.

## **1.4 Dimensión teórica-conceptual**

El presente apartado está enfocado a mostrar las conceptualizaciones y análisis de la capacitación docente, actualización docente, adiestramiento, formación docente, competencias, el Modelo de Educación Basado en Competencias y el Modelo de Educación Alternativo ante las competencias; a continuación, se presentan algunas dimensiones teóricas-conceptuales y categorías de análisis sobre estos conceptos.

### **Capacitación docente**

La capacitación es una actividad que, en la actualidad, es fundamental; esto se debe al constante cambio del mundo y sus necesidades, cada vez más, se necesitan servicios de más alta calidad. A la capacitación se le conoce como la actividad por la cual, las organizaciones, o en este caso, instituciones educativas, brindan los conocimientos sobre alguna actividad a sus trabajadores.

Hoy en día, el rol que tiene el docente se ha visto con la necesidad de incorporar nuevas estrategias para su tarea como profesionales de la educación, debido a que se debe mantener la responsabilidad con los estudiantes frente a un mundo tan cambiante. Los docentes ahora tienen la función de producir aprendizaje y saberes que se adapten a las necesidades laborales y no sólo quedarse en el proceso de enseñanza en el aula. Para dar respuesta a estas necesidades de cambios constantes en nuestra sociedad, en los aspectos políticos y educativos que a diario se nos presentan, los docentes necesitan formación y actualización continua a lo largo de su vida profesional, esto con el fin de mejorar su práctica pedagógica.

La educación es esencial, es un proceso y una constante formación a lo largo de nuestra vida, a diario aprendemos nuevas cosas y en un mundo tan cambiante es necesario para los docentes estar preparados para desempeñar de manera adecuada sus tareas en el campo laboral, tal y como se menciona a continuación: La capacitación es entendida como “la acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar las

aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo”. (Gómez, 2006, p.36).

Por otro lado, Chiavenato (como se citó en Bermúdez, 2015) señala que:

la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos. (p.5)

Cuando hablamos de capacitación, nos referimos a todas las actividades que se llegan a realizar en una institución, dando respuesta a lo que requiere y necesita la misma, la capacitación es muy importante porque permite adaptarnos eficazmente a los cambios que constantemente vivimos en nuestra sociedad.

La capacitación podría ser una solución para los docentes que en su formación inicial tuvieron algunos vacíos, los puede apoyar en su preparación y actualización, tal y como lo menciona el autor: Ander-Egg (como se citó en Alas Y Moncada, 2010) ha definido la capacitación docente como “Hacer apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad educativa” (p.6). Para los docentes, no es suficiente su preparación universitaria, es necesario actualizarse y tener la disposición de participar constantemente en programas de capacitación y actualización para mantenerse atento de las innovaciones en la educación.

Díaz (2014) nos dice que la capacitación docente “se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades” (p.9). La educación debe dar respuesta a las necesidades, intereses y problemas que el alumno tiene, es por eso por lo que no basta con la formación inicial universitaria que un Maestro haya adquirido, es necesario que se actualice permanentemente para que se mantenga al día con respecto a los enfoques educativos, metodologías, estrategias, avances científicos, etc.

La capacitación es un proceso importante, afecta de manera relevante el clima laboral y determina el tipo de empleados que laboran en la institución; evidencia de manera importante la congruencia que hay entre lo que se dice y lo que ocurre realmente, así como la calidad, la identificación de necesidades y los cursos que se imparten en el plantel. Es por eso por lo que se debe tomar en cuenta la capacitación en el funcionamiento de este.

La capacitación, el adiestramiento, la formación profesional o cualquier actividad que realice una institución, es para facilitar a sus trabajadores un tipo de entrenamiento que les ayude a obtener mejoras constantes de ellos mismos y a su vez, de la institución; esto es sumamente esencial para los logros que se obtendrán a corto y largo plazo. Hoy en día, aquellas instituciones, empresas, organizaciones que logran tener éxito, son aquellas que no han dejado la capacitación de lado. La capacitación no es algo aislado, es parte de todo el proceso que lleva a cabo una institución, motiva a los trabajadores para que se sientan en un ambiente laboral agradable en el cual se puede desenvolver de manera eficaz.

### **Actualización docente**

La evolución de la actualización docente es constante, y ésta tiene la tarea de dar respuesta a las necesidades tanto de los docentes, como de los alumnos. Los docentes deben detectar sus necesidades de actualización, aquellos saberes que deben fortalecer y los conocimientos que debe adquirir, lo que debe corregir o desarrollar de mejor manera. Alanís (como se citó en Alas y Moncada, 2010) nos dice que *actualizar* es: “poner al día el conocimiento que se tiene de un proceso o sobre un campo de conocimiento. Hace referencia al dominio teórico y conceptual de la disciplina científica del campo profesional en el que se especializa” (p.7).

Por otro lado, Torres (2014) nos dice que: “La actualización docente tiene el propósito esencial de incrementar la eficiencia del maestro en sus actividades pedagógicas y didácticas de todos los días” (párr. 2). La actualización docente es una estrategia que



busca un constante cambio en cuanto a la información, el conocimiento, etc. Al igual que la capacitación docente, la actualización es piedra angular para la educación, sin ella no podríamos estar informados sobre nuevos avances en la educación, el desarrollo de nuevos conocimientos y saberes y así, llevarlos a cabo en la práctica docente.

## **Adiestramiento**

La constante importancia de acrecentar la productividad y a su vez, la competitividad en las empresas obliga a las mismas a asumir el compromiso de mejorar la capacidad de los recursos humanos. Es por esto por lo que el adiestramiento es una de las tareas estratégicas de cualquier organización, según Chávez (2002), consiste en:

Proporcionar y/o fortalecer los conocimientos que el individuo necesita para su eficiente desempeño en el desarrollo de sus actividades laborales, de acuerdo con los cambios tecnológicos, los nuevos requerimientos de procesos de trabajo de la organización y de las presiones cambiantes de las actividades modernas. (p.71)

La Ley Federal del Trabajo (LFT) (2015), nos muestra varios artículos que se refieren al adiestramiento: El Artículo 3° señala que “Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo” (p.2).

El artículo 153-A, señala que es obligación de los patrones:

proporcionar a todos los trabajadores y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. (p.36)

Por su parte, el artículo 153-C nos dice que el adiestramiento tiene como objetivo:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. (pp.36-37)

Para actualizar y perfeccionar conocimientos y saberes es importante seguir una constante formación profesional, no dejar de buscar y aprender información. El aprendizaje continuo que es ese proceso a través del cual adquirimos nuevas destrezas, saberes, conocimientos, conductas y valores, debe ser una preocupación permanente de la civilización que nos obligue a prepararnos constantemente.

En este sentido, los programas de adiestramiento son factor determinante en el mejoramiento de la productividad, son una herramienta que facilita la realización de las actividades mediante saberes, actitudes y valores que permitan lograr la eficiencia en la institución. Al hablar de adiestramiento, se podría interpretar como un *adiestramiento animal*, o bien, para los discentes de una escuela militar, podría entenderse como un *adiestramiento en el manejo de armas*, debido a esto, en la Escuela Superior de Guerra se debe enfocar el objetivo del adiestramiento en un Curso de capacitación y actualización, y que no sólo se aprenda a *saber hacer* sino (también) se debe aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a

ser; el aprendizaje en el adiestramiento es preocupante si no se le da la dirección que se debe.

## **Formación docente**

Zabala (2010) afirma que:

Uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio. Esta mejora profesional generalmente se consigue mediante el conocimiento y la experiencia: el conocimiento de las variables que intervienen en la práctica y la experiencia para dominarlas. (p.11)

La educación tiene como objetivo esencial, formar profesionales para nuestra sociedad, con la capacidad de transformar la educación por medio de diversas prácticas profesionales, con la finalidad de que nuestra educación día con día sea mejor y más crítica. Todo esto inicia desde el aula, con la labor que hace el maestro en el salón de clases. El profesorado tiene una responsabilidad muy grande, esta labor que desarrolla se verá reflejada en los resultados académicos de cada alumno, y más tarde, en su vida profesional.

Delors (1996) menciona que: “Una de las misiones esenciales de la formación de los docentes, tanto inicial como continúa, es desarrollar en ellos las cualidades éticas, intelectuales y afectivas que la sociedad espera que posean para que después puedan cultivarlas en sus alumnos” (p.166). Zuñiga (2002) señala que: “los programas de profesores deben fortalecerse en lo político, lo académico y lo económico” (p. 217). Esto con el fin de que sean programas académicos con bases, fundamentos, y respaldos coherentes que apoyen a elevar la calidad de la educación.

Los docentes deben reflexionar constantemente sobre su práctica pedagógica para mejorarla, fortalecerla y descubrir nuevas estrategias y conocimientos; esto es tarea de todos los días debido a que el docente enseña y seguirá haciéndolo, así que es importante que siga instruyéndose y ser un profesional que está en constante

búsqueda e investigación de nuevas estrategias, métodos, etc. Particularmente, los docentes necesitan familiarizarse con la ciencia y tecnología, y motivarse a seguir su práctica profesional.

Moreno (2021) señala lo siguiente:

La formación y praxis docente al avanzar el siglo XXI y el proceso de globalización económica iniciado en 1989 ha perdido fuerza, atractivo, motivación y entusiasmo; estos factores son los que pueden otorgar calidad al proceso educativo, a diferencia de lo que plantean los organismos internacionales de la globalización, que son las competencias, gestión empresarial, evaluación estandarizada y TIC's como elementos centrales de la misma. (p.13)

Los docentes como los principales responsables del proceso enseñanza-aprendizaje necesitan constantemente estarse actualizando. Nieva y Martínez (2016) señalan que: "Tal formación, exige docentes comprometidos con el proceso pedagógico, implicados en la labor educativa, orientada al desarrollo humano que trasciende el aprendizaje de contenidos y procedimientos en el orden técnico del futuro desempeño" (p.16).

En ocasiones, la formación del docente se termina en el momento que concluyen con sus estudios universitarios; y no disponen de una formación permanente, al pasar el tiempo, y mientras ejercen su profesión, la cotidianidad repetitiva de su práctica docente los puede hacer que se alejen de reflexionar e innovar su práctica docente. Díaz (2020), en una conferencia virtual menciona que es importante "Asumir que el docente nunca acaba de construir una estrategia didáctica para impulsar el aprendizaje" (Grupo Magro Editores, 2020, 1:09:59s).

Alves (2003) señala que: "Se entiende por formación docente todo proceso, formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica". Un ejemplo de esto pueden ser los cursos de capacitación y actualización docente que le ayuda a los maestros a adquirir nuevos conocimientos y saberes. La formación

docente es un proceso que debe estar comprometido con la innovación, debe basarse en la práctica y constantemente analizarse.

Díaz en una conferencia virtual menciona que:

Quien vaya a observar un aula, quien vaya a observar qué relación pedagógica se está dando en el aula o qué contenidos se están trabajando en el aula, va a concluir que los cambios son cosméticos, esto es, que hemos modernizado el trabajo de la docencia en términos de discursivo, pero que la estructura de la práctica docente, la estructura de que el saber proviene del docente, que sólo eres fuente de la información, no se ha modificado en el trabajo cotidiano en este momento. (Grupo Magro Editores, 2020, 19m42s)

Son urgentes los cambios y la constante formación docente, la sociedad está experimentando una normalidad totalmente distinta, requiere ser atendida y que los docentes coadyuven al alumnado, con su formación, a ser mejores personas, tal como lo menciona Díaz (2020), en la conferencia virtual dirigiéndose a los docentes “de los retos que necesitamos es: asumir la docencia como profesional de la formación y del aprendizaje” (Grupo Magro Editores, 2020, 1:06:04s). Y más adelante, habla sobre las responsabilidades del docente, “profesional implica: ¿Eh estado formado para esta tarea? Primera cosa, o sea, ¿tengo formación para realizar el trabajo docente? Y segunda cosa, soy responsable ante el trabajo docente” (Grupo Magro Editores, 2020, 1:06:21s).

Es necesario priorizar la formación en los docentes de la Escuela Superior de Guerra, reinventar la educación y buscar las alternativas necesarias para desarrollar la enseñanza-aprendizaje en los alumnos, que les otorguen herramientas y valores humanos para que aprendan a vivir en sociedad. Y que las autoridades se formen lejos de la imagen de un dictador, como podemos ver en la novela *Maten al león*, del Mexicano Jorge Ibarguengoitia, pues su vocación docente va más allá de sólo obtener el mando de las personas.

## Competencias

Las competencias son una serie de saberes y comportamientos, que permiten llevar a cabo una función de manera adecuada. López (2016) nos dice que “la competencia vendría a ser una actuación integral capaz de articular, activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer y ser) con sus diferentes atributos” (p.316).

Las competencias tienen como objetivo lograr una formación profesional que pueda responder al mundo real, son saberes que están en constante desarrollo; éstas demandan un compromiso y una capacidad adaptativa las cuales buscan responder necesidades específicas.

La UNESCO (como se citó en Moreno, 2010) en el año 1999 definía competencia de la siguiente manera: “conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea” (p.48).

Moreno (2010) señala lo siguiente:

Las características que más resaltan de las competencias son:

1. Autonomía y responsabilidad laboral con control y orientación de otras personas.
2. Capacidad de análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.
3. Formación Instrumental, teórico, metodológica, ciencia, tecnología.
4. Juicio crítico, creatividad y ética profesional
5. Trabajo en equipo, liderazgo, computación, cambios tecnológicos.
6. Espíritu de empresa y emprendedor, calidad, competitividad, productividad, administración y aplicación de TIC. (p.49)

Frade (como se citó en García, 2011) señala que:

Las competencias deben ser consideradas como parte de la capacidad adaptativa cognitivo-conductual que es inherente al ser humano, las cuales son desplegadas para responder a las necesidades específicas que las personas enfrentan en contextos socio-históricos y culturales concretos, lo que implica un proceso de adecuación entre el sujeto, la demanda del medio y las necesidades que se producen, con la finalidad de poder dar respuestas y/o soluciones a las demandas planteadas. (p.4)

Perrenoud (como se citó en Moreno, 2021), expresa: “¿Quién está capacitado para definir a las competencias clave que todos necesitan para vivir en el siglo XXI? No basta con que los expertos definan un marco conceptual y metodológico. Es una cuestión tanto ética como política” (p.66).

### **El Modelo de Educación Basado en Competencias (MEBC)**

Moreno (2021), menciona que, “En sus inicios (en los 90) el MEBC se inició para la educación media superior técnica (CONALEP, CBTIS Y CETYS), pero después se fue expandiendo hasta abarcar todos los niveles del sistema educativo” (p.67).

Moreno (2021), hace una observación con relación a este Modelo de Educación:

Una observación particular que hacemos aquí es que el MEBC pretende justificarse bajo la bandera de la empleabilidad y por tanto el Consejo de los Países de la Unión Europea en su programa de educación y formación 2010, dice que solo el 15% de los puestos de trabajo serán para personas poco preparadas, mientras que el 50% deberán ser trabajadores altamente formados. ¿Pero qué entiende el MEBC por alta formación?

La respuesta es sin duda: competencias, saber hacer, pues nunca menciona el saber ser y el saber vivir, si los llega a mencionar nunca los define, dejando una laguna aquí, o bien subordinándolos a las competencias. (p.28)

Para comprender el Modelo de Educación Basado en Competencias, Moreno (2010) menciona lo siguiente:

El MEBC tiene diversas fuentes disciplinarias (economía, administración, planeación, teoría de la firma, lingüística y psicología cognitiva), pero su vinculación al marco de la globalización, el neoliberalismo y las nuevas tecnologías fue la base determinante para su lanzamiento internacional a través de los organismos financieros de la globalización. (p.47)

Hay competencias básicas que caracterizan el Modelo de Educación Basado en Competencias, son ocho y Moreno (2021) las menciona a continuación:

1. Comunicación en lengua materna
2. Comunicación en lengua extranjera
3. Competencia matemática. En ciencia y tecnología.
4. Competencia digital
5. Aprender a aprender
6. Competencias sociales y cívicas
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa.
8. Conciencia y expresiones culturales. (p.29)

Más adelante, Moreno (2021), en su libro *¿Educación por competencias o evolución de la conciencia?: Política Educativa, pedagogías del rendimiento y alternativas*, hace mención de un análisis sobre aquellos pedagogos que dan un alcance perceptual al Modelo de Educación Basado en Competencias, re-estructurándolo y re-lanzándolo, “Dentro de los teóricos educativos muy importantes que lo aceptaron pero re-estructurándolo y re-lanzándolo desde otras perspectivas más omniabarcantes destacamos dos: Ángel Ignacio Pérez Gómez (2011) y Phillippe Perrenoud (2008)” (p.30).

Moreno (2021), menciona que “Pérez Gómez lo aceptó pues le pareció renovadora la propuesta de la OCDE y los retos pedagógicos de la ESCIA (economía y sociedad del



conocimiento, información y aprendizaje de por vida); argumentando que ya no se entiende la pedagogía sin el contacto con las TICs, en particular de la red de redes” (p.30).

Esta reflexión que hace Prudenciano Moreno sobre las aportaciones de Pérez Gómez, nos recuerda que estamos en una situación de emergencia educativa, en la que es necesario que la educación forme al alumnado para hacer uso correcto de la tecnología; hemos visto que esta situación se ha agudizado a partir de la pandemia COVID-19, la sociedad se vio obligada a cambiar su forma de enseñanza-aprendizaje y ahora más que nunca, tanto docentes como el alumnado, necesitan de las Tecnologías de la Información y Comunicación para hacer contacto y transmitir la pedagogía.

A esto, Moreno (2021), menciona que “Sin embargo Pérez Gómez aporta reflexiones interesantes al respecto; ya que dice, el déficit cognitivo no es por falta de datos informativos; si no de falta de conocimiento en organizar significativamente informaciones fragmentarias y sesgadas de los *mass media*” (p.30).

Perrenoud hace la observación sobre la importancia de la competencia emocional a lo que Moreno (2021), menciona:

Ello es muy cuestionable ya que el ser humano no puede definirse como un “depósito exclusivo de competencias”; ello es solamente una de sus dimensiones; otras son el saber ser y el saber vivir, las cuales no puede reducirse a las competencias, son estados del ser y no del hacer, ahí entran emociones (tanto constructivas como destructivas), sentimientos, sensaciones, afectos y estados del ánimo (del alma) cuyas manifestaciones no son susceptibles de racionalizarse, operacionalizarse, instrumentalizarse o medirse, implica otra lógica fuera del conductismo, el constructivismo y el socio culturalismo. (p.35)

Más adelante, Moreno (2020) en su libro *La política educativa de la globalización*, señala lo siguiente:

En el plano internacional el MEBC fue lanzado por el BM, en su aplicación para México en 1990, aunque reducido a la educación media superior tecnológica. La UNESCO dio a conocer otro modelo en 1996, conocido como el modelo de los saberes (Delors, 1996), mismo que después fue ampliado por Morín (1999) como un nuevo modelo de los siete saberes necesarios para la educación del futuro. (p.48)

Argudín (como se citó en Moreno, 2010) menciona lo siguiente:

Según esta autora el concepto de competencias se inició como un producto de las investigaciones de David Mc Clelland (1994) en los años 70, los cuales identifican las variables para explicar desempeños laborales, Sus investigaciones, conectadas al campo de la sociología laboral y la economía del trabajo, se aplicaron de forma inmediata a los perfiles de desempeño y formación profesional en las escuelas de diversos países europeos desde los años 70. Pero en el siglo XXI, el MEBC tiene carios cuestionamientos, tanto de organizaciones privadas como de investigadores de institutos públicos. (p.50)

La Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (como se citó en García, 2011) señala que:

El nuevo modelo educativo a desarrollar, requiere ser organizado e implementado con base en el concepto de Competencias, entendiéndolo como la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo, posibilitándose que el educando pueda generar un capital cultural o desarrollo personal, un capital social que incluye la participación ciudadana, y un capital humano o capacidad para ser productivo. (p.4)

A diario estamos en constantes cambios y para dar respuesta y enfrentar las necesidades laborales es necesario que el aprendizaje y la enseñanza logren tener

coherencia y sentido. Es por esto por lo que, si nuestra sociedad cambia, también debe hacerlo la educación, debe actualizarse y ser mejor; el modelo educativo no puede ser el mismo, debe ser remodelado y potenciar las capacidades de cada ser humano.

Esto, con el fin de lograr tener un currículo con la capacidad de desarrollar sus conocimientos, y hacer uso de los recursos existentes, tales como los materiales tecnológicos, intelectuales, cognitivos y emocionales que den respuesta a problemas que planteen la actualidad y el futuro.

Delors (1996) menciona que:

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro (p.91).

Desde hace un tiempo, en las instituciones de educación superior se ha visto que es necesario reflexionar y analizar la implementación de un esfuerzo memorístico en los estudiantes, esto sólo nos preparan para acreditar exámenes, nos aprendemos lo que nos indica el docente y después de responder el examen, se nos olvida lo que nos memorizamos.

Ante esto, es que se ha desarrollado un modelo de educación basado en competencias, se veía como una alternativa para que el alumno no sólo memorizara el conocimiento para obtener una calificación aprobatoria; sino que los conocimientos pudieran ser aplicados, y egresar de la universidad con un perfil que diera respuesta a las necesidades del mundo laboral y resolver diversos problemas de la sociedad.

Díaz (2020), en una conferencia virtual menciona que “el estudiante puede desarrollar memorización, pero no necesariamente desarrolla el proceso que hay detrás de la memorización” (Grupo Magro Editores, 2020, 1:06:21s).

## **Modelo de Educación Alternativo ante las competencias, reinventar la educación**

Ante un Modelo de Educación basado en Competencias que se ha implementado durante muchos años, y ante una sociedad que está en constante cambio, es necesario obtener diversas *alternativas* para mejorar los procesos de formación académica; generar alternativas educativas que logren enriquecer el aprendizaje significativo es todo un reto para la educación, el alumnado necesita una formación integral.

Es importante y necesario reinventarnos, como alumnos, como docentes y como sociedad, los últimos dos años hemos vivido condiciones totalmente desconocidas, hemos enfrentado una nueva realidad que nos ha obligado a vivir en un confinamiento y distanciamiento social en el cual el currículo que los docentes han seguido, actualmente ya no funciona totalmente, es por esto que se deben elaborar proyectos con un nuevo enfoque para dar respuesta a una nueva normalidad ocasionada por la pandemia COVID-19.

En la actualidad, es necesario generar alternativas que permitan crear nuevas formas de adquirir y transmitir los conocimientos, que sean atractivas, innovadoras, entusiastas, motivadoras, con rumbo y propósitos significativos; con la finalidad de dar respuesta no solo al mercado laboral que exige una calidad que busca que el alumno tenga habilidades técnicas, sino que tengan una formación integral, que desarrollen aptitudes de comunicación, adaptabilidad, trabajo en equipo, pensamiento crítico e inteligencia emocional, una educación basada en valores humanos.

Esta tarea no es nada fácil, y puede ser hasta arriesgado, tal y como lo mencionan Coll et al. (2010):

Decir a estas alturas que enseñar es difícil, que los profesores tienen entre ellos una compleja y ardua tarea que no se restringe a lo formativo en el marco del aula, sino que incluye aspectos de gestión y de manejo de relaciones humanas

en el marco del centro, es arriesgarse a que no se considere, como mínimo, poco originales. Muy bien; nos arriesgamos. (p. 7)

Los cambios drásticos por los cuales atraviesa la sociedad amerita que los seres humanos enfrentemos una realidad con condiciones nuevas y reconstruir la enseñanza-aprendizaje, tal y como lo menciona Díaz (2020), en una conferencia virtual “Reinventar significa volver a pensar cómo tiene que ser la docencia el día de mañana, como tiene que ser la docencia del futuro, cómo la docencia tiene que romper con ciertos aspectos que históricamente ha venido construyendo” (Grupo Magro Editores, 2020, 13:00m).

Moreno (2021) menciona:

La propuesta alterna de modelo educativo está pensada como un conjunto de ideas sistematizadas con la finalidad de contribuir al debate sobre la búsqueda participativa de políticas educativas que propicien al desarrollo humano partiendo de la práctica educativa, pero diferenciando el desarrollo humano del desarrollo económico, que aunque están interrelacionados, observan claras diferencias, sobre todo en énfasis e intereses cognitivos. (p.21)

Puesto que existe una gran ausencia de valores y motivación en el MEBC y se necesitan ideas con poder heurístico para superar la indiferencia o pereza que existe ante este modelo y así, lograr movilizar el entusiasmo, éste nos apoyará a trabajar por la mejora de un modelo educativo ético. En relación con esto, Moreno (2021) menciona lo siguiente:

La Ética es el campo del saber formado en torno al mundo de los valores, los cuales a su vez se conciben como los signos de identidad personal, social, psíquica, cultural y espiritual de los individuos en un periodo histórico determinado. Tales signos de identidad es una manera de referirnos a los asuntos que le damos importancia según nuestra visión del mundo, vida, trabajo y realidad en general; incluyen el intento por encontrar respuestas a las

preguntas de la filosofía perenne: ¿Quiénes somos?, ¿Por qué estamos aquí?, ¿Hacia dónde vamos?, ¿De qué estamos hechos?, ¿De dónde venimos? (p.16)

## 1.5 Metodología

### 1.5.1 Investigación Cualitativa

La metodología hace referencia a la manera en que vamos a elaborar la investigación; en este caso, es una metodología cualitativa que produce datos descriptivos, Taylor, S y Bogdan, R (como se citó en Quecedo y Castaño, 2002) mencionan que:

- 1.) La investigación cualitativa es inductiva.
- 2.) Entiende el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística.
- 3.) Es sensible a los efectos que el investigador causa a las personas que son el objeto de su estudio.
- 4.) El investigador cualitativo trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- 5.) El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- 6.) Todas las perspectivas son valiosas.
- 7.) Los métodos cualitativos son humanistas.
- 8.) Los estudios cualitativos dan énfasis a la validez de la investigación.
- 9.) Todos los contextos y personas son potenciales ámbitos de estudio.
- 10.) La investigación cualitativa es un arte. (pp.7-9)

La decisión de que la investigación sea cualitativa es porque el trabajo en las **prácticas profesionales** ha sido toda una indagación empírica. Esta experiencia tiene cualidades que establecen el contenido de la misma. Eisner (1998) menciona que: “Ni

la ciencia ni el arte pueden existir al margen de la experiencia, y la experiencia requiere un tema. Este tema es cualitativo” (p.43).

Es por lo anterior que, situaré mi trabajo en una investigación cualitativa y para comprender a los docentes de la Escuela Superior de Guerra en cuanto a su Capacitación para su práctica docente, necesitaremos la narración.

## **1.6 Métodos y técnicas de investigación**

Se utilizarán diversas técnicas de investigación, propias de la Administración Educativa, así como el uso de herramientas que facilitan la construcción del proyecto. Los métodos y técnicas de esta investigación son la narración, observación participante y el diario de campo de prácticas profesionales.

### **1.6.1 Narración**

La narración es la expresión que utilizaré en mi trabajo para comunicar los hechos y sucesos en un tiempo y espacio determinado. Bruner (como se citó en Aguirre, 2012) dice que:

la narración concebida como una forma de pensar, de dotar de significado la experiencia, como estructura para organizar nuestro conocimiento y como un vehículo en el proceso de la educación, debe ser desarrollada en las personas tanto en la sociedad como en el ámbito escolar. (p.84)

Al hablar de la narración, no debemos enfocarnos en que sólo es una reconstrucción de los hechos o de las vivencias. González y Reboratti afirman que: “La narración no se trata solamente de un tipo de discurso o de una determinada configuración de los textos, sino de un modo particular de organizar el pensamiento y el conocimiento” (p.1).

Toda investigación empírica pasa por diferentes fases, una de ellas es la expresión en forma oral y escrita, con el objetivo de difundirla, así que en esta investigación se utilizará la narración para lograr esto. La narrativa es una forma de organizar el conocimiento que depende de la escritura, y se transmite por medio de los relatos; la narración ha sido utilizada desde hace mucho tiempo, el hombre durante muchos años se ha dedicado a relatar historias, acontecimientos propios o de otras personas.

### **1.6.2 Observación participante**

Rodríguez, Gil y García (como se citó en Rekalde, Vizcarra y Macazaga, 2014) menciona que:

La observación participante es un método interactivo de recogida de información que requiere de la implicación del observador en los acontecimientos observados, ya que permite obtener percepciones de la realidad estudiada, que difícilmente podríamos lograr sin implicarnos de una manera afectiva. (p.207)

Al llevar a cabo la *observación participante* el investigador participa en el contexto real que se está estudiando, lo vive y experimenta de manera personal y desde adentro del fenómeno estudiado, vive con las personas que conforman este contexto. La observación participante se ha utilizado mucho en el campo de la educación en los estudios cualitativos.

La observación participante es el proceso que hace a los investigadores, aprender acerca de las actividades que realizan las personas a las que se está estudiando en el escenario natural, siendo participe de sus actividades, de sus rutinas, etc. Ésta permite al investigador observar situaciones que los informantes no suelen compartir; puede ser utilizada para incrementar la validez de la investigación que se está elaborando e incrementar la comprensión de la investigación.



### 1.6.3 Diario de campo

El *diario de campo* es considerado parte del proceso de aprendizaje, puede ser utilizado para reflexionar, analizar y comprender; es un instrumento de investigación y formación que nos permite obtener datos significativos, esto nos guiará a tener información que muestra la realidad que vive la persona que lo escribe. Y registra en él emociones, situaciones y experiencias.

López (como se citó en Jurado, 2011) menciona que cuando se decide escribir un diario algunos de los objetivos que se plantean son:

- Para recoger información significativa y cotidiana de las distintas situaciones observadas.
- Para observar mejor lo que hacemos (auto- observación) y observar mejor a las otras personas con las que nos relacionamos (hetero-observación).
- Para evaluar los distintos saberes aprendidos, del problema del poder, de la gestión en grupo, de las estrategias o metodologías utilizadas, etc.
- Para reflexionar sobre nuestros propios procesos de aprendizaje.
- Para valorar las acciones con una perspectiva evolutiva e histórica que refleje la calidad de las formaciones e intervenciones desarrolladas.
- Para mejorar nuestra práctica.
- Para cambiar actitudes, comportamientos y actuaciones en general.
- Para ser más conscientes de nuestras actuaciones.
- Para retroalimentarnos. (p.177)

El diario de campo es una herramienta que nos apoya a construir el conocimiento, debido a que la persona que lo elabora y analiza profundiza y recoge datos importantes para obtener una investigación significativa y profunda. Pérez (como se citó en Jurado, 2011) menciona que: “Es un instrumento imperfecto para captar el pensamiento y

sentimientos humanos, pero lo mismo puede decirse de cualquier otro instrumento diseñado para probar y reflejar sus complejidades” (p.189).

### **1.7 Supuestos**

- 1) Los docentes civiles y militares de la Escuela Superior de Guerra necesitan seguir su formación profesional para adquirir nuevos conocimientos, saberes y destrezas que les permitan mejorar su labor como docente.
  
- 2) Los docentes de la Escuela Superior de Guerra pueden recibir esta formación profesional por medio de la capacitación que brinda el plantel, con ayuda del Manual del curso de capacitación para el docente.

## **Capítulo 2.**

### **Escenario de las prácticas profesionales**

#### **2.1 Creación de la Escuela Superior de Guerra**

El reglamento de la Escuela Superior de Guerra menciona que ésta “es un establecimiento de educación militar de nivel superior donde se realizan estudios militares de índole profesional para el desarrollo científico, humanístico y tecnológico de las Fuerzas Armadas” (p.1).

La Secretaría de la Defensa Nacional (2017), nos dice que:

El 15 de abril de 1932, se inauguró la Escuela Superior de Guerra, con la participación del presidente de la República el Licenciado Pascual Ortiz Rubio, el Secretario de Guerra y Marina, el General de División Plutarco Elías Calles y el Director de Educación Militar el General de División Joaquín Amaro Domínguez. Este plantel militar fue resultado de la tarea de profesionalizar y poner a la vanguardia la educación de los integrantes del Ejército Mexicano.

Para su integración, previamente se consideró la designación de oficiales para instruirse en Europa, concretamente en la Escuela Superior de Guerra de Francia, con la finalidad de estudiar, analizar la organización de los ejércitos europeos y efectuar las transformaciones necesarias y adecuadas a las necesidades propias de nuestro país, respetando en lo posible las tradiciones y costumbres nacionales; esta tarea fue encomendada al entonces Capitán de Caballería Luis Alamillo Flores; primer Director de la Escuela Superior de Guerra.

De esta manera quedaron abiertas las puertas del plantel militar en el que se forman los Jefes y Oficiales del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, como Oficiales de Estado Mayor, para satisfacer las necesidades de la Secretaría de la Defensa Nacional, mediante el desarrollo de habilidades y competencias para el futuro ejercicio de sus funciones, reforzados mediante la exaltación de los

valores y virtudes militares y bajo el lema de “Saber más, para servir mejor”.  
(párr. 1-3)

La Escuela Superior de Guerra se ubica en: Av. San Jerónimo SN, San Jerónimo Lídice, La Magdalena Contreras, 10200 Ciudad de México, CDMX.

## **2.2 Misión de la Escuela Superior de Guerra**

### **Misión**

La Escuela Superior de Guerra en su reglamento publicado en el D.O.F (2001) menciona que, tiene la misión de: “formar oficiales de Estado Mayor para desempeñarse como comandantes en los diferentes niveles de mando y como colaboradores y asesores de los mandos de escalones superiores, tanto en tiempo de paz como en el tiempo de guerra” (p.1)

## **2.3 Objetivos de la Escuela Superior de Guerra**

La Escuela Superior de Guerra tiene como objetivo educar a Jefes y Oficiales como líderes con preparación profesional en la ciencia y el arte militar en un ambiente de calidad, superación y servicio, formando a los futuros mandos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. (SEDENA, 2019)

El Reglamento de la Escuela Superior de Guerra (2001) detalla una serie de objetivos y se citan a continuación:

- I. Formar oficiales de Estado Mayor
- II. Especializar a personal Diplomado de Estado Mayor en actividades militares de carácter conjunto y combinado;
- III. Capacitar a oficiales egresados de escuelas militares de formación para el ejercicio de Mando;

- IV. Capacitar a jefes no Diplomados de Estado Mayor para ejercer el mando de unidades tipo corporación, dependencia o instalación;
- V. Capacitar a jefes no Diplomados de Estado Mayor para desempeñarse como segundos comandantes y jefes de Grupo Comando de unidades de nivel corporación;
- VI. Promover y desarrollar la investigación de conocimientos militares y de carácter general que contribuyan al mejoramiento profesional del personal docente y en instrucción;
- VII. Participar en la creación, conservación, encauzamiento y difusión de la doctrina militar;
- VIII. Fortalecer las características físicas, morales e intelectuales del personal cursante y en instrucción del plantel, y
- IX. Apoyar la enseñanza y el adiestramiento táctico con tecnología de simulación computacional, ejercitando las técnicas de concepción, preparación y conducción de las operaciones militares para los mandos de las unidades y sus auxiliares del Ejército y Fuerza Aérea, personal docente y en instrucción de la Escuela Superior de Guerra y demás planteles militares que se ordene. (pp. 1-2)

#### **2.4 Cursos que se imparten en la Escuela Superior de Guerra**

El Reglamento de la Escuela Superior de Guerra (2001), menciona los cursos que ésta imparte para lograr con éxito sus objetivos:

- I. De mando y Estado Mayor General;
- II. De Mando y Estado Mayor Aéreo;
- III. Superior de Guerra;
- IV. Superior de las Armas y Servicios, y
- V. Básico de las Armas y Servicios. (p.2)

## **2.5 Órganos que integran la Escuela Superior de Guerra**

La organización en la Escuela Superior de Guerra es sumamente importante, ésta es necesaria para el buen funcionamiento del plantel. El Reglamento de la Escuela Superior de Guerra (2001) enuncia:

- I. Dirección.
- II. Subdirección.
- III. Sección pedagógica.
- IV. Sección Académica.
- V. Sección de Investigación y Doctrina Militar.
- VI. Sección de Difusión y Relaciones Públicas.
- VII. Centro de Entrenamiento Táctico Computarizado.
- VIII. Ayudantía General.
- IX. Sección Administrativa.
- X. Unidad Ejecutora de Pago. (pp.3-5)

## **2.6 Proceso de Enseñanza-Aprendizaje de la Escuela Superior de Guerra**

En cuanto a este proceso, el Reglamento de la Escuela Superior de Guerra (2001) menciona en el Artículo 56: “La formación del personal en instrucción de la Escuela Superior de Guerra se realiza mediante el proceso enseñanza-aprendizaje en sus tres fases: Planeación, ejecución y evaluación” (p.23)

## **Capítulo 3.**

### **La capacitación docente en la Escuela Superior de Guerra**

#### **3.1 México y su Educación Militar**

La Educación Militar en México, es piedra angular de los núcleos castrenses y su formación, y existen variedad de cualidades que identifican a los que pertenecen a las fuerzas armadas y que van a regirlos de por vida. Los militares se forman con base en una doctrina que los lleva a interiorizar en un pensamiento y sentimiento en cuanto a su Institución. Para el militar es de suma importancia respetar los valores de la institución, es en esta creencia donde se sostiene su moral y la decisión de poner en riesgo la vida misma.

Una tarea importante de la *educación militar* es transmitir e insertar a las personas en un conjunto de reglas para mantener la organización, la dirección y el orden; así que la *disciplina* será la capacidad de responder a los problemas que se enfrenta su servicio.

Al mismo tiempo la educación militar posibilita la manera de insertar a los sujetos en el ámbito de la disciplina, que no debe confundirse jamás con la obediencia ciega, sino como la capacidad de responder orgánicamente a los reclamos que las tareas del servicio imponen, cumpliendo dos finalidades: la unidad de propósito que permite que todos los participantes en las acciones compartan los mismos objetivos, sin dispersión de esfuerzos, y la unidad de mando que reconoce la estructura jerárquica que se impone para determinar responsabilidades y consecuencias de los ordenamientos. (Garduño, p.3)

En la actualidad, el ejército se ha visto en la necesidad de innovarse y hacer el uso de otras herramientas que le sean útiles para dar respuesta a los constantes cambios de la sociedad, tal es el caso de las tecnologías y debido a esto, la educación es la única

herramienta para hacer frente a esta situación y desarrollar nuevas estrategias, saberes y destrezas para lograr los objetivos esperados.

Al ejército mexicano le caracteriza una serie de valores, como lo son: la justicia, la paz, la libertad, la fidelidad a su institución, entre otros. Ha surgido del pueblo y por muchos años se ha dedicado a resguardar la paz de la nación, siguiendo y respetando las leyes.

La Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en su capítulo I, artículo 4 explica la finalidad de la Educación Militar:

La Educación Militar tiene como finalidad formar militares para la práctica y el ejercicio del mando y la realización de actividades de docencia, difusión de la cultura e investigación para el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, inculcándoles el amor a la patria, la lealtad institucional, la honestidad, la conciencia de servicio y superación y la responsabilidad de difundir a las nuevas generaciones los valores y conocimientos recibidos. (Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, 2005, p.1)

Estos son los objetivos de La Educación Militar:

- I. Desarrollar armónicamente e integralmente a los miembros del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;
- II. Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y de reflexión crítica;
- III. Vincular permanentemente la educación y adiestramiento de los militares;
- IV. Promover la conciencia institucional, los valores y la doctrina militar;
- V. Fomentar el valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, así como propiciar el conocimiento de los derechos humanos y el respeto de los mismos, y



- VI. Fortalecer el conocimiento enfocado a la preservación de la salud y la protección al medio ambiente. (Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, 2005, p.2)

A continuación, para la mayor comprensión de la Educación Militar, se describe a detalle el Sistema Educativo Militar.

### **3.2 El Sistema Educativo Militar**

El portal único del gobierno menciona que después de grandes cambios, se ha logrado formar un Sistema Educativo Militar que se congenia, simpatiza e identifica con las actividades ciudadanas y así mismo, la Educación Militar tiene el objetivo de educar profesionalmente a los integrantes del Ejército y Fuerza Aérea (Secretaría de la Defensa Nacional, 2021).

El Sistema Educativo Militar representa uno de los pilares fundamentales de la eficiencia operativa del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, la base para el correcto encauzamiento de la educación militar son las premisas y normas contenidas en el plan nacional de educación, las cuales brindan un firme sustento para la evolución y desarrollo. (Secretaría de la Defensa Nacional, 2021)

Es necesario entender qué es el Sistema Educativo Militar, así que La Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2005), en su artículo 10, nos lo explica:

El Sistema Educativo Militar es el conjunto de Instituciones Educativas que imparten conocimientos castrenses de distintos propósitos, tipos y niveles y modalidades, condicionados a una filosofía, doctrina e infraestructura militares propias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, bajo la conducción de la Dirección y Rectoría. (p.2)

Esta explicación menciona la palabra —castrenses—, que la Real Academia Española la define como “perteneiente o relativo al Ejército y al estado o profesión militar”. El Sistema Educativo Militar es una de las bases más importantes de la operativa del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, es el encargado de que sus integrantes estén capacitados para cumplir adecuadamente las funciones que les corresponden.

El Sistema Educativo Militar tiene una serie de objetivos que la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2005) señala, los cuales se citan a continuación:

- I. Mejorar los niveles de eficiencia terminal, la calidad educativa y el aprovechamiento académico, optimizando los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros disponibles;
- II. Fortalecer mediante un proceso continuo y permanente el desarrollo profesional del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en un marco de calidad educativa;
- III. Proporcionar a los miembros del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos los servicios educativos que corresponden a su jerarquía y especialidad;
- IV. Impartir los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para fortalecer las capacidades de planeo y ejecución e operaciones militares combinadas y conjuntas;
- V. Desarrollar y fortalecer el conocimiento mediante la práctica de los valores y las virtudes, como parte fundamental de la formación militar;
- VI. Impulsar, organizar y normar las actividades de investigación sobre el arte y ciencia de la guerra, así como aspectos técnicos y científicos de los servicios del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos;
- VII. Elevar el nivel cultural y académico de los recursos humanos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, y
- VIII. Proporcionar en forma oportuna y secuencial la formación orientada a la función específica que habrá de cumplir el personal militar. (p.3)

Con estos objetivos se busca alcanzar un máximo nivel de profesionalización en los integrantes del Sistema Educativo Militar, al contar con la formación profesional pertinente, se pueden obtener los conocimientos, saberes y destrezas que se requieren para elevar en nivel académico del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos con disciplina, valores y virtudes.

La función del Sistema Educativo Militar, la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2005) menciona que: “La función del Sistema Educativo Militar es adquirir, transmitir y acrecentar la cultura castrense que contribuye al desarrollo integral del militar profesional para el cumplimiento de los deberes que le imponen el servicio de las armas” (p.3).

La Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos nos dice que el Sistema Educativo Militar está constituido por:

- I. Los discentes, docentes y personal de apoyo
- II. Las Autoridades Educativas Militares;
- III. El Plan General de Educación Militar, y
- IV. Las Instituciones de Educación Militar.

¿Qué son los discentes?, ¿cómo se le considera al docente en el Sistema Educativo Militar?, ¿quiénes son las Autoridades Educativas Militares?, ¿qué es el Plan General de Educación Militar?, ¿cómo se clasifican las Instituciones de Educación militar? Todos estos aspectos sobre los integrantes del Sistema Educativo Militar están explicados en el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. Y se describen a continuación.

En primer lugar, hablaremos sobre **los discentes** que, sin ellos, no existiría el Sistema Educativo Militar. Según el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006):

Se considera discente al personal nacional y extranjero, civil o militar, que haya sido aceptado, inscrito y se encuentre cursando los estudios que se imparten

en el sistema, quedando incluidos en esta denominación genérica, los Generales, Jefes, Oficiales y Clases en instrucción o cursantes, así como los cadetes, alumnos y becarios; de conformidad con la designación particular que se establezca en los reglamentos de las Instituciones Educativas. (p.3)

Los discentes se clasifican en diferentes rangos:

- I- Internos: cuando permanecen durante las 24 horas del día en la Institución Educativa correspondiente;
- II- Externos: cuando permanecen en la Institución Educativa únicamente durante el desarrollo de sus actividades académicas;
- III- A distancia: cuando realicen sus estudios desde el organismo militar al que pertenecen. (p.3)

En segundo lugar, hablaremos de los **docentes**, que son piedra angular en el Sistema Educativo Militar, el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) menciona que: “Se considera docente al personal militar y civil, nacional o extranjero, que tiene a su cargo la aplicación del proceso educativo” (p.4). Más adelante hablaremos sobre los docentes en el Sistema Educativo Militar de manera detallada.

A continuación, se menciona lo que es el **personal de apoyo a la educación**, el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) señala que: “Se considera personal de apoyo a la educación, a los militares que cumplen funciones docentes, técnicas, administrativas, logísticas y de servicio, indispensables para facilitar el cumplimiento de la misión de la Institución Educativa a la que estén asignados” (p.7).

Ahora, hablemos de las **Autoridades educativas militares**, a continuación, se presenta un cuadro que se elaboró a partir del Reglamento de la Ley de Educación

Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) que presenta cada una de las Autoridades y sus funciones:

<b>Autoridad del Sistema Educativo Militar</b>	<b>¿Quién es?</b>	<b>Función</b>
El Secretario	Es el responsable de la educación profesional de los miembros del Ejército y Fuerza Aérea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Le corresponde establecer la filosofía, políticas educativas, objetivos y líneas de acción para el Sistema en el Plan General.</li> <li>II. Ejerce la conducción del Sistema a través de la Dirección y Rectoría.</li> </ul>
	Deberá ser General procedente de Arma, Diplomado de Estado Mayor con estudios de posgrado, nombrado por el Alto Mando.	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Dirigir, administrar y representar al Sistema;</li> <li>II. Proponer el Plan General;</li> <li>III. Establecer las directivas pedagógicas que rigen el proceso educativo;</li> <li>IV. Aprobar los planes y programas de estudio correspondiente;</li> <li>V. Expedir y firmar los documentos de acreditación, certificación, revalidación y validación de estudios, llevando el registro correspondiente;</li> <li>VI. Proponer al Alto Mando convenios con instituciones nacionales o extranjeras para promover el desarrollo educativo, cultura y científico en el Sistema;</li> </ul>

<p>El Director y Rector</p>		<p>VII. Gestionar la asignación de plazas presupuestales para garantizar la autosuficiencia de las Instituciones Educativas;</p> <p>VIII. Proponer los proyectos de creación, modificación, ajuste, reducción, ampliación o receso de Instituciones Educativas, Jefaturas de Curso y Cursos en el Sistema;</p> <p>IX. Gestionar ante la Secretaría de Educación Pública la autorización, incorporación y reconocimiento de validez oficial de estudios o de los cursos que imparta el Sistema y que procedan;</p> <p>X. Establecer procedimientos de verificación de documentos presentados por personal que solicite ingresar al Sistema;</p> <p>XI. Verificar la validez de los documentos que acrediten los estudios del personal que solicite prestar sus servicios en la Secretaría;</p> <p>XII. Convocar al Consejo Académico, y</p> <p>XIII. La demás que le confieran las disposiciones aplicables y las que le encomiende el Secretario.</p>
		<p>I. Dirigir y administrar a la Institución Educativa que representan;</p>

<p>Los directores de las Instituciones Educativas</p>	<p>Serán Generales o Jefes designados por el Secretario, de conformidad con lo que establezca el reglamento del plantel respectivo.</p>	<p>II. Conducir y controlar la gestión del proceso educativo en la planeación, ejecución y evaluación;</p> <p>III. Proponer a la Dirección y Rectoría la actualización de planes y programas de estudio;</p> <p>IV. Convocar a la Junta Técnica Consultiva conforme a su reglamento, y</p> <p>V. Las demás que le confieran las disposiciones aplicables y las que le encomiende la Secretaría.</p>
<p>Los Jefes de los Cursos de Informática, Archivología y de aquellos otros cursos que determine la Secretaría</p>	<p>Los Jefes de Curso dependientes de las Direcciones Generales y, en su caso, de otras unidades administrativas, según los cursos a impartir, serán Generales, Jefes u Oficiales con conocimientos acordes a éstos, nombrados por dichos organismos y aprobados por el Secretario.</p>	<p>I. Dirigir y administrar los cursos a su cargo;</p> <p>II. Conducir y controlar la gestión del proceso educativo en la planeación, ejecución y evaluación;</p> <p>III. Propone la Dirección y Rectoría la actualización de los programas de estudio respectivos, y</p> <p>IV. Las demás que le confieran las disposiciones aplicables y las que le encomiende la Secretaria.</p>

Fuente: Cuadro elaborado a partir del Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos 2006.

En tercer lugar, se explica en el capítulo VI, artículo 42, del Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), qué es **el Plan General de Educación Militar**: “es el instrumento de planeación institucional y constituye el documento rector de la educación que se imparte en el Sistema” (p.9).

El propósito del Plan General según el El Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), es el siguiente:

El Plan General tendrá como propósito establecer directivas relacionadas con la filosofía, políticas educativas, objetivos y líneas de acción para el Sistema, que permitan con eficiencia y eficacia la selección, formación, capacitación, aplicación, perfeccionamiento, actualización y especialización de los recursos humanos en el nivel profesional que demandan el Ejército y Fuerza Aérea. (p.12)

En último lugar, hablaremos de las **Instituciones de Educación Militar**, el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), menciona que: “Las instituciones Educativas son organismos integrantes del Sistema, que tienen como misión formar, capacitar y actualizar al personal del Ejército y Fuerza Aérea, y se clasifican en Colegios, Escuelas, Centros de Estudios y Unidades-Escuelas” (p.9).

En el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) Se detallan los cursos que brinda El Sistema Educativo Militar:

- I. De formación: Los que imparten educación para el mando, adiestramiento y conducción de unidades de acuerdo con la jerarquía de egreso y para el desempeño de actividades técnicas y profesionales acordes con su Arma o Servicio;
- II. De capacitación: Los que imparten educación para la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas que permitan al egresado, desarrollar una actividad específica en el ámbito militar;



- III. De aplicación: Los que preparan al militar para utilizar los principios técnicos, tácticos y administrativos, acordes con la jerarquía de su Arma o Servicio;
- IV. De perfeccionamiento: Los que imparten conocimientos específicos, que permitan el mejoramiento y generación de otras destrezas y habilidades de acuerdo la escala jerárquica de su Arma, Servicio o Especialidad;
- V. De actualización: Los que proporcionan conocimientos tácticos y técnicos, de acuerdo al desarrollo científico, tecnológico y doctrinario de las armas, servicios o especialidades, y
- VI. De especialización: Los destinados al desarrollo del militar para adquirir habilidades y conocimientos científicos, técnicos y especializados para el desempeño de una función específica. (pp.15-16)

La impartición de la educación en el Sistema Educativo Militar está organizada en las siguientes **Modalidades** las encontramos en el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006):

- I. Escolarizada;
- II. No escolarizada:
  - A. Abierta;
  - B. A distancia;
  - C. Virtual, y
  - D. Otras que se desarrollen.
- III. Mixta
- IV. El Sistema Educativo Militar por medio de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2005) menciona que: “**La Planeación Institucional** será realizada por las Autoridades Educativas Militares de conformidad con los procedimientos que especifique el reglamento respectivo de esta Ley” (p.4).

Para que se cumplan los planes y programas del Sistema Educativo Militar es necesaria la **Ejecución del Proceso Educativo**, el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) afirma que: “La ejecución del proceso educativo consiste en la materialización de los planes y programas de estudio, así como de apoyo educativo” (p.21).

El Sistema Educativo Militar tiene el objetivo de dar respuesta, satisfacer y resolver las necesidades que tiene el Ejército y Fuerza Aérea, así mismo, impulsar una formación integral en los discentes, para llevar a cabo sus responsabilidades.

Este sistema es dirigido y accionado por la Secretaría de la Defensa Nacional a través de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, lo constituyen colegios, escuelas, centros de estudio y diversos cursos de aplicación, capacitación y perfeccionamiento; su estructura administrativa y académica está orientada a cubrir las necesidades que tiene el Ejército y Fuerza Aérea para desarrollar conocimientos humanísticos, militares, científicos y técnicos de nivel superior, de capacitación, actualización, aplicación y de perfeccionamiento. (Secretaría de la Defensa Nacional, 2021).

### **3.3 Los docentes en el S.E.M**

La docencia no es sólo una profesión, es una vocación, un arte; la actualidad se caracteriza por la globalización, la información, el conocimiento y la tecnología, que son la principal herramienta de poder hoy en día; es por esto que se necesita una educación que se ajuste a los constantes cambios de la sociedad para hacer frente a las necesidades actuales del mercado laboral.

Para esto, uno de los actores principales en la educación, es el docente, quien tiene la primordial necesidad de actualizarse para ir desarrollando constantemente su

profesión por medio de distintas herramientas, el conocimiento de nuevas teorías pedagógicas, saberes y destrezas que den respuesta a lo que requiere la sociedad.

Los docentes del Sistema Educativo Militar, de manera constante se preparan para responder a las necesidades actuales de la sociedad, la capacitación es importante para ellos porque buscan formar a sus docentes de manera profesional; de esto depende el desarrollo de las instituciones educativas.

En el Sistema Educativo Militar, los responsables de impartir la capacitación a los docentes civiles y militares, es La Dirección y Rectoría. En el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) nos menciona lo siguiente sobre los **docentes militares**:

El capítulo III, artículo 18:

El personal militar, para desempeñar funciones docentes, deberá cubrir los requisitos siguientes:

- I. Buena conducta militar y civil;
- II. Aptitud y actitud para la práctica docente y para el trabajo en equipo;
- III. Nivel académico igual o superior a los estudios que imparta en la Institución Educativa a la cual sea asignado;
- IV. Experiencia profesional mínima de dos años en el campo de su especialidad;
- V. Realizar el Curso de Capacitación Docente, y
- VI. Otros que establezca la Secretaría. (p.4)

Más adelante, el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006) explica algunos aspectos sobre los **docentes civiles**:

El personal civil que solicite desempeñar funciones docentes en el Sistema podrá ser aceptado mediante exámenes de oposición y, además, deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Aptitud y actitud para desempeñarse en el Sistema;
- II. Afinidad de su especialidad laboral con la materia o materias que habrá de impartir
- III. Nivel académico igual o superior a los estudios que imparta en la Institución Educativa a la que será asignado, comprobado mediante documento oficial que lo acredite y cédula profesional cuando corresponda;
- IV. Experiencia profesional docente mínima de dos años en el campo de su especialidad;
- V. Habilidad para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, y
- VI. Otros que establezca la Secretaría. (pp.4-5)

Los docentes civiles y militares deberán cumplir con los aspectos que señala el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, (2006) en el artículo 23 del capítulo III que se citan a continuación:

- I. Cumplir los objetivos establecidos en los planes y programas de estudio, en el marco de la materia o materias que impartan;
- II. Acatar las disposiciones legales y técnicas que regulan el proceso educativo dentro de las Instituciones Educativas
- III. Ser ejemplo de buena conducta para la formación integral de los discentes;
- IV. Ajustarse al horario establecido para la realización de sus actividades académicas e impartir puntualmente su clase;
- V. Elaborar sus planes de clase de conformidad con los programas de estudio correspondientes;
- VI. Elaborar las ayudas didácticas necesarias para hacer objetiva la enseñanza;

- VII. Elaborar y entregar oportunamente la documentación requerida por las autoridades de la Institución Educativa de que se trate;
- VIII. Cumplir con los procedimientos de evaluación del aprendizaje y del desempeño docente, establecidos por la Institución Educativa;
- IX. Conservar la confidencialidad de los exámenes o cualquier otro instrumento de evaluación, evitando su difusión previo a la aplicación de los mismos;
- X. Asesorar a los discentes con respecto a su materia en los horarios que para el efecto establezca la Institución Educativa;
- XI. Proponer la actualización del plan y programa de estudios de las materias que tenga a su cargo;
- XII. Participar en los proyectos de investigación que establezca la Institución Educativa;
- XIII. Asistir a las reuniones convocadas por la Institución Educativa para tratar asuntos de índole académico u otros que por su condición afecten a la comunidad escolar.
- XIV. Actualizar sus conocimientos didácticos y de la especialidad para hacer eficiente su función docente;
- XV. Evitar el empleo de su posición como docente para influir en materia política y religiosa o imbuir ideas contrarias a la doctrina militar;
- XVI. Evitar actividades de publicidad o comercialización de bienes o servicios, dentro de las Instituciones Educativas;
- XVII. Asistir a los cursos de capacitación docente que programa la Dirección y Rectoría o las Instituciones Educativas;
- XVIII. Exhibir la documentación personal que le sea requeridas la Institución Educativa, para efectos de control y registro, y
- XIX. Informar por escrito cualquier cambio en los datos personales, especificados en su nombramiento. (pp.5-6)

Para el Sistema Educativo Militar es de suma importancia que los docentes cumplan con los requisitos y obligaciones que señala el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (2006), este actor principal en la educación tiene a su cargo la enseñanza-aprendizaje de los discentes.

La docencia exige un constante compromiso de seguirse preparando, esto puede ser por medio de la capacitación, nuevos métodos y alternativas que construyan y desarrollen permanentemente su formación profesional, pues es el **docente** quien tiene como responsabilidad el futuro de jóvenes que están formándose profesionalmente como futuros defensores de nuestra Patria.

El hecho de que tengan una formación inicial no significa que estén capacitados para llevar a cabo la docencia, la sociedad está en constante cambio y los discentes necesitan una enseñanza-aprendizaje que les permita enfrentarse a un mundo tecnológico y una sociedad del conocimiento. El pertenecer al Sistema Educativo Militar por mucho tiempo, no les garantiza a los docentes una docencia de calidad.

La experiencia que pueden tener los docentes que laboran en el Sistema Educativo Militar, no tiene nada que ver con capacitarse y actualizarse con nuevas alternativas que le permitan pulir permanentemente sus conocimientos, saberes y destrezas.

### 3.4 El Manual, la propuesta

#### 3.4.1. Participación del Administrador Educativo en la elaboración del Manual

El Administrador Educativo está en un constante proceso de desarrollo de sus conocimientos para tener el desempeño profesional que lo lleve a conseguir los resultados esperados en su ámbito laboral y así, analizar, conocer, interpretar e intervenir en las organizaciones, instituciones y cualquier práctica educativa de manera satisfactoria.

Dentro de la formación del administrador educativo se toma en cuenta los cuatro pilares de la educación, Delors (1996) nos los presenta a continuación:

*aprender a conocer*, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; *aprender a hacer*, para poder influir sobre el propio entorno, *aprender a vivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, *aprender a ser*, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores (p.91).

Estos pilares de la educación son también, cuatro aprendizajes fundamentales para toda persona a lo largo de su vida, en cuanto al primer pilar, **Aprender a conocer**, Delors (1996) afirma que: “Este tipo de aprendizaje, que tiende a menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana” (p.92).

Aprender a conocer nos lleva a aprovechar la educación a lo largo de nuestra vida ejercitando el pensamiento de manera adecuada, pues nunca terminaremos de aprender cosas nuevas. Delors (1996) afirma que:

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido. Se entrelaza de manera creciente con la experiencia del trabajo, a medida que éste pierde su aspecto rutinario.

Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no sólo en el empleo sino también al margen de él (p.94).

**Aprender a hacer**, segundo pilar de la educación señala que no sólo debemos concentrarnos en poner en práctica los conocimientos, sino adaptarnos a un mundo que está en constante cambio, para esto, Delors (1996) menciona:

Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia (p.103).

El tercer pilar de la educación, **Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás** lo explica Delors (1996) de la siguiente manera: “Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos– respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz” (p.103).

**Aprender a ser**, el cuarto pilar de la educación que se enfoca en el crecimiento general de cada individuo tiene la finalidad de que las personas estemos en condiciones de resolver diversos sucesos a lo largo de la vida desde un pensamiento crítico, respecto a esto, Delors (1996) menciona que:

En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva (p.102).



Para el Administrador Educativo es de suma importancia que las competencias, que son el conocimiento, saberes, pensamientos, etc., que va adquiriendo a lo largo de su formación profesional se vayan actualizando conforme a las necesidades de la sociedad y su cultura, es importante investigar otras teorías, otras formas de concebir a la educación, o bien, argumentos diferentes que nos apoyen a construir el conocimiento, tal y como lo menciona Morin (1999): “Necesitamos civilizar nuestras teorías, o sea una nueva generación de teorías abiertas, racionales, críticas, reflexivas, autocríticas, aptas para auto-reformarnos” (p.11). Como podemos observar a nuestro alrededor, enfrentamos una era totalmente incierta y llena de incertidumbre en cuanto al conocimiento, así que, aquél que se queda atrás, se pierde la oportunidad de ser partícipe de esta aventura

Una nueva conciencia empieza a surgir: el hombre, enfrentado a las incertidumbres por todos los lados, es arrastrado hacia una nueva aventura. Hay que aprender a enfrentar la incertidumbre puesto que vivimos en una época cambiante donde los valores son ambivalentes, donde todo está ligado. (Morin, 1999, p.37)

El administrador educativo es un profesional de la educación en el campo de la administración y gestión educativa, y de acuerdo con los cuatro pilares de la educación, antes mencionados, es capaz de conocer, analizar, interpretar e intervenir en diferentes instituciones y prácticas educativas, cuenta con un conjunto de conocimientos, capacidades, saberes, actitudes, valores y principios que le permiten involucrarse y tener un buen desempeño en su campo laboral, tal como se menciona a continuación.

### **Perfil de egreso del Administrador Educativo de la UPN**

Los Administradores Educativos egresados son capaces de:

Conocer, analizar, interpretar e intervenir en las instituciones, organizaciones y prácticas educativas; identificar el contexto y los factores que han dado pie al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas educativas y

proponer estrategias para hacer más eficiente la gestión en el sistema educativo. (Gaceta UPN, 2019, p.26).

### **El Administrador Educativo de la UPN en el campo laboral**

Los alumnos egresados de la LAE podrán:

desarrollar actividades profesionales en las distintas instituciones de educación básica, media superior y superior, así como en dependencias y organizaciones del sector público y privado responsables de asesorar la toma de decisiones, evaluar políticas educativas y diseñar e instrumentar proyectos de intervención en la administración y gestión educativa. (Gaceta UPN, 2019, p.26).

En la Universidad Pedagógica Nacional, los alumnos tenemos un primer acercamiento a instituciones, ya sean públicas o privadas llamado: prácticas profesionales; en ellas, realizamos un conjunto de actividades, es un proceso de aprendizaje y una especie de entrenamiento laboral.

Las prácticas profesionales inician a partir del sexto semestre y permite a los universitarios entrar a diferentes campos de intervención en los cuales tenemos la oportunidad de aplicar nuestro conocimiento adquirido a lo largo de cinco semestres; por medio de esta experiencia en el campo laboral podemos desarrollar distintos y saberes, tales conocimientos como la comunicación con otros, la organización, la planeación, la capacidad de analizar situaciones y proponer soluciones, aprendemos de qué manera dirigirnos con el personal, la argumentación lógica, etc.

De igual manera, aprendemos a desarrollar a lo largo de los espacios curriculares en la universidad, previos a la práctica en las instituciones receptoras, el trabajo en equipo; en cuanto a esto, se podría mencionar la distribución de tareas que los superiores indican en los equipos de trabajo en distintas áreas, así mismo, saber escuchar a todos, tanto a los superiores como a los compañeros practicantes para cumplir eficazmente con las tareas indicadas.

Una de estas tareas que los Superiores de la institución receptora donde realicé prácticas profesionales que es la Escuela Superior de Guerra, asignó al equipo de practicantes fue: la elaboración de un **Manual del Curso de Capacitación para el Docente**.

### **3.4.2. Proceso de elaboración del Manual del Curso de Capacitación para el Docente**

La Sección Pedagógica de la Escuela Superior de Guerra a través de los alumnos que cursaban el séptimo semestre de la Licenciatura en Administración Educativa, de la Universidad Pedagógica Nacional, realizaron una propuesta de **Manual del Curso de Capacitación para el Docente**, este manual tiene el objetivo de capacitar al personal docente militar y civil de la Escuela Superior de Guerra, para que adquieran nuevas alternativas, conocimientos, saberes y destrezas, y así, mejorar su proceso de enseñanza frente a grupo y sus funciones como acompañante en el proceso de aprendizaje de los discentes.

Este Manual comenzó a elaborarse el miércoles 4 de noviembre del 2020, en conjunto con cinco compañeros más de la misma licenciatura, las reuniones eran de manera virtual por la aplicación de Google meet, trabajábamos inicialmente cuatro horas y después, cambiamos los horarios a manera de que los integrantes estuvieran disponibles para trabajar; el manual se terminó y quedó a revisión para correcciones el miércoles 25 de noviembre. Este proceso, está registrado en el diario de campo.

El Manual del Curso de Capacitación para el Docente contiene una presentación, introducción, tiene su fundamento en la Normatividad Educativa del Sistema Educativo Militar, se explica qué es El Modelo de Educación Basado en competencias y cómo se utiliza en la educación militar, más adelante, se habla sobre el proceso de planeación para el aprendizaje que se basa en el modelo mencionado, un glosario de términos, recomendaciones, conclusiones y otros aspectos más.

Es de suma importancia señalar, que no se pueden describir los detalles del Manual del Curso de Capacitación para el Docente, debido a que se firmó una Carta Compromiso en la que se hace del conocimiento de la Secretaría de la Defensa Nacional, que, para realizar Prácticas Profesionales en la Escuela Superior de Guerra, nos comprometemos a **no sustraer** información escrita o en archivo electrónico de dónde realizamos Prácticas Profesionales.

### **3.4.3. La experiencia reflexionada en la capacitación con los docentes**

Mi experiencia en la Escuela Superior de Guerra inicia en el momento que ingresamos al plantel, el jueves 12 de marzo del 2020. Nos dieron la bienvenida, y una breve explicación de cómo funciona la escuela.

Un aspecto que llamó mi atención es cuando nos comentaron que consideraban que la educación militar era “antipedagógica”, debido a que la formación de los militares era llevada a niveles “extremos”, y que esto ocasionaba que tuvieran una gran saturación de trabajo, otro aspecto que nos mencionaron fue que se les enseña de manera memorística y son evaluados con base en el Modelo de competencias, aunque no adquieran las mismas.

Después de esto, nos hablaron sobre las Secciones en las cuales nos organizarían para trabajar en la Escuela Superior de Guerra: Sección Pedagógica, Subsección Psicopedagógica, Sección Académica, Sección de Maestría, después de esto, nos dieron a elegir la Sección en la queríamos integrarnos. Nos mencionaron que en esta Subsección que elegimos (la compañera Marlene y yo) se analizan los expedientes de los docentes y se interviene en los problemas que ellos presenten.

El segundo día que estuvimos en la Escuela Superior de Guerra, al llegar a nuestra Subsección, nos dieron la bienvenida y nos comentaron: “estamos emocionados de recibir practicantes, pero, esperábamos a psicólogos, no administradores educativos, pero no importa, ya encontraremos la forma de trabajar”, de inmediato, me sentí muy nerviosa, más de lo que ya estaba.

Frente a esta situación, recordé que la Licenciatura nos forma para resolver situaciones diversas con un pensamiento crítico e inteligencia; así que pregunté en qué trabajaríamos y la compañera y yo, solicitamos material para leer e irnos informando sobre la forma de trabajo del plantel, le comenté al Jefe que no soy psicóloga, pero que me ponía a disposición para aprender y aportar mis conocimientos.

Durante ese día leímos documentos que nos facilitaron para irnos involucrando con aspectos de la sección en la que estábamos, el Jefe nos decía que ya encontraría que hacer con nosotras; pude percibir que no era así, él no sabía que tareas asignarnos y eso comenzaba a preocuparme.

Esta preocupación incrementó cuando presenciamos una discrepancia entre la persona responsable de los que estuvimos como practicantes en el plantel y una persona de nuestra Subsección, en cuestión de jerarquía, la persona de nuestra Subsección, tiene una categoría superior a la otra. La discrepancia entre estas personas fue porque la responsable de los practicantes en la Escuela Superior de Guerra no supo explicar cuál era nuestra función en esa Subsección, después se unió a la conversación otra persona y nos dijo que ni siquiera sabía que estaban practicantes en el plantel.

Después de algunos días trabajando en esta Subsección, nos cambiaron a otra Sección, nos hicieron la invitación a una junta que tendrían los docentes de la Escuela, nos pidieron que escucháramos e hiciéramos anotaciones para después opinar y hacer modificaciones al programa de estudios de los discentes.

Los docentes comentaban que los discentes tienen serios problemas de plagio y redacción, lo cual era un obstáculo al momento de escribir sus proyectos de titulación. Mencionaron algo muy interesante, y es que los docentes evitaban hacerles exámenes a los discentes, porque prefieren utilizar actividades como prueba de que los discentes aprenden, entienden el tema y lo pueden desarrollar de manera correcta y no sólo memorizan para acreditar un examen.

Ante la enfermedad COVID-19, no pudimos seguir asistiendo a la Escuela Superior de Guerra, así que seguimos trabajando desde casa en la modalidad en línea; nos asignaron por parejas, dos programas de materias civiles para su revisión, hacer las correcciones pertinentes y sugerir propuestas.

Esta experiencia de prácticas profesionales ha sido muy enriquecedora, la observación participante que tuve en la Escuela Superior de Guerra, a pesar de ser poca, me ayudó a seguir en la construcción de mi aprendizaje, adquirí nuevos conocimientos. Me hubiera gustado seguir presente en la escuela por más tiempo, pero por seguridad, no se pudo.

Me sorprendió muchísimo que el personal o los Jefes de la escuela no supieran qué hacer con nosotros, nos decían que nunca habían tenido practicantes y debido a esto no tenían idea de cómo trabajar. Es necesario que el personal esté preparado, capacitado y actualizado para enfrentar este tipo de situaciones, deben estar en constante preparación para seguir su formación profesional, no por el simple hecho de laborar en la escuela significa que cuentan con los conocimientos, saberes y destrezas necesarias.

El personal militar necesita llevar a la práctica los cuatro pilares de la educación: 1) Aprender a conocer, 2) Aprender a hacer, 3) Aprender a vivir juntos y 4) Aprender a ser; es importante que el personal militar conviva y conozca el entorno de una persona civil para saber atender las necesidades de la sociedad.

Y nos sólo debe aplicarse al personal militar, sino al civil también, en el Manual del Curso de Capacitación para el Docente se menciona que los cuatro pilares de la educación son el medio por el cual se logrará formar de manera integral al personal militar para que adquiriera las herramientas necesarias para establecer alternativas de solución ante cualquier situación.

Los detalles sobre lo antes mencionado están en el **diario de campo** que se elaboró durante la estancia en la Escuela superior de Guerra, mientras realizábamos nuestras prácticas profesionales, este diario lo encuentran en los anexos.

## Conclusión

La capacitación es aquella actividad e instrumento que se caracteriza por proporcionar a los trabajadores: conocimientos, saberes y destrezas, la capacitación nos indica cómo hacer las cosas; y la actualización invita a innovar los conocimientos, ponernos al día en las nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje y mejorar los valores humanos para lograr ser mejores personas tanto en lo profesional, como en lo personal. Para los docentes de la Escuela Superior de Guerra no es suficiente reordenar los conocimientos que poseen, necesitan reinventarlos conforme a los avances tecnológicos y científicos, para así, lograr su objetivo de educar a Jefes y Oficiales como líderes preparados profesionalmente en el arte militar, en la ciencia y la sociedad civil.

Porque, no olvidemos que el docente tiene una enorme responsabilidad ante el alumnado, como lo afirma Barriga (2020) en una conferencia virtual, “Mientras una persona es alumno, la responsabilidad profesional de su formación y aprendizaje es del docente” (Grupo Magro Editores, 2020, 1:08:41s).

Así mismo, Tenti y Steinberg (2011) comentan lo importante que es la docencia y que no sólo se trata del dominio de los conocimientos:

[...] la docencia es un *servicio personal*, un trabajo con y sobre los otros, y por lo tanto requiere algo más que el dominio y uso de conocimientos técnicos racionales especializados. El que enseña debe invertir en el trabajo su personalidad, emociones, sentimientos y pasiones, con todo lo que ello tiene de estimulante y riesgoso al mismo tiempo. (p.141)

¿Por qué es necesaria la capacitación docente civil y militar en la Escuela Superior de Guerra? Pregunta inicial de esta investigación, la respuesta es: porque los docentes de la Escuela Superior de Guerra por medio de ella reciben los conocimientos y saberes necesarios para cumplir con su labor docente bajo un Modelo de Educación

Basado en Competencias. Al elaborar este trabajo recepcional, se ha reflexionado y analizado la necesidad de realizar un Manual de Actualización Docente, debido a que, a solicitud de la autoridad militar, el alumnado perteneciente a la Universidad Pedagógica Nacional que realizó prácticas profesionales en la Escuela Superior de Guerra sólo realizó un Manual de Capacitación Docente; los docentes deben formarse y actualizarse para innovar y sistematizar sus conocimientos.

Un Manual de Actualización Docente apoyaría a la constante formación de los docentes de la Escuela Superior de Guerra; obteniendo nuevos conocimientos que les generen saberes para desenvolverse en su práctica docente y contribuir a la construcción de una sociedad nueva y que los docentes estén formados con lo necesario para dar respuesta a una sociedad en constante cambio. Desde la Administración Educativa, se ha investigado, identificado, analizado e interpretado el contexto de la necesidad de implementar la Actualización Docente en la Escuela Superior de Guerra para seguir con la formación de docentes que favorezcan la práctica educativa de manera eficiente y eficaz, es por eso que se sugiere elaborar este manual.

Los docentes de la Escuela Superior de Guerra aplican las técnicas y estrategias de enseñanza-aprendizaje, forman a los docentes bajo el Modelo de Educación Basado en Competencias, es importante señalar que, es recomendable que los docentes cuenten con recursos variados, con un Modelo Educativo Alternativo ante las competencias que les otorgue opciones diversas para mejorar y enriquecer no sólo los procesos de formación académica, sino (también) la manera de vivir de cada docente.

Es urgente que los docentes se enfoquen (también) en la formación integral del docente, y preguntarse ¿Cómo proyectan lo que son los docentes ante los demás?, ¿Los docentes se identifican con su labor castrense?, ¿La formación de los militares recibida en la Escuela Superior de Guerra les ayuda a relacionarse con la sociedad civil y militar en su vida diaria, de manera personal, social y cultural? Es de suma importancia darle el sentido humano a la Escuela Superior de Guerra, y centrarse en transmitir a los docentes el saber ser y el saber vivir para que, a su vez, aprendan a



vivir con una salud mental, y que no sea opacada por una formación técnica basada en competencias que busque el saber hacer.

En la actualidad es necesario generar diversas alternativas que logren establecer una nueva forma de transmitir el conocimiento y, aprenderlo, no sólo memorizarlo; porque asistir a una institución educativa, estudiar y desarrollar saberes, no es para obtener una calificación, se puede obtener las calificaciones más bajas y estar muy bien evaluado, asistimos a la escuela para formarnos y convertirnos en personas y no cualquier persona, sino personas buenas y educadas, pues la educación es un acto de amor. Y como dice Díaz (2020), en una conferencia virtual “El trabajo educativo tiene que generar procesos y que esos procesos no son sólo de aprendizaje, también son procesos formativos en el sujeto” (Grupo Magro Editores, 2020, 16:00m).

La educación en nuestro país se enfrenta a diario a una sociedad en constante cambio y evolución, y el Sistema Educativo Militar tiene sus propias particularidades, pero lo que tienen en común es la necesidad de formar docentes equipados con las mejores herramientas posibles para formar a las próximas generaciones con la capacidad de responder ante cualquier situación y construir una sociedad nueva. El último año hemos podido vivenciar una emergencia sanitaria mundial: la COVID-19, enfermedad que obligó a detener todos los ámbitos de la vida social; y el ámbito educativo se vio fuertemente afectado, para los docentes la situación ha sido todo un reto, y como dice Díaz (2020), “La profesión docente quedó reducida al técnico que elige materiales para trabajar con sus estudiantes” (p.21).

La COVID-19 paralizó la educación, y no supimos cómo responder a ello, docentes y alumnos perdimos las clases presenciales en las universidades, hemos estado frente a una situación de peligro, y se teme que no se logren desarrollar aprendizajes significativos, esta situación nos ha orillado a darnos cuenta que tenemos oportunidades a diario para ser personas diferentes, personas que hagan el bien, como lo menciona el General Simón Bolívar en la novela *El general en su laberinto*, escrita por Gabriel García Márquez “«Siempre hemos sido ricos y nada nos ha sobrado»”.

Es preciso reconocer que esta pandemia trae consigo la oportunidad de que la educación recurra a nuevas alternativas para impulsar nuevos conocimientos que logren convertirse en sabiduría, saberes, destrezas y la formación de seres humanos éticos, disciplinados y con valores, tal y como se lo relata el Teniente Gamboa a Paulino mientras degustaba un refresco de cola en la novela *La ciudad y los perros* del Peruano Mario Vargas Llosa “<<El orden y la disciplina constituyen la justicia>>” (p.404).

O bien, como podemos leerlo en la novela *El coronel no tiene quien le escriba*, una obra maestra escrita por Gabriel García Márquez que demuestra el claro ejemplo de una persona que constantemente está en ese proceso de convertirse en un ser humano de disciplina, con valores y ética que, sin importar las circunstancias, nunca pierde su esencia, en la actualidad vivimos tan rápido el día a día, concentrados en el futuro y no nos damos cuenta de lo importante que es construir ese futuro con acciones diarias como lo hacía el Coronel, el compromiso y respeto hacia sus valores son actitudes que dejan huella en esta novela, y que nos invitan a incluirlas en nuestro proceso de convertirnos en persona.

## Referencias

- Aguirre, R. (2012). Pensamiento narrativo y educación. *Educere*, 16. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35623538010.pdf>
- Alas, M y Moncada, G. (2010). *Impacto y necesidades de capacitación de docentes de educación básica, en relación con el currículo nacional básico*. <https://www.air.org/sites/default/files/MIDEHImpactNecesidCapactEJEC%26Portada.pdf>
- Alves, E. (2003). La formación permanente del docente en la escuela. El uso universitario de la tecnología para elevar la calidad del docente en el aula. *SCIELO*, 18(1). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872003000100006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872003000100006)
- Ansolabehere, K., Cortés, F., Martínez, L., Hincapié, S., López, J., Amalia, J., Valle, P. y Vergara, J. (2016). *Del modo de investigación al modo de exposición: metodología en tesis de ciencias sociales*. Ciudad de México, México: FLACSO MÉXICO.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes: Revista de las Sedes Regionales*, XVI(33), 5. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Chávez, E. (2002). Adiestramiento y su importancia en las organizaciones. *Revista Arbitrada Formación Gerencial*, 1(1), 71. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/576>
- Coll, C., Martín, E., Mauri, T., Miras, M., Onrubia, J., Solé, I. y Zabala, A. (2010). *El constructivismo en el aula*. Barcelona, España. Graó.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Ciudad de México, México: UNESCO.

- Díaz, B. (2020). La escuela ausente, la necesidad de replantear su significado. En IISUE. (Ed), *Educación y pandemia. Una visión académica*. Ciudad de México, México: UNAM.  
[https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion\\_pandemia.pdf](https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion_pandemia.pdf)
- Díaz, M. (2014). *La importancia de la capacitación de los docentes de educación básica para alcanzar la calidad educativa: el caso de México*. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional]. Archivo digital  
<http://200.23.113.51/pdf/30392.pdf>
- Gaceta UPN. (2019, 26 de julio). Oferta académica de licenciaturas. Órgano informativo oficial de la Universidad Pedagógica Nacional. (Número especial 2019)
- García, G. (2015). *El coronel no tiene quien le escriba*. Ciudad de México, México: Diana.
- García, G. (2015). *El general en su laberinto*. Ciudad de México, México: Diana.
- García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 11 (3), 4. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>
- Garduño, G. La vocación militar.  
<file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/Guillermo%20Garduno.pdf>
- Gómez, R. (2006). *Administración de los Recursos Humanos en Instituciones Educativas*. México: Editorial Trillas.
- González, N y Reboratti, A. *Lengua y Literatura*.  
<https://www.woodville.org/documentos/140509la-narracion.pdf>
- Grupo Magro Editores. (2020, 25 de noviembre). *Reinventar la Docencia en el Siglo XXI- Desafíos en Tiempos de Crisis* [Video]. YouTube.  
<https://www.youtube.com/watch?v=1OmxmDYols0>

- Ibargüengoitia, J. (2019). *Maten al león*. Ciudad de México, México: Editorial Planeta Mexicana.
- Jurado, D. (2011). El diario como un instrumento de autoformación e investigación. *Revista Qurriculum*, 177-189. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10690/Q\\_24\\_%282011%29\\_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10690/Q_24_%282011%29_09.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley Federal del Trabajo. (2015, 12 de junio). [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_d\\_el\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_d_el_Trabajo.pdf)
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 316. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Moreno, P. (2010). *La política educativa de la globalización*. UPN. <http://200.23.113.59:8080/jspui/bitstream/123456789/322/1/Moreno%20Moreno%2c%20Prudenciano.pdf>
- Moreno, P. (2021). *¿Educación por competencias o evolución de la conciencia?: Política educativa, pedagogías del rendimiento y alternativas*. México: Castellanos editores.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París, Francia: UNESCO. <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/PPP-DC-Morin-Los-siete-saberes-necesarios.pdf>
- Nieva, J y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 16. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf>
- Paz, O. (2008). *Piedra de sol*. México. <http://www.materialdelectura.unam.mx/images/stories/pdf5/octavio-paz-7.pdf>

- Quecedo, R y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*. (14), 74.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17501402>
- Reglamento de la Escuela Superior de Guerra. (2001).  
[http://www.sedena.gob.mx/pdf/reglamentos/rglmtto\\_esg.pdf](http://www.sedena.gob.mx/pdf/reglamentos/rglmtto_esg.pdf)
- Rekalde, I., Vizcarra, M y Macazaga, A. (2014). La Observación Como Estrategia De Investigación Para Construir Contextos De Aprendizaje Y Fomentar Procesos Participativos. *Educación XX1*, 17(1), 207.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70629509009>
- Reynoso, C. (2007). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 166.  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9519/11552>
- Secretaría de la Defensa Nacional [SEDENA]. (2017, 4 de septiembre). *15 de abril de 1932 se inauguró la Escuela Superior de Guerra*. Gobierno de México.  
<https://www.gob.mx/sedena/documentos/15-de-abril-de-1932-se-inauguro-la-escuela-superior-de-guerra?state=published>
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2019, 26 de julio). *Graduación del personal que culmina sus estudios en la Escuela Superior de Guerra*. [Comunicado de prensa].  
<https://www.gob.mx/sedena/prensa/graduacion-del-personal-que-culmina-sus-estudios-en-la-escuela-superior-de-guerra-210723?state=published>
- Tenti, E. y Steinberg, C. (2011). *Los docentes mexicanos*. México: Siglo veintiuno editores.
- Torres, A. (2014, diciembre 24). Actualización docente y cambio institucional. *Milenio*.  
<https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/actualizacion-docente-y-cambio-institucional>

- Vargas, M. (2019). *La ciudad y los perros*. Ciudad de México, México: DEBOLS!LLO.
- Zavala, A. (2010). *La práctica educativa. Cómo enseñar*. Barcelona, España: Graó.
- Zuñiga, E. (2002). Los programas de formación docente: una visión más allá del aula. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XII.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=654/65412211>

## Anexo

### UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UNIDAD 092, AJUSCO

#### LUGAR EN EL QUE SE HICIERON PRÁCTICAS PROFESIONALES: ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA

#### SECCIÓN: ÁREAS

#### DIARIO DE CAMPO

**FECHA:** DEL JUEVES 12 DE MARZO AL MARTES 21 DE ABRIL DEL 2020

**PRACTICANTES:** MENDOZA AQUINO VIANEY Y ORTIZ DE LA O ALMA  
MARLENE

FECHA	ACTIVIDAD	TIEMPO DEDICADO	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN, DEL CONTEXTO, DE LO SUCEDIDO	INTERPRETACIÓN
<b>Miércoles 11 de marzo del 2020</b>	Visita	30 minutos	<p>Por indicaciones, nos presentamos en la ESC.SUP.DE GRRRA. a las 9:00 hrs, teníamos la idea de que este día daríamos inicio con nuestras prácticas profesionales.</p> <p>Después de dejar nuestras identificaciones con las personas encargadas de la seguridad en la puerta, esperamos algunos minutos a las Soldados (responsables de los practicantes).</p> <p>Ellas nos indicaron que no era así, que la fecha indicada para iniciar las prácticas profesionales era hasta el día siguiente. Así que, corroboraron el nombre de las personas que nos íbamos a presentar al día siguiente y nos retiramos.</p>	<p>Nos dio mucha vergüenza con las soldados, nos comentaron que había falta de comunicación y debido a eso, nos habíamos presentado este día. Incluso, podríamos decir que se notaban un poco molestas, ya que nos mencionaron que ellos habían sido específicos con la fecha de inicio a nuestras prácticas profesionales y que no podíamos quedarnos porque las actividades ya estaban planeadas para dar inicio hasta el día siguiente.</p>



<p><b>Jueves 12 de marzo del 2020</b></p>	<p>Presentación</p>	<p>2 horas</p>	<p>Nos presentamos a las 9:00 hrs en la Escuela Superior de Guerra. Al ingresar al plantel, nos pidieron nuestras identificaciones y los militares nos hicieron pasar al (jardín de espera), en lo que llamaban a las personas encargadas de las prácticas profesionales. Posteriormente, nos recibió un Jefe (Mayor) y una Soldado, quienes nos dieron indicaciones para pasar a uno de los salones de los militares, en donde el Mayor nos haría una presentación oficial sobre las prácticas profesionales (áreas que apoyaríamos y de qué trataba cada una).</p> <p>Cuando entramos al salón de clases nuestras compañeras y nosotras tomamos asiento, el Mayor se volvió a presentar y nos dio la bienvenida. El Mayor comenzó a platicarnos sobre los planteles militares que existen, así como a detallarnos el organigrama de la Secretaría de la Defensa Nacional y los rangos de los militares. Durante la plática el Mayor nos mencionó que él consideraba la educación militar era antipedagógica, ya que la formación de los militares era llevada a niveles extremos, pues los militares tienen una gran saturación de trabajo, llevan a cabo un aprendizaje memorístico y son evaluados por competencias, aunque no adquirieran las mismas.</p> <p>También, el Mayor nos preguntó ¿qué hace un administrador educativo? por lo que les cedió la palabra a varias compañeras para responder a su pregunta.</p> <p>Por otro lado, nos explicó en qué consiste cada una de las cuatro áreas donde apoyaríamos. En el área Pedagógica se hace la revisión de planos y programas de estudio, en la Psicopedagógica se analizan los expedientes de los alumnos y se interviene en los problemas que ellos tengan, en el área Académica se analiza si los docentes ya sea de las materias civiles o militares cumplan con el perfil necesario para enseñar y que se esté enseñando lo necesario a los alumnos; en el área de Maestrías también se hacen revisiones de programas educativos</p>	<p>Nos pareció muy interesante la organización que llevan dentro de la ESC.SUP.DE GRRRA. y fuera de ella, la formación que tiene la escuela para los militares para subir de rango. Además, la formación que llevan los alumnos de esa escuela es muy distinta a lo que nosotras normalmente conocemos.</p> <p>Cuando nos dirigimos a la oficina del área que nos tocó nos pusimos un poco nerviosas, sin embargo, el Mayor y una Sargento fueron muy amables e hicieron que esos nervios disminuyeran.</p> <p>Cuando comenzamos a platicar con el Mayor sobre lo que hace una estudiante de la Licenciatura en Administración Educativa comenzamos a ponernos un poco nerviosas porque sentimos que no encajamos en esa área, fue por ello por lo que decidimos pedir documentos para familiarizarnos con el área donde estábamos.</p> <p>Fue ahí donde se hizo más evidente que nuestra carrera aún no es tan conocida y es nuestra responsabilidad demostrar lo que hace una Administradora Educativa.</p>
---	---------------------	----------------	--	---

	Organización	2 horas	<p>Al concluir con la presentación del Mayor, nos dio a elegir por parejas el área donde nos gustaría estar. El área en la que nosotras (Vianey y Marlene) decidimos estar, la persona a cargo era el Mayor, fue en ese momento donde mis compañeras y nosotras fuimos a las áreas que nos correspondía.</p> <p>Al llegar a nuestra área de trabajo, el Mayor y la Sargento ya nos esperaban, nos dieron la bienvenida y nos acomodaron en un espacio de su oficina. Después platicamos durante algunos minutos sobre lo que trataba nuestra Licenciatura, dónde vivimos, y cuánto tiempo nos hacíamos del trayecto desde nuestras casas hasta la ESC.SUP.DE GRRRA.</p> <p>Enseguida, el Mayor nos preguntó qué íbamos a hacer y qué podíamos aportar a la área, a lo que respondimos que de entrada, nos gustaría leer algunos documentos que nos permitieran empaparnos e ir entendiendo la forma de trabajar, tanto de la escuela como del área, así que el Mayor prendió su computadora y abrió unos documentos, y nos señaló lo que debíamos revisar, nos invitó a ponernos cómodas e iniciamos a leer.</p> <p>Conforme leíamos, hacíamos anotaciones sobre lo que llamaba nuestra atención o por si teníamos alguna pregunta, así después podíamos hacérsela al Mayor. En la oficina nos quedamos la Sargento, mi compañera Vianey y yo (Marlene); mientras leíamos, la Sargento platicaba con nosotras, ella había estudiado su Licenciatura en Psicología en la misma universidad en la que nosotras nos encontramos cursando nuestra Licenciatura en Administración Educativa. Durante algunos minutos platicamos sobre la universidad y la Sargento nos compartió algunas anécdotas.</p>	
--	--------------	---------	--	--

	Comida	1 hora	<p>Cuando llegó la hora de comida el Mayor nos acompañó al comedor, pero antes pasamos por nuestras compañeras que se encontraban en otra área, al ingresar al comedor todos los militares que se encontraban ahí fueron muy amables. Al terminar, fuimos a la oficina por nuestras pertenencias y la soldado responsable de nosotros (practicantes) nos acompañó a la salida, donde nos regresaron nuestras identificaciones y posteriormente, nos dieron acceso a la salida.</p>	
<b>Viernes 13 de marzo del 2020</b>	Organización	3 horas con 30 minutos	<p>Al llegar a la ESC.SUP.DE GRRRA. nos pidieron nuestras identificaciones para entrar y enseguida nos indicaron donde esperar a la Soldado responsable de nosotros para que nos llevara hasta nuestras áreas,</p> <p>Ya nos esperaban el Mayor y la Sargento, nos preguntaron cómo estábamos y nos invitaron a ponernos cómodas. Enseguida, el Mayor nos preguntó que si ya sabíamos de qué manera podíamos apoyar en el área, nosotras le preguntamos por las actividades que tenían en esos días, para así, saber cómo integrarnos, él nos dijo que estaba emocionado de recibir practicantes, pero que esperaba a estudiantes que estudiaran la carrera que se necesitaba en esa área, no administradores educativos, pero que encontraríamos la forma de trabajar.</p> <p>Después nos comentó que ya habían pasado fechas en las que ellos tenían actividades y que justo pensaba en que los practicantes los apoyaran a hacer las entrevistas a los discentes y a trabajar las tutorías con los mismos, pero que revisáramos su programa y plan de trabajo para que aportáramos algo en la cuestión de tutorías y así diéramos una visión distinta, como civiles y no militares.</p> <p>Después, el Mayor se retiró y mi compañera y yo nos quedamos leyendo los documentos que nos había dejado nuestro Mayor.</p> <p>La Sargento se quedó con nosotras y le preguntamos que, si tenían mucho trabajo, ella nos respondió que no, que, de hecho,</p>	<p>Teníamos muchos nervios y en el momento en el que el Mayor nos preguntó qué íbamos a hacer, cómo íbamos a apoyar, nosotras fuimos muy sinceras y le comentamos que en lo que él nos dijera que lo apoyáramos nosotros podíamos hacerlo, que sabíamos que no somos expertas en el área que estábamos, pero lo que pudiéramos aportar, lo haríamos.</p> <p>Nos sentimos apenadas porque observamos que ellos no sabían qué hacer con nosotras, y nos preguntaban qué hacer, cuándo nosotras no conocemos la forma de trabajo en una Escuela Militar, y nuestro Mayor nos decía que ellos no esperaban Administradores Educativos, tal vez eso los llevó a no saber qué hacer con nosotras.</p> <p>El Mayor nos dio mucha confianza y nos sentimos muy cómodas en su área, tanto él como la Sargento, fueron muy amables con nosotras.</p> <p>Pensamos que serían muy enérgicos, pero son personas muy respetuosas y se prestan a platicar y respondernos las dudas que vamos teniendo. Su área está siempre ordenada y trabajan de manera tranquila.</p>

			no tenían muchas cosas que hacer esos días, que las fechas en las que tenían más trabajo ya habían pasado.	
	Descanso	30 minutos	Cuando el Mayor llegó, nos invitó a acompañarlo a otra área, después, nos mostró otros espacios de la Escuela que no conocíamos, dimos un recorrido por esos espacios mientras charlábamos; después regresamos a la oficina.	
	Comida	1 hora	Cuando llegó la hora de la comida, el Mayor nos llevó al comedor, mientras caminábamos hacia éste, observamos que dos compañeras aún se encontraban en su área de trabajo, estaban solas y no sabían si dirigirse al comedor o esperar a sus superiores, por lo que el Mayor les pidió que nos acompañaran, al llegar al comedor, todos fueron muy amables con nosotras. Al terminar de comer, nos llevaron a nuestras respectivas áreas, y el Mayor nos pidió que investigáramos sobre las tutorías, en específico, las tutorías entre pares. Enseguida, tomamos nuestras cosas y nos llevaron a la salida, después de entregarnos nuestras identificaciones, nos retiramos.	
<b>Jueves 19 de marzo del 2020</b>	Organización y ejecución	4 horas	Al llegar a la ESC.SUP.DE GRRA. entregamos nuestras identificaciones y esperamos a que nos llevaran a nuestras áreas, al llegar a la nuestra, nos recibió la Sargento y nos comentó que el Mayor no estaría con nosotras ese día. Posteriormente, nos preguntó que si el Mayor nos había dado algunas indicaciones la semana anterior, le dijimos que nos pidió investigar sobre las tutorías entre pares. Enseguida, nos indicó que podíamos ayudarla a ordenar y guardar los expedientes de los integrantes de la escuela; nos mostró algunas escalas que habían hecho a todos los integrantes y nos permitió leerlos para observar algunos aspectos que ellos como psicólogos tratan. Después de esto, comenzamos a guardar los expedientes, y después de algunas horas, llegó un Sargento acompañado de	Este día fue muy productivo y a su vez, un poco incómodo.  Nos agradó mucho sentirnos útiles y apoyar en la parte de los expedientes, tener la oportunidad de observar los cuestionarios que aplica el área fue muy interesante y aprendimos de ello.  Por otro lado, sentimos preocupación al observar que la Soldado que está a cargo de nosotras y de nuestros demás compañeros, no le contestara a nuestra Sargento.  Pudimos darnos cuenta de que los encargados de áreas no sabían cómo y en qué ponernos a trabajar, incluso, algunos integrantes de la Escuela no estaban enterados de que había universitarios haciendo

			<p>dos de nuestros compañeros, en cuanto abrió la puerta de la oficina en la que estábamos, comentó: “miren ellas sí están trabajando” y Marlene y yo sólo nos observamos.</p> <p>Enseguida, nuestra Sargento comenzó a platicar con él y le decía: “¿pues qué los ponemos a hacer?” y él comentó que estaba dándole un recorrido a nuestros compañeros, después ellos siguieron platicando afuera de la oficina, sobre qué podían hacer con nosotros.</p> <p>En cuanto nuestra Sargento entró a la oficina sonó el teléfono, ella respondió, la llamada era de otra área y le preguntaron que qué estábamos haciendo las practicantes de su área, nuestra Sargento les comentó que estábamos archivando expedientes y ordenando escalas.</p> <p>Al colgar el teléfono, la Sargento nos dijo: “ya las están checando chicas”.</p> <p>Después de algunos minutos, entró un compañero de la Sargento (no sabríamos decir su rango) nos saludó, y comenzó a preguntarnos de dónde éramos y dónde estudiábamos y qué hacíamos en la ESC.SUP.DE GRRRA.</p> <p>Nos comentó que muchos no sabían que estábamos como practicantes en la escuela.</p> <p>Después, siguió la plática con nuestra Sargento y le preguntó qué es lo que nos ponía a hacer, ella le comentó lo que estábamos haciendo en ese momento, pero que no estudiábamos algo que tuviera que ver con el área y que sería difícil ponernos actividades, a lo que su compañero respondió que tenía razón.</p>	<p>sus prácticas profesionales en su plantel.</p> <p>Sentimos que nos faltaba el respaldo de las personas que nos habían invitado a elaborar prácticas en ese lugar.</p>
	Comida	1 hora	<p>Después de algunos minutos, la Sargento nos llevó a comer y ella se regresó a su oficina.</p> <p>En cuanto terminamos de comer, nos permitieron regresar solas a la oficina, (porque no podíamos andar solas por la escuela).</p> <p>En cuanto llegamos a la oficina, seguían platicando la Sargento y su compañero, después llegó la Soldado responsable de los practicantes y nos comentó que ya nos</p>	

			<p>entregaría nuestros gafetes para que pudiéramos ingresar a la Escuela sin dejar nuestra identificación en la entrada.</p> <p>Mientras firmábamos nuestros gafetes mi compañera Marlene y yo, nuestra Sargento y su compañero le preguntaron a la Soldado: “oye y ¿qué podemos ponerlas a hacer?” refiriéndose a nosotras, la Soldado no supo contestarle, se puso nerviosa y cuando intentó hablar, nuestra Sargento le dijo: “¡ya, ya, mejor no digas nada, así déjalo!” y su compañero le dijo a la Soldado: “Así déjalo, porque ni ustedes saben”.</p> <p>Enseguida, la Soldado le preguntó a nuestra Sargento si ya no haríamos nada más, nuestra Sargento le dijo que no, que ya podíamos retirarnos. Marlene y yo, tomamos nuestras cosas y salimos de la oficina acompañadas de la Soldado.</p> <p>Después de avanzar algunos pasos, nos preguntó que si estábamos haciendo algo y nosotras le respondimos que sí.</p> <p>Después nos reunimos con los demás compañeros, nos entregaron nuestros gafetes y nos retiramos.</p>	
			<p>Al ingresar a la ESC.SUP.DE GRR.A. entregamos nuestras identificaciones como todos los días anteriores y esperamos a que nos llevaran a nuestras áreas correspondientes. Cuando pasamos por otra área que no era la nuestra, la Soldado nos mencionó que ese día estaríamos ahí. De inmediato se nos hizo raro el cambio, así que decidimos preguntarle a la Soldado si habíamos hecho algo mal en el área o si habíamos sido imprudentes, ella nos comentó que no era nuestra culpa, solo que se hicieron esas modificaciones porque en el área donde estábamos no iba a estar el Mayor y no había quien se hiciera responsable de nosotras.</p> <p>Entramos a la oficina de la nueva área donde estaríamos y la Soldado les pidió a</p>	<p>Fue interesante observar cómo los docentes se ponen de acuerdo para hacer las modificaciones a los programas de estudio (en este caso en la línea de investigación). Pero también, pudimos observar los roces que existen entre docentes cuando no están del todo de acuerdo con lo que proponen.</p> <p>Por otra parte, es importante mencionar los problemas que tiene los alumnos, pues como se vio en aquella junta los alumnos no cuentan con las competencias necesarias para elaborar su tesis y aún cometen errores de plagio y redacción.</p>

Viernes 20 de marzo del 2020	Planeación y revisión	4 horas con 30 minutos	<p>nuestras compañeras de esa área que nos pusieran al tanto de lo que habían hecho y observado en el tiempo que han estado ahí. Ellas, de forma amable nos platicaron sobre las revisiones de programas que habían hecho y nos comentaron sobre el uso del programa por competencias, nos hicieron recomendaciones de algunos libros que nos podrían servir para entender mejor sobre el tema.</p> <p>En ese momento ingresó a la oficina la Sargento y se acercó a nosotras y nos preguntó si ya sabíamos que nos habían cambiado de área, nosotras asentimos. sin embargo, la Sargento nos dijo que no había sido culpa de ella el cambio y antes de irse nos dijo que cualquier cosa que necesitáramos ella estaba para ayudarnos y sabíamos dónde encontrarla.</p> <p>Posteriormente la Soldado nos comentó que seríamos partícipes de una junta con docentes para hacer modificaciones al programa de estudios de los discentes.</p> <p>La materia era de la línea de investigación, durante la junta se hizo la revisión de dicho programa donde se debía de respetar el programa por competencias, se deben de poner tiempos para cada sesión tanto en la teoría, práctica y evaluación por bloques. También, se hablaron sobre los problemas de plagio, los militares no tienen buena redacción y el problema que esto tiene cuando comienzan a hacer su tesis. Es por ello que las docentes evitaban hacer exámenes a sus alumnos y mejor utilizaban las actividades como prueba de que los alumnos entienden el tema y los pueden desarrollar de la manera correcta.</p> <p>Algunos acuerdos a los que llegaron fueron en hacer sus unidades de aprendizaje más prácticas, revisar el temario y modificar los temas que sean repetidos, y respetar los tiempos de cada sesión.</p>	<p>Es ahí donde un administrador educativo debe de preguntarse, qué estrategias funcionan para atender a esta problemática, aunque también debemos de ser conscientes que una escuela militar no es igual que una universidad de tipo civil a la que nosotras estamos acostumbradas y es entonces donde el administrador educativo debe de adaptarse y entender un poco más sobre estas grandes diferencias y poder intervenir de manera adecuada.</p>
	Comida	30 minutos	<p>Cuando llegó la hora de comida uno de los Soldados nos acompañó al comedor donde ya se encontraban nuestras otras compañeras, comimos y posteriormente nos dirigimos a nuestra área para recoger</p>	

			nuestras cosas y uno de los soldados nos escoltó a la salida.	
<b>Miércoles 25 de marzo del 2020</b>	Planeación Organización	1 hora con 30 minutos	<p>Llegamos puntual a las 9:00 hrs e ingresamos a la ESC.SUP.DE GRRRA. nos dirigimos a nuestra área correspondiente donde ya nos estaba esperando la Soldado, ante la situación de la pandemia Covid-19 se nos informó que por medidas de sanidad nosotros ya no íbamos a asistir, sin embargo, nos mandaron trabajos para realizar en casa y así contar las horas de nuestras prácticas profesionales.</p> <p>La Soldado comenzó a explicarnos cómo se llevaría a cabo la dinámica, ella nos mandaría por la aplicación WhatsApp programas de estudio de diferentes materias, nosotros debemos de hacer lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la ortografía</li> <li>• La finalidad del aprendizaje tiene que estar pegada al programa de competencias</li> <li>• Los procedimientos de evaluación tienen que coincidir con lo que se plantea en cada bloque</li> <li>• Revisar el propósito de la unidad tiene que cumplir con los verbos correspondientes</li> <li>• Congruencia en el contenido</li> <li>• Los créditos si concuerden con las horas establecidas</li> <li>• El objetivo de los temas debe de responder a las preguntas: ¿Qué se realiza?, ¿cómo se realiza? y ¿para qué?</li> <li>• Usar la Taxonomía de Bloom</li> <li>• Las referencias bibliográficas deben de estar en APA</li> </ul> <p>Finalmente nos mencionó que nos mandaría dos programas por parejas cada día de prácticas para que trabajarlos en casa y el viernes debíamos de mandarlos todos juntos. Nos preguntó si teníamos dudas al respecto y después se nos acompañaron a la salida.</p>	Este día fueron muy amables con nosotros al darnos la oportunidad de que continuáramos con nuestras prácticas desde casa por motivo de la pandemia Covid-19. Además de que el director de la escuela nos dijo que se sentían muy a gusto con nosotros y que esperaban que pudiéramos aportar más a la escuela.
<b>INICIA TRABAJO EN LÍNEA DESDE CASA</b>				



<b>Jueves 26 de marzo del 2020</b>	Ejecución	3 horas	<p>Alrededor de las cuatro de la tarde, la Soldado responsable de los practicantes nos envió por medio de un grupo de WhatsApp, llamado <i>Prácticas Profesionales</i>, programas de materias civiles para su revisión, además, adjuntó un libro en formato electrónico titulado <i>Estrategias de enseñanza-aprendizaje</i> de Julio H. Pimienta Prieto, para hacer uso de él en el momento de la revisión.</p> <p>A mi compañera Marlene y a mí nos ha tocado revisar el programa de <i>Contabilidad</i>.</p>	Mi compañera y yo hemos logrado trabajar de manera conjunta para elaborar las adecuaciones al programa, ha sido muy interesante observar su contenido y poder aportar algunas opiniones.
<b>Viernes 27 de marzo del 2020</b>	Ejecución	3 horas	<p>Alrededor de las 8:52 hrs enviamos las adecuaciones del programa de <i>Contabilidad</i> por medio del grupo de WhatsApp.</p> <p>A las 9:32 hrs la Soldado hace reparto de los siguientes programas a los que haremos revisiones, a Marlene y a mí nos toca el programa de <i>Derecho Administrativo y Financiero</i>.</p> <p>A las 19:53 hrs entregamos adecuaciones de este programa por el mismo medio.</p>	<p>A lo largo de estos días, la Soldado ha sido muy amable y servicial, ha estado al pendiente de nosotras y de nuestros compañeros.</p> <p>Hoy respondió una de nuestras dudas referente al verbo del propósito de la unidad de aprendizaje, esto nos permitió hacer una revisión adecuada.</p>
<b>Miércoles 1 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	A las 10:00 hrs la Soldado nos envió más programas, a Marlene y a mí nos toca revisar el de <i>Derecho Internacional Humanitario</i> .	Conforme vamos revisando los programas, nos vamos interesando más en los contenidos.
<b>Jueves 2 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	A las 10:57 hrs la Soldado nos envió por medio del grupo de WhatsApp los siguientes programas que hay que revisar y a nosotras nos tocó el de Protección Civil, estos programas son de tercer año	La Soldado ha seguido al pendiente de nosotros, le hemos aprendido mucho, y agradecemos que siguieran de esta manera el trabajo de prácticas profesionales, ha sido muy enriquecedor para nosotros como estudiantes.
<b>Viernes 3 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	<p>A las 12:24 la Soldado nos mandó el programa de <i>Sociología</i> para hacer las adecuaciones correspondientes.</p> <p>Alrededor de las 16:15 hrs le mandamos a la Soldado las adecuaciones de los programas: <i>Derecho Internacional Humanitario</i>, <i>Protección Civil</i> y <i>Sociología</i></p>	Se nos hacen muy interesantes las materias que imparten en la ESC.SUP.DE GRRA. entre platica y platica llegamos a la conclusión que sería curioso tomar alguna clase militar.

<b>Miércoles 8 de abril del 2020</b>	_____	_____	Recibimos mensaje de la Soldado, en donde nos mencionó que este día no nos mandaría programas para revisión	
<b>Jueves 9 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	El día de hoy a las 8:30 hrs, la Soldado nos indicó por medio de un mensaje que durante las dos semanas siguientes analizaríamos los programas de los 3 años que nos había enviado ya a nuestros correos electrónicos, nos hizo una invitación para que por medio de un documento en Google Drive trabajáramos en conjunto con los demás compañeros de otra área y así, evitar duplicar contenido.	La organización para la elaboración de esta revisión ha sido un tanto distinta a la que llevábamos mi compañera Marlene y yo, por ser más integrantes, hemos tomado otra forma de trabajo a manera de que todos podamos aportar en las adecuaciones.  Sin duda, el trabajo en equipo es fundamental en un mundo laboral, eso nos lo enseña en la universidad, y lo observamos en estos casos.
<b>Viernes 10 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	Continuamos con la revisión de los programas que la Soldado nos compartió por Google Drive	Seguimos en comunicación con nuestros compañeros de área para elaborar un buen trabajo
<b>Miércoles 15 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	Continuamos con la revisión de los programas que la Soldado nos compartió por Google Drive	Concluimos con la revisión de los programas educativos, sin embargo, estamos pensando en revisarlo por última vez antes de que la Soldado reciba las adecuaciones.
<b>Jueves 16 de abril del 2020</b>	Ejecución	3 horas	Continuamos con la revisión de los programas que la Soldado nos compartió por Google Drive	Decidimos hacer una última revisión antes de que la Soldado recibiera las correcciones sobre los programas
<b>Viernes 17 de abril del 2020</b>	Entrega de las adecuaciones de los programas educativos	_____	Como se acordó desde el día 9 de abril, las adecuaciones se entregaron este día por medio del documento compartido en Google Drive	Estamos a la espera de recibir nuevas indicaciones.
<b>Martes 21 de abril del 2020</b>	Finaliza trabajo en línea desde casa	_____	Este día, la Soldado nos mandó mensaje a las 21:40 hrs, en donde nos comentó que las actividades en la ESC.SUP.DE GRRA. se habían reanudado, sin embargo, solo se estaba presentando un 50% del personal y nosotros como personal civil debemos de seguir las recomendaciones de "quedarnos en casa".  En dicho mensaje también nos mencionó que seguiremos en comunicación de manera virtual y que los jefes del área y el General Director habían sido informados sobre las actividades que estuvimos realizando, esto con el fin de justificar el	Hoy nos despedimos y agradecemos a la Soldado por su tiempo, servicio, amabilidad, dedicación, entre otras cosas. Desde el momento que nos conoció, siempre estuvo apoyándonos y dándonos ánimos.

			periodo de nuestras prácticas profesionales. Finalmente se despidió y nos dijo que quedaba al pendiente para cualquier duda o aclaración.	
--	--	--	---	--

## DIARIO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES TRABAJO EN LÍNEA DESDE CASA

**FECHA:** DEL VIERNES 25 DE SEPTIEMBRE AL VIERNES 27 DE NOVIEMBRE DEL 2020

**PRACTICANTE:** MENDOZA AQUINO VIANEY

FECHA	ACTIVIDAD	TIEMPO DEDICADO	DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN, DEL CONTEXTO, DE LO SUCEDIDO	INTERPRETACIÓN
<b>Viernes 25 de septiembre del 2020</b>	Reunión virtual con Soldado (videollamada por WhatsApp)	<b>30 minutos</b>	<p>A las 13:30hrs la Soldado (responsable del programa de prácticas en la Escuela Superior de Guerra) hizo una invitación para reunimos en una videollamada, nos reunimos los que realizamos prácticas en la ESG. Durante la reunión, la Soldado nos explicó la nueva forma de trabajo para las Prácticas Profesionales, debido a la enfermedad de COVID-19 no podemos asistir de manera presencial a la ESG, por lo que la forma de trabajo será virtual, cada uno desde su casa.</p> <p>Nos indicó que la forma de trabajo será en dos equipos, uno trabajará en la Actualización del Programa de Capacitación y actualización docente y el otro equipo va a elaborar un Manual de capacitación para el docente.</p> <p>También mencionó algunos cambios que la Escuela Superior de Guerra ha tenido, nos comentó que algunas personas no estarán trabajando con nosotros debido a sus actividades y que, por ese motivo, ella sería responsable de nosotros.</p>	<p>La Soldado ha sido muy amable, se ha tomado el tiempo para explicarnos cómo trabajaremos durante este tiempo, ya que las condiciones son muy distintas, me hubiera gustado que pudiéramos asistir presencialmente al plantel.</p> <p>Estoy muy nerviosa por la forma de trabajo y por las tareas a realizar, espero que podamos dar excelentes resultados.</p>
<b>Lunes 19 de octubre del 2020</b>	Reunión virtual con Soldado (videollamada por WhatsApp)	<b>1 hora</b>	<p>Alrededor de las 15:00hrs nos reunimos los que realizamos prácticas en la ESG con la Soldado (responsable del programa de prácticas en la Escuela Superior de Guerra).</p> <p>En esta reunión, la Soldado nos indicó las personas que conforman cada equipo.</p> <p>El equipo del Programa está conformado por mis compañeras Marlene, Junuen, Abigail y mi</p>	<p>La Escuela Superior de Guerra nos ha brindado la tarea de hacer estos proyectos, por lo que me siento con una gran responsabilidad de elaborar en conjunto con mi equipo de trabajo, un Manual de calidad.</p> <p>Tengo algunas dudas de cómo elaborar el mismo, pero sobre la marcha, sé que se irán resolviendo, la Soldado ha sido muy servicial con nosotros y estará en acompañamiento</p>

			<p>compañero Efraín, el equipo que elaborará el Manual lo conforman Araceli, Mirna, Alejandra, Erick, Eusebio y yo (Vianey).</p> <p>Enseguida, nos comentó a grandes rasgos lo que tenemos que hacer cada equipo, pero que de manera detallada lo explicará en la plataforma Classroom.</p> <p>Para esto, nos pidió que enviáramos nuestros correos por medio del grupo de WhatsApp que tenemos con ella, para que nos agregue al aula virtual y así, facilitarnos la información necesaria para elaborar las tareas requeridas.</p>	<p>con ambos equipos, eso me hace estar más tranquila.</p> <p>Por otro lado, estoy un poco nerviosa y a la vez, emocionada por el trabajo en equipo, ya que algunos compañeros no hemos coincidido en actividades a lo largo de nuestra estancia en la universidad.</p> <p>Debido a esto, tengo muchas expectativas de esta temporada de prácticas profesionales, ya que la compañera con la que siempre he trabajado no estará en mi equipo, así que voy a convivir y conocer a otros compañeros y a su vez, aprender de ellos.</p>
<b>Miércoles 21 de octubre del 2020</b>	Reunión virtual con Soldado (por Meet)	35 minutos	Esta reunión ha sido para confirmar los equipos y sus participantes. La Soldado nos ha indicado que en los próximos días nos llegará un correo con la invitación para unirnos a un aula en Classroom.	A pesar de muchas fallas técnicas, se logró llevar a cabo la reunión virtual.
<b>Jueves 29 de octubre del 2020</b>	<p>Reunión virtual con Soldado (por Meet)</p> <p>Invitación Classroom Creación de grupo de whats equipo del manual</p>	1 hora	<p>Alrededor de las 11:00hrs la Soldado nos indicó por medio de nuestro grupo de WhatsApp que revisáramos nuestro correo electrónico, debido a que ella nos había hecho llegar la invitación para unirnos a un aula virtual en Classroom, titulada: Prácticas profesionales, y confirmar de recibido.</p> <p>En cuanto confirmamos, mi compañero Eusebio, se encargó de crear un grupo en el cual estuviéramos los integrantes del equipo que elaborará el manual, con el fin de organizarnos en la forma de trabajo, se llegó al acuerdo de que nos reuniremos virtualmente el día de mañana a las 18:00hrs</p> <p>Por otro lado, la Soldado nos convocó a una reunión virtual por Meet a las 14:00hrs, durante la reunión nos indicó que las tareas que nos habían confiado debían cumplir con una serie de requisitos.</p> <p>Tales como: metodologías, técnicas y estrategias con base al modelo por competencias y que la información que se agregara tanto en el programa, como en el manual, estuviera fundamentada</p>	<p>Al abrir el aula virtual y revisar el trabajo que me tocaba hacer en conjunto con mi equipo, me sentí con una enorme responsabilidad y compromiso de hacer las cosas bien, vi que había muchos documentos que debía leer, analizar y reflexionar para saber qué información utilizar en la elaboración del Manual.</p> <p>Comencé a leer los documentos, pero debo ser sincera, los tuve que leer más de una vez ya que había ciertos conceptos que no entendía.</p> <p>Después, busqué información sobre el enfoque por competencias para tener algunos referentes de él y poder aportar al manual.</p> <p>En cuanto a la organización con el equipo, pude notar que no había mucha comunicación al inicio, no ha sido fácil la organización para el trabajo.</p>

			<p>con fuentes de consulta confiables y lo más importante, que el contenido reflejara los objetivos del aprendizaje de cada tema.</p> <p>También, nos comentó que el trabajo a realizar tiene el objetivo de ser una herramienta que guíe el quehacer docente de forma eficaz.</p> <p>Nos pidió que con el fin de tener mayor referencia que ayude a toda persona que ejerza la docencia dentro del Sistema Educativo Militar consultáramos los documentos que compartió, los cuales, detallan todos los aspectos involucrados en este proceso.</p>	
<b>Viernes 30 de octubre del 2020</b>	Se cancela reunión del equipo del Manual	15 minutos	Debido a que uno de nuestros compañeros no podía reunirse con el resto del equipo, se pospuso la reunión virtual para el 3 de noviembre.	Me preocupa que aún no podamos concretar una reunión para organizarnos como equipo.
<b>Martes 3 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual del equipo del manual para organizar la forma de trabajo (por Meet)	40 minutos	<p>Me tomé el atrevimiento de escribirle a mis compañeros y preguntar cómo nos organizaríamos para la elaboración del Manual; enseguida, mi compañera Araceli comentó que podía reunirse después de las 17:00hrs a lo que mi compañero Erick respondió que podíamos hacer la reunión a las 18:00hrs, todos estuvimos de acuerdo con el horario y mi compañero Eusebio comentó que él enviaría la invitación para la reunión y que sería por la aplicación de Meet.</p> <p>Cuando dieron las 18:00hrs y nuestro compañero no enviaba la invitación, Araceli tomó la iniciativa y la envió ella.</p> <p>Entramos a la reunión todos los integrantes del equipo: Araceli, Mirna, Alejandra, Erick, Eusebio y yo. No logramos ponernos de acuerdo durante un largo tiempo, después de varias opiniones a favor y en contra de la forma de trabajo y los horarios que se proponían para el mismo, acordamos reunirnos el día de mañana y que nuestra compañera Alejandra elaborará un archivo compartido y nos enviará la invitación para unirnos por ese medio para trabajar todos en conjunto.</p>	Después de una larga reunión, logramos ponernos de acuerdo para trabajar,

<b>Miércoles 4 de noviembre del 2020</b>	Reuniones virtuales (por Meet)  Una con el equipo del manual y la siguiente con la Soldado	30 minutos  1 hora	<p>A mediodía, nuestra compañera Araceli nos llamó por WhatsApp con la intención de ponernos de acuerdo para trabajar, pero hubo demasiadas fallas técnicas, por lo que decidimos terminar la llamada y comenzamos a charlar por el mismo medio.</p> <p>A los compañeros Araceli, Erick y a mí nos tocó trabajar en</p> <p>A las 13:00hrs la Soldado nos convocó a una reunión para checar nuestra organización y aclarar dudas.</p> <p>Al finalizar la reunión, una de nuestras compañeras envió una propuesta de cómo elaborar el Marco Jurídico del Manual, propuesta que ya había enviado a la Soldado, le agradecemos y acordamos en reunirnos al día siguiente.</p>	El proceso de organización para elaborar el Manual ha sido complicado, llegar a acuerdos entre tantas personas es difícil, pero estamos aprendiendo a trabajar en equipo.
<b>Jueves 5 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	4 horas	<p>A medio día nos reunimos virtualmente y nos conectamos en el archivo compartido, de nuevo nos organizamos y trabajamos mejor, elaboramos los primeros temas del Manual.</p> <p>A las 16:19hrs decidimos detenernos y después de proponer un nuevo horario de trabajo que será de 13:00 a 15:00hrs, acordamos seguir al día siguiente.</p>	La comunicación y convivencia ha estado mucho mejor, nos entendimos para trabajar en equipo y logramos tener avances para entregar a la Soldado al día siguiente.
<b>Viernes 6 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual para revisiones de avances de ambos equipos por la Soldado	1 hora	<p>A las 13:00hrs el equipo del Manual comenzó a trabajar en el archivo compartido y en la reunión por Meet, se trabajó en algunos detalles que se tenían que corregir.</p> <p>La revisión del equipo del Manual se llevó a cabo a las 14:30hrs por Meet con la Soldado, una de nuestras compañeras de equipo le envió la invitación a la Soldado para que se uniera a nuestro archivo compartido y así, revisara nuestros avances.</p> <p>Algunas de las revisiones fueron las siguientes:</p>	<p>El día de hoy avanzamos más en la elaboración del Manual y las observaciones de la Soldado han sido fundamentales para seguir trabajando.</p> <p>Al finalizar la reunión con la Soldado, decidimos que dábamos por terminado el trabajo del día y que lo retomaríamos el martes.</p> <p>El trabajo en equipo ha mejorado, entendimos que necesitamos llevar una sana convivencia y respetar las opiniones de cada uno de los</p>

	Reunión del equipo del manual  (Ambas por Meet)	1 hora 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agregar, que la elaboración del Manual se está haciendo en conjunto, la Escuela Superior de Guerra y la UPN, ya que sólo escribimos que lo estaba elaborando la Escuela Superior de Guerra.</li> <li>• Escribir que el docente es un acompañante del discente fuera y dentro de clase.</li> <li>• Revisar algunos errores de escritura.</li> <li>• Seguir el formato APA para citar y para nuestras referencias bibliográficas.</li> <li>• Comenzar a elaborar el índice.</li> </ul>	integrantes para poder trabajar en armonía.
<b>Martes 10 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	2 horas	<p>Trabajamos en el índice, tomando en cuenta el Programa de capacitación en el que están trabajando otros compañeros.</p> <p>Pero acordamos preguntar a la Soldado sobre si son correctos los temas que agregamos, ya que debemos agregar las correcciones que el equipo del programa ha elaborado, por lo que decidimos terminar la reunión y enviarle mensaje a la Soldado para que nos ayude a responder algunas dudas que tenemos y recibir sus indicaciones.</p>	Ha sido difícil la comunicación durante este proceso de construcción del trabajo solicitado, no es lo mismo conversar personalmente, que por medio de una videollamada.
<b>Miércoles 11 de noviembre del 2020</b>	Reunión del equipo del manual  Reunión virtual para revisiones de avances de ambos equipos por la Soldado	20 minutos  1 hora 30 minutos	<p>A las 13:00hrs nos reunimos el equipo del manual, al no tener respuesta de la Soldado, acordamos esperar a la reunión que tendremos más tarde con ella, para que también el otro equipo nos comparta sus avances y podamos trabajar en conjunto con ellos para la elaboración del contenido del Manual.</p> <p>En la reunión con la Soldado se aclararon dudas; al final de la reunión, se acordó que el equipo del programa nos compartiría sus avances para que nosotros los integráramos al Manual y que el día de mañana habrá otra revisión.</p> <p>Aproximadamente a las 19:00 hrs el equipo del manual nos reunimos de nuevo para organizarnos en la forma de trabajo y así, entregar avances al día siguiente.</p> <p>Tres integrantes del equipo trabajarán en el contenido del primer tema, y los</p>	En nuestro equipo, optamos por trabajar de tres en tres, si no logramos avanzar de manera conjunta, propusimos trabajar de otra forma, pensamos que así podemos avanzar más rápido.



	(Ambas por Meet)		<p>otros tres, trabajarán en el segundo tema.</p> <p>El día de mañana nos reuniremos más temprano para lograr tener avances y entregarlos en la reunión que haga la Soldado.</p>	
<b>Jueves 12 de noviembre del 2020</b>	<p>Reunión virtual con equipo del manual (por meet)</p> <p>Se cancela la reunión con la Soldado.</p>	4 horas	<p>A las 8:00hrs comenzamos a trabajar; a los que nos tocó el primer tema, ya teníamos avances, así que, sólo terminamos que detallar algunos aspectos. En cuanto terminamos, agregamos la información al archivo compartido, al igual que los que los otros compañeros</p> <p>A mediodía, terminamos de trabajar en ambos temas; y en cuanto a otro tema del Manual, realizamos correcciones que la Soldado indicó para una mayor comprensión.</p> <p>A las 18:00hrs la Soldado nos indicó que le era imposible reunirse con nosotros, pero que ella revisaría los avances y nos haría llegar por mensaje las adecuaciones que debíamos hacer.</p>	<p>Logramos tener avances significativos, creo que esta forma de trabajo funcionó más.</p> <p>Ahora sólo tenemos que esperar a la siguiente reunión con la Soldado para que revise estos avances y nos indique las modificaciones que debemos hacer.</p>
<b>Viernes 13 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	20 minutos	<p>El equipo decidió esperar las revisiones de la Soldado, para saber si seguimos trabajando de esa forma y si en cuestión de contenido, no nos faltaba algo.</p> <p>Mientras tanto, acordamos buscar metodologías que contribuyan al desarrollo de competencias, esto con el fin de tener información para la elaboración de los siguientes temas del Manual.</p>	Nos preocupa que la Soldado no se comunique con nosotros, deseamos que se encuentre bien de salud y esperaremos su respuesta en la que nos indique si están bien los avances que le presentamos, así como las adecuaciones que hay que hacer.
<b>Martes 17 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	1 hora	<p>Seguimos sin recibir respuesta de la Soldado, así que no sabemos si avanzar o esperar a que nos indique si estamos trabajando de manera correcta o si debemos corregir lo que ya hicimos la semana pasada.</p> <p>Por WhatsApp compartimos las metodologías que investigamos y decidimos enviar mensaje de nuevo, a la Soldado.</p> <p>Más tarde nos respondió, e indicó que siguiéramos trabajando como lo habíamos estado haciendo, que lo estábamos haciendo bien; así que, nos organizamos; en equipos de tres</p>	<p>Sentí mucho alivio cuando la Soldado nos indicó que la forma en la que habíamos abordado los temas del Manual estaba bien.</p> <p>La relación y convivencia con los integrantes del equipo ha mejorado, y eso ha permitido que el trabajo en equipo sea agradable.</p>

			integrantes para trabajar en el siguiente tema.	
<b>Jueves 19 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	2 horas	A las 13:00hrs, nos conectamos los integrantes del equipo, terminamos lo que faltaba y agregamos al archivo compartido las unidades correspondientes.	De manera colaborativa trabajamos en las unidades faltantes, el trabajo en equipo, cada vez, sigue mejorando.
<b>Viernes 20 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	3 horas	Trabajamos de manera conjunta los seis integrantes del equipo en la elaboración de la siguiente unidad.	Estamos a pocos días de que las Prácticas Profesionales terminen, no hemos recibido mensajes de la Soldado, nos avisó que estaría de comisionada y que se le complicaría reunirse con nosotros, pero que siguiéramos trabajando.  Nuestro equipo está a pocos días de terminar con la elaboración del Manual, seguiremos esperando a que la Soldado haga las revisiones correspondientes y nos indique que debemos modificar.
<b>Martes 24 de noviembre del 2020</b>	Reunión virtual con equipo del manual (por meet)	4 horas	El equipo tenía dudas de si seguir trabajando o esperar a que la Soldado se comunicara con nosotros y nos indicara si debíamos hacer algunos cambios y modificaciones a los avances que tenemos.  Nos reunimos virtualmente y después de una charla en la que expresamos nuestras opiniones, acordamos que podíamos avanzar elaborando la siguiente y última unidad del Manual.  Al terminar de hacerlo, decidimos seguir con los siguientes puntos que son las <i>Conclusiones</i> y las <i>Referencias bibliográficas</i> .	Trabajamos en equipo, decidimos terminar el Manual y esperar a que la Soldado lo revisara y nos indicara que debíamos corregir.  Estamos muy contentos del trabajo que elaboramos, después de varias semanas de trabajo, logramos entendernos, trabajar en armonía y llevar una sana convivencia.
<b>Miércoles 25 de noviembre del 2020</b>	Terminamos el manual	5 minutos	Nuestro compañero Eusebio nos informó que nuestra compañera Mirna ya había avisado a la Soldado que terminamos la elaboración del Manual.  Así que seguiremos a la espera de sus indicaciones.	Espero que la Soldado se comunique pronto con nosotros para que nos indique las modificaciones que se le debe de hacer al Manual y así, poder cumplir con ellas dentro del tiempo establecido.
			La Soldado se comunicó con nosotros y nos convocó a una reunión virtual a las 10:30hrs, en ella, nos agradeció el trabajo elaborado, nos comentó que las adecuaciones las harían ellos en la	La Soldado ha sido pieza fundamental en nuestras Prácticas Profesionales, siempre estuvo a nuestra disposición y aunque ella tenía muchas responsabilidades en la Escuela

<b>Viernes 27 de noviembre</b>	Reunión final y hoja de resumen	1 hora	Escuela para que nosotros no trabajáramos más del tiempo establecido, nos dijo que estaba muy contenta con los resultados de ambos equipos, tanto los del Programa como los del Manual y que había aprendido mucho de nosotros. Nos deseó éxito y quedó a disposición de nosotros.  Más tarde, nos pidió llenar un formato para que ella lo anexara como evidencia del trabajo realizado por parte de nosotros los practicantes.	Superior de Guerra, procuraba estar al pendiente de nosotros, me hubiera gustado trabajar con ella de manera presencial para aprenderle muchas cosas más.
--------------------------------	---------------------------------	--------	--	---

## CONCLUSIÓN GENERAL

Estas Prácticas Profesionales han sido muy diferentes, la COVID-19 nos ha obligado a adelantarnos a experimentar formas de trabajo, una de ellas son las TIC, las hemos utilizado más que nunca y hemos aprendido a adaptarnos a ellas.

Esta temporada de prácticas ha sido muy enriquecedora para mí, he aprendido lo que es trabajar en equipo, he puesto a prueba mis conocimientos, habilidades y destrezas y día con día, no paro de aprender cosas nuevas. Esta experiencia ha sido muy grata, he fortalecido la capacidad de responsabilidad en el trabajo y la capacidad de iniciativa. Me hubiera gustado poder asistir de manera presencial a la Escuela Superior de Guerra, por otro lado, el hecho de no asistir al plantel me hace tener más interés en conocer de manera cercana su Sistema Educativo, ya que, de alguna forma, no hemos tenido acercamiento y experiencia en el campo, sólo de manera virtual.

Es muy grato contribuir con la elaboración del Manual de Capacitación para el docente, tanto civil, como militar de la Escuela Superior de Guerra, esto lo hemos hecho con el objetivo de que los docentes estén actualizados y capacitados con nuevas metodologías, estrategias y técnicas que afinen sus conocimientos y habilidades y así, sean guías de los discentes y que éstos sean formados con profesionalismo con base en el modelo de competencias.