



SEP

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
Unidad 092, Ciudad de México, Ajusco



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PROPUESTA DE UN CURSO EN LÍNEA PARA EL PERSONAL DOCENTE
DE LA ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA PARA APOYAR EL CURSO DE
ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE QUE EN ELLA SE
IMPARTE.

T E S I N A

T R A Y E C T O R I A F O R M A T I V A

Que para obtener el título de Licenciada en Administración Educativa

P R E S E N T A

ALMA MARLENE ORTIZ DE LA O

ASESORA: LICENCIADA SUSANA ROMERO GONZÁLEZ

CIUDAD DE MEXICO, SEPTIEMBRE,

2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1. Escuela Superior de Guerra	8
1.1 Antecedentes	8
1.2 Objetivos	9
1.3 Misión	10
1.4 Visión	10
1.5 Organización institucional	10
1.5.1 Dirección	10
1.5.2 Subdirección	11
1.5.3 Sección pedagógica	11
1.5.4 Sección Académica	11
1.5.5 Sección de investigación y Doctrina Militar	12
1.5.6 Sección de Difusión y Relaciones Públicas	12
1.5.7 Centro de Entrenamiento Táctico Computarizado	12
1.5.8 Ayudantía General	13
1.5.9 Sección administrativa	13
1.6 Personal docente	13
CAPÍTULO 2. Enfoque por competencias	14
2.1 Educación tradicional	14
2.2 Origen de las competencias.	16
2.3 Competencias educativas	18
2.4 El enfoque basado en competencias en educación	20
2.5 Importancia de las competencias en educación	22
2.6 Diferencias entre el modelo de enseñanza tradicional y el modelo basado en competencias	25
2.7 Sistema Educativo Militar	25
CAPÍTULO III. ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE	28
3.1 Capacitación	28
3.1.1 Capacitación docente	29
3.1.2 Beneficios de la capacitación docente	31
3.2 Actualización docente	32
3.3 Importancia de la capacitación y actualización docente	33
3.4 Cursos de capacitación y actualización docente	34
3.5 Herramientas digitales para capacitación en línea	37

CAPÍTULO IV. Programa de actualización docente en la Escuela Superior de Guerra.	44
4.1 Metodología	44
4.2 Herramientas para la recopilación de la información	44
4.2.1 Diario de campo.....	45
4.3 Revisión de programas de la ESG. Experiencia	45
4.3.1 Puntos que se revisaron	45
4.3.2 Formas de trabajo	47
4.3.3 Programas revisados	50
4.3.4 Aplicación de los programas	52
4.4 PROPUESTA DE “CURSO EN LÍNEA PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESG”	52
4.4.1 Presentación del curso	52
4.4.2 ¿Qué se va a aprender?.....	53
4.4.3 Descripción del curso	54
4.4.4 A quién va dirigido.....	54
4.4.5 Beneficios del curso	55
4.4.6 Objetivos	55
4.4.7 Responsable.....	55
4.4.8 Recursos	55
4.4.9 Estructura del curso.....	56
LISTA DE REFERENCIAS	66

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía en este camino llamado vida, por darme una familia amorosa y amistades sinceras

A mi familia por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento que hicieron que nunca me rindiera y por llenarme de amor en mis días difíciles.

A mi asesora de Tesina, Susana Romero, por ser una gran mujer, inteligente, carismática y ser mi acompañante en esta última etapa de la carrera, por su tiempo y su paciencia a lo largo del desarrollo de esta tesina que sin duda marca un antes y un después en mi vida profesional.

A mi Universidad, por abrirme sus puertas y espacios para seguir creciendo y formándome profesionalmente, en ella hice amistades invaluable y conocí a profesoras y profesores excepcionales que siempre estuvieron dispuestos a compartir su conocimiento conmigo. Esta etapa de mi vida es la que siempre quiero recordar toda mi vida y decir orgullosamente que egresé de la Universidad Pedagógica Nacional.

INTRODUCCIÓN

La actualización y capacitación son entendidos como similitudes, y a pesar de que tienen diferentes significados, ambos términos comparten una misma idea “construir o mejorar nuevo conocimiento”. De manera rápida y sencilla se puede decir que la actualización como lo menciona el Programa Nacional Profesionalización (1993) “se refiere a la formación de los profesores para enfrentar mejor los cambios curriculares y ponerse al día respecto de los avances en las ciencias de la educación”, mientras que la capacitación según Simón Dolan (2007) “consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos”, ambas son fundamentales para el desarrollo personal y profesional de las personas, cada individuo necesita desarrollar nuevas capacidades y habilidades de acuerdo a sus intereses y grupos sociales donde se encuentran ubicados, pues día a día todas y todos se ven obligados a adquirir nuevos conocimientos que se adapten a las necesidades actuales por las que se atraviesan en este mundo globalizado.

Actualmente el mundo pasa por una etapa de pandemia debido a un virus conocido como COVID-19, esto se originó en diciembre del 2019 en Wuhan China, sin embargo, no fue hasta inicios de enero del 2020 cuando se comenzó a hablar de éste. En México después de que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo donde el Consejo de Salubridad General reconoció la epidemia de enfermedad por el virus como una enfermedad grave de atención prioritaria, el 23 de marzo del 2020, diversas actividades económicas no esenciales fueron suspendidas por un tiempo, pues se pensó que sería algo momentáneo y que en un par de meses todo volvería a la “normalidad”, pero no fue así. El 14 de mayo del 2020, la Secretaría de Salud, como parte de una estrategia para la reapertura de las actividades de manera escalonada y seguir salvaguardando el bienestar de las y los ciudadanos del país, diseñó un semáforo epidemiológico, éste varía de acuerdo con el estado y su situación por contagios y muertes por COVID-19. En el ámbito educativo las escuelas comenzaron con una nueva modalidad a distancia, donde las niñas, niños y jóvenes iniciaron con clases por un televisor o alguna plataforma digital, con el uso del internet y computadora o teléfono celular. Dada la situación, los docentes tuvieron que crear estrategias de aprendizaje para los alumnos y que este sea beneficioso para ellos ante la nueva normalidad que se vive hoy en día; todo esto fue a nivel

nacional, por lo que escuelas públicas, privadas y militares tuvieron que adaptarse a esta nueva manera de enseñanza y aprendizaje para los alumnos de todo el país.

Ejemplo de ello es la Escuela Superior de Guerra (ESG) una institución de tipo militar, encargada de 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, quien debido a la pandemia distintas actividades fueron suspendidas y algunas se pudieron retomar de manera virtual. Poco antes del cierre de actividades la ESG abrió sus espacios para practicantes de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) de 6to semestre 2020-1 de manera presencial, pero las mismas se tuvieron que terminar en espacios virtuales dada la situación por la que el mundo estaba atravesando. Durante la estancia de los alumnos en las instalaciones y en la modalidad a distancia en la ESG, una de las actividades que se pudieron desarrollar durante ese tiempo fue la actualización del programa de capacitación docente, donde dicho programa no se pudo poner en práctica debido a que las actividades presenciales aún no se retomaban, ante esta situación decidí desarrollar este trabajo con la finalidad crear un curso virtual para que los docentes puedan poner en práctica el programa de actualización y capacitación docente y de esta manera no detener las actividades escolares y seguir construyendo el conocimiento.

El programa debe permitir que el docente atienda a las necesidades actuales de manera efectiva y a favor de la educación de los discentes, es por eso por lo que se pretende que esta propuesta logre diseñar un espacio virtual donde el docente, a través de cursos, conozca distintas herramientas tecnológicas educativas que puedan ser utilizadas para seguir con la formación continua y del mismo modo, pueda llevarlas a cabo durante sus clases a distancia, sin perder de vista el modelo por competencias. La capacitación y actualización debe ser considerada como una herramienta necesaria para la formación continua de los docentes, no solo los ayudará de manera profesional, sino que, además, pueden adquirir conocimiento innovador de acuerdo con la sociedad en la que se vive hoy en día, de esta manera se puede comprender los nuevos contenidos educativos y entender las necesidades de los estudiantes. Nieva y Martínez (2016) mencionan que:

La intervención que hace el docente en sus estudiantes es dialéctica, en ella no sólo se orientan procesos educativos, sino que en la interacción de ambos actores se retroalimenta el proceso de enseñanza-aprendizaje, se recrean los saberes, se reconstruye la historia de los sujetos en particular y de la sociedad en general.

El uso de las tecnologías nunca ha sido fácil y no todos estaban preparados para trabajar desde casa detrás de una computadora, para la mayoría de las personas era un hábito la forma de trabajo presencial, esto nos puede llevar a una reflexión y no dar por hecho que las cosas siempre serán igual, este es el momento de comenzar a desarrollar habilidades tecnológicas, habilidades que nos permitan hacer un buen uso de las TIC, es necesario considerar que esto no solo nos ayudará para nuestra vida profesional sino que también ésta destreza será útil en el campo laboral, donde actualmente las exigencias son aún más grandes y la fácil adaptación en habilidades tecnológicas es necesaria para ser tomado en cuenta.

Esta tesina está desarrollada en cuatro capítulos, el primero está centrado en la ESG como institución educativa, donde se habla acerca de su historia, misión, visión y su organización dentro de ella. En el capítulo dos, se desarrolla la educación por competencias, dado que la institución educativa estudiada está interesada por llevar a cabo este método con sus estudiantes fue necesario investigar de manera detallada acerca de la función de este, no sin antes mencionar a la escuela tradicional como antecedente educativo, finalmente se menciona al sistema educativo militar, pues es importante conocer sobre ello ya que esta propuesta está enfocada en este ámbito educativo. Por otra parte, el capítulo tres se enfoca en la capacitación y actualización docente, de tal manera que se narra su significado y la importancia de estos, pues esta será una base importante para la propuesta que se ofrece durante la tesina, del mismo modo se mencionan las distintas tecnologías que pueden ser utilizadas como una herramienta para el ámbito educativo. Finalmente, en el capítulo cuatro se desarrolla la propuesta de un “curso en línea de actualización y capacitación docente de la ESG”, su objetivo general y por el cual se desarrolló esta propuesta es actualizar los conocimientos habilidades, aptitudes y destrezas de los docentes en materia de las Tecnologías de Información y Comunicación que les permitan perfeccionar sus métodos de enseñanza y ejecución de sus programas de capacitación y actualización docente; el foco de interés es desarrollar el programa de docentes a través de las bases y recursos

que ofrece un Moodle, ya que además de ser una herramienta virtual en la educación superior presenta grandes bondades como la fácil interacción entre el estudiante y el tutor, se puede tener un fácil manejo de los foros de discusión así como compartir documentos en la plataforma.

CAPÍTULO 1. Escuela Superior de Guerra

1.1 Antecedentes

La educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea mexicana cuenta con treinta y seis instituciones, las cuales están integradas por colegios, escuelas militares, centros de estudios y unidades-escuela. Sus autoridades educativas militares las conforman la Secretaría de la Defensa Nacional, el director y rector quienes planean, organizan y ejecutan planes y programas de estudio; los directores de las Instituciones Educativas y los jefes de Curso dependientes de las Direcciones Generales. Una de las generalidades que provee este sistema educativo y se menciona en la *Ley vigente de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea mexicana* es que «está conformado por etapas que proporcionan al discente oportunidades para adquirir conocimientos que le permitan desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes afectivas para su superación, indispensables para la existencia del Ejército y Fuerza Aérea» (Art. 66. 14 de agosto del 2006, p.14)

La educación militar cuenta con tres modalidades: Escolarizada, no escolarizada y mixta, donde los discentes pueden inscribirse de acuerdo con sus necesidades. Además, se ofrecen diferentes tipos de educación como la de Técnico Superior Universitario, Licenciaturas, Especialidad, Maestría y Doctorado. Los propósitos de los cursos que se imparten son para la formación, capacitación, aplicación, perfeccionamiento, actualización y especialización de los discentes.

La Escuela superior de Guerra (ESG) se inauguró el 15 de abril de 1932, la página oficial de la Secretaría de la Defensa Militar menciona que “este plantel militar fue resultado de la tarea de profesionalizar y poner a la vanguardia la educación de los integrantes del Ejército mexicano”. Las personas que colaboraron para la inauguración de este plantel, fue el presidente de la República que estaba a cargo en ese momento, 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.

Antes de comenzar con las respectivas clases, diversos oficiales fueron a instruirse a Europa, en la Escuela Superior de Guerra de Francia, la finalidad de esta actividad fue para analizar y estudiar la organización que tenían los europeos en el ámbito militar, para así crear estrategias adaptadas a las necesidades de nuestro país, respetando en todo momento nuestras tradiciones y cultura a nivel nacional.

Finalmente, las puertas de la ESG se abrieron al público en general que desee formarse profesionalmente en el ámbito militar para que de esta manera como lo menciona la SEDENA, los profesionales lleguen a:

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 respetando el lema “Saber más, para servir mejor (SEDENA, 2017).

La ESG ubicada en avenida San Jerónimo y Juárez, colonia San Jerónimo Lídice con código postal 10200 en la alcaldía Magdalena Contreras, Ciudad de México, cuenta con cuerpo académico militar y civil. Cada uno debe cubrir los requisitos que señala el Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea mexicana y del mismo modo cumplir con sus funciones que se establece en dicha ley. Por otro lado, los discentes son aquellos que han sido aceptados e inscritos dentro de la institución para seguir con sus estudios.

Los cursos que se imparten dentro de la ESG son de Mando y Estado Mayor General y Aéreo, Superior de Guerra, Armas y Servicios, y Básico de las Armas y Servicios.

1.2 Objetivos

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. Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA, comunicado, 26 de julio de 2019).

1.3 Misión

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 tiempo de guerra.

1.4 Visión

Dentro de la educación militar se cuenta con un modelo de calidad del sistema educativo, donde se menciona que la visión es:

Consolidarse como la base de, quehacer institucional del ejército y fuerza área mexicana, con procedimientos que lo sitúen a la vanguardia de las instituciones educativas del país, de conformidad a la realidad nacional imperante a las necesidades que demande el instituto armado.

1.5 Organización institucional

La Escuela Superior de Guerra, tiene funciones divididas en secciones, cada una debe de cumplir con sus respectivas actividades dentro de la institución, a continuación, se mencionarán brevemente 9 secciones y en lo que consiste cada una de acuerdo con el Reglamento de la Escuela superior de Guerra 2001.

1.5.1 Dirección

Este es el órgano rector de la ESG y debe estar a cargo de un General procedente de Arma, Diplomado de Estado Mayor, egresado del propio plantel, nombrado por el Alto Mando del Ejército y Fuerza Aérea, a quien se denomina Director. Las responsabilidades de esta área deben ser: representar a la ESG, administrar los recursos humanos y materiales puestos a su disposición, evaluar el funcionamiento, y rendimiento de los órganos del plantel, firmar los documentos que acrediten los estudios realizados en el plantel, así como conferir los cargos que desempeña el personal académico, docente y administrativo, excepto aquellos que sean designados por el Alto Mando y las que le sean asignadas por el Secretario de la Defensa Nacional.

1.5.2 Subdirección

Algunas de las actividades que se realizan en esta área son: auxiliar al Director en las funciones de su cargo, dirigir, coordinar y supervisar las actividades de los órganos subordinados, dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, supervisar la aplicación del contenido del Reglamento, firmar los certificados de estudios de los cursos que se imparten en el plantel, coordinar y supervisar la elaboración de los programas de viajes, visitas a instalaciones militares y civiles y conferencias, además, de realizar las actividades que sean asignadas por el Secretario de la Defensa Nacional.

1.5.3 Sección pedagógica

Esta sección es un órgano de planeación y evaluación, donde la persona responsable deberá ser un Coronel o Teniente Coronel de Arma, Diplomado de Estado Mayor. Dentro de las funciones de esta sección se deberá llevar a cabo la planeación, coordinación y el control de las actividades pedagógicas del plantel, formular y actualizar los programas de estudio, asimismo, se debe evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje que obtengan los alumnos y proponer estrategias de mejora. Otra de las actividades que se realizan es la planeación de los programas de capacitación y actualización docente, mismos que deben ponerlo en práctica.

1.5.4 Sección Académica

La persona responsable de esta área debe tener el cargo de Coronel o Teniente de Arma, Diplomado de Estado Mayor como se menciona en el Reglamento de la Escuela Superior de Guerra, Capítulo IV, artículo 17 las funciones de esta sección son: coordinar y supervisar el desarrollo de los planes y programas de estudio, la distribución del tiempo, la aplicación de los programas de viajes de estudio, controlar las actividades académicas del personal docente, realizar juntas de coordinación con el personal docente, formular los informes académicos que ordene el director del plantel, entre otros aspectos.

1.5.5 Sección de investigación y Doctrina Militar

Dentro de esta sección, algunas de sus actividades a desarrollar son: planear, programar y determinar las necesidades y prioridades de investigación respecto a la doctrina militar. Coordinar y conducir el desarrollo de los trabajos de investigación, actualizar y elaborar proyectos de manuales, compendios y otro material de apoyo de la enseñanza conforme a la doctrina militar. Formular los informes respecto a la doctrina militar que ordene el Director del plantel y las que sean asignadas por el Director de la Escuela Superior de Guerra.

1.5.6 Sección de Difusión y Relaciones Públicas

Las actividades que se realizan en esta sección son con relación a eventos cívicos, culturales y deportivos, a continuación, se mencionarán algunas de estas actividades: planear, coordinar y conducir las actividades de admisión al plantel, coordinar actividades de conferencistas, organizar, controlar y mantener actualizado el material de la biblioteca del plantel, difundir la doctrina militar autorizada y las que sean asignadas por el director de la Escuela Superior de Guerra.

1.5.7 Centro de Entrenamiento Táctico Computarizado

Dentro de este órgano, según el capítulo VII artículo 22 del Reglamento de la Escuela Superior de Guerra, proporciona capacitación en la toma de decisiones en un ambiente simulado de combate a través de ejercicios de simple o doble acción, a cargo de un Coronel o Teniente Coronel de Arma, Diplomado de Estado Mayor. Algunas de las actividades a realizar son: dirigir, coordinar y supervisar la operación del sistema de entrenamiento táctico computarizado para apoyar la enseñanza y el adiestramiento táctico, supervisar la correcta ejecución de las obligaciones de los prestadores de servicios de la Secretaría de la Defensa Nacional, impartir cursos teórico-prácticos para capacitar al personal docente de alta reciente en el plantel en el empleo del Sistema de Entrenamiento Táctico Computarizado, en beneficio del proceso enseñanza-aprendizaje y para actualizar a todo el personal académico y docente cuando se haya realizado algún perfeccionamiento en el sistema que lo amerita y establecer y supervisar la

ejecución de las normas relativas a la seguridad física, computacional y de la información dentro del Centro de Entrenamiento Táctico Computarizado

1.5.8 Ayudantía General

Dentro de las funciones a realizar en esta área están: vigilar el cumplimiento de las órdenes que emita la superioridad con respecto al servicio, del régimen interior, seguridad y del mantenimiento, conservación y aseo de las instalaciones del plantel, aplicar los programas de adiestramiento al personal de los servicios administrativos, técnicos, generales y de policía militar pertenecientes a la Escuela Superior de Guerra, coordinar las actividades de la sección con los demás órganos del plantel y coordinar y controlar las actividades que realicen sus órganos subordinados.

1.5.9 Sección administrativa

Esta sección tiene las funciones de: realizar reclutamiento del personal, elaborar y tramitar la documentación de todo el personal dentro de la institución y la documentación contable, mantener actualizado los archivos del plantel, controlar los depósitos de vestuario y equipo del plantel. Además, de cumplir con las actividades que sean asignadas por el director.

1.6 Personal docente

El personal docente militar o civil tiene a su cargo el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de los discentes, de acuerdo con la asignatura que tenga a su cargo. Para que un militar pueda ser docente debe de tener mínimo dos años de haber egresado como Oficial de Estado Mayor. Dentro de la institución educativa, existen docentes o instructores que se denominan honorarios, imparten conocimientos o prácticas, pero no reciben remuneración, solo obtienen un nombramiento por las actividades que realizan.

CAPÍTULO 2. Enfoque por competencias

2.1 Educación tradicional

A lo largo del tiempo la educación ha cambiado de acuerdo con las necesidades de los ambientes sociales, se han intentado llevar a cabo estrategias de enseñanza y aprendizaje que sean beneficiosas para que los alumnos desarrollen sus habilidades y actitudes de manera individual y en el entorno donde se involucren. Anteriormente, se llevaba a cabo una *educación tradicional*, este tipo de educación comenzó a ser desarrollada en el siglo XVIII donde los contenidos que se enseñaban eran por la acumulación de conocimientos a través del tiempo y eran difundidos por los maestros como verdades absolutas (Rodríguez 2013). Existen tres teorías que se utilizarán para comprender sobre esta escuela tradicional.

La primera es la Teoría funcionalista, de manera general, nos habla sobre las “diferencias sociales” que son necesarias para que una sociedad pueda funcionar, en otras palabras, la explotación de las clases sociales. Esta teoría, enfocada en la educación tiene dos características importantes como lo menciona Martínez (2014) “por un lado, debe desarrollar habilidades específicas de acuerdo con el medio social al que están destinados los educandos; y por otro, debe inculcar cierto tipo de valores y comportamientos comunes a todos los miembros de la sociedad” (pág. 16). Esta es una educación clasista, donde cada grupo social debe adaptarse, desarrollar habilidades, actitudes y valores de acuerdo con el entorno donde nació, además, las generaciones adultas se encargarán de transmitir esos conocimientos a los más jóvenes, quienes solo deben obedecer y no juzgar lo que ya está establecido.

La segunda, es la Teoría estructural-funcionalista, esta se caracteriza, como lo menciona Martínez (2014) “la escuela tiene como función estratificar a los estudiantes con base en el rendimiento escolar, como una necesidad para mantener la estabilidad del sistema social” (pág. 24). En este sentido, esta teoría se basa en los resultados de aprendizaje de los alumnos, donde los que obtienen buenas calificaciones son premiados, mientras que los alumnos de bajo desempeño se les castiga. Con el desempeño de los estudiantes dentro del salón de clases, se define si el estudiante es apto para incorporarse a cargos grandes del ámbito social o si solo permanecerá dentro de las clases de bajo salario. Es importante mencionar, que esta teoría

considera que el estatus económico de cada familia no es un factor que se considere importante con respecto al rendimiento de cada estudiante.

La tercera es la Teoría del Capital Humano, ésta nos habla sobre una privatización a la educación, Martínez (2014) menciona que “la educación debe ser vista como una inversión que hace el estado para aumentar el crecimiento de la economía y la estabilidad social” (pág. 28). Cuando se considera a la educación como una mercancía que debe dar buenos resultados para el sistema capitalista, donde se tiene que aprender lo que ya está establecido se pierde lo que realmente importa y es formar a los estudiantes para que puedan ser personas independientes, dotadas de habilidades, conocimientos, destrezas y las capacidades necesarias para los ambientes sociales cambiantes. Por otro lado, esta teoría no le da la importancia que merece el docente, pues se considera a éste como un obrero donde su salario es una pérdida de inversión. Como resultado, este modelo es autoritario, con una enseñanza acrítica, el docente es el encargado de enseñar lo que el Estado considera que es necesario y que establece, y el alumno es solo considerado como una persona pasiva y que debe de obedecer al sistema.

La educación tradicional se basa en una enseñanza autoritaria y de control, donde el docente impone su poder para enseñar lo que sus superiores le ordenan, además, se basa en los resultados que cada estudiante obtiene durante su formación, por otra parte, se considera al estudiante como un receptor de información y pasivo, pues solo está para servir a las necesidades del Estado, Rodríguez (2013) menciona que “el método de enseñanza es eminentemente expositivo, la evaluación del aprendizaje es reproductiva, centrada en la calificación del resultado, la relación profesor-alumno es autoritaria, se fundamenta en la concepción del alumno como receptor de información, como objeto del conocimiento” (pág. 39).

Este tipo de educación se limitaba a preparar al estudiante a responder a las demandas que la sociedad exigía, tal como lo menciona Martínez (2018) “la tradicional idea de homogeneidad ... se aleja actualmente de la efectividad que se exige, para cumplir con las demandas del desarrollo actual de la sociedad” (pág. 2). Algo que caracterizaba a la escuela tradicional era su conservadurismo en cuestión del orden de las cosas, además, sólo se utilizaba un método de

enseñanza, sin tomar en cuenta que cada alumno aprende de manera distinta, y esto implica que se elaboren estrategias de aprendizaje que se adapten a las necesidades de los alumnos.

2.2 Origen de las competencias.

El término de competencias trasciende desde 1959 por Robert White, era psicólogo humanista que comenzó a hablar de este concepto como “todas aquellas habilidades seguras para promover una afectiva y competente interacción con el medio ambiente” (pág. 47), el autor considera que las competencias son aquellas habilidades, destrezas y capacidades que tiene un individuo para manejar su entorno. Sin embargo, el concepto de competencias fue definido en varias áreas sociales y por distintos autores a lo largo de los años, tal es el caso de Bruner, un psicólogo educativo que se refería a las competencias como aquellas que nos hacen ir más allá de nuestras necesidades adaptativas del ambiente y las innovaciones de este; otro autor inmediato de las competencias fue Noam Chomsky quien menciona que este concepto se refiere a las capacidades cognitivas que son las habilidades y disposiciones que tiene el individuo para actuar y estar abiertas al futuro o lo inesperado (Frade, 2009)

Mientras los autores antes mencionados estudiaban el término de competencias, por otro lado se llevaba a cabo un conflicto internacional conocido como la “Guerra fría”, recordemos que esta guerra fue por un conflicto político-ideológico de lucha armada, científica y tecnológica entre el bloque soviético, y el estadounidense, pues bien, durante este periodo en Estados Unidos se realizaba un proceso de selección de personal, con la finalidad de contratar a personas con habilidades, aptitudes y que estuvieran capacitadas para hacer frente a la situación por la que su país estaba pasando. En el libro de Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta bachillerato, la autora nos habla de los criterios que utilizaría este país para identificar a los mejores trabajadores en los tres ámbitos: el ejército, la CIA y Relaciones exteriores; los empleados exitosos manejan habilidades de pensamiento y destrezas que se plasmaban en actitudes provenientes de sus creencias, valores, percepciones e intuiciones, a lo largo de la investigación se llegó a la conclusión de que las competencias se construyen mediante el “saber hacer” cómo ponen en práctica sus principios básicos y las herramientas que utilizan para alcanzar el objetivo establecido (Frade, 2009).

Con las investigaciones que se hicieron en esa época acerca de cómo identificar a un trabajador competente, diversos autores como White y Chomsky comenzaron a cuestionar si los alumnos de los centros educativos debían de desarrollar competencias, Frade (2009) menciona que fue entonces cuando la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) “comenzó a utilizar el concepto como parte de las metas que tienen que lograr los gobiernos para impulsar la calidad educativa mediante el desarrollo de las competencias en los estudiantes”(pág. 79).

Frade (2009) define a las competencias como “una serie de definiciones sobre lo que debe saber hacer una persona en campos específicos del conocimiento, en momentos determinados de la vida y en procesos definidos del saber y quehacer cotidiano, científico o especializado”(pág. 82), las competencias son capacidades adaptativas necesarias para actuar y responder las demandas sociales de nuestro día a día, las competencias son la acumulación de todo lo aprendido en la escuela y la habilidad de ponerlo en práctica en un ambiente específico, sin embargo, también se hablan de cuatro pilares de la educación que ayudarán a entender más la finalidad de las competencias, estas son: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser.

Fue el autor Jacques Delors quien en 1996 comenzó a hablar de estos cuatro pilares de la educación, de manera breve aprender a conocer es adquirir los instrumentos de comprensión; aprender a hacer es poder influir en el propio entorno; aprender a vivir es participar y cooperar con los demás; y aprender a ser es el proceso fundamental que condensa los tres anteriores (Frade, 2009). Con la descripción de las competencias educativas y lo que se pretendía lograr con estas; distintos países comenzaron a añadirlas como parte de los currículos educativos, tal es el caso de México donde comenzó a hacer hincapié en los planes y programas de estudios de la educación básica, una educación basada en competencias, esto sucedió principalmente en el 2004 con la Reforma en la educación preescolar, para la educación primaria en el 2009 y la educación secundaria en el 2006.

La Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación define a las competencias como “una competencia permite identificar, seleccionar, coordinar y movilizar de manera articulada e interrelacionada un conjunto de saberes diversos en el marco de una situación educativa en un contexto específico” (Gobierno de México, s/f.). Poco a poco la Secretaría de Educación Pública ha incorporado las competencias como parte los objetivos que se desean alcanzar, tal es el caso del Plan y programas de estudio para la educación, aprendizajes clave para la educación integral 2016 donde mencionan la importancia de las competencias:

para que los sistemas educativos contribuyan a la definición de un futuro más balanceado y preparado para contrarrestar los continuos cambios y la incertidumbre que caracterizan a la sociedad actual, favoreciendo el desarrollo de resiliencia, innovación y Sostenibilidad. Para que los jóvenes sean capaces de mantener el balance del mundo. Para lograr que los alumnos sean resilientes, innovadores y tengan valores que garanticen la sostenibilidad del mundo se requiere que desarrollen un conjunto de competencias (pág. 101).

Las competencias educativas son indispensables para el desarrollo de los alumnos, pues de esta manera podrán involucrarse en distintos ambientes sociales y adaptarse a los mismos, dadas las habilidades, destrezas y conocimientos que han adquirido a través de su vida profesional y personal.

2.3 Competencias educativas

En la Escuela Superior de Guerra se ha intentado llevar a cabo el enfoque educativo basado en el modelo por competencias. El término de competencias “Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose y movilizando recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular” (OCDE, 2003, pág. 3). De esta manera entendemos a las competencias como una herramienta que nos ayudará a adquirir y desarrollar habilidades para enfrentar y actuar con prudencia ante situaciones en diferentes ambientes sociales de nuestra vida.

Las habilidades que adquieren las personas son producto de un trabajo continuo donde será necesario que se esfuercen más y más, no para ser mejores, sino que esto les ayudará a prepararse y adaptarse de una manera más rápida a los cambios del día a día. El término de competencia nació, como lo mencionan Zabala y Arnau (2007) “Al principio surgieron dentro del mundo laboral, para después extenderse a todos los ámbitos formativos y entre ellos, de forma contundente, a la educación” (pág. 13). Ahora bien, no se podía seguir con una educación tradicional, donde se limitarían las habilidades y capacidades de los alumnos, sino que se necesitaba que ellos estuvieran preparados para adaptarse a los cambios que ocurren en la sociedad actual; el uso de nuevas tecnologías y otras herramientas de información requieren a personas capaces de utilizarlas de manera eficiente.

Cuando hablamos de competencias educativas resulta relevante pues su amplio significado, como se verá a continuación, nos da a entender que las competencias en la educación son necesarias para que los estudiantes desarrollen herramientas que les sean útiles para su vida personal, social y laboral, estas competencias preparan al estudiante a adaptarse a los cambios constantes del mundo globalizado. Sin embargo, es un proceso constante en el que no solo son adquiridas dentro del salón de clases, sino que se van desarrollando en los entornos sociales cambiantes a lo largo de nuestra vida, la OCDE (2019) menciona:

Este proceso es permanente, empezando en la infancia y la juventud y continuando durante la vida adulta. También abarca todos los ámbitos de la vida, ya que no solo se deben dar de manera formal en los centros educativos y en la educación superior, sino también, de manera no formal e informal en el hogar, la comunidad y el lugar de trabajo (pág. 6.)

Las competencias pueden ser reconocidas por tres elementos “a) información, es cuando aprendemos algún tema de manera específica, es el espacio teórico que nos ayudará para entender por qué se hace y cómo debería de hacerse alguna acción, b) el desarrollo de una habilidad son las capacidades que se adquieren durante el transcurso de la vida profesional, estas habilidades se irán reforzando día con día según lo quiera el estudiante y por último, c) los puestos en acción en una situación inédita, aquí se llevará a cabo todo lo que se aprendió, pues esta es la manera práctica para conocer si lo que se aprendió es suficiente y necesario para

atender a las demandas actuales (Díaz, 2006). Las competencias educativas no solo formarán al estudiante para atender a las necesidades del mundo moderno, sino que, además, podrán entender por qué suceden estos cambios, cómo se adaptarán a las sociedades heterogéneas y cómo podrán cumplir sus metas personales.

Las competencias para ser más precisos se clasifican en tres tipos: básicas, genéricas y específicas. Los autores Galdeano y Valiente (2010) mencionan que las competencias básicas son los aprendizajes básicos que el alumno debe de aprender durante su enseñanza obligatoria y que serán las que lo preparen para su vida adulta, por otro lado, las competencias genéricas serán aquellas que nos preparan para el campo laboral al concluir con la etapa de universitarios, donde las habilidades cognitivas, capacidades individuales y las destrezas sociales serán esenciales para nuestro desarrollo profesional; por último, las competencias específicas son habilidades relacionadas con nuestra formación profesional en un campo laboral determinado donde el alumno podrá presentar sus servicios al concluir con su carrera universitaria.

2.4 El enfoque basado en competencias en educación

Como se mencionó en el apartado anterior un enfoque basado en competencias debe responder a las necesidades que la sociedad tenga en ese momento y donde el individuo pueda actuar de forma eficiente para obtener mejores resultados de manera personal y profesional dentro de una organización o institución donde se esté brindando algún servicio. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2003), tiene distintas funciones una de ellas es analizar las situaciones que afectan de manera directa la vida personal de los individuos, es por eso por lo que uno de sus focos de interés es la calidad de los sistemas educativos. Esta organización presta interés en las competencias profesionales que debe desarrollar el estudiante, a lo largo de su carrera profesional y por eso menciona que:

es un factor importante en la contribución de los individuos a cambiar o transformar el mundo, no solo la forma en que le hacen frente. Así como las competencias se relacionan con las características principales y las demandas de la vida moderna, también están

determinadas por la naturaleza de nuestras metas, tanto como individuos y como sociedad.
(pág. 5)

En el enfoque por competencias en la educación se contemplan dos paradigmas, por un lado, el conductismo como parte de los resultados y por otro el constructivismo que pertenece a los procesos que se llevan a cabo para la construcción de conocimientos (Ganga, Gonzales y Velázquez, 2012). Cuando el conductismo y el constructivismo se vinculan para un propósito en la educación se puede lograr en los alumnos diversas, habilidades, destrezas, actitudes y capacidades que le servirán a lo largo de su formación profesional e individual.

Para el nivel superior el enfoque basado por competencias permite que el alumno adquiera los conocimientos necesarios para su formación específica y al mismo tiempo pueda ponerlos en práctica, lo que será beneficioso para el estudiante, pues sabrá cómo actuar ante distintas situaciones, tomar decisiones, fortalecer el trabajo en equipo, la adaptación a distintos ambientes sociales, entre otros aspectos. En el nivel superior a pesar de que no se lleva un enfoque basado por competencias, las universidades brindan lo que se conoce como prácticas profesionales, estas prácticas le otorgan al alumno un espacio para tener su primer encuentro con el campo laboral, en el, puede ejecutar todo lo que vio a lo largo de los semestres que ya cursó en la parte teórica, de esta manera el estudiante se dará cuenta si su conocimiento es suficiente para hacerle frente al mundo laboral o si necesita esforzarse más para atender a las necesidades, Oliver, Santana, Ferrer y Ríos (2015) mencionan que:

Este espacio ofrece condiciones similares a los ámbitos laborales con la diferencia de que se trata de un ejercicio acompañado y supervisado desde el proceso formativo. En las Prácticas Profesionales el estudiante se acerca, con la supervisión de especialistas a determinados procedimientos de intervención sobre la realidad en el campo de formación profesional (p.11)

En el nivel superior, la universidad es la encargada de la formación de futuros ciudadanos que se enfrentarán al mundo real, sin embargo, es importante mencionar que no es suficiente contar solo con el conocimiento o las bases teóricas que nos proporciona la escuela, también es necesario llevar a la práctica todo lo aprendido, pues en su conjunto serán el resultado de las

competencias que adquirimos de manera profesional y se reflejará en la capacidad que obtendrá el individuo para realizar su trabajo en el campo laboral. Por otra parte, Se debe tomar en cuenta que actualmente no todas las escuelas están capacitadas y actualizadas para enseñar por competencias, los planes y programas educativos no tienen la visión por competencias, además, se necesita primero enseñar, capacitar y actualizar a los docentes para que ellos puedan facilitar el conocimiento desde este modelo educativo, la OCDE (2019) menciona que:

tradicionalmente, los sistemas de educación y formación profesional estaban dirigidos a estudiantes con bajo rendimiento, con el fin de ayudarlos a adquirir las competencias necesarias para trabajar en sectores caracterizados por el desempeño de las tareas manuales que requieren un nivel de competencias bajo (pág. 30).

Si se desea comenzar a utilizar este modelo educativo por competencias, es primordial, formar a los docentes con estas capacidades competitivas, así como la creación de cursos, talleres o espacios donde estén en constante retroalimentación del conocimiento.

2.5 Importancia de las competencias en educación

El mundo globalizado presiona a todos los individuos a que formen parte y se adapten de manera rápida a las innovaciones, entendemos la innovación como lo menciona la OCDE (1999) “se trata de la transformación de una idea en un producto o un servicio comercializable, un procedimiento de fabricación o distribución operativo, nuevo o mejorado, o un nuevo método para proporcionar un servicio social” (como se citó en Sánchez 2011). Sin embargo, durante nuestra vida profesional se puede aprender a desarrollar habilidades y capacidades que ayuden a los individuos a hacer frente a estos nuevos cambios, esto se puede aprender e ir perfeccionando gracias a las competencias educativas. Las competencias educativas pueden ser una herramienta favorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje que está centrado en la formación del estudiante, estos dos términos van de la mano, en primer lugar, el aprendizaje es entendido como lo mencionan Martínez et al. (2012) como un “proceso que permite captar, codificar, relacionar y almacenar nueva información con aquella ya integrada en la memoria a largo plazo”. (p.327), durante este aprendizaje, se logra relacionar todas las teorías y darles sentido a ellas para ponerlas en práctica.

Ahora veamos que, la enseñanza se trata de “presentar y hacer adquirir a los alumnos conocimientos que ellos no poseen” (Cousinet, 2014, p.2), esto quiere decir que los docentes serán los encargados de guiar y compartir sus conocimientos a los alumnos. Ambos conceptos, la enseñanza y el aprendizaje, se relacionan, para lograr que el enfoque por competencias tenga buenos resultados, así, por ejemplo, los alumnos necesitan adquirir un aprendizaje que les ayude a relacionar distintos conceptos y los adapte en su vida cotidiana, que los pueda poner en práctica cuando se le presenten situaciones como resolver un problema, tomar decisiones e incluso adaptarse a los cambios en su entorno social; lo anterior no sería posible sin la enseñanza, el docente debe ser capaz de compartir sus conocimientos, experiencias, todo aquello que ayude al alumno a entender lo que se ve en el salón de clases, el docente debe crear actividades de aprendizaje que ayuden a los alumnos a desarrollar sus habilidades y capacidades, pues recordemos que no todos los alumnos aprenden de la misma manera y las estrategias que ponga en marcha los docentes serán “fundamentales” para los estudiantes.

La tarea de los alumnos es desarrollar a lo largo de su carrera profesional las competencias necesarias que los ayudarán durante toda su vida tanto en lo profesional como laboral. Por otra parte, la tarea que tienen los docentes es enseñarles y reforzar las competencias de sus alumnos mediante sus clases, es por ello por lo que el docente debe contar con una formación profesional que le ayude a transmitir la enseñanza y aprendizaje de tal manera que el alumno se beneficie de ella. En la guía del docente para el desarrollo de competencias de la Universidad Iberoamericana (2012) se menciona que el papel del docente es “elegir un conjunto de estrategias dirigidas a que los estudiantes, mediante su propia actividad, logren los objetivos educativos... requeridos para el desarrollo de las competencias que se encuentran en el perfil de egreso de su licenciatura” (p. 20).

Las competencias en el nivel superior llegan a formar parte de, como lo menciona Zabala (2008):

una alternativa a la formación conceptual, ... las pruebas y los criterios de evaluación de la mayoría de los exámenes y oposición propician el carácter dissociado entre teoría y

práctica, ya que el alumno memoriza el temario, con el fin de desarrollar los conocimientos adquiridos en una prueba, y no para poder aplicarlos (p.310).

Se trata de que el alumno de nivel superior no solo reciba en sus clases el conocimiento teórico y que éste sea memorizado sin entender por qué suceden las cosas o cómo actuar ante un conflicto, sino que el estudiante logre a través de estrategias y un análisis crítico, resolver problemas o atender a las necesidades de las instituciones u organizaciones. Dicho lo anterior, los docentes del nivel superior deben considerar aspectos importantes al momento de impartir sus clases con el enfoque por competencias, como se menciona “es necesario considerar tres asuntos: el contenido, la clasificación y la formación, es decir, saber qué enseñar, cómo enseñar, a quiénes se enseña y para qué, desde la perspectiva de las necesidades del desarrollo económico y social y, más concretamente, de las demandas del sistema productivo (Barnett, Álvarez y López, 2009, como se citó en Torres, Badillo, Valentín y Ramírez 2014).. Los docentes deben tomar en cuenta, que vivimos en una época donde los cambios son constantes y esto implica que ellos se capaciten y actualicen en un tiempo determinado para poder hacer frente a lo que el mundo cambiante requiere en ese momento y en el futuro, su retroalimentación e innovación a la información será importante y necesaria, pues el docente es el sujeto que comparte el conocimiento a los alumnos y ellos necesitan que su aprendizaje sea significativo para su formación profesional.

Ahora bien, las escuelas no deben ser las únicas proveedoras de este conocimiento, ya que el desarrollo personal de cada individuo se ve afectado diariamente con las innovaciones que se hacen en la sociedad, es por eso que no se deben limitar las competencias solo para el ámbito educativo, sino que se debe tener presente en actualizar y reforzar constantemente los conocimientos adquiridos, Villa (2020) menciona que “las competencias no solo se aprenden en la escuela y en la universidad sino en todos los contextos en los que las personas interactúan con otras, y con los medios, recursos y nuevos conocimientos”(p.29). Las relaciones interpersonales, pueden contribuir en las competencias de los individuos, de modo que se aprende a interactuar con otros, trabajar en equipo o incluso retroalimentar el conocimiento con el que ya se contaba a través de las experiencias de los demás o información nueva.

2.6 Diferencias entre el modelo de enseñanza tradicional y el modelo basado en competencias

Como ya se ha mencionado en los apartados anteriores, la enseñanza tradicional y el modelo basado por competencias son polos opuestos uno se caracteriza por la autoridad que ejerce el docente y las escasas estrategias de aprendizaje que se ponen en práctica, mientras que el otro intenta que el alumno desarrolle habilidades, destrezas y actitudes que les sean favorables para su formación profesional y en el mundo laboral.

Diferencias del modelo de enseñanza tradicional y el modelo basado en competencias	
Enseñanza tradicional	Modelo basado en competencias
<ul style="list-style-type: none">• Clasista• Autoritaria por parte de los docentes hacia sus alumnos.• Aprendizaje memorístico• Se etiquetan a los alumnos con base a su desempeño obtenido• Acrítico• Se considera al estudiante un individuo pasivo y que solo está para obedecer órdenes.	<ul style="list-style-type: none">• Facilitan el conocimiento actualizado del alumno• Se espera que, a lo largo de la carrera del estudiante, pueda desarrollar habilidades, destrezas y actitudes que le sirvan en su vida personal, profesional y laboral• El docente crea estrategias de aprendizaje para los alumnos• Las competencias no buscan el individualismo de las personas, se trata de que cada una de ellas logre descubrir y fortalecer las capacidades con las que se cuentan.

Cuadro de elaboración propia

2.7 Sistema Educativo Militar

En México el ejército militar nace de la necesidad de defender el territorio nacional, pues como lo menciona Velázquez M. (1916) "la misión de un gobierno es la defensa nacional, es decir, la creación y organización de la fuerza armada formada por todos los hijos del país y fuerza que

sea capaz de impedir a cualquier enemigo el más leve atentado a su integridad y soberanía” (pág. 15). El SEM trasciende años atrás, recordemos que la Revolución mexicana fue una lucha armada social y política como resultado al descontento por la dictadura de Porfirio Díaz, este conflicto abarcó los años de 1910 a 1917. Francisco I. Madero proclamó el Plan de San Luis, en donde se invitaba a los mexicanos a luchar por los trabajadores, así como las elecciones libres, ante esta situación el presidente Porfirio Díaz no pudo contener por mucho tiempo esa lucha, por lo que firmó junto a Madero el Tratado de Ciudad Juárez, de esta manera el porfiriato finalizó. Posteriormente, Madero se postuló para ser el nuevo presidente, entre las acciones que prometió fue una reforma agraria para los campesinos, a quienes se les prometió la devolución de las tierras tomadas acción que no cumplió cuando tomó la presidencia, motivo que causó descontento entre los brotes rebeldes y fue así como Emiliano Zapata proclama el Plan de Ayala contra madero, este nuevo plan exigía que existiera igualdad para todos ante la ley y la destitución de Madero (Fowler 2008).

Durante el gobierno de Madero hubo muchos descontentos con los ciudadanos, pues estos esperaban transformaciones radicales, mismas que nunca llegaron, ante esto Madero perdió mucha credibilidad, por lo que enfrentó problemas como rebeliones armadas, huelgas, etc. Además, el Embajador de Estados Unidos Henry Lane Wilson tampoco estaba a gusto con este gobierno, pues no satisfacía sus intereses económicos, por lo que también ocupaba la manipulación en contra de Madero. Dada la situación que se vivía en ese momento ocurrió un acontecimiento llamado “la decena trágica”, este fue un periodo de diez días en el que un grupo de la Escuela Militar de Aspirantes de Tlalpan se levantaron en armas en contra del presidente, durante esta rebelión lo secuestraron; Huerta y el embajador Wilson lo obligaron a llegar a un acuerdo conocido como el “pacto de la embajada” donde obligaban a Madero a renunciar a la presidencia, posteriormente, fue engañado y junto con el vicepresidente Pino Suárez fueron trasladados a la Penitenciaría de Lecumberri para cumplir con el exilio de cada uno, sin embargo, en un ataque entre prisioneros fueron asesinados (Fowler 2008).

Al tomar la presidencia, Huerta se propuso tareas inmediatas, una de ellas, y la más relevante como parte de antecedente de esta investigación, fue aliarse con el ejército federal, para esto, la Secretaría de Guerra realizó una reestructura del ejército, el cual sería un incremento de fuerzas

armadas; la política de huerta era la promoción militar, por lo que se propuso la creación de dos rangos militares sin embargo, el grupo opositor no le encontraba sentido con todo lo anterior (Fowler, W. 2008). Ante las inconformidades sobre la dictadura militar que se estaba implementando, se firmó el Plan de Guadalupe donde se desconoció el Gobierno de Victoriano Huerta y además designaron a Venustiano Carranza como el Primer jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo (Secretaría de la Defensa Nacional, 2013).

Carranza recibió apoyo militar aéreo por lo que fue fundamental que en 1915 se creó el Arma de Aviación Militar, mismo que se convertiría en la Fuerza Aérea militar, fue en ese momento donde el ejército mexicano comenzó a manifestarse con el objetivo de salvaguardar a la nación a través del movimiento constitucionalista. De aquí nace la necesidad de formar a futuros militares que sean capaces de cumplir con actividades que vayan encaminadas a su profesión. El Sistema Educativo Militar es dirigido por la Secretaría de la Defensa Nacional mediante la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y fuerza Aérea, en la ley de educación militar del ejército y fuerza aérea mexicana (2005) en su artículo 4 se menciona que “la educación militar tiene como objetivo la formación de militares para las actividades de docencia, de mando, culturales e investigación además de transmitir valores, responsabilidades y amor a la patria” (pág. 1).

Tal como se menciona en el informe de rendición de cuentas 2006 - 2012 de la Secretaría de la Defensa Nacional, la filosofía del Sistema Educativo Militar:

Es un proceso que se fundamenta en los conceptos de educación personalizada, integral y continua, orientada al desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas humanas; promueve ... el respeto a los derechos humanos, a las garantías individuales y a la igualdad entre los individuos, conceptuando al militar como una persona dotada de inteligencia y voluntad (pág. 19).

La educación militar se encarga de formar individuos con el objetivo de “ciudadano” · y de “soldado”, a esto nos referimos cuando hablamos de personas dotadas de destrezas físicas para el desarrollo y cumplimiento de actividades dentro del área profesional militar, además de

infundir el sentido de amor y compromiso a la patria, mismo que será la base para su integración en la sociedad.

El Sistema Educativo Militar cuenta con modalidades a nivel bachillerato que tienen como objetivo principal cubrir las necesidades diversas a nivel licenciatura o ingenierías dentro de las unidades, dependencias e instalaciones del ejército y fuerza Aérea Mexicanos y los propósitos varían de acuerdo con cada institución, así como el perfil profesional de los estudiantes. En la página oficial del gobierno de México se mencionan estas características acerca de la educación militar que promueven:

1. De formación: que propician una educación integral y armónica para el desarrollo profesional-militar, científico y tecnológico, humanístico, axiológico y físico-mental.
2. De capacitación: aquellos con contenidos técnicos y particulares para el desempeño del militar en una función concreta.
3. De actualización: proporcionan conocimientos en las áreas profesionales y técnicas de acuerdo con las innovaciones que surgen de las diferentes disciplinas.

CAPÍTULO III. ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

3.1 Capacitación

El concepto de capacitación se remonta con la llegada de la revolución industrial, pues las necesidades de esa época requerían a gente que se especializara en algún área para llevar a cabo sus actividades de manera productiva. En la actualidad este sigue siendo un término vigente y que ha sido actualizado de acuerdo a las necesidades que las organizaciones o instituciones requieren, la capacitación es una herramienta para seguir construyendo el conocimiento de los individuos, Pérez, Amador y Rodríguez (2014) señalan que “actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelven cada vez más valiosas” (p.37).

Capacitar al personal, ya sea en una institución pública o privada, no solo será un beneficio individual para cada actor involucrado, sino que, además, ayudará al cumplimiento de objetivos y metas de las organizaciones que ejecuten algún programa de capacitación a su personal, por ello. El conocimiento nunca será suficiente y menos ahora que los avances tecnológicos, el mercado laboral, entre otros aspectos, están en constantes cambios, es por eso por lo que la capacitación es un proceso donde los individuos pueden adquirir conocimientos específicos que se adecuen al entorno social donde se encuentran y al mismo tiempo actualizar lo que ya conocen, pues esto los ayudará a seguir desarrollando sus actitudes, habilidades y capacidades de manera individual y profesional.

La capacitación debe tomarse como una inversión y no como un gasto, pues al ejecutar un buen programa para el personal, se pueden obtener resultados favorables, Chiavenato (2011) menciona cuatro formas de cambio que se logran gracias a la capacitación, el primero nos habla sobre la transmisión de información, que es tratar de darle al individuo aspectos importantes acerca de la empresa, dotarlos de conocimiento nuevo y cambios a los que se pueden enfrentar en un futuro, el segundo nos habla sobre el desarrollo de habilidades, ésta va dirigida al puesto de cada individuo, las habilidades y destrezas que tiene dentro de ella y cómo prepararlos para funciones futuras, el tercero es el desarrollo y modificación de actitudes, se trata de motivar a los individuos, pues una actitud positiva traerá mejores beneficios para la empresa u organización donde se encuentren, por último, el desarrollo de conceptos será de ayuda para entender cómo se pueden ejecutar las bases teóricas que se han adquirido a lo largo de la capacitación.

3.1.1 Capacitación docente

La sociedad actual, está pasando por un estado de cambios e innovaciones, no se debe olvidar que el mundo globalizado requiere que las personas se incorporen y adapten a las demandas de la sociedad. Dentro de las instituciones educativas, estas variabilidades deben tomarse en cuenta, para que los docentes puedan compartir, actualizar y reforzar sus conocimientos de acuerdo con la sociedad actual, pues nunca será suficiente el conocimiento con el que ya se cuenta. Tal como lo menciona Chiavenato (2007):

El cambio tecnológico y la apertura hacia la economía global basada en el conocimiento llevan necesariamente a replantearse las competencias y destrezas que las sociedades deben enseñar y aprender. Se requiere una mayor flexibilidad y atención a las características personales del estudiante, el desarrollo de las múltiples inteligencias de cada uno para resolver los problemas ambiguos y cambiantes del mundo real (pág.115)

En una institución educativa, el docente es el facilitador del conocimiento de los alumnos, será el encargado de enseñar, compartir y transmitir lo que él sabe a través de su experiencia y formación profesional, sin perder de vista que los tiempos cambian y la retroalimentación e innovación del conocimiento será importante. Sin embargo, para que esto se ejecute de manera eficaz, el docente debe conocer a sus alumnos, relacionarse en el entorno social y económico de ellos para así entender y crear estrategias de aprendizaje que favorezcan la educación de los estudiantes. Por otro lado, para que los docentes puedan ser más eficientes en sus actividades dentro de las escuelas necesitan de la capacitación, Herdoiza (1996) menciona lo siguiente:

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación. (pág. 5)

Ahora bien, la capacitación docente se entiende como una herramienta para el sector educativo, que será necesaria para que los docentes perfeccionen el proceso de aprendizaje de los alumnos, estas capacitaciones se pueden impartir en distintas modalidades, presencial, a distancia y semipresencial y pueden ser a través de seminarios, cursos, talleres o asesorías, con la finalidad que el docente pueda poner en práctica lo aprendido dentro del salón de clases, así como perfeccionar e innovar estrategias de aprendizaje que se adapten a las necesidades de los alumnos. Así como lo menciona Lombardi (1997):

La meta estratégica de la capacitación es formar parte de la propuesta de trabajo de la escuela, orientándose a la institucionalización de prácticas innovadoras. Es una instancia de articulación entre la teoría y la práctica, por lo que las propias estrategias de la capacitación deben ofrecer un carácter innovador, en tanto la modalidad de capacitación se constituye en un contenido en sí misma (pág. 2)

A la capacitación se le debe dar la importancia que merece, a su vez, será de utilidad para mostrarles el panorama y a lo que se enfrentan los futuros docentes que presentarán su servicio en alguna institución educativa, así como dotar de aprendizajes y estrategias de enseñanza a los docentes que ya tienen un acercamiento más profundo a la educación. Recordemos que el docente juega un papel importante en la educación, al ser la persona que comparte sus conocimientos a los alumnos, es por eso que es fundamental que cuente con las herramientas que le faciliten entender el mundo actual y adaptar sus estrategias de aprendizaje en el salón de clase, que ayude a sus alumnos a prepararse no solo en su vida cotidiana, también, en el campo laboral, pues los avances tecnológicos y sociales vuelven cada vez más demandante todo lo que nos rodea, Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito (2004) mencionan que:

la formación permanente (o capacitación) del docente debe entenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (p.81).

3.1.2 Beneficios de la capacitación docente

La capacitación otorga beneficios, de manera individual, las personas pueden obtener herramientas que les ayuden a mejorar sus capacidades, habilidades y actitudes, además, es una promueve motivación, seguridad y autoestima para que se superen ellos mismos, pues forjará el logro de las metas individuales, otro factor importante es el uso de las tecnologías, la capacitación puede dotar al personal para que sean participes y mejoren el uso de estas herramientas novedosas que ahora son muy necesarias en el día a día. Por otro lado, el beneficio que obtienen las instituciones o empresas donde se brinde esta actividad, será crear líderes con

inteligencia emocional, capaces de promover el trabajo en equipo, el uso de los valores como la empatía y responsabilidad, así como gestionar sus emociones, es decir, conocer sus destrezas y límites, no tomar decisiones muy rápidas, sin antes pensar en los problemas que esto puede ocasionar. Otro beneficio para las instituciones o empresas será mejorar la calidad de las tareas que debe realizar el equipo de trabajo, así como obtener mayor rendimiento en las actividades, trabajar en equipo, solucionar problemas, mejora la relación y comunicación con los individuos involucrados y el personal puede hacer frente a los nuevos retos a los que se enfrenta la empresa o institución.

La docencia implica una responsabilidad muy grande, sobre todo porque son los formadores de las futuras generaciones. La experiencia que ellos han adquirido a lo largo de su trayectoria laboral es significativa, pues han creado un puente de diversos contextos que les pueden servir para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, la capacitación ofrece que los docentes actualicen y retroalimenten sus conocimientos, dado que, la época en la que se vive, los cambios sociales son más constantes, el docente debe entender e involucrarse en esta realidad actual para crear estrategias de aprendizaje idóneas y así los estudiantes se beneficien de ella.

3.2 Actualización docente

Existe confusión entre los términos de capacitación y actualización, en vista de que se toman como sinónimos, en la Ley General del Servicio Profesional Docente (2013) en el Artículo 4, define la actualización como “la adquisición continua de conocimientos y capacidades relacionados con el servicio público educativo y la práctica pedagógica”. (p.2), se puede decir que esto se refiere a innovar los conocimientos, tener en cuenta que los alumnos requieren de conocimiento nuevo y que esté adaptado a sus nuevas necesidades. El docente necesita conocer qué está pasando con la sociedad actual y cómo preparar a los alumnos para el futuro, esto lo ayudará a crear estrategias de aprendizaje que le facilite compartir su conocimiento dentro del salón de clases.

La actualización docente, permitirá que las instituciones educativas conozcan lo que está en tendencia, lo que la sociedad y el mundo actual demanda, para que de esta manera se les pueda

ofrecer a los estudiantes la educación que necesitan para desarrollar sus habilidades y destrezas adecuadas. En otras palabras, Herdoiza (1996) menciona que la actualización:

Significa ‘ponerse al día’, estar al tanto de los desarrollos del conocimiento que intervienen en el proceso educativo y de los nuevos procesos que lo facilitan y lo hacen posible, estar al día en las orientaciones cambiantes de la educación, las que traen consigo nuevos enfoques, metodologías, recursos y sistemas de evaluación de los aprendizajes alternativos. (pág. 31)

3.3 Importancia de la capacitación y actualización docente

La capacitación y actualización dentro de las instituciones educativas deben ser vistas como una herramienta útil y necesaria que los apoyará a retroalimentar sus conocimientos y formación profesional, además de crear estrategias de aprendizaje que sean favorables para sus alumnos y que le ayuden a ser partícipes, reconocer y adaptarse a los constantes cambios. No hay que perder de vista que el conocimiento es algo que se aprende día a día, capacitar y actualizar lo que ya sabe es fundamental y más aún cuando los docentes son los encargados de compartir sus conocimientos y son los que estarán formando a los futuros docentes, empresarios, enfermeros, ingenieros, etc. La importancia de la capacitación docente ayudará a que sigan con su proceso de formación continua, con la finalidad de ser más eficientes en su entorno laboral, así como el personal, como lo menciona Rodríguez (2015):

este proceso es vital dentro de las organizaciones que ofrecen el servicio de la educación, ya que definitivamente permitirá el desarrollo y optimización de las competencias educativas, proporcionando un sólido fundamento teórico, operativo y compromiso ético-social que sustente una educación de calidad (p.11)

Poner en práctica un programa de capacitación para los docentes dentro de una institución, traerá beneficios de manera individual, pues se puede fomentar un ambiente de convivencia, motivación y seguridad para los docentes, lo que podrá generar mejores resultados a la hora de que ellos pongan en práctica lo aprendido durante sus clases, además, será favorable para los alumnos, pues ellos requieren de un actor que no solo les comparta sus conocimientos, sino que además pueda crear estrategias didácticas para sus aprendizajes y sea un mentor en la hora de

resolver conflictos entre estudiantes. Por otro lado, la actualización, le permitirá al docente, estar al día con los avances tecnológicos, el uso de las TIC y las demandas que las nuevas generaciones deban atender en este mundo globalizado, pues se vive en una época donde las innovaciones están en constante cambio y así como los docentes, los alumnos también se tienen que preparar para ello.

3.4 Cursos de capacitación y actualización docente

En México, la Ley Federal de Trabajo capítulo III bis (1970) nos habla sobre la capacitación y adiestramiento, esto con el objetivo de actualizar y perfeccionar los conocimientos, en cuanto a tecnologías, mejorar las actitudes, así como habilidades, destrezas, actitudes de los trabajadores y de ser necesario prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación e incrementar la productividad en la jornada de trabajo. La capacitación y adiestramiento debe ser una actividad que promueva la empresa y esta debe ser registrada, y autorizada por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social. Antes de comenzar a hablar sobre los programas de capacitación y actualización docente que existen en México será importante definir *formación continua*, dado que, en diversos programas consultados este término engloba los dos puntos de interés en este trabajo (capacitación y actualización docente). Dentro de las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Ejercicio Fiscal 2021, en el glosario se refiere a formación continua como:

un proceso sistemático de capacitación, actualización y profesionalización del personal educativo, que permita garantizar su dominio disciplinar, pedagógico y didáctico; a través de cursos, talleres y/o diplomados, propiciando experiencias diversas en las que pongan en práctica sus capacidades, habilidades y valores para poder interactuar con los estudiantes y sus contextos en ambientes armónicos, y de aprecio por el arte y la cultura. (Reglas de operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, 2020, Glosario pág. 6).

La formación continua se comenzó a dar en la década de los noventa con la creación del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los maestros de Educación Básica (PRONAP). La historia del PRONAP, como se menciona en la página oficial de la Dirección

General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica (DGFC), dice que la misión principal de esta unidad es “Contribuir a que el personal docente acceda y/o concluya programas de formación, actualización académica, capacitación y/o proyectos de investigación para fortalecer los conocimientos, capacidades y competencias a fin de contribuir al logro de la idoneidad en la función” (Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica [DGFC], s.f.). Posteriormente, se comienzan a establecer instancias estatales en la República Mexicana, con el objetivo de ayudar en la actualización del personal docente de acuerdo con las necesidades educativas de cada estado, a su vez, la Dirección General de Formación Continua de maestros en Servicio (DGFCMS) adquiere un carácter normativo y su apoyo en la formación continua del personal docente.

Actualmente existe un Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), se menciona que “Es un Programa federal normado por reglas de operación que busca contribuir al fortalecimiento del perfil del personal educativo de Educación Básica, por medio de programas de formación, actualización y capacitación” (Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica [DGFC], s.f.). En la página oficial de la DGFC (<http://dgfc.basica.sep.gob.mx/prodep>) se pueden encontrar las reglas de operación con las que se rige dicho programa, también se pueden visualizar los resultados de las acciones que se han llevado a cabo a la población atendida y la Contraloría Social que se encarga de verificar las metas y la correcta aplicación de las actividades, todo esto en un periodo de 5 años atrás a partir del 2021.

Por otro lado, el reglamento de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el artículo 44 (2020) menciona que la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos es la encargada del diseño de los programas de formación, capacitación y actualización docente, en esta instancia se puede encontrar información a través de su página de internet (<http://dgfc.basica.sep.gob.mx>), este es un espacio para las maestras y maestros de nivel básico, donde podrán encontrar recursos para el desarrollo profesional docente y materiales didácticos para ejecutar en las clases, además, se pueden visualizar diversos cursos y talleres para su formación continua para hacer frente a los diversos retos del mundo globalizado.

Hoy en día el mundo está pasando por una emergencia sanitaria a causa del virus COVID-19, si bien, este virus ocasionó que varios países entraran en un confinamiento para evitar la propagación de este. En la República Mexicana no fue distinto, lo que ocasionó que el 30 de marzo del 2020 se suspendieran todas las actividades culturales, educativas y económicas que no fueran “esenciales” tal como se menciona en la página del Gobierno de México (<https://coronavirus.gob.mx/medidas-de-seguridad-sanitaria/>) “se ordena la suspensión hasta el 30 de abril de actividades no esenciales en los sectores público, privado y social” (Gobierno de México s.f.), se pensaba que solo sería un confinamiento de 40 días, sin embargo, debido a la propagación tan rápida y las muertes en todo el país, las autoridades sanitarias decidieron que el regreso a las actividades cotidianas se atrasaría hasta que el semáforo epidemiológico estuviera en verde, debido a que ese color significa que se puede salir pero con precaución y prevención.

A cinco meses de que el país entró en una etapa de confinamiento, el gobierno de México decidió tomar nuevas medidas para esta “nueva normalidad”, pues aún no se contaba con vacunas que disminuyeran el riesgo de muerte por este virus, ahora bien, en el sector educativo, las autoridades educativas decidieron que lo mejor es que las niñas y niños no salieran de sus casa y así evitar la propagación del virus, por lo que diseñaron un programas como “nueva normalidad COVID”, ésta sobre la Nueva escuela Mexicana y la Nueva Normalidad: Aprende en casa 2 SEP. Tal como se menciona en la página de nuevaescuelamexicana.mx se pretende que con esta Nueva normalidad en el sector educativo se beneficien dos aspectos, el primero nos habla sobre la relación entre el docente, alumnos y padres de familia a través de un entendimiento mutuo, el segundo es el aprovechamiento de las tecnologías de la comunicación para fines educativos. Además, para los docentes de nivel básico, se diseñó un:

Taller Intensivo de Capacitación “Horizontes: colaboración y autonomía para aprender mejor” la finalidad de este taller es “aportar al colectivo docente elementos que faciliten el trabajo en la escuela y en el aula, desde una perspectiva de colaboración, orientada por la comprensión del otro, el cuidado y la búsqueda del bienestar. (Nueva Escuela Mexicana [NEM], (2020).

El Taller Intensivo de Capacitación 2020 incluyó cinco sesiones donde se realizaron actividades donde los docentes se familiarizaron con distintas herramientas tecnológicas como Google Meet, Zoom, Skype, Teams, entre otros, asimismo, se tomó en cuenta que los docentes que no tuvieran acceso a internet tendrían la información vía telefónica. Se debe agregar que, este taller aborda temas para mantener una vida saludable, en la que se plantea el cuidado personal, familiar y de la comunidad.

Así como existen programas de capacitación y actualización docente de la SEP, también se han creado instancias independientes de esta, donde contribuyen con la actualización y capacitación de docentes en el nivel básico, tal es el caso del Centro de Actualización del Magisterio de la Ciudad de México, su visión es “el CAMCM devendrá en la institución líder en los servicios educativos de capacitación y desarrollo profesional a través de una práctica docente de calidad que respondan a las necesidades actuales del magisterio de educación básica, media superior y superior” (Centro de Actualización del Magisterio de la Ciudad de México [CAMCM] s.f.) . A través de su plataforma se pueden encontrar convocatorias para distintos cursos de actualización docente en los tres niveles educativos básicos y diplomados acerca de estrategias de aprendizaje para los alumnos en distintas materias.

3.5 Herramientas digitales para capacitación en línea

El mundo globalizado es una época de cambios e innovación, donde la ciencia y la tecnología son las sobresalientes actualmente. Las herramientas tecnológicas que se han desarrollado otorgan un sinnúmero de recursos que son de utilidad para las actividades diarias de las personas, además permiten la facilidad de comunicación con familiares, amigos, conocidos o del ámbito laboral en cualquier parte del mundo. Este conjunto de actividades las podemos encontrar y realizar gracias a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para dejar más claro este concepto Jaramillo, Castañeda y Pimienta (2009) nos mencionan que las TIC son:

aquellas herramientas basadas en la tecnología digital que involucran el computador y la Internet, y permiten almacenar, procesar, recuperar, transmitir y presentar cantidades masivas de información. Incluyen las aplicaciones utilizadas por los computadores para

facilitar y gestionar información (software, bases de datos, multimedia, etc.), así como las nuevas tecnologías alrededor de Internet (foros, chat, listas de distribución). (pág. 161).

En el ámbito educativo, las TIC pueden ser favorables para el alumno y el docente, pues con ellas se logra que las actividades escolares sean más dinámicas con las herramientas virtuales y con un aprendizaje significativo para el educando. Esto no significa que se deje de lado asistir de manera presencial al salón de clases, pues la tecnología nunca cambiará el aprendizaje tradicional donde el docente y alumno se encuentren en un espacio específico y donde se pueda interactuar y mantener una comunicación constante para resolver dudas, sin embargo, es importante tomar en cuenta las TIC en la educación, de esta manera los alumnos comenzarán a desarrollar habilidades sobre estas tecnologías y al mismo tiempo aprender con las herramientas que se otorgan. Para el docente el uso de estas tecnologías es importante pues como lo menciona Marqués (2012)

La Era Internet exige cambios en el mundo educativo. Y los profesionales de la educación tenemos múltiples razones para aprovechar las nuevas posibilidades que proporcionan las TIC para impulsar este cambio hacia un nuevo paradigma educativo más personalizado y centrado en la actividad de los estudiantes. Además de la necesaria alfabetización digital de los alumnos y del aprovechamiento de las TIC para la mejora de la productividad (pág. 10)

En apartados anteriores se habló sobre la capacitación y actualización docente, así como su importancia de estas, por otro lado, es importante tomar en cuenta el uso de las TIC como parte de, desarrollo profesional para los docentes, estudiantes o trabajadores en el sector público o privado, entre otros. Las TIC como herramientas para la capacitación y actualización docente pueden ser de gran ayuda para complementar las actividades escolares o bien para atender a las necesidades que el contexto social actual requiere y más aún si es necesario trabajar desde casa.

Una Capacitación y actualización docente en línea sería favorable si se llegase a llevar una planeación correcta, pues existen diversas plataformas digitales que podrían favorecer ésta, ejemplo de esto es Google, es una plataforma digital muy amplia, fundada el 4 de septiembre de 1998 por Serguéi Brin y Larrea Page, actualmente esta plataforma cuenta con

diversas aplicaciones que pueden ser utilizadas en la vida cotidiana de las personas. En el ámbito educativo en el 2014 se creó una carpeta de aplicaciones para el uso educativo, a esto se le llama Google Workspace for Education, en la página oficial de este servidor digital se menciona que “Creemos que todos, educadores y estudiantes de todas las edades y etapas, merecen tener las herramientas y las habilidades que les permitan construir el futuro que quieren para sí mismos”, (For Education s.f.).

Google ofrece aplicaciones como Gmail donde se podrá tener una cuenta de correo electrónico, esta ayudará a utilizar los siguientes servicios y guardarlos en un almacenamiento interno que se brindan: Google meet ofrece crear una videollamada e invitar a más de cien participantes sin costo, Google Documentos permite crear nuevos documentos, editar y compartirlos, Google Drive almacena datos en internet y cuenta con un almacenamiento limitado en su versión gratuita, Google Sheets crea hojas de cálculo, presentaciones de Google donde se pueden crear presentaciones creativas online, YouTube es un sitio web donde se pueden encontrar y compartir videos de interés propio,, Calendario de Google, Jamboard es una pizarra blanca donde se puede extraer imágenes de una búsqueda del mismo servidor, escritura a mano fácil de leer y guarda el trabajo en la nube, Google Classroom donde el profesor puede subir las tareas o actividades que se deben de realizar con una fecha determinada, entre otros.

Otra herramienta virtual para realizar cursos en línea es Moodle, es una plataforma que ha sido diseñada para proporcionar a los educadores, administradores y estudiantes un “sistema integrado único, robusto y seguro para crear ambientes de aprendizaje personalizados” (Moodle 2020). Entre las características que se pueden encontrar en este espacio virtual es que ha sido construido para el aprendizaje globalmente, así como su traducción en más de 120 idiomas, es fácil de usar, es seguro, privado y cuenta con recursos extensos disponibles.

Esta plataforma fue diseñada con la guía de la pedagogía y del constructivismo social lo que quiere decir que su filosofía se explica y se desarrolla con cuatro conceptos principales: el primero se trata del constructivismo y significa que las personas construyan e interpreten la información en nuevos conocimientos mientras mantienen interacción en su entorno, el

siguiente es el construccionismo se refiere a explicar el aprendizaje para que este llegue a otros, el tercero es el constructivismo social lo que significa que es extender el conocimiento de un grupo social a otro y por último el cuarto es conectados y separados, el primero son las ideas, objetivos y metas personales el segundo es empatizar, escuchar y entender los distintos puntos de vista; en su conjunto es una herramienta que permite la participación del estudiante, la creatividad, trabajo en equipo sin límites de aprendizaje.

Ahora se hablará de Massive Online Open Courses (o cursos online masivos y abiertos) conocida como Moocs, la finalidad de estos cursos son proveer distintos cursos con fines educativos virtuales para estudiantes, docentes y un público en general interesados en actualizar sus conocimientos o aprender sobre algún tema en específico. Actualmente existen distintas plataformas que otorgan la facilidad de tomar estos cursos, además de ser gratuitos, sin embargo, según la plataforma Mooc menciona que los inicios de esta nueva herramienta de aprendizaje comienzan en el 2008, aunque no fue hasta el 2011 cuando se obtuvo más difusión de estos cursos y las personas interesadas en tomarlos fueron cada vez más. Kai-Wen (2019), menciona que los Moocs:

son clases de acceso abierto a gran escala enseñado por profesores universitarios a través de Internet utilizando una variedad de técnicas como videos en vivo, chats web, pruebas en línea, foros de discusión e incluso en vivo discusiones y solicitudes de ayuda. La amplia gama de acceso del alumno a los recursos críticos para el personal el crecimiento y la amplitud del municipio existente las infraestructuras en todo el mundo deben ser consideradas por educadores y diseñadores de cursos al crear cursos en línea para estudiantes. (pág. 85).

En la página de Mooc (www.mooc.com) se habla de un objetivo principal, donde este es actualizar a la población en cualquier parte del mundo para que puedan desempeñar su trabajo en el ámbito laboral, además, se pretende “unir nodos de conocimiento” (<https://mooc.es/que-es-un-mooc/>) a esto se refiere cuando habla sobre una creación del conocimiento y la conexión con muchas posibilidades de aprendizaje mediante sus cursos sin limitaciones matriculares, gratuitas, con materiales accesibles de forma gratuita y con certificado de finalización del curso, pues como lo mencionan Ruiz, Bárcenas y Domínguez (2018) “los Mooc son abiertos,

participativos y distribuidos; surgen como propuesta de una nueva forma de aprender en un mundo interconectado, y ayudan a desarrollar las propias competencias digitales” (pág. 14). En la actualidad, existen iniciativas privadas con colaboraciones de docentes de universidades prestigiosas que ofrecen cursos mediante las plataformas de Coursera y Edx, en español, que están incorporadas a la página de Mooc.

Tradicionalmente existían seminarios presenciales, donde las personas son citadas en un lugar determinado, estas son exposiciones sobre temas en específicos que se exponen a un público particular, al mismo tiempo, existe participación por parte de los integrantes del seminario mediante el diálogo para crear conclusiones nuevas y retroalimentar el conocimiento que ya se tiene. Hoy en día, y gracias a la tecnología avanzada, se pueden tomar seminarios de una forma más fácil, sin necesidad de ir de un lugar a otro, esto se hace de manera virtual y se le conoce como Webinar, pues son seminarios o conversatorios por internet y estos pueden ser grabados de tal manera que las personas interesadas puedan acceder a ellos en el momento que quieran, aunque es importante mencionar, que no todos son gratuitos o de acceso para todo público. Los webinar además de ofrecer seminarios virtuales, también permiten la participación de los usuarios que ingresen a ella mediante el uso del chat, encuestas o sesiones de preguntas y respuestas McCarthy, Saxby, Thomas y Weertz.

Por otro lado, también existen transmisiones audiovisuales educativas en vivo, donde se pueden presentar contenidos informativos a través de presentaciones PowerPoint o alguna plataforma donde se haya desarrollado el tema, a esto se le conoce como Webcast, y es muy parecido a un programa de televisión o de radio, Traphagan, Kucser y Kishi (2010) mencionan que el Webcasting “se refiere a la discusión de transmisiones de audio o video a través de la web, lo que requiere de una conexión a internet durante toda la transmisión” (pág. 20). Esta herramienta tecnológica permite que las trasmisiones sean vistas de uno a muchos usuarios, es abierta al público lo que permite el fácil acceso a este contenido de manera virtual y en cualquier hora.

Otra herramienta que las TIC proporcionan y puede ser utilizada a favor de la educación es el Networking, Calvo y Rojas (2013) mencionan que este término significa “trabajar con redes” (pág. 15). Estas redes son las ya conocidas como redes sociales, plataformas de internet que nos

permiten interactuar con personas de todo el mundo, informarnos de noticias recientes o acontecimientos importantes, buscar empleo o intereses comunes de los individuos. La finalidad de Networking es la relación de profesionales con intereses comunes donde se pueda obtener oportunidades laborales (Calvo y Rojas, 2013). En pocas palabras se trata de mantener una agenda con contactos importantes, que en algún momento se puedan utilizar como por ejemplo cuando se busca trabajo, saber en lo que han podido trabajar compañeros de clase, compartir los conocimientos que se han adquirido profesional y laboralmente. Networking se utiliza normalmente en empresas que quieren emprender un nuevo negocio o para fines de marketing.

En el ámbito profesional esta herramienta virtual, si se usa con responsabilidad, puede permitir ampliar el conocimiento de los individuos sobre los temas de interés que se tengan, como por ejemplo: cuáles son los límites o qué se puede hacer de manera profesional de acuerdo a nuestro grado de estudios, mantener información actualizada sobre los cambios e innovaciones a los que se enfrentarán, se trata de utilizar los recursos que nos proporciona esta herramienta para mejorar de manera profesional. En Networking existe dos maneras de crear y conservar los contactos importantes tal como se menciona en la revista de Barcelona Activa (2010) la primera es de forma natural mediante la interacción presencial con las personas en el día a día, la segunda manera es de manera virtual y esta puede llevarse a cabo mediante la intercomunicación por distintos medios como los teléfonos celulares, correos electrónicos o comunidades virtuales.

Por otro lado, SPOC es otra estrategia de aprendizaje virtual, no son cursos masivos como los MOOC, sino que esta se caracteriza por tener un tiempo más largo y además van dirigidas a un público en específico, López y Herreros (2008) mencionan que:

Los cursos SPOC (del inglés Small Private Online Course) son cursos de formación a distancia con una metodología participativa y colaborativa, características que comparten con los MOOC, aunque en este caso, los SPOC están destinados a grupos reducidos de estudiantes de perfil bien definido. (pág. 139)

Los SPOC se pueden utilizar como una herramienta y al mismo tiempo un complemento para el aprendizaje y enseñanza del estudiante, siempre y cuando se utilice con responsabilidad y para los fines educativos correspondientes. A su vez, éste puede usarse con el personal docente

y de esta manera seguir formando a los profesionales de la educación. Los SPOC además de ser una combinación entre la enseñanza tradicional (clases con un asesor que imparta los módulos de aprendizaje) y los MOOC, también, pueden favorecer el rendimiento, dominio y participación de los estudiantes al usarse como un complemento de la enseñanza en el aula (Fox, 2013). Al ser cursos para un pequeño y determinado grupo social permite que la persona que los imparte identifique las habilidades de aprendizaje de cada estudiante, de esta manera, creará estrategias de aprendizaje encaminadas a las necesidades que se intentan atender, y al ser un espacio virtual privado se pretende que exista más responsabilidad por parte de los que toman los SPOC, por los recursos limitados de los que pocos tienen acceso (Kang y He, 2018).

Para entender más claro lo que es un SPOC, Kang y He (2018) en una investigación llamada "*Construction and Practice of SPOC Teaching Mode based on MOOC*", mencionan características para entender y diferenciar los MOOC y SPOC, en primer lugar los Massive Online Open Courses es una enseñanza abierta donde todas y todos pueden acceder a ellos, incluso en cualquier parte del mundo o donde estén disponibles los cursos, es una educación sin restricciones, además, se llevan a cabo con videos didácticos para su mejor entendimiento y se adaptan a diferentes niveles educativos, se intenta lograr un aprendizaje independiente donde los alumnos asuman la responsabilidad de su aprendizaje y decidan en qué lugar y hora tomarán los cursos, por último, para acceder a estos cursos no es necesario validar la identidad del que lo toma, se puede acceder de forma anónima, ahora bien, SPOC mantiene una filosofía de "calidad antes que cantidad" lo que significa que se intenta dar un contenido educativo que favorezca en el aprendizaje de aquel que lo tome, sin embargo, con base a criterios específicos se decidirá quién sí puede tomar los cursos y quién no, a quién le puede favorecer el contenido de esta herramienta virtual y a quién no, por ello se trata de un curso privado, además los estudiantes deben registrarse con su nombre real y a lo largo de los cursos los responsables de los observarán el rendimiento de los estudiantes por medio de los exámenes y actividades realizadas.

Finalmente se hablará sobre lo que son las NOOC, estas son cursos con una duración más corta, entre sus características principales están en la duración, a comparación de las MOOC que su duración se define en días, las NOOC definen su duración en horas, además de que su contenido

es muy preciso lo que genera flexibilidad y capacidad de atención por parte de los estudiantes (Manango y Uquillas 2021). Por su pequeña duración y su contenido que desarrolla en un tiempo determinado las NOOC puede ser una herramienta para retroalimentar o complementar el conocimiento de estudiante en un espacio virtual, además, por su poca duración de este es más accesible tanto para estudiantes como para los docentes.

CAPÍTULO IV. Programa de actualización docente en la Escuela Superior de Guerra

4.1 Metodología

A lo largo de esta tesina se aplicó el método cualitativo, pues este ayudó a recabar información, a través del diario de campo durante mi observación participante, estudiante de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), a través de las prácticas profesionales en la Escuela Superior de Guerra en la participación para la revisión y adecuaciones del Programa de Capacitación y Actualización docente. La finalidad de este trabajo es crear una propuesta para los docentes en el uso de herramientas tecnológicas, mismas que se utilizaran para llevar a cabo el curso de capacitación y actualización que se imparte dentro de la institución, además, se espera que esta propuesta se adapte a las necesidades actuales a causa de la pandemia Covid-19.

4.2 Herramientas para la recopilación de la información

A lo largo de esta propuesta de impartición en línea de los programas de actualización y capacitación docente de la ESG se utilizó como herramienta de información el diario de campo donde rescaté mi experiencia, misma que redacté durante mis prácticas profesionales desde el 6to y el 7º semestre, en este último se hará hincapié al programa de Capacitación y Actualización docente de la que fui partícipe, dada la situación actual a nivel mundial y de lo que pude percatarme durante ese tiempo fue que se dio a la tarea de crear una propuesta como herramienta virtual, se pretende que ésta atienda a las nuevas necesidades sociales del país para que los docentes lleven a cabo su formación continua a la distancia y que puedan crear nuevas estrategias didácticas basadas en el enfoque por competencias de manera virtual.

4.2.1 Diario de campo

El diario de campo es un instrumento que nos ayuda a registrar información descriptiva y analítica a través de la observación en un escenario determinado, Ramírez y Zwerg (2012) mencionan que “los diarios de campo”, deben permitirle al investigador no solo registrar el hecho observado sino también llevar registro de las impresiones, sensaciones, emociones e información que se sustraen del contexto en que se ha recolectado la información” (p.101). Cada sujeto percibe las situaciones de distintas maneras, el diario de campo nos ayudará para leerlo y analizar las problemáticas, dificultades, logros, entre otros aspectos que se observaron durante mi estancia en la ESG. En este sentido, se pretende usar el diario de campo como parte de la evidencia que se obtuvo a través de la observación y narración propia, pues en él se plasmaron sucesos que ayudarán como parte de los antecedentes para entender por qué se realizó la propuesta de capacitación

4.3 Revisión de programas de la ESG. Experiencia

Durante las prácticas profesionales en la ESG, se proporcionaron programas de estudio de diferentes materias civiles y militares, así como un programa de capacitación y actualización docente, esto con la finalidad de revisar, modificar y actualizar los contenidos de acuerdo a las especificaciones que la ESG requería, el objetivo principal de esto era hacer más eficientes los programas para la educación de los discentes, en los siguientes apartados se hablará sobre cómo se llevó a cabo esta forma de trabajo a través de las prácticas profesionales 2020-2 y 2021-1.

4.3.1 Puntos que se revisaron

Las actividades que se realizaron durante el periodo de confinamiento fue revisar y de ser necesario hacer correcciones a los programas de estudio de las materias civiles y militares. Los aspectos que se tomaron en cuenta para dicha revisión fueron los siguientes:

- 1- La redacción: era necesario tomar en cuenta que los programas revisados no tuviesen faltas de ortografía, de ser así era necesario realizar un comentario donde se mencionara el error ortográfico.

- 2- Los objetivos debían de responder a las preguntas: ¿Qué se realiza?, ¿cómo se realiza?, y ¿para qué?
- 3- Utilizar la Taxonomía de Bloom para los verbos de cada objetivo de aprendizaje, además, se propuso que los practicantes utilizaran como referencia estrategias de enseñanza-aprendizaje del autor Pimienta Prieto Julio H., para proponer distintas estrategias de evaluación de cada unidad de aprendizaje, sin perder de vista la educación por competencias que se planeaba llevar a cabo dentro de la institución educativa.
- 4- La finalidad del aprendizaje tiene que estar relacionada al programa de competencias
- 5- La evaluación debe coincidir con lo que se plantea en cada bloque.
- 6- Congruencia en el contenido y no repetición de este; se pretendía que cada unidad de aprendizaje tuviera relación con los objetivos esperados y la manera en la que se evaluaría cada tema para que así el docente observara si su método de enseñanza fue eficiente durante el curso.
- 7- La duración por cada clase no debía de exceder con lo que se establecía en el programa de aprendizaje.
- 8- Revisar las referencias bibliográficas y corregirlas de acuerdo con las Normas APA

Durante la revisión del programa del curso de Capacitación y Actualización docente se tomaron en cuenta los siguientes aspectos para su revisión:

1. Las unidades de aprendizaje para los docentes deben estar relacionadas con la educación por competencias que se desean impartir
2. Revisar generalidades como: la redacción, fuentes de acuerdo con las Normas APA
3. Proponer nuevos temas o actividades de evaluación para los docentes en cada unidad de aprendizaje
4. En caso de proponer o modificar alguna unidad de aprendizaje era necesario que se justificara con fuentes bibliográficas y explicar el motivo por el cual se debía de considerar esa propuesta.
5. Se debía de respetar las horas que se asignaban por unidad y si se agregaba más tiempo, era necesario justificar el mismo, además de tomar en cuenta que los militares no cuentan

con mucho tiempo, por sus diversas actividades que realizan en su día a día, así que lo conveniente era no agregar más de 30 minutos.

4.3.2 Formas de trabajo

Las administradoras/es educativas/vos cuentan con conocimientos que pueden llegar a ser favorables para las organizaciones educativas, pues sus servicios pueden fortalecer la institución. El perfil de egreso de la/el administradoras/es educativa/os de la Universidad Pedagógica Nacional según la Gaceta (2020) menciona que:

El profesional de la educación en el campo de la Administración y la Gestión Educativa el egresado de la UPN será capaz 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. (Pág.20).

Al finalizar sus estudios la/el licenciada/o en Administración Educativa podrá prestar sus servicios en el área de la educación, siendo ese su punto fuerte en habilidades que debió desarrollar a lo largo de su carrera profesional. Ahora bien, el/la administradora/o educativa/o en la Universidad Pedagógica Nacional cuenta con tres semestres de prácticas profesionales donde puede demostrar sus conocimientos que ha adquirido de manera teórica al mundo real.

La ESG el 2020 abrió sus espacios para practicantes de 6to semestre de la Universidad Pedagógica Nacional, en el periodo de prácticas 2020-2. Como inicio al programa de prácticas primero los responsables de esta hicieron un recorrido de las instalaciones de la institución educativa junto con los alumnos de la licenciatura en Administración Educativa, durante ese recorrido varios oficiales del cuerpo académico de la institución se presentaron y al igual que los alumnos de la UPN, ellos también estaban emocionados por trabajar con los primeros practicantes dentro de sus instalaciones.

El proceso para ingresar fue largo, primero, los responsables de las prácticas profesionales de la ESG pidieron documentos específicos, entre ellos una carta compromiso, redactada a mano,

donde nosotros, los alumnos de la UPN se comprometían a no utilizar la información que la ESG les iba a proporcionar durante el tiempo de prácticas profesionales, ya que estos documentos son confidenciales y deben ser utilizados con responsabilidad. Los documentos que se pidieron fueron revisados por el personal correspondiente de la Secretaría de la Defensa Nacional en un lapso de 15 a 20 días aproximadamente para ser aprobado.

Después de que se aprobaron los documentos me presenté en compañía de mis otros compañeros de prácticas el jueves 12 de marzo del 2020 a las 9hrs, fecha de inicio de las prácticas profesionales. El Mayor Collin, encargado del área psicopedagógica, nos dirigió a un salón de clases, donde comenzó a dar una pequeña introducción acerca de los planteles militares, realizó un organigrama sobre los rangos de los militares y nos habló un poco sobre la formación de los militares dentro de la escuela. Posteriormente, el Mayor Collin, mencionó que había cinco áreas donde podían realizar actividades cada practicante, sugirió hacer equipos de dos para las áreas de Pedagógica, Estadística, Psicopedagógica, Académica y Maestría.

Desde mi observación, al principio fue complicado adaptarme al área de trabajo en el área de Psicopedagogía, pues la persona a cargo de esa área no tenía muy claro lo que hacía un/a administrador/a educativo/a, a pesar de que se dio una explicación a grandes rasgos sobre lo que el administrador educativo podría llegar a hacer o apoyar, de acuerdo con las clases teóricas a lo largo de los primeros semestres de la licenciatura. Además, el personal académico no esperaba que todos los practicantes fueran de la licenciatura en Administración Educativa, esperaban que llegaran alumnos de pedagogía y psicología educativa.

Las practicas estuvieron de manera presencial tres semanas, puesto que la pandemia COVID-19 ocasionó que no solo la Ciudad de México, sino que en toda la República mexicana y otros países entraran en una etapa de cuarentena o confinamiento, donde muchas actividades tuvieron que ser suspendidas (restaurantes, cines, parques, escuelas, teatros, museos, etc) y solo permanecieron abiertas las actividades esenciales (hospitales, supermercados). Sin embargo, las personas que estaban a cargo de las prácticas profesionales de la ESG optaron por mandarnos trabajos en línea, el último día que estuvimos en las instalaciones de la ESG se nos explicó qué

actividades íbamos a realizar y las fechas de entrega. De esta manera cumplimos con el tiempo de prácticas, ya no presencial, sino que ahora fue en línea.

Para hacer más efectiva la revisión de cada programa de estudio, la soldado Ximena le pidió al grupo formar parejas y de esta manera ella repartiría los programas cada semana a los equipos. A partir del viernes 27 de marzo del 2020, la soldado Ximena comenzó a mandar los programas de estudios, durante cuatro semanas esa fue la forma de trabajo en línea, el martes 21 de abril del 2020, concluyeron las prácticas profesionales del 6to semestre.

Debido a que la situación de la pandemia por el COVID-19 no mejoró, las prácticas profesionales de 7º semestre se realizaron en línea. El procedimiento para la inscripción a las practicas fue la misma del semestre pasado, se mandaron los documentos necesarios para la reinscripción. Una semana antes de comenzar con la práctica profesional, la soldado Ximena, quien fue responsable de las practicas el semestre pasado, se comunicó con las alumnas y alumnos para explicarles las actividades que se llevarían a cabo durante el semestre, ella mencionó que se trabajaría por equipos, ella se encargaría de organizarlos y explicó que cada equipo tendría que realizar una actividad diferente, actividades que al finalizar se relacionarían unas con otras, pues era parte de la actualización de un programa para los docentes. Estas actividades se trataban sobre un programa de capacitación y actualización docente, un equipo se encargaría de realizar las actualizaciones y modificaciones de dicho programa, mientras el otro equipo realizaría un manual de procedimientos del programa de capacitación y actualización docente, sin embargo, no quiso dar más detalles la soldado Ximena hasta que no tuviera una planeación de las actividades que se llevarían a cabo en el semestre.

Una semana después, la soldado a cargo mandó una invitación a los practicantes para reunirse ese mismo día y hablar sobre las actividades que comenzarían a realizar. Durante la reunión, asignó a los equipos con sus respectivas actividades, al mismo tiempo habló un poco sobre el contexto que se vive dentro de la ESG con los docentes pues eso les ayudaría a los practicantes a entender un poco más la finalidad de cada actividad. La soldado Ximena hizo énfasis en que la ESG quiere comenzar a trabajar el método de competencias educativas, sin embargo, la falta de tiempo y la poca actualización que tienen los docentes con este tema vuelve más difícil poner

en práctica la enseñanza por competencias, la finalidad de las actividades es que las administradoras/es educativos adecúen el programa para que a los docentes se le facilite más la comprensión al programa y puedan poner en práctica su aprendizaje adquirido con los discentes.

4.3.3 Programas revisados

El programa que se revisó en 7º semestre 2020-2 fue “curso de programa de capacitación y actualización docentes”. La revisión del programa comenzó el viernes 30 de octubre y finalizó el jueves 12 de noviembre de 2020, las horas que se asignaron fueron aproximadamente de 3 a 4 horas por día, una vez por semana se realizaban reuniones virtuales por la plataforma de Google meet para presentar los avances obtenidos. La persona encargada de las practicas les mencionó a los estudiantes, que realizarían las adecuaciones al programa de capacitación, a través de un documento en Word donde se encontraba un cuadro con tres celdas con los nombres de lo que debe decir y justificación, con base a eso los estudiantes tendrían que plasmar las correcciones y observaciones que realizarían a lo largo de la revisión del programa.

Los primeros días, los estudiantes se reunieron y acordaron crear un documento compartido para que cada uno tuviera la oportunidad de redactar las observaciones que consideraran necesarias para las respectivas modificaciones del programa. Del mismo modo, se propuso revisar el programa y otros documentos que se proporcionaron con la finalidad de empaparnos de información para así tener más claro lo que la ESG quería enseñar con el programa por competencias. La narradora se dispuso a investigar más a fondo acerca de lo que son las competencias profesionales y cómo llevarlas, además de leer todo el programa detenidamente para crear propuestas y compartirlas con su equipo.

El programa se encuentra dividido en siete unidades de competencias, en conjunto todas/os cooperaron en cada una de ellas, pues cada integrante tiene una percepción y conocimiento distinto y era necesario conocer las opiniones y observaciones de cada estudiante que trabajaría en el programa de capacitación. Primero se revisó la introducción, fundamentación, propósito general, la normatividad del Sistema Educativo Militar (SEM), el uso del material didáctico y los métodos de enseñanza que se pretenden emplear basados en el modelo por competencias.

Durante esta primera revisión se tomó en cuenta la ortografía, así como la coherencia entre los puntos antes mencionados.

Una vez revisada la introducción y sus generalidades el siguiente paso fue comenzar a revisar la primera unidad de aprendizaje, en ésta no se hicieron modificaciones como añadir contenidos o modificar los mismos, al ser una unidad basada en la Normatividad del SEM, lo que implica que está basada en documentos legales, los estudiantes no tienen injerencia en la modificación o revisión de estos. Únicamente se realizaron correcciones gramaticales y se cambiaron algunos conectores por otros basados en la Taxonomía de Blom. A partir de la unidad dos en adelante, los temas fueron más accesibles para su revisión y modificación de ser necesario, durante este tiempo me pude percatar que el tiempo que se asignaba a cada unidad con sus respectivas evaluaciones de cada uno era muy poco para los temas que se trataban, sin embargo, el personal docente no cuenta con suficiente disponibilidad debido a que tienen más actividades que realizar, aunque por ser un curso que podrá favorecer en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, es necesario asignar más tiempo a el curso que solo cuenta con 14 horas, por lo que se propuso la asignación de unos minutos más a temas que se consideraron más relevantes.

Otro factor importante que noté durante esta revisión fue que las actividades de evaluación a los docentes eran muy repetitivas, si se quiere obtener mayores resultados en la aplicación de dicho programa sería necesario implementar estrategias de evaluación más didácticas pues de esta manera también los docentes podrán darse cuenta de cómo evaluar a los discentes de acuerdo al enfoque por competencias que quieren llevar a cabo, él será el receptor en el curso pero dentro del salón de clases podrá ser la persona que sea capaz de poner en práctica todo lo aprendido. Por lo anterior, se modificaron varias actividades de evaluación por otras basadas en el libro de “estrategias de enseñanza-aprendizaje” de Pimienta 2012.

También se añadieron más temas de aprendizaje para dar secuencia a lo que ya se planteaba en el programa o bien para hacer hincapié a los contenidos que merecían una mayor relevancia para la mejor comprensión del docente, para este paso, se tuvieron que leer documentos educativos y guías de enseñanza sobre el enfoque por competencias para justificar cada contenido nuevo

que se añadió, además se hicieron modificaciones gramaticales y de conectores textuales para dar más coherencia a los objetivos de aprendizaje de cada unidad.

4.3.4 Aplicación de los programas

Debido a la contingencia sanitaria el programa de capacitación que se tenía planeado ejecutar a inicios de año se tuvo que posponer, pues las autoridades educativas aún no han dado permiso para un regreso a clases, por otra parte, la ESG ha comenzado con la reincorporación a sus actividades diarias, pero la falta de tiempo ha impedido que se pueda poner en práctica el curso de capacitación y actualización docente. La incorporación de nuevo personal docente y la sustitución de los que ya permanecían ahí ha ocasionado que se requiera de una pronta adaptación a las actividades educativas y por el momento el curso de capacitación y actualización docente no es prioridad para ellos por su poco tiempo disponible que tienen.

4.4 PROPUESTA DE “CURSO EN LÍNEA PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA ESG”

4.4.1 Presentación del curso

Actualmente las herramientas tecnológicas se encuentran al alcance de nuestras manos y para darles el uso adecuado para favorecer la formación profesional de los individuos es necesario conocer qué plataformas digitales son útiles para las necesidades de cada grupo social. Desde el 2020 la forma de trabajo en varios ámbitos profesionales se ha llevado a cabo de manera virtual, a causa de la pandemia COVID-19, debido a esta contingencia mundial el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han sido una opción para desarrollar actividades en línea.

En el ámbito educativo, se ha tomado esta medida para continuar con la formación de los estudiantes, del mismo modo, se han llevado a cabo programas de capacitación para que los docentes se familiaricen con esta nueva forma de trabajo virtual. En la Escuela Superior de Guerra el programa de capacitación docente se ha llevado a cabo de manera presencial, por lo que actualmente ese programa se ha postergado por la contingencia sanitaria. Los cursos de capacitación y actualización son una estrategia para continuar con el desarrollo de las

habilidades profesionales de los individuos, el correcto manejo de éste permitirá que más personas puedan incorporarse a sus áreas de trabajo y adaptarse a los cambios constantes que la sociedad actual demanda.

La finalidad de este curso es actualizar los conocimientos de los docentes, adaptándolos a esta nueva etapa virtual para que puedan llevar a cabo su programa de *capacitación y actualización docente* de manera virtual, al mismo tiempo, dar a conocer las distintas plataformas digitales que se pueden usar para la ejecución del mismo, se pretende que el personal docente se incorpore al espacio virtual y sacar el mayor beneficio de éste para sus clases virtuales, con la finalidad de que las y los docentes sigan ejerciendo su profesión de manera eficaz y continúen formando a los estudiantes profesionalmente atendiendo a las necesidades actuales así como se menciona, en el plan de formación y capacitación docente del Instituto Superior de Educación Rural (2015) “el diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos en general” (pág. 3).

¿Por qué Moodle? Se llevará a cabo esta propuesta a través de la plataforma de Moodle dada su facilidad de manejo de esta, además de crear ambientes seguros de aprendizajes personalizados, donde los docentes podrán llevar a cabo sus clases y adaptarlas a las necesidades de los estudiantes, además de que en la misma cuenta con diversos cursos que pueden adaptarse a los intereses de los discentes y se puede usar en cualquier lugar del país con acceso a internet.

4.4.2 ¿Qué se va a aprender?

- Conocer las distintas plataformas virtuales para llevar a cabo el programa de *capacitación y actualización docente*
- Entender qué beneficios se obtendrá con cada una de las plataformas virtuales
- Desarrollar habilidades para el uso de las plataformas virtuales
- Poner en práctica lo aprendido durante el curso

4.4.3 Descripción del curso

La actualización y capacitación docente es una herramienta necesaria para aquellos que inician con la docencia, también sirve para aquellos que quieren actualizar su conocimiento de acuerdo con las necesidades actuales sociales. A lo largo de este curso se utilizarán tres elementos fundamentales para su mayor eficiencia, el primero es el saber teórico que constituye conocer la realidad, donde se hace referencia al conjunto de leyes, enunciados e hipótesis que explican un fenómeno y constituyen al conocimiento científico, de esta manera se conocerá por distintos autores el uso y efectividad de las plataformas digitales, el segundo es el saber práctico, en él se llevarán a cabo distintas actividades en la que los docentes podrán participar para la mejor comprensión de los temas que se verán; el tercero será la evaluación, al finalizar cada unidad de aprendizaje, esto ayudará para que la persona responsable de llevar a cabo el curso tenga conocimiento del rendimiento de cada integrante del curso y evalué la eficacia del mismo

Para obtener un certificado de acreditación del curso, otorgado por la Dirección de la Escuela Superior de Guerra, se deberá de cumplir con un promedio mínimo de 8.

4.4.4 A quién va dirigido

- Docentes civiles de la ESG: se considera a este tipo de docente como aquel que cuenta con su título profesional que avale el dominio de la o las asignaturas por impartir tal como se menciona en el artículo 37 del reglamento de la ESG
- Docentes militares de la ESG: son aquellos que debe de tener mínimo dos años de haber egresado del plantel como Oficial de Estado mayor y contar con el título profesional que avale el dominio de las asignaturas por impartir.
- Profesores honorarios: según el artículo 39 del reglamento de la ESG, estos son los que imparten conocimientos o prácticas y que no perciben remuneración, solo se les proporciona una constancia por sus servicios.

4.4.5 Beneficios del curso

Al finalizar el curso el docente conocerá diversas herramientas virtuales para llevar a cabo sus actividades académicas y que además serán favorables para las clases virtuales dentro de la institución

4.4.6 Objetivos

Objetivo General

- Actualizar los conocimientos habilidades, aptitudes y destrezas de los docentes en materia de las Tecnologías de Información y Comunicación que les permitan perfeccionar sus métodos de enseñanza y ejecución de sus programas de capacitación y actualización docente

Objetivos específicos

- Conocer plataformas virtuales para llevar a cabo el programa de capacitación y actualización docente
- Reconocer los beneficios y la importancia de las plataformas virtuales en el ámbito educativo
- Desarrollar habilidades para el uso de la herramienta virtual Moodle mediante técnicas y métodos que se verán en las unidades de aprendizaje

4.4.7 Responsable

La/el encargado de impartir el curso será el teniente a cargo del área pedagógica.

4.4.8 Recursos

- Computadora o laptop con cámara
- Internet
- Contar con correo electrónico

4.4.9 Estructura del curso

El curso tendrá una duración de 9 horas y 30 minutos, las cuales será ejecutadas de la siguiente manera

Módulo 1. Introducción a las Tecnologías de la Información	1 hora 30 minutos
Módulo 2. Herramientas tecnológicas en la educación	2 horas
Módulo 3. Aprendizaje virtual	2 horas
Módulo 4. Uso del Moodle para la enseñanza y aprendizaje de docentes y discentes	2 horas
Módulo 5. Moodle como un espacio abierto y didáctico para los discentes	2 horas

Sesión 1. Introducción a las Tecnologías de la Información y Comunicación

OBJETIVO GENERAL: Identificar las Tecnologías de la Información y Comunicación en la educación, así como los retos y desafíos que tiene para los docentes			
Unidades de competencia	Elementos de competencia	Material	Duración
1. Introducción	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Presentación del curso 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición oral mediante presentaciones diseñadas en PowerPoint, Prezzi o Canva 	10 minutos
2. Tecnologías de la Información y Comunicación <ul style="list-style-type: none"> a) ¿Qué son las TIC? b) Las TIC como instrumento para la enseñanza y aprendizaje en la educación c) Retos y desafíos para los docentes en 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualizaciones de diversos autores sobre las TIC • Características de las TIC en aulas educativas • Exposición de contextos educativos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición oral mediante presentaciones diseñadas en PowerPoint, Prezzi o Canva 	60 minutos

el uso de las TIC	que han usado TIC y sus resultados		
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Se evaluará con una lluvia de ideas de las conclusiones y experiencias personales. 		20 minutos

SESION 2. Herramientas tecnológicas en la educación

<p>OBJETIVO GENERAL: Conocer la importancia del uso de las herramientas tecnológicas, así como las diversas plataformas virtuales que se ofrecen a través del amplio mundo del internet</p>			
Unidades de competencias	Elementos de competencias	Materiales	Duración
<p>1. Comprender la importancia de las Tecnologías de la Información y Comunicación</p> <p>2. Identificar las distintas plataformas virtuales y su uso educativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de las herramientas tecnológicas adaptadas a la educación Se propondrán espacios virtuales para llevar a cabo actividades 	<ul style="list-style-type: none"> En esta sesión será un espacio libre para que la/el encargada/o del curso presente la información con el 	<ul style="list-style-type: none"> 30 minutos 30 minutos

<p>a) Google Workspace for Education</p> <p>b) Moodle</p> <p>c) Moocs</p> <p>d) Webinar</p> <p>e) Webcasting</p> <p>f) Networking</p> <p>g) Spoc</p> <p>3. Diferenciar las plataformas virtuales</p>	<p>académicas con los docentes y a la vez se puedan usar en las clases virtuales que se imparten dentro del plantel educativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuadro comparativo con las características principales de cada plataforma 	<p>material que le sea más fácil para la comprensión de la audiencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos
<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se evaluará mediante la realización de una sesión educativa utilizando alguna de las herramientas vistas a lo largo de la sesión y su conclusión acerca de la facilidad o dificultad para comprenderla y llevarla a cabo. 		<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos

SESIÓN 3. Aprendizaje virtual

OBJETIVO GENERAL. Reconocer las tecnologías educativas como parte de la enseñanza y aprendizaje del docente y los alumnos ante las nuevas necesidades sociales.

Unidades de competencia	Elementos de competencias	Materiales	Duración
1. Presentación de la actividad de evaluación de la sesión 2		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación por PowerPoint 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 minutos
2. Entender la tecnología educativa como una herramienta necesaria en el mundo actual	<ul style="list-style-type: none"> • Definiciones de la tecnología Educativa por distintos autores 	<ul style="list-style-type: none"> • o alguna otra página que facilite la comprensión de los temas. 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 minutos
3. Conocer los recursos para las clases en línea	<ul style="list-style-type: none"> • Foros de discusión • Espacios para actividades 		<ul style="list-style-type: none"> • 25 minutos
4. Reconocer la importancia del acompañamiento virtual (docentes-docentes,	<ul style="list-style-type: none"> • virtuales como tareas, compartir videos, documentos o ligas electrónicas 		<ul style="list-style-type: none"> • 25 minutos

docentes- alumnos).	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento virtual 		
Evaluación	Se realizará un breve ensayo de esta unidad de aprendizaje.		<ul style="list-style-type: none"> • 20 minutos

Sesión 4. Uso de Moodle para la enseñanza y aprendizaje de docentes y discentes

OBJETIVO GENERAL. Reconocer y aplicar el uso de Moodle como parte de las actividades académicas			
Unidades de competencia	Elementos de competencias	Materiales	Duración
<p>1. Conocer la importancia y las características principales para el uso de la plataforma Moodle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las Moodle y su impacto en el ámbito educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación con diapositivas 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 minutos
<p>2. Diseñar y ejecutar clases o unidades de aprendizaje a través de Moodle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accesos rápidos para el uso de Moodle y definir tiempos para cada actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectar pantalla de la computadora para un mayor entendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos

<p>3. Planear cómo llevar a cabo la interacción docente alumno mediante la herramienta educativa Moodle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar los recursos que ofrece Moodle: <ul style="list-style-type: none"> - Foros de discusión - Espacios para retroalimentar el aprendizaje - Espacios para subir tareas, conclusiones, experiencias - Obtención de documentos para su lectura de apoyo 	<p>con el diseño de clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de distintos espacios virtuales 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 minutos
<p>Evaluación</p>	<p>Se realizará un breve cronograma de actividades para una clase mediante Moodle</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 20 minutos

Sesión 5. Moodle como un espacio abierto y didáctico para los discentes

OBJETIVO GENEAL. Conocer y crear distintas actividades virtuales llevadas a cabo a través de Moodle

Unidades de competencia	Elementos de competencias	Materiales	Duración
<p>1. Delimitar población y lo que se aprenderá durante el curso</p> <p>2. Identificar herramientas virtuales para realizar actividades que ayuden a comprender los temas de las unidades de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Al ser un curso online será necesario que el docente delimite la población y los intereses de las unidades de aprendizaje. Apropiarse de los recursos audiovisuales y multimedia para realizar actividades interactivas que faciliten a la comprensión de los y temas que se darán en clase. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación Power Point Actividad individual 	<ul style="list-style-type: none"> 40 minutos 40 minutos
<p>Evaluación</p>	<p>Presentación final de un curso y conclusiones.</p>		<ul style="list-style-type: none"> 40 minutos

CONCLUSIONES

El objetivo principal de la tesina fue realizar una propuesta sobre un programa de actualización y capacitación docente en línea, esto a causa de la situación por la que el país pasaba a causa de la COVID-19. Dicho programa fue diseñado gracias a la observación de la autora durante sus prácticas profesionales, lo que ayudó a que ampliara su panorama acerca de las circunstancias por las que se presentaba dicha institución educativa ante esta emergencia sanitaria. Se concluye que la actualización y capacitación son herramientas fundamentales para el desarrollo profesional y personal de cada individuo, gracias a ella distintos grupos sociales pueden adaptarse a los cambios constantes que se viven día a día. Ambos términos van de la mano pues con la capacitación se obtiene que un individuo se involucre en un espacio desconocido o bien, que le permita entender y ser parte de este, por otra parte, la actualización proporciona una lluvia de conocimientos nuevos, retroalimentación y la capacidad de adaptación a las nuevas necesidades dentro de una organización o institución. Para los docentes estos dos conceptos son fundamentales, pues recordemos que ellos son los encargados de guiar la formación educativa de los estudiantes, para ello, deben conocer su entorno social y todo lo que conlleva el mismo, necesitan apropiarse del espacio en el que pertenecen para que puedan compartir su conocimiento, de tal manera, que el estudiante adquiera la información necesaria que le ayude a su formación y lo prepare para la vida laboral y profesional.

Además, es necesario mencionar, que las herramientas virtuales ya son parte del día a día de todos los estudiantes y ahora más que nunca es necesario aprender a usarlas a favor de la educación, llevar a cabo clases de manera virtual no es fácil, sin embargo, al dominar distintas plataformas virtuales se puede lograr que los estudiantes adquieran, construyan y retroalimenten su conocimiento de manera didáctica de tal manera que puedan retener y comprender lo aprendido durante clases. Entre las funciones que aprende a desarrollar el/la administrador/ra educativo a lo largo de su formación profesional es el análisis, reflexión y creación de estrategias que ayuden a atender las necesidades en las instituciones educativas, a lo largo de esta tesina, la narradora con ayuda de la observación participante pudo identificar en la ESG una necesidad que se tenía que atender dada la emergencia sanitaria, con esta propuesta para los docentes se pretende que el uso de las herramientas virtuales puedan ser usadas de manera fácil y con

resultados favorables para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes dentro de esta institución educativa. Esta propuesta contribuye para desarrollar habilidades con el uso de herramientas tecnológicas de manera personal y profesional para los docentes, dado que los cambios sociales son muy cambiantes es necesario dotar de conocimiento a los formadores de la educación, pues de esta manera ellos podrán crear estrategias de aprendizaje que se adapten a las necesidades actuales de su entorno social. La tesina fue realizada durante el periodo crítico de la pandemia mundial, actualmente ¿esta propuesta sigue vigente? La respuesta es sí, esta propuesta sigue vigente y podría presentar modificaciones, pues somos parte de todos los cambios sociales, culturales y económicos de manera nacional e internacional, por lo que la actualización constante de todos los cursos es necesaria si se pretenden alcanzar los objetivos esperados. De este tema, diversas investigaciones pueden desarrollarse, como, por ejemplo: la evaluación de la propuesta del programa de capacitación en línea en la ESG, la implementación de otras herramientas tecnológicas para la educación de los discentes en la ESG, las habilidades socioemocionales de los discentes en la ESG para la convivencia sana, el impacto emocional hacia los discentes por la carga horaria y ritmo de vida que llevan dentro de las instalaciones educativas militares.

Las prácticas profesionales dentro de la ESG fueron gratificantes, pues en ellas se llevaron a cabo el desarrollo de distintas habilidades adquiridas a lo largo de mi formación profesional en la licenciatura en Administración educativa, una de ellas fue el uso de herramientas de investigación , pues gracias a ella se obtuvo información que respaldó la tesina presentada, además, me permitió conocer de primera mano uno de los desafíos más relevantes a los que se enfrenta esta institución educativa, dada la situación sanitaria por la que el mundo está pasando. Como administrador educativo es importante conocer cada aspecto que pueda ser un foco de atención inmediata para evitar rezagos en la formación profesional de los educandos; desarrollar estrategias en conjunto con otras áreas profesionales de educación será fundamental para cumplir con el lema de mi alma máter la Universidad Pedagógica Nacional “*Educar para transformar*”.

LISTA DE REFERENCIAS

Acuerdo 35/12/20 [Diario Oficial de la Federación] por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2021. 29 de diciembre de 2020.<http://dgfc.basica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/202101/202101-RSC-8VsW7fKrz9-ROPRODEP2021.pdf>

Bermúdez, L. (2015). *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES*. InterSedes: **Revista de las Sedes Regionales**, Costa Rica, vol. XVI, núm. 33, pp.5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., y Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. **Educación y educadores**. (7), 81. <https://bit.ly/3c4Cgqw>

Calvo, M., y Rojas, C. (2013). *Networking: Uso práctico de las redes sociales*. ESIC. Madrid. <https://books.google.com.pe/books?id=4eczQreEaLwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Centro de Actualización del Magisterio de la Ciudad de México (s.f). Qué hacemos. <http://camdf.sepdf.gob.mx/wordpress/>

Cheng, K. (2019). *The development of a MOOC course under addie in business education*. *Wseas transactions on advances in engineering education* 16(1), 85. <https://www.wseas.org/multimedia/journals/education/2019/a225110-092.pdf>

Chiavenato, I. (2011) *Administración de los recursos humanos*. México: McGraw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cousinet, R. (2014). *Qué es enseñar. Archivos de Ciencia de la Educación. Memoria Académica compartimos lo que sabemos.* 8(8), 2.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.6598/pr.6598.pdf

Díaz, A. (2006). *El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?* **Perfiles Educativos**, vol. XXVIII, núm. 111, p. 20.
<https://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf>

Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica. (s.f). *Historia.* México: Subsecretaría de Educación Pública.
<http://dgfc.basica.sep.gob.mx/nosotros/historia>

Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica. (s.f). *Programa para el Desarrollo Profesional Docente, Tipo básico (PRODEP).* Subsecretaría de Educación Pública. México <http://dgfc.basica.sep.gob.mx/prodep>

Fox, A. (2013). *From MOOCs to SPOCs. Viewpoint.* 56(12), 38
<https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/2535918>

Fowler, W. (2015). *Gobernantes Mexicanos.* México: Fondo de Cultura Económica. Gobernantes Mexicanos Ii 1911-2000 [klzz16dw1qlg] (idoc.pub)

Gaceta UPN. (septiembre 2020). *Administración educativa. Órgano informativo oficial de la Universidad Pedagógica Nacional.* (Número especial 2020). P.p. 20.

Galdeano C., & Valiente A. (2010). *Competencias profesionales. Educación química*, 21(1), 29-31.
Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&tlng=es

Ganga, F., Gonzales, A. y Smith, C. (2012). Enfoque por competencias en la Educación Superior: algunos fundamentos teóricos y empíricos. Santiago de Chile: Universidad de Los Lagos de Chile. <https://bit.ly/3fXrq6P>

Google For Education (s.f.) Nuestro compromiso. <https://edu.google.com/intl/es-419/why-google/our-commitment/>

Gobierno de México (s.f.) enfoque centrado en competencias. [Enfoque centrado en competencias: SEP .SES : Dirección General de Educación Superior para el Magisterio ::.](#)

Gros, B. (2011). Evolución y Retos de la Educación Virtual. UOC. <https://openlibra.com/es/book/download/evolucion-y-retos-de-la-educacion-virtual-2>

Guzmán Silva, S., y Sánchez Escobedo, P. (2006). *Efectos de un programa de capacitación de profesores en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes universitarios en el Sureste de México*. **Revista electrónica de investigación educativa**, 8(2), 1-17. Recuperado en 09 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412006000200002&lng=es&tlng=es.

Frade, L. (2009). Desarrollo de competencias en educación: desde preescolar hasta bachillerato. Inteligencia educativa, México. [desarrollodecompetencias-laurafraderuboio1.pdf \(wordpress.com\)](#)

Herdoiza, M. (1996). Capacitación docente. Component I Curriculum Development. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf

Hernández, J., Pennesi, M., Sobrino, D., y Vázquez, A. (2011). *Experiencias educativas en las aulas del siglo XXI*. Madrid: Editorial Ariel, S.A. <https://openlibra.com/es/book/download/experiencias-educativas-en-las-aulas-del-siglo-xxi>

- Jaramillo, P., Castañeda, P., y Pimienta, M. (2009). *Qué hacer con la tecnología en el aula: inventario de usos de las TIC para aprender y enseñar*. **Educación y Educadores**, 12(2), 161. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83412219011.pdf>
- Kang, Z, y He, L. (2018). *Construction and practice of SPOC teaching mode base don MOOC*. **International journal of emerging technologies in learning**. 13(12). 39-40. <https://pdfs.semanticscholar.org/99c8/773e1a9f7306f5311c37b56b46b84267c28a.pdf>
- Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea mexicana. Art. 66. 14 de agosto del 2006 (Mexico). <https://bit.ly/3uDJ4BM>
- Lombardi, G. (1997). La capacitación docente y sus desafíos. Programa Nacional de Gestión de la Capacitación Docente. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL004475.pdf>
- López, A., Castaño, C., y Herrero, D, (2018). Integración de los cursos SPOC en las asignaturas de grado, una experiencia práctica. **Revista de medios y educación**. (52), 139. <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/62528/38267>
- Manangón, G., y Uquillas, N. (2021). Influencia de los Nooc en el desarrollo de la comprensión lectora durante el aprendizaje del idioma inglés en un contexto de educación superior. **Revista Arbitraria del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales**. (48). [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48\(1-8\)%20Manangon%20-%20Uquillo_articulo_id741.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.48(1-8)%20Manangon%20-%20Uquillo_articulo_id741.pdf)
- Martínez, D. (2018). *¿Enseñanza tradicional en el siglo XXI?* **Revista Neuronum**, 4(1), p.2. <https://www.researchgate.net/publication/327105670> Ensenanza tradicional en el siglo XX
- I
- Martínez Martínez, A., Cegarra Navarro, J. y Rubio Sánchez, J. (2012). *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la autoevaluación del docente*. **Revista de Currículum y Formación de Profesorado**, vol. 16, núm. 2, p. 327. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56724395018.pdf>

Martínez, R. (2014). Pedagogía tradicional y pedagogía crítica. Pensamiento crítico. [http://celapec.edu.mx/documentos/martinez - pedagogia-tradicional-y-pedagogia-critica.pdf](http://celapec.edu.mx/documentos/martinez_-_pedagogia-tradicional-y-pedagogia-critica.pdf)

Marqués, P. (2012). Impacto de las TIC en la educación: funciones y limitaciones. **Revista de Investigación**. 10. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2013/01/impacto-de-las-tic.pdf>

Medidas de seguridad sanitaria- Coronavirus. (s.f.). Se declara como emergencia sanitaria la epidemia generada por Covid-19. México: Gobierno de México. <https://coronavirus.gob.mx/medidas-de-seguridad-sanitaria/>

Moodle (7 de noviembre de 2020). Acerca de Moodle. https://docs.moodle.org/all/es/Acerca_de_Moodle

Mooc. (s.f). ¿Qué es un Mooc? <https://mooc.es/que-es-un-mooc/>

Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (4). Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Nueva Escuela Mexicana. (2020). *Productos del Taller Intensivo de Capacitación 2020 SEP*. México: Secretaría de Educación Pública. <http://www.nuevaescuelamexicana.mx/productos-del-taller-intensivo-de-capacitacion-2020-sep/>

OCDE (2003). La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo. http://comclave.educarex.es/pluginfile.php/130/mod_resource/content/3/DESECO.pdf

OCDE (2019). Estrategias de competencias de la OCDE 2019 competencias para construir un futuro mejor. Fundación Santillana. [Estrategia de Competencias de la OCDE 2019 | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.fundacion-santillana.org/estrategia-de-competencias-de-la-ocde-2019)

Oliver, J., Santana, V., Ferrer, B., y Ríos, J., Prácticas profesionales y la formación laboral en la carrera sistema de información en salud. **Actualidades investigativas en Educación**. (15). p.11. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00487.pdf>

Pérez, N., Amador, R., y Rodríguez, C. (2014). *La capacitación: un proceso prioritario en las empresas*. **Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales**. 5(9), 37. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2014/11/artic2.pdf>

Ramírez, F., y Zwerg, A. (2012). Metodología de la Investigación: más que una receta. **AD-minister**. nùm.20. <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327350004.pdf>

Ramírez, M., (2005). *La república cástrense de Victoriano Huerta*. *Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México*. **Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal** (30). 167-213. <https://www.redalyc.org/pdf/941/94120201005.pdf>

Ruiz, E., Bárcenas, J., y Domínguez, J. (2018). Construcción social de una cultura digital educativa. SOMECE. <https://books.google.com.mx/books?id=7X-IDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Rey, B. (2014). *En torno a las palabras “Competencias” y “competencia profesional” propuesta educativa*, núm. 42, noviembre, 2014, pp. 28-38. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=403041713004>

Reglamento de la Escuela Superior de Guerra. (2001). <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/pdf/R37.pdf>

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública (2020). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600454&fecha=15/09/2020

Rodríguez Cavazos, J. (2013). *Una mirada a la pedagogía tradicional y humanista*. **Presencia universitaria**, 3(5), 36-45. Disponible en:

[http://eprints.uanl.mx/3681/1/Una mirada a la pedagog%C3%ADa tradicional y humanista.pdf](http://eprints.uanl.mx/3681/1/Una_mirada_a_la_pedagog%C3%ADa_tradicional_y_humanista.pdf)

Salas, F. (2003). *La administración educativa y su fundamenta investigación epistemológica. Universidad de Costa Rica*. Vol. 27, núm. 1, pp. 9-16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf>

Sánchez, J. (2011). *La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing. Perspectivas*, núm. 27. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231004.pdf>

Secretaría de educación Pública (2016). Aprendizajes clave para la educación integral. Plan y programas de estudio para la educación básica. [01 preliminares.indd \(sep.gob.mx\)](#)

Secretaría de la Defensa Nacional, (27 de julio de 2018). Graduación del personal que culmina sus estudios en la Escuela Superior de Guerra. <https://bit.ly/3c3zAcw>

Secretaría de la Defensa Nacional (2012). Informe de Rendición de Cuentas 2006-2012. http://transparencia.sedena.gob.mx/pdf/Informe_Rendicion_de_Cuentas_2007-2012/IRC_2a_Etapa.pdf

Secretaría de la Defensa Nacional. (4 de septiembre de 2017). *15 de abril de 1932, se inauguró la Escuela Superior de Guerra*. <https://bit.ly/3fCUXn4>

Torres Rivera, A., Badillo Gaona, M., Valentín Kajatt, N., y Ramírez Martínez, E. (2014). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. Innovación educativa (México, DF), 14(66), 129-145. Recuperado de: <https://bit.ly/34z5Ccf>

Tovar Gálvez, J., Garcia Contreras, G., Cárdenas Puyo, N., y Fernández Malagón, Y. (2012). *Concepción, formación y evaluación por competencias: reflexiones en torno a posibles alternativas pedagógicas y didácticas. Educación & Sociedad*, 33(121),1257-1273. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=873/87325199017>

Traphagan, T., Kucsera, J., y Kishi, K. (2010). Impact of class lecture webcasting on attendance and learning **Education Tech Research Dev.** 58:19–37

<http://www.etc.edu.cn/lc/koPage/ko3261/1/19->

[37Impact%20of%20class%20lecture%20webcasting%20on%20attendance%20and%20learning.PDF](http://www.etc.edu.cn/lc/koPage/ko3261/1/19-37Impact%20of%20class%20lecture%20webcasting%20on%20attendance%20and%20learning.PDF)

Trujillo, J. (2014). *El enfoque en competencias y la mejora de la educación*. **Ra Ximhai**. 10(5), 310.

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>

Universidad Iberoamericana. (2012). Guía del docente para el desarrollo de competencias. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana. pp. 20.

Valle, A., González Cabanach, R., Cuevas González, L. y Fernández Suárez, A. (1998). *Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar*. **Revista de Psicodidáctica**, núm. 6, p. 55.

<https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>

Villa, A. (2020). *Aprendizaje Basado en Competencias: desarrollo e implantación en el ámbito universitario*. **Revista de Docencia Universitaria**. 18(1), 29.

https://www.researchgate.net/publication/342557298_Aprendizaje_Basado_en_Competencias_desarrollo_e_implantacion_en_el_ambito_universitario

https://treball.barcelonactiva.cat/porta22/images/es/18_Networking_ES_Intranet_P22_tcm24-3811.pdf

Zabala, A., Arnau, L. (2007). 11 ideas clave, cómo aprender y enseñar competencias. España. Ed. Graó.

<http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/depeem/apoyos/m1/Zabala%2011%20ideas%20clave.pdf>