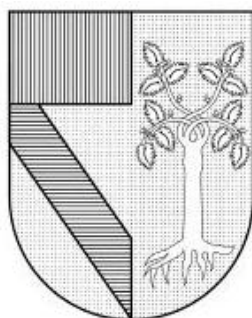


# **UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

## **FACULTAD DE PEDAGOGÍA**

**Con reconocimiento de Validez Oficial de Estudios  
ante la Secretaría de Educación Pública**



**"PROPUESTA HUMANISTA PARA LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL  
SISTEMA EDUCATIVO MILITAR"**

**INFORME DE ACTIVIDAD PROFESIONAL  
PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA**

Presenta

**AMADEO GAUDENCIO OLVERA CHÁVEZ**

Directora del Programa: Dra. Isabel Parés Gutiérrez

Director del Informe de Actividad Profesional: Dra. Mónica del Carmen Meza Mejía

México, D.F.

2010

## **DEDICATORIAS**

Dedico este trabajo a esa parte de mi corazón que se ha ido, mi madre María Elena Chávez Morán, quién me enseñó a ser un hombre responsable y honesto, pero sobre todo un hombre sensible, y a mis hermanos Alejandro y Fernando Olvera Chávez, quienes fueron mis compañeros de juegos y mis mejores amigos, a todos ellos gracias por su ejemplo de vida, seguramente algún día nos reuniremos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Ante todo quiero agradecer a Dios por su infinita misericordia; por su amor y sus enseñanzas, que han hecho de mi un mejor hijo, un mejor hermano, un mejor esposo, un mejor padre, un mejor amigo, pero sobre todo un mejor ser humano.

Confía de todo corazón en el Señor y no en tu propia inteligencia.

Ten presente al Señor en todo lo que hagas, y él te llevará por el camino recto.

No te creas demasiado sabio; honra al señor y apártate del mal:

¡esa es la mejor medicina para fortalecer tu cuerpo!

Proverbios 3.5-8

A mi gran familia Elina, José Antonio, Amadeo, Emilio y Fernando, por su apoyo incondicional y su esfuerzo compartido para el logro de nuestros proyectos de vida.

Quiero también dar las gracias a la Doctora Mónica del Carmen Meza Mejía y a la Maestra Margarita Espinosa Jiménez por el invaluable apoyo y el aliento que me brindaron, así como su entusiasmo ante este proyecto, sin su apoyo y motivación la conclusión de este trabajo habría sido casi imposible.

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	8
<b>CAPÍTULO I. TRES ENFOQUES EN LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES FORMALES</b>	10
I.1. Enfoque mecánico. La organización como sistema técnico	11
I.2. Enfoque orgánico. La organización como organismo	14
I.3. Enfoque antropológico. La organización como institución	17
<b>CAPÍTULO II. EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL SISTEMA EDUCATIVO MILITAR</b>	24
II.1. Universidad del ejército y fuerza aérea	25
II.1.1. Misión	25
II.1.2. Visión	25
II.1.3. Marco filosófico-doctrinario	25
II.1.4. Sistema educativo militar	28
II.1.5. Misiones de los órganos del Sistema Educativo Militar	31
II.2. Organización de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea	35
II.3. Profesionalidad del docente como humanista	39

## **CAPÍTULO III. LÍNEAS GENERALES DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE E INSTRUCTORES**

<b>DEL S.E.M.</b>	<b>53</b>
III.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación docente	54
III.2. Metas propuestas sobre capacitación docente	56
III.2.1. A corto plazo	56
III.2.2. A mediano plazo	57
III.2.3. A largo plazo	57
III.3. Programas de capacitación docente	58
III.3.1. Cursos, objetivos y asignaturas	58
III.3.2. Metodología	61
III.3.3. La evaluación	61
<b>Consideraciones Finales</b>	<b>63</b>
<b>Fuentes de Consulta</b>	<b>65</b>

# INTRODUCCIÓN

## **- Justificación del tema**

El presente trabajo surge de la necesidad detectada durante mi desempeño como Jefe de la Subsección de Capacitación Docente de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, de fortalecer el aspecto humano en la educación que se imparte en el Sistema Educativo Militar, mediante una propuesta de capacitación docente en la que se integren contenidos temáticos del área humanística que impacten de manera determinante la formación del estudiante militar, en beneficio del Instituto Armado, pero en esencia del desarrollo personal de cada uno de sus integrantes.

## **- Objetivos**

- I. Mostrar a las autoridades educativas militares, la necesidad de incluir en los programas de capacitación docente contenidos del área humanística.
- II. Proponer diversas acciones relacionadas con la capacitación docente a corto, mediano y largo plazo, con la finalidad de avanzar de manera paulatina en dicha actividad, así como evaluar los avances e identificar los posibles cambios que sirvan como retroalimentación para la modificación y actualización de la planeación inicial.
- III. A partir del ciclo escolar 2010-2011 integrar en el catalogo de cursos de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, los programas de capacitación docente propuestos.

IV. Y lo más importante, generar aprendizajes significativos entre los profesores e instructores que integran el cuerpo docente del Sistema Educativo Militar, respecto a la Antropología Pedagógica (persona humana y formación humana), a la Fundamentación Teórica de la Educación y a la Pedagogía como sustento de la Didáctica, temas de suma importancia para entender al profesional de la educación como guía y generador de aprendizajes significativos, que no sólo se limita a la impartición de conocimientos y habilidades, sino que además ayuda a extraer y potenciar las capacidades de los educandos, ya que el educador requiere desarrollar en la persona humana todas sus capacidades (intelectuales, de actitudes, habilidades, etc.), de tal manera que la educación tenga un sentido humanizador, debido a que el hombre humaniza todo lo que hace.

### **- Esquema de presentación y desarrollo**

La modalidad del presente trabajo es la de Informe por Actividad Profesional, y se divide en tres capítulos en los que se analizarán los diversos enfoques utilizados en las organizaciones formales, el contexto de la formación y la capacitación docente en el Sistema Educativo Militar, así como una propuesta pedagógica para la capacitación docente.

### **- Marco contextual**

El presente trabajo fue desarrollado para mejorar la capacitación docente en el Sistema Educativo Militar y se pretende que la propuesta de capacitación sea materializada a través de la Subsección de Capacitación Docente de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, a partir del mes de septiembre del 2010, como parte del catálogo de cursos del Sistema Educativo Militar ciclo escolar 2010-2011.

# **CAPÍTULO I**

## **TRES ENFOQUES EN LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES FORMALES**

La investigación siempre requiere de un orden para su realización, en este caso, para identificar los rasgos que deben caracterizar a un curso dirigido a docentes, considerando un enfoque humanista que rompa con el esquema tradicional de la educación centrada en el docente, y en función de las tareas; se elabora este trabajo que en un primer momento ubica a la escuela como una organización y al ser humano como generador e integrador de ésta y no a la inversa.

De acuerdo con la teoría de la acción humana en las organizaciones de Juan Antonio Pérez López (1991), el funcionamiento de las organizaciones varía entre unas y otras, y esa diferencia da lugar a tres paradigmas en relación con la concepción de la persona y de la forma de motivarla.

En consecuencia a lo anterior, en las páginas siguientes haremos un análisis de cada uno de los enfoques que se ponen en práctica en las organizaciones, a fin de tener una idea más completa sobre el funcionamiento de dichas organizaciones y las consecuencias de los enfoques utilizados en cada una de ellas, de acuerdo con la teoría de Pérez López (1991).

## **I.1. Enfoque mecánico. La organización como sistema técnico**

El enfoque mecánico en las organizaciones, parte de la idea de que la organización funciona como un sistema técnico y en ese sentido, da por hecho que la persona actúa o realiza una acción dentro de la organización como consecuencia de circunstancias externas que lo llevan a la realización del trabajo. Este enfoque no sólo considera que las personas son capaces de realizar actividades físicas, sino que además son capaces de pensar y que dichos procesos cognoscitivos influyen en las actividades o acciones realizadas. Así, en esta visión organizacional,

Los “elementos de la organización” (las personas) no son tan sólo contemplados como sujetos capaces de realizar una serie de operaciones físicas, sino que se incluyen también sus procesos cognoscitivos como algo que influye radicalmente en las acciones u operaciones que el sujeto realizará (PÉREZ LÓPEZ, 2000, p. 78).

De acuerdo con el autor citado, el modelo mecanicista maneja tres conceptos básicos:

1. Estructura Formal. Dicha estructura está representada por las personas que participan en la organización de acuerdo con las funciones o actividades que tienen asignadas dentro de la misma.

En la estructura formal aparecen las personas reflejadas tan sólo en cuanto son “algo” capaz de realizar una serie de operaciones (a través de unos procesos cognoscitivos que no son contemplados en las teorías elementales, pero sí incluidos dentro del análisis en las teorías del “enfoque decisional” (PÉREZ LÓPEZ, 2000, p. 79).

2. Sistema Formal. Mediante el sistema formal se coordinan las acciones o decisiones que se tomaran dentro de la estructura formal, es decir como se espera que actúen cada uno de ellos y se coordinen los esfuerzos, a fin de lograr las metas u objetivos propuestos.

3. Estrategia. Mediante ésta, se determinan concretamente las acciones a realizarse bajo las circunstancias del entorno en el que se desarrolla la organización.

Es claro que para el modelo mecanicista el formalismo es de suma importancia, es decir, contar con una estructura rigurosa, un sistema en el que se determinen con exactitud cada una de las acciones a realizar y se establezca con objetividad la finalidad de la empresa, son la columna vertebral del enfoque mecanicista.

Ahora bien, el modelo mecanicista presenta dos omisiones de suma importancia a considerar y que son:

1. El modelo es estático.- Esto debido a que dicho modelo no contempla los cambios que se dan entre organización y entorno, por lo tanto no existe la retroalimentación que por consecuencia permita el aprendizaje entre el personal de la organización. Se interpreta de manera limitada el significado de valor, ya que la organización considera todos sus esfuerzos enfocados al logro de sus objetivos o metas y el logro de estos es considerado por la organización como “valor”, aunque en esta consideración de valor no se encuentran las personas de la organización que participan y permiten el logro de los objetivos, por lo tanto el modelo mecanicista poca o nula importancia le da a la motivación y utiliza más comúnmente los incentivos externos.
2. La maximización de la eficacia.- Buscar la eficacia al máximo en la organización, no es garantía de generación de valor, pero además de generación de “valor integral”, ya que comúnmente se motiva de manera externa a la persona, pero esta motivación externa puede provocar desmotivación en otras áreas de la persona, por ejemplo se incrementa el sueldo de un trabajador, pero esto tiene como consecuencia que se le asignen más responsabilidades o dedique mayor tiempo al trabajo y por lo tanto reduce el tiempo que dedica a la familia

provocándose con esto desmotivación en el área familiar que tendrá consecuencias en todos los ámbitos en los que se desarrolle dicha persona.

Considerando lo anterior, la organización debe buscar un cierto grado de eficacia necesaria para mantener la motivación del personal, aunque ésta sea mínima y externa, de esta manera la persona trabaja y mediante dicha motivación complementa otras motivaciones que no necesariamente son externas.

El fondo de incentivos de una organización es, pues, el poder coactivo del que dispone esa organización para premiar (o castigar) la realización de acciones concretas de sus partícipes. Es, pues, la capacidad de la organización para estimular comportamientos a través de motivos externos (PÉREZ LÓPEZ, 2000, p. 85).

La motivación es de suma importancia en la actividad llamada trabajo. En el modelo mecanicista, es el poder<sup>1</sup> coactivo, el único poder que se ejerce, incluso para motivar a la gente a trabajar. Como puede inferirse, el poder es un fundamento débil para la motivación, porque si se considera que una organización está configurada por seres libres, resulta contradictorio pretender sustentar el proceso de motivación del personal en el poder coactivo, que incluso llega a ser manipulativo.

Para las organizaciones con un enfoque mecanicista el poder coactivo es la herramienta mediante la cual son capaces de conseguir todo lo que se propongan, cabe señalar que ese todo no incluye el conocimiento ni la calidad de las relaciones personales entre quienes integran la organización. Para las organizaciones con un enfoque mecanicista es de poca importancia el hecho de no ejercer poder sobre los conocimientos y afectos de las personas que la integran, ya que consideran que esto no reviste importancia alguna para alcanzar sus objetivos, tomando en cuenta que debe proporcionar un bien o servicio a la sociedad, y por ende, sólo crear cosas u otorgar un servicio a personas que requieren cosas y servicios.

---

<sup>1</sup> Conviene distinguir entre poder y autoridad. Mientras el poder lo que busca es quién lo ejerce; esto es, conseguir mediante otra persona alguna satisfacción o satisfactor; con la autoridad el subordinado tienen confianza de las decisiones de dicha autoridad.

Las organizaciones bajo el enfoque mecanicista consideran como prioridad la efectividad de los resultados, pero éstos requieren del trabajo de las personas, a las cuales no se les puede negar que tengan afectos y conocimientos y que éstos influyen de manera significativa en el desempeño de su trabajo y por consecuencia en los resultados mismos. Por ende, considerar que las personas trabajan únicamente por lo que se les paga, o por cualquier otra razón extrínseca, es negar la realidad personal, porque sin desconocer la necesidad de atender a estos motivos extrínsecos, la persona también actúa por otros, como por ejemplo, querer aprender más o hacer cada vez mejor las cosas.

## **I.2. Enfoque orgánico. La organización como organismo**

El enfoque orgánico afirma que las organizaciones deben considerar que las personas que las integran, tienen motivaciones externas y motivaciones internas y que ambas motivaciones influyen de manera importante en el desempeño del trabajador.

Para el modelo mecanicista expuesto anteriormente, el logro de los objetivos de la organización da como consecuencia el logro de los objetivos personales de los individuos que integran la organización, en cambio para el modelo orgánico los objetivos personales y los de la organización están separados, aunque es conveniente aclarar que ambos influyen de manera recíproca en el desempeño de la persona dentro de la organización.

El hecho de que el enfoque orgánico considere de manera separada los objetivos personales de los de la organización, así como el de que la motivación interna de la persona puede ser satisfecha e incrementada por las condiciones sociales que se viven en el ámbito laboral y que no sólo dependen de los incentivos estructurados y administrados por la organización, ha provocado estudios profundos sobre la psicología laboral centrándose en la diferencia entre eficacia y eficiencia.

Por eficacia entiende la contribución de una acción a los objetivos de la organización; eficiencia significa, sin embargo, la contribución de una acción a la satisfacción de los miembros de la organización (PÉREZ LÓPEZ, 2000, p. 95).

Así como en el enfoque mecanicista se mencionaron los conceptos básicos de este, el enfoque orgánico considera los siguientes:

- Estructura real. Dicha estructura representa cada una de las características personales de los miembros de la organización, en tanto que en la estructura formal de la organización se mencionan o describen las funciones o roles que se desempeñan en cada uno de los puestos de la organización, dicha estructura formal es de suma importancia dentro del enfoque mecanicista. Lo que se busca mediante la estructura real es identificar las características personales de los empleados, a fin de encauzarlas en los puestos adecuados con la finalidad de tener a la persona adecuada en el puesto adecuado y como consecuencia se genere el auténtico trabajo en equipo dentro de la organización.
- Estilo de Dirección. Tiene que ver con la actuación de las personas dentro de la organización, dicha actuación es resultado del estilo de dirección, un estilo de dirección positivo, es aquel que logra que las personas trabajen o realicen sus actividades dentro de la organización mediante una motivación interna.
- Objeto Organizacional. Es de suma importancia para los miembros de la organización, conocer cuál es el objetivo de esta, cual es la finalidad de su trabajo, ¿Por qué tengo que hacer bien mi trabajo?, ¿A quién beneficia el bien o servicio que realizo hoy?, las respuestas a estas preguntas pueden ser fundamentales para la motivación individual de los miembros de la organización, ya que independientemente de la paga que ellos reciben por su trabajo, el saber que lo que se trabaja con calidad y beneficio para otros, los motiva a hacerlo bien y mejor y por consecuencia sentirse satisfechos con sus trabajo, por el contrario si lo que se hace es de mala calidad y de poco beneficio, la motivación personal se ve afectada, aunque el pago recibido por el trabajo sea bueno.

Por lo estudiado anteriormente puede concluirse que en relación con los conceptos básicos del modelo orgánico, que la pertenencia de una persona a la estructura real de la

organización, es lo que le permitirá un mayor y mejor desarrollo de su trabajo en el puesto asignado dentro de la organización, todo esto mediante un estilo de dirección y un objeto organizacional positivos, que contribuyan a la motivación interna de los individuos, con la finalidad de lograr las metas y objetivos de la organización y de las personas que la integran.

La organización debe resultar atractiva para la persona, no sólo por lo que de ella puedan recibir o satisfacer de manera externa (salario), sino además por la satisfacción interna que le produce lo que hace o puede hacer dentro de la organización. Queda claro que la organización no tiene ni puede reducirse a un valor único, ya que además del compromiso que tiene con la sociedad a quien sirve, también lo tiene al interior de ella con los empleados, sin que pueda evadir dicho compromiso puesto que sería el final de la organización.

El enfoque orgánico representa un gran avance en el buen funcionamiento de las organizaciones, ya que a diferencia del mecanicista el orgánico va más allá de solo esperar que mediante el logro de los objetivos organizacionales la persona alcance los suyos, el enfoque orgánico investiga como el entorno y las características de la persona pueden tener efectos en la motivación interna de la persona y como dicha motivación bajo un ambiente laboral adecuado y una dirección apropiada, puede ser fundamental para el logro de los objetivos organizacionales.

El hecho de que el enfoque orgánico no considere la internalización de los objetivos, mediante motivos trascendentales en la persona, implica que exista una carencia de criterios para valorar las metas de la organización y la contribución de estas al desarrollo de la persona en sus aspectos específicamente humanos. Otra carencia del enfoque orgánico, es la de criterios explícitos para diferenciar entre la motivación actual y la potencial de las personas, es decir que lo que actualmente motiva a una persona, no necesariamente lo motivara en el futuro.

Es de suma importancia que las organizaciones identifiquen el proceso mediante el cual una persona aprende o conoce sus necesidades reales, por las cuales trabaja y lucha día a día, ya que la organización no sólo debe satisfacer las necesidades de sus clientes sino también las de las personas que la integran.

### **I.3. Enfoque antropológico. La organización como institución**

Una de las características de los seres humanos es que nacen con una gran variedad y apertura de disposiciones, conductas no acabadas diferenciándose de los demás animales que muestran tendencias instintivas generalmente incontrolables, los hombres y las mujeres tienen una considerable capacidad para aprender y para desarrollar conductas nuevas de muy variada complejidad. Y aunque en gran medida, esto se relaciona con las características anatómicas y funcionales del cerebro que han posibilitado un extraordinario desarrollo de la inteligencia. También va en relación con una de las necesidades intrínsecas a la condición humana: el sentido de pertenencia, la disposición natural a agruparse.

El modelo antropológico explica por qué el ser humano trasciende mediante su individualidad, esta revisión es vital para la investigación porque como se mencionó en el enfoque mecanicista, y se vuelve a tratar en el orgánico, se requiere determinar la disposición de las personas a trascender en otras personas y conscientemente a través de la educación. Por ello en los siguientes párrafos se hace una revisión de este modelo.

Debido a que el presente trabajo académico tiene como finalidad proponer un enfoque antropológico para la capacitación docente en el Sistema Educativo Militar, se expone de manera más amplia este enfoque, específicamente por su tendencia humanista. Para ello es menester recordar que: “El hombre es el único animal que hace historia, que es capaz de crear y valorar la cultura, que construye en civilizaciones” (DÍAZ, 2000, p. 27).

Como se analizó en los enfoques mecánico y orgánico, las personas se mueven mediante motivos de tipo interno y externo; dentro de la motivación interna se encuentra la trascendental, la que lleva a la persona no sólo a la realización del trabajo sino a conocer y reflexionar acerca del servicio o utilidad que tiene éste para el resto de las personas.

Así pues, los motivos internos no dependen tan sólo de lo que se hace, sino de para qué se hace, del sentido que tiene en cuanto puede significar una ayuda para resolver problemas de otra u otras personas (PÉREZ LÓPEZ, 2000, p. 104).

Las organizaciones deben buscar motivar a la persona de manera externa, interna y trascendental, ya que dicha persona tiene necesidades de tipo externo, requiere de cosas o satisfactores materiales, de necesidades de tipo interno, sentirse con la capacidad de hacer el trabajo y de necesidades trascendentales, sentir que su trabajo suple las necesidades de otras personas.

Las organizaciones que se visualizan y funcionan conforme el modelo o enfoque antropológico, deben ser un medio que facilite la satisfacción de las tres necesidades que se indicaban en los párrafos anteriores (externas, internas y trascendentales) de las personas que integran la organización sin perder de vista la supervivencia de la empresa misma. Esto es así, porque la organización debe considerar a la persona de manera integral; es decir considerarla en la totalidad que es: física, psicológica, afectiva, entre otras dimensiones humanas. Sólo concebida de esta manera, se puede reconocer un auténtico trato digno, un trato humano que permita una auténtica relación trabajador-empresa que de por consecuencia un trabajo de calidad, un trabajo de equipo, en el que haya una identificación, una unidad.

Es bien sabido que hay empresas en las que las personas son respetadas por el hecho de ser personas –“allí no eres un número, te exigen, pero te echan una mano cuando te hace falta”..., “te traen de cabeza y no pasan ni una, tienes que estar a todas, pero también se vuelcan contigo cuando lo necesitas...”, son frases que (como las opuestas) se pueden escuchar frecuentísimamente entre el personal de las empresas; también es bien sabido que hay empresas que dicen que las personas son lo más importante, pero se limitan a decirlo (LLANO CIFUENTES, 1994, p. 86).

La supervivencia de las organizaciones en la actualidad no sólo depende de la competitividad de ésta sino que de manera importante del ambiente laboral de las mismas, en las que las personas que trabajan dentro de ésta se identifiquen con ella, a fin de lograr la unidad que mencionábamos anteriormente.

La unidad es considerada como el comportamiento espontáneo de las personas que dirigen su trabajo o actividades laborales hacia el logro de la eficacia. Es decir que la unidad de una organización expresa el compromiso de los miembros de esta para el logro de los objetivos siempre y cuando dichos objetivos estén dirigidos a la satisfacción de necesidades de otras personas.

Se debe buscar en la organización la complementariedad de los objetivos, tanto de la organización como de las personas que trabajan dentro de ella, aunque cada una de las partes tenga objetivos distintos.

Dos objetivos diferentes, en cambio, se hacen complementarios cuando el uno no puede lograrse más que en la medida en que el otro también se alcance (LLANO CIFUENTES, 1994, p. 84).

La unidad organizacional depende de dos realidades que han de darse conjuntamente y que son, por lo tanto condiciones necesarias para su existencia. Ambas realidades, se explican brevemente a continuación.

1. La organización ha de medir la eficacia de las acciones en función del servicio que presten para satisfacer necesidades reales de las personas (valor real de los objetivos de la organización).
2. Las personas han de ser capaces de moverse por motivos trascendentes, es decir, dado el valor de los objetivos, el grado de unidad dependerá de la motivación por motivos trascendentes que efectivamente tengan los productores.

Como se puede observar en las realidades anteriores, ambas tratan sobre la motivación, tanto en la organización como en las personas que la integran, pero además también se refiere a la complementariedad entre los objetivos de la organización y los de las personas que trabajan en ella.

En la medida que se dé la motivación en ambas partes, se complementan los objetivos y se da la solidaridad entre los integrantes de la organización, en esa medida se tendrá un grado efectivo de unidad, que tenderá a lograr la eficacia organizacional. El grado de unidad en una organización no es otra cosa que la identificación de los miembros de la organización con los objetivos de la misma.

No existen organizaciones perfectas con un alto grado de unidad, pero lo importante es que el grado de unidad de una organización no disminuya, sino por el contrario vaya incrementándose; es decir que las personas que la integran se vayan identificando con la organización, porque de lo contrario dicha organización comienza a autodestruirse.

En consecuencia, la misión de la organización bajo el enfoque antropológico, cobra vital importancia. En este sentido, se entiende que la misión externa de la organización, representa las necesidades reales que la organización busca satisfacer, mediante sus servicios o productos, en otras palabras las necesidades de los consumidores. A su vez, la misión interna de la organización, avala las necesidades reales que la organización busca o tiene que buscar satisfacer de las personas que integran dicha organización, debido a que de la satisfacción de las necesidades de los productores de bienes o servicios, dependerá la calidad de dichos productos, que por consecuencia llevarán a la organización al logro de sus objetivos. En esta perspectiva, lo más importante es que la organización identifique para quién y para qué realiza su actividad y así determinará quienes son productores y quienes consumidores y la realización entre estos.

La misión externa de una organización representa las necesidades reales que pueden ser satisfechas al satisfacer motivos extrínsecos de una serie de personas. La misión interna, sin embargo, representa las necesidades reales que han de satisfacerse al satisfacer

motivos intrínsecos y trascendentes cuya vigencia en las decisiones de los partícipes es necesaria para el mejor cumplimiento de la misión externa (LLANO CIFUENTES, 1994, p. 112).

La organización al satisfacer las necesidades (intrínsecas y trascendentales) de las personas que la integran, provoca que dichas personas trabajen en la elaboración de un producto o prestación de un servicio, más allá de lo que se les pide, ponen en su trabajo todo el empeño del que son capaces, porque saben que dicho trabajo tiene como finalidad satisfacer las necesidades de personas como ellas. Esto en el campo de la educación es muy importante; si no se tiene la perspectiva que el motivo principal de laborar en una institución educativa es el de coadyuvar en la formación de personas, se visualiza a la organización educativa como un mero negocio, generador exclusivo de beneficios materiales.

El satisfacer las necesidades de los productores y de los consumidores implica que la dirección de la organización independientemente de comprometerse con esta, comparta los valores de esta y de ser necesario cambie sus conceptos de persona y trabajo.

Los hombres y las mujeres de las nuevas organizaciones estarán comprometidos con el trabajo en equipo y con personas en búsqueda de mayor calidad de vida. El liderazgo se basará en una nueva concepción del trabajo, enriquecida por las oportunidades de desarrollo personal y profesional, por un trabajo más estimulante y retador, así como por un renovado sentido trascendente (SILICEO AGUILAR, 1999, p. 35).

Los valores de la dirección incluyen:

- a) Lo que la organización entiende por necesidades reales a la hora de tomar las decisiones.
- b) El peso que se da a cada una de esas necesidades reales al tomar la decisión (cuál se sacrifica y en qué grado para satisfacer otra u otras).

En conclusión los valores de la dirección nos indican cómo se tratan a las personas en la organización y bajo qué criterios al momento de la toma de decisiones.

Para el enfoque antropológico la organización es una realidad humana, cuyo sentido último es la organización de las capacidades de las personas de dicha organización, con la única finalidad de satisfacer necesidades de esas mismas personas. Es importante no perder de vista que las organizaciones tienen la función de crear riqueza, mediante las capacidades operativas de las personas que las integran, con la finalidad de satisfacer necesidades concretas de personas específicas.

Dentro de las organizaciones se consideran tres dimensiones importantes para su sobrevivencia:

1. La cantidad de riqueza que crea a través de su operación.
2. Su capacidad de hacer cosas, que corresponde a la que es capaz de desarrollar de sus productores, a través del correspondiente aprendizaje de éstos.
3. Su capacidad de saber qué cosas hay que hacer para satisfacer las necesidades reales de sus consumidores.

Para concluir este apartado haremos mención a lo que ha provocado la iniciación de este trabajo académico que es la “Propuesta Humanista en la Capacitación Docente en el Sistema Educativo Militar”, y es precisamente la falta de humanismo dentro de la organización lo que provoca el aniquilamiento de ésta; la organización debe tener presente a través de sus políticas, el desarrollo de sus miembros, a fin de que éstos se identifiquen con los objetivos de la organización.

No se debe perder de vista que las organizaciones están integradas por personas y estas personas son quienes hacen las organizaciones.

No se puede hablar de la vitalidad de un grupo o de una organización si no son vitales los hombres y las mujeres que forman dichos grupos humanos. La vitalidad como modelo de crecimiento y realización humana tendrá siempre como base a la vitalidad personal, es decir individual (SILICEO AGUILAR, 1999, p. 170).

La persona es única e irrepetible, por lo tanto cada una de esas personas que integran la organización son únicas y no pueden convertirse en pieza de recambio, pierde ese carácter absoluto, irreferente y propio, que corresponde a la dignidad personal, para entrar en el re juego de la intercambiabilidad.

## **CAPÍTULO II**

# **EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL SISTEMA EDUCATIVO MILITAR**

El siguiente capítulo de este trabajo, tiene como objeto dar a conocer el ámbito en el que se desarrolla el cuerpo docente que integra el Sistema Educativo Militar y el impacto que tiene en su formación, capacitación y actualización.

En las siguientes páginas desarrollaremos y analizaremos el contexto de la formación y la capacitación docente en el Sistema Educativo Militar, iniciando con el estudio de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, en el que conoceremos la misión, visión, marco filosófico-doctrinario, la constitución del Sistema Educativo Militar y las misiones de cada uno de sus órganos, posteriormente examinaremos la organización de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea y como se lleva a cabo la selección del personal que la integra.

Por último concluiremos el presente apartado con la profesionalidad del docente como humanista, tema en el que haremos un análisis de dicha profesionalización dentro de una institución educativa doctrinaria, de esencia institucional y de carácter castrense-académico, así mismo analizaremos el marco legal que sustenta al Sistema Educativo Militar. Lo anterior nos permitirá entender las diversas dificultades que afronta la práctica docente en tan particular sistema educativo y en consecuencia apuntalar en nuestra propuesta pedagógica de proyecto, el sentido humanista que debe tener la docencia, así como la participación del docente en el diseño del modelo educativo.

## **II.1. Universidad del Ejército y Fuerza Aérea**

A continuación conoceremos la misión, la visión y el marco filosófico-doctrinario de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, institución que rige la educación militar en México.

### **II.1.1. Misión**

La Secretaría de la Defensa Nacional llevará a cabo la formación, capacitación, actualización, especialización y perfeccionamiento de los recursos humanos del Ejército y Fuerza Aérea de manera permanente, desarrollando integralmente sus conocimientos, habilidades, capacidad física, liderazgo, valores y virtudes, que generen en los discentes actitudes y aptitudes, para alcanzar los objetivos de la educación y garantizar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las misiones generales del instituto armado.

### **II.1.2. Visión**

Consolidarse como la base del quehacer institucional del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, con procedimientos que lo sitúen a la vanguardia de las instituciones educativas del país, de conformidad a la realidad nacional imperante y a las necesidades que demande el instituto armado.

### **II.1.3. Marco filosófico-doctrinario**

- A. Desde su nacimiento como estado independiente, nuestro país ha sido singular promotor de la paz y seguridad mundiales y ubica, en su tradicional postura pacifista, el génesis de sus políticas militar y de defensa.
  
- B. La política militar establece las directrices generales para mejorar la capacidad de respuesta del Ejército y Fuerza Aérea en la atención de las grandes tarea

nacionales e incorpora el concepto de actividad institucional que define su participación en la vida nacional.

- C. La Secretaria de la Defensa Nacional vincula su política militar a las políticas nacional, de seguridad y de defensa tomando, de los marcos jurídico y doctrinario, las premisas que le permiten integrar su planeo estratégico, incluyendo el de educación militar, para responder a la problemática que presenten las situaciones nacional e internacional.
- D. Esta política militar está orientada para contar con un Ejército y Fuerza Aérea aun mas profesionales, más sólidos en su moral, con mayor capacidad de respuesta en cualquier punto del territorio nacional, con el reconocimiento y confianza de la sociedad, acrecentados, contribuyendo en la atención de las prioridades nacionales.
- E. Por otra parte, México estructura su política de defensa tomando como referencia factores filosóficos, históricos, geopolíticos, económicos, sociales y militares.
- F. Siendo su política exterior esencialmente pacifista, México considera que todo conflicto internacional puede y debe resolverse por medios pacíficos y que no existe controversia que amerite la guerra como única forma de solucionarse.
- G. Sin embargo, no ignora la posibilidad de que en determinadas circunstancias pueda surgir un agresor, por lo que, por mandato constitucional, existen las fuerzas armadas para la defensa nacional.
- H. Por lo tanto, una guerra para México solo podrá ser en defensa de nuestro propio territorio e impuesta por un caso de agresión.

- I. En caso de guerra, nuestra nación la hará con todos sus recursos humanos y materiales disponibles, por lo que se manifestaran en ella aspectos políticos, económicos, sociales y de todos los demás campos de la actividad humana.
- J. El aspecto militar de la guerra, estará reservado a las fuerzas armadas, cuyas características y magnitud, responden a la extensión y configuración geográfica del territorio, al estado de nuestras relaciones internacionales, las necesidades de orden interior y a la situación económica del país.
- K. Por tal motivo, la educación militar, comprende la impartición de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas en el personal para que con su trabajo, dedicación, profesionalismo y entusiasmo coadyuve con la misión de la Secretaría de la Defensa Nacional de continuar siendo una de las bases de la defensa de la soberanía nacional, mediante la modernización permanente para cumplir con mayor eficiencia sus misiones, consolidando su valor estratégico, que contribuya al desarrollo y seguridad nacionales, teniendo como premisa los valores en que se sustenta la doctrina militar, cuyo eje fundamental es la lealtad a la patria.
- L. El aspecto tradicional o histórico a través del cual los integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Nacionales conocen el origen, la trayectoria y filosofía de sus antecesores, permite consolidar fuertes bases para el convencimiento sobre los valores históricos del país como fundamento de las instituciones que se vinculan con las aspiraciones y voluntad de la sociedad en su conjunto.
- M. Los valores son el mejor legado de las antiguas generaciones de militares que, con su ejemplo y constancia, construyeron paso a paso la moderna institución armada; el Sistema Educativo Militar, el adiestramiento y la doctrina militar, son los responsables de generar, cuidar y engrandecer este concepto de vida y de trabajo, que es la divisa del quehacer militar.

- N. Por lo tanto, uno de los activos mas importantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos es, sin duda alguna, el sistema de valores que guían el pensamiento y acción del personal militar. Este sistema comprende, fundamentalmente: el honor, la honradez, el espíritu de sacrificio, la disciplina, la lealtad y el amor a la patria.

#### **II.1.4. Sistema Educativo Militar**

El Sistema Educativo Militar, es el conjunto de instituciones educativas que imparten conocimientos castrenses de distintos propósitos, tipos, niveles y modalidades, condicionados a una filosofía, doctrina e infraestructura militar propias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, bajo la conducción de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

Por lo anterior el Sistema Educativo Militar:

- I. Se concibe como una organización integral que constituye el eje rector de los procesos educativos y busca la excelencia y calidad para la formación de los recursos humanos que requiere el instituto armado.
- II. La función del Sistema Educativo Militar es adquirir, transmitir y acrecentar la cultura castrense que contribuya al desarrollo integral del militar profesional para el cumplimiento de los deberes que le impone el servicio de las armas, teniendo como objetivos los siguientes:
  - A. Mejorar los niveles de eficiencia terminal, la calidad educativa y el aprovechamiento académico, optimizando los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros disponibles.
  - B. Fortalecer mediante un proceso continuo y permanente, el desarrollo profesional del personal de las Fuerzas Armadas en un marco de calidad educativa

- C. Proporcionar a los miembros del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos los servicios educativos que corresponden a su jerarquía y especialidad,
- D. Impartir los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para fortalecer las capacidades de planeo y ejecución de operaciones militares combinadas y conjuntas.
- E. Desarrollar y fortalecer el conocimiento mediante la práctica de los valores y virtudes, como parte fundamental de la formación militar.
- F. Impulsar, organizar y normar las actividades de investigación sobre el arte y ciencia de la guerra, así como aspectos técnicos y científicos de los servicios del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- G. Elevar el nivel cultural y académico de los recursos humanos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- H. Proporcionar en forma oportuna y secuencial la formación orientada a la función específica que habrá de cumplir el personal militar.

Para lograr los objetivos antes mencionados, el Sistema Educativo Militar está constituido por los discentes, docentes y personal de apoyo, las autoridades educativas y las instituciones de educación militar.

Los discentes, docentes y personal de apoyo se rigen de conformidad con la Ley de Educación Militar y su reglamento, así como por los reglamentos particulares de cada institución educativa militar.

Las autoridades educativas militares son el General Secretario de la Defensa Nacional, el Director General de Educación Militar y Rector de la Universidad del Ejército y Fuerza

Aérea, los directores de las instituciones de educación militar y los jefes de cursos de las dependencias encargadas de impartirlos.

Para su funcionamiento, el Sistema Educativo Militar se encuentra integrado con órganos de dirección y de ejecución, de la manera siguiente:

A. Órgano de dirección.

Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, cuya función es planear, conducir y evaluar la educación que imparten las instituciones educativas militares y jefaturas de curso.

B. Órganos de ejecución.

a. Integrantes:

1. Instituciones de Educación Militar, las que se clasifican en:

(A). Colegios.

(B). Escuelas.

(C). Centros de estudio.

(D). Unidades-escuela.

2. Jefaturas de curso.

b. Función:

Materializar el proceso enseñanza-aprendizaje para la formación de recursos humanos profesionales para el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Una vez analizada la constitución del Sistema Educativo Militar y sus objetivos, a continuación describiremos las misiones de los órganos de dirección y de ejecución de dicho sistema.

### **II.1.5. Misiones de los órganos del Sistema Educativo Militar**

Recordemos que para su funcionamiento el Sistema Educativo Militar se encuentra integrado por órganos de dirección y de ejecución, siendo las misiones de dichos órganos las siguientes:

A. Órgano de dirección.

Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

- a. Proponer y mantener actualizados los planes generales de educación militar; de investigación para el sistema educativo militar; de difusión cultural; de formación y capacitación docente sometiéndolos a consideración del Secretario de la Defensa Nacional.
- b. Elaborar el modelo educativo militar; la directiva de sistematización pedagógica; el modelo de calidad; los procedimientos sistemáticos de operar de admisión y de certificación, acreditación y ceremonias para el sistema educativo militar.

- c. Proponer al Secretario de la Defensa Nacional el calendario general escolar de cada ciclo lectivo.
- d. Coordinar y participar en la elaboración de los perfiles del personal del Ejército y Fuerza Aérea.
- e. Proponer al Secretario de la Defensa Nacional los proyectos de creación, modificación, ajuste, reducción, ampliación o receso de instituciones educativas o jefaturas de curso y cursos en el sistema educativo militar.
- f. Emitir los dictámenes de las propuestas que le sometan a consideración los organismos del Ejército y Fuerza Aérea para la creación de otras instituciones educativas, jefaturas de curso o cursos para satisfacer necesidades específicas.
- g. Controlar el desarrollo de los cursos que se impartan en el sistema educativo militar.
- h. Supervisar y administrar las instituciones de educación militar y jefaturas de curso.
- i. Impulsar, coordinar y controlar las actividades de difusión cultural.
- j. Emitir los nombramientos del personal de profesores civiles y militares.
- k. Capacitar y actualizar al personal directivo, académico, docente y del cuerpo de cadetes o alumnos de las instituciones de educación militar.
- l. Convocar al consejo académico.

- m. Aprobar los planes y programas de estudio de los cursos que se imparten en el sistema educativo militar.
- n. Evaluar los resultados del plan general de educación militar.
- o. Legalizar los estudios que se imparten en los establecimientos de educación militar que le dependan.
- p. Someter a aprobación del Secretario de la Defensa Nacional, la documentación que acredite los estudios realizados en los establecimientos de educación militar que le dependan.
- q. Establecer los procedimientos de admisión para cada institución educativa y cursos que impartan las jefaturas de curso.
- r. Determinar los perfiles de ingreso que debe reunir el personal de aspirantes nacionales y extranjeros para realizar los cursos que imparte el sistema educativo militar.
- s. Impulsar el desarrollo científico, tecnológico y humanístico del Ejército y Fuerza Aérea.
- t. Planear, dirigir y supervisar la educación física y los deportes en el sistema educativo militar.
- u. Formular programas de eventos culturales y para competencias y encuentros deportivos del sistema educativo militar.

Las misiones anteriores, las materializa la Dirección General de Educación Militar a través de la Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

En seguida describiremos las misiones de los órganos de ejecución que corresponden a los directores de las instituciones de educación militar y jefes de curso, siendo las siguientes:

B. Órganos de ejecución.

- a. Los directores de las instituciones de educación militar, elaboraran el plan de desarrollo de sus respectivas dependencias, sometiéndolo a aprobación de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea para su ejecución.
- b. Conducir y controlar la gestión del proceso educativo.
- c. Diseñar y elaborar los planes y programas de estudio de los cursos que impartan, sometiéndolos a aprobación de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.
- d. Participar en la elaboración de los perfiles del personal de Ejército y Fuerza Aérea.
- e. Cumplir con los planes y programas de estudio; en casos de imponderables a la planeación, proponer el estudio correspondiente, motivado y fundamentado para su análisis y determinación de la Dirección de Educación Militar.
- f. Verificar que se proporcione atención psicopedagógica al personal de alumnos, a fin de coadyuvar al logro de los objetivos educacionales.
- g. Impulsar permanentemente el conocimiento, comprensión, aplicación y evaluación de la axiología militar en el personal del sistema educativo militar.

- h. Establecer los modelos educativo militar y de calidad educativa de su institución o jefatura de curso.
- i. Proponer la actualización de su reglamento, para mantenerlo vigente.
- j. Proponer o designar al personal de su institución o jefatura de curso, para efectuar los cursos de inducción, capacitación y actualización que programe la Dirección General de Educación Militar.
- k. Observar la vigencia de los planes y programas de estudio.
- l. Elaborar el estudio de apoyo y viabilidad para proponer los cambios o modificaciones a los planes y programas de estudio.
- m. Impartir los cursos que indica el catalogo de cursos del sistema educativo militar.
- n. Observar la normatividad educativa.

De esta manera concluimos con las misiones de los órganos del Sistema Educativo Militar y damos paso al reclutamiento de los recursos humanos para el Sistema Educativo de referencia, el cual se describe en la organización de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

## **II.2. Organización de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea**

El reclutamiento de los recursos humanos para el Sistema Educativo Militar requiere realizarse atendiendo a la realidad que en materia de educación vive nuestro país y a las necesidades de la institución.

El ingreso de aspirantes al Sistema Educativo Militar se realiza de conformidad con la

política y directivas que el Secretario de la Defensa Nacional gire a través del Estado Mayor y en los lineamientos establecidos en el Procedimiento Sistemático de Operar de admisión al Sistema Educativo Militar.

## **Selección de Personal**

Los directivos, académicos y docentes del Sistema Educativo Militar serán capacitados y actualizados permanentemente durante el ciclo escolar, para que desempeñen eficientemente la función que les compete en el proceso educativo.

### **A. Directivo**

El Secretario de la Defensa Nacional designara al personal directivo de las instituciones de educación militar, en atención a su capacidad, desempeño profesional, antecedentes militares, académicos y que cuente con experiencia docente y en la administración educativa.

### **B. Académico**

Jefes y subjefes de secciones académica, pedagógica, difusión cultural, entre otros serán designados conforme al perfil establecido en el reglamento de cada institución educativa militar.

### **C. Docente**

En el Sistema Educativo Militar los docentes podrán ser:

#### **a. Militares.**

1. Serán designados por el Secretario de la Defensa Nacional, a través de las

direcciones de las armas y de los servicios, así como por la comandancia de la Fuerza Aérea Mexicana en su caso, atendiendo conjuntamente a los aspectos siguientes:

- i. A propuesta de los directores de las instituciones de educación militar.
  - ii. En atención a las necesidades y características de cada institución de educación militar en particular.
  - iii. Considerando los perfiles requeridos para desempeñarse como instructores militares.
  - iv. Los que aprueben los exámenes psicológicos y de oposición aplicados por la dirección y rectoría.
2. Los docentes militares permanecerán tres años en las instituciones de educación militar, pudiendo ampliarse un año más, cuando a criterio del director de la institución educativa se considere necesario; lo anterior con la finalidad de que el docente coadyuve al óptimo rendimiento del proceso educativo.
- b. Civiles.
1. Serán contratados y controlados por la Dirección y Rectoría, a propuesta de los directores de las instituciones de educación militar respectivos.
  2. La Dirección y Rectoría será responsable de la asignación de plazas de profesores en las instituciones de educación militar, de conformidad con la disponibilidad de las mismas y los requerimientos específicos de cada carrera o curso.

3. Es facultad de la propia Dirección y Rectoría reasignar plazas de profesores a las instituciones de educación militar, de conformidad a la cantidad de la población estudiantil y en la programación de actividades.
4. La Dirección y Rectoría llevara un catalogo de profesores, en el cual serán indicadas las habilidades especificas de estos, que permitan su optimo aprovechamiento de conformidad con lo señalado en este apartado.

#### D. Discentes

Este personal ingresara a las instituciones de Educación Militar a través de dos procedimientos:

##### a. Mediante proceso de selección.

1. El ingreso a los cursos o carreras que son impartidos en las instituciones de Educación Militar se realizara mediante selección y de conformidad con los requisitos de las convocatorias respectivas.
2. El Estado Mayor de la Defensa Nacional, en coordinación con la Comandancia de la Fuerza Aérea, las Direcciones Generales de las Armas y de los Servicios, así como con la Dirección y Rectoría, establecerán las cuotas de admisión para cada carrera o curso militar de conformidad a las necesidades institucionales.

##### b. Por designación.

La Comandancia de la Fuerza Aérea, las Direcciones de las Armas y de los Servicios en cumplimiento con las directivas giradas por el alto mando

designaran a los generales, jefes, oficiales y tropa que deberán realizar los cursos de capacitación, aplicación, perfeccionamiento, especialización, actualización, medio superior y superiores, de conformidad con los perfiles de ingreso que establezcan los planes de estudio respectivos.

De esta forma finalizamos el aspecto relacionado con la selección del personal y a continuación trataremos el tema relacionado con la profesionalidad del docente como humanista, parte esencial de éste trabajo académico.

### **II.3. Profesionalidad del docente como humanista**

En el Instituto Armado, las actividades cotidianas que se realizan, tienen un matiz doctrinario y por ende, con la disciplina como norma, entre otros valores y virtudes militares. La creación de su ideario, no se da sin medida y sin una serie de acciones que van a caracterizar al “buen militar”, esto lo hace un proceso y en este caso, un proceso educativo.

Sin embargo, y a pesar de la modernidad con la cual se reviste a la organización escuela, en instancias como las Fuerzas Armadas y particularmente, como su Sistema Educativo, aún se requiere que el perfil con el cual se egresa a su personal, se delinee desde los diferentes escenarios dentro de los cuales se imparten los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y hábitos. Esto es, se requiere una Institución Educativa Doctrinaria. Para ello, se tiene un sustento normativo que la regula y desde que Joaquín Amaro Domínguez estableció a la Educación Militar como actividad primordial, que constituiría el pilar sobre el cual se fundamentaría la profesionalización del Ejército Mexicano, y a partir de la creación en 1931 de la Dirección General de Educación Militar, surge la necesidad de incorporar a la tarea educativa, la preparación de personal que impartiera conocimientos.

Aunado a lo anterior y con base en la normatividad que conduce el actuar cotidiano del Instituto Armado, se tiene un sustento regulador de la educación en México y por supuesto, de la que se imparte en el Sistema Educativo Militar que como consecuencia, cumple necesidades y exigencias del medio, pero sin dejar de lado la institucionalidad y su carácter castrense-académico.

Comprender el tipo de educación que requiere el militar, implica en primer lugar, referirnos al marco normativo-administrativo de un organismo que siendo parte de la administración pública, también lo es, de un estado-nación. En este sentido, antes de revisar el problema que se plantea en este trabajo, se requiere delinear el sustento que la regula y las características del modelo educativo que rige en sus planes y programas, de esa manera, la propuesta que se deriva de este trabajo, no tendría un sentido, ni dirección claramente delimitados.

Para fundamentar la tarea educativa del Instituto Armado, tenemos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 3 fracción II, establece que el criterio con el cual se orientará a la educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios, y además contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres.

Por su parte, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su título segundo, capítulo II, artículo 29, establece a la Secretaría de la Defensa Nacional, el despacho de organizar, administrar y preparar al Ejército y la Fuerza Aérea.

También tiene la misión de dirigir la educación profesional de los miembros del Ejército y de la Fuerza Aérea.

La Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en su artículo 122, determina que los establecimientos de educación militar, tendrán por objeto la educación profesional de los miembros del Ejército y Fuerza Aérea, para la integración de sus cuadros, e inculcarles la conciencia de servicio, amor a la patria, la superación profesional y la responsabilidad social de difundir a las nuevas generaciones, los conocimientos que se hubieren transmitido.

De la preparación recibida en los planteles militares, depende que los potenciales instructores en unidades, dependencias e instalaciones se desempeñen con una capacitación eficiente, ágil y actualizada, considerada de vital importancia para la permanencia y desarrollo del instituto armado.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se estableció que para encaminar los esfuerzos de gobierno de manera eficaz hacia lo que estipula dicho plan, se reorganizó la oficina de la presidencia de la república y se establecieron entre otras, las comisiones de desarrollo social y humano y crecimiento con calidad, para que todas las áreas de la administración pública federal estén en la misma sintonía mediante objetivos comunes que permitan enfocar con precisión los esfuerzos gubernamentales y obtener buenos resultados en las acciones.

Lo anterior se resume en los objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

En general, se puede decir que el área de desarrollo social y humano, trabaja para mejorar los niveles de bienestar de la población y desarrollar sus capacidades, acrecentar la equidad e igualdad de oportunidades, fortalecer la cohesión y el capital sociales y ampliar la capacidad de respuesta gubernamental.

Los principios que sustenta el ejecutivo federal al desarrollar sus funciones, contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo, se apoyan en el humanismo. Por lo que se considera que cada persona es un ser único; por ello, debe ser apoyada para que pueda lograr su más amplio desenvolvimiento material y espiritual.

Los seres humanos se expresan plenamente cuando descubren y ejercitan sus potencialidades tanto intelectuales como físicas.

El área de desarrollo social y humano pretende alcanzar las condiciones descritas, esto implica que dicho desarrollo en ambos aspectos, sea concebido como un proceso de cambio sustentado en la educación, tendiente a construir oportunidades de superación para amplios sectores de la población, con criterios de equidad en todos los aspectos, orientado a reducir las desigualdades extremas y las inequidades de género; a desarrollar las capacidades educativas y de salud; a incrementar la satisfacción de necesidades básicas y la calidad de vida de los habitantes del país; a reforzar la cohesión social de las colectividades y la armonía con el medio ambiente.

Con base en los anteriores argumentos, la formación docente en todo ámbito, pero específicamente, en nuestro medio, necesita responder al referente de educación que proclama una sociedad o el entorno en el que se van a desenvolver los seres humanos como profesionales.

La formación docente es un factor fundamental, no único, asociado a la calidad y equidad de la educación. Por lo tanto, cualquier análisis y planteamiento de su contenido, alcance e impacto, debe estar dentro del contexto de la educación que la sociedad y su entorno, ha definido.

Precisamente por ello en la última década, han surgido, desde diversas instancias tanto públicas como privadas, proyectos y propuestas educativas que tienen como finalidad apuntalar el sentido humanista que debe tener la docencia.

Hemos podido apreciar que la experiencia docente y el deseo de superación de muchos profesores, representan un terreno fértil para facilitar y estimular el desarrollo del potencial humano de los alumnos y de los propios maestros. Sin embargo, para que esta posibilidad pueda crecer y prosperar, debe ser apoyada con distintas actividades de formación y actualización de maestros (cursos, talleres, conferencias etc.), que pudieran abordar temas relativos al desarrollo humano en la escuela, la vida interior del docente, las relaciones interpersonales en educación, filosofía de la docencia y otros asuntos semejantes.

Esto es necesario, porque en la actualidad los maestros hacen frente a varias limitaciones para llevar a cabo su labor de manera más significativa y satisfactoria, estas limitaciones provocan que se olviden cada vez más del sentido estratégico de su trabajo, esto es, de los fines últimos de donde pudieran surgir la inspiración y el sentido plenamente humano de su misión.

Las dificultades que afronta el magisterio no son exclusivas de nuestro estado o de nuestro país, ya que se trata de problemas que se manifiestan a nivel internacional como lo señalan Abraham (1982) y Esteva (1989), y cuyas causas principales revisaremos someramente:

1. El trabajo del maestro carece de reconocimiento social. La docencia es considerada como una sub-profesión y por lo tanto se le asignan salarios bajos que no corresponden a la dignidad, complejidad e importancia social de la profesión.
2. Existen demasiadas demandas y expectativas sobre la labor de los maestros. El estado, los padres de familia y la sociedad en general, los responsabiliza prácticamente de la totalidad del éxito o del fracaso escolar de los alumnos. La sociedad no se reconoce educadora.

3. El modelo educativo prevaleciente auspicia el centralismo y verticalismo en las decisiones. Al maestro por lo general no se le toma en cuenta para decidir sobre las políticas educativas escolares y poco participa de los asuntos académicos, pedagógicos e institucionales que le afectan directamente.
4. Está poco consolidado el sistema de formación y actualización de docentes que ofrezca alternativas de actualización y desarrollos profesionales verdaderamente significativos y pertinentes. En la formación y actualización de maestros predomina el interés técnico, en detrimento de una formación integral que trabaje también sobre actitudes y valores.
5. Los Programas de estudio, a pesar de las valiosas reformas que han tenido, siguen siendo ambiciosos y en ocasiones suelen tener demasiados objetivos conceptuales que generan un abismo entre lo que postulan y lo que realmente se logra.
6. En la práctica docente se sobrevaloran los métodos y las rutinas. En los hechos los procedimientos sustituyen a los maestros olvidando que la persona del maestro y su filosofía representan el auténtico fundamento de los métodos, la pedagogía es siempre una filosofía en acto.
7. Los resultados de la docencia no se pueden verificar fácilmente ni pueden darse a corto plazo. El trabajo del maestro, a diferencia de otros profesionales, por lo general no rinde frutos de inmediato, los aprendizajes y los cambios más genuinos son personales, se gestan poco a poco y a distintos ritmos, son cambios sutiles y silenciosos, que se manifiesta a mediano y largo plazo.
8. Los ambientes de trabajo son poco estimulantes y poco integradores. Se requiere un mayor clima de confianza y libertad que permita el diálogo y el intercambio de propuestas, para ir mejorando colectivamente; las relaciones se vuelven impersonales, sobre-politizadas y de competencia.

Todas estas situaciones causan desánimo inercias e improvisaciones y propician que el maestro pierda u olvide su vocación, el significado más profundo de su labor que le permitiría encontrar el valor y la trascendencia que pueden tener todas sus actividades, aún las más sencillas y cotidianas. Los maestros reaccionan de diversas formas ante estos problemas y contradicciones.

Una parte considerable de los profesores se conforman y aceptan las situaciones como algo ante lo que no se puede hacer nada y deciden realizar su trabajo “sin pena ni gloria”. Por comodidad o por temor, aceptan el sistema y aprenden a jugar con sus reglas. Desconfían de los cambios y propuestas que no procedan de las fuentes institucionales que les son familiares y que les han permitido cierta seguridad y movilidad social. Por ingenuidad, pereza espiritual o por tener demasiado arraigados los esquemas de autoridad tradicionales, se mantienen a la expectativa realizando una labor formal y jugando el papel de emisor.

El error principal en la formación y la práctica de los maestros, es pensar que la educación es un problema técnico. Que sería suficiente si el profesor cuenta con una información básica sobre los temas que enseñará, algún método para organizar sus clases y un conjunto de procedimientos para accionar, cuando el principal reto de la educación es el transmitir conocimientos, habilidades y actitudes a seres humanos únicos e irrepetibles.

Precisamente por ello, se considera que el fin primordial de la educación estriba en la transmisión del conocimiento, en el sentido de poseer y manejar mucha información, y se olvidan los fines últimos de la educación que solamente pueden surgir de la apertura a la experiencia y de la reflexión filosófica, esto es de la búsqueda y re búsqueda de la verdad, del pensamiento que construye una visión unificada y coherente del mundo y de la vida, una panorámica sobre la realidad personal y social del ser humano y del mundo.

La filosofía es algo peculiar de cada uno de nosotros, no es cuestión de técnica sino sencillamente una especie de sentido mudo, que aprecia profunda y hondamente lo que la vida significa. Sólo en parte procede de los libros; es en suma el modo específico de ver y de sentir la vida. Los profesores requieren de un suplemento de formación filosófica y una confianza en su propia experiencia que le dé raíces y nuevos horizontes al trabajo pedagógico (JAMES, W. CITADO POR XIRAU RAMÓN, 1980, p. 353).

El maestro auténtico sabe que el fin último de su trabajo consiste en ayudar al alumno a construir una cosmovisión y dentro de ésta descubrir su vocación o las semillas de la misma; actúa para que el estudiante pueda conocerse y descubrirse a sí mismo y ponerse en búsqueda de la verdad, de aquello en lo que pueda creer con la mayor honestidad y sinceridad posibles, las razones por las cuales vale la pena vivir.

El maestro no es el que enseña tal o cual disciplina, sino el que enseña la profesión general de hombre, para la cual todos los contenidos no son más que medios y complementos; bien decía Juan Amós Comenio que las escuelas antes que nada deben ser talleres de humanidad, en donde se pueda ayudar y acompañar a los niños, a los jóvenes o a los adultos a descubrir su persona, su ser espiritual, ese núcleo que hay en todos nosotros que unifica nuestra libertad y nuestra responsabilidad como seres humanos.

Una persona es un ser espiritual constituido, como tal por una forma de subsistencia y de independencia en su ser; mantiene esta subsistencia mediante su adhesión a una jerarquía de valores libremente adoptados, asimilados y vividos en un compromiso responsable y en una constante; unifica así toda su actividad en la libertad y desarrollo, a impulsos de actos creadores, la singularidad de su vocación (MOUNIER, 1965, pp. 71 y 72.)

Cuando se hace referencia a la búsqueda espiritual como un propósito importante de la educación, no estamos entendiendo el término en su sentido formal y tradicional de contraposición a lo material, o de un refinamiento cultural, o de algunas prácticas vinculadas a una determinada religión.

Lo espiritual en el hombre es la facultad de la inteligencia que le permite comprender y transformar su realidad. Asimismo, el raciocinio le permite descubrir su yo personal. Esta capacidad que tiene el hombre de conocerse a sí mismo, le posibilita la comunicación y la armonía de todo su ser, con el prójimo y con la naturaleza.

Es cierto que la palabra espiritual en estos tiempos hace sonreír a la gente con superioridad y desprecio, pero no por eso deja de estar menos presente en la vida de todos con una importancia decisiva.

Para lograr que su labor tenga una fibra espiritual, el maestro tiene que empezar por él mismo, iniciar o continuar su propio camino de autoconocimiento, preguntándose constantemente qué es lo que puede y debe hacer: ¿cómo hay que vivir?, ¿qué reclama la vida de él?, ¿cuál es su más auténtica vocación?.

Si entendemos la vocación como el encuentro y la conjugación de una libertad y un llamado (la palabra vocación procede del latín *vocatio-onis*, de *vox*: voz), descubriremos algo importante sobre la misión del maestro y el sentido de la educación, pues la búsqueda del docente no estriba solamente en algo individual, en lo que quiero o espero yo, sino también en lo que la vida reclama de mí.

La docencia y la educación requieren del arte de escuchar llamados, otras voces, ya sea de nuestro interior (la conciencia) o del exterior (la ciencia, la política, el arte, la religión y otras muchas posibilidades). Desde este punto de vista el maestro ya no se preguntará principalmente, qué pueden hacer las instituciones por él, sino qué puede hacer él por la gente y las instituciones del país.

Esto supone un profundo cambio en la visión del mundo y de la vida, en la cosmovisión del maestro, pues el eje de su vida y de sus acciones ya no estaría en su individualidad o en los intereses corporativos, sino sería lo otro y los otros: los niños, la pedagogía, sus colegas y la comunidad.

Lo más importante en la educación no es la transmisión de conocimientos parciales (informaciones, técnicas y resultados), sino el sembrar inquietudes e intereses intelectuales y espirituales de diversa índole. Si se despierta la sed, los estudiantes mismos buscarán donde saciarla.

En la docencia, lo fundamental es impulsar el deseo de preguntar y de comprender, de buscar la verdad entendida ésta como una dirección que vale para el conjunto del ser, y no una dirección reductible a tal o cual momento particular. La tarea educativa se constituye, ciertamente, con la transmisión de conocimientos parciales, pero sólo adquiere pleno sentido cuando considera la existencia de una realidad humana universal, una verdad humana, la verdad del hombre para el hombre.

Desde esta perspectiva, el maestro sería un profesional que no puede conformarse, pues su destino es la búsqueda constante de la verdad, el buscar el conocimiento en la vida y la vida en el conocimiento. El docente auténtico sabe que no puede descansar en la comodidad de un dogma o en las seguridades de las técnicas establecidas, pues cada día su trabajo le presenta nuevos retos, problemas y situaciones. La educación es cambiante como la vida misma y la docencia no es una verdad patente; es algo que debemos conquistar día con día y paso a paso, un camino que se hace al andar como nos recuerda el poeta Antonio Machado.

El maestro necesita descubrir lo que la vida reclama de él, y más precisamente lo que el día concreto le pide ahora y aquí: la situación de su grupo, los asuntos y problemas significativos que presenten los alumnos, las dinámicas familiares de las que proceden, el sacar adelante la escuela mediante un proyecto compartido con sus colegas y otras muchas cuestiones que lo interpelan a cada momento y sobre las cuales tienen que tomar decisiones.

La docencia genuina supone tomar decisiones de una manera libre y responsable. El hombre se hace tomando decisiones constantemente, somos la suma y la historia de nuestras decisiones, las cuales serán mejores en la medida en que las tomemos

escuchando y mirando al interior de uno mismo, pues ahí están las mejores pistas y los criterios, ahí alienta el espíritu que hay en cada uno de nosotros, lo que comúnmente se llama la voz de la conciencia, voz que es difícil escuchar porque requiere soledad y silencio y porque en la vida moderna predomina el parloteo, la prisa y el ruido.

Sin embargo hay formas para atender esa “voz”, partiendo de lo mejor de nuestra experiencia, siguiendo las coincidencias, las “corazonadas”: nuestras intuiciones.

La intuición son esas ideas y sentimientos que operan en relación con nuestras predisposiciones reales, con nuestra vocación, con nuestra creatividad (con nuestro más hondo y verdadero sentimiento), una asociación automática con nuestras auténticas necesidades y aspiraciones.

La intuición es la experiencia de captar lo espiritual de manera inmediata, es un comportamiento mental inconsciente, que pone en juego las adquisiciones acumuladas por la experiencia y cuyo resultado aparece súbitamente en el campo de la conciencia, como una visión que apenas se distingue del objeto visto. Una forma de conocimiento que alcanza a su objetivo de inmediato, sin los intermediarios del discurso y el razonamiento, al margen de las deducciones (FOULQUIÉ, 1976, p. 257)

Las intuiciones no son formas meramente emocionales, vagas y subjetivas como se suele creer comúnmente; sino que representan un equilibrio entre el instinto (lo más vital) y la inteligencia, esto es, la posibilidad de darle mayor vitalidad a la inteligencia y llevar el instinto a su expresión más clara. Se trata pues de una inteligencia intuitiva, la cual es mucho más práctica y fecunda de lo que pensamos, como nos recuerda el filósofo norteamericano R.W. Emerson (1960, p. 83):

Los hombres muelen y muelen en el molino de un axioma y lo único que sale es lo que allí se puso. Pero en el momento mismo que abandonan la tradición por un pensamiento espontáneo, entonces la poesía, el ingenio, la esperanza, la virtud, la anécdota ilustrativa, todo se precipita en su ayuda.

El seguir nuestras intuiciones nos permitirá comprender y vivir lo que Blas Pascal llamaba “las razones del corazón que la razón desconoce” y desarrollar un pensamiento y un saber

más cálido y poético que trascienda la frialdad de la lógica, algo que podríamos llamar una inteligencia bondadosa.

El señalar estos aspectos, no significa de ninguna manera dejar de lado o descartar el razonamiento riguroso y sus bondades, lo que pretendemos al plantear estas reflexiones, es destacar la legitimidad de otras formas de conocer, de otros tipos de inteligencia y darles carta de ciudadanía a saberes que actualmente se ven desplazados y olvidados, debido al cientificismo que impera, de manera explícita o implícita, en las instituciones educativas.

La ciencia y el cientificismo son completamente distintos. El cientificismo- escribe Nicolás Bardiev supone la transposición de criterios científicos a otros dominios de la vida espiritual, extraños a la ciencia; impone la noción según la cual la ciencia es el criterio por excelencia, superior a todos los otros y que confiere, en consecuencia, a sus soluciones un alcance decisivo y universal. El cientificismo pretende introducir un método único, relegando así a las humanidades (BERDIEV, 1978, p. 24)

La docencia es una relación personal mediada por el conocimiento, que tiene como premisa fundamental el diálogo, el encuentro donde se confrontan dos seres, por lo general de una madurez desigual, revelándose mutuamente su potencial y sus capacidades humanas. Si el maestro no es capaz de reconocer en el alumno a un prójimo, a un ser esencialmente igual a él; un espejo en donde vea su infancia o su juventud; una imagen que refleja sus mismas luchas, sus anhelos más profundos y la vulnerabilidad que nos es común a todos los hombres, no podrá facilitar su aprendizaje, pues las teorías y la información, sin el compromiso y el calor humano, se volverán frías y lejanas y muy probablemente se perderán.

El diálogo sólo tiene sentido, si reconocemos la pluralidad como principio de la realidad, la pluralidad es la ley de la tierra. Nuestro planeta no es habitado por el hombre sino por los hombres. Es necesario reconocer plenamente la existencia de los otros no sólo como presencias más o menos favorables ante nosotros; sino como parte esencial y razón de ser de nosotros mismos: Yo soy en la medida en que ayudo y permito que los otros sean.

El mayor reto que enfrenta nuestra educación, es que los maestros y las diversas instancias educativas fomentemos en los niños y en los jóvenes, un sentido de alteridad, esto es la capacidad de percibir a los otros y de pensar en ellos, el poder captar, empáticamente, lo que significa su experiencia.

Esta actitud no sólo facilita el aprendizaje de los alumnos, pues influye también en el crecimiento intelectual y espiritual del propio maestro como nos señala C. Rogers (1972, p. 244):

Pienso que una de mis mejores maneras de aprender –pero, también, una de las más difíciles- consiste en abandonar mis propias actitudes de defensa... y tratar de comprender lo que la experiencia de otra persona significa para ella.

Esta comprensión empática se sustenta y se desarrolla en el diálogo, el encuentro libre y abierto, en el que dos o más personas se apoyan recíproca y respetuosamente para ser ellos mismos, para pensar y sentir con mayor claridad y así contribuir, en la medida de sus posibilidades, a comprender y mejorar el mundo.

Existen muchos maestros en Yucatán que de manera anónima y empírica (muchas veces sustentados solamente en su conciencia moral) dialogan constantemente con los niños y los jóvenes ofreciéndoles los bienes más formativos y trabajan directamente con el ser espiritual de sus alumnos, buscando siempre tocar y captar la entraña de la persona.

Cuando están con un niño, un colega o un padre de familia, piensan y sienten empáticamente; se preguntan quién es realmente la persona que está frente a ellos; leen su lenguaje no verbal, escuchan atentamente lo que dice y “lo que no dice”; perciben lo que “la vida reclama” en ese momento a través de su interlocutor y están dispuestos a ser útiles.

La herramienta pedagógica más valiosa con que cuentan los maestros es la imaginación solidaria; cuando uno mira con atención a un hombre o a una mujer -escribe Graham Green- siempre llega a sentir piedad...esa es una de las cualidades que la imagen de Dios trae consigo. Cuando miráis las arrugas, la forma de la boca, el modo de crecer el pelo, es imposible odiar. El odio no es más que un fracaso de la imaginación.

En esto radica la más alta forma de simpatía y comprensión entre los seres humanos, pues permite vislumbrar y sentir con claridad y hondura el problema, el sufrimiento y la lucha, tantas veces heroica, de los otros: SER significa ser percibido. Cuando se logra esta comunicación profunda de persona a persona, los procedimientos y las soluciones pedagógicas se dan por añadidura, emergen de manera intuitiva y todo se va acomodando y comprendiendo naturalmente.

El maestro auténtico confía plenamente en su experiencia y en su intuición, en la sensibilidad del momento y, sobre todo, en el valor absoluto de la persona. Por ello más allá del grado escolar en que laboran o de la disciplina que imparten, estos maestros le dicen de manera abierta o silenciosa a todos y cada uno de sus alumnos: acuérdate de ser hombre; preocúpate por ser tú mismo; aprende a mirar desde los otros y, sobre todo, cuida de la verdad; la verdad que no pertenece a nadie, sino que es una búsqueda dialógica abierta a todo el mundo: la vocación de la humanidad por la humanidad (GUSDORF, 1969, p. 296).

De esta manera concluimos el Capítulo II de éste trabajo académico, en el que hemos revisado el contexto en el que se propicia la formación y capacitación docente en el Sistema Educativo Militar, para dar paso al Capítulo III en el que se darán a conocer las líneas generales de la propuesta pedagógica para el programa de capacitación docente, dirigido a profesores e instructores del Sistema Educativo de referencia.

## **CAPÍTULO III**

### **LÍNEAS GENERALES DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE PROFESORES E INSTRUCTORES DEL S.E.M.**

En este capítulo esbozaremos las líneas generales de la propuesta del programa de capacitación docente, dirigido al personal de profesores e instructores del Sistema Educativo Militar, ésta se pretende sea aprobada e implementada a partir del ciclo escolar 2010-2011.

La propuesta de capacitación será incluida en el catálogo de cursos de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea y materializada específicamente por la Subsección de Capacitación Docente, dependiente de la Dirección antes mencionada.

Se pretende que dicho curso sea impartido al personal de profesores e instructores que recientemente se hayan incorporado al Sistema Educativo Militar como parte de la capacitación inicial del cuerpo docente y al personal docente antiguo se le impartan los conocimientos como parte de la actualización docente.

Asimismo que las escuelas que integran el Sistema Educativo Militar, dentro de sus programas de capacitación docente internos consideren los contenidos temáticos de esta propuesta pedagógica, con el objeto de que los trasmitan a sus profesores e instructores.

En las páginas siguientes analizaremos cada una de las partes del programa de Capacitación Docente en el que se considerará la propuesta humanista como parte esencial de los contenidos temáticos del programa antes citado.

La presente propuesta pedagógica pretende la creación de un programa de formación y actualización docente, con el objeto de que dicho documento guíe las acciones a seguir en la formación y actualización docente que requieren las instituciones de educación militar, con base en los resultados de un diagnóstico previo de necesidades educativas, objetivos, metas, políticas educativas y filosofía del Sistema Educativo Militar.

### **III.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Docente**

En lo que respecta a la formación, capacitación, y perfeccionamiento de los recursos humanos y concretamente del cuerpo docente, el diagnóstico se desarrolló de una forma integral; es decir se consideró al proceso educativo como un todo (planeación, organización, ejecución y evaluación).

Como resultado de dicho diagnóstico podemos observar que la situación actual que guarda la capacitación del personal docente en el Sistema Educativo Militar es la siguiente:

- A. Es un grupo heterogéneo en que el 77% son militares, factor que facilita la preservación de la mística y filosofía castrense; el 33% restante del cuerpo docente está integrado por profesores civiles, dicha información fue proporcionada por la sección administrativa de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, encargada del control de los efectivos del personal docente en el Sistema Educativo Militar.
- B. Resalta la eficacia del proceso de selección de los oficiales que fungirán como instructores en las instituciones de educación militar, factor que ha fortalecido la

calidad del proceso educativo, dado que a través de la capacitación docente, paulatinamente cubren el perfil que caracteriza al profesional de la enseñanza, estableciendo mayor énfasis en las habilidades para la comunicación didáctica, generando interés en los alumnos para la adquisición de nuevos conocimientos y en el empleo de técnicas que permitan su desarrollo.

- C. La capacitación docente de los profesores e instructores militares y civiles responsables de impartir la enseñanza a los alumnos que realizan los cursos que se imparten en el Sistema Educativo Militar, es prioritaria para asegurar una educación de calidad y alcanzar los objetivos previstos para cada uno de ellos.
  
- D. Es prioritario fortalecer el aspecto humano de los profesores e instructores, con el objeto de generar una educación que tenga como objetivo el perfeccionamiento integral de todas las dimensiones humanas, de manera específica entre el personal de instructores y profesores militares, debido a que estos por su formación militar se limitan únicamente a la transmisión de conocimientos y habilidades, es decir el acto educativo es dirigido específicamente a educar lo repetible de la persona humana, dejando de lado lo irrepitable de la persona, como es el ser educado en y para el ejercicio de la libertad de manera responsable. “Se trata de adquirir y desarrollar potencialmente nuestras capacidades, lo que supone un tránsito hacia algo mejor, hacia un enriquecimiento interior” (García 1968, p.14).
  
- E. Con los anteriores fundamentos y con el fin de mejorar y modernizar el Sistema Educativo Militar, surge la necesidad de materializar un programa de formación y capacitación docente, que permita incrementar sustancialmente las habilidades de los profesores e instructores, para que impartan la enseñanza de las materias con calidad y valores militares, sustentados por el humanismo, con la finalidad de perfeccionar a los seres humanos que integran el instituto armado.

La finalidad de la capacitación docente que se propone sea impartida a los profesores e instructores del Sistema Educativo Militar, será con el objeto de que se encuentren en capacidad de ayudar, guiar e influir en el perfeccionamiento de los educandos, desarrollando sus facultades (inteligencia, voluntad, afectividad, físicas, etc.), de manera integral con el fin de desarrollar personas libres y responsables. “El fin de la naturaleza humana radica en alcanzar libremente la verdad y el bien, es decir, los objetos de sus facultades superiores: esto es lo que el hombre puede y debe hacer” (Yepez, 1996, p.97).

### **III.2. Metas propuestas sobre capacitación docente**

En relación con la formación y actualización del personal docente, se propone desarrollar a corto, mediano y largo plazo las siguientes acciones:

#### **III.2.1. A corto plazo**

- A. Implementar los programas permanentes del área educativa, buscando elevar la calidad humana, profesional, moral y física, del personal directivo, académico, docente y administrativo para fortalecer el cumplimiento de su misión.
- B. Desarrollar el programa de conferencias para actualizar y unificar criterios del personal directivo, académico y administrativo.
- C. Desarrollar las habilidades y conductas concretas de carácter afectivo, cognoscitivo y psico-motriz de la persona en relación con sus funciones específicas para el desempeño de sus tareas.

- D. Unificar criterios en el personal del Ejército y Fuerza Aérea que integran los órganos de dirección, planeación, ejecución, evaluación y supervisión en la administración educativa.

### **III.2.2. A mediano plazo**

- A. Desarrollar un sistema permanente de diagnóstico de necesidades de capacitación docente que permita conocer las deficiencias de planeación, dirección y evaluación del proceso educativo.
- B. Desarrollar un sistema de seguimiento para la supervisión y evaluación de la eficiencia y eficacia de la capacitación docente impartida.
- C. Implementar cursos, talleres o conferencias sobre metodología de la investigación para que los docentes apoyen al estudiante en la realización de trabajos escolares y de investigación.
- D. Impartir cursos de actualización docente con temas sobre: desarrollo humano, teorías pedagógicas, psicología, planeación, evaluación, supervisión, administración educativa y didáctica entre otros.

### **III.2.3 A largo plazo**

- A. Precisar nuevas modalidades educativas para garantizar la oportunidad de la educación de calidad con los recursos necesarios, que permitan atender las exigencias institucionales.

- B. Elevar los niveles educativos de los jefes, oficiales y clases de las armas y servicios del Ejército y Fuerza Aérea para enfrentar las exigencias que en esta materia tiene el instituto armado.
- C. Incorporar al programa nacional de becas de la Secretaría de la Defensa Nacional, cursos de actualización que vayan de acuerdo a los avances humanísticos, científicos y tecnológicos actuales, orientados al personal de profesores civiles y militares, para que coadyuven al cumplimiento de los objetivos.
- D. Con base en lo anterior, que la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, realice las gestiones necesarias, a fin de que sea considerado en dicho programa, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes para materializar las acciones mencionadas.

### **III.3. Programas de Capacitación Docente**

Los programas que se propone sean implementados por la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, como apoyo para incrementar la eficiencia del proceso educativo serán de dos tipos:

1. De educación continua para personal del Sistema Educativo Militar.
2. De educación continua para personal de unidades, dependencias e instalaciones fuera del Sistema Educativo Militar.

#### **III.3.1. Cursos, objetivos y asignaturas**

En el caso del personal del Sistema Educativo Militar, estos se materializarán a través de:

#### A. Curso de inducción al puesto

- Dirigido: al personal directivo (director y subdirector) de reciente alta en los planteles del Sistema Educativo Militar.
- Objetivo: Al finalizar el curso de inducción al puesto, el personal directivo adquirirá conocimientos que le proporcionen una visión integral acerca de su ubicación e interrelación en el Sistema Educativo militar y concretamente en el plantel o unidad escuela en el que se desempeña.
- Materias: Antropología Pedagógica (persona humana y formación humana), Filosofía del Sistema Educativo Militar, Objetivos del Sistema Educativo Militar, Antecedentes, Marco legal y Atribuciones de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Estructura del Sistema Educativo Militar, Tópicos Selectos en Materia Educativa, Administración Educativa, Elaboración de objetivos de aprendizaje orientados a la ejecución, Elaboración de esquemas de instrucción y evaluación, Aspectos de desarrollo humano, Directiva de evaluación para el otorgamiento de la condecoración al mérito docente.

#### B. Curso de capacitación integral

- Dirigido: A Jefes de secciones pedagógicas, académicas, de cursos, profesores civiles e instructores de los cuerpos de cadetes y/o alumnos de los planteles unidades escuela y cursos del Sistema Educativo Militar.
- Objetivo: Al finalizar el curso de capacitación integral, los participantes podrán realizar la planeación de una materia que sea de su dominio y realizar el proceso de enseñanza, empleando las herramientas pedagógicas que combinadas con su creatividad coadyuven en el proceso de aprendizaje de ésta

y de las habilidades de desarrollo humano en los alumnos, asimismo imprimir en toda acción que realicen las actitudes y comportamientos para fortalecer los aspectos éticos y humanísticos, haciendo un equilibrio con la disciplina que exige la educación castrense y que dan la esencia al instituto armado.

- Materias: Se desarrollará a través de cuatro módulos, los cuales son: capacitación docente, desarrollo humano, adiestramiento militar y promotores deportivos, dentro de los módulos de capacitación docente y desarrollo humano se agregaran las materias de: La Pedagogía como sustento de la Didáctica, Antropología Pedagógica y Fundamentación Teórica de la Educación.

#### C. Curso de capacitación docente.

- Dirigido: A oficiales, clases y profesores civiles de los cursos de fuerzas especiales, policía militar y paracaidismo.
- Objetivo: Capacitar al personal de oficiales y clases instructores y profesores civiles, en la aplicación de los conocimientos didácticos, que les permitan desempeñarse como profesores e instructores, con mayores posibilidades, a fin de eficientizar el proceso enseñanza aprendizaje.
- Materias: La Pedagogía como sustento de la Didáctica, Antropología Pedagógica, Fundamentación Teórica de la Educación, Planeación de la Enseñanza, Micro-enseñanza, Elaboración y empleo de estrategias y recursos para la formación e instrucción y Evaluación del aprendizaje.

Una vez analizados los contenidos temáticos de los cursos, sus objetivos, y a que personal van dirigidos, a continuación conoceremos la metodología que se pretende utilizar para la materialización de la capacitación docente.

### **III.3.2 Metodología**

Las formas en que se impartirán los diferentes cursos que se proponen en este programa, serán las siguientes:

- A. Integración de pequeños grupos que permitan lograr un aprendizaje integral, a través de un variado número de criterios, recursos, técnicas y normas prácticas que el profesor utilizará en cada caso y que estén dirigidos a organizar las actividades para guiar al alumno en el proceso de aprendizaje.
- B. Conferencias magistrales a cargo de expertos en el área, que brinden al personal directivo y académico, oportunidades de reflexión y análisis, sobre tópicos relacionados con su función educativa.

### **III.3.3 Evaluación**

La evaluación de los cursos de capacitación docente será de tipo:

- A. Diagnóstica
- B. Continua
- C. Sumaria o final
- D. Se realizará específicamente por los titulares de la materia, bajo la supervisión de un coordinador general.
- E. La evaluación final se obtendrá del promedio de los resultados de cada una de las materias del programa del curso correspondiente.

F. Al personal que concluya satisfactoriamente el curso se le expedirá la constancia o diploma que corresponda.

Es así como se llevará a cabo la evaluación de cada uno de los cursos de capacitación docente propuestos.

Con lo anterior damos por concluido el Capítulo III de éste trabajo académico, en el cual se determinaron los lineamientos generales de la propuesta del programa de capacitación docente, dirigido a profesores e instructores del Sistema Educativo Militar, con base en el diagnóstico de necesidades de capacitación docente.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

En los tiempos actuales en los que la Sociedad Mexicana sufre una crisis de valores y por consecuencia el Instituto Armado, éste último parte esencial de la seguridad y salvaguarda nacional, es necesario fortalecer la parte humana de la persona, con el objeto de contar con recursos humanos íntegros que desarrollen su trabajo de manera ética y profesional.

Con base en lo anterior, y a la necesidad educativa manifestada y detectada en el cuerpo docente que forma parte de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, durante mi desempeño como Jefe de la Subsección de Capacitación Docente, se llevo a cabo el presente trabajo, el cual a lo largo de la experiencia documentada y como parte de las conclusiones finales, me permite fortalecer la propuesta inicial del mismo, en el sentido de incluir contenidos temáticos en los cursos de capacitación y actualización docente relacionados con el aspecto humano, que impacten de manera determinante en la formación del estudiante militar, en beneficio del Instituto Armado, del estado Mexicano, pero en esencia del desarrollo personal de cada uno de los integrantes de las Fuerzas Armadas.

La presente propuesta pedagógica será expuesta a las autoridades educativas militares, durante los meses de mayo y junio del año en curso, periodo en el que se lleva a cabo la revisión y actualización de los planes y programas de estudio de los diferentes cursos que se imparten en el Sistema Educativo Militar, con la finalidad de que sea aprobada e implementada a partir del ciclo escolar 2010-2011.

Así mismo que los cursos propuestos en éste trabajo académico, sean considerados dentro del catalogo de cursos de la Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, con el objeto de que sean materializados y actualizados de acuerdo a las necesidades del instituto armado y a los avances en materia educativa.

Es importante resaltar como una de las consideraciones finales más importantes de éste trabajo, el hecho de que la formación humana debe ser una prioridad en la educación, ya que el acto educativo se dirige específicamente a la persona humana, “educar lo repetible de la persona humana es fundamental, pero educar lo irrepensible de la persona es insoslayable” como afirma la Doctora Marveya (2000, p. 8).

Con relación a lo anterior, el presente trabajo académico pretende complementar la transmisión de conocimientos y habilidades que actualmente se lleva a cabo en la capacitación del cuerpo docente del Sistema Educativo Militar, con base en una educación esencialmente humanizadora.

## FUENTES DE CONSULTA

1. **ABRAHAM, A.**, El enseñante también es persona., Barcelona, Gedisa, 1982.
2. **BERDIEV, N.**, El sentido de la creación. Buenos Aires, Carlos Lolhé, 1978.
3. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**, Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917., Últimas reformas publicadas el 20 de julio y 2 de agosto de 2007.
4. **DÍAZ, B.F.**, Valores y Actitudes., 3ª. Edición., México, Limusa, 2000
5. **DIRECTIVA DE SISTEMATIZACIÓN PEDAGÓGICA**, Documento interno de la Secretaría de la Defensa Nacional., Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la U.D.E.F.A., Anexo "C" al Plan General de Educación Militar 2007-2012., México 2007.
6. **EMERSON, R.W.**, Ensayos. Madrid, Aguilar., 1960.
7. **ESTEVA, J.**, El malestar docente. Barcelona, Laia. 1989.
8. **FOULQUIÉ, P.**, Diccionario de pedagogía. Barcelona, Oikos-tau, 1976.
9. **GARCÍA HOZ, V.**, Principios de Pedagogía Sistemática., RIALP, Madrid, 1968.
10. **GUSDORF, G.**, Para qué los profesores. Madrid, E.D.I.C.U.S.A., 1969.
11. **JAMES, W.**, Introducción a la Historia de la Filosofía. México, UNAM. 1980.
12. **LLANO CIFUENTES, C.**, El Postmodernismo en la Empresa., Mc Graw Hill, México, 1994.
13. **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**, Texto vigente. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio del 2006.
14. **LEY ORGÁNICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.**, Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de diciembre de 1986. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998.
15. **MOUNIER, E.**, Manifiesto al servicio del personalismo. Madrid, Taurus.1965

16. **PLAN GENERAL DE EDUCACIÓN MILITAR 2007-2012.**, Documento interno de la Secretaría de la Defensa Nacional., Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la U.D.E.F.A., México 2006.
17. **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012.**, Presidencia de la República, México 2006.
18. **PÉREZ LÓPEZ J.A.**, Teoría de la Acción Humana en las Organizaciones: La Acción Personal., RIALP, Madrid, 1991.
19. **PÉREZ LÓPEZ, J.A.**, Fundamentos de la Dirección de Empresas. RIALP, Madrid 2000.
20. **ROGERS, C.**, El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires, Paidós, 1972.
21. **SILICEO AGUILAR, A.**, Liderazgo, valores y cultura organizacional., Mc Graw Hill, México, 1999.
22. **VILLALOBOS PÉREZ-CORTÉS, E.M.**, Didáctica Integrativa y el Procesos de Aprendizaje., Trillas, México, 2002.
23. **YEPES STORK, R.**, Fundamentos de Antropología. Un ideal de la excelencia humana, EUNSA, Pamplona, 1996.