

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DEPORTES
“CAMPUS MEXICALI”



**“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA
DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA: ETAPA DE FORMULACIÓN.”**

Trabajo terminal
para obtener el Grado de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE ESCOLAR

PRESENTA

C. Kristhel Judith Garza González.

Director de Trabajo Terminal

M.C. Edgar Ney Galarraga Triana.

Co-Director de Trabajo Terminal

Dr. Heriberto Antonio Pineda Espejel

Mexicali Baja California, Diciembre 2021

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE DEPORTES
“CAMPUS MEXICALI”

**“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES DE
EDUCACIÓN FÍSICA: ETAPA DE FORMULACIÓN”**

Trabajo terminal
para obtener el grado de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTE ESCOLAR

PRESENTA:

C. KRISTHEL JUDITH GARZA GONZALEZ

Comité de titulación:

.....
Presidente

.....
Secretario

Vocal

.....
Vocal

.....
Vocal

Copyright © 2021
Kristhel Judith Garza González
Derechos Reservados

DEDICATORIAS

Este Trabajo Terminal para obtener el Grado de Maestría en Educación Física y Deporte Escolar primeramente se lo dedico a Dios por darme las capacidades, habilidades y condiciones durante toda mi estancia de Posgrado. También muy especialmente le dedico mi trabajo a mi hija Katalina Abigail Coronado Garza y a mi esposo José Luis Coronado Pillado, quienes fueron mi motor durante todo este proceso y mi brazo fuerte cuando lo necesite. Por último, quiero dedicar este trabajo a mi Madre, Hermanos, Sobrinas y Suegros quienes fueron en todo momento mi ayuda incondicional para poder concluir con mi estudio de Posgrado.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, quiero agradecer a Dios por estar siempre conmigo a lo largo de todo mi proceso de Posgrado, y por abrirme las puertas donde quiera que fuera y brindarme en todo momento sus cuidados y bendiciones.

Continúo agradeciendo a mi Alma Mater, la Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de Deportes Campus Mexicali por brindarme las herramientas y medios para poder concluir con mis estudios de posgrado y muy especialmente agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT, por brindarme la gran oportunidad de estudiar el posgrado con una Beca sobresaliente y de mucha bendición.

Agradezco a mi mentor y amigo el Maestro Edgar Ney Galarraga Triana quien fue mi director de trabajo terminal, por su paciencia, dedicación y sus conocimientos brindados para que yo pudiera realizar este proyecto, a mi codirector de trabajo terminal el Doctor Antonio Pineda Espejel y a mis asesores externos, el Maestro Germán Darío Isaza Gómez y el Maestro Héctor Mejorado de la Torre, sin ellos este trabajo no podría ser posible.

También, agradezco muy especialmente a mi amiga y compañera Karime Berenice García Mercado, quien fue mi especial acompañante en todo este proceso, brindándome su compañía amistad y risas, he hizo que la carga de trabajo fuera más liviana.

A mi Familia en General, especialmente mi Esposo, Madre, hermanos, sobrinas y suegros, quienes en todo momento me motivaron y apoyaron para poder concluir con éxito mis estudios de Posgrado.

Para finalizar quiero agradecer a todos los docentes que fueron parte de mi formación de Posgrado, ya sea por impartir materias o por abrirme las puertas en algún lugar de trabajo.

A todos, ¡Muchas Gracias!

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Marco teórico Conceptual.....	3
2.1 La Educación Física	3
2.2 Capacitación.....	4
2.3 Educación a Distancia.....	5
2.4 Diseño de un Programa de Capacitación.....	7
2.5 Encuestas.....	10
2.6 Entrevista.....	11
2.7 Diseño instruccional.....	12
2.8 Diseño instruccional 4C/ID	14
2.8.1 Características del Modelo 4C/ID.....	15
2.8.2 Alcance de Cada Componente.....	17
3. Planteamiento del Problema.....	19
4. Justificación	20
5. Objetivos.....	22
6. Método.....	23
6.1 Diseño del Proyecto de Investigación.....	23
6.2 Variable.....	25
6.3 Pasos para la Realización del Proyecto.....	25
6.4 Análisis Estadístico.....	30
7. Resultados	32
7.1 Diseño de la Etapa de Formulación del Programa de Capacitación..	46
7.1.1 Documento 1, Documento Ejecutivo.....	47
7.1.2 Documento 2, Ficha Técnica para programas de Formación.	56

7.1.3 Documento 3, Guía para el Participante.....	61
8. Discusión.....	66
9. Conclusiones.....	70
10. Recomendaciones.....	71
11. Referencias.....	72
12. Anexo.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los requisitos por documentos.....	8
Tabla 2. Los 10 pasos de los componentes.....	17
Tabla 3. División del Método Lógico Inductivo.....	25
Tabla 4. Concordancia de expertos.....	32
Tabla 5. Formación profesional de los docentes.....	35
Tabla 6. Tipos de capacitación.....	36
Tabla 7. Necesidades de capacitación.....	39
Tabla 8. Motivos para capacitarse o no capacitarse.....	42
Tabla 9. Documento Ejecutivo.....	47
Tabla 10. Estructura y contenido del programa de formación.....	52
Tabla 11. Ficha Técnica para programas de formación.....	56
Tabla 12. Proyecto de Aplicación Escolar.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes del Diseño Instruccional 4C/ID.....	16
Figura 2. Función de los encuestados en la Educación Física.....	33
Figura 3. Experiencia Laboral.....	35
Figura 4. Importancia del proceso de Educación Continua.....	35
Figura 5. Capacitación actual.....	37
Figura 6. Preferencias de Capacitación sobre EF.....	38
Figura 7. Preferencias de Capacitación.....	40
Figura 8. Utilización de las TICS.....	42

1. INTRODUCCIÓN

En Baja California se gradúan cada semestre un vasto de números profesionales, para tal fin existen universidades públicas y privadas. En el área de la pedagogía se encuentran profesionales graduados en la Universidad Autónoma de Baja California, en las Escuelas Normales, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y en la Universidad Estatal de Estudios Pedagógicos (UEEP) por citar algunas.

A la hora de formar Licenciados en las diversas especialidades pedagógicas las universidades tienen sus programas bien establecidos, pero cuando se gradúan los estudiantes y pasan a la vida laboral comienza la problemática de la insuficiencia en algunas materias y la inexistencias en otras de programas de capacitación “acto que desarrolla una empresa o institución hacia sus empleados con el fin de mejorar sus competencias laborales” (Mejías et al., 2020, p.292), que contribuyan con la superación de los maestros en el estado de Baja California.

Los docentes que imparten la materia de Educación Física (EF), acción educativa que compete a toda persona dirigido al conocimiento de la conducta motriz y al desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes y valores (López, 2015), son de los graduados que en Baja California presenta problemas con la educación continua (EC) debido a la inexistencia de una capacitación exclusiva y/o específica para los docentes de dicha asignatura, donde se les esté periódicamente habilitando de las competencias docentes que debe tener para preparar e impartir sus clases.

La EC según el Blog Red Universitaria de Educación Continua es:

La actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas (licenciados, profesionales y no profesionales) que desean o requieran

profundizar, mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual (Red Universitaria de Educación Continua, 2021, párr.1).

Por la razón antes expuesta un grupo de docentes de la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali, junto al responsable de uno de los dos centros de maestros que se encuentran en Mexicali, el ubicado en la colonia Independencia, que es dependencia de la dirección de formación continua y desarrollo profesional de la Secretaría de Educación Pública (SEP), nos dimos a la tarea de diseñar un programa de capacitación que estuviese regido por los requisitos solicitados por la SEP, basado en las competencias que deben tener los docentes de EF y por las necesidades de actualización expresadas por un grupo de 250 maestros a los que encuestamos para conocer sus intereses.

En este trabajo, se propone diseñar la etapa de formulación de un programa de capacitación que consta de tres documentos, (Documento Ejecutivo, Ficha técnica y Guía para el Participante). A demás, proponemos para su futura aplicación que el sustento sea bajo el modelo instruccional de los cuatro componentes (4C/ID) para contribuir con la capacitación de los docentes de Educación Física del estado de Baja California. Este proyecto se articula con las necesidades para la titulación de la Maestría Educación física y Deporte Escolar, de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) Campus Mexicali.

2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1 La Educación Física

La EF es considerada un arte, una ciencia, sistema y técnica que ayuda al individuo a desarrollar sus facultades, con especial atención a su naturaleza y facultades físicas. También atiende principalmente su destreza, armonía de movimientos, agilidad, vigor y resistencia (Cagigal, 1984).

Actualmente la EF en México se encuentra en el área de desarrollo personal y social del nuevo modelo de aprendizajes clave junto con artes y desarrollo socioemocional, esta cuenta con un eje curricular: Competencia motriz, y tres ejes pedagógicos: (Desarrollo de la motricidad), (Integración de la corporeidad), y (Creatividad en la acción motriz).

Durante las últimas décadas se han ido planteando diferentes retos para conformar un modelo más completo de EF: “La adherencia a la actividad física en el tiempo, la condición física orientada a la salud, la recreación, la iniciación deportiva, la educación en valores y el bilingüismo” (López et al., 2016, p182.). Siendo una asignatura de carácter obligatorio en la educación básica y en el preescolar que va desde aproximadamente los cuatro a seis años se estima que sólo el 30% de las escuelas cuentan con docentes de Educación Física (Emiliozzi, et al., 2017).

La EF, en México es definida como:

Una forma de intervención pedagógica que contribuye a la formación integral de niñas, niños y adolescentes al desarrollar su motricidad e integrar su corporeidad. Para lograrlo, motiva la realización de diversas acciones motrices, en un proceso dinámico y reflexivo, a partir de estrategias didácticas que se derivan del juego motor, como la expresión corporal, la

iniciación deportiva y el deporte educativo (Secretaría de Educación Pública, 2017, p.161).

El concepto de EF ha evolucionado, para Andrade (2016), es una asignatura obligatoria que trasciende la capacidad física y el deporte, abordando la alimentación sana, salud, recreación, juegos tradicionales y la formación de valores.

En Baja California en un estudio realizado por Hall et al. (2020), se reportó que la diversidad en el contexto educativo de los docentes en Mexicali es amplia, ya que las profesoras tienden a conducir actividades pedagógicas mediante el juego y los profesores tienden a conducir actividades que promueven el acondicionamiento físico.

2.2 Capacitación

La falta de capacitación ha sido documentada por diferentes investigadores, por ejemplo, Jara et al. (2020), declaran que según una heteroevaluación entre docentes y alumnos los docentes de EF no se han podido adaptar a las metodologías didácticas actuales debido a la falta de capacitación y esto se ve reflejado en las sesiones.

capacitación, quien será el capacitador, las evaluaciones y las técnicas de aprendizajes.

2.5 Encuestas

En cualquier tipo de investigación en donde se quiera la opinión o percepción de una población, la aplicación de una encuesta es la opción más factible para obtener la información que se requiere (Espinosa, 2016). Una encuesta, es un cuestionario por entrevista con un conjunto de preguntas, respecto a una variable o más a medir (Feria et al., 2020), por su estructura existen las encuestas abiertas, cerradas, autoadministradas y las personales (Ríos, 2017) y su finalidad es buscar saber la opinión de diferentes grupos de personas (Espinosa, 2016).

La encuesta resulta ser un dispositivo de control con el que se puede sondear, conocer, imaginar o simular a una sociedad en particular (Ríos, 2017), son utilizadas para la detección de necesidades y recolectar datos, evaluaciones docentes, medición de satisfacción, entre otros (Espinosa, 2016). Con este instrumento de detección y recolección de datos se puede clasificar, ordenar e informar acerca de cifras, de porcentajes a favor o en contra, niveles sociales, preferencias políticas entre otras (Ríos, 2017).

Espinosa (2016), propone el proceso general para la implementación de una encuesta mediante los siguientes puntos:

- 1.-Plantear el objetivo de la encuesta.
- 2.- Diseño de la encuesta.
- 3.- Definir la cantidad de encuestados.
- 4.- Aplicación de la encuesta.

También Espinosa (2016) comenta que, para obtener información confiable, es importante determinar una muestra y que dentro de las áreas de aplicación podemos encontrar el ámbito académico.

Durante la realización de este trabajo se elaboró, validó y aplicó una encuesta, que permitió identificar algunas necesidades de capacitación, que los docentes encuestados sugirieron, así como conocer problemas que presentan a la hora de capacitarse. Las sugerencias emitidas por los docentes fueron incorporadas en el documento Guía del participante como temas a desarrollar en el programa de capacitación.

2.6 Entrevistas

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), una entrevista es un diálogo entre dos o más personas en un lugar determinado para tratar o resolver un tema, convirtiéndose en un instrumento de indagación sumamente valioso, que posee gran ventaja sobre formas de recabar información de una persona de manera directa, proporcionando datos respecto a sus intereses, conductas, dificultades entre otros (Soave, & Juaneu, 2018).

En este proyecto se realizó la entrevista cualitativa que accede a la individualidad del entrevistado para conocer interpretación del mundo, sus interacciones, motivos, percepciones y experiencias (Ortiz, 2015), su finalidad es acceder a la perspectiva de los entrevistados comprendiendo sus percepciones, sentimientos, acciones, motivaciones, opiniones y experiencias (Schettini, & Cortazzo, 2016). Dentro de este tipo de entrevista existen tres modalidades (estructurada, semiestructurada y no estructurada), utilizando en este trabajo la semiestructurada que para Lopezosa, (2020), es la que cuenta con preguntas fijas

pero los entrevistados pueden contestar libremente sin necesidad de elegir una respuesta específica, son flexibles y abiertas permitiendo una mayor interpretación de los datos.

La entrevista en este trabajo permitió que el entrevistado explicará con profundidad cómo la SEP lleva a cabo sus capacitaciones y cuáles son los pasos a seguir para que una institución externa pueda proponer y/o impartir una capacitación.

2.7 Diseño Instruccional

Un modelo de diseño instruccional:

Representa un proceso fundamentado en teorías educativas; sistemáticas, dinámicas y continuas, de selección, elaboración, implementación y evaluación de actividades facilitando la enseñanza y aprendizaje de un tema, no importando su nivel de complejidad. Define la ruta y los procedimientos necesarios para lograr una adecuada planificación, desarrollo y evaluación de los materiales, recursos, ambientes y/o programas de formación mediados por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para mejorar la calidad educativa (Rodríguez et al., 2017, p.384).

En la actualidad los modelos de diseño instruccional han evolucionado debido a la influencia por el desarrollo de las teorías educativas y las TIC, por ejemplo, el modelo de Análisis, Diseño, Desarrollo Implementación y Evaluación (ADDIE), define “que cada componente de la instrucción es gobernado por los resultados de aprendizaje, provenientes de las necesidades de los estudiantes” (Rodríguez et al., 2017, p.392). El modelo ASSURE, “es utilizado para la orientación de procesos y para

asegurar la adecuada planificación y desarrollo de cursos de formación” (Rodríguez et al., 2017, p.393), y el modelo de Dick y Carey “fue basado en los principios fundamentales de la teoría de aprendizaje conductista, estableciendo la existencia de una relación entre los estímulos recibidos y la respuesta del |estudiante” (Rodríguez et al., 2017, p.394), y el modelo de Diseño Instruccional de los Cuatros Componentes (4C/ID) “fue desarrollado por Van Merriënboer y Dijkstra en 1997, su creación fortalece el desarrollo de la instrucción de habilidades cognitivas complejas” (Rodríguez et al., 2017, p.396).

De los diferentes Modelos de Diseño Instruccional analizados este proyecto propone, para cuando se vaya aplicar la capacitación, que sea a través del Modelo de Diseño Instruccional de los cuatro componentes (4C-ID). Se propone este modelo por dos razones, la primera, al ser la Educación Física una materia predominantemente práctica se adecua al modelo, por este combinar entre sus componentes la teoría con la práctica, ver figura 1, y segundo por ser un modelo muy utilizado para las capacitaciones de las ciencias médicas, y la EF es una rama de esta ciencia.

Entre los artículos revisados que tratan sobre la utilización del Modelo de los cuatro componentes, en la rama de las ciencias médicas, se encuentra el de Moros et al., (2018) que trata sobre el desarrollo de actividades profesionales confiables para el graduado de medicina en Cirugía Mínimamente Invasiva en Colombia. Otro trabajo revisado fue el de Domínguez et al. (2021) donde plantean que desde el año 2016 están desarrollando una estrategia educativa en el manejo del paciente traumatizado bajo el modelo 4C/ID (cuatro componentes de diseño instruccional), con base en

tareas de aprendizaje, información de soporte, información procedimental y tareas prácticas.

También otras profesiones prácticas, como son la ingeniería y la educación, utilizan el Modelo de Diseño Instruccional 4C/ID en sus capacitaciones, se evidencia en el artículo de nombre El modelo 4C/ID para el mejoramiento de la oferta de educación superior ecuatoriana, donde los autores propusieron el modelo con el fin de fortalecer la formación de profesionales de educación técnica y tecnológica del contexto ecuatoriano (Zambrano, 2019). Otra publicación que demuestra el planteamiento realizado con anterioridad es la titulada Sistemas de Apoyo a la Realización de Tareas para la Enseñanza de la Ingeniería mediante Internet, donde sus autores Martínez-Mediano y Riopérez (2016) nos dicen que “El modelo de Diseño Instruccional de los Cuatro Componentes (4C/ID) apoya la realización del aprendizaje de tareas diseñadas para simular situaciones de trabajo real, y se ha constituido en el paradigma educativo del sistema de apoyo a la realización” (p. 113).

2.8 Diseño Instruccional 4C/ID

El modelo de Diseño Instruccional 4C/ID, para Santoveña (2016), es aplicable al desarrollo de habilidades cognitivas de nivel superior. Es considerado fundamentalmente para aprender haciendo, donde la presentación de la práctica repetida va al mismo tiempo que los contenidos teóricos.

Este modelo ha llamado la atención de muchos investigadores alrededor del mundo, por ejemplo, investigadores holandeses lo han utilizado por más de 20 años, y en el año 2018 se publicó la tercera edición del modelo en Nueva York.

2.8.1 Características del Modelo 4C/ID

Tiene un diseño de enfoque holístico para el desarrollo de competencias, las que define como una combinación de habilidades cognitivas complejas a escala superior (Van Merriënboer y Kirschner, 2017). Como otros modelos que se centran en tareas reales, este modelo se focaliza en principios instruccionales fundamentales como, por ejemplo; Los estudiantes se deben involucrar en la solución de problemas reales; la activación del conocimiento previo es el fundamento del nuevo conocimiento; este debe ser demostrado al estudiante y debe ser aplicado por el estudiante.

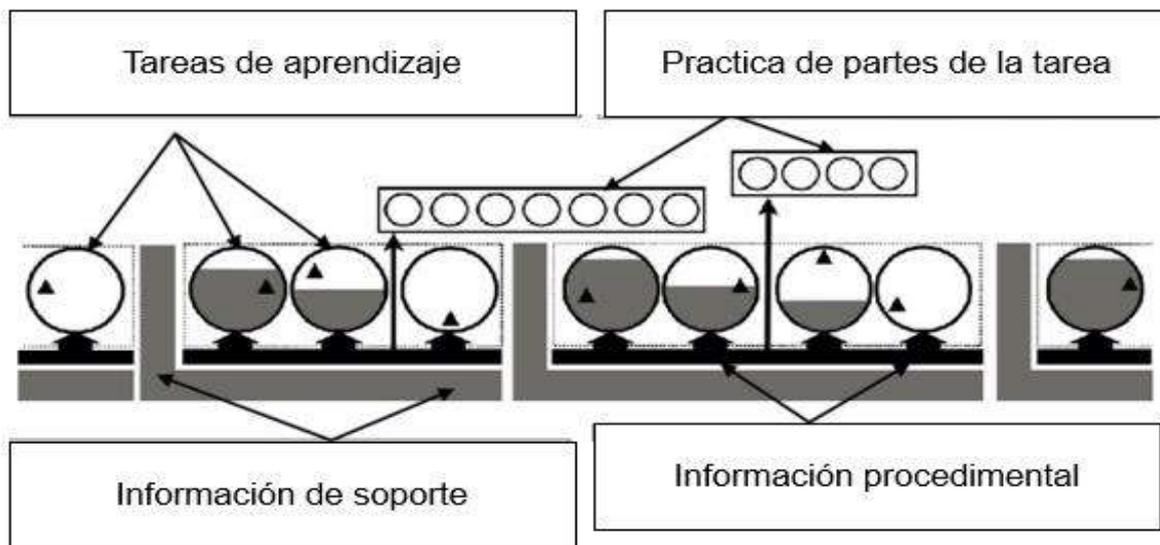
Este modelo también separa los dominios teóricos de los procedimentales y divide un dominio en objetivos específicos relacionado con la comprensión de conceptos o la aplicación de un procedimiento (Zambrano, 2019). De esta manera el modelo se centra en la formación de una persona mediante tareas profesionales que pueden ser aplicadas en múltiples situaciones reales sin limitaciones temporales, ya que incorpora el desarrollo de habilidades de aprendizaje autodirigido.

El modelo 4C/ID tiene como objetivo el desarrollar del conocimiento experto reflexivo, el cual desarrolla de forma rápida y eficaz problemas de la vida real, utilizando procesos automatizados (Rodríguez et al., 2017).

El modelo que estamos analizando combina cuatro componentes principales: Tareas de aprendizaje, información de soporte, información procedimental y práctica de partes de tareas (Van Merriënboer y Kirschner, 2017). Ver figura 1.

Figura 1

Componentes del Diseño Instruccional 4C/ID



Nota. El gráfico describe los 4 Componentes del Diseño Instruccional 4C/ID, tomado de (Zambrano, 2019, p.183).

Las tareas de aprendizaje, apuntan a la integración de (recurrentes y no recurrentes) habilidades, conocimientos y actitudes, proveen experiencias de tareas auténticas y completas basadas en tareas de la vida real y organizadas en clases que van desde las más fácil hasta las más difícil.

La información de soporte ayuda al aprendizaje y al desempeño en aspectos no recurrentes de las tareas de aprendizaje, explica cómo enfocar los problemas en un dominio (estrategias cognitivas) y cómo este dominio está organizado (modelos mentales), y se especifica en las sesiones de tareas y siempre debe estar disponible para los estudiantes. La información procedimental es prerequisite para el aprendizaje y desempeño de aspectos recurrentes de las tareas de aprendizaje (o ítems de práctica), específica de forma precisa cómo realizar los aspectos rutinarios de las tareas, como, por ejemplo, a través de la instrucción paso a paso y la

información se presenta durante el trabajo de la tarea de aprendizaje retirándose a los estudiantes en la medida que ellos adquieran más experiencia. Por último, la práctica de partes de la tarea; provee práctica adicional para aspectos recurrentes seleccionados, a fin de alcanzar un nivel superior de automatización, proveen gran cantidad de repetición y solo se les practica cuando los aspectos recurrentes han sido introducidos en el contexto de la tarea completa, es decir, en contexto cognitivo de la tarea completa. Estos componentes se planifican a través de 10 que se presentan en la tabla 2.

Tabla 2.

Los 10 pasos de los componentes.

Componentes del bosquejo 4C/ID	Diez pasos para el aprendizaje complejo
Tareas de aprendizaje	1. Diseño de tareas de aprendizaje 2. Diseño evaluaciones del desempeño 3. Secuencia de tareas de aprendizaje
Información de soporte	4. Diseño de la información de soporte 5. Análisis de las estrategias cognitivas 6. Análisis de modelos mentales
Información procedimental	7. Diseño de información procedimental 8. Análisis de reglas cognitivas 9. Análisis del conocimiento prerequisite
Práctica de partes de tareas	10. Diseño de la práctica de partes de tarea

Fuente: Van Merriënboer y Kirschner (2018)

2.8.2 Alcance de cada componente

Las tareas de aprendizaje constituyen la columna vertebral de la formación profesional y determinan el diseño de los otros tres componentes (Zambrano, 2019). Son experiencias auténticas, su diseño se basa en la selección de tareas reales de la vida profesional, e incluyendo los estudios de caso, el aprendizaje basado en proyectos, en problemas o escenarios, de tal manera que los estudiantes integren y

coordinen la mayoría o todos los aspectos del desempeño de las funciones profesionales, tales como: los conocimientos, habilidades y actitudes. También se incluyen los múltiples aspectos no rutinarios relacionados con la solución de problemas y razonamiento, así como las cuestiones rutinarias que son comunes y que deben ser automatizadas, por último, deben planearse de manera que muestre gran variedad entre ellas, para que los estudiantes se enfrenten deliberadamente a diferentes problemas.

La información de soporte refiere a lo que comúnmente se le conoce como la teoría, los instructores deben de dar esta información a través de libros o guías para que los estudiantes la aprendan antes de practicar las tareas (Zambrano, 2019). Esta información, debe de estar disponible ya sea a través de consultas o ayudando a recuperar la memoria de largo plazo del estudiante. La información de soporte ayuda a los estudiantes a resolver los problemas que se le puedan presentar y al ser aprendida antes de la ejecución, permite a los estudiantes crear esquemas cognitivos flexibles sobre cómo resolver situaciones ambiguas (Zambrano, 2019).

En la información procedimental, a diferencia de la información de soporte, la información procedimental capacita a los estudiantes para realizar aspectos rutinarios de las tareas de aprendizaje (Zambrano, 2019). Este componente provee una especificación algorítmica sobre cómo se debe de realizar la tarea paso a paso, que es, en forma de pequeñas unidades de aplicación en el momento que el estudiante necesita la información durante la ejecución de la tarea, y debe ser retirada paulatinamente, en cada tarea, en la medida que el estudiante adquiera más experiencia (Zambrano, 2019).

Por último, la práctica de partes de tareas pertenece a los aspectos rutinarios que deben desarrollarse con alto nivel de automatización, previendo muchas repeticiones y realizarse, sólo, cuando los estudiantes hayan recibido los aspectos rutinarios con el contexto de una tarea completa (Zambrano, 2019).

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el apartado el deporte para todos, sostiene que “La activación física dará pie y sentará las bases para la práctica del deporte. Para ello se necesita que los profesores de Educación Física estén mejor preparados y estén recibiendo capacitación constante” (Gobierno de México, 2019, p.59). Por su parte el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2020-2024, realizó un diagnóstico que refleja “la falta de capacitación del personal docente y directivo en temas propios de las asignaturas y programas transversales del sistema educativo como es la EF” (Gobierno del Estado de Baja California, 2020, p.48).

En la búsqueda bibliográfica desde el año 2015 a la actualidad y segmentando la información a nivel internacional, nacional y local se puede mencionar que:

A nivel internacional se encontraron programas de capacitación docente en áreas relacionadas con la pedagogía, en investigación y en algunos procesos metodológicos. También encontramos temas relacionados con la formación docente en la EF, formación continua y de ED. A nivel nacional se encontró capacitación docente y capacitación a distancia, sin embargo, no pudimos encontrar programas de capacitación docente a distancia sustentados en algún modelo instruccional para docentes de EF. A nivel local en Baja California no se encontró información sobre el tema.

Por lo antes mencionado, se puede evidenciar que la EF en el estado de Baja California es una materia poco estudiada y de la cual se cuenta con muy poca información bibliográfica. Al no encontrarse información relevante sobre el tema, no hallarse programas de capacitación a distancia para docentes de EF en el Estado de Baja California, ni tampoco programas de capacitación sustentado en algún Modelo de Diseño Instruccional como es el 4C/ID, podemos definir nuestro problema de investigación de la siguiente manera:

La inexistencia de un programa de capacitación a distancia, con los contenidos adecuados de la clase de Educación Física, para docentes de Educación Física de educación básica, del estado de Baja California.

4. JUSTIFICACIÓN

La formación y capacitación docente debe de estar concebida como un proceso permanente que promueva un mejor desempeño y desarrollo, personal y profesional (Nares et al., 2017). Los docentes requieren estar preparados para ofrecer a sus estudiantes oportunidades de aprendizaje apoyados en las tecnologías de la información y la comunicación, para ello es necesario que conozcan cómo estas pueden contribuir en la enseñanza y aprendizaje y sobre todo que sepan utilizarlas.

Es una imperiosa necesidad el proceso de educación continua para los docentes de EF. Dentro de la educación continua, se encuentra la capacitación. La capacitación es un tema muy complejo de tratar, por lo general se presentan obstáculos a la hora de implementar y evaluar programas de formación profesional, como describe Reza (2016), en su libro, evidencia la existencia de 28 problemas que describen la situación actual de la capacitación y el adiestramiento de los profesionales en México. En este trabajo se desarrolla uno de los problemas que

menciona Reza en el libro antes mencionado y es la falta de marcos teóricos apropiados para los procesos de capacitación adiestrados.

Cruz (2016) expresa que la capacitación docente debe considerarse un sistema individual que busque mantener al docente actualizado en los aspectos profesionales y lógicos, para ello es necesario una capacitación personal, profesional y social con contenidos dirigidos a factores curriculares, procesos formativos, aspectos teóricos y la innovación.

La superación además de ser una necesidad de los docentes, también es una obligación de las instituciones que los rigen profesional y administrativamente como lo es la Secretaría de Educación Pública.

La manera en la que la Dirección de Formación Continua del estado de Baja California, dependencia de la Secretaría de Educación Pública, imparte sus capacitaciones es apegada a la estrategia Nacional, que se recibe desde la Ciudad de México, y a la estrategia estatal, Baja California, esta última se realiza a partir de las necesidades de los docentes, y ambas se desarrollan anualmente. Para conocer las necesidades de capacitación de los maestros del estado se crean encuestas que les son enviadas a sus correos institucionales, para que las respondan, con la intención de recaudar información conveniente para la elaboración de sus capacitaciones. Sin embargo, actualmente no existe un programa de capacitación docente exclusivo de la asignatura de Educación Física, debido a que, en la dependencia de formación continua, no se cuentan con personal específico en esta asignatura y las capacitaciones que se ofertan son en general para los docentes de todas las asignaturas de nivel básico.

Muchos docentes, bajacalifornianos, esgrimen que hacer programas de capacitación presenciales les resulta muy difícil debido a que tienen tiempo compartido en diferentes escuelas o trabajos y pasan mucho tiempo en la movilidad de un sitio a otro, por y para ello, el programa de capacitación que se presenta en este proyecto, que es un programa a través de la educación a distancia, se convierte en una alternativa interesante para el gremio de la educación por sus horarios flexibles y su alcance asincrónico, además, de esta manera, se pueden capacitar a más docentes al mismo tiempo.

A nivel Internacional como Nacional, no se encontró un programa de capacitación, para docentes de Educación Física a distancia y que sea impartido bajo el modelo de diseño instruccional de los cuatro componentes, y tampoco se halló en Baja California que existiera alguna capacitación específica para los maestros de esta asignatura. Por tal motivo, el aporte que brinda este trabajo es de carácter innovador.

Este proyecto responde a las necesidades e interés de la maestría en Educación Física y Deporte Escolar de la Facultad de Deportes Campus Mexicali, de la Universidad Autónoma de Baja California, además que se articula con las necesidades e intereses investigativos en la docencia.

5. OBJETIVOS

General:

Diseñar la etapa de formulación de un programa de capacitación a distancia para docentes de educación física, del estado de Baja California basados en los lineamientos de la SEP.

Específicos:

*Validar una encuesta, por criterio de expertos, para la recolección de los datos.

*Identificar necesidades de capacitación de los docentes de educación física a partir de la encuesta.

*Conocer el proceso de validación de un programa de capacitación para la SEP a través de una entrevista.

*Confeccionar, por unidades, el plan temático del programa de capacitación.

*Proponer el Modelo de Diseño Instruccional con que se aplicará el programa de capacitación.

6. MÉTODO

6.1 Diseño del Proyecto de Investigación:

El diseño de este proyecto está basado en un estudio descriptivo con enfoque mixto no experimental que tiene como finalidad el diseño de un programa de capacitación para los docentes de educación física del estado Baja California que laboran en las instituciones públicas y privadas de nivel básico. Los métodos científicos utilizados son el pericial, palabra derivada de pericia que según (Caledón y Brunal, 2012; Torre et al., 2018) “procede del latín peritia que significa experiencia del peritus, que se traduce experimentado y en sentido gramatical denota habilidad, práctica y destreza” (p.117), y el método de análisis que es un proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad, podrá establecer la relación causa y efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación (Vásquez, 2005).

El alcance de este proyecto fue descriptivo ya que describe las cualidades y características recopiladas de las encuestas y su enfoque fue Mixto; Cualitativo y Cuantitativo, ya que se analizó la información recolectada de las encuestas y se evaluó la cantidad o dimensión del objeto de estudio, utilizando estadística y

herramientas informáticas y digitales. Su diseño fue no Experimental debido a que no requirió la modificación de las variables siendo de carácter observacional y participativo.

El método Pericial se empleó en el momento de validar el instrumento de recolección de información que se validó a través del por criterio de expertos “persona con muchos conocimientos de una materia” (Caledón y Brunal, 2012; Torre et al., 2018, p.117). La metodología en la validación realizada fue muy similar a la realizada por (Garrote y Rojas, 2015; Juárez-Hernández y Tobón, 2018) en su trabajo la validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. Y el método de análisis se evidencia a la hora de analizar la encuesta realizada a los docentes de educación física.

Para elegir el modelo de diseño instruccional que recomendamos utilizar, cuando sea aplicado el programa de capacitación, se empleó el método lógico, que para Abreu (2015) es la utilización del pensamiento en las funciones de deducción, análisis, y síntesis. Entre los campos de aplicación del método lógico utilizamos el método lógico inductivo, donde se plantea un razonamiento ascendente que influye de lo particular o individual hasta lo general (Abreu, 2015). El método lógico inductivo se divide en Inducción completa e inducción incompleta, donde se distribuyen tres clases de inducción: completa, por simple enumeración y científica (Chagoya, 2008). Específicamente se utilizó el método lógico de inducción incompleta por simple enumeración.

Para Chagoya (2008), el método lógico de inducción incompleta son elementos del objeto de investigación que no pueden ser numerados ni estudiados en su totalidad, donde se recurre a tomar una muestra representativa. La clase por simple

enumeración, se infiere a una conclusión universal observando que un mismo carácter se repite en una serie de elementos homogéneos como se presenta en tabla 3 (Chagoya, 2008).

Tabla 3.

División del método lógico inductivo.

Tipos método lógico inductivo	Clases de inducción
Inducción Completa	Completa.
Inducción Incompleta	Por simple enumeración. Científica.

Fuente: Elaboración propia.

6.2 Variable

Para este Proyecto de Investigación, la variable utilizada fueron las necesidades de los docentes de EF del Estado de Baja California.

6.3 Pasos para la realización del proyecto

Para la realización de este proyecto se llevaron a cabo los siguientes pasos:

Paso 1: Validación de un instrumento (crear instrumento, seleccionar expertos y validar instrumento).

Paso 2: Aplicación de la encuesta a docentes de Educación Física del estado de Baja California.

Paso 3: Realización de una entrevista al responsable del área de vinculación y desarrollo curricular, actualización y desarrollo profesional de uno de los 10 centros de maestros de Baja California, específicamente el ubicado en la colonia independencia en el municipio de Mexicali.

Paso 4: Confección del diseño de la etapa de formulación del programa de capacitación).

Paso 5: Propuesta del modelo de diseño Instruccional (4C/ID).

Paso 1: Validación del instrumento (encuesta)

La finalidad científica de la encuesta fue de tipo descriptiva, ya que su objeto fue una realidad concreta, determinada por una muestra de la población. El tipo de preguntas utilizadas en la encuesta fueron abiertas o no estructuradas, ya que, permitieron que el encuestado respondiera libremente sin estar condicionado por un conjunto de posibles alternativas de respuesta.

Para la validación de la encuesta se realizaron los siguientes pasos: confección de la encuesta, selección de los expertos, hallar la validez de la encuesta.

Primer paso: confeccionar la encuesta la que quedó compuesta por 11 preguntas mixtas con el fin de recolectar información complementaria que nos ayudó a diseñar el programa de capacitación y para obtener la información que nos permitió contextualizar el porqué de la realización de la investigación. Ver (Anexo 1).

Segundo paso: Selección de los expertos a través del criterio de selección el Biograma que según (Garrote y Rojas, 2015) es donde se elabora una biografía en función de su trayectoria como son años de experiencia y formación, investigaciones o acciones formativas, conocimiento del objeto de estudio y pertinencia para su actividad de experto.

Datos solicitados para la selección de los expertos:

- Años de graduado.

- Título mayor en grado científico.
- Años de graduado del título de mayor grado.
- Años de experiencia en las investigaciones.
- Tiene alguna especialización en el campo de la actividad física.
- Tienes conocimiento sobre la validación de pruebas.
- Cuántas investigaciones en la validación de pruebas ha realizado.
- Presenta algún posgrado en el campo de la educación física.

Para la validación de la encuesta se seleccionaron cinco expertos de un total de ocho elegibles, cuatro de ellos son Doctores en Ciencias y uno es Máster en Ciencias con tiempo de haber obtenido sus grados entre los siete y 18 años, todos relacionados con el área de la Actividad Física, dedicados a las investigaciones por más de nueve años y graduados por más de 15 años de su título de menor grado científico. De los expertos seleccionados dos de ellos son profesores de la universidad Autónoma de Baja California, uno es directivo del deporte en el municipio de Mexicali y fue profesora en la universidad antes mencionada, y otros dos son profesores investigadores de la Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte en La Habana, Cuba. Todos han realizado tres investigaciones relacionadas con validación de pruebas y/o instrumentos de medición.

Para determinar la validación del cuestionario, se sometió a la valoración del grupo de expertos seleccionados, donde a través de una escala Likert de los 5 puntos, se les solicitó a los expertos que ofrecieran su criterio sobre sí las preguntas del cuestionario eran claras para la obtención de la información que se solicitaba.

Escala de valoración de Likert

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Posteriormente con los resultados obtenidos en la escala de Likert, aplicada a los expertos, calculamos el coeficiente de Kendall para probar la concordancia entre los expertos. Ver apartado Análisis Estadístico.

La encuesta consta de 11 preguntas, abiertas ver (ANEXO 1)

Paso 2: Procedimiento de difusión de encuesta (Aplicación de la encuesta):

La difusión de la encuesta se hizo a través de la Dirección de formación continua y desarrollo profesional del centro de maestros ubicado en la colonia Independencia en Mexicali Baja California. El proceso se realizó mediante el envío de las encuestas a los docentes de Educación Física de educación básica de los municipios Mexicali, Tijuana y Ensenada a través de su correo electrónico institucional. Este proceso tuvo un periodo de cuatro meses.

Muestra:

Para la realización de este diseño de capacitación se tomó como población a 1240 docentes de Educación Física de los 1,431 que hay en estado de Baja California; la distribución por municipios es la siguiente: 445 en Mexicali, 513 en Tijuana, 282 en Ensenada. Los datos antes mencionados son los números oficiales, que manejan el

área de Vinculación y Desarrollo Curricular, Actualización y Formación Continua dependiente de la Secretaría de Educación Pública del municipio de Mexicali.

Como muestra obtenida los participantes fueron 250 docentes de Educación Física (87 de Mexicali, 95 de Tijuana y 68 de Ensenada), de los 1240 como población a investigar (445 de Mexicali, 513 de Tijuana y 282 de Ensenada). Los maestros fueron reclutados de manera aleatoria no probabilística por conveniencia, debido a que se tuvo como requisito ser maestro en los Municipios Mexicali, Tijuana o Ensenada en el Estado de Baja California por ser en esas ciudades donde se encuentran los campus de la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, centros donde se realizó esta investigación.

Paso 3: Realización de la Entrevista:

Se entrevistó al Jefe de vinculación y desarrollo curricular, actualización y desarrollo profesional de uno de los 10 centros de maestros de Baja California, en este caso de Mexicali.

La entrevista se realizó vía Internet de manera sincrónica a través de la plataforma Google Meet. A continuación se presenta la dirección electrónica para consulta de la entrevista: <https://drive.google.com/drive/u/0/starred>. La entrevista tuvo una duración de 46.03 segundos, y las preguntas realizadas fueron las siguientes:

1. ¿A qué se dedica la dirección y formación continua del centro de maestros dependiente de la SEP?
2. ¿De qué manera se crean las capacitaciones en ese departamento?
3. ¿Las capacitaciones que se difunden para los docentes, ustedes las crean en su totalidad, o también pueden contribuir otras instituciones para proponer algún tipo de capacitación?

4. ¿Las Estancias Formadoras, qué tipo de requisitos tienen que cumplir para que pueda impartir un curso validado por la SEP?
5. ¿Cuáles son los documentos que se necesitan para poder validar un curso?
6. ¿Las capacitaciones se realizan para todos los docentes de todas las asignaturas a nivel básico o se realizan por asignatura?
7. ¿Actualmente se realizan capacitaciones exclusivas para la mejora de las clases de Educación Física?

Paso: 4 Confección del diseño de la etapa de formulación del programa de capacitación.

Para la confección de la etapa de formulación, se utilizaron los requisitos y documentos emitidos por la SEP que se encuentran en el documento base para la elaboración de programas de formación continua, actualización y desarrollo profesional 2019-2020, ver anexo 2. (este paso se encuentra en el apartado de los resultados).

Paso: 5 Propuesta del Modelo de Diseño Instruccional 4C/ID

Para elegir el modelo de diseño instruccional 4C/ID, que se propone ser utilizado cuando se valla a aplicar el programa, se utilizó el método lógico de inducción incompleta por simple enumeración.

6.4 Análisis Estadístico

El análisis de la información en esta investigación se realizó a través del programa estadístico que se encuentra en el software Statiscal Packageforthe Social Science (SPSS) versión 25.0.

En la validación de la encuesta se utilizó el coeficiente de Kendall que tiene un rango entre 0 y 1. El grado de concordancia se determinó según lo planteado por Romaní et al. (2015) que aparece a continuación:

Valoración del índice de Kendall según fuerza de concordancia.

Valoración del índice de Kendall

Valor	Fuerza de la concordancia
< 0.20	Pobre
0.21– 0.40	Débil
0.41 – 0.60	Moderada
0.61 – 0.80	Buena
0.81 – 1.00	Muy buena

Para el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta se utilizó la distribución de frecuencia (DF) que para Martínez y Anturí (2018) es “la agrupación de datos en categorías mutuamente excluyentes que indican el número de observaciones en cada categoría” (p.220).

De los tipos de Frecuencia que abarcan la DF, en el trabajo se utilizó la Frecuencia Absoluta que según Castillo y Guijarro (2006) “es el número de observaciones iguales a dicho valor, o equivalencia” (p13), y la Frecuencia Relativa que para los mismos autores Castillo y Guijarro (2006) “es la proporción de observaciones iguales de un valor” (p13).

7. Resultados

El valor obtenido en la concordancia entre los expertos en el momento de validar la encuesta, a través del coeficiente de Kendal, fue de 0.82 que equivale a una concordancia Muy Buena según la Valoración del índice de Kendall. Ver resultados en la tabla 4.

Tabla 4

Concordancia entre los expertos

Preguntas	1 ^a	2 ^b	3 ^c	4 ^d	5 ^e
¿Cuál es su formación Profesional? Docente, Supervisor Coordinador					5
¿Cuántos años tiene usted de Graduado con experiencia en la EF?					5
¿Considera que es importante el proceso de educación continua en la EF?					5
¿Al término de su formación profesional, ha recibido en su vida profesional algún tipo de capacitación?				1	4
¿Actualmente recibe algún tipo de capacitación que contribuya a mejorar las sesiones de EF?					5
¿Le gustaría recibir capacitaciones que contribuyan a la mejora de las sesiones de EF?					5
¿Qué contenidos de la sesión de EF considera usted que debe recibir en una capacitación?			1	1	3
¿Qué tipo de capacitación prefiere más? Presencial, Semipresencial o a Distancia.					5
¿Existe algún motivo que le impida capacitarse?				2	3
¿En su desempeño profesional utiliza las Tecnologías de la Información y de la Comunicación?					5
¿Qué considera importante o necesario para que las sesiones de EF sean más efectivas?				1	4
				Concordancia	0.82

Fuente: Elaboración propia

Nota: En esta tabla se reflejan los resultados de la concordancia entre los expertos cuando se validó la encuesta a través del índice de Kendall. El grado de concordancia se determinó según lo indicado por Romaní et al. (2015).

^aTotalmente en desacuerdo, ^bEn desacuerdo, ^cNi de acuerdo ni en desacuerdo, ^dDe acuerdo,

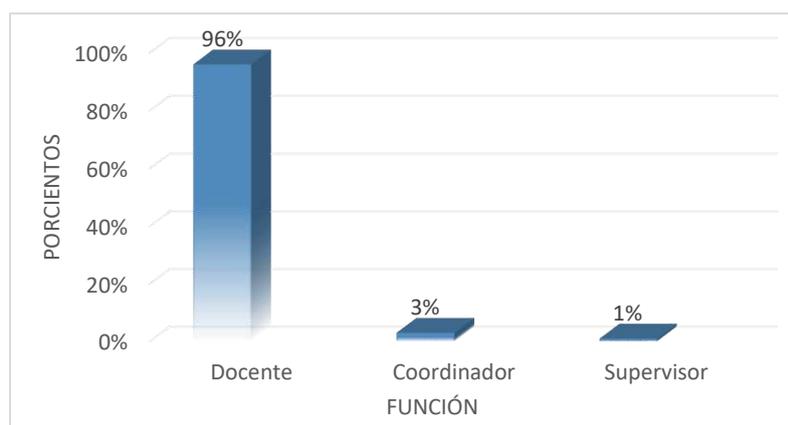
^eTotalmente de acuerdo.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada, la cual consta de 11 preguntas y fue realizada por medio de la técnica estadística de distribución de frecuencias.

En este trabajo encuestamos al 20% de los docentes de Educación Física de los Municipios Mexicali, Tijuana y Ensenada en el Estado de Baja California que equivale a 250 maestros de un total de 1,240. De los docentes encuestados, el 96% (241 de 250 encuestados) eran docentes, el 3% (7 encuestados) eran coordinadores, el 1% (2 encuestados) eran supervisores. Ver figura 2.

Figura 2

Función de los encuestados en la Educación Física.



Fuente: Elaboración propia.

En la pregunta uno dónde se cuestionan a los docentes sobre la Formación Profesional, se obtuvieron los siguientes resultados: (232 tienen una Licenciatura afín a la Educación Física y el Deporte, 11 una Maestría en Pedagogía o Educación Física y Deporte, uno con Licenciatura en Educación Preescolar, un Ingeniero Agrónomo especialista en Administración y cinco que trabajan frente a grupo de manera empírica. Ver tabla 5.

Tabla 5

Formación profesional de los docentes.

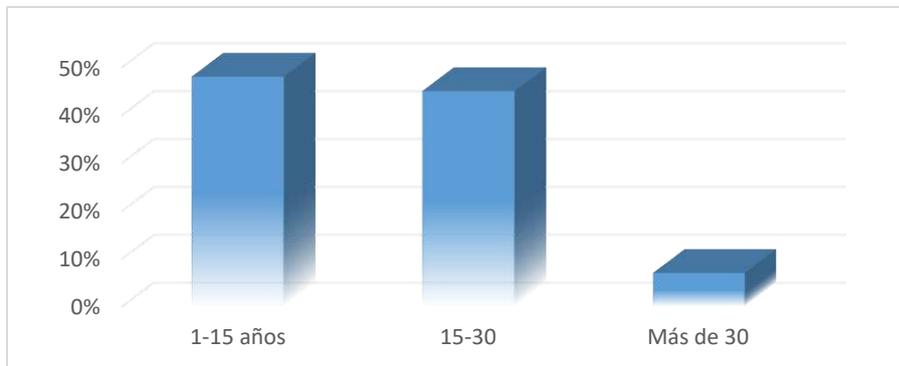
Formación Profesional	Número de Docentes
Licenciatura en Educación Física	142
Licenciatura en Educación Física y Recreación	4
Licenciatura en Cultura Física y Deportes	1
Licenciatura en Actividad Física y Deporte	79
Otros Licenciatura /Docencia	3
Docente frente a grupo	5
Maestría en docencia de educación física y deporte	2
Otras Licenciaturas no docentes	1
Maestría en pedagogía	2
Maestría en Educación	6
Licenciatura en Ciencias del Deporte	4
Maestría en Educación Física	1

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta número dos hace referencia a los años de experiencia en la Educación Física que tienen los encuestados, donde podemos observar que el 48% que equivale a 123 de los 250 encuestados cuentan con una experiencia de entre 1 y 15 años, el 45% que equivale a 120 encuestados cuentan con una experiencia de 15 a 30 años y el 7% que equivale a 7 encuestados cuentan con una experiencia de más de 30 años. Ver figura 3.

Figura 3.

Experiencia laboral

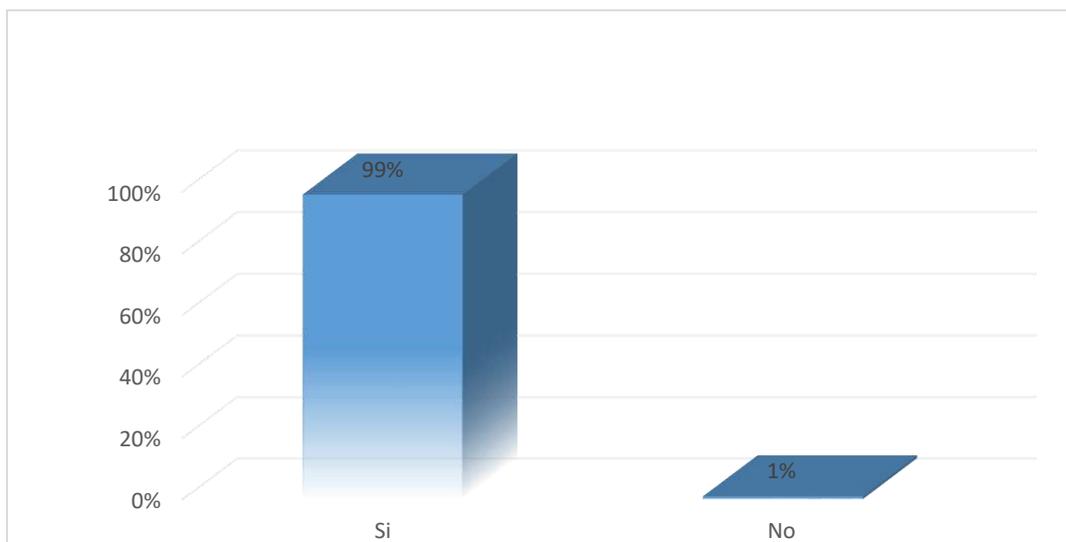


Fuente: Elaboración propia.

La pregunta número tres que trata sobre la Importancia del proceso de Educación Continua para Docentes de Educación Física, el 99% de los encuestados que equivale a 247 maestros de los 250 encuestados, consideran que es importante este proceso para ellos. Ver figura 4.

Figura 4

Importancia del proceso de Educación Continua.



Fuente: Elaboración propia.

La cuarta pregunta de la encuesta se enfoca en el término de la formación profesional, donde el 83% que equivale a 206 encuestados, comentaron que sí han recibido en su vida profesional algún tipo de capacitación. Del 100% de los encuestados, el 15% (37 encuestados), han recibido Talleres, Cursos y Diplomados referentes a la Educación Física, el 2% (4 encuestados), han asistido a congresos de Educación Física, el 42% (105 encuestados), han recibido talleres, cursos y diplomados referentes de otras áreas del conocimiento, El 24% (60 encuestados), no especifican qué tipo de capacitación han recibido y el 17% (44 encuestados), mencionan que no han recibido ningún tipo de capacitación. Ver tabla 6.

Tabla 6

Tipos de capacitación.

DATOS	Porcentajes
Talleres, Cursos, Diplomados	42%
Otros	24%
No he tomado capacitación	17%
Talleres, Cursos, Diplomados referente a Educación Física	15%
Congresos de Educación Física	2%

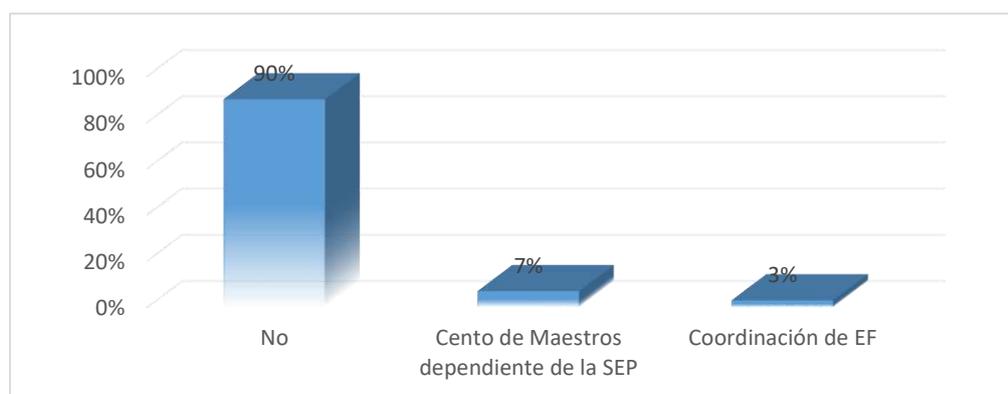
Fuente: Elaboración propia.

La pregunta número cinco que les cuestiona a los docentes sí en estos momentos están recibiendo algún tipo de capacitación, el 90% (225 encuestados) mencionaron que en el momento de la encuesta no estaban recibiendo ningún tipo de capacitación, mientras que el 10%, (25 maestros) que contestaron, estaban recibiendo algún tipo de capacitación para enriquecer sus conocimientos de la EF. Sin embargo, estos docentes no especificaron qué clase de capacitación ni los contenidos estaban

recibiendo. Del 10% que respondió estar recibiendo capacitaciones que les contribuyen para mejorar su labor en la Educación Física, el 7%, (18 docentes) mencionaron estar recibiendo capacitación en el Centro de Maestros dependiente de la SEP, y el 3%, (7 docentes), comentaron, que quien los actualizaba era la Coordinación de Educación Física, ninguno de estos 25 maestros especificó qué clase de capacitación ni que tipos de contenidos estaban recibiendo. Ver figura 5.

Figura 5.

Capacitación actual.



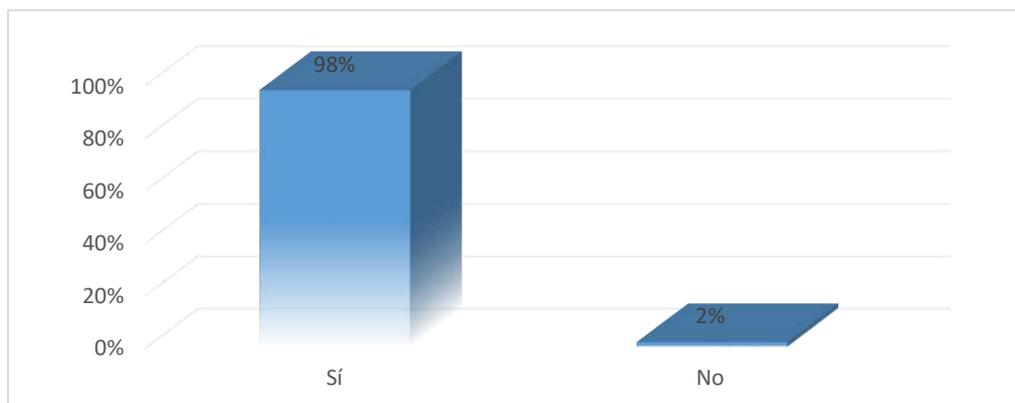
Fuente: Elaboración propia.

Nota: Esta tabla nos refleja, en el momento que se aplicó la encuesta, los porcentajes de los docentes que no realizaban capacitación y los que se capacitaban con contenido relacionado con la materia, y en qué centro o institución la realizaron.

En la sexta pregunta, la relacionada con el interés de los docentes a ser capacitados encontramos que el 98% (245 encuestados), les gustaría recibir capacitaciones que contribuyan a la mejora de la Educación Física, mientras que el 2% restante (5 encuestados) no les gustaría recibir ningún tipo de capacitación. Ver figura 6.

Figura 6.

Preferencia de capacitación sobre EF.



Fuente: Elaboración propia.

En esta misma pregunta se les cuestionó a los docentes en que temas deseaban ser capacitados y las respuestas más recurrentes fueron:

- Mejorar su labor docente.
- Actualizarse y tener más estrategias de enseñanza.
- Hacer las sesiones de Educación Física más amenas y que nuestros alumnos adquieran los aprendizajes con mayor facilidad.
- Estar a la vanguardia y aplicarlo con mis alumnos.
- Mejorar y enriquecer mis sesiones de Educación Física.
- Innovación en las clases de Educación Física y que los alumnos se mantengan interesados en la materia.

En la pregunta número siete, que se hace referencia a los contenidos de las sesiones de EF donde los encuestados consideran ser capacitados, se obtuvo los siguientes resultados: el 23% (57 encuestados), consideran que todos los temas que

contribuyan a la mejora de las clases de Educación Física son necesarios, el 16% (40 docentes) mencionan la evaluación en las clases, el 14% (35 maestros) la planeación de las sesiones, mientras que el 8% (20 maestros) plantean el manejo de herramientas digitales, son mencionadas las estrategias didácticas 7% (18 maestros), el desarrollo de la motricidad 5% (13 maestros), actividades lúdicas y 4% (10 maestros), nutrición con 4% (10 maestros). El 6% (15 maestros) consideran la necesidad de explicar el plan de estudio, al igual que lo relacionado con lo socioemocional y los aprendizajes esperados, y un 1% (2 maestros) para la transversalidad y otro 1% (2 maestros) para el trabajo con material reciclado. Se encontró que el 11% (28 encuestados), no consideran ningún tema relevante para ser capacitación. Ver tabla 7.

Tabla 7.

Necesidades de Capacitación.

Contenidos	Porcentajes
Todo en General	23%
Evaluación	16%
Planeación	14%
Ninguno	11%
Manejo de herramientas digitales	8%
Estrategias Didácticas	7%
Desarrollo de la motricidad.	5%
Actividades lúdicas	4%
Nutrición	4%
Plan de Estudios	2%
Socioemocional	2%

Aprendizajes Esperados	2%
Material reciclado	1%
Transversalidad	1%

Fuente: Elaboración propia.

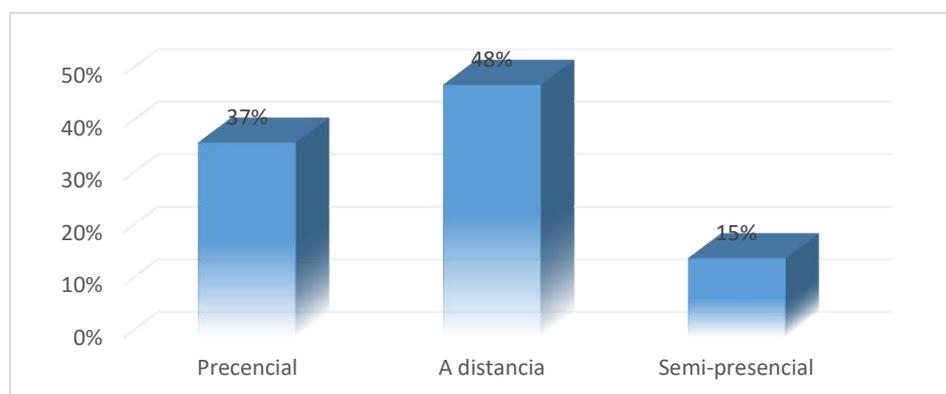
Nota: Esta tabla refleja los componentes de la EF que los docentes consideran necesario ser capacitación.

Esta pregunta es clave en nuestra investigación ya que de ella se obtuvo algunos de los temas que proponemos en el Diseño de Capacitación. Cabe mencionar que es fundamental en esta propuesta de capacitación el criterio de los docentes en cuanto a sus necesidades de actualizarse, para así elaborar un programa que cumpla sus expectativas.

En la pregunta número ocho que encuesta sobre la preferencia de la manera que les gustaría ser capacitado el 37% (92 profesores) mencionan que prefieren capacitación de manera presencia, el 48% (120 encuestados) de manera a distancia y el 15% (38 encuestados), de manera semipresencial. Ver figura 7.

Figura 7.

Preferencia de capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Esta figura refleja los tipos de capacitaciones que prefieren los docentes encuestados.

Los docentes que prefirieron la capacitación de manera Presencial es debido a que: “Las técnicas se aprecian mejor estando presente”, “Mayor intercambio de conocimientos”, “Interacción más directa con el ponente” y “mayor concentración”. Mientras tanto, las respuestas de los maestros que prefieren capacitación a distancia fueron: “Por falta de tiempo”, “Muchas veces no hay condiciones para realizar la capacitación de manera presencial”, “Por comodidad” y por ser más práctico”. Finalmente, las respuestas de los profesores que prefieren la capacitación de manera Semipresencial son porque: “Pueden realizar la capacitación en sus tiempos libres” y “Consideran que es importante evidenciar lo aprendido previamente”.

La pregunta número nueve que dice ¿Existe algún motivo que le impida capacitarse? El 70% (175 encuestados), plasmaron que no tienen ningún motivo que les impida capacitarse, esta es una oportunidad para poder llevar a cabo este proyecto ya que una gran parte de los docentes cuentan con la disponibilidad de recibir una capacitación que mejore su actuar como profesores de EF y por cuanto mejoraría la calidad de la EF en el estado de Baja California. Ver Tabla 6.

Mientras tanto el 30% restante, 75 docentes, mencionan que los motivos que les impiden recibir algún tipo de capacitación son: poco tiempo debido a la extensa carga laboral, falta de equipo de computo, falta de recursos económicos, falta de temas de interés y falta de información de lugares donde se ofertan este tipo de capacitaciones. Ver Tabla 8.

Tabla 8.

Motivos para capacitarse o no capacitarse.

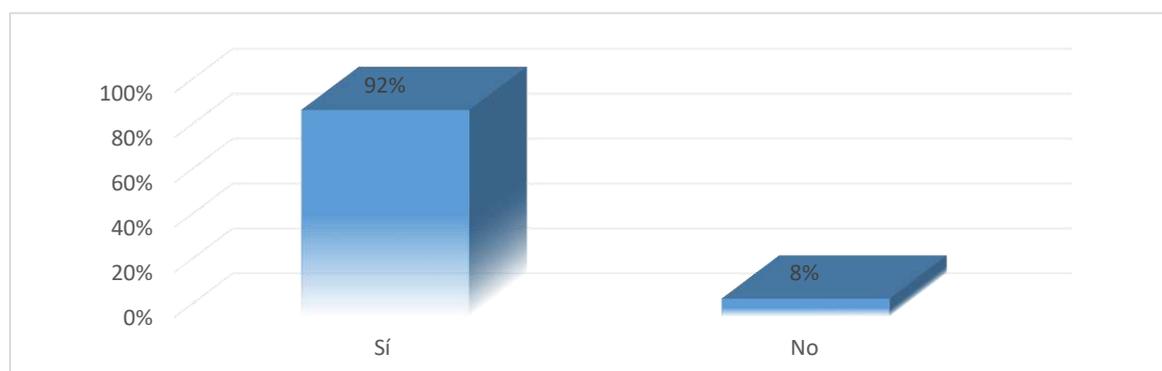
Motivos	Porcentaje
Ninguno	70%
Falta de equipo de Computo	2%
Horarios muy cortos debido a la carga laboral	10%
Falta de recursos económicos	3%
Falta de temas de interés	5%
Falta de información de lugares donde ofertan capacitaciones	10%

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta número diez hace referencia a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS). La pregunta trataba sobre si en su desempeño profesional como docentes utilizan las TICS en forma de auto superación en sus clases de Educación Física. El 92% (230 encuestados), exponen que, si utilizan las TICS para su desempeño en las sesiones de EF, mientras que el 8% (20 docentes) comentaron que no utilizan las TICS para sus sesiones de EF. Ver figura 8.

Figura 8.

Utilización de las TICS.



Fuente: Elaboración propia.

La última pregunta de la encuesta, número 11, dice: ¿Qué considera importante o necesario para que las sesiones de Educación Física sean más efectivas?

Los docentes consideran importante o necesario para que las sesiones de Educación Física sean más efectivas; primeramente, hablan acerca de la importancia de las capacitaciones y actualizaciones para los docentes en materia de Educación Física. Otras propuestas de los docentes para la mejora de las clases de Educación Física es contar con materiales y una buena infraestructura en las escuelas, así como también contar con una buena planeación y evaluación para las sesiones y conocer bien el programa de estudios actual y los aprendizajes esperados para llevar la enseñanza a los alumnos, mediante actividades, juegos y dinámicas acorde al contexto de cada uno de los alumnos. A continuación, se presentan las propuestas de los docentes:

- 39 Docentes mencionaron la capacitación continua para los docentes de EF.
- 12 docentes, la mejora de los espacios y la infraestructura.
- 28 docentes, apoyo de los materiales que se utilizan en las sesiones de EF.
- 14 docentes, mencionaron la importancia de tener computadora e internet.
- 19 docentes, planeaciones efectivas y oportunas para obtener mayores resultados en las sesiones de EF.
- 12 docentes, conocer bien el plan de estudios y saber implementarlo adecuadamente.
- 24 docentes, Juegos y dinámicas que desarrollen el potencial y habilidades de los alumnos.
- 7 docentes, las evaluaciones.

- 18 docentes, el compromiso de los padres de familia en la educación de sus hijos.
- 19 docentes, el compromiso del docente en sus sesiones de EF.
- 58 docentes, no contestaron la encuesta.

A continuación, se presentan las preguntas realizadas y respuestas obtenidas de la entrevista efectuada al Jefe de vinculación y desarrollo curricular, actualización y desarrollo profesional del Centro de maestros dependiente de la SEP de Mexicali Baja California.

P. 1. ¿A qué se dedica la dirección y formación continua del centro de maestros dependiente de la SEP?

R/: La dirección de formación continua es la responsable de desarrollar, diseñar, difundir y de contratar, los programas de capacitación, actualización y formación profesional que los docentes del área de educación básica requieran para mejorar en su labor.

P. 2. ¿De qué manera se crean las capacitaciones en ese departamento?

R/: El departamento se apega a la estrategia nacional que es enviada desde la ciudad de México y a partir de dicha estrategia y de las necesidades detectadas de los docentes, se crea una estrategia Estatal y a través de una encuesta nacional es como se crean las capacitaciones. Las encuestas son creadas conforme a las necesidades que son detectadas.

P. 3. ¿Las capacitaciones que se difunden para los docentes, ustedes las crean en su totalidad, o también pueden contribuir otras instituciones para proponer algún tipo de capacitación?

R/: Nosotros creamos y contratamos capacitaciones de otras dependencias, las llamamos Estancias Formadoras, y son aquellas instituciones educativas, asociaciones civiles o asociaciones no gubernamentales.

P. 4. ¿Las estancias formadoras, que tipo de requisitos tiene que cumplir para que pueda impartir un curso validado por la SEP?

R/: Primeramente, deberán de cumplir con los requisitos, administrativos, de espacio suficiente que sea pertinente y que vaya de acuerdo a las políticas educativas que tenemos en la actualidad y el contexto de la actualidad y que se pueda implementar de manera inmediata los conocimientos adquiridos del curso.

P. 5. ¿Cuáles son los documentos que se necesitan para poder validar un curso?

R/: A) Documento Ejecutivo.

B) Ficha Técnica para programas de Formación Continua.

C) Guía para el Participante.

D) Guía del facilitador.

P. 6. ¿Las capacitaciones se realizan para todos los docentes de todas las asignaturas a nivel básico o se realizan por asignatura?

R/: Se realizan de las dos maneras para todos los docentes en general y para docentes de alguna asignatura en específico.

P.7. ¿Actualmente se realizan capacitaciones exclusivas para la mejora de las clases de Educación Física?

R/: No, esto debido a que, en la institución, no contamos con una persona especializada en la Educación Física.

7.1 Diseño de la etapa de la formulación del programa de Capacitación

Para el diseño de la etapa de formulación que proponemos en esta capacitación, se utilizó el documento base para la elaboración de programas de formación continua, actualización y desarrollo profesional 2019-2020, ver anexo 2, creando tres documentos que requiere la Dirección y Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional, del Centro de Maestros dependiente de la SEP.

1.- Documento Ejecutivo: Es la Fundamentación teórica del diseño de capacitación. En este documento se escribe las características del programa, su origen, normatividad, competencias, propósitos, perfiles de ingreso y egreso y la forma de evaluación y acreditación de la capacitación.

2.- Ficha Técnica para programas de Formación Continua: Se describe de manera general los datos de la capacitación creada, por ejemplo, el nombre, el propósito y el nivel al que será ofrecido, además, de manera general se da a conocer la estructura del programa de formación por unidades.

3.- Guía para el Participante: Es el documento que contiene la estructura de cada uno de los bloques, módulos o unidades, los aspectos técnicos, las estrategias y pautas para la evaluación.

7.1.1 Documento 1, Documento Ejecutivo.

Tabla 9.

Documento Ejecutivo.

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN				
Tipo de programa	Modalidad	Opción formativa	Periodo	Duración
Curso	Semi-presencial	Formación continua	202_	40 horas
Nivel al que está dirigido: Educación básica		Figuras a atender: Licenciados en Actividad física y deportes, profesores de educación física, maestras y maestros frente a grupo, directivos escolares (directores, supervisores, jefes de sector, jefes de enseñanza y asesores técnico-pedagógicos de Educación Física Básica).		
Servicios educativos que atiende: Educación regular				

Fuente: Elaboración propia

Reseña:

La planeación y evaluación dentro de la enseñanza y aprendizaje de la educación física es fundamental para el desarrollo del alumnado. La actividad docente es pieza clave para este proceso, ya que su trabajo refleja la capacidad de seleccionar, adecuar, administrar y crear acciones de enseñanza cuyo fin es que los estudiantes alcancen los propósitos formativos previstos en el proyecto curricular de su nivel educativo. Este curso pretende capacitar a los docentes de Educación Física de educación básica primaria.

Fundamentación:

El papel de la Educación Física es fundamental para la educación y el desarrollo integral de los niños siendo “una asignatura obligatoria incluida la formación profesional de los individuos, concebida desde una postura integral e

interdisciplinaria, que trasciende la capacidad física y el deporte, abordando la alimentación sana, salud, recreación, juegos tradicionales y la formación de valores” (Naranjo, 2016), Por otra parte, la Universidad Regional del Sureste (2018), menciona que la Capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, en sus actuales y futuros cargos.

El Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (2020-2024) menciona dos aspectos detectados por medio de un diagnóstico estatal, el primero es un nulo seguimiento de estrategias de la asignatura de educación física en el nivel básico, y el segundo es la falta de capacitación del personal docente y directivo en temas propios de las asignaturas y del Sistema Educativo como es, la educación física.

Por tal motivo, esta capacitación se enfoca directamente al área de Educación Física para los docentes que imparten la materia, coordinadores y directivos, con el fin de enriquecer sus habilidades, competencias y destrezas, y así, mejorar la práctica Docente y en el aprendizaje de los estudiantes.

Normatividad:

En el Plan de Desarrollo educativo de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el sexenio (1995-2000) se menciona que el papel del maestro es decisivo en la calidad. La experiencia ha demostrado que muchos problemas escolares son menos graves donde hay un buen maestro, por ello, la formación y actualización de los profesores es uno de los ejes del programa.

Para realizar una buena labor, los maestros y directivos requieren mejores condiciones de vida y de trabajo, así como de un genuino reconocimiento social a su

actividad profesional y de métodos y contenidos de superación y desarrollo permanentes (Secretaría de Educación Pública, 1995,136).

En la Ley General de Educación en el artículo 29 se menciona que los programas de estudio deben contener los propósitos específicos de aprendizaje de las asignaturas u otras unidades dentro de un plan de estudio, así como los criterios y procedimientos para evaluar y acreditar su cumplimiento, podrán incluir orientaciones didácticas y actividades con base en enfoques y métodos que correspondan a las áreas de conocimiento. Ante la última reforma educativa, por medio de la SEP, se propone un modelo educativo: Aprendizajes Clave para la Educación Integral Plan y programas de estudio para la educación básica del 2018. En este documento se abordan las competencias y aprendizajes esperados a cumplir de la asignatura de Educación Física por grado escolar, haciendo que las estrategias de enseñanza queden en manos de la creatividad y conocimiento de un profesional de la materia.

En el Estado, la educación marca unas líneas de acción dentro de la cobertura en educación básica. Según el Plan estatal de Desarrollo de Baja California (2020) se menciona que “la educación física es considerada una disciplina fundamental para la educación y formación integral del ser humano” (p48). Es por ello que la capacitación constante para los docentes de EF es muy importante.

Competencias por desarrollar:

- Emplea conocimientos de la Educación Física para elaborar correctamente las planeaciones de sus clases.
- Analiza los diferentes temas relevantes dentro de la Educación Física.
- Realiza diferentes actividades con el fin de mejorar la práctica docente.

- Utiliza el enfoque de inclusión en las clases de Educación Física.

Propósito General

- Implementar la práctica docente mediante una adecuada planeación de los componentes y las competencias docentes a desarrollar de las clases de Educación Física.

Propósitos específicos:

- Conocer los componentes y las competencias docentes a desarrollar de las clases de Educación Física.
- Planear las clases de Educación Física.
- Aplicar los conocimientos en las clases de Educación Física.

Perfil de ingreso:

El presente curso está dirigido a los docentes que estén frente a grupos en Educación Física, Deporte Escolar y Actividad Física, que tengan experiencia en la elaboración de planeaciones y la ejecución de clases de Educación Física para el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas motrices en la Educación Básica:

- Personal activo de educación física frente a grupo.
- Licenciados en el área de Educación Física y Deporte Escolar.
- Maestría en el área de Educación Física y Deporte Escolar.
- Directivos de centros escolares.
- Coordinadores de zona.

Conocimientos mínimos que se requieren para poder entender el curso:

- Conceptos básicos de educación física, deporte y actividad física.
- Conocimiento sobre el diseño de clase.
- Conocimientos básicos de movimientos motrices.

- Conocimientos acerca de diferentes deportes escolares.

Perfil de egreso:

Al término del presente curso el personal docente incorporara los siguientes aspectos a su perfil:

- Caracteriza un ambiente inclusivo y competente en la enseñanza de la Educación Física.
- Adquiere herramientas que favorecen la práctica Docente dentro de la Educación Física.
- Ejecuta ejercicios de planeación y evaluación en las sesiones de Educación Física.
- Desarrolla habilidades pedagógicas en la intervención Docente dentro de la enseñanza de la Educación Física.
- Identifica la iniciación deportiva aplicada en la Educación Física.
- Aplica la didáctica dentro de la Educación Física.

Evaluación, Acreditación y Seguimiento del programa:

Con el fin de que el curso mantenga un nivel académico óptimo, se diseñó un plan de evaluación que contempla productos, asistencia y la realización y aplicación de un Programa de Unidad de Aprendizaje (PUA). Ver tabla PUA.

Bibliografía perteneciente a la Fundamentación y Normatividad del documento Ejecutivo.

DOF. Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2020-2024.

Ley General de Educación [LGE]. Publicada en el diario oficial de la federación, del 30 de septiembre del 2019. *México*.

Naranjo, D. S. A. (2016). La educación física el deporte y la recreación. *Obtenido de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. p, 13.*

Plan de Desarrollo Estatal 2020-2024. (2020). Gobierno del Estado de Baja California.

<https://www.bajacalifornia.gob.mx/Content/doctos/Plan%20Estatal%20de%20Desarrollo%20de%20Baja%20California%202020%202024%20VERSION%20EDITORIAL%2012032020.pdf>

Secretaria de Educación Pública (SEP). (1995). Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. Revista *Latinoamericana*, 25, (3), 133-147.

http://www.cee.edu.mx/revista/r1991_2000/r_texto/t_1995_3_06.pdf

SEP, Secretaria de Educación Pública. (2017). Aprendizajes clave para la educación integral. Ciudad de México: SEP.

Universidad Regional del Sureste (URSE). (2018). Programa de formación docente. [http://www.urse.edu.mx/wp-](http://www.urse.edu.mx/wp-content/uploads/2018/10/PROGRAMA-DE-FORMACION-DOCENTE-2018.pdf)

[content/uploads/2018/10/PROGRAMA-DE-FORMACION-DOCENTE-2018.pdf](http://www.urse.edu.mx/wp-content/uploads/2018/10/PROGRAMA-DE-FORMACION-DOCENTE-2018.pdf).

Tabla 10.

Estructura y contenido del programa de formación.

Curso: Los contenidos de las clases de Educación Física, su planeación e Implementación.	
UNIDAD	PROPÓSITO
<p>Unidad I: Origen y conceptos generales de la Educación Física; Objetivos, enfoques y corrientes.</p> <p>*Definiciones y conceptos actuales de la Educación Física.</p> <p>*Orígenes y Evolución y Objetivos de la Educación Física.</p> <p>*Enfoques de la Educación Física en México.</p> <p>*Corrientes de la Educación Física.</p>	<p>Analizar el origen, la evolución, los objetivos, los enfoques y las corrientes de la Educación Física, por medio de lecturas de diferentes autores, así como información que añade el capacitador, para la identificación de las bases de la Educación Física, con una actitud crítica, objetiva y responsable.</p>

<p>Unidad II: Implementaciones Pedagógicas en la Educación Física.</p> <p>*Análisis del Programa actual de Educación Física.</p> <p>*Características del Docente de Educación Física.</p> <p>* Métodos de Enseñanza.</p> <p>*Competencias Docentes.</p> <p>*Estilos de Enseñanza.</p> <p>*Conceptos y funciones de los estilos de enseñanza.</p> <p>*Estilos de enseñanza tradicionales.</p> <p>*Estilos de enseñanza cognoscitivos.</p> <p>*Estilos de enseñanza de Individualización.</p> <p>*Estilos de enseñanza de Participación.</p> <p>*Estilos de enseñanza de Socialización.</p> <p>*Estilos de enseñanza de Creatividad.</p>	<p>Identificar la función pedagógica, los Métodos, Competencias y Estilos dentro de la Educación Física en la Educación Básica, por medio de lecturas de diferentes autores y la información que añade el capacitador, para la obtención de los conocimientos necesarios que serán aplicados en la planeación y ejecución de las sesiones de clase, con una actitud objetiva y responsable.</p>
<p>Unidad III: Planeación y Evaluación en la Educación Física.</p> <p>*Evaluación en la Educación Física.</p> <p>*La importancia de Evaluar.</p> <p>*Tipos de Evaluación.</p> <p>*Planeación en la Educación Física.</p> <p>*La importancia de planear en la Educación Física.</p> <p>*Diferencia entre planeación y programación.</p>	<p>Planear y Evaluar las clases de Educación Física en la Educación Básica, mediante actividades pedagógicas, lúdicas y no lúdicas, para el fortalecimiento de las competencias docentes de los maestros, durante su práctica profesional, con una actitud reflexiva, proactiva y responsable.</p>

<p>*Diseños o Formatos para la planeación.</p> <p>*Componentes que estructuran una planeación</p> <p>*Contenidos de la educación física y su manejo al planear.</p>	
<p>Unidad IV: Implementaciones didácticas en la Educación Física.</p> <p>*La didáctica y sus recursos.</p> <p>*Estrategias Lúdicas.</p> <p>*Juegos de Integración y Socialización.</p> <p>*Juegos de Persecución.</p> <p>*Juegos Traicionales.</p> <p>*Juegos Modificados.</p> <p>*Juegos Recreativos.</p> <p>*Juegos Reglamentados</p> <p>*Estrategias Creativas.</p> <p>*Rondas Infantiles.</p> <p>*Cuento motor.</p> <p>*Plaza de los desafíos.</p> <p>*Rally.</p> <p>*Gamificación.</p> <p>*Actividades con material reciclado</p> <p>* Transversalidad.</p>	<p>Analizar la Didáctica de la Educación Física en la Educación básica, por medio de lecturas de diferentes autores y retroalimentación entre los participantes del curso de capacitación, para el desarrollo de estrategias y herramientas que fortalezcan la práctica docente de los maestros, con una actitud crítica, objetiva y responsable.</p>
<p>Unidad V: Implementaciones Deportivas en la Educación Física.</p> <p>*Introducción al Deporte en la Educación Física.</p> <p>*Corporeidad y Motricidad</p> <p>*Desarrollo Motor.</p>	<p>Desarrollar capacidades físicas y habilidades motrices básicas, así como identificar la corporeidad a través de la integración del proceso de iniciación deportiva en las clases de Educación Física en la Educación básica, para por medio de lecturas y</p>

*Capacidades Físicas. *Condicionales. *Coordinativas. *Desarrollo de habilidades motrices básicas. *Nutrición.	debates, con una actitud crítica, objetiva y respetuosa.
--	--

Fuente: Elaboración propia

7.1.2 Documento 2, Ficha Técnica para programas de formación.

Tabla 11.

Ficha Técnica para programas de formación.

Nombre del programa de formación			Referentes generales del Programa de Formación				
<p>Los contenidos de las clases de Educación Física, su planeación e Implementación.</p>			<p>La organización en el aula, la planeación y la evaluación de la enseñanza y del aprendizaje son elementos fundamentales de la actividad docente que deben considerarse como partes intelectuales de un solo proceso; en ellas se refleja la capacidad del docente para seleccionar, adecuar, crear y administrar acciones de enseñanza cuyo fin es que los alumnos alcancen los propósitos formativos previstos en el proyecto curricular del nivel educativo.</p>				
<p>Propósito:</p> <p>Fortalecer las prácticas pedagógicas de los docentes de Educación Física, mediante estrategias diversificadas y contextualizadas que favorecen el logro de los aprendizajes y el mejoramiento en el desarrollo de los estudiantes.</p>			<p>Destinatarios:</p> <p>Personal docente frente a grupo y personal directivo o apoyo a la educación.</p>				
Características del programa de Formación							
Tipo			Modalidad de Impartición				
Taller	Curso	Diplomado	línea	Semi- Presencial	Presencial	Periodo de impartición	Duración del Programa de formación (horas)
	X			X		202_	40 horas
Ámbito formativo			Nivel/Modalidad/Servicio Educativo				

Formación para la enseñanza y el aprendizaje.	Docentes, Técnicos Docentes, personal con funciones de dirección o de supervisión.
---	--

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Unidad I: Origen y conceptos generales de la Educación Física; Objetivos, enfoques y corrientes.

*Definiciones y conceptos actuales de la Educación Física.

*Orígenes y Evolución y Objetivos de la Educación Física.

*Enfoques de la Educación Física en México.

*Corrientes de la Educación Física.

Unidad II: Implementaciones Pedagógicas en la Educación Física.

*Análisis del Programa actual de Educación Física.

*Características del Docente de Educación Física.

* Métodos de Enseñanza.

*Competencias Docentes.

*Estilos de Enseñanza.

*Conceptos y funciones de los estilos de enseñanza.

*Estilos de enseñanza tradicionales.

*Estilos de enseñanza cognoscitivos.

*Estilos de enseñanza de Individualización.

*Estilos de enseñanza de Participación.

*Estilos de enseñanza de Socialización.

*Estilos de enseñanza de Creatividad.

Unidad III: Planeación y Evaluación en la Educación Física.

*Evaluación en la Educación Física.

*La importancia de Evaluar.

*Tipos de Evaluación.

*Planeación en la Educación Física.

*La importancia de planear en la Educación Física.

*Diferencia entre planeación y programación.

*Diseños o Formatos para la planeación.

*Componentes que estructuran una planeación

*Contenidos de la educación física y su manejo al planear.

Unidad IV: Implementaciones didácticas en la Educación Física.

*La didáctica y sus recursos.

*Estrategias Lúdicas.

*Juegos de Integración y Socialización.

*Juegos de Persecución.

*Juegos Traicionales.

*Juegos Modificados.

*Juegos Recreativos.

*Juegos Reglamentados

*Estrategias Creativas.

*Rondas Infantiles.

*Cuento motor.

*Plaza de los desafíos.

*Rally.

*Gamificación.

*Actividades con material reciclado

* Transversalidad.

Unidad V: Implementaciones Deportivas en la Educación Física.

*Introducción al Deporte en la Educación Física.

*Corporeidad y Motricidad

*Desarrollo Motor.

*Capacidades Físicas.

*Condicionales.

*Coordinativas.

*Desarrollo de habilidades motrices básicas.

*Nutrición.

Características del perfil profesional que aborda el Programa de Formación

Al término del presente curso el personal educativo:

- Soluciona problemas y toma decisiones utilizando su pensamiento crítico y creativo.
- Aprende de manera autónoma y muestra iniciativa para autorregularse y fortalecer su desarrollo personal.
- Utiliza las tecnologías de la información y la comunicación de manera crítica.
- Colabora con diversos autores para generar proyectos innovadores de impacto social y educativo.
- Aplica sus habilidades lingüísticas y comunicativas en diversos contextos.

Esquema de evaluación final del Programa de Formación



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12*Proyecto de Aplicación Escolar (PAE)*

Propósito con relación al programa de formación	Productos a obtener.	Duración
Convivencia escolar en el aula se refiere a diversos aspectos, cubren un espectro muy amplio, desde, estrategias pedagógicas, organización del espacio del aula, colaboración entre docentes y alumnos. El objetivo es lograr la experiencia del aula más efectiva para atrapar el interés de los alumnos, generar motivación, y cumplir con los objetivos de aprendizaje, que los miembros de las escuelas deben acordar. Innovar es animarse, es confiar que todos pueden aprender más y mejor, tanto los alumnos como los profesores, sin formatos rígidos.	Un PAE fundamentado en los aprendizajes adquiridos durante el curso.	25 Horas.

Fuente: Elaboración propia.

7.1.3 Documento 3, Guía para el Participante.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
1. Unidad académica (s):	_____ Facultad de Deportes _____.
2. Programa de estudio:	_____ Educación Continua _____.
3. Vigencia del plan:	_____ 2021-2 _____.
4. Nombre de la unidad de aprendizaje:	
5. Clave:	_____ 00000 _____.
6. Etapa de formación:	_____ Formación Continua _____.
7. Requisitos para cursar la unidad de aprendizaje:	<u>Haber concluido con los estudios correspondientes: Licenciatura afín a la capacitación.</u>
II. PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO	
Esta unidad de aprendizaje pertenece al área de pedagogía específicamente de la Educación Física. Se ubica en la etapa de formación continua y tiene como propósito fundamental la capacitación de docentes de Educación Física, coordinadores de la materia y directivos.	
III. COMPETENCIAS DEL CURSO	
Desarrollar las competencias docentes de los maestros de Educación Física de educación básica en cuanto a la planeación e implementación de los componentes de las clases de la asignatura, para emplearlos en las sesiones, sobre la base del programa de la disciplina, con actitud creativa, crítica, reflexiva y responsable.	
IV. EVIDENCIA (S) DE DESEMPEÑO	
Portafolio de evidencias, bitácoras, planeaciones, reportes técnicos, fotografías, listas de cotejo, secuencias didácticas, diarios de campo, documentos narrativos-descriptivos, planeación y ejecución de una clase (final).	
V. DESARROLLO POR UNIDADES	

UNIDAD o MÓDULO 1

Competencias:

Analizar el origen, la evolución, los objetivos, los enfoques y las corrientes de la Educación Física, por medio de lecturas de diferentes autores, así como información que añade el capacitador, para la identificación de las bases de la Educación Física, con una actitud crítica, objetiva y responsable.

Duración: 5 hrs.

Contenido

Unidad I: Origen y conceptos generales de la Educación Física; Objetivos, enfoques y corrientes.

- 1.1 Definiciones y conceptos actuales de la Educación Física.
- 1.2 Orígenes y Evolución y Objetivos de la Educación Física.
- 1.3 Enfoques de la Educación Física en México.
- 1.4 Corrientes de la Educación Física.

UNIDAD o MÓDULO 2

Competencias:

Identificar la función pedagógica, los Métodos, Competencias y Estilos dentro de la Educación Física en la Educación Básica, por medio de lecturas de diferentes autores y la información que añade el capacitador, para la obtención de los conocimientos necesarios que serán aplicados en la planeación y ejecución de las sesiones de clase, con una actitud objetiva y responsable.

Duración: 10 hrs.

Contenido

Unidad II: Implementaciones Pedagógicas en la Educación Física.

- 2.1 Análisis del Programa actual de Educación Física.
- 2.2 Características del Docente de Educación Física.
- 2.3 Métodos de Enseñanza.
- 2.4 Competencias Docentes.
- 2.5 Estilos de Enseñanza.

- 2.5.1 Conceptos y funciones de los estilos de enseñanza.
- 2.5.2 Estilos de enseñanza tradicionales.
- 2.5.3 Estilos de enseñanza cognoscitivos.
- 2.5.4 Estilos de enseñanza de Individualización.
- 2.5.5 Estilos de enseñanza de Participación.
- 2.5.6 Estilos de enseñanza de Socialización.
- 2.5.7 Estilos de enseñanza de Creatividad.

UNIDAD o MÓDULO 3

Competencias:

Planear y Evaluar las clases de Educación Física en la Educación Básica, mediante actividades pedagógicas, lúdicas y no lúdicas, para el fortalecimiento de las competencias docentes de los maestros, durante su práctica profesional, con una actitud reflexiva, proactiva y responsable.

Duración: 10 hrs.

Contenido

Unidad III: Planeación y Evaluación en la Educación Física.

- 3.1 Evaluación en la Educación Física.
 - 3.1.1 La importancia de Evaluar.
 - 3.1.2 Tipos de Evaluación.
- 3.2 Planeación en la Educación Física.
 - 3.2.1 La importancia de planear en la Educación Física.
 - 3.2.2 Diferencia entre planeación y programación.
 - 3.2.3 Diseños o Formatos para la planeación.
 - 3.2.4 Componentes que estructuran una planeación
 - 3.2.5 Contenidos de la educación física y su manejo al planear.

UNIDAD o MÓDULO 4

Competencias:

Analizar la Didáctica de la Educación Física en la Educación Básica, por medio de lecturas de diferentes autores y retroalimentación entre los participantes del curso de capacitación, para el desarrollo de estrategias y herramientas que fortalezcan la práctica docente de los maestros, con una actitud crítica, objetiva y responsable.

Duración: 10 hrs.

Contenido

Unidad IV: Implementaciones didácticas en la Educación Física.

- 4.1 La didáctica y sus recursos.
- 4.2 Estrategias Lúdicas.
 - 4.2.1 Juegos de Integración y Socialización.
 - 4.2.2 Juegos de Persecución.
 - 4.2.3 Juegos Tradicionales.
 - 4.2.4 Juegos Modificados.
 - 4.2.5 Juegos Recreativos.
 - 4.2.6 Juegos Reglamentados
- 4.3 Estrategias Creativas.
 - 4.3.1 Rondas Infantiles.
 - 4.3.2 Cuento motor.
 - 4.3.3 Plaza de los desafíos.
 - 4.3.4 Rally.
- 4.4 Gamificación.
- 4.5 Actividades con material reciclado
- 4.6 Transversalidad.

UNIDAD o MÓDULO 5

Competencias:

Desarrollar capacidades físicas y habilidades motrices básicas, así como identificar la corporeidad a través de la integración del proceso de iniciación deportiva en las clases de Educación Física en la Educación básica, para por medio de lecturas y debates, con una actitud crítica, objetiva y respetuosa.

Duración: 5 hrs.

Contenido

Unidad V: Implementaciones Deportivas en la Educación Física.

- 5.1 Introducción al Deporte en la Educación Física.
- 5.2 Corporeidad y Motricidad
- 5.3 Desarrollo Motor.
- 5.4 Capacidades Físicas.
 - 5.5.1 Condicionales.

5.5.2 Coordinativas.

5.5 Desarrollo de habilidades motrices básicas.

5.6 Nutrición.

VI. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La unidad de aprendizaje es teórica y práctica, aborda una metodología de recepción de información y aplicación de la misma.

El capacitador funge un rol de facilitador y guía del aprendizaje, conduce e introduce a los capacitados a las diferentes unidades del curso.

El capacitado participa activamente en la realización de: Lecturas, búsqueda de información ejercicios teóricos-prácticos, y aplicación de los conocimientos desarrollados mediante su avance en la capacitación.

VII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios de acreditación:

- Cumplir con el 80% de asistencia.
- Mínimo de calificación aprobatoria 70 puntos.
- Presentar el 100% de las actividades solicitadas.

Criterios de evaluación:

- Entrega en tiempo y forma **5%**
- Evaluaciones periódicas **15%**
- Clases prácticas **20%**
- Entrega de una planeación y realizar la clase planeada **60%**

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Básica:

Libros y revista artículos

Complementaria:

Direcciones Internet

8. Discusión

Se elaboró la etapa de formulación de un diseño de capacitación, la selección de los temas que aborda el diseño de capacitación se realizó sobre la base de las competencias docentes que debe tener un maestro de Educación Física, a través de la búsqueda en diferentes Programas de Unidades de Aprendizaje (PUA) del programa curricular de la carrera de Licenciatura en Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, las indicaciones y temas que emite la Secretaría de Educación Pública Federal y/o Estatal (Baja California) de los Estados Unidos Mexicanos y también por las recomendaciones que nos manifestaron los 250 docentes de EF a los que encuestamos.

Una de las problemáticas que encontramos mientras realizábamos este proyecto, fue que los docentes de Baja California cuentan con muy poca capacitación y gran parte de la que les ofrecen no llega a ser de su interés por no siempre servirles en su desempeño laboral, porque el área de Dirección y Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de los centros de maestros no cuenta con alguna capacitación que sea específicamente para docentes de Educación Física como nos lo planteó el maestro encargado de la dependencia antes mencionada en la respuesta a la pregunta ¿Actualmente se realizan capacitaciones exclusivas para la mejora de las clases de Educación Física? donde nos respondió y cito: No, esto debido a que, en la institución, Centro de Maestros dependiente de la SEP, no contamos con una persona especializada en la Educación Física.

En la búsqueda bibliográfica realizada se encontró una diversidad de artículos, guías, ponencias y tesis que hablan sobre programas y modelos de capacitación en las áreas de las ciencias médicas y el área de la pedagogía como fueron los trabajos

de Echeverri y Barreneche, (2016) Diseño de modelo de capacitación en procesos asistenciales relacionados con dispositivos médicos y el de Rodríguez, (2018) Estrategias de capacitación docente para superar la deficiente administración institucional de la institución educativa parroquial San José Obrero, Piura, sin embargo, la mayoría de las capacitaciones son para empresas como el estudio, Lazzeri, (2017) Diseño de la capacitación blended learning en una empresa.

La totalidad de los trabajos encontrados que tienen relación con el tema que abordamos en nuestra investigación, presentan diversas diferencias con el Diseño de programa de capacitación que estamos proponiendo, algunos en cuanto a su forma de aplicación (Presencial o Distancia), la Plataforma o el Modelo de Instrucción utilizado, y otros, que aunque sus autores plantean que son a través de la educación a distancia, no mencionan la plataforma y/o el modelo de instrucción utilizado, sólo evidencian el programa aplicado o propuesto. No en pocos casos tampoco especifican cuáles son las actividades que se realizarán.

Uno de los trabajos analizados fue el de (Sosa, 2014), que es una propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para los docentes del Instituto del Noroeste (ITERNOR) en Perú, cuyo objetivo fue identificar las necesidades que poseen en habilidades docentes los maestros de ITECNOR tomando en cuenta aspectos como los conocimientos de los maestros y las actitudes docentes, teniendo como fin el de fortalecer las habilidades del personal docente y para el desarrollo del rol como maestro. También buscó integrar los elementos que debió presentar su programa de capacitación para que las debilidades y necesidades detectadas en los docentes fueran erradicadas.

Nuestro trabajo tiene similitud con lo explicado anteriormente que se tomó en cuenta los conocimientos de los maestros para la elaboración del programa de capacitación, diferenciándose en la manera en que se obtuvieron los resultados antes mencionados. En el trabajo previamente descrito se recabó la información a través de dos instrumentos 1) Diagnóstico de necesidades de capacitación que consta de un cuestionario de 15 preguntas abiertas y dos apartados, uno orientado a las necesidades, el otro en sus fortalezas y debilidades. 2) Guía de preguntas elaborado con 18 preguntas de respuesta abiertas utilizando la técnica del Grupo Focal y en nuestro caso fue, directamente, a través de una encuesta donde les solicitamos a los maestros que nos indicaran los temas de su interés y/o que nos mencionaran sus necesidades de capacitación.

Por otro lado, Rodríguez (2019), realizó la investigación: Estrategias de capacitación docente para superar la deficiente administración institucional de la institución educativa parroquial San José Obrero, Piura. El objetivo más importante de esta Investigación es diseñar estrategias de capacitación docente para fortalecer la administración institucional. Para la realización de este trabajo se tuvieron en cuenta diferentes formas de recolección de datos como Guías de Observación, Entrevistas, Encuestas y Testimonios, sin embargo, fueron recolectadas solamente por los Directivos, Docentes y Administrativos de la institución que en total fueron 16 personas, mientras nosotros tomamos como técnica de recopilación de datos la encuesta aplicada a docentes de Baja California.

Otra investigación es la de Solís (2018), Taller de capacitación docente para mejorar la comprensión de textos escritos en castellano segunda lengua nivel primaria de la institución educativa Santo Torino, Lima, Perú. Esta Investigación tiene como

objetivo fortalecer las capacidades de docentes, logros en los aprendizajes de los estudiantes y liderazgo directivo. Fue realizado por participación voluntaria de profesores, educandos y padres de familia quienes a través de entrevistas y análisis documental plantearon posibles soluciones para alcanzar logros en los aprendizajes de los estudiantes. En comparación con nuestro trabajo de investigación sólo tomamos como referencia a docentes de Educación Física para que las sesiones de dicha materia den como resultado un aprendizaje más integral en los estudiantes.

Relacionados con la EF no encontramos trabajos que aborden el tema, capacitación, de la manera que se propone en esta investigación que es por medio de la educación a distancia, mediante el modelo de instrucción de los cuatro componentes y que sea propuesta por una dirección de capacitación como es la de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de los Centros de maestros de Baja California e impartida por una Universidad como la Autónoma de Baja California, específicamente a través de la Facultad de Deportes. Los trabajos antes mencionados fueron los más afines al nuestro, teniendo puntos en común, pero siendo más las diferencias que las coincidencias, por lo antes expuesto llegamos al argumento que nuestra investigación es de innovación pedagógica.

Se sugiere que se dé seguimiento a conocer la percepción que tienen los maestros de educación física sobre las competencias docentes que deben tener, y que son una de las bases que da origen a la realización de esta capacitación. También opinamos que no es suficiente con la elaboración de la etapa de formulación del Diseño de capacitación, es necesario realizar la segunda etapa, que es la ejecución, donde se elaborará la Guía del facilitador, se llevará a cabo y evaluará el programa de capacitación para determinar su efectividad y realizar las correcciones.

La etapa de formulación que se realizó en este trabajo es una de las dos partes en la creación del diseño de un programa de capacitación que tiene como fin llenar el vacío existente en cuanto a la capacitación, con temas específicos de la Educación Física, de los maestros de la educación básica en el estado de Baja California, lo que les permitirá fortalecer sus competencias docentes.

Consideramos que la selección de los temas por unidades es apropiada para la realización del diseño porque se seleccionaron siguiendo las indicaciones de la Secretaría de Educación Pública, Programas de Unidad de Aprendizaje como las asignaturas: Educación física en la Educación Básica, Estrategias Didácticas, Introducción a la Educación Física, Modelos de Enseñanza, Pedagogía y Didáctica en la Educación Física, Planeación de la Enseñanza y Escuela y Contexto. También, tomamos como sugerencias las respuestas emitidas por los docentes en la pregunta número siete de la encuesta que se les realizó, dónde se les preguntó ¿Qué contenidos de la sesión de Educación Física considera usted que debe recibir en una capacitación?

9. Conclusiones

En las respuestas a las preguntas de la encuesta realizada a los docentes, se puede apreciar que el 99% de los encuestados consideran importante el proceso de educación continua, específicamente las capacitaciones para los docentes de Educación Física, y aunque el 83% ha recibido capacitaciones a lo largo de su gestión laboral, tan solo el 2% de los encuestados han recibido algún taller, curso o diplomado exclusivo de la materia de Educación Física. También se pudo constatar que el 90% de los encuestados, actualmente no está recibiendo capacitación que impacte directamente en la materia, y dentro de los motivos que esgrimen los docentes por lo

que no se capacitan es por falta de información de lugares donde se ofertan las capacitaciones, horarios muy cortos debido a la carga laboral y problemas con los recursos económicos.

Con este trabajo se termina la etapa de formulación, dando paso a que se realice la siguiente y última etapa del diseño del programa de capacitación que es la ejecución o aplicación del programa.

10. Recomendaciones

Que se conozca la percepción que tienen los maestros de educación física sobre sus competencias docentes, y a través de ese resultado analizar si es necesario ampliar el plan temático del diseño de capacitación.

Se recomienda que se realice la etapa de ejecución tomando en cuenta las indicaciones emitidas por la SEP y que se aplique el diseño de capacitación bajo el modelo instruccional de los cuatro componentes 4C/ID, para comprobar si cumple con el objetivo de capacitar a los maestros de Educación Física.

11. Referencias

- Abreu, J. L. (2015). Análisis al Método de la Investigación analysis to the research method. *Daena: International journal of good conscience*, 10(1), 205-214.
[http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10\(1\)205-214.pdf](http://www.spentamexico.org/v10-n1/A14.10(1)205-214.pdf)
- Andrade, D. S. (2016). La educación física el deporte y la recreación. [Archivo PDF].
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13760/1/978-9942-765-06-%20LA%20EDUCACI%C3%93N%20F%C3%8DSICA%2C%20EL%20DEPORTE%20Y%20LA%20RECREACI%C3%93N.pdf>
- Arellano, R. M., Mercado Méndez, R., Cortés Velázquez, C., & López Barrón, A. E. (2016). Impacto de la Capacitación Docente en Ambientes Virtuales de aprendizaje como estrategia catalizadora de inclusión tecnológica en el aula. [Archivo PDF].
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/54207/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arreola, R. (27 octubre de 2020). 5 pasos para diseñar un plan de Capacitación. *Coacharte*. <https://coacharte.mx/5-pasos-para-disenar-un-plan-de-capacitacion/>
- Cabero-Almenara, J. (2016). La educación a distancia como estrategia de inclusión social y educativa. *Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia*; 8(15), 138-147. <http://revistas.unam.mx/index.php/rmbd/article/view/57384/50911>
- Cagigal, J. M. (1984). ¿La educación física, ciencia?. *Educación física y deporte*; 6(2), 49-58.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/educacionfisicaydeporte/article/view/4716/4142>
- Celedon, J & Brunal, B. (2012). El psicólogo como auxiliar de justicia, una mirada desde la pericia psicológica. *Revista de la facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia*; 8(14), 153-167.
<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/334/341>
- Chagoya, E. R. (2008). Métodos y técnicas de investigación. Gestipolis.
<https://www.gestipolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion>

Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, 2014. Programa Nacional de Cultura Física y Deporte 2014-2018 [Archivo PDF].

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129717/Programa_Nacional_Cultura_Fisica_Deporte2014-2018.pdf

Cruz, L. M. (2016). Eficacia de Programa de Capacitación Docente a Distancia Según el Modelo CIPP. En M. Somonson, C. Schlosser & J. G. Flores (Eds), *Distance Learning* (pp. 57-66). Editorial Fischler College Education Nova Southeastern University.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JacsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA57&ots=xzkOZOaRj9&sig=z69PIlv3ZbEvocS9sb8BugjSIA#v=onepage&q&f=false>

De Pablos Pons, J., Bravo, M. P. C., López-Gracia, A., & Lázaro, I. G. (2019). Los usos de las plataformas digitales en la enseñanza universitaria. Perspectivas desde la investigación educativa. *Revista de Docencia Universitaria*; 17(1), 15. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/11177/11566>

Díaz, J. T. (2008). Formulación y evaluación de proyectos. *Contribuciones a la Economía*, (2008-05).

<http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Formulaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20proyectos.pdf>

Domínguez-Torres, L.C., Vega-Peña, N.V., Pepín-Rubio, J.J., Sierra-Barbosa, D.O., & Lotero, J.D. (2021). The path is made by walking: Undergraduate medical education in the Department of Surgery, Universidad de La Sabana. *Revista Colombiana de Cirugía*; 36: 25-34. DOI:

<https://doi.org/10.30944/20117582.648>

Echeverri, L. B., García, J. H., & Barreneche, J. G. (2016). Diseño de modelo de capacitación en procesos asistenciales relacionados con dispositivos médicos. *Revista Ingeniería Biomédica*; 10(20).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rinbi/v10n20/v10n20a04.pdf>

Emiliozzi, M. V., Carnevale, G. O., González Villalobos, M. F., Estrada García, F. D., Guerrero, G., Bolívar Montoya, G., & Molina Bedoya, V. (2017). Formación docente y educación física en las escuelas: foco en Argentina, Brasil, México

y Venezuela. En A. M. Silva & V. Molina (Eds.), *Educación Física en América Latina. Currículos y horizontes formativos* (pp. 3-36). Paco Editorial.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75114/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinosa, V. M. A. (2016). Beneficios de las encuestas electrónicas como apoyo para la investigación. *Tlatemoani: Revista académica de investigación*; 7(22), 168-186. file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-BeneficiosDeLasEncuestasElectronicasComoApoyoParaL-7286080.pdf

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos y técnicas de la indagación empírica? *Revista Didascalía: Didáctica y educación*; 11 (3), p. 62-79.
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>

Gambau i Pinasa, V. (2020). COVID-19: La crisis ha afectado a todos. *Revista Española de Educación Física y Deportes*; 429: 15-18.
<https://www.consejocollef.es/post/covid19-vgambau3>

Garrote, P. R., & del Carmen Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de lingüística aplicada a la enseñanza de lenguas*; 18: 124-139.
<https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html>

Gobierno de México, 2019. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 [Archivo PDF].
<https://framework-gb.cdn.gob.mx/landing/documentos/PND.pdf>

Gobierno del Estado de Baja California, 2020. Plan Estatal de Desarrollo de Baja California de 2020-2024 [Archivo PDF].
https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/coplade/planeacion/programas/Plan_Estatal_de_Desarrollo_de_Baja_California_2020-2024.pdf

Hall-López, J. A., & Ochoa-Martínez, P. Y. (2020). Contexto y actividad física por género del profesorado de educación física. *Revista Espacios*, 41(46), 184-192. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n46/a20v41n46p16.pdf>

- Henríquez Gabante, G., Veracochea Frisneda, B., Papale Centofanti, J. F., & Berrios Rivas, A. T. (2015). Modelo de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje: Caso Decanato Ciencias de la Salud de la UCLA. *RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaRied-2015-18-1-7030/Modelo.pdf>
- Jara-Arias, D., Aldas-Arcos, H., Ávila-Mediavilla, C., & Bravo-Navarro, W. (2020). Autoevaluación y heteroevaluación del proceso didáctico de la clase de educación física. *Revista Polo del Conocimiento*; 5(11), 350-367. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1927>
- Jiménez, J. R. (2019). Project-Based Learning Supported by the Instructional Design 4C/ID and the Agile Scrum Design in A Course of Biomedical Embedded Systems. *Revista Pistas Educativas*; 41(133). <http://itcelaya.edu.mx/ojs/index.php/pistas/article/view/2087>
- Juárez-Hernández, L.G., & Tobón, S. (2018). Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista Espacios*; 39(53). <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- La universidad en Internet. (29 de abril de 2020). Recursos digitales desde la Educación Física. La universidad en Internet. <https://www.unir.net/educacion/revista/recursos-digitales-educacion-fisica/>
- Lazzeri, J. M. C., Urbina, V. S., & Morales, L. G. (2017). Diseño de la capacitación blended learning en una empresa. *Revista Campus Virtuales*; 6(1), 121-129. <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/195/166>
- Ley General de Educación de 2019. Se expide la Ley General de Educación y se abroga la Ley General de la Infraestructura Física Educativa. Nueva Ley D.O. 30 de septiembre de 2019. <https://www.gob.mx/sep/articulos/decreto-por-el-que-se-expide-la-ley-general-de-educacion-y-se-abroga-la-ley-general-de-la-infraestructura-fisica-educativa>
- López-Cobo, J.M. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. [Archivo PDF]. <https://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

- López Martínez, J. (2015). Educación Física y deporte escolar. *Revista Retos*; 9: 19-22. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i9.35054>
- López, V. M., Pérez D., Manrique, J.C., & Monjas, R. (2016). Challenges of Physical Education in XXI Century. *Revista Retos. Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*; 29: 182-187. <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345743464037.pdf>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores *Metodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Methodos_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J., & Anturí, F. (2018). Caracterización de la presentación del concepto de distribución de frecuencias en libros de texto de grado sexto en el municipio de Florencia-Caquetá. <http://sired.udenar.edu.co/4587/1/comunicacion%2036ok.pdf>
- Martínez-Mediano, C., & Riopérez, N. (2016). Sistemas de Apoyo a la realización de tareas para la enseñanza de la ingeniería mediante internet. *Revista VAEP-RITA*; 4(3), 111-118. <http://rita.det.uvigo.es/VAEPRITA/201609/uploads/VAEP-RITA.2016.V4.N3.A2.pdf>
- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Jaramillo, E. G., Torrealba, M. J., Delgado-García, S., Róbaló, R. A., & Torres, F. S. (2020). Training and research carried out by human resources in health, Latin America. *Revista Educación Médica*; 21(5), 292-298. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181318302559?token=FF2558F918928D785A6F5F6126EEF8659BD4714D3B379FF3AAF86FDD8934B91DEF8EEE05B3A2E9641834411AEE638F0C&originRegion=us-east-1&originCreation=20211216005609>
- Moros, G., Domínguez, L.C., Sierra, D., Villarraga, A., & Pepín, J.J. (2018). Actividades profesionales confiables en cirugía mínimamente invasiva:

iniciando el camino para lograr competencias en el futuro graduado de medicina. *Revista Chilena de Cirugía*; 70(6), 503-509.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchcir/v70n6/0718-4026-rchcir-70-06-0503.pdf>

Naranjo, D. S. A. (2016). La educación física el deporte y la recreación [Archivo PDF]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13760/1/978-9942-765-06-2%20LA%20EDUCACI%C3%93N%20F%C3%8DSICA%2C%20EL%20DEPORTE%20Y%20LA%20RECREACI%C3%93N.pdf>

Nares, M. L., Velasco, I. J., Gutiérrez, S. L., & Martínez, L. J. (2017). La Formación y Capacitación Docente y su impacto en la Calidad en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. *EDUCATECONCIENCIA*; 13(14), 93-110.
<http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/articulo/view/167/238>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza. [Archivo PDF].
http://coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/marco/paralaeducacionylacienciadelacultura_486.pdf

Ortiz, G. (2015). La entrevista cualitativa. *Técnicas de Investigación Cuantitativas y Cualitativas*. [Diapositiva PowerPoint].
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/47795/1/Tema%206%20La%20Entrevista%20Cualitativa%20Grado%202014-15.pdf>

Peniche, Ramón, C., Guzmán, C., & Mora N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*; 18(2), 77-95. DOI: <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Pérez, A. & Miranda, B.E. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. *Revista Publicando*; 3(6), 209-226.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833586>

- Ríos, F. T. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*; 8: 17-27.
<http://revistas.uach.cl/pdf/racs/n8/art02.pdf>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23a ed.). Madrid: Espasa. <http://dle.rae.es/?id=DglqVCc>
- Red Universitaria de educación Continua (10 de julio de 2021). Definición de Educación Continua. Red Universitaria de educación Continua.
<https://rededucacioncontinua.cl/definicion-de-educacion-continua/>
- Reza, J. (2006). *New training needs assessment and learning in organizations*. Panorama Editorial.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aaK7gMWHCUoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Reza,+J.+\(2006\).+New+training+needs+assessment+and+learning+in+organizations.+Panorama+&ots=Pyg9I9oI08&sig=3X-Dbgysrc46d7X_3ZfnINwFJ9A#v=onepage&q=Reza%2C%20J.%20\(2006\).%20New%20training%20needs%20assessment%20and%20learning%20in%20organizations.%20Panorama&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aaK7gMWHCUoC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Reza,+J.+(2006).+New+training+needs+assessment+and+learning+in+organizations.+Panorama+&ots=Pyg9I9oI08&sig=3X-Dbgysrc46d7X_3ZfnINwFJ9A#v=onepage&q=Reza%2C%20J.%20(2006).%20New%20training%20needs%20assessment%20and%20learning%20in%20organizations.%20Panorama&f=false)
- Rodríguez, M. (2019). Estrategias de capacitación docente para superar la deficiente administración institucional de la institución educativa parroquial “San José Obrero”, PIURA, AÑO 2017. [Tesis para la obtención del grado de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6628/BC-2114%20RODRIGUEZ%20PERALTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, R. E., Sáenz, F. H., Romero, I. C., Cuberos, M. A., Vivas, M., Aguilar, A. J., Rodríguez, J. E., & Flórez, A. (2017). Instructional design models as core development of digital content in multiple environments en (M.E. Graterol, M. I. Mendoza, S. Graterol, J. C. Contreras & J. F. Espinosa), *Las tecnologías de información y comunicación y la gestión empresarial* (pp. 384-407). Ediciones Astro Data, S.A.
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2105/TIC-y-Gesti%C3%B3n-Empresarial.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

- Romaní, B., Espionosa, J.M., Tejedor, R., & Calás, D. (2015). Evaluación de la percepción de la calidad del servicio en restaurantes. *Revista Científica Ecociencia*; 2(5).
<http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/numero1/02.pdf>
- Ruiz Méndez, M. D. R. (2016). Análisis pedagógico de la docencia en educación a distancia. *Revista Perfiles educativos*; 38(154), 76-96.
http://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/57663/51119
- Sainz, R.M. (1992). Historia de la educación física [Archivo PDF].
<http://bicentenariotalagante.cl/archivos/wp-content/uploads/2015/06/historia-de-la-educacion-fisica-segundo-medio.pdf>
- Santos, O., Mondejar, J.J., Morciego, H., Marqués, M., & Nogueira, D. (2019). Training program for the management of accessibility and mobility in historical centers. *Revista de Arquitectura e Ingeniería*, 13(3), 119.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1939/193961007004/movil/>
- Santoveña, S. (2016). Effectiveness of Instructional Design in Teaching Training: Social Network in Classroom. *Revista Opción*; 32(8), 777-799.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31048481044.pdf>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2016). Técnicas y estrategias en la investigación cualitativa. de la Universidad de La Plata: *Libros de Cátedra*.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/Documento_completo___-%20Cortazzo%20CATEDRA%20.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaria de Educación Pública. (2017). Aprendizajes clave para la educación integral. Ciudad de México: SEP. MAG Edición en Impresos y Digitales
https://www.planyprogramasdestudio.sep.gob.mx/descargables/APRENDIZAJES_CLAVE_PARA_LA_EDUCACION_INTEGRAL.pdf
- Soave, M. A., & Juaneu, L. (2018). Entrevistas de admisión: Implementación y características teórico técnicas. *Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga*; 12: 35-45.

file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/Dialnet-EntrevistasDeAdmision-6749442.pdf

Solís, R. M. (2018). Taller de Capacitación docente para mejorar la comprensión de textos escritos en castellano segunda lengua nivel primaria de la institución educativa Santo Toribio. [*Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*], Lima, Perú, 2018.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6429/4/2018_SOLIS_MILLA_RAUL_MOISES.pdf

<http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/numero1/02.pdf>

Sosa, Y. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico del (ITECNOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa [Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>

Torre, V., Osorio, L. A., & Sandoval, V. D. (2018). La utilización del método científico y la técnica en el nuevo sistema de justicia penal; una cuestión de credibilidad social. *Revista Alter enfoque crítico*; 9 17: 115-125

<https://static1.squarespace.com/static/552c00efe4b0cdec4ea42d9f/t/5bf855f92b6a28e7ef23fe6d/1543001593990/08.pdf>

Universidad Regional del Sureste. (2018). Programa de formación docente [Archivo PDF]. <https://www.urse.edu.mx/wp-content/uploads/2021/01/21-FORMACION-DOCENTE-2018.pdf>

Urquijo, S. L. S., Álvarez, J. F., & Peláez, A. M. (2019). Las competencias digitales docentes y su importancia en ambientes virtuales de aprendizaje. *Revista Reflexiones y Saberes*, (10), 33-41.

file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/yairbocanegrug,+1069-4481-1-CE.pdf

Vásquez, I. (2005). Tipos de estudio y métodos de investigación [Archivo PDF].

<https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

- Van Merriënboer, J.J.G., & Kirschner, P.A. (2017). *Ten Steps to Complex Learning: A Systematic Approach to Four-Component Instructional Design* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315113210>
- Vela, P. A., Ahumada, V del R., & Guerrero, J.H. (2015). Conceptos estructurales de la educación a distancia. *Revista De Investigaciones UNAD*, 14(1), 115–149. <https://doi.org/10.22490/25391887.1349>
- Zambrano, J. (2019). El modelo 4C/ID para el mejoramiento de la oferta de educación superior ecuatoriana en (A. Bonilla, S. V. Espinoza, H. D. Gordón, D. Santos, C. Molina, G. Maldonado & A. Castañeda), *Repensando la educación superior en Ecuador, América Latina y El Caribe: a 100 años de la Reforma Universitaria de Córdoba*. (pp. 175-190). Editorial CIESPAL. [http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/1061/1/El modelo4C-IDparaelmejoramientodelaoferta-Zambrano.pdf](http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/1061/1/El%20modelo4C-IDpara%20el%20mejoramiento%20de%20la%20oferta-Zambrano.pdf)

12. Anexo

Anexo 1: Encuesta de elaboración propia que consta de 11 preguntas la cual fue difundida en los municipios de Mexicali, Tijuana y Ensenada, con el objetivo de crear el Diseño de Capacitación para los Docentes de Educación Física del Estado de Baja California.

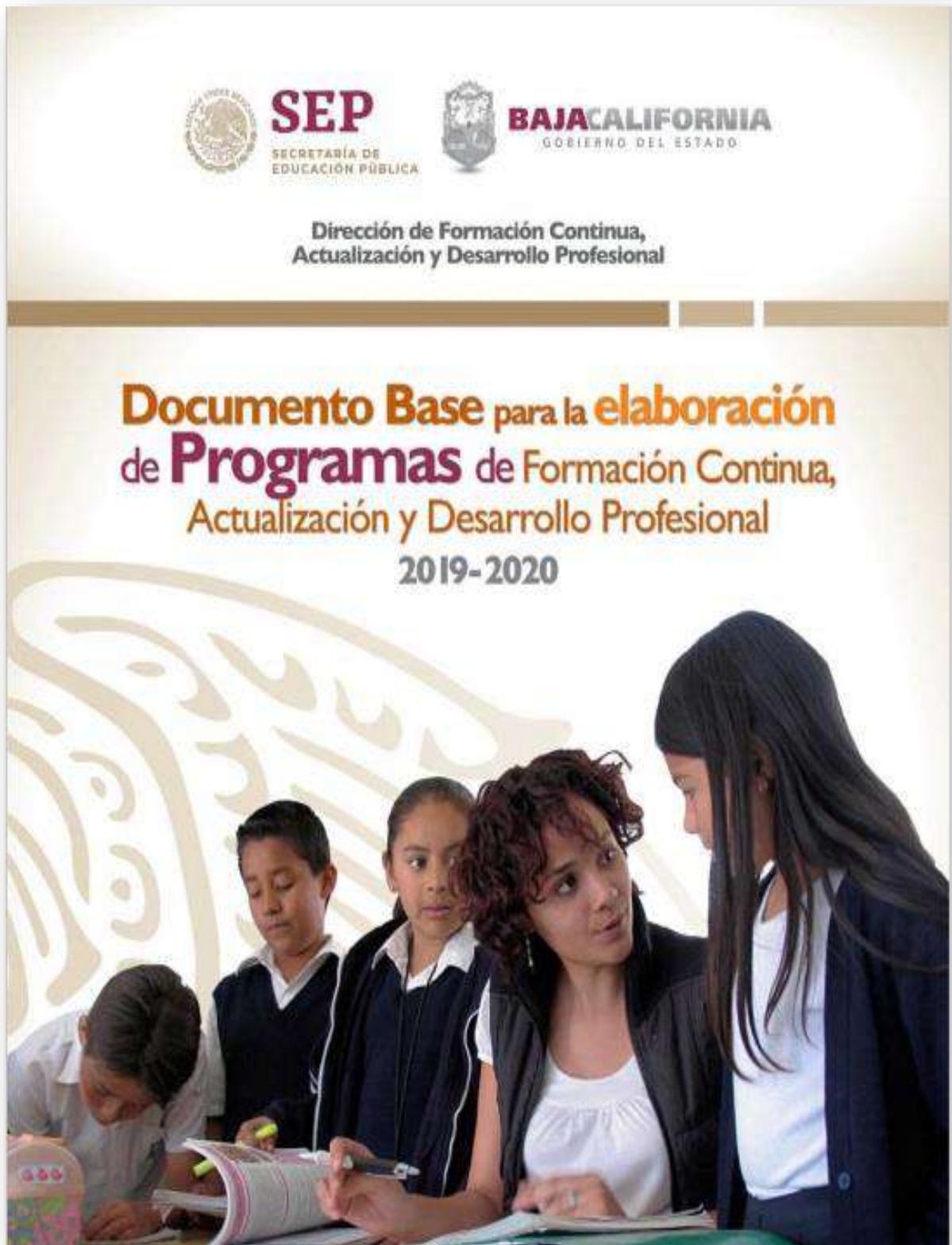
ENCUESTA

Estimado docente, necesitamos de su colaboración para que nos responda las siguientes preguntas de esta encuesta. Como puede observar la encuesta es anónima, su identidad no será revelada. Por favor lea atentamente y conteste apegado(a) a su realidad. Gracias de antemano por su cooperación.

Función en la Educación Física (E.F.)			
Docente	Supervisor	Coordinador	
1.-	¿Cuál es su Formación profesional?		
2.-	¿Cuántos años tiene usted de graduado y de experiencia en la Educación Física?		
	Graduado	Experiencia	
3.-	¿Considera que es importante el proceso de Educación Continua para los Docentes de Educación Física		
	Sí	No	
4.-	¿Al término de su formación, ha recibido en su vida profesional algún tipo de capacitación ?		
	Sí	No	
5.-	¿Actualmente Recibe algún tipo de Capacitación que contribuya a mejorar las sesiones de Educación Física?		
	Sí	No	
6.-	¿Le gustaría Recibir Capacitaciones que contribuya a la mejora de las sesiones de E.F.?		
	Sí	No	
7.-	¿Qué contenidos de la sesión de la Educación Física considera usted que debe recibir en una capacitación?		
8.-	¿Qué tipo de capacitación prefiere más?		
	Presencial	Semi-presencial	A Distancia
9.-	¿Existe algún motivo que le impida capacitarse?		
	Sí	No	
10.-	¿En su desempeño Profesional utiliza las TICs (tecnologías de la Información y Comunicación) en forma de auto superación en sus sesiones de Educación Física?		
	Sí	No	
11.-	¿Qué considera importante o necesario para que las sesiones de Educación Física sean más efectivas?		
	(espacio para propuestas para la mejora de las clases de Educación Física)		

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Anexo 2: Documento base para la elaboración de programas de formación continua, actualización y desarrollo profesional 2019-2020.



1.- Disposiciones generales

La sociedad actual demanda cambios fundamentales en la educación de las nuevas generaciones para la conformación de ciudadanos íntegros, mismos que son difíciles de imaginar sin la adecuada preparación de los actores educativos, ya que estos juegan un papel fundamental en el éxito o fracaso escolar de los estudiantes.

Para responder al reto educativo en comento, estas figuras requieren de procesos formativos pertinentes a lo largo de su vida profesional, que a su vez, tengan un impacto significativo en la mejora de sus prácticas profesionales.

Es por ello, que desde la Dirección de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional (DFCADP), hemos considerado impulsar una política de formación continua y superación profesional abierta e inclusiva.

El presente documento es producto de este proceso colectivo de dialógico entre académicos, distintas figuras educativas en el Estado, integra información que proviene de diferentes ámbitos normativos, académicos, investigativos, experienciales.

La DFCADP, pone a su disposición el presente documento, con el fin de conformar un marco común, compartido, consensado, para orientar el diseño de Programas de Formación Continua y Desarrollo Profesional (PFCDP), que se presenten como opciones para las distintas figuras educativas en el Estado de Baja California.

1.1 Fundamentación

Como parte de las atribuciones del ejecutivo del Estado y los ayuntamientos en materia educativa, se establece el brindar servicios educativos de calidad; lo anterior queda establecido en la Ley de Educación del Estado de Baja California de la siguiente forma:

"Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación, y superación profesional para los docentes de educación básica y personal de apoyo, de conformidad con las necesidades del Estado y las disposiciones generales que la Secretaría de Educación Pública determine, conforme a lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente"

(LEEBC, Ref. 2019, Art. 15°).

Por su parte, la Ley General del Servicio Profesional Docente en su Art 59° menciona que el Estado:

"Proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural"

(DOF, 2013).

Así mismo, hace referencia a la necesidad del establecimiento de mecanismos de vinculación, eficaces y eficientes entre las distintas instituciones, organismos y actores que concurren en la formación continua, a fin de posibilitar el acceso a servicios de formación docente de calidad, pertinencia, relevancia y equidad que contribuyan a mejorar su quehacer docente.

Por su parte, y en cumplimiento con las políticas educativas federales, en el Estado de Baja California, el Plan Estatal de Desarrollo 2014-2019, en su eje 4 "Educación para la vida", se establece como objetivo general:

"Asegurar la formación integral desde la educación básica hasta la superior, garantizando la inclusión y equidad educativa entre todos los grupos de población de Baja California, encaminados al desarrollo humano, con una educación de calidad, un sistema de arte y cultura para todos, la promoción de valores y el desarrollo del deporte"

(Gobierno de Baja California, 2014: pp. 271).

El Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública y Bienestar Social de Baja California (RISEPBSBC) en el 2018, en su artículo 39 estableció la necesidad de implementar líneas, estrategias y acciones estatales para la formación continua, la actualización y el desarrollo profesional en la Educación Básica. Lo anterior, constata la importante labor de la Dirección de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional.

1.2 Objetivo General

El presente documento, tienen por objeto regular la oferta de PFCDP que se ponga a disposición del personal educativo activo del Sistema Educativo Estatal de Baja California, con la finalidad de Impulsar la formación continua del personal educativo, mediante acciones de capacitación y actualización académica para que favorezcan sus capacidades, su desempeño en el aula y en la escuela para la mejora del aprendizaje de sus alumnos en un marco de la educación de calidad con equidad e inclusión.

2.- Responsabilidad de la Autoridad Educativa Local (AEL).

1. Centrar el desarrollo y la gestión de PFCDP en evaluaciones educativas internas y externas, los documentos y las políticas educativas de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que se encuentren en vigencia.
2. Dar a conocer a las Instancias Formadoras (IF) los criterios para la conformación de programas formativos.
3. Verificar que los PFCDP que se diseñen en las IF cuenten con los elementos señalados en el presente documento.
4. Enviar a la Coordinación Nacional de Formación Continua de Maestros en Servicio (CNFCMS) los PFCDP que diseñen en las IF para efectos de validación.
5. Vigilar que los programas validados por la Coordinación Nacional de Formación Continua (CNFC) se desarrollen conforme a las orientaciones pedagógicas que establezcan la Autoridad Educativa (AE).
6. Verificar que las IF cuenten con:
 - a) La capacidad académica y la infraestructura suficiente para dar atención a la totalidad del personal del Sistema Educativo que se pretenda atender
 - b) La capacidad de coordinación académica y logística que demanda cada uno de los programas de formación.
 - c) Un cuerpo de asesores suficiente en número y solvencia desde el punto de vista pedagógico
 - d) Experiencia en el nivel correspondiente y manejo de estrategias de formación en sus distintas modalidades.

3.- Competencias profesionales a desarrollar en las distintas figuras educativas

1. Mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del Estado.
2. Mejorar los conocimientos y las capacidades del personal y personal docente con funciones de dirección, supervisión y demás actores educativos a los que les corresponda la atención de la DFCADP.
3. Asegurar un nivel apto de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión y demás actores educativos a los que les corresponda la atención de la DFCADP.
4. Garantizar la formación, capacitación y actualización continua de personal con funciones de docencia, dirección, supervisión y demás actores educativos a los que les corresponda la atención de la

DFCADP, a través de políticas, programas y acciones específicas acordes a sus necesidades.

4.- Referentes centrales para la construcción de PFCDP

- a) Las necesidades formativas de la población con base a las líneas de formación que se compartan por parte de la DFCADP, las evaluaciones internas y externas que se realicen al Sistema Educativo Nacional, así como las políticas educativas de actualidad.
- b) El Marco General de una Educación de Calidad, se define como el conjunto de Perfiles, parámetros e indicadores para el Ingreso, la Promoción y el Reconocimiento de los docentes en Servicio.
- c) El interés superior de la infancia y su derecho a recibir una educación de calidad en un marco de equidad e inclusión.
- d) Estar fundamentadas en el marco axiológico establecido en el Artículo 3º Constitucional.
- e) Estar dirigidas a las figuras educativas del Sistema Educativo Estatal (SEE), especificando el nivel y servicio al que pertenecen.
- f) Considerar el enfoque orientado al desarrollo de competencias.
- g) Considerar la actualización del dominio disciplinar y la didáctica.
- h) Ser congruentes con las metodologías propuestas para el aprendizaje significativo.
- i) Considerar la reflexión de la práctica docente, tomando en cuenta la experiencia adquirida.
- j) Establecer los procedimientos formales de evaluación acordes al aprendizaje esperado.
- k) Elaborar las propuestas académicas con los documentos: Documento ejecutivo, guía para el coordinador y guía para el participante.

5.- Opciones de profesionalización

- a) Formación Continua: Modalidad compuesta por actividades y programas de aprendizaje de forma teórica y práctica que se suele realizar por medio de cursos especializados en aquello que se debe aprender buscando responder a las necesidades específicas de las empresas.
- b) Capacitación: Conjunto de acciones encaminadas a lograr aptitudes, conocimientos y habilidades complementarias para el desempeño del Servicio.
- c) Actualización: A la adquisición continua de conocimientos y desarrollo de capacidades relacionadas con el servicio público educativo y la práctica pedagógica.
- d) Desarrollo profesional: Proceso que sigue el personal docente y personal con funciones de dirección, supervisión, asesoría técnico pedagógica y técnico docente para fortalecer tanto sus competencias

como su capacidad para tener los desempeños profesionales que conduzcan a la obtención de los resultados esperados en el aulas y las escuelas públicas de educación básica.

6.- Estructura de los PFCDP

Se diseñarán adecuando su estructura a las condiciones de trabajo de cada grupo de población. En los casos donde los talleres, cursos o diplomados se diseñen en modalidad mixta, deben integrar el componente de trabajo a distancia con el apoyo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Podrán organizarse en módulos, bloques, temas, subtemas, unidades de aprendizaje y/o proyectos. Para ello, se tomará en cuenta la estructura que mejor se adecue al tipo de programa.

La organización de los que produzca aprendizajes significativos entre el personal educativo y no sobrecargue tareas. Como máximo, un participante podrá dedicar diez horas a la semana a formarse en los programas definidos en la Estrategia Nacional de Formación continua, actualización y desarrollo profesional de Educación Básica.

DURACIÓN PARA LOS DIFERENTES TIPOS DE FORMACIÓN	
Talleres	20 horas
Cursos	40 horas
Diplomados	120 horas

7.- Especificación de contenidos

Los módulos, bloques, temas y/o subtemas que se aborden en los programas deberán apegarse a lo descrito en las fichas técnicas, considerando como contenidos centrales de aprendizaje profesional:

- a) El trabajo con los alumnos y sus necesidades de aprendizaje, según el nivel, modalidad y servicio de la educación básica que se trate.
- b) Los problemas y retos que se presentan en las prácticas educativas que se llevan a cabo en el aula y en la escuela.
- c) Las decisiones que se toman por el colectivo docente para atender las prioridades de la educación básica: mejora del aprendizaje, suprimir el abandono y rezago escolar, normalidad mínima escolar y convivencia escolar.
- d) La atención educativa a la diversidad en un sentido amplio, tanto desde el punto de vista de las diferencias individuales, como de la diversidad

social, cultural, étnica y lingüística de los alumnos, sus familias y comunidades.

- e) La autonomía de gestión escolar como medio para favorecer el aprendizaje de los niños y los adolescentes.
- f) El aprendizaje profesional continuo y sistemático del personal educativo como elemento fundamental para lograr la mejora de la calidad educativa.
- g) La importancia de la función docente, directiva, de supervisión y/o de asesoría técnica - pedagógica para lograr los propósitos del Sistema Educativo Nacional.

8.- Actividades de aprendizaje

Las actividades que se diseñen deberán enfocarse a lo siguiente:

1. Proponer un entorno de aprendizaje que combine entre otros elementos; el trabajo en línea, el análisis de situaciones concretas de la práctica, la experimentación de propuestas didácticas y de gestión escolar, el estudio de textos especializados y el desarrollo de productos específicos de trabajo. En ningún caso se deben plantear actividades aisladas de la práctica, de carácter teórico o meramente discursivo.
2. Propiciar el desarrollo de habilidades para la observación, el análisis, el diálogo, la reflexión, la toma de decisiones, la escritura y la argumentación, a fin de contribuir de manera sistemática a la profesionalización de la función docente, de dirección, supervisión escolar o asesoría técnica pedagógica, según corresponda.
3. Problematizar la experiencia profesional, de modo que se contextualicen los contenidos a la realidad educativa de cada participante y se busquen soluciones específicas que mejoren los resultados de su labor en la escuela.
4. Promover el trabajo colaborativo, el intercambio respetuoso, el aprendizaje entre pares y la búsqueda de soluciones en colectivo.
5. Fortalecer las capacidades para aprender de manera estratégica, mediante diversos recursos y técnicas de estudio, a fin de lograr una gradual autonomía en el desempeño del personal.
6. Recuperar sistemáticamente el saber profesional para potenciarlo con nuevos referentes del conocimiento pedagógico. Evitar el enfoque del déficit, el repaso de temas descontextualizados y las visiones moralistas acerca de la función docente.
7. Aprovechar los materiales educativos que la SEP ha publicado para los docentes y aquellos de uso cotidiano en las escuelas: libros de texto y libros de las bibliotecas escolares, programas de estudio, juegos didácticos, tabletas, recursos digitales, ficheros, entre otros.

9.- Productos de aprendizaje

Los productos que se generen de las actividades de aprendizaje deberán:

- a) Fortalecer la comprensión y la ejecución de la práctica educativa que desarrollen, de acuerdo a su función.
- b) Mostrar evidencia de los nuevos conocimientos, habilidades y/o aptitudes desarrolladas por el personal educativo.
- c) Abordar elementos destacados a través de las evaluaciones en el marco del Servicio Profesional Docente (SPD). Se pueden incorporar simuladores, reactivos, planeaciones, recuperación de evidencias, reportes de experiencias, etcétera.

10.- Evaluación y acreditación

Los aprendizajes serán evaluados por medio de métodos e instrumentos que se diseñen en base a los Perfiles Parámetros e Indicadores que establece la SEP y los contenidos abordados durante el PFCDP.

Su acreditación se llevará a cabo por medio de la entrega de productos y asistencia, así como los parámetros de aprendizaje que establezca la IF, previo a la aplicación de los PFCDP.

11.- Bibliografía y material de apoyo

- a) Los programas deben aprovechar preferentemente los materiales que la SEP ha publicado para la actualización del personal educativo.
- b) Deben proponer el uso de las TIC.
- c) Contar con bibliografía actualizada.

12.- Requisitos para presentar propuestas académicas con fines de validación

13.1 *Presentación de programas*

Las IF, podrán presentar propuestas académicas para ser validadas por el Comité de Evaluación (CE) mediante un oficio dirigido al titular de la DFCADP, acompañado de los documentos con la estructura y contenidos, dichos documentos se entregarán en formato físico y digital conforme a la convocatoria que la DFCADP realice y contemplando los siguientes elementos:

- a) Título de la propuesta.
- b) Opción formativa: Formación Continua o Superación Profesional.
- c) Tipo de programa al que corresponde: Curso, Diplomado, Especialidad,

d) Destinatarios: Maestras y maestros frente a grupo, Directivos escolares (directores, supervisores, jefes de sector, jefes de enseñanza, y Asesores técnico-pedagógicos de Educación Básica, entre otros).

e) Nivel a la que está dirigida: Inicial, Preescolar, Primaria y/o Secundaria.

f) Servicios educativos a la que está dirigida: Regular, Indígena, CAPEP, Educación Especial, Multigrado, Secundaria General, Técnica, Telesecundaria y Educación Extraescolar.

g) Temática a desarrollar o servicios que atiende: Español, Matemáticas, Ciencias, Formación Cívica y Ética, Historia, Uso Educativo de las Tecnologías, Educación Física, Educación Artística, Formación Económica y Financiera, Idiomas, Preescolar, Telesecundaria, Educación Especial, Educación Indígena, Asesoría, Gestión y Equidad de Género.

h) Duración: Establecer claramente el tiempo de duración considerando lo estipulado para el tipo de programa académico propuesto y el tiempo para una de las sesiones.

i) Modalidad de trabajo: Establecer si los programas académicos de Formación Continua o Superación Profesional se desarrollarán en sesiones presenciales, en línea o semipresenciales (modalidad mixta), indicando el número de horas o sesiones que se deberán cubrir.

j) Fundamentación: Incluir en este rubro el marco normativo, las investigaciones, los estudios y las opiniones que expliquen y justifiquen los programas académicos de Formación Continua o Superación Profesional. La propuesta especificará los lineamientos metodológicos aplicados en su proceso de elaboración.

k) Competencias a desarrollar: Explicitar claramente el tipo de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que se esperan desarrollar o fortalecer en las figuras educativas, el tipo de situaciones formativas que se utilizarán para ello y la finalidad de sus aprendizajes.

l) Perfil de ingreso: Establecer los requisitos que deben cumplir y la preparación básica que necesitan las y los postulantes o destinatarios.

m) Perfil de egreso: Definir las competencias, que han de poseer quienes concluyan el programa.

n) Descripción del programa: Determinar las competencias a desarrollar, aprendizajes esperados, las áreas de conocimiento en que se divide; la organización de los contenidos (por asignaturas, áreas o módulos), estableciendo la secuencia y articulación interna, especificando carga

horaria y los mecanismos de evaluación que serán utilizados por la Institución para la acreditación de quienes se inscriban al programa académico de Formación Continua o Superación Profesional.

o) Perfil de las y los académicos, asesores o facilitadores: Establecer el grado de dominio de conocimientos y los elementos mínimos indispensables, con el que habrán de contar para la impartición y desarrollo del programa académico.

p) Procedimiento formal de evaluación: Establecer las estrategias, técnicas e instrumentos que darán cuenta del logro o el grado de dominio alcanzado por la y el participante en el desarrollo de las actividades académicas.

q) Proceso de acreditación: Definir el proceso de evaluación que se habrá de utilizar para acreditar a las y los participantes en el programa académico.

r) Requerimientos para la instrumentación: Determinar los recursos materiales, financieros, académico administrativo, equipamiento e infraestructura que resultan indispensables para que la institución ponga en práctica el programa académico.

s) Número de participantes: Determinar en función de la capacidad de atención, el número mínimo y máximo de participantes para que se lleve a cabo el programa académico.

t) Designación del Responsable Académico del programa: Indicar nombre completo, con quien se habrán de dirigir las Instancias Estatales de Formación Continua o público interesado, en acceder al programa académico, incluyendo el cargo en la Institución, correo electrónico, correo electrónico alternativo, teléfono y dirección.

u) Designación del responsable administrativo del programa: Indicar nombre completo, cargo en la Institución, correo electrónico, correo electrónico alternativo, teléfono y dirección de la persona que se coordinará con las Instancias Estatales de Formación Continua para establecer los Convenios y Marcos de Colaboración, para la implementación y desarrollo del programa académico.

v) Evaluación y seguimiento: Establecer las formas o mecanismos que permitan una evaluación permanente del programa académico.

En todos los casos, el documento de Presentación de la Propuesta Académica estará acompañado de:

- 1. Guía para el Participante:** Es el documento que contiene los bloques, módulos o unidades, los aspectos técnicos, las

estrategias y pautas para la evaluación, así como los productos a obtener con realización de las actividades.

2. **Guía para la o el Facilitador:** Es el documento que orienta las actividades de quienes coordinan su realización. Debe contener los aspectos técnicos, estrategias para su desarrollo y pautas para la evaluación. Incluir recomendaciones y sugerencias de cómo prepararse para trabajar el curso, cómo manejar el material para la y el participante y cómo organizar el trabajo durante el desarrollo de las actividades.

13.- Validación de los programas de PFCDP

La DFCADP, efectuará una revisión de las propuestas académicas que presenten las IF tomando en cuenta los criterios de diseño que se establecen en el presente documento.

Todos los PFCDP dirigidos a las figuras educativas que atienden a la población estudiantil de Educación Básica en el Estado de Baja California, serán sometidos a un proceso de evaluación por un colegiado de académicos denominado Comité de Evaluación (CE), estos serán coordinados por la DFCADP. Dicho proceso se realiza en estricto apego a los criterios de calidad, transparencia, pertinencia y relevancia académica, contenidos en el presente documento así como en el código de ética de los servidores públicos de la DFCADP.

La DFCADP por medio de los CE, emitirá un dictamen por escrito, en el que apruebe el contenido de la PFCDP por parte de la IF o, en su caso, comunique observaciones y sugerencias para los casos en que estas últimas no cumplan con lo estipulado en el presente documento.

Una vez emitida la autorización de los PFCDP por parte de los CE, se enviarán éstos a la DGFCMS, para su validación final, con lo que las propuestas se considerarán autorizadas (*La duración del proceso es de 10 a 15 días*).

El CE estará integrado por especialistas, académicos e investigadores con experiencia en el campo de la formación docente de la Educación Básica y de la Educación Media Superior, de personal docente activo en el SEE, según el nivel al que la PFCDP corresponda; así como de las Autoridades Educativas, de las Autoridades Educativas Locales y de los Organismos Descentralizados (OD).

LOS ESPECIALISTAS QUE INTEGREN EL COMITÉ, NO DEBERÁN PERTENECER A LAS INSTANCIAS FORMADORAS PROPONENTES.