

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

### DIRECCIÓN DE POSGRADO

#### MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

---

**Tema:** “CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL MILITAR  
Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE APRENDIZAJE  
EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE  
AREOTÉCNICOS.”

---

Trabajo de Titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo  
para la Educación Superior.

**Autor:** Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales.

**Director:** Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, Mg.

Ambato – Ecuador

2014

**Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato.**

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por Dr. Carlos Augusto Paladines Escudero, Presidente del Tribunal, e integrado por los señores Lic. Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Mg; Ing. Fanny Paulina Pico Barrionuevo, Mg; Dr. Héctor Emilio Hurtado Puga, Mg; Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del Trabajo de titulación con el tema: “CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL MILITAR Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS”, elaborado y presentado por el señor Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales, para optar por el Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

\_\_\_\_\_  
Dr. Carlos Augusto Paladines Escudero  
**Presidente del Tribunal de Defensa**

\_\_\_\_\_  
Lic. Nora Josefina Luzardo Urdaneta, Mg.  
**Miembro del Tribunal**

\_\_\_\_\_  
Ing. Fanny Paulina Pico Barrionuevo, Mg.  
**Miembro del tribunal**

\_\_\_\_\_  
Dr. Héctor Emilio Hurtado Puga, Mg.  
**Miembro del Tribunal**

**AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: “CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL MILITAR Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS”, le corresponde exclusivamente a: Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales , Autor bajo la Dirección de Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, Mg; Director de trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

---

Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales

**AUTOR**

---

Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui Mg.

**DIRECTOR**

**DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

---

Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales.

C.C. 050230969-3

**DEDICATORIA**

A mi hija Lía Jadi por  
su constante ánimo y apoyo.

**Eduardo.**

**AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, sus directivos y especiales amigos, que compartieron sus experiencias académicas y profesionales de especialización para la finalización del presente.

## **ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS**

## **PRELIMINARES**

Portada.....	i
Al Consejo de Posgrado de la UTA.....	ii
Autoría de la Investigación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice General de Contenidos.....	vii
Índice de Gráficos.....	xii
Índice de Tablas.....	xiii
Índice de Cuadros.....	xiii
Índice de Anexos.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Executive Summary.....	xviii
INTRODUCCIÓN.....	1

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

1.1.Tema de Investigación.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	4
1.2.2. Análisis Crítico.....	6
1.2.3. Árbol de Problema.....	8
1.2.4. Prognosis.....	9
1.2.5. Formulación del Problema.....	9
1.2.6. Preguntas Directrices.....	9
1.2.7. Delimitación del objeto de investigación.....	10
1.2.7.1. Delimitación Teórica.....	10
1.2.7.2. Delimitación Espacial.....	10
1.2.7.3. Delimitación Temporal.....	10

1.3 Justificación.....	11
1.4. Objetivos.....	12
1.4.1 General.....	12
1.4.2. Especifico.....	12

## **CAPÍTULO II MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes Investigativos.....	13
2.2. Fundamentación Filosófica.....	20
2.3. Fundamentación Legal.....	21
2.4. Categorías Fundamentales.....	27
2.4.1 Variable Independiente.....	30
2.4.1.1. Capacitación continua.....	30
2.4.1.2 Didáctica Académica.....	30
2.4.1.3. Tópicos de estudio.....	31
2.4.1.4 Tiempo de aplicación.....	32
2.4.1.5.Aspecto psicológico.....	32
2.4.1.5.1 Inteligencia emocional.....	32
2.4.1.5.2 Programación neurolingüística.....	32
2.4.1.5.3 Inteligencia intelectual.....	33
2.4.1.6 Aspecto Académico.....	34
2.4.1.6.1 Motivación.....	34
2.4.1.6.2 Metodología.....	34
2.4.1.6.3 Currículo.....	35
2.4.1.7 Método de Capacitación.....	35
2.4.1.7.1 Magistral.....	35
2.4.1.7.2 Enseñanza Programada.....	35
2.4.1.7.3 Método del caso.....	35
2.4.1.7.4 Experimental Learning by doing.....	35
2.4.1.7.5 Método Phillips 66.....	36
2.4.1.7.6 Brain Stornign.....	36
2.4.1.7.7 Panel.....	37



2.4.1.7.8 Role Playing.....	37
2.4.1.7.9 T-Group.....	38
2.4.1.7.10 Team teaching.....	38
2.4.1.7.11 Incidental Process.....	38
2.4.1.8 Tipos de Capacitación.....	39
2.4.1.8.1 Interna.....	39
2.4.1.8.2 Externa.....	39
2.4.1.8.3 In- Company.....	39
2.4.1.8.4 Teórica.....	40
2.4.1.8.5 Tele capacitación.....	40
2.4.1.8.6 Vestibular o simulada.....	40
2.4.1.8.7 Directa.....	41
2.4.1.8.8 Indirecta.....	41
2.4.1.9 Proceso de Capacitación.....	41
2.4.1.9.1 Análisis.....	41
2.4.1.9.2 Objetivos.....	42
2.4.1.9.3 Programación.....	42
2.4.1.9.4 Ejecución.....	42
2.4.1.9.5 Evaluación.....	43
2.4.2 Variable Dependiente.....	43
2.4.2.1 Pedagogía Profesional.....	43
2.4.2.2. Perfeccionamiento Docente.....	44
2.4.2.3. Formación Docente.....	44
2.4.2.4 Modelo mental del aprendizaje.....	44
2.4.2.5 Proceso de Aprendizaje.....	45
2.5. Hipótesis.....	46
2.6. Señalamiento de Variables.....	46

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1. Modalidad Básica de la Investigación.....	47
3.2. Nivel o Tipo de Investigación.....	47
3.3. Población y Muestra.....	48
3.4. Opercionalización de Variables.....	50
3.5. Plan de Recolección de Información.....	52
3.6. Plan de Procesamiento de la Información.....	54

## **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1 Análisis de los Resultados.....	57
4.2. Interpretación de Datos.....	68
4.3. Verificación de Hipótesis.....	68
4.3.1. Planteo de Hipótesis.....	68
4.3.2. Regla de Decisión.....	69
4.3.3. Calculo de Z.....	70

## **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>5.1 Conclusiones.....</b>	<b>74</b>
<b>5.2 Recomendaciones.....</b>	<b>75</b>

## **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

6.1. Datos Informativos.....	77
6.1.1 Tema.....	77
6.1.2 Institución ejecutora.....	77
6.1.3 Beneficiarios.....	77
6.1.4 Ubicación.....	77
6.1.5 Tiempo estimado de para la Ejecución.....	77
6.1.6 Equipo Técnico Responsable.....	78

6.2. Antecedentes de la Propuesta.....	79
6.3. Justificación.....	80
6.4. Objetivos.....	81
6.4.1 General.....	81
6.4.2 Específicos.....	81
6.5 Análisis de Factibilidad.....	81
6.5.1. Económico-Financiero.....	81
6.5.2. Político.....	82
6.5.3. Socio- Cultural.....	82
6.5.4 Tecnológico.....	82
6.5.5. Organizacional.....	82
6.6 Fundamentación Teórica.....	83
6.6.1. Coach.....	84
6.6.1.1. Orígenes del Coach.....	84
6.6.1.2 El proceso del Coach.....	85
6.6.1.3. Tipos de coach a la metodología.....	87
6.6.1.3.1. Coaching Ontológico.....	87
6.6.1.3.2. Modelo Tavistock.....	87
6.6.1.3.3. Modelo DBM.....	87
6.6.1.3.4. Coaching Co-Activo.....	88
6.6.1.3.5. Coaching Sistemico.....	88
6.6.1.3.6. Modelo de Coach Ville por Thomas Leonard.....	89
6.6.1.3.7. Modelo Grow.....	89
6.6.1.3.8. Modelos Basados en psicología humanista.....	90
6.6.1.3.9. Modelo MAT.....	90
6.6.1.3.10. El Coach en el Ámbito Educativo.....	91
6.6.1.3.11. La Importancia de la Escucha.....	93
6.6.1.3.12. La Formación Docente como Asesor Académico.....	94
6.6.1.3.13 La Persona ante los Procesos de Cambio.....	94
6.7. Metodología, Modelo Operativo.....	96
6.7.1 Fase1. Identificación de Tema Específico.....	96
6.7.2 Fase2. Diseño de aprendizaje por Coach.....	99

6.7.3 Fase3. Elaboración de Formato para informe de Docente Coach...	102
6.8. Administración.....	103
6.9. Previsión de la evaluación.....	103

## **MATERIALES DE REFERENCIA**

Bibliografía.....	105
Linkografía.....	107
Anexos.....	108

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Categorías Fundamentales.....	27
<b>Gráfico 2.</b> Capacitación Continua.....	28
<b>Gráfico 3.</b> Proceso de Aprendizaje.....	29
<b>Gráfico 4.</b> Lealtad Institucional.....	60
<b>Gráfico 5.</b> Nivel de aprendizaje del CAM.....	61
<b>Gráfico 6.</b> Programas de Capacitación y Formación militar.....	62
<b>Gráfico 7.</b> Importancia de los Módulos Administrativos.....	63
<b>Gráfico 8.</b> Índices temáticos de Módulos militares del CAM.....	64
<b>Gráfico 9.</b> Modalidad de Educación Continua de la EPAE.....	65
<b>Gráfico 10.</b> Gestión estratégica de la EPAE.....	66
<b>Gráfico 11.</b> Expectativas de conocimientos y aprendizajes.....	67
<b>Gráfico 12.</b> Sugerencias para mejorar gestión educativa.....	68
<b>Gráfico 13.</b> Calidad y enfoque educativo.....	69
<b>Gráfico 14.</b> Zona de aceptación de hipótesis.....	70
<b>Gráfico 15.</b> Modelo de Docente Coach.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla No.1.</b> Lealtad Institucional.....	60
<b>Tabla No.2.</b> Nivel de aprendizaje del CAM.....	61
<b>Tabla No.3.</b> Programas de capacitación y Formación militar.....	62
<b>Tabla No.4.</b> Importancia de los Módulos Administrativos.....	63
<b>Tabla No.5.</b> Índices temáticos de módulos del CAM.....	64
<b>Tabla No.6.</b> Modalidad de Educación Continua de la EPAE.....	65
<b>Tabla No.7.</b> Gestión estratégica de la EPAE.....	66
<b>Tabla No.8.</b> Expectativas y conocimientos de aprendizajes.....	67
<b>Tabla No.9.</b> Sugerencias para mejorar gestión educativa.....	68
<b>Tabla No.10.</b> Calidad y enfoque educativo.....	69
<b>Tabla No.11.</b> Calculo de áreas bajo la curva normal.....	71
<b>Tabla No.12.</b> Distribución de Chi cuadrado.....	75

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro No.1.</b> Población y muestra.....	49
<b>Cuadro No.2.</b> Ejecución de Prueba Piloto.....	50
<b>Cuadro No.3.</b> Ejecución de encuestas definitivas.....	50
<b>Cuadro No.4.</b> Número de estudiantes del CAM XLIII.....	51
<b>Cuadro No.5.</b> Variable Independiente: Capacitación Continua.....	52
<b>Cuadro No.6.</b> Variable Dependiente: Proceso de Aprendizaje.....	53
<b>Cuadro No.7.</b> Técnicas de Información.....	55
<b>Cuadro No.8.</b> Estadística descriptiva.....	72
<b>Cuadro N.9.</b> Variable Ind. y dependiente para Chi Cuadrado.....	73
<b>Cuadro No.10</b> Frecuencias observadas para cálculo de chi cuadrado.....	74
<b>Cuadro No.11.</b> Calculo de Ji- cuadrado.....	75
<b>Cuadro No. 12.</b> Estimación cualitativa del aprendizaje del CAM XLIII de módulos Administrativos.....	75
<b>Cuadro No.13.</b> Identificación cualitativa del aprendizaje.....	99
<b>Cuadro No.14</b> Diseño de Aprendizaje por Coach.....	100
<b>Cuadro No.15.</b> Matriz de monitoreo y evaluación de la propuesta.....	105

## ÍNDICE DE ANEXOS

### ANEXOS

1. Curso de Actualización Militar.....	110
2. Curso de Gerencia Administrativa Militar.....	111
3. Fase de Inducción a Cursos.....	112
4. Matriz de la visión, objetivos estratégicos y políticas.....	114
5. Matriz de oportunidades y amenazas del entrono local.....	116
6. Matriz de oportunidades y amenazas del entorno sectorial.....	118
7. Matriz de debilidades y fortalezas para el análisis interno.....	119
8. Matriz de evaluación de factores internos.....	121
9. Matriz de evaluación de factores externos.....	122
10. Cuestionario de Aplicación.....	123



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**Tema:** “CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL MILITAR Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AREOTÉCNICOS.”

**Autor:** Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales.

**Director:** Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, Mg.

**Fecha:** 2 de Octubre del 2013.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación que tiene como tema: “Capacitación Continua del personal militar y su relación con el proceso de aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos”, se planteó como objetivo general: Determinar los factores por los cuales no se da una relación total entre la capacitación continua con respecto al proceso de aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos. La Fuerza Aérea Ecuatoriana crea el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico (ITSA), presta sus servicios educativos con cursos de perfeccionamiento que el personal militar que en los diferentes grados y jerarquía deben realizar para cumplir los requisitos de ascenso establecidos en la ley de Personal de las Fuerzas Armadas y el Reglamento de Educación de la Fuerza Aérea estipulado por el CEDE (Comando de educación y Doctrina del Ejército)p, para realizar cursos de ascenso a Suboficiales Mayores en el CEC (Centro de Educación Continua) con diferentes materias administrativas y militares para su aplicación y perfil. Desde que la Fuerza Aérea Ecuatoriana ha centrado sus esfuerzos en el ámbito académico con la creación del GAM (Gerencia Administrativa Militar) el 31 de agosto de 1994 que se desarrolló en dos fases presencial y a distancia por los diferentes destacamentos y bases donde cumplen su objetivo militar, pero muy poco se ha hecho por optimizar el proceso de aprendizaje, por lo que se vuelve indispensable tomar acciones al respecto.

**Descriptor:** Aerotécnicos, Capacitación, Educativo, Modelo, Mental, Perfeccionamiento, Proceso, Aprendizaje, Temática, Tópicos.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**Topic:** “CONTINUOUS TRAINING OF THE MILITARY PERSONNEL AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE PROCESS OF LEARNING IN THE SCHOOL OF IMPROVEMENT DE AEROTÉCNICOS”

**Author:** Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales.

**Directed by:** Ing. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui, Mg.

**Date:** 2 october, 2013.

**EXCEUTIVE SUMMARY**

The present investigation that has like topic: "The military personnel's Continuous training and their relationship with the learning process in the School of Improvement of Aerotécnicos", he/she thought about as general objective: To determine the factors for which a total relationship is not given among the continuous training with regard to the learning process in the School of Improvement of Aerotécnicos. The Ecuadorian Air force believes the Institute Technological Aeronautical Superior (ITSA), ready its educational services with courses of improvement that the military personnel that you/they should carry out to complete the established ascent requirements in the law of Personal of the Armed forces and the Regulation of Education of the Air force specified by the one in the different grades and hierarchy GIVES (education Command and Doctrine of the Ejercito)p, to enhance ascent courses to more Suboficiales in the CEC (Center of Continuous Education) with different administrative and military matters for his application and profile. Since the Ecuadorian Air force has centered its efforts in the academic environment with the creation of the GAM (Military Administrative Management) August 31 1994 that it was developed in present two phases and at distance for the different posses and bases where they complete its military, but very little objective it has been made to optimize the learning process, for what becomes indispensable to take actions in this respect.

**Keywords:** Aerotécnicos, Continuous, Educational, Training, Model, Mental, Improvement, Process , Learning, Thematic, Topics.

## INTRODUCCIÓN

Las aportaciones al estudio del aprendizaje, en los cursos de actualización militar desarrolladas desde diversas perspectivas, para develar su probable incidencia en la capacitación continua. A partir de aportaciones y teorías, se trata de evidenciar un esquema educativo estandarizado de aprendizaje por disposiciones del Comando de Educación y Doctrina del Ejército que regula a todas las instituciones de educación básico, medio y superior que es mediado por las contribuciones de una educación parcializada al nuevo modelo de aprendizaje moderno que utiliza técnicas no convencionales para su aplicación.

En la observación aplicada a la investigación alude a la conducta y representaciones mentales de una construcción externa al salón de clase o los cambios internos en el sujeto basado en el aprendizaje por repetición donde selecciona, adquiere, asimila y sistematiza la información que recibe en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos por rutinas necesarias de los demás participantes en un curso donde no coinciden con su expectativa intelectual.

La retroalimentación positiva y los sentimientos de éxito del personal militar son insatisfactorios por el cumplimiento parcial de los módulos expuestos en el idus académico y los reforzadores intrínsecos utilizados comúnmente en la capacitación continua con ejercicios de autoevaluación para establecer el simple hecho de probar cuánto ha aprendido en los cursos de actualización militar.

La estrategia de presentar el todo en partes de cuestiones más simples a niveles más complejos del aprendizaje en la capacitación continua en dos modalidades de estudio tanto CAM(Curso de Actualización Militar) y GAM(Gerencia Administrativa Militar), con el propósito de no saturar inicialmente al sujeto, dosificar la información y mostrarla gradualmente con nivel de respuestas generalistas a especialistas y viceversa con una respuesta activa con su respectiva retroalimentación en caso de que los módulos expuestos estén orientados erróneamente.

El aprendizaje consiste en la formación de conexiones entre estructuras mentales llamadas "esquemas", en la dinámica y el interés del individuo para el descubrimiento e invención de nuevos saberes de modo que aprende a incorporar esos esquemas en sus conocimientos con aspectos de tipo organizativo para facilitar su pensamiento y el dominio de contenidos de una disciplina con reforzamiento, retroalimentación, motivación, objetividad no con simples asociaciones memorísticas.

En el capítulo uno se problematiza sobre los círculos de aprendizaje en un contexto macro, meso y micro que aboga por la desaparición de los cursos de actualización militar en una análisis crítico al mismo tiempo que se justifica las prioridades para llevar a cabo la investigación en base a los ejes y lineamientos de estudio sus objetivos generales y específicos.

En el capítulo dos con un contexto del marco teórico sobre estrategias que garanticen reflexión, aprendizaje y categorizaciones con fundamentos filosóficos y legales con enfoque a la comprobación de una hipótesis sometida a verificación en el trabajo de campo investigativo.

En el capítulo tres presenta una metodología de investigación aplicada sustentada en una referencia bibliográfica y trabajo de campo con enfoque crítico propositivo. Con una muestra significativa y los cálculos estadísticos necesario para interpretar el comportamiento de variables de estudio en acercamiento a la operacionalización de variables y conceptos descriptivos de análisis con referencia adaptado a los cambios.

El capítulo cuatro contiene el análisis de datos con su evolución y comportamiento en el aspecto estadístico con disertación de resultados acompañada de la verificación de la hipótesis para concluir el capítulo cinco las evidencias encontradas y formular recomendaciones que ayuden a mejorar el proceso de aprendizaje.

Finalmente el capítulo seis se detalla una propuesta de solución mediante la aplicación de un modelo de docente coach en los módulos de formación militar con aspectos humanísticos y cátedras administrativas.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Tema de Investigación**

“CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL MILITAR Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE APRENDIZAJE EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AREOTÉCNICOS”.

### **1.2. Planteamiento del Problema**

Los cambios de un modelo de educación competitivo y adaptación integral a sistemas pedagógicos descontextualizados plantean renovar y estimular el aprendizaje desde un tipo genérico de saberes y sus fines, la estructura actual de la enseñanza determina que aparezca con vacíos en su conformación como un elemento diferenciador que representa las aristas que favorecen a la formación y orientación de contextos culturales como vitales responsables de la priorización y complemento del perfeccionamiento profesional.

La Educación Continua enfrenta problemas circunstanciales en la formación y capacitación técnica con la escasez de tiempo y la didáctica parcial de un proceso de aprendizaje limitado que limitan la apertura al conocimiento en cursos mediáticos conlleva a pensar que existe un punto débil respecto a la problemática dialéctica educativa y conocimientos holísticos a medias, donde hace falta aplicar estrategias metodológicas que permitan analizar, plantear y resolver los inconvenientes sobre el actual desarrollo intelectual y cognoscitivo del ser.

### **1.2.1. Contextualización**

De acuerdo a las referencias del Centro Interamericano de investigación y Documentación sobre Formación Profesional, en los países de América Latina como Chile, Argentina, Perú y Colombia, se elaboran programas estatales enfocados a cursos de capacitación en cierto grado de calificación. En la década de los noventa se observa un cambio sustancial en lo que a capacitación en la región se refiere, se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que dejan en duda la viabilidad de los sistemas de capacitación existentes en un conjunto integrado de conocimiento-práctica, con la aplicación no únicamente de pedagogía.

En la actualidad las instituciones de formación continua extracurricular y superior reconocidas en el nuevo modelo de gestión educativa propuesto por el estado Ecuatoriano en este último Plan Decenal con gestores de la injerencia de nuevas coordenadas de conocimiento y superación personal, los mismos que son el resultado de su clásico paradigma conductual del desconocimiento sobre un sistema de conocimientos delimitado de una enseñanza por experiencia tanto en docentes, instructores y facilitadores de capacitación como estudiantes y participantes del mismo, sobre la problemática educativa con incidencia institucional.

La aplicación de proyectos de estandarización educativa y un sistema de capacitación de calidad para que la persona se ubique en relación a tópicos y temáticas en un ambiente cambiante de nuestra sociedad en todos los aspectos científicos estudiados y analizados, no responden a nuestra realidad más aun, hace falta aplicar constantemente estrategias de aprendizaje que permitan analizar, plantear y resolver los inconvenientes sobre el actual desarrollo intelectual precario y motivar la responsabilidad académica.

La Escuela de perfeccionamiento de Aerotécnicos sede Latacunga por ser una institución militar de enseñanza técnico superior con prestigio y transcendencia también enfrenta conflictos en la planificación modular y académica, los cuales deben ser solucionados a pesar de la escasez de medio económicos, personal docente y administrativo para enfrentar los problemas sobre las regulaciones y requerimientos frente a un cambio propuesto por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército Ecuatoriano a la Fuerza Aérea para formar a su personal.

Los Cursos de Actualización Militar secuenciales no se hace excepción con el efecto de la capacitación y Educación Continua, estipulada dentro de la formación técnico profesional del personal militar de dicha institución, el involucramiento de sus actores y el compromiso por cumplir los planes y cronogramas de establecidos por el alto mando para sumir su forma autónoma la evaluación de un aprendizaje significativo y productivo en forma permanente de una expresión de la conciencia social de un paradigma tradicionalista.

La capacitación continua presume concebir al aprendizaje como un proceso que afirme resultados dirigidos a cambios en actitudes y comportamientos, para lo cual la enseñanza se enfrenta a nuevas exigencias sujetas a cambios versátiles que admite capacitar para el mejoramiento continuo y adaptar a un proceso de transformación en sus actitudes, hábitos y habilidades intelectuales. La capacitación es una enseñanza de tipo problemática que debe posibilitar al individuo se enfrente a situaciones simuladas para aplicar soluciones inteligentes.

Desde el punto de vista académico los problemas más específicos se han dado en diferentes niveles de concreción a la aplicación de reformas estandarizadas y proyectos curriculares y modulares en aspectos de metodología con procesos funcionales de aprendizaje que utilizan los docentes al impartir una cátedra y la realidad de cada integrante de Curso de Actualización Militar que indica un punto débil en su especialidad, transformándose el desinterés del docente por mejorar y su efecto colateral que no permiten la apertura al proceso pedagógico integral.

### **1.2.2. Análisis Crítico**

Dentro de un análisis crítico los problemas del aprendizaje sobre varios temas de desarrollo intelectual que en algunos casos y por indistinta especialidad fomenta la camaradería entre participantes de un evento de capacitación integral y los temas tratados de interés social como técnico que presenta en nuestra medio, demuestra que para culminar una etapa en la educación continua del objetivo de la actualización de conocimientos y fortalecer la fuerza de trabajo a través de formación de calidad y ayudar al desarrollo humano de calidad.

Ante el panorama al que nos enfrentamos, las oportunidades de crecimiento profesional promovido por el Estado ecuatoriano por la preocupación de esta situación fortalece su participación y funcionamiento en las Fuerzas Armadas y el la Fuerza Aérea Ecuatoriana para decir que estamos viviendo un momento de confluencia entre el pasado tradicional y futuro propositivo con los ejes de formación militar Valor, Disciplina y lealtad por encima de todo debemos evaluar lo aprendido en los diferentes niveles del ser personal.

La construcción de aprendizajes en el estudio de casos para organizar los espacios educativos en la formación militar y a través de las interacciones para que el estudiante desarrolle habilidades de tipo cognitivo, axiológico, afectivo y social, esboza la idea de conversación didáctica mediada como el intercambio de mensajes dialógicos que representan la ecología y gestión del conocimiento. Se considera relativamente permanente en las asociaciones o representaciones mentales como resultado de la experiencia empírica con el fin de organizar saberes y conocimientos con esta disertación de orden teórico cuyo propósito de la aplicación es el aprendizaje de informaciones complementarias.

En consecuencia las diferentes perspectivas de capacitación continua no se han definido al no ser valorados sus esfuerzos humanos e intelectuales en actividades militares y académicas para develar su posible incidencia que no tienen oportunidad de escalar el difícil y competitivo camino del ámbito profesional por



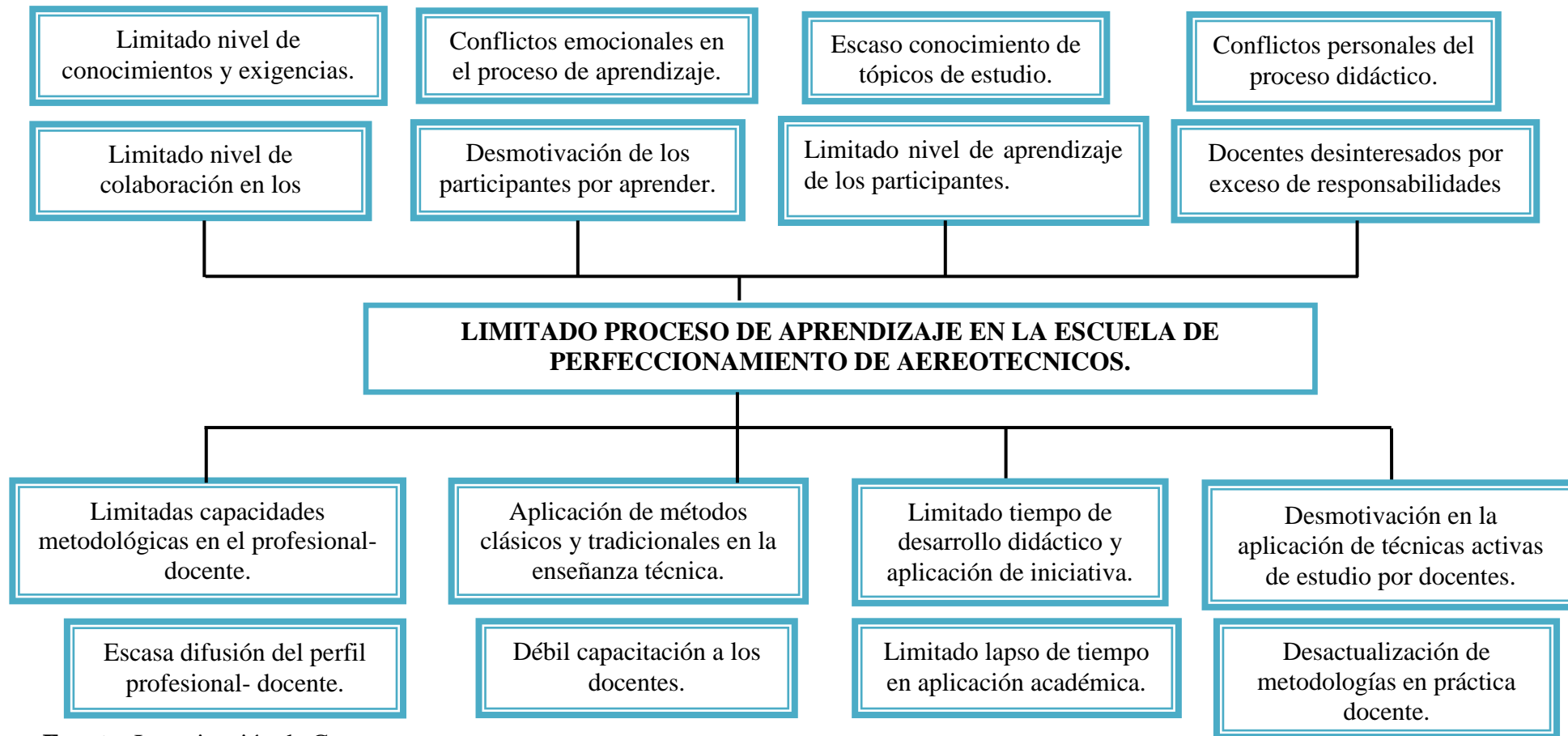
no constar con un respaldo testado sobre conocimientos empíricos de autoeducación y cada una de las actividades desempeñar contribuye limitar la capacidad de pensamiento de nuestra sociedad.

Esta sensatamente relacionado en la conducta holística de la formación del ser como un ente de conocimiento del resultado de la experiencia de una educación continua y centrada en el proceso de enseñanza y aprendizaje, que convierte al saber cómo una construcción externa al salón de clase.

El analizar el aprendizaje en la capacitación continua, con el clásico binomio enseñanza-aprendizaje por estímulos extrínsecos, la manera que las personas dan significado a módulos de formación en su entorno con la condición virtual para complejidad del proceso de la experiencia y explicar el complejo proceso relativo de comprensión y asimilación del conocimiento.

Al margen de las implicaciones de este tema, el deseo de construir un nuevo mundo con una mentalidad abierta al cambio continuo y la creación de nueva ciencia con la perspectiva de que nadie es dueño del conocimiento, puede concretarse a través de la reafirmación humana con la búsqueda de la ciencia por el ser humano y compartir conocimientos para dejar de ser egocéntricos y eliminar el individualismo del que padecemos como resultado del celo profesional y evitar la superación para competir.

### 1.2.3 ÁRBOL DE PROBLEMAS



**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado por:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

#### **1.2.4. Prognosis**

Si esta situación perdura aumentarían los participantes al evento de capacitación que asisten obligados, sin afecto por el trabajo realizado ni motivación por los estudios experimentados con los módulos militares y administrativos incompletos con vacíos como consecuencia de currículo no aplicado en su totalidad donde no se da lugar a más tiempo de responsabilidad académica y recuperación pedagógica, como requisito para ascender en su carrera militar y jerarquía mas no de aprender, sin interés por aplicar los aprendizajes perderán la motivación por investigar, con el fin de evidenciar la transversalidad de sus funciones con sus obligaciones desde este binomio con resultados negativos y vacíos.

#### **1.2.5. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre la capacitación continua y el proceso de aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos de la ciudad de Latacunga?

**Variable Independiente:** Capacitación Continua

**Variable dependiente:** Proceso de Aprendizaje

#### **1.2.6. Preguntas Directrices**

¿Los eventos de educación continua que recibe el personal militar es lo que realmente necesitan para su aplicación?

¿Cuáles son los aspectos teóricos referentes a la formación y capacitación?

¿Cuál sería la alternativa de solución ante la problemática planeada?

## **1.2.7. Delimitación del Objeto de Investigación**

### **Límite de contenido:**

**Campo:** Socio Educativo

**Área:** Relaciones Socio-Educativas

**Aspecto:** Capacitación Continua

### **1.2.7.1. Delimitación Teórica:**

La relación entre la capacitación continua y los procesos de aprendizaje cobra nuevo interés razón por la que esta aplicado especialmente para el aspecto humano en el área de académica sobre la información adquirida mediante la aplicación de la actualización y formación de personal basado en capacitación o educación continua.

### **1.2.7.2. Delimitación Espacial:**

Esta investigación se realiza en la provincia de Cotopaxi en la ciudad de Latacunga de la base militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la dependencia e la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos con los CAM (Cursos de Actualización Militar), con la idea de una educación continua en diferentes áreas para fomentar ascensos y promociones acompañado de la superación personal en el plano experimental de instructor-docente sin adelantarnos a temas ajenos a la evaluación académica superior.

### **1.2.7.3. Delimitación Temporal:**

La investigación se realizara en el transcurso del primer semestre del año 2013 durante los meses de enero a mayo en la décimo segunda promoción del CAM XII (Curso de Actualización Militar), el tema es introducir la metodología del docente para su perfeccionamiento como un medio alternativo pero no negociarlo en la capacitación continua, este protocolo se establece para incentivar los alcances de conexión entre especialidades y módulos.

Para tener un punto de partida y culminación de esta investigación reconocida a través de contingencias que se presente en el desarrollo de este esquema se estima cuatro meses en la preparación de cada actividad para eliminar escollos en los que no se puede cambiar, tal vez cómo caso hipotético en un sentido más amplio lógicamente en términos concisos sin complicaciones en etapas específicas que vincula la continuidad diariamente en una segmentación de tiempo para su aplicación.

### **1.3. Justificación**

Este problema se ha seleccionado por las siguientes consideraciones:

- El investigador tiene un interés especial por determinar las variables “Capacitación continua” y “Proceso de Aprendizaje”, desde que estos temas se profundizo, en la actual forma de enseñar.
- La propuesta de analizar la Capacitación extracurricular en la educación superior hasta tercer nivel fue un problema social con incertidumbre de observación para su ejecución imperativa sobre este fenómeno predictivo; que se convirtió en un instrumento para la aprobación del referéndum de la actual Constitución de la República del Ecuador por la gratuidad de la Educación.
- Además, sobre el tema de estudio se ha realizado una investigación parcial de esta naturaleza y en espera de que este trabajo aporte al crecimiento humano con el objeto de motivar a los docentes-catedráticos como instructores-facilitadores a profundizar en este inciso y se busquen alternativas de solución para aportar con su valor intrínseco y agregado en educación general.

Tiene factibilidad social, técnica y legal:

- Social, porque la sociedad educativa se beneficia con la profesionalización y acciones de los capacitados particularmente en el ámbito axiológico y las aspiraciones, expectativas del medio al que pertenece como practicante de aprendizaje adquirido sin el menosprecio de las estructuras técnicas de educación asimilada.
- Técnica, por cuanto se crean condiciones exógenas ambientales, psicológicas y extraacadémicas de una experimentación en base a una capacitación continua para una formación integral significativa, holística y constructiva por una forma más sintética de notificación.
- Legal, puesto que esta investigación tiene el respaldo de la Ley de Educación Superior y la Constitución de la Republica.

#### **1.4. Objetivos.**

##### **1.4.1. General**

Determinar los factores por los cuales no se da una relación total entre la Capacitación Continua con respecto al Proceso de Aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos, para alcanzar el nivel de calidad educativo.

##### **1.4.2. Específicos**

- Establecer validez y pertenencia de los eventos de capacitación recibidos por el personal militar para mejorar su especialidad.
- Investigar aspectos teóricos referentes al proceso de aprendizaje y Capacitación continua de los cursos.
- Proponer una alternativa de solución para la regulación de acciones correctivas para el cumplimiento total del proceso de aprendizaje.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

La información consultada en libros, tesis, internet, y revistas, acerca de los diversos métodos y estrategias de aprendizaje para incrementar el nivel de conocimiento, así como también para el desarrollo de la comunicación intelectual y su innovación continua, que servirá de base para esta investigación.

**ESCOBAR, Elsa; AMORES, Patricio (2004). La capacitación docente y su incidencia en el desempeño profesional de los profesores de primero a séptimo año de educación básica del “Centro del muchacho trabajador” de la ciudad de Quito., Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.**

#### **OBJETIVOS:**

- Identificar y desarrollar las mejores estrategias de capacitación docente que sean eficientes, para un adecuado desempeño profesional para optimizar los conocimientos en el aula.
- Identificar las causas de la disminución de interés por capacitarse
- Detectar los orígenes que incidieron en las falencias del desempeño profesional docente.

### *Conclusiones*

En el “Centro del muchacho Trabajador” de la ciudad de Quito llega a reducir su nivel académico en el caso de profesores de primero a séptimo año de educación básica del por la falta de una estrategia de preparación y perfeccionamiento docente.

El “Centro del muchacho Trabajador” se ve gravemente afectado por el alto índice de falencias metodológicas el cual sigue creciendo cada día en este contexto por lo que se debe reforzar con actualizaciones de conocimientos y estrategias metodológicas.

No existe una debida estrategia metodológica, para proporcionar los conocimientos universales sobre su materia que imparten profesores de primero a séptimo año de educación básica de dicho Centro educativo y de esta manera poder proporcionar mejores saberes tanto en lo académico como humano.

No existe una debida especialización en cuanto se refiere su experiencia docente, para así poder incentivar al cambio transformador y de esta manera poder llegar al aprendizaje significativo de los alumnos. La falta de nivelación académica que brinde el “Centro del Muchacho Trabajador” es un factor importante para poder llegar a los futuros entes de desarrollo intelectual para aprovechar su productividad cognoscitiva.

Los inesperados cambios del ámbito del conocimiento, a consecuencia de la integración de estándares de calidad en educación obliga a las instituciones de educación básica, media y superior a prepararse e inclusive anticiparse adecuadamente para competir en un entorno de modernización en procesos y técnicas de administración didáctica y producción de saberes que exige la sociedad y lo reclaman los docentes que están a la vanguardia de estas modificaciones.



**CEPEDA, Efraín; TIRADO, Oswaldo (2004). Propuesta de capacitación docente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemáticas para estudiantes de octavo año de educación básica en la unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.**

**OBJETIVOS:**

- Formular una planificación de capacitación docente en base a una estructura institucional en la cual conste los elementos necesarios que se ajusten a las necesidades de “la unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito.
- Determinar un enfoque de mejoramiento en el proceso de enseñanza aprendizaje precisando en el área de matemáticas.
- Realizar un diagnóstico para identificar las falencias del área de matemáticas para su respectivo análisis de unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito.
- Formular una propuesta de capacitación docente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemáticas.

*Conclusiones*

En la unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito no existen antecedentes investigativos en base al tema propuesto.

Existe dentro de la unidad educativa experimental “Sucre” el desconocimiento de estrategias metodológicas que impiden un mejor desarrollo en el área de matemáticas, que no saben exactamente qué rumbo deben seguir para su aplicación significativa.

Dentro de la unidad educativa experimental “Sucre” existen docentes con experiencia que sabe desempeñarse adecuadamente dentro de su cátedra, pero desconocen los nuevos cambios de la educación decenal.

La unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito se preocupa por su fortalecimiento institucional, sin embargo el compromiso e involucramiento de parte de los docentes antiguos o nuevos impide que esto se cumpla en un cien por ciento.

La unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito se ha dado conocer gracias al prestigio institucional desde tiempos pretéritos, donde existe un espíritu emprendedor de los integrantes de la misma.

Es importante que la unidad educativa experimental “Sucre” de la ciudad de Quito realice una capacitación docente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el área de matemáticas para los estudiantes de octavo año de educación básica para una mayor productividad intelectual.

En este contexto la gestión del estado ecuatoriano se fundamenta en formar la fuerza de trabajo a través del SECAP (Servicio Ecuatoriano de capacitación Profesional) con relación del Ministerio de relaciones laborales que de acuerdo a la constitución política del estado y la ley de Promoción de inversión y Participación Ciudadana propone la relación de empresarios y trabajadores con el aporte mensual que fomenta este organismo.

Pero al crear una alternativa de facilitar esta situación sus actividades en CNCF (Consejo nacional de Capacitación y Formación Profesional) se inscriben el registro Oficial No. 408 de Lunes 10 de septiembre de 2001 en el gobierno del Dr. Gustavo Noboa Bejarano en los art. 171, numeral 9 de la ley de modernización.

“Con sede en la ciudad de Quito como órgano regulador, coordinador impulsor y facilitador de actividades de capacitación y formación profesional del país el mismo que será una entidad de derecho público, con autonomía administrativa y financiera con patrimonio y fondos propios distintos”

Esto quiere decir que todos los empleados del sector privado y público deberán mensualmente a favor de CNCF conjuntamente a con los aportes del IESS una contribución equivalente al 0.5% del monto de sueldos y salarios pagados a sus empleados. Estos fondos se retribuirán al 80% al fondo provincial, el 20% restante a un fondo solidario que se repartirá en proporción al monto de cada provincia para capacitación.

El Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional fue creado mediante Decreto Ejecutivo N° 1821 publicado en el Registro Oficial N° 408 del 10 de septiembre del 2001, con la finalidad de regular, coordinar, impulsar y facilitar las actividades de capacitación y formación profesional en atención a la demanda del sector productivo del país y en concordancia con los objetivos nacionales.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 221 publicado en el Registro Oficial N° 59 del 9 de abril del 2007, se reforman los artículos 2,3,4,7,12,19,20 del Decreto Ejecutivo N° 1821.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 280 publicado en el Registro Oficial N° 73 del 27 de abril del 2007, se agrega una disposición transitoria al Decreto N° 1821.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 1509 publicado en el Registro Oficial N° 503 del 09 de enero del 2009 se crea el Sistema Nacional de Formación Profesional, con la finalidad de orientar y concretar la formación profesional del recurso humano, buscando mejoras en la relación entre la oferta y demanda del mercado laboral, mediante el presupuesto destinado para financiar la Capacitación y Formación Profesional de acuerdo a las modalidades de: Demanda en Línea, Concursables Sectoriales y Grupos de Atención Prioritaria.

Su operatividad estará conformada por el Consejo Nacional de Formación y Capacitación Profesional, entidades asesoras de apoyo y la Secretaria Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

La disposición Transitoria Décimo Octava del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones: “En el plazo de 60 días contados a partir de la promulgación de este Código, el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo, designará al “Ente Rector de la Capacitación y Formación Profesional”, así como su conformación y estructura. Hasta que se dicte el Decreto Ejecutivo designando al ente Rector de la Capacitación y Formación Profesional, la rectoría la seguirá ejerciendo el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 680 publicado en el Registro Oficial 406 del 17 de marzo de 2011, se expidió la nueva estructura de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, SETEC, que sustituyó al Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF). Este Decreto tiene como objetivo articular la gestión de la formación y capacitación profesional, adaptándola a la nueva estructura democrática del Estado, lo cual permitirá un sistema coherentemente articulado, solidario, inclusivo y de permanente y continua colaboración interinstitucional, en armonía con los preceptos legales vigentes.

El presente cuerpo normativo que consta en el Decreto Ejecutivo regula todo lo relativo a la institucionalidad de la capacitación y formación profesional, la que está orientada a los trabajadores con y sin relación de dependencia: trabajadores independientes, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria.

La Fuerza Aérea Ecuatoriana durante los últimos años, desde que fue creado el Instituto Técnico Superior Aeronáutico (ITSA), ha venido dictando los cursos de perfeccionamiento que el personal de aerotécnicos en los diferentes grados deben realizar para cumplir los requisitos de ascenso establecidos en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

Por necesidades institucionales y considerando que el ITSA es un Instituto de Educación Superior que se rige por la normativa establecida por el CONESUP, se determina que los cursos de perfeccionamiento para los aerotécnicos de la FAE deben ser dictados en una Escuela creada exclusivamente para este fin, conforme lo establece el REGLAMENTO DE EDUCACIÓN DE LA FUERZA AÉREA estipulado por el CEDE (Comando de Educación y Doctrina del Ejército).

En el año de 1994 se desarrolla el primer curso para ascenso a Suboficiales Mayores, ejecutado en ese entonces en el CEC (Centro de Educación Continua) del ITSA (Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico).

El 31 de agosto de 1994 se clausura el Primer curso de Gerencia Administrativa Militar, GAM –I, el mismo que se desarrolló en dos fases, una presencial con una duración de tres meses y otra en modalidad a distancia de cuatro meses.

El 31 de enero del 2006, el COSEFA analiza la solicitud presentada por el señor Rector del ITSA, relacionada a los trámites de creación y legalización de la EPAE. En este Consejo de Educación de la Fuerza Aérea se aprueba su creación de conformidad a las resoluciones tomadas en sesión del 17 de mayo del 2006.

El viernes 09 de Junio 2006 por disposición del Comandante General de la Fuerza Aérea se realiza la ceremonia militar donde queda oficialmente creada la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos EPAE. En la orden general FAE No. 18 del 30 de Junio del 2006 se publica el nombramiento del primer Director de la EPAE y se separa tanto en administrativo como académico del ITSA.

El 25 de Septiembre del 2006 se expide el acuerdo No. 38 del Ministerio de Defensa Nacional y acuerda Crear la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos con sede en la Ciudad de Latacunga destinada a perfeccionar y actualizar al personal de aerotécnicos de nuestra Fuerza Aérea, acorde con los requerimientos Institucionales, a fin de optimizar su desempeño profesional y contribuir al desarrollo y cumplimiento de la misión Institucional.

El XXV curso de Gerencia Administrativa Militar se constituyó como la primera promoción de señores aerotécnicos que cursaron la fase presencial en este centro con la nueva nominación de Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

Por las aulas de la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos, han cursado un sinnúmero de estudiantes integrantes de las tres ramas de las fuerzas armadas y policía nacional en los diferentes cursos de capacitación como: Prevención de accidentes, Manejo a la defensiva, Calidad total, seminarios de elaboración y diseño de proyectos, entre otros.

La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos y la ETFA funcionaron administrativamente bajo el mismo comando de un solo Director de Escuela, pero por separado en lo Académico hasta el 19 de agosto del presente año, fecha en la cual el comando de la fuerza aérea determina la separación administrativa, y académica de las dos escuelas.

## **2.2 Fundamentación Filosófica**

En esta investigación el contexto de interpretación la propuesta se fundamenta en un paradigma Critico-positivo que se aplica su visión en la sociedad en un problema general a consecuencia del impacto competitivo que obliga a plantear el problema general a consecuencia del impacto competitivo que obliga a plantear el problema e interpretar la realidad efectiva con alternativas y respuestas a esta problemática.

Pero la sociedad del nuevo milenio necesita conocer su entorno para convertir la crisis en cambios positivos con acciones mutuas del sujeto-objeto para ampliar el enlace ilativo- deductivo que requiere la civilización para aprobar de manera única los adelantos de la tecnología, información y calidad de vida de todos los involucrados que directamente logramos el bienestar social.

Se parte de la interpretación del problema con aplicación lógica en busca de respuestas favorables para los involucrados en este objeto de estudios practico de ampliación de conocimiento en interacción con el desarrollo del ser integral para fomentar con el desarrollo del ser integral para fomentar nexos de cambio y así evitar la continuidad.

La base del éxito del proceso del desarrollo del conocimiento es establecer adecuada formación profesional, que pueda definir con precisión los puntos clave de funcionamiento esperado por los estudiantes que requiere del compromiso del mismo.

“No existe otro camino posible para asumir con autenticidad y seriedad los nuevos retos de la educación que aprenden a reconceptualizar y a practicar la pedagogía de la incertidumbre” MORALES, Gonzalo (2001).

### **2.3 Fundamentación Legal**

#### **De acuerdo a la constitución Política del Ecuador:**

En el título II de los Derechos, Capitulo segundo, sección quinta del art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y la inversión estatal, garantía de igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

#### **Capítulo 5: de la formación y la capacitación**

**Art. 69.-** De la Formación de las y los servidores públicos.- La formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

**Art. 70.-** Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008, Arts. 234

**Art. 71.-** Programas de formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN.

**Art. 73.-** Efectos de la formación y la capacitación.- La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación.

[http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion\\_Asamblea\\_Ecuador\\_3.html](http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_3.html)

### **Sección tercera: Servidoras y servidores públicos**

**Art. 234.-** El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y



programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado

En el título VII del régimen del Buen Vivir Capítulo primero, sección primera del **art. 348.-** La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial.

**Art. 356.-** La educación Superior pública será gratuita de tercer nivel. La gratuidad se vincula a la responsabilidad académica de las estudiantes.

**Ley Orgánica de Educación Superior**, que en algunos de sus artículos dice:

**Artículo 8.- Condición del Buen Vivir.-** La Educación superior es condición indispensable para el buen vivir, principalmente, para la expansión de capacidades, libertades y desarrollo de potencialidades, en el marco de un convivencia armónica con la naturaleza.

**Artículo 13.- Funciones del Sistema.-** Son funciones del sistema de Educación Superior. en su literal: k) Promover el desarrollo de las lenguas y culturas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de interculturalidad, así como la preservación de un medio ambiente sano, y una educación y cultura...;

**Artículo 93.-** Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia y la elevación en la producción y transmisión de pensamiento y conocimiento mediante la autocrítica, la crítica estrena y el mejoramiento permanente.

**Artículo 94.- Evaluación de la calidad.-** la evaluación de la calidad consiste en el proceso o estudio para determinar el valor de la institución, carrera o programa mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos relativos a la calidad, que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos a fin de que sus resultados sirvan para reformar

y mejorar el programa de estudios, carrera o institución. La evaluación de la calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

## **LOSCA**

### **Sección IV: Del Subsistema de Capacitación**

**Art. 173.-** Objetivo.- La capacitación constituye un proceso fundamentalmente programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a reforzar e incrementar la formación y competencias de los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos.

**Art. 174.-** Proceso de capacitación.- Los planes y programas de capacitación a favor de los servidores públicos, serán diseñados y ejecutados por las UARHs de cada una de las instituciones del sector público, acorde a las políticas, normas e instrumentos de la SENRES y en los términos de los artículos 78 y 79 de la LOSCCA a cuyo efecto deberán observar su normativa y necesidades institucionales.

Los planes, procedimientos y procesos de capacitación, previa su ejecución, deberán contar con disponibilidad presupuestaria.

**Art. 175.-** Planificación de la capacitación.- Las UARHs, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos por la SENRES, determinarán las necesidades reales de capacitación, esta información constituirá la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación.

Las UARHs serán responsables y competentes de la capacitación programada anualmente, que deberá incluir un porcentaje de recursos mínimos para atender eventos de capacitación no previstos. Para la elaboración del plan de capacitación, las UARHs serán responsable de sistematizar y ejecutar

directamente eventos de capacitación comunes a todos los procesos internos, por consideraciones de economía de escala; mientras que los responsables de los procesos tendrán a su cargo la programación y dirección de eventos de capacitación propios de la naturaleza y especialización de la misión y objetivo de cada uno de ellos, con el apoyo técnico y logístico de las UARHs.

**Art. 176.-** Control y evaluación de los programas de capacitación.- Durante la ejecución de los programas de capacitación, las UARHs tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento, control y evaluación de la capacitación, de conformidad con la normativa interna de cada institución.

**Art. 177.-** Efecto multiplicador de la capacitación.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 80 de la LOSCCA, las UARHs de cada institución, en base al recurso humano capacitado, diseñarán los programas internos de capacitación mediante los cuales se transmitirán los conocimientos adquiridos. Es obligación del servidor capacitado acogerse al programa interno diseñado por la UARHs, y cumplir con el objetivo multiplicador de su capacitación, en cumplimiento a la normativa interna sobre la materia.

[http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_ecu\\_anexo41.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo41.pdf)

#### **LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE ECUADOR:**

**Art. 156.-** dispone que “En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático”.

**La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas**, dispone dos tareas básicas en el área de capacitación: la primera es, mantener actualizados los conocimientos del

militar, para lo cual es necesario un plan de capacitación específica y especializada de acuerdo a la especialidad del militar; y segundo, otorgarle las herramientas básicas adicionales, es decir, conocimientos complementarios que son considerados como competencias genéricas o transversales para el desempeño del puesto o función asignada.

## **POLÍTICAS PARA LA CAPACITACIÓN**

En armonía con el Plan Estratégico Institucional, las políticas constituyen los lineamientos que guiarán las actividades de capacitación hacia la rendición de cuentas del Departamento de Capacitación y la toma de decisiones de las autoridades de la Fuerza Aérea a través del Comando de Educación y Doctrina.

Específicamente se determina que:

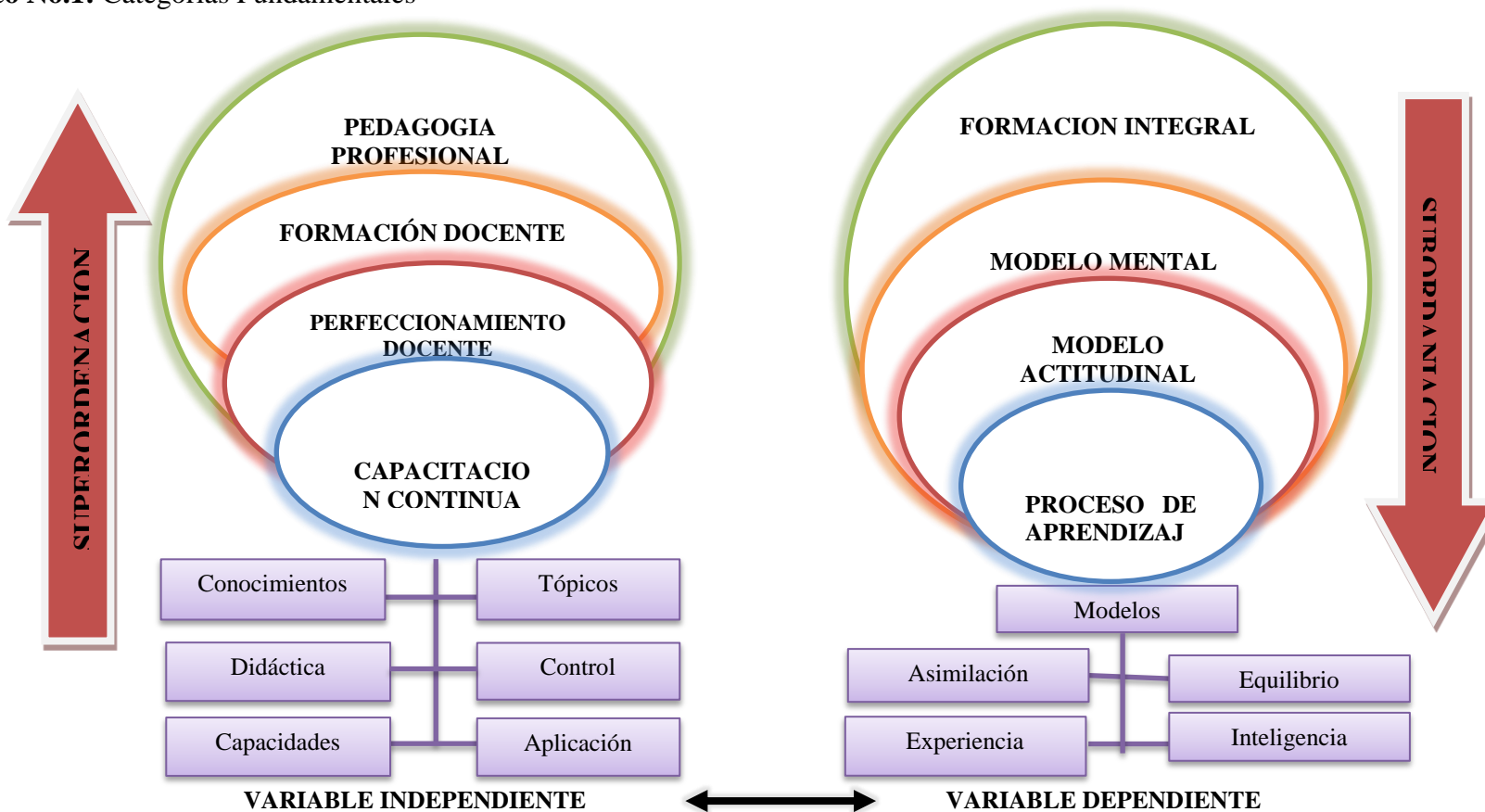
Las actividades de capacitación serán de calidad, que consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

La capacitación será pertinente, esto significa que debe responder a las expectativas y necesidades de la Fuerza Aérea, a la planificación estratégica institucional, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial y a la diversidad cultural.

[http://www.coed.mil.ec/files/Plan\\_Capacitacion\\_2013.pdf](http://www.coed.mil.ec/files/Plan_Capacitacion_2013.pdf)

## 2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Gráfico No.1: Categorías Fundamentales

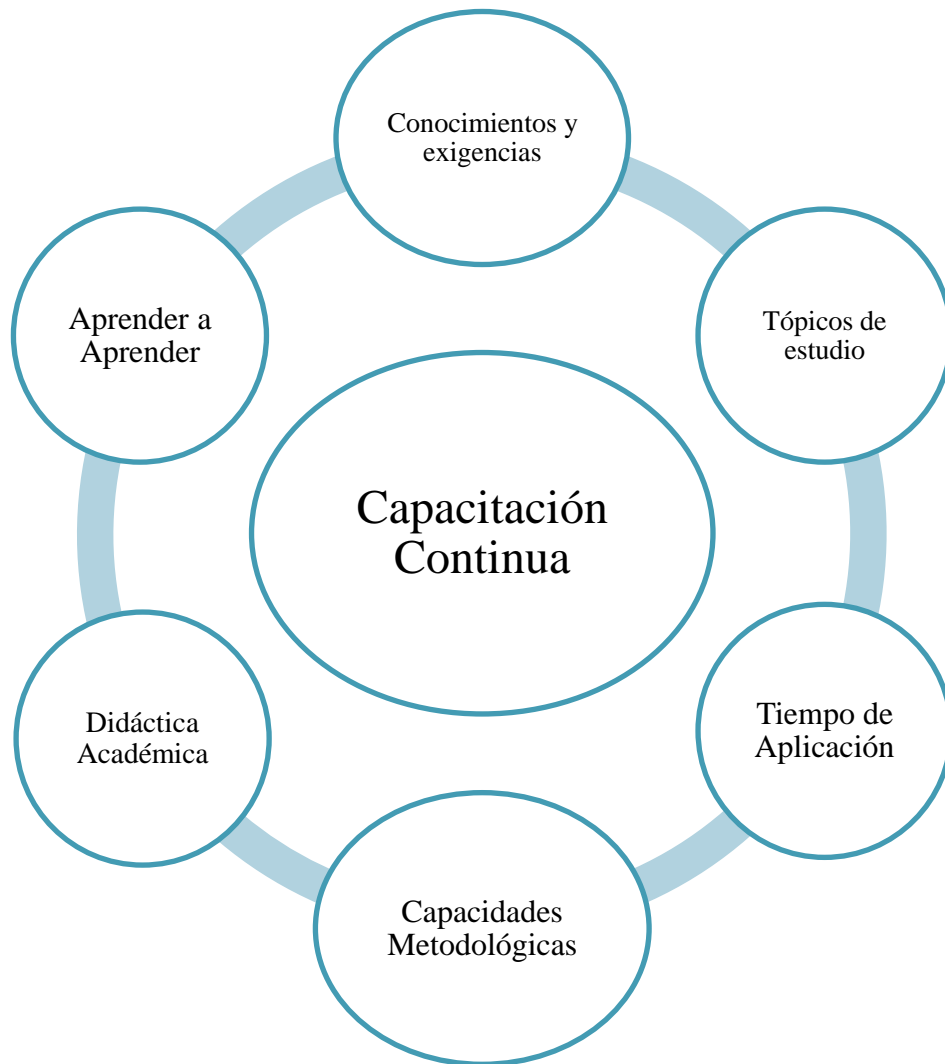


Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**VARIABLE INDEPENDIENTE:**

**Gráfico No. 2: Capacitación Continua**

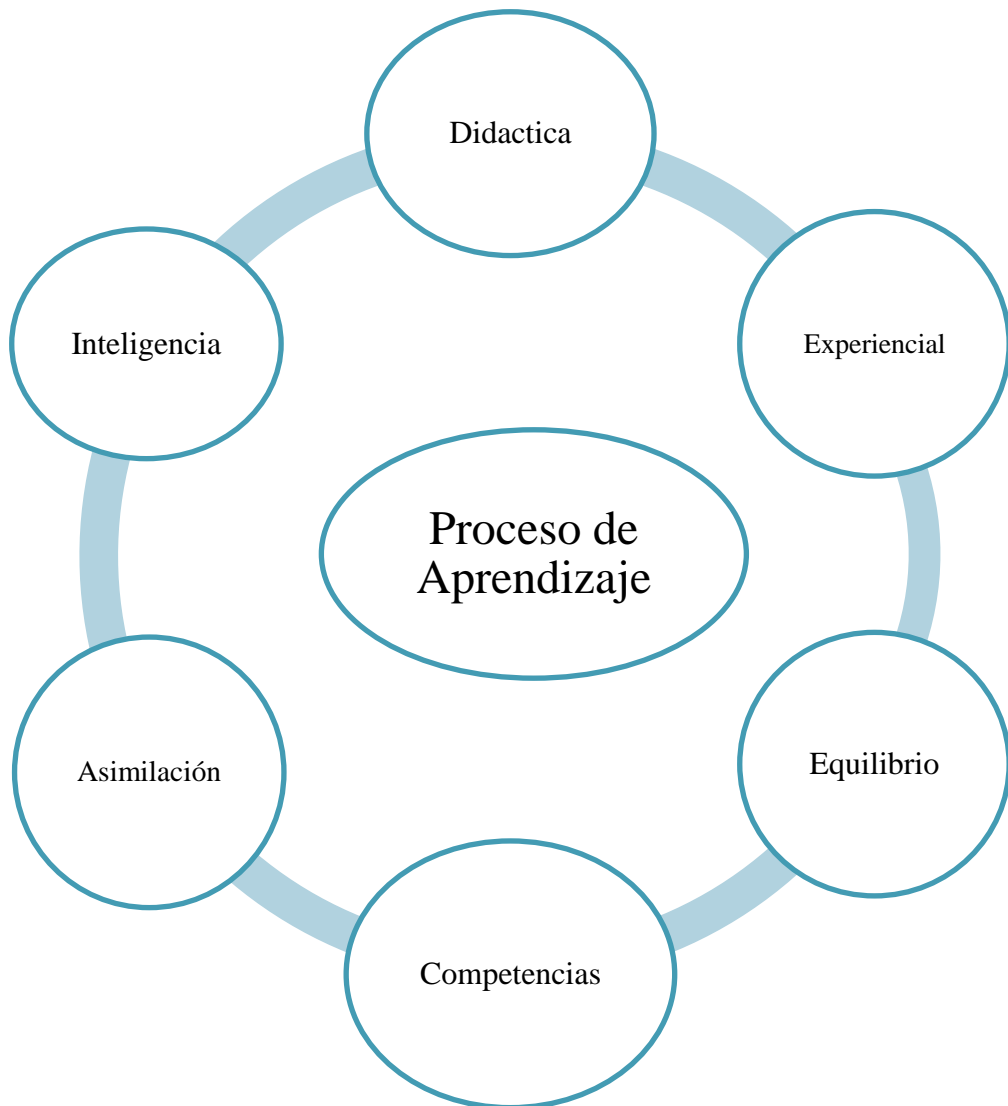


**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**VARIABLE DEPENDIENTE:**

**Gráfico No. 3: Proceso de Aprendizaje**



**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### **2.4.1. Variable Independiente: Capacitación Continua**

**2.4.1.1. Capacitación Continua.-** “Toda acción planificada dirigida sobre previsiones y provisiones de información científica y no científica y que tiende a desarrollar sus actividades y aptitudes en base a conocimientos prácticos y de aplicación fundamental. El tiempo requerido para la capacitación puede reducirse drásticamente. Pero aun en este caso, los instructores pueden actuar como entrenadores. La mayoría de los participantes prefieren una capacitación que les permita ampliar sus conocimientos y experiencia docente.”

<http://www.capacitacion-online/>

“Hace tiempo training significo una educación especializada. Comprende ahora todas las actividades que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz hasta el desarrollo de un conocimiento teórico complejo” **William Mc Gehee: Capacitación adiestramiento y Formación profesional. Pag14.**

“La orientación es un derecho de los alumnos y por ello requiere una adecuada preparación específica, evitando así que pueda dejarse a la buena voluntad de algunos profesores, a la improvisación o a la actuación aislada de algún francotirador.” **Tutoría de la Enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 82.**

**2.4.1.2. Didáctica Académica.-** Las actividades didácticas de las ciencias sociales forman parte de un proceso de enseñanza-aprendizaje impulsado por la intervención pedagógica del profesorado, mediante el cual el alumnado construye y asimila nuevos conocimientos y significados, modificando y reordenando sus conocimientos previos sobre el funcionamiento de las sociedades humanas y el uso de conceptos sociales. En su sentido original aprender significa; extraer el potencial interior del ser humano.

Microsoft ® Encarta ® 2009. © 1993-2008 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.



“En términos más tecnicistas la didáctica es la rama de la Pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los educados. Dicen los expertos que por didáctica se entiende a aquella disciplina de carácter científico-pedagógica que se focaliza en cada una de las etapas del aprendizaje. En otras palabras, es la rama de la pedagogía que permite abordar, analizar y diseñar los esquemas y planes destinados a plasmar las bases de cada teoría pedagógica.” <http://definicion.de/didactica/academica>

“El facilitador debe estar preparado para lo que el acto educativo significa, así como para el efecto multiplicador que puede tener su enseñanza. Es imprescindible que el facilitador conozca las teorías que rodean al proceso de aprendizaje-enseñanza, de manera que pueda aplicarlas según el tema y la dinámica de grupo que más convenga” **Enseñanza y Capacitación, Elisa Patricia Chávez Rosas, Pg. 16-17, 2004 Alfaomega Grupo editor S.A de C.V.**

**2.4.1.3. Tópicos de Estudio.-** “Toda actividad académica demanda orden, constancia y responsabilidad en que ejecución, lo que le hace que la secuencia de estudio se asuma como algo naturalmente necesario y por lo tanto, fácil de aceptar. Si la disciplina académica se impone a la fuerza, el aprendizaje se aleja del éxito” **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Uliber Clorinda Benito, Pág. 49.**

Trata de un procedimiento metódico multidisciplinario y de un esquema completamente estandarizado ideal de especialidad en una cierta rama formal de aspecto académico y carácter intelectual, autónomo e innovador. Constituye el modo de anticiparse sobre conocimientos que alguien tiene de cierta materia de acuerdo a expectativas emocionales.

**2.4.1.4. Tiempo de Aplicación.-** “Consta como una etapa de cohesión en corta duración considerado un aspecto limitado conciso y específico con un objetivo molecular de conocimientos. En el desarrollo personal, por un lado brinda la información, las aptitudes técnicas, habilidades y conocimientos específicos sobre algo.” **Ricardo Varela y Patricia Olea: El coaching organizacional y sus aplicaciones. Pág. 23**

#### **2.4.1.5. ASPECTO PSICOLÓGICO**

**2.4.1.5.1. Inteligencia Emocional.-** El ser humano tiene sentimientos, emoción, inteligencia emocional: Funciones cognitivas, vocabulario, conocimiento de datos, memoria a corto plazo, razonamiento verbal, movimiento ocular y manual, razonamiento no verbal y capacidad de aprender nuevas relaciones que debe ser explotadas de su rendimiento con respecto a sus aptitudes, habilidades.

“Como señalan Kemp y Smellie (1989): El aprendizaje involucra las emociones y sentimientos personales como la inteligencia emocional, influye y es duradero”  
**Tecnología Educativa Pag.76.**

**2.4.1.5.2. Programación Neurolingüística.-** El punto de partida de toda actividad de enseñanza por que estudia el lenguaje (verbal y no verbal) afecta nuestro sistema nervioso y desarrolla modos de conducta que puede ser directa o indirecta, biológica, psicológica o de seguridad donde varía de un sujeto a otro. La PNL nos enseña a agudizar la capacidad perceptual, la comunicación eficiente consigo mismo con los demás, analizando, codificando y modificando conductas enriqueciendo los modelos del mundo de las personas, creando estrategias además de comunicación cerebral y las personas potencien sus capacidades generando estados de congruencia entre pensamiento, sentimiento y acción.

“En lo concerniente a la asimilación, por PNL los datos de Gunter Beyer, dejan entrever que entre lo que leemos (10%), lo que oímos y percibimos (50%), solo oímos(20%), y solo vemos (30%), los más significativos resultan lo que uno mismo dice (70%) y lo que hace uno mismo (90%)”. **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Ulíber Clorinda Benito, Pág. 35**

**2.4.1.5.3. Inteligencia Intelectual.-** La Inteligencia Intelectual es un factor en una amplia serie de aptitudes diferenciadas que puede ser medida en base al C.E (Cociente Emocional) que es igual a un conjunto de necesidades emocionales, de impulsos y valores verdaderos de una persona y dirigir toda su conducta visible es inteligencia intelectual que puede ser medida como C.I (Cociente intelectual) que refleja un nuevo concepto con respecto al ser humano que puede ser aprovechado como parte esencial de su inteligencia como suma de habilidades específicas que se manifiesta ante ciertas situaciones.

**Daniel Goleman** puso de “moda” en España el concepto de “**inteligencia emocional**” (IE), en un libro publicado en 1995 que tuvo una gran publicidad. Desafiaba con fuerza al “**cociente intelectual**” (CI), que era entonces para muchos la garantía del éxito. Argumentaba que las **emociones** de una persona juegan un papel esencial en su pensamiento, toma de decisiones y por tanto en su futuro. Para **Goleman** este nuevo concepto de la inteligencia “real” de las personas, al que define como un conjunto de habilidades que incluyen el control de impulsos, motivación, empatía y capacidad para relacionarse con los demás, tiene una gran importancia

[http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo\\_personal/oa19/inteligencia\\_emocional\\_intelectual/z4.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa19/inteligencia_emocional_intelectual/z4.htm)

“Quien no se esfuerza, no desarrolla sus capacidades y se limita a lo que recibe de los demás. Es necesaria la propia actividad, el propio esfuerzo mental para lograr el aprendizaje personal, continuo e interactivo con los demás y con el contexto”.

**El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Ulíber Clorinda Benito, Pág. 49.**

#### **2.4.1.6. ASPECTO ACADÉMICO**

**2.4.1.6.1. Motivación.-** Esta es una de las condiciones fundamentales para el aprendizaje y las causas del comportamiento humano en base de estímulos e impulsos conscientes y de orden inconsecuente humanista.

“ La Jerarquía Motivacional:

- (1) Fisiológicas,
- (2) Seguridad
- (3) Amor y sentimientos de pertinencia
- (4) Prestigio, competencia y estima sociales
- (5) Autorrealización
- (6) Curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante”

Abraham Harold Maslow (1954)

“El interés es lo que denominamos motivación. Este factor se puede considerar como el que nos impulsa a concentrar nuestra atención en algo. A mayor interés se mostrara una mayor disposición para la practica la que nos impulsara a entender más y con esmero”. **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Uliber Clorinda Benito, Pág. 48**

**2.4.1.6.2. Metodología.-**Constituye una práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo, que puede ser directa o indirecta, los elementos para evaluar el cumplimiento de los objetivos deben establecerse desde el principio de aplicación. Es necesario determinar diferencias entre los conocimientos y los objetivos propuestos para evitar la suposición de conocimientos inexistentes.

“El amplio campo de los métodos, técnicas y procedimientos, los métodos identificados como activos abarcan aproximadamente el 70%” **Métodos activos, Inadep, Lima 1997, pág. 7.**

**2.4.1.6.3. Currículo.-** La estructura de la formación profesional que se refiere al conjunto de competencias básicas, objetivo, contenido, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo, que permite al individuo anticipar, comprender y experimentar el punto de vista del sentido educativo. En esta definición subyace un número de importantes capacidades de lo que debe enseñar incluyendo calidad de interrelación, desarrollo moral y altruismo.

#### **2.4.1.7. MÉTODOS DE CAPACITACIÓN**

**2.4.1.7.1. Magistral.-** Este enfoque se basa en que una persona que pueda demostrar la capacidad para aprender y desempeñar una muestra de aprender; puesto en coordinación de una capacitación adecuada.

**2.4.1.7.2. Enseñanza Programada.-** En la década de los cincuenta y como resultado de numerosas investigaciones sobre psicología del aprendizaje, efectuadas por Skinner y otros psicólogos, se crearon en Estados Unidos los primeros materiales educativos apoyados en técnicas de enseñanza programada.

**2.4.1.7.3. Método del caso.-** En esta aplicación es posible que tenga que repetir los mismos pasos varias veces antes de que el capacitado capte correctamente la idea y pueda asimilar el concepto del tema o puntos tratados, asimilado el material en casos hipotéticos y reales de estudio para aplicar puntos de aprendizaje clave para su visión.

**2.4.1.7.4. Experimental Learning by doing.-** En este sentido, tenemos que distinguir entre lo que conocemos como “capacitación a distancia” de “e-learning doing”. La capacitación a distancia como método, también puede utilizar Internet para sus fines, y no por eso “e-learning” es el término responde a la simple descripción de enseñanza a través del uso de tecnología informática y redes de datos incluyendo la distribución de contenidos pedagógicos a través de Internet, intranets/ extranets, audio y video, enlaces y transportes satelitales, Tv interactiva.

**2.4.1.7.5. Método Phillips 66.-** “Esta técnica parte de la división de un grupo grande en subgrupos de 6 personas, que durante 6 minutos se reúnen para discutir un tema y llegar a una conclusión. Finalidad: permitir y promover la participación activa de todos los miembros del grupo, obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve y llegar a la toma de decisiones.” **Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 250.**

Se trata de estudiar un caso, tema, hecho o problema muy concreto a través de pequeños grupos de seis alumnos, que discuten durante el espacio de tiempo de seis minutos y llegan a una conclusión. Se recomienda con la exposición del tema o caso a analizar por parte del profesor, señalando los puntos a discutir. Se sigue con la formación de grupos y la elección de un coordinador en cada uno de ellos. Se continúa con las discusiones de cada grupo hasta llegar a las conclusiones que recogerá cada coordinador. De los informes de cada grupo definidos por los coordinadores debe efectuarse una “Puesta en Común”, para así llegar a una conclusión general.

**2.4.1.7.6. Brain Storming.-**Significa “Lluvia de Ideas” habilita la aplicación a grupos de trabajo, para estos nuevos desafíos plantean la necesidad de nuevos patrones de orientación posibilitado la división de un grupo grande en varios subgrupos. Involucra la gestión de participación en un grupo y ante una idea general propuesta e iniciada por el Profesor, sus miembros exponen y expresan sus ideas con la mayor libertad. Cada estudiante puede intervenir más de una vez o abstenerse. Se busca obtener ideas originales o soluciones nuevas.

“Consiste en producir el mayor número de ideas posible sobre un determinado tema o problema real. Se lleva a cabo en grupos reducidos, concebidos para alentar la libre presentación de ideas. Finalidad encontrar nuevas ideas, desarrollarla originalidad y la creatividad, establecer nuevas relaciones, demostrar que los problemas tienen no solo una solución sino varias y estimular la

capacidad de institución”. **Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 250.**

**2.4.1.7.7. Panel.-**Constituye el más aplicado en alto nivel, integra versiones positivas y la implementación de recursos externos de diversa índole. Aplicado a un número reducido de personas con criterio establecido en tareas organizacionales y de gestión directa, el acierto para proponer y gestionar soluciones con alternativas acordes con un buen resultado. Esta concentración se aplica cuando se requiere que el público se fundamenta un pensamiento oportuno, al considerar diversos criterios sobre el tema a tratar.

“Consiste en reunir a todo el grupo para tratar un tema de interés colectivo, con le objeto de analizarlo, dialogar y llegar a una toma de decisiones. Facilita la participación de todo el grupo. Finalidad. Se aprende a discutir, que todos participen y lograr la cohesión del grupo.” **Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 250.**

**2.4.1.7.8. Role Playing.-**En este punto se considera el rol o papel del capacitado frente a las circunstancias que ocurren en la realidad como tal consiste esencialmente en:

- 1) Explicar y demostrar la forma correcta de realizar la tarea
- 2) Ayudar al participante a desempeñarse primero bajo supervisión
- 3) Luego permitir que el participante se desempeñe solo
- 4) Evaluar el desempeño logrado
- 5) Capacitar a los participantes según los resultados de la evaluación
- 6) Afianzar sus conocimientos capacitando a otra persona.

Consiste en la Representación de papeles o role (funciones) que se asemejan con la realidad, sirve para la representación de mandos intermedios. Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiendo los papeles del caso, el objetivo es comprender mejor dicha situación y poder ser analizada y tratada por el grupo. Es interesante recoger las reacciones suscitadas en el grupo.

Es útil para fomentar actitudes, modificar situaciones, aumentar la flexibilidad, rapidez y soltura del aprendizaje, la capacidad de adaptación, la comprensión de actitudes ajenas, estimular el comportamiento espontáneo y facilitar la interacción social entre los componentes del grupo.

“Consiste en representar un actuación típica. Se pide a dos o más personas que se representen una situación de la vida real, asumiendo roles de la caso. Finalidad: visualizar y comprender un problema que afecta al grupo, hacer vivir y sentir a una persona un problema real y provocar una vivencia común a todos los miembros.” **Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 250.**

**2.4.1.7.9. T- Group.-**Se lo conoce como entrenamiento en sensibilización en primer lugar se desarrolla como punto de partida la motivación, entrenamiento en laboratorio, como herramienta de cambio y adaptación a los nuevos retos para conjuntos de asociación, etc.

Se considera un esquema educativo que sigue con un resumen de Técnicas Grupales como recursos metodológico explicativo didáctico, estos procesos formativos y la extensión-grupal o generalización de nuevos conocimientos y tecnologías organiza los considerables cambios en la esfera socioeconómica modifican los patrones de conducta y actividad integrada y vertiginosa.

El propósito esencial es conseguir que los integrantes del grupo asuman más conciencia de sí mismo y del proceso del grupo.

**2.4.1.7.10. Team Teaching.-**Enseñanza en equipo o Equipo docente: Dos o tres profesores se distribuyen las tareas de impartición de un tema, los análisis de experiencias, descripción de proyectos, estudios de casos, que generalmente enfrenta a dos personalidades. Los capacitados pueden convertirse en momentáneos especialistas recogiendo teorías divergentes, que se debaten.



Los profesores actúan entre el mismo grupo de alumnos y alternan en sus intervenciones, complementándose y cooperando, tanto en el desarrollo de contenidos como en la aplicación de técnicas audiovisuales, uso de pizarra, dirección de la participación interactiva y del coloquio, control de ejecución de trabajos, resolución de ejercicios, etc.

**2.4.1.7.11. Incidental Process.**-Pequeños grupos analizan a fondo un problema o incidente, realizan un experimento guiado y tratan de llegar a una conclusión. Posteriormente, un relator expone estas conclusiones de cada grupo y se someten a debate y votación. Se pueden reconsiderar las razones de las opciones de opinión diversos contenidos de las conclusiones votadas y así los grupos correspondientes pueden llegar a nuevas conclusiones que los relatores expondrán. Al final bajo la dirección del docente el grupo-clase procura llegar a un consenso, hacer aplicaciones o explotar a otros casos y evaluar la técnica en sí misma.

#### **2.4.1.8. TIPOS DE CAPACITACIÓN**

**2.4.1.8.1. Interna.**-Se refiere a la realizada en la organización, con instructores propios, que suelen ser empleados que desempeñan otras funciones, pero que están dispuestos a colaborar en el área de capacitación, cuando se les solicita”

**(Revista GESTIÓN, marzo 1996, sección empresarial)**

**2.4.1.8.2. Externa.**- “Se trata de formación que el personal recibe fuera de la institución, sea en el país o en el exterior. Suele ser restringida a grupos pequeños, por ejemplo, cuando la institución considera que no es pertinente realizar un curso interno para una o dos personas, o cuando se trata de capacitación con elevada especialización nivel pos-grado”. <http://www.taringa.net/posts/apuntes>

**2.4.1.8.3. In-company.**-Enseñanza de habilidades directamente relacionadas con la preparación para una profesión o actividad laboral concreta, incorporando en el proceso educativo aspectos teóricos y prácticos externos.

Consiste en organizar y desarrollar actividades de análisis y capacitación sobre cuestiones relevantes de sus procedimientos de acuerdo a las necesidades concretas, que está en condiciones de elaborar una propuesta tentativa de una actividad específica ajustada a sus requerimientos y se la presentara a su consideración.

**Según el contenido:**

**2.4.1.8.4. Teórica.-** Existe una gran diferencia entre explicarles a los estudiantes como se hace una tarea y transmitir conocimientos teóricos y prácticos con éxito tiene que clasificar el cómo se hace las cosas y aplicar los conocimientos.

La naturaleza de la capacitación de Personal ha variado de forma considerable a lo largo de los años, al estar en estrecha relación con el cambio social, con el papel del trabajo en la sociedad y con la percepción de los diferentes tipos de profesión.

**2.4.1.8.5. Telecapitación.-** Esta dirigida hacia la meta de una educación personalizada de calidad, interactiva y masiva, que representa las respuestas que la tecnología nos ofrece actualmente y todos los nuevos retos de la tecnología.

Las explicaciones son breves y simples, al mostrar un video es necesario animar a los estudiantes a contestar preguntas, de este modo se comprueba la comprensión del material expuesto.

**2.4.1.8.6. Vestibular o Simulada.-** Este método abarca la formación vestibular o entrenamiento previo de manera intensiva y permanente, en el caso que los estudiantes lo necesitan, esto requiere de un diseño e implementación de planes curriculares y en la institución y coordinación de los programas de capacitación.

Una de las ventajas de este sistema es que las actividades educativas no se verán obstaculizadas debido a errores; la desventaja es que aun cuando se trata de mantener el mismo ambiente de trabajo, no es totalmente diferente el uno del otro, de tal manera que esto dificulta la adaptación.

Aplicado en forma inteligente, tiene más ventajas que desventajas, de allí la popularidad que ha alcanzado esta herramienta que los estudiantes aprenden en el equipo real o simulado que utilizaran su medio. Busca obtener oportunidades de capacitación sin colocar realmente a la persona.

#### **Según su forma:**

**2.4.1.8.7. Directa.-** De naturaleza a corto plazo y su objetivo es desarrollar al estudiante para algún futuro determinado o resolver algunas deficiencias en el estudio, pero los estudiantes recuerdan mejor la información cuando la aplican. Lamentablemente, este paso se elimina a menudo porque ocupa tiempo y también porque el observar al estudiante que hace la tarea con dificultad requiere paciencia, los métodos prácticos rinden mejores resultados que los teóricos.

**2.4.1.8.8. Indirecta.-**En los últimos años, los sistemas de capacitación que combinan la teoría con la experiencia práctica y en algunos casos la capacitación en general.

#### **2.4.1.9. PROCESO DE CAPACITACIÓN**

**2.4.1.9.1 Análisis.-**Se realiza una previsión y se estudia costos y variaciones de la capacitación como parte del punto de referencia del problema y sus referencias, existencia y limitación al que tiene que tratarse en la deficiencia de las actividades educativas.

El análisis continuo es especialmente importante cuando se utilizan métodos de capacitación en cascada se observa lo conveniente y confortable que han presentado las facilidades de capacitación, duración de sesiones, los recesos y oportunidades de capacitación.

**2.4.1.9.2 Objetivos.-**“Se establece el análisis en un periodo a corto y mediano plazo los mismos que serán observados y medidos por el nivel de conocimientos adquiridos en la capacitación”. **Tecnología Educativa Pág. 75.**

**2.4.1.9.3. Programación.-**En este aspecto los planes y programas en relación con los objetivos y dividirlos en requisitos o micro tareas primordiales como instructores de especialidad y será aplicado a cada necesidad de capacitación.

Cuando se han programado múltiples sesiones de capacitación, la retroalimentación sobre la pertinencia y cobertura de los métodos utilizados puede ayudar a su mejora a los largo del programa en su conjunto.

A fin de evaluar los niveles de conocimiento de los estudiantes y la efectividad de los métodos de capacitación es necesario instrumentar programas de evaluación continua durante la capacitación y, de ser posible, poner en práctica cualquier medida correctiva.

**2.4.1.9.4 Ejecución.-**Se aplica técnicas y métodos flexibles en tiempo parcial el margen de sus potencialidades en el desarrollo de la programación intangible.

Durante la capacitación del personal, es necesario:

- 1) Evaluar constantemente el nivel de comprensión
- 2) Adecuar el nivel de capacitación a los participantes
- 3) Presentar un número limitado de conceptos por vez
- 4) Preparar las tareas de aprendizaje en varios conceptos simples
- 5) Involucrar a todos los estudiantes
- 6) Usar material visual
- 7) Estimular a los participantes para que hagan preguntas sobre el tema.

**2.4.1.9.5. Evaluación.-**Consiste en medir la reacción, aprendizaje, conducta y resultados en si los efectos experiencia polivalente a nivel individual del proceso de tareas y desempeño. Existen dos orientaciones básicas interrelacionadas respecto a la evaluación de la capacitación:

Determinar si ha comprendido la información necesaria para desempeñar sus responsabilidades durante la jornada electoral, por ejemplo, una evaluación del aprendizaje individual.

Establecer si los métodos, contenidos informativos y horarios utilizados son apropiados para transmitir las habilidades requeridas, por ejemplo una evaluación del ambiente de la capacitación.

#### **2.4.2. Variable Dependiente: Proceso de Aprendizaje**

**2.4.2.1. Pedagogía Profesional.-** Abreu plantea que "debe elevarse la disposición y habilidades de todo aquel personal que recibe la responsabilidad pedagógica de atender a los alumnos en la entidad productiva, pues ellos (los trabajadores y dirigentes de la producción) son también portadores de una Pedagogía Profesional, ya sea en forma de experiencia (práctica) o en teoría al igual que los profesores, dirigentes e investigadores de la Educación Técnica y Profesional". [1] ([1] Abreu Regueiro, 1996.)

“Dentro de los procesos pedagógicos nos centramos en las prácticas de aula, concretamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, vistos éstos como resultado de la capacitación docente, acompañamiento pedagógico en el aula, experiencia docente y las redes de ayuda y cooperación gestadas en el interior del núcleo”. **Duchi y Andrade (2001) Los procesos de gestión administrativa y Pedagógica del núcleo ‘Nataniel Aguirre’ de Colomi, Cochabamba-Bolivia: Hacia una perspectiva de redes de EIB en suscal Cañar-ecuador**

**2.4.2.2. Perfeccionamiento Docente.-** El desempeño profesional del rol docente como una alternativa de intervención pedagógica mediante el diseño, la puesta en práctica, la evaluación y reelaboración de estrategias para la formación de competencias, en sujetos específicos en contextos determinados a través del dominio de contenidos (conocimientos, procedimientos y actitudes).

“Un rol docente, marca enmarca su actividad en una definida concepción pedagógica de la relación de trabajo y moviliza en ella todos sus recursos didácticos destinados a facilitar el aprendizaje, que constituye parte esencial del proceso. El tutor aplica los siguientes principios pedagógicos: motivar para la tarea, clarificar los objetivos, reforzar el avance de la tarea, claridad en el método expositivo, exposición abierta y utilización de recursos facilitadores del proceso de investigación y comprensión de la situación, etc.” **Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pág. 243.**

**2.4.2.3. Formación Docente.-** “La educación ecuatoriana tiene tareas pendientes y los avances son mínimos. Los resultados de las evaluaciones a maestros y estudiantes confirman que el modelo aplicado no funcionó. La formación de docentes para el bachillerato (primero a tercero) la realizan las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Ellas forman maestros con licenciatura y magíster. Hay casos para la docencia de todo el sistema, desde la parvularia hasta bachillerato”. Lineida Castillo. **EL COMERCIO Viernes 02/09/2011.**

**2.4.2.4. Modelo Mental del Aprendizaje.-** “Es de anotar que algunos investigadores en el campo de la filosofía de las ciencias, acotan los presupuestos del constructivismo y del empiriositativismo como versiones epistemológicas, en cuanto que soslayan las interacciones sujeto-objeto, tanto como las correlaciones contextuales con la sociedad en la que se proponen las teorías o modelos científicos” (Giere, 1992).

“El modelo del aprendizaje incluye la capacidad mental y la imaginación, la asociación, el razonamiento, el juicio. Cuanto mayor sea nuestra perspectiva y mayor su funcionamiento, el aprendizaje será más eficaz” **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Ulber Clorinda Benito, Pág. 48.**

### Modelo del Profesor LAISSER FAIRE

Papel del Profesor	Papel del alumno	Relación que se produce en el aula	Tipo de aprendizaje	Contenidos que se resaltan
El profesor ayuda a sus alumnos en la realización de sus actividades.  Las adaptaciones curriculares son naturales y no conviene que estén diseñadas previamente.	El alumno tiene su propia motivación y no hay que forzarle a trabajar.  El alumno va marcando su ritmo de aprendizaje.	Los alumnos se relacionan espontáneamente en el aula.  El ruido y el desorden son considerados como naturales.	“Leraning by doing” el alumno aprende por su acción.  El alumno aprende significativamente la casi totalidad de los contenidos.	Se resaltan los procedimientos y las actitudes, mientras que los conceptos se supone que llegaran como consecuencia de los dos anteriores.
El profesor no controla todos los criterios y procedimientos de evaluación.	El alumno actúa según su personalidad y situación actual.	El profesor no es sancionador de la conducta del alumno con a amenaza de castigos y los suspensos.	El aprendizaje es natural, sin esfuerzos desde el exterior. No está bien vista la uniformidad ni la competitividad.	El alumno adquiere los conceptos de manera natural, sin que sean fijados de antemano. La principal gratificación del trabajo está en que se ha realizado libremente.

**Fuente:** Tutoría de la enseñanza, la universidad y la empresa. Santiago Castillo y José Antonio Torres. Pag.538.

**Elaborado por :** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**2.4.2.5. Proceso de Aprendizaje.-** La concentración es un factor muy necesario para el aprendizaje. Representa toda la atención él la potencia que tiene tu mente sobre lo que se tiene que aprender. La mitad de la atención no se utiliza en el aprendizaje. La mitad de la atención que prestas en algo se desperdicia. Pero aun trabajando con el 50% de atención que te queda con eso aprende los conocimientos que requieres aprender. Y es cierto ya que el otro 50% en tener una idea y el 100% de la atención es lo que te permite entender y recordar el material. El primer 50% de atención lleva los datos e ideas de tus ojos a tu mente pero sin permitirte usarlo y retenerlo.

[.http://www.monografias.com/trabajos12/pedalpro/pedalpro.shtml#ixzz2WJAmwfHy](http://www.monografias.com/trabajos12/pedalpro/pedalpro.shtml#ixzz2WJAmwfHy)

“El proceso vasco del aprendizaje en el acondicionamiento clásico, que nació con el trabajo de Ivan Pavlov(1849-1936), se parecen dos o más estímulos que después quedan asociados en el cerebro del sujeto. Los experimentos del condicionamiento se efectúan aplicando el siguiente procedimiento. Comience con un estímulo incondicionados (EI) que produce una respuesta incondicionada (RI)”. **Desarrollo Psicológico Grace J. Craig y Don Bucum**

“La nueva pedagogía plantea otra forma de trabajo con el alumno: se inicia con el. Esta nueva concepción de la educación toma la perspectiva del aprendizaje; como nuevo enfoque libera al educando de su condición de receptor de la transmisión de conocimientos y lo transforma en protagonista del proceso educativo. El aprendizaje es un actividad personal, propia del que aprende, de su actividad mental y capacidad de comunicación.” **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Uliber Clorinda Benito Pág. 12.**

“El aprendizaje es un proceso dinámico. El conocimiento que llega a un alumno no es recibido por este de un modo pasivo, sino que es procesado y construido de modo activo por él. Conocer es una actividad a través de la cual el hombre adquiere información, certeza de su entorno y que se manifiesta como una diversidad de representaciones respecto de las cuales tenemos la certidumbre de que son verdaderas” **El nuevo enfoque pedagógico y los mapas conceptuales, Uliber Clorinda Benito Pág. 12.**

## **2.5. HIPÓTESIS**

La aplicación parcial de la Capacitación Continua influye en el cumplimiento total del Proceso de Aprendizaje de los cursos de Actualización Militar de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

## **2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS**

**Variable independiente:** Capacitación Continua

**Variable dependiente:** Proceso de Aprendizaje



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1 Modalidad Básica de la Investigación**

La investigación se fundamenta en el paradigma cualitativo-cuantitativo que busca una visión holística del problema, sugiere una hipótesis lógica basada en una investigación interna con objetivos y acciones inmediatas para la población pequeña, le interesa el análisis e interpretación del fenómeno seleccionado para estudio.

Esta investigación se ubica en el paradigma critico-propositivo que aplica un contexto en el área de la Ciencia Educativa considerado como alternativa de solución de factores sociales como la instrucción teórica práctica.

**Investigación de Campo:** Se estudiarán los hechos en el lugar donde se producen para analizar el problema en su totalidad.

**Documental Bibliográfica:** Se complementa con bibliografía, para la construcción del marco teórico.

#### **3.2 Nivel o Tipo de Investigación**

Por lo que la razón de la presente, es de tipo de investigación de internación social en base a una sustentación bibliográfica y en referencia a una investigación de campo que explica una propuesta de cambio en relación a la Educación Continua en asociación con el proceso de aprendizaje con variables que relacionan.

**Descriptiva:** Porque identifica los detalles clave del problema en lo que respecta a su asidero-lógico.

**Correlacional:** Interrelaciona variables ilativas educativas tanto independiente como dependiente.

**Explicativo:** Clasifica las características de las variables de estudio para su correlación y explicación científica.

### 3.3 Población y Muestra

Esta investigación se aplicara formulas y cálculos estadísticos básicos y elementales para determinar la muestra y universo especifico al cual está considerada el tema de la misma.

Muñiz (2001), dice que la muestra es el número de elementos, elegidos al azar, que hay que total de un universo para que los resultados puedan explotarse al mismo, y con la condición de que sean representativos de la población.

**Cuadro No.1:** Población y Muestra

Institución	Evento	Personal Capacitado	Docentes Civiles	Instructores Militares
EPAE- Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.	CAM XIII - Curso de Actualización Militar.	125	10	4
EPAE- Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.	GAM- Gerencia Administrativa Militar	123	13	7

**Fuente:** Datos de secretaria académica de EPAE

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**Cuadro No.2:** Ejecución de Prueba Piloto

FORMULA	APLICACIÓN
U = Universo e = margen de error 1. $P.p = \frac{U}{(U)(e)}$	2. $P.p = \frac{125}{(125)(0.05)}$ 3. $P.p = \frac{125}{6,25}$ 4. $P.p = 20$ Pruebas Piloto.

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### Ejecución de Encuestas Definitivas

Se considera el universo de la población del Personal militar capacitado de muestra corresponde a 252 y para obtener un criterio de nivel confiable frente al planteamiento de investigación. Donde:

U= Universo de la Población Total (252)

P.p= Pruebas Piloto (20)

P.Q= Varianza Poblacional o diferencia entre proporción muestral y proporción de la población (0.25)

E= Margen de error admisible (Se recomienda calcular 0.05 para obtener una muestra con el 95% nivel de confianza)

**Cuadro No.3:** Ejecución de encuestas definitivas

FÓRMULA	APLICACIÓN
$U = \frac{U/P.Q}{(U-P.p) (e)}$	1. $U = \frac{125/0,25}{(125-20)(0,05)}$
	2. $U = \frac{500}{(105)(0,05)}$
	3. $U = \frac{500}{5,25}$
	4. $U = 95,24$ Total de Encuestas.

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**Cuadro No.4:** Número de estudiantes del CAM XLIII

#### CURSO DE ACTUALIZACION MILITAR XLIII.

PARALELOS	Número de Estudiantes
A	31
B	31
C	32
D	31
<b>TOTAL:</b>	<b>125</b>

**Fuente:** Datos estadísticos del CAM XLIII.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### 3.4 Operacionalización de Variables.

**Cuadro No.5: Variable Independiente: *Capacitación Continua***

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Concentración de programas de educación continua que da la formación integral el carácter de permanente que facilita el conocimiento y exigencia. Tiene como intención la actividad que fomenta en diferentes tópicos de estudio que participen constantemente en procesos con sus tiempos de aplicación de las capacidades metodológicas adquirida con una didáctica académica en el desempeño de sus designaciones para la práctica.	Conocimientos y exigencias  Tópicos de estudio  Tiempo de Aplicación  Capacidades Metodológicas  Didáctica Académica	Plan de estudio.  Cursos Seminarios Capacitación extracurricular.  Rubricas Plan de clases Expectativas de conocimiento.  Proceso educativo. Conocimientos  Aplicación Material de refuerzo	Cómo califica el nivel de aprendizaje que adquiere en los Cursos de Actualización Militar de la EPAA?  La EPAA desarrolla programas de capacitación continua acorde a su Formación Militar?  Está interesado en los índices temáticos de módulos militares y administrativos de los Cursos de Actualización Militar actual?	<b>ENCUESTA CUESTIONARIO</b>

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**Cuadro No.6: Variable Dependiente: *Proceso de Aprendizaje***

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Conjunto de fases sucesivas de aprendizaje con la unificación y equilibrio de saberes significativos por medio de experiencias vivenciales que permite la asimilación de conocimientos a través de un modelo mental que garantice la productividad intelectual y motivar la inteligencia.	Experiencias  Equilibrio  Modelo Mental  Asimilación  Inteligencia	Comunicación Dialógica  Participación Activa Talleres Meditación  Lineamientos Test Feedback  Ficha de observación Diagnostico  Aplicación de test Material de refuerzo	Los cursos de capacitación continua sobre el proceso de aprendizaje, es provechoso?  Usted prefiere recibir una modalidad de capacitación continua en la EPAE?  Los conocimientos y aprendizajes adquiridos en el CAM satisfacen sus expectativas?  La planificación de trabajo en clase por el docente desarrolla su experiencia?	ENCUESTA CUESTIONARIO

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### 3.5 Plan de Recolección de Información

- Se utilizara las formas clásicas de tabulación de forma directa como un reforzamiento de la exactitud de los datos con margen de error mínimo y aceptable.
- La investigación se realiza en base de lecturas, revistas, páginas web, videos, encuestas relacionadas con el tema, con diferentes actores e involucrados.
- Se realizara una prueba piloto para determinar la confianza del instrumento y su corrección de posibles errores durante el transcurso de recolección de información.
- Se analizara en términos semejantes sus componentes esenciales de información y relación con los otros temas para tratar un resumen general para su comprensión.
- Las encuestas tendrán una muestra representativa con datos específicos de cálculo sin complicaciones matemáticas en base a tablas estadísticas, los datos sean revisados para eliminar respuestas no comprensibles.

#### **Anexo 1:** Preguntas sobre Capacitación

#### **Anexo 2:** Preguntas sobre Aprendizaje

- La encuesta será aplicada una sola vez en determinación de la prueba piloto y se tomara en cuenta los requerimientos de las variables.
- Para análisis documental de cuestionarios no contestados correctamente o respuesta dual será eliminado su participación y la tabulación será inmediata de haber llenado y revisado su instrucción para evitar distorsión de información.

- En caso de tabulaciones con respecto a casillas vacías o doble respuesta se considera su credibilidad de la primera opción de acuerdo con el dialogo con los encuestados en caso de interrogantes insatisfechas.

**a. Técnicas e Instrumentos.**

**Cuadro No.7:** Técnicas de Información

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>Información Primaria</p> <p>Información Secundaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de Observación</li> <li>• Cuestionario</li> <li>• Cédula de entrevista</li> <li>• Libros de Capacitación</li> <li>• Libros de Metodología de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Libros de Proceso de Aprendizaje</li> <li>• Tesis de Grado</li> <li>• Internet</li> <li>• Páginas web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación directa</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Lectura Científica</li> </ul>

**Fuente:** Investigación de Campo.

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

En el presente trabajo investigativo se utilizará las siguientes técnicas que ayudarán a un mejor desarrollo del problema.

**Información Primaria**

**Observación directa:** Mediante esta técnica, se puede obtener información de primera mano, es decir, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener mayor número de datos.

Para ello se aplica el instrumento de la ficha de observación, la cual permite registrar los datos e información obtenida de la observación, de manera organizada y resumida.

**Encuesta:** Es una técnica, que permite obtener información valiosa, es decir, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se basa en un instrumento que es el cuestionario, el mismo que permite obtener información a través de un sistema de preguntas escritas, que se entregan al informante a fin de que conteste igualmente por escrito.

**Entrevista:** Es una técnica de investigación, dedicada a obtener información mediante un sistema de preguntas, a través de la interrelación verbal entre dos o más personas. Su instrumento es la cédula de entrevista, en la cual se recolecta toda la información sobre el objeto de estudio.

### **Información Secundaria**

**Análisis de documentos (Lectura científica):** Esta técnica, consiste en recolectar información existente sobre el problema objeto de estudio, que consta en libros, revistas, tesis de grado, internet, páginas web y documentos en general, etc., permitiendo adquirir nuevos conocimientos explicativos de la realidad, fundamentos para el desarrollo de la investigación, y entendimiento del problema de estudio.

### **3.6 Plan de Procesamiento de Información**

#### **Revisión y Codificación de la Información.**

La información obtenida será sometida a una minuciosa revisión en la que se verificará que todos los cuestionarios hayan sido llenados de manera correcta, tanto las preguntas así como sus alternativas de respuesta ya que tienen un número



que les identifica el cual nos facilitará al momento de realizar su respectiva tabulación.

### **Tabulación de la Información.**

Las preguntas del cuestionario realizado tienen dos o más categorías a fin de que cada empleado y cliente encuestado pudiera elegir la respuesta más apropiada. La tabulación se realizará de manera sistematizada con la ayuda del programa SPSS.

### **Análisis de Datos.**

Para la presente investigación se utilizará el estadígrafo para investigaciones explicativas denominado Chi Cuadrado de porcentajes el cual permitirá organizar y resumir los datos adecuadamente y de manera más rápida según la información recolectada.

Los resultados obtenidos se presentarán en forma de gráficos circulares ya que de ésta forma nos permitirá analizar de mejor manera los datos obtenidos y evaluados.

### **Interpretación de Resultados.**

Mediante la interpretación de los resultados se logrará comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos, al igual que también nos permitirán estudiarlos cada uno y relacionarlos con el marco teórico del mismo modo que se tendrá una síntesis general de los resultados obtenidos y logrados.

- Los datos recogidos serán revisados para determinar los cuestionarios que hubieran sido contestados completa y correctamente.
- En casos de cuestionarios no contestados completamente o contestados incorrectamente se procurara encuestar nuevamente. Si persiste la incorrección será descartado.

- Se tabularan los cuestionarios correctamente y se reajustaran las tabulaciones en caso de dimensiones o casillas vacías o con datos sin peso significativo.
- Se traducirán las frecuencias a porcentajes. Y los cuadros estadísticos se representan gráficamente y se analizan los resultados estadísticos y se interpretan a la luz del marco teórico de los objetivos y de la hipótesis.
- El medio que facilitara la recolección de información es la encuesta aplicada. Consta de diez preguntas con opción de respuestas de tipo cerradas que servirá para comprobar la hipótesis planteada.
- La encuesta se aplicada en una pequeña muestra como un simulacro de prueba para evitar posibles errores de ejecución, imprenta o falla efímera en diferentes días con citas previas de corrección para su completo contenido.
- La información obtenida se tabulara en hojas electrónicas para su procesamiento en el orden de cada encuesta para determinar cuestionamientos en base a la idea del problema. Mientras los resultados que obtenga sobre criterios de los encuestados como información complementaria pero que no se encuentra en la hoja de encuesta sirve para reafirmar su opinión con respecto al tema, esto se registra en el análisis de cada una de las preguntas planteadas

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 Análisis de los Resultados**

Se realizó una encuesta a los estudiantes del Curso de Actualización Militar actual, con la finalidad de determinar el grado de la necesidad de cambio para implementar de un plan de capacitación continua en base al idus académico y su relación con el proceso de aprendizaje de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

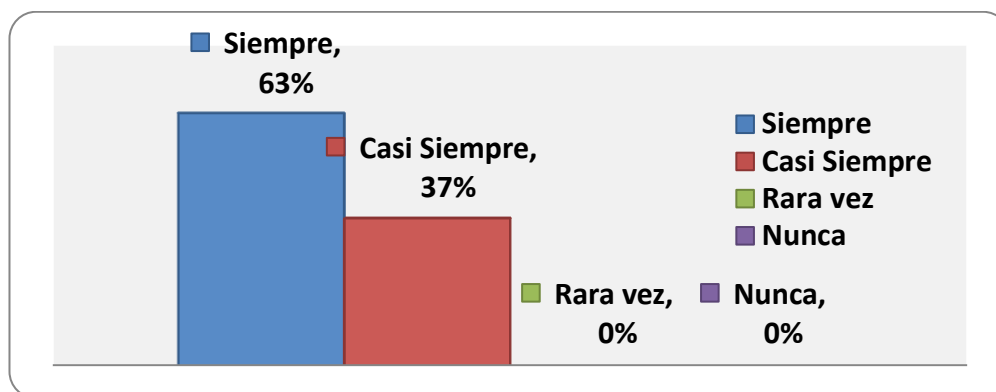
Una vez que se procesó la información de las encuestas a los estudiantes y después de haber tabulado los datos obtenidos, fue el pilar fundamental que ayudo a establecer los diferentes parámetros de una sutil información en base a los siguientes resultados:

## PREGUNTA N° 1.

**Tabla No.1: Lealtad Institucional**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	63%
Casi Siempre	35	37%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No.4: Lealtad Institucional**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales..*

### **Análisis:**

Los resultados tabulados en la encuesta realizada podemos observar que de 95 personas investigadas el 63% confirma tener lealtad con la EPAE siempre, un 37% responde casi siempre, un 0% rara vez y regular.

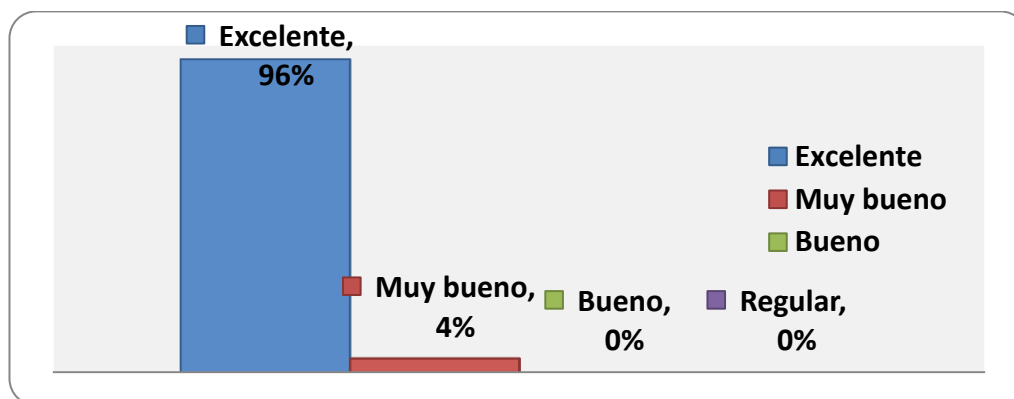
**Interpretación:** Se puede percibir que no se tiene la lealtad de nuestros estudiantes completamente, debido a que los resultados positivos no son completamente significativos y se puede evidenciar la necesidad emergente de involucrar al personal militar y obtener mejores resultados en su jerarquía.

## PREGUNTA N° 2

**Tabla No.2: Nivel de Aprendizaje del CAM**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	91	96%
Muy bueno	4	4%
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No.5: Nivel de Aprendizaje del CAM**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Según los resultados de la encuesta realizada podemos observar que de 95 personas investigadas el 96% manifiestan que el nivel de aprendizaje en la EPAE es excelente, un 4% es bueno, un 0% muy buena y regular.

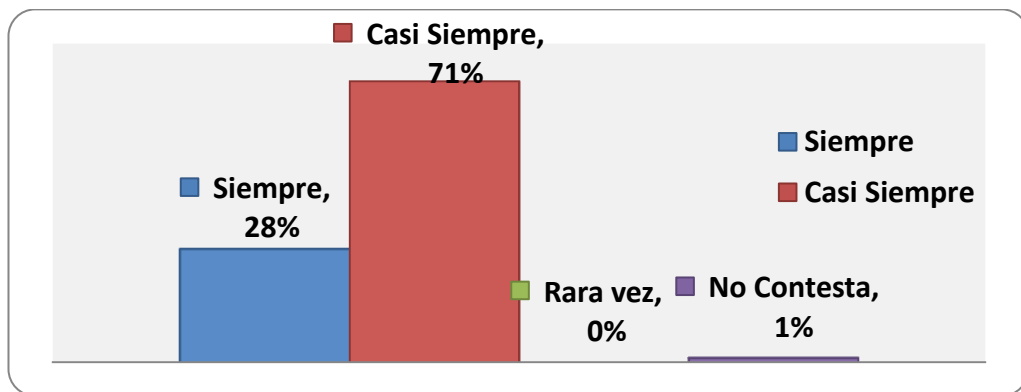
**Interpretación:** Con estos resultados podemos notar que el porcentaje alto con calificación de excelente en cuanto al nivel de aprendizaje también se tiene un porcentaje que solamente la capacitación continua es calificada como buena, notándose la necesidad de mejorar aspectos clave para obtener mejores resultados.

### PREGUNTA N° 3

**Tabla No.3:** Programas de Capacitacion y Formacion Militar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	28%
Casi Siempre	67	71%
Rara vez	0	0%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No.6.** Programas de Capacitación y Formación militar



*Fuente:* Encuesta

*Elaborado por:* Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

#### **Análisis:**

Después de haber obtenido los datos de la encuesta realizada podemos observar que del 100% de personas investigadas el 28% manifiestan que la EPAE siempre se preocupa de los programas de capacitación, un 71% dicen que es casi siempre, un 0% rara vez y nunca, mientras que una persona no contestó.

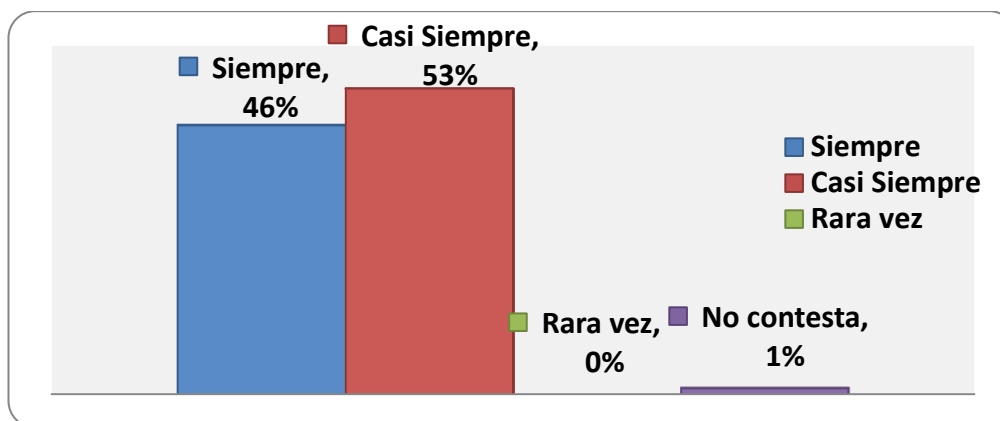
**Interpretación:** Observamos que un gran porcentaje de personas encuestadas manifiestan que la EPAE debería mantener más programas de capacitación continua para mejorar los rendimientos en su formación militar.

## PREGUNTA N° 4

**Tabla No.4: Importancia de los Módulos Administrativos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	46%
Casi Siempre	50	53%
Rara vez	0	0%
No contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 7. Importancia de los Módulos Administrativos**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

En la encuesta realizada podemos observar que de 95 personas investigadas el 46% recomiendan realizar siempre cursos de actualización sobre módulos administrativos, un 53% responden casi siempre, un 0% rara vez y nunca, mientras que una persona omitió responder sobre capacitación

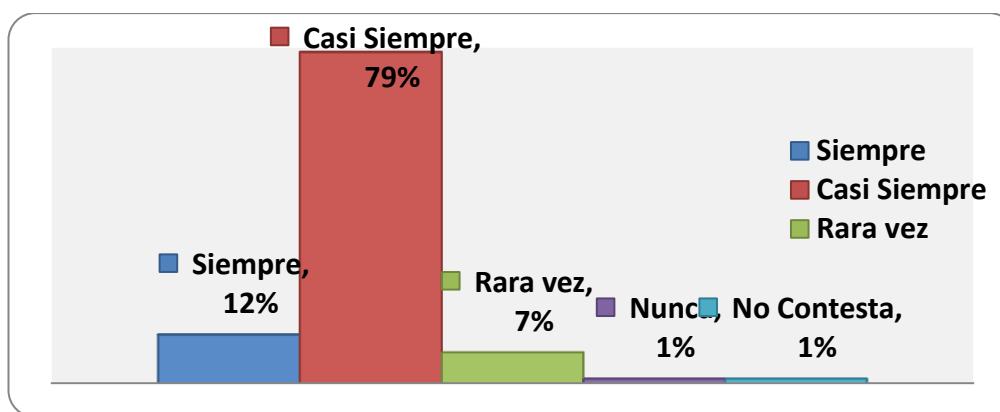
**Interpretación:** Al analizar los porcentajes, observamos que debemos mantener una excelente relación con los estudiantes mediante los cursos de capacitación de cada una de los módulos y especialidades.

## PREGUNTA N° 5

**Tabla No.5: Índices Temáticos de Módulos Militares del CAM.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	12%
Casi Siempre	75	79%
Rara vez	7	7%
Nunca	1	1%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 8: Índices Temáticos de Módulos Militares del CAM**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Con los datos de la encuesta realizada observamos que de 95 personas encuestadas el 12% manifiesta que siempre se interesa por los índices temáticos, el 79% es casi siempre, un 7% es rara vez, el 1% nunca y un 1% no contesto.

**Interpretación:** Con estos resultados empieza la base de nuestro trabajo sobre el diseño de un plan de capacitación continua con todos los estudiantes, para direccionar de mejor manera los cronogramas académicos y el cumplimiento de disposiciones de la EPAE.

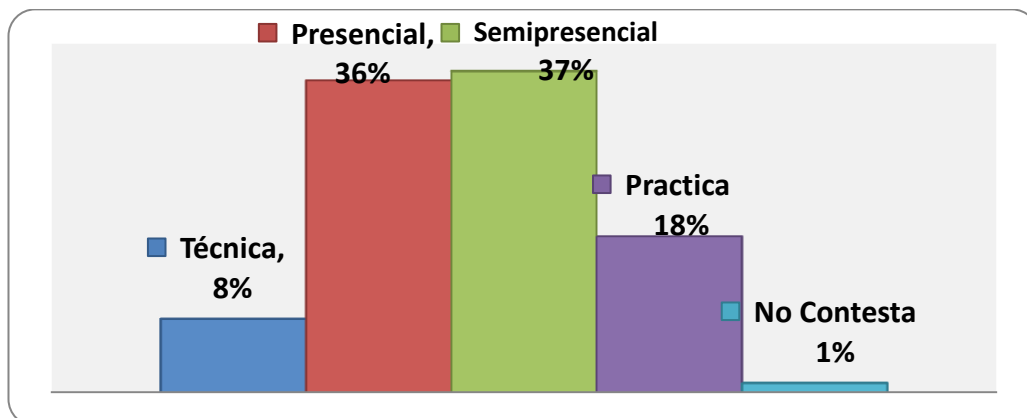


## PREGUNTA N° 6

**Tabla No.6: Modalidad de Educación Continua de la EPAE.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Técnica	8	8%
Presencial	34	36%
Semipresencial	35	37%
Practica	17	18%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No.9: Modalidad de Educación Continua de la EPAE**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Según los resultados de la encuesta realizada podemos observar que de 95 estudiantes investigados el 8% confirma que prefieren recibir una capacitación técnica, el 36% modalidad presencial, un 37% de forma semipresencial y el 18% por medio de una capacitación práctica

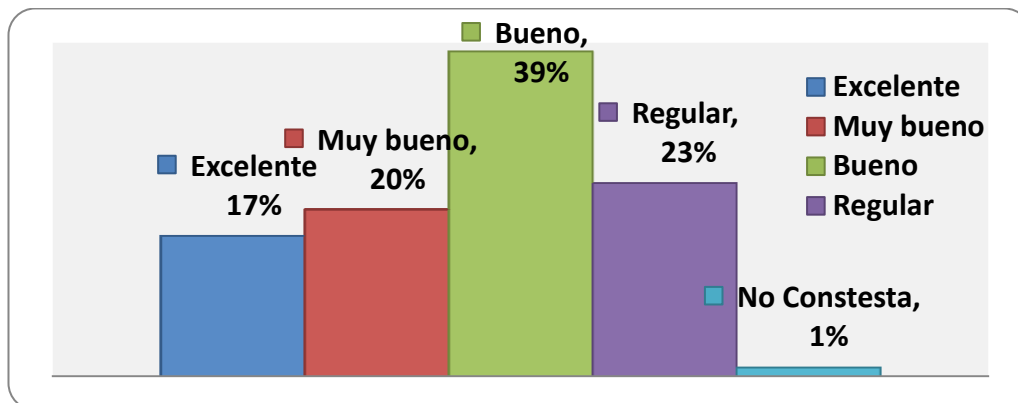
**Interpretación:** A pesar de tener un porcentaje alto en relación a las modalidades planteadas, el objetivo es impulsar una estrategia metodológica acorde con la tecnología y exigencia actual.

## PREGUNTA N° 7

**Tabla No.7: Gestión Estratégica de la EPAE**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	16	17%
Muy bueno	19	20%
Bueno	37	39%
Regular	22	23%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 10: Gestión Estratégica de la EPAE**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Los datos obtenidos en la encuesta realizada a 95 estudiantes, el 17% califica como excelente la gestión realizada por la EPAE, un 20% es muy buena, el 39% buena y un 23% es regular

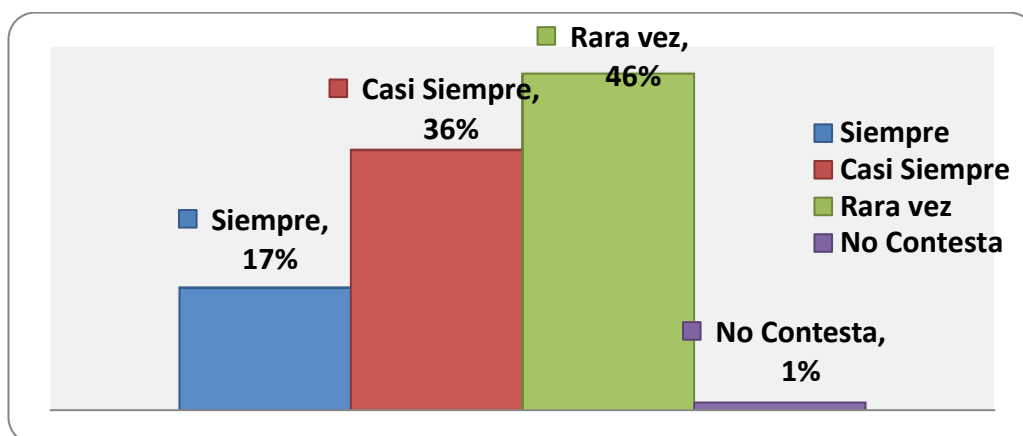
**Interpretación:** Al obtener el porcentaje más alto con calificación buena en cuanto a la gestión estratégica de la EPAE, se puede confirmar que un alto porcentaje de estudiantes no está completamente satisfecho con la gestión de la institución sin cumplir sus expectativas que son aceptables y corregibles.

## PREGUNTA N° 8

Tabla No.8: Expectativas de Conocimientos y Aprendizajes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	17%
Casi Siempre	34	36%
Rara vez	44	46%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 11: Expectativas de Conocimientos y Aprendizajes



*Fuente:* Encuesta

*Elaborado por:* Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### Análisis:

De 95 personas investigadas el 46% manifiestan que rara vez satisface su expectativa en conocimientos y aprendizajes, el 36% responde que es casi siempre, un 17% siempre mientras que el 0% afirma que es nunca, una persona no contestó.

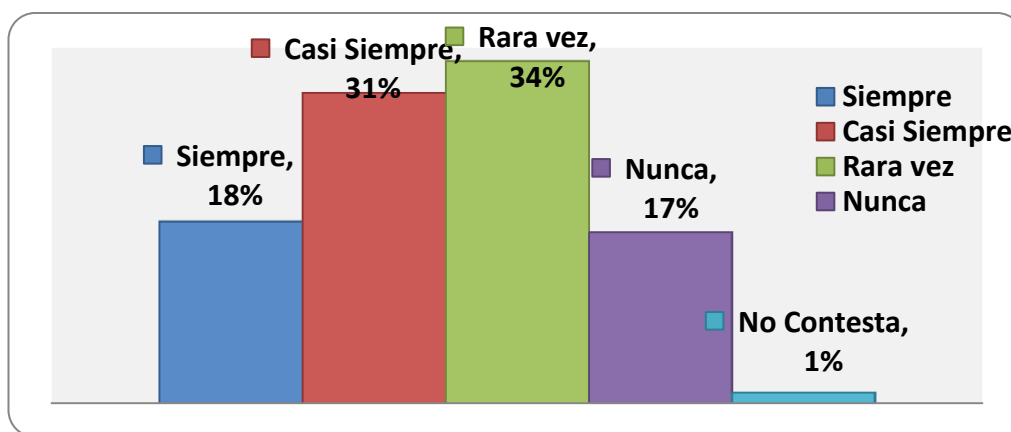
**Interpretación:** Es necesario interesarse en un nuevo cambio significativo experimental en el aspecto intelectual del proceso de aprendizaje en el tiempo estipulado y cumplir con las expectativas de los estudiantes del CAM y el fortalecimiento de la EPAE.

## PREGUNTA N° 9

**Tabla No.9: Sugerencias para mejorar Gestión Educativa**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	18%
Casi Siempre	29	31%
Rara vez	32	34%
Nunca	16	17%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 12: Sugerencias para mejorar gestión educativa**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Los datos que se obtuvo en la encuesta realizada podemos observar que de 95 personas investigadas el 17% manifiestan que las sugerencias nunca son tomadas en cuenta, el 34% es rara vez, mientras que el 31% es casi siempre y un 18% es siempre.

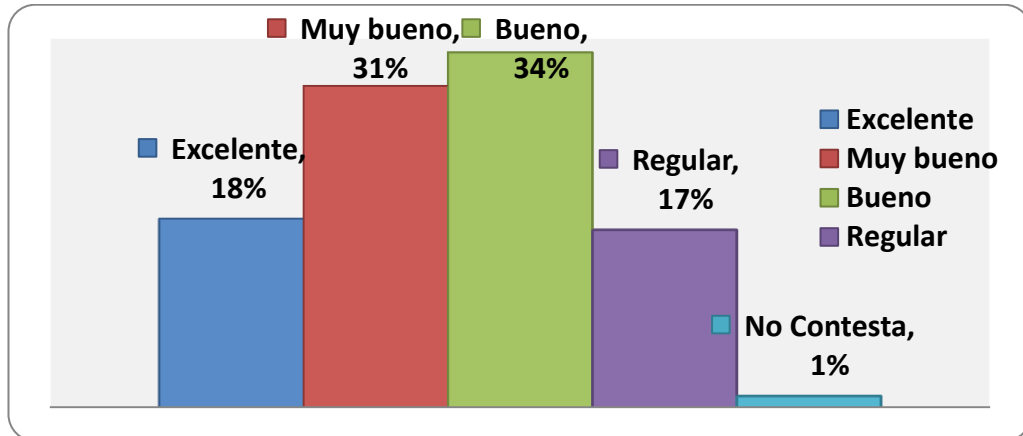
**Interpretación:** Podemos confirmar que debido al régimen militar donde se cumple disposiciones emitidas no se debe fomentar a la concertación sobre las expectativas de los estudiantes de la EPAE.

## PREGUNTA N° 10

**Tabla No.10: Calidad y enfoque Educativo**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	17	18%
Muy bueno	29	31%
Bueno	32	34%
Regular	16	17%
No Contesta	1	1%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 13: Calidad y enfoque Educativo**



*Fuente: Encuesta*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

### **Análisis:**

Para conocer el nivel de aceptación que la EPAE brinda se tabulo las encuestas y obtuvimos que, el 18% califica la calidad educativa como excelente, el 34% es bueno, el 31% muy bueno y un 17% es regular

**Interpretación:** Con estos porcentajes de respuesta confirmamos que debemos mejorar el nivel de aceptación del personal militar, porque más de la mitad califica a la calidad y enfoque educativo desde bueno hacia abajo, notándose la deficiencia para una búsqueda de una propuesta de solución.

## **4.2 Interpretación de Datos**

La visualización de los datos finales, en base a un plan de recolección de información establecido con antelación para respetar el protocolo de la información procesada y analizar las preguntas con respuestas disimiles expresadas en forma gráfica con enfoque estadístico inferencial y descriptivo sobre las frecuencias en base a la información procesada con una manera sutil de interpretación después de su tabulación, refleja una variación en comportamiento de las respuestas alternativas donde no aplica una bifurcación sobre las variables de estudio planteadas.

## **4.3 Verificación de Hipótesis**

Para la verificación de la hipótesis se aplica el estadígrafo de diferencia de medias con la utilización del valor tipificado Z, en una comparación entre los datos numéricos de la Capacitación Continua del personal militar y la relación con el Proceso de Aprendizaje, su procedimiento es el siguiente:

### **4.3.1.- Planteo de Hipótesis**

#### **a) Modelo Lógico**

H<sub>0</sub>: No hay diferencia estadística significativa entre la Capacitación Continua y la aplicación parcial del Proceso de Aprendizaje en el Curso de Actualización Militar XIII de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

H<sub>1</sub>: Si hay diferencia estadística significativa entre la Capacitación Continua y la aplicación parcial del procesos de Aprendizaje en el Curso de Actualización Militar XIII de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

#### **b) Modelo Matemático**

$$H_0: \bar{x}_1 = \bar{x}_2$$

$$H_1: \bar{x}_1 \neq \bar{x}_2$$

### c) Modelo Estadístico

$$Z = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

#### 4.3.2.- Regla de Decisión

1-0,05 = 0,95;  $\alpha$  0,05. Como la distribución es de dos colas realizamos la siguiente división 0,95/ = 0,475. Verificamos el valor en la tabla:

**Tabla No. 11:** Cálculo de áreas bajo la curva normal

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	.0000	.0040	.0080	.0120	.0160	.0199	.0239	.0279	.0319	.0359
0.1	.0398	.0438	.0478	.0517	.0557	.0596	.0636	.0675	.0714	.0754
0.2	.0793	.0832	.0871	.0910	.0948	.0987	.1026	.1064	.1103	.1141
0.3	.1179	.1217	.1255	.1293	.1331	.1368	.1406	.1443	.1480	.1517
0.4	.1554	.1591	.1628	.1664	.1700	.1736	.1772	.1808	.1844	.1879
0.5	.1915	.1950	.1985	.2019	.2054	.2088	.2123	.2157	.2190	.2224
0.6	.2258	.2291	.2324	.2357	.2389	.2422	.2454	.2486	.2518	.2549
0.7	.2580	.2612	.2642	.2673	.2704	.2734	.2764	.2794	.2823	.2852
0.8	.2881	.2910	.2939	.2967	.2996	.3023	.3051	.3078	.3106	.3133
0.9	.3159	.3186	.3212	.3238	.3264	.3289	.3315	.3340	.3365	.3389
1.0	.3413	.3438	.3461	.3485	.3508	.3531	.3554	.3577	.3599	.3621
1.1	.3643	.3665	.3686	.3708	.3729	.3749	.3770	.3790	.3810	.3830
1.2	.3849	.3869	.3888	.3907	.3925	.3944	.3962	.3980	.3997	.4015
1.3	.4032	.4049	.4066	.4082	.4099	.4115	.4131	.4147	.4162	.4177
1.4	.4192	.4207	.4222	.4236	.4251	.4265	.4279	.4292	.4306	.4319
1.5	.4332	.4345	.4357	.4370	.4382	.4394	.4406	.4418	.4429	.4441
1.6	.4452	.4463	.4474	.4484	.4495	.4505	.4515	.4525	.4535	.4545
1.7	.4554	.4564	.4573	.4582	.4591	.4599	.4608	.4616	.4625	.4633
1.8	.4641	.4649	.4656	.4664	.4671	.4678	.4686	.4693	.4699	.4706
1.9	.4713	.4719	.4726	.4732	.4738	.4744	.4750	.4756	.4761	.4767
2.0	.4772	.4778	.4783	.4788	.4793	.4798	.4803	.4808	.4812	.4817
2.1	.4821	.4826	.4830	.4834	.4838	.4842	.4846	.4850	.4854	.4857
2.2	.4861	.4864	.4868	.4871	.4875	.4878	.4881	.4884	.4887	.4890
2.3	.4893	.4896	.4898	.4901	.4904	.4906	.4909	.4911	.4913	.4916
2.4	.4918	.4920	.4922	.4925	.4927	.4929	.4931	.4932	.4934	.4936
2.5	.4938	.4940	.4941	.4943	.4945	.4946	.4948	.4949	.4951	.4952
2.6	.4953	.4955	.4956	.4957	.4959	.4960	.4961	.4962	.4963	.4964

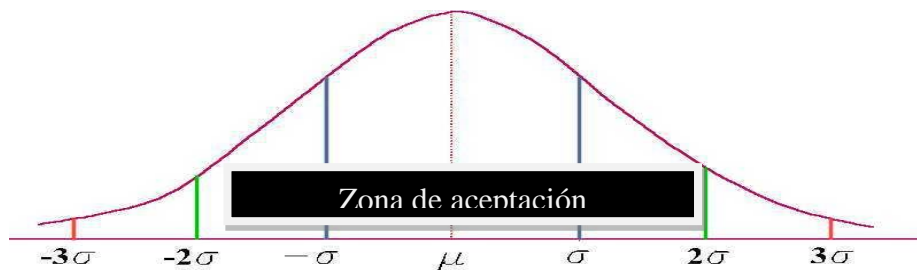
**Fuente:** [www.emagister.com](http://www.emagister.com)

$z = \pm 1,96$ , con ensayo bilateral.

Al 95% y con un  $\alpha$  0,05 **Z** es igual a 1,96 por tratarse de un ensayo bilateral, se considera como límites válidos entre  $\pm 1,96$ .

Se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) si, el valor de  $Z_c$  está entre  $\pm 1,96$  con el 95% de confiabilidad, es decir un  $\alpha 0,05$ , caso contrario se rechaza.

**Gráfico No. 14 :** Zona de aceptación de hipótesis



*Fuente: Investigación de campo*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.osales.*

#### 4.3.3.- Cálculo de Z

Los datos para el cálculo del valor tipificado “Z” son obtenidos de la Cuadro No 39, donde se compara los datos estadísticos de media aritmética, varianza y número de casos.

**Cuadro No.8: Estadística Descriptiva**

ESTADÍSTIGRAFOS	CAPACITACION CONTINUA	PROCESO DE APRENDIZAJE
Media	20.75	20.3
Error típico	6.56	2.75
Mediana	2.5	17
Desviación estándar	29.35	13.2
Varianza de la muestra	861.25	174.13
Curtosis	0.41	-0.98
Coefficiente de asimetría	1.28	-0.12
Rango	91	43
Mínimo	0	1
Máximo	91	44
Suma	415	467
Cuenta	20	23
Nivel de confianza	13.73	5.71

*Fuente: Investigación de campo*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*



$$Z = \frac{20,75 - 20,3}{\sqrt{\frac{20}{861,25} + \frac{23}{174,13}}} = 2,903$$



**Conclusión:** Como el valor de **Z** calculada ( $Z_c$ ) (+2,903) es mayor a **Z** tabular  $Z_t$  de 1,96; se **RECHAZA** la hipótesis nula y se **ACEPTA** la alterna, es decir que, “si hay diferencia estadística significativa entre la Capacitación Continua y la relación del Proceso de Aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos”. En otras palabras, está altamente condicionada la Capacitación Continua con el correcto manejo de las acciones a favor de precautelar la siniestralidad laboral de todos los involucrados en la comunidad educativa.

**Cuadro No.9:** Variable Independiente y dependiente para Chi Cuadrado.

RECOLECCION DE DATOS	FRECUENCIAS OBSERVADAS					
ITEMS	Siempre	Casi Siempre	Rara vez	Nunca	No contesta	Sub-total
3.- La EPAE desarrolla programas de capacitación continua acorde a su formación militar?	27	67	0	1	0	95
8.- Los conocimientos y aprendizajes adquiridos en el CAM satisfacen sus expectativas?	16	34	44	0	1	95
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>101</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>190</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaborado por:* Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**Cuadro No.10:** Frecuencias observadas para cálculo de chi cuadrado.

RECOLECCION DE DATOS	FRECUENCIAS OBSERVADAS					
ITEMS	Siempre	Casi Siempre	Rara vez	Nunca	No contesta	Sub-total
3.- La EPAE desarrolla programas de capacitación continua acorde a su formación militar?	21.5	50.5	22.0	0.5	0.5	95
8.- Los conocimientos y aprendizajes adquiridos en el CAM satisfacen sus expectativas?	21.5	50.5	22.0	0.5	0.5	95
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>101</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>190</b>

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaborado por:* Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

## Cálculo de Grados de Libertad

Se procede a determinar los grados de libertad considerando que el cuadro tiene 2 filas y 5 columnas, por lo tanto será:

El número de filas (f) es representado en la matriz por el número de alternativas que tiene la pregunta que representa la variable independiente, en este caso la pregunta 3. El número de columnas (c) es representado en la matriz por el número de alternativas que tiene la pregunta que representa la variable dependiente, en este caso la pregunta 8.

**Dónde:**

$$gl = (f-1) (c-1)$$
$$(gl) = (2-1) (5-1)$$
$$(gl) = 1 * 4$$
$$(gl) = 4$$

Entonces tenemos, el valor tabulado de  $X^2$  con 5 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 9,4877

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

**Tabla No. 12:** Distribución Chi Cuadrado

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,317	4,6416
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581

*Fuente:* Investigación de campo

*Elaborado por:* Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

## Cálculo Matemático

Se evalúa la hipótesis nula, es decir, que no hay asociación entre las dos variables, para ello se calcula el Chi Cuadrado comprobando con los valores obtenidos. Si fuera muy grande indicaría una diferencia sustantiva entre los valores observados y esperados.

$$x^2 = \Sigma \left[ \left( \frac{O - E^2}{E} \right) \right]$$

**Cuadro No.11: Calculo de Ji-Cuadrado**

<b>CALCULO DE JI-CUADRADO</b>				
<b>O</b>	<b>E</b>	<b>O-E</b>	<b>(O-E)<sup>2</sup></b>	<b>(O-E)<sup>2</sup>/E</b>
27	21.5	5.	0.25	1.4070
67	50.5	16.5	272.25	5.3911
0	22.0	-22	484	22
1	0.5	0.5	0.25	0.5
0	0.5	-0.5	0.25	0.5
16	21.5	-5.5	30.25	1.4070
34	50.5	-16.5	272.25	5.3911
44	22.0	22	484	22
0	0.5	-0.5	0.25	0.5
1	0.5	0.5	0.25	0.5
<b>TOTAL:</b>				<b>59.5961</b>

*Fuente: Investigación de campo*

*Elaborado por: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.*

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- Un alto porcentaje desde su óptica consideran que la participación en una capacitación es el medio más utilizado para socializar los contenidos de algún módulo o asignatura por tanto es evidente como una estrategia metodológica que el proceso de aprendizaje se ubica en la dialéctica tradicional dentro la institución militar.
  
- Erróneamente los instructores y facilitadores de capacitación creen que para socializar su curso es menester dotarle de comprensión, mediante la construcción de operaciones mentales como análisis síntesis, interpretación y argumentación, herramientas básicas para el aprendizaje y no crear conciencia de una armonía colectiva en el grupo en cuestión con igualdad de conocimientos con carácter académico y humanista.
  
- Analizados holísticamente las categorías Capacitación Continua del personal militar y Proceso de Aprendizaje es determinante pensar que el instructor, a pesar de conocer el uso de técnicas docentes fomentan el desarrollo del pensamiento mediante la reflexión, espíritu competitivo y creatividad versus el tiempo estimado para los eventos programados que en muchos de los casos se improvisa su cumplimiento por órdenes superiores.

- El desconocimiento de los sistemas y programas de capacitación actuales como trainer, practitoner, y coach presentados en esta investigación para fortalecer la base del pensamiento y desarrollo del intelecto que en la mayoría del análisis determinan errores de interpretación entre el ejercicio de actividades cotidianas y la capacitación netamente pura.
  
- Un aspecto preocupante es No considerar el lado humano a nivel institucional como resultado de una Planificación Curricular experimental es deficiente con un precario compromiso personal y la evolución de exigencias superiores de las órdenes directas del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y catedráticos por un objetivo dual ósea finalizar el modulo y cargar de trabajos al personal para suponer que se aprendió.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- De acuerdo con el enfoque de la Didáctica crítica es importante la planificación de seminarios de capacitación dentro de su idus académico en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército para reforzar su especialidad extracurricular en algunos casos sea relacionada con una práctica innovadora, para fomentar los conocimientos actuales en resultados esperados.
  
- Ante el fenómeno naciente en el sistema educativo militar es recomendable que los estudiantes apliquen la concepción de vivencias y experiencias retóricas a fin a sus necesidades y expectativas, que requieren nuevas categorías protectoras de libertad de cátedra y derecho de tacha, que influye en el desarrollo del intelecto y en su propia capacitación modular.
  
- Se debe establecer una relación de dialogo con respeto a la jerarquía militar y en el caso de instructores de capacitación civiles, como un elemento potencializador de una gestión pacifica del cumplimiento académico, los

mismos que al ser reducidos dentro al ambiente del aula facilitarán que el proceso de aprendizaje permita alcanzar los objetivos establecidos.

- Los instructores de capacitación deben tomar conciencia de las posibilidades educativas el desarrollo de destrezas en la concertación y acabar con metodologías tradicionales que condenaban a los estudiantes al silencio o crean el conflicto del ego en optimismo que aporta nuevas experiencias del aprendizaje aún más dentro del ámbito militar.
  
- Es necesario que se genere en los instructores de capacitación una cultura de socialización de la planificación inicial de los módulos a impartir de lo que se puede desarrollar a través de una sesión de encuadre que permita establecer lineamientos calculados en tiempo, contenidos y avances.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **6.1.- DATOS INFORMATIVOS**

**6.1.1. Tema:** Modelo de Docente Coach para mejorar el proceso de aprendizaje en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

**6.1.2. Institución Ejecutora:** Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

**6.1.3. Beneficiarios:** Personal Militar y Docentes de los Cursos de Actualización Militar.

**6.1.4. Ubicación:** Av. Xavier Espinoza diagonal al Aeropuerto Internacional Cotopaxi.

**6.1.5. Tiempo Estimado para la Ejecución:** Agosto- Septiembre 2013.

**6.1.6. Equipo Técnico Responsable:**

Sub-director Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

Coordinador Académico

Docente Contratado.

## **6.2.- ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA**

En la actualidad no existe dentro de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos un perfil de Docente que participe en los Cursos de Actualización Militar y Gerencia Administrativa, que permita mejorar el aprendizaje del personal militar, por lo tanto la presente propuesta estará enfocada en diseñar un Modelo de Docente Coach, utilizando estrategias metodológicas, mentefactos, etcétera para coordinar el tiempo y la enseñanza, para cumplir los objetivos del CEDE(Comando de Educación y Doctrina del Ejército) y obtener un alto índice de personal capacitado para cumplimiento de su jerarquía militar.

En todas las ramas del Ejército ecuatoriano, la preocupación es por nivelación o coaching que ocupa un lugar importante con los objetivos del personal calificado que labora en las Fuerzas Armadas y de más divisiones, por ser considerada como competitiva entre las mencionadas.

Basado en este principio, se establece la necesidad de formular un Modelo de Docente Coach, para la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos puesto que luego de haber realizado un trabajo investigativo en los Cursos de Actualización Militar de la actual promoción, que permitió detectar los principales defectos y falencias del programa vigente de capacitación.

La coordinación de tiempo y contenidos, los requerimientos del CEDE, entre las cuales se puntualizan, que los aportes, actuaciones, evaluaciones deben coincidir con los formatos de calificación para determinar ascensos y sin olvidar los planes, sillabus y rubricas que debe presentar el docente o facilitador para su módulo.

Según la investigación realizada se pudo comprobar que solo concertaciones tentativas se han dicho para superar este escollo en las programaciones académicas presentes y futuras de los cursos donde exista una relación recíproca y fructífera de los tres ejes EPAE, CAM, y Docentes.



Estos antecedentes ayudan a determinar que lo más urgente e importante, es solucionar la preparación para una coordinación exacta en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos en base a estas referencias, se plantea la siguiente propuesta y con la ejecución de esta misma, se proyecta alcanzar el incremento del aprendizaje, familiarizando al personal militar con una nueva forma de enseñar.

### **6.3.- JUSTIFICACIÓN**

En los últimos años algunas importantes innovaciones del conocimiento han modificado profundamente las sociedades. En la época de la gestión del conocimiento, es fundamental invertir en investigación y capacitación para fortalecer al aprendizaje significativo para llegar a la metacognición. El escenario actual está caracterizado por la convergencia del Capital Intelectual.

Esto es la base del desarrollo y de nuevas aplicaciones de formación holística, no conductista pero si constructivista sobre todo de nuevos esquemas de educación alternativa de una pedagogía crítica que permita mejorar el grado de comprensión de la realidad con valores humanos.

Son necesarias nuevas competencias intelectuales y nuevos comportamientos profesionales en todos los niveles frente a los cambios modernos de la educación actual y los modelos de conducta del ser humano por evolucionar. Esto porque esta cambiando la naturaleza misma de la enseñanza en un conjunto sistemático de operaciones mediante una comunicación dialógica que califica una conversación heurística dentro del ciclo del aprendizaje.

La capacitación en términos generales se diseña con esta lógica: ayudar a las personas a crecer y mejorar cada día, potenciando los conocimientos y emociones, las competencias y dirección de personas con un aprendizaje que integra

simulaciones, modelos interpretativos, experiencias, métodos y soluciones desarrolladas por la sociología del aprendizaje.

## **6.4.- OBJETIVOS**

### **6.4.1. Objetivo General**

Proponer un Modelo de docente coach para mejorar el proceso de aprendizaje de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

### **6.4.2. Objetivos Específicos**

- Diseñar un programa de capacitación extracurricular que cumpla con las necesidades de los participantes.
- Orientar la metodología de trabajo para mejorar el proceso de aprendizaje.
- Diseñar un modelo educativo y la forma de trabajo con Docente Coach.

## **6.5.- ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

### **6.5.1. Económico-Financiera**

El diseño de un Modelo de Docente Coach, permitirá mejorar el aprendizaje de los módulos y culminar la programación académica con éxito y por ende tener una alta participación del personal militar involucrado y comprometido con los eventos de capacitación, por consiguiente el costo de la formación militar justificara la inversión y presupuesto de cada uno de los participantes con la expectativa sobre esta temática que se cumpla.

### **6.5.2. Político.**

En el aspecto político la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos regida a cumplir con todas las leyes, normas, estatutos y reglamentos de la constitución de la república, la ley de educación superior y disposiciones del CEDE establecidas por gobierno nacional para la aplicación del Modelo de Docente Coach previsto en esta propuesta como un eje de investigación del SENECYT a desarrollarse.

### **6.5.3. Socio-Cultural**

La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos se ha preocupado en el aspecto socio-cultural, manteniendo buenas relaciones con el personal militar en base al cumplimiento de disposiciones generales, motivando a su personal a su estabilidad y permanencia fuera de sus bases, apoyándolo en su crecimiento personal mediante la capacitación profesional en los Cursos de Actualización Militar en aspectos administrativos y militares, a ser desarrollados en sus unidades y divisiones.

### **6.5.4. Tecnológica**

La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos se encuentra en toda la capacidad de poder aplicar un Modelo de Docente Coach en los Cursos de Actualización Militar que esté acorde con las expectativas para el desarrollo y cumplimiento de las mismas, tomando en cuenta que se encuentra con los recursos tecnológicos necesarios para la ejecución del proyecto, utilizando todas las estrategias metodológicas de aprendizaje que se deseen aplicar.

### **6.5.5. Organizacional.**

La estructura organizacional que se maneja en la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos es óptima, cuenta con dos plantas para el personal administrativo, las cuales están distribuidas en la siguiente secuencia: Dirección, Sub-Dirección, Departamento Académico, Sistemas, los cargos están definidos cada uno con sus respectivas responsabilidades.

## **6.6.- FUNDAMENTACIÓN TEORICA**

En la actual constitución de la Republica aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad en desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”

Los objetivos y reglas de este artículo se basan en:

- 1.-Actualizar y fortalecer el currículo de 1996, en sus proyecciones social, científica y pedagógica.
- 2.- Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad para fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.
- 3.- Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.
- 4.- Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.

La Dirección Nacional de Currículo-2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el desarrollo humano, dentro de variables estructuradas metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognoscitivas y constructivistas.

En base al respaldo legal de la Ley de Educación no escolarizada como un subsistema de educación, de acuerdo al Decreto Ejecutivo N° 634 del 19 de mayo de 1989, reforma del Reglamento General de Educación en el art. 4 recomienda: “Ofrecer permanentemente oportunidades de capacitación en y para el trabajo,

mejoramiento y actualización educativa, científica, cultural, profesional o tecnológica, como respuesta a las demandas del desarrollo socio-económico del país”.

#### **6.6.1. Coach.-**

**Coaching** («entrenar») es un método que consiste en dirigir, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas.

En el entorno empresarial y personal se conoce por **coaching** al proceso interactivo y transparente mediante el cual el **coach** o entrenador y la persona o grupo implicados en dicho proceso buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados usando sus propios recursos y habilidades. Hay muchos métodos y tipos de coaching. Entre sus técnicas puede incluir charlas motivacionales, seminarios, talleres y prácticas supervisadas.

La persona que realiza el proceso de *coaching* recibe el nombre de **coach** («entrenador»), mientras que la persona que lo recibe se denomina **coachee**.

##### **6.6.1.1. Orígenes del Coaching**

Relacionado en sus comienzos con el ámbito deportivo, y a partir de los excelentes resultados obtenidos en él, el coaching comienza a penetrar progresivamente en el ámbito empresarial hace muy pocas décadas. Sus metodologías comenzaron a aplicarse en un principio en el entrenamiento de ejecutivos, directores de personal, empresarios. Con los años se hizo más popular y se expandió hacia otros estratos de la organización y se adoptó como modelo de gestión para mejorar y desarrollar el desempeño individual de empleados y equipos de trabajo.

Así comenzó a tomar relevancia y a difundirse exitosamente en el ámbito de lo personal. Una disciplina relativamente joven que en la actualidad está en pleno proceso de crecimiento. Se trata de un proceso personalizado, ordenado y con una

metodología que ayuda a la persona a trazar su plan de vida y a concretarlo. En Estados Unidos el boom del coaching personal se produjo en los años noventa y a partir de allí fueron surgiendo múltiples especializaciones.

Otro ejemplo es España, donde el coaching está en constante desarrollo y a partir de sus metodologías, se abordan todo tipo de casuísticas que se enfocan hacia la mejora del bienestar de la persona.

Así el coaching fue ampliando sus fronteras, convirtiéndose en la actualidad en una disciplina global a la que se le adjudica un gran reconocimiento dado los resultados que se obtienen con su aplicación. En los últimos años se está produciendo un acercamiento entre el coaching y la neuroeconomía, ciencia encargada de estudiar cómo el cerebro toma las decisiones, para lograr una mejoría de sus resultados. El término neurocoaching se ha acuñado para esta simbiosis.

#### **6.6.1.2. El proceso del Coaching**

“En el proceso de coaching intervienen dos participantes; uno es el coach o entrenador, que es la persona que instruye, forma o guía al alumno para que mejore en el desempeño de sus funciones” (Evered y Selman, 1989)(mentor o quien transmite el conocimiento). El otro es el coachee o pupilo, quién recibe los conocimientos y las competencias que necesita para mejorar en su vida profesional.

“El coach se compromete con su pupilo en una alianza de colaboración, estableciendo unos objetivos concretos y diseñando un plan de acción que les permita alcanzarlos dentro de los plazos establecidos” (Zeus y Skiffington, 2002).

Este plan fijará una serie de encuentros entre los intervinientes que permitan conseguir la finalidad prevista, acompañado de otro conjunto de actividades destinadas a mejorar aspectos concretos del coachee.

“En la efectividad del coaching influye el tipo de relación que se establezca y se requiere que esté basada en la confianza entre ambos participantes, de este modo

el coach puede ser, no solo un director del entrenamiento de su pupilo, sino también un consultor que le ayude a innovar en los procedimientos” (McCraken y Wallace, 2000).

“Para mejorar la productividad del proceso, el coach debe tener un conocimiento profundo del puesto de trabajo desarrollado por el coachee y de la forma en que este puesto se relaciona con los objetivos de la organización. Asimismo, el coach ha de disponer de habilidad para comunicar, debe desear y ser capaz de compartir su información con el coachee y estar dispuesto a tomarse el tiempo que requiere este esfuerzo” (Núñez-Cacho et al., 2012).

El desarrollo del proceso sigue básicamente de los siguientes 5 pasos:

1. **Observar.**- La observación de nuevos puntos de vista será fundamental para que el coachee encuentre soluciones y permitirá al individuo elegir entre las alternativas de que dispone para alcanzar sus objetivos.
2. **Toma de conciencia.**- La observación permite la toma de conciencia, básicamente acerca de nuestro poder de elección. El coach centrará al pupilo en las elecciones que toma y sus consecuencias, brindándole herramientas específicas para elegir conscientemente y con mayor efectividad.
3. **Determinación de objetivos.**- Es esencial para todo proceso de coaching, el contar con objetivos claramente definidos que servirán de guía para la toma de decisiones y acciones.
4. **Actuar.**- Una vez reunida toda la información, hay que actuar de forma sostenida en el tiempo. El coach acompañará de cerca este proceso ayudando a superar las dificultades que aparecen al llevar a la práctica las actuaciones.
5. **Medir.**- En todo momento es imprescindible comprobar si nos acercamos o nos alejamos del objetivo marcado. Esto permitirá tomar acciones correctivas y así contribuir a la obtención de los logros buscados.

<http://www.coaching-organizacional/html>

### **6.6.1.3. Tipos de Coaching respecto a la Metodología**

#### **6.6.1.3.1. *Coaching Ontológico***

Con sus orígenes en la fenomenología de Martin Heidegger, trata de analizar los actos mentales y cómo se dirigen a objetos reales e irreales, los actos de conciencia y las intenciones. Ampliamente basado en el diálogo y la lingüística y la forma en como nos expresamos.

#### **6.6.1.3.2. *Modelo Tavistock***

Este modelo está basado en la escuela Tavistock, con arraigo fuerte en el psicoanálisis. Basa sus experiencias en el subconsciente del individuo y una de sus máximas en el entorno de empresa es que no puede ayudarse al individuo de forma aislada si no que es necesario conocer el contexto, su pasado y su entorno.

“A medida que usted se convierte en un coach efectivo notara que los empleados serán cada vez más competentes. Cuando usted brinda su asesoría a un empleado para enfrentar un desafío le enseña a comprender la manera de tratar problemas similares en el futuro” **Coach efectivo, como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral. Pág. 9.**

#### **6.6.1.3.3. *Modelo DBM***

El *Development Behaviour Modeling* tiene su origen en la Programación Neurolingüística (PNL) por lo que es un modelo muy orientado a la praxis y enfocado al desarrollo humano con tendencia conductual, donde se especifican técnicas de modificación de conducta aplicadas al logro de los objetivos.

“Nadie sugiere que usted ofrezca terapia. De hecho, si lo hiciera, tendría mas problemas que los que pueda imaginar. Sin embargo, como coach puede ser y debe ser un consejero” **Coach efectivo, como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral. Pág. 9.**



#### 6.6.1.3.4. *Coaching Co-Activo:*

El Coaching Co-Activo sostiene que la gente es naturalmente creativa, llena de recursos y completa. Absolutamente capaz de encontrar sus propias respuestas a cualquiera de los retos a los que se enfrentan. El trabajo del *coach* coactivo en vez de instruir o aconsejar al cliente consiste en articular preguntas poderosas, escuchar y empoderar al cliente para invocar las herramientas y creatividad que este ya posee. El coaching coactivo se compone de tres principios fundamentales, que juntos sirven para aumentar la calidad y los resultados del coaching experimentado en la vida y trabajo del cliente:

- **Plenitud:** obteniendo un profundo significado y satisfacción de la vida.
- **Equilibrio:** mirando el mundo desde una perspectiva potente haciendo elecciones poderosas y tomando una acción efectiva.
- **Proceso:** experimentando totalmente la riqueza de cualquier momento de la vida o el trabajo.

#### 6.6.1.3.5. *Coaching Sistémico*

Es un modelo orientado al proceso de transformación de personas, equipos y organizaciones alineado con la construcción de conocimiento como posibilidad de acción efectiva frente a los desafíos del entorno. Su preocupación principal es el ser humano vinculado al sistema social y organizacional como condicionante y potenciador de la posibilidad de aprendizaje y cambio. Está orientado al bienestar de las personas y al bien común. Es un proceso que se nutre de varias fuentes en forma sistémica. Es un conjunto de herramientas para diagnosticar, intervenir, y acompañar para ayudar a sostener los nuevos comportamientos. Es un modelo de observación y de intervención de:

- El **individuo**, la relación con sí mismo, con el otro y con lo otro.
- La **dinámica de relaciones** que diversos individuos establecen entre sí.
- Las **prácticas** que sustentan esas dinámicas.
- Los **elementos estructurales** de dicha dinámica.

Este modelo se nutre de diversas disciplinas que funcionan como fuentes interdependientes: la biología del conocimiento ,la ontología del lenguaje, el pensamiento **Junguiano**, el pensamiento sistémico y el modelo de aprendizaje organizacional de Chris Argyris., todas ellas desde una mirada constructivista y sistémica..

En síntesis, el Coaching Sistémico es un modelo que se ocupa de construir conocimiento y posibilidades por medio de una metodología cuyas herramientas permiten diagnosticar, intervenir y acompañar la consolidación de nuevas visiones y comportamientos.

#### **6.6.1.3.6. Modelo de CoachVille creado por Thomas Leonard**

Parte de la idea de que el coaching puede existir siempre y cuando haya una diferencia entre la situación actual y su situación deseada (la meta). Para acompañar al cliente desde su presente hacia su futuro, el coaching sigue un modelo de conversación con 5 pasos:

- El asunto de la conversación.
- El objetivo de la conversación.
- La realidad de la situación presente.
- Las opciones que existen para lograr el objetivo.
- El compromiso hacia la acción.

El modelo de coaching creado por **Thomas Leonard**, padre del coaching moderno, incorpora las habilidades esenciales del *coach* junto con los cinco pasos de la conversación. La maestría y la “magia” del *coach* consisten en fusionar las dos partes

#### **6.6.1.3.7. Modelo GROW**

Modelo muy estructurado y orientado a resultados, de corte directivo y basado en tareas y retos, utiliza la confrontación y el diálogo con su modelo de preguntas y análisis de las situaciones, muy orientado al entorno empresarial. Uno de sus mayores exponentes es John Whitmore.

#### **6.6.1.3.8. Modelos basados en Psicología Humanista**

El análisis transaccional se engloba dentro de la psicología humanista y su creador fue Eric Berne. Su teoría se basa en que las personas interactúan entre sí mediante transacciones psicológicas con sus estados del yo (adulto, padre y niño) y da explicación a distintas acciones que realizamos en nuestro comportamiento diario, también cuando nos enfrentamos a los juegos psicológicos que hacemos. Otros modelos humanistas tienen su fundamento en las enseñanzas de Carl Rogers y su modelo centrado en la persona.

“Un coach efectivo es comprensivo. Ser comprensivo significa mucho más que expresar una palabra de estímulo y dar palmaditas en el hombro. Su función como coach es proporcionar instrucciones, respuestas a preguntas y protección contra la interferencia externa” **Marshall J. Cook: Coach efectivo, como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral. Pág. 9.**

#### **6.6.1.3.9. Modelo MAT**

Un metamodelo que hace converger distintas disciplinas: análisis transaccional, gestalt, cognitivismo, psicoanálisis. Su creadora es Preciada Azancot.

“Un coach efectivo es positivo. Su labor no es corregir errores, encontrar fallas o evaluar la culpa. Por el contrario, su función es alcanzar las metas de productividad brindando coaching para lograr su rendimiento óptimo” **Coach efectivo, como aprovechar la motivación oculta de su fuerza laboral. Pág. 16.**

**Inteligencia emocional** “La inteligencia emocional, quizá no tanto un modelo de *coaching*, como un conjunto de técnicas efectivas para aplicar a distintas situaciones de coaching tanto al entorno personal como empresarial. Se fundamenta en aprender a reconocer las emociones en los demás y en uno mismo y saber aplicar el pensamiento y el razonamiento para comprender esas emociones y controlarlas de manera adecuada y así poder adaptar la situación a nuestro favor. Uno de los autores más conocidos es Daniel Goleman.” **Beatriz Balderama: Desarrollo de competencias de Mentoring y coaching. Pág.46.**

- ***Psicología positiva***

Otro paradigma que es reciente, apenas unos ocho años en Estados Unidos, y que empieza a conocerse en Europa. Basa su concepción en el estudio de la **resiliencia**, que es la capacidad de reponerse de tragedias, frente a los paradigmas clásicos en la psicología que estudian los factores que causan las tragedias (patológicos y humanos). La psicología positiva ofrece una nueva perspectiva tanto a nivel personal como empresarial. Su mayor exponente es el doctor Martin Seligman y puede encontrarse una referencia a sus trabajos en *Authentic Happiness*.  
<http://www.pedroamador.com/tipos-coaching>

**El coaching en la docencia.-** Por Francisco Mora Larch (Publicado en "Palabra el Maestro en el Hacer de la Historia". Revista bimensual noviembre - diciembre de 2009, año 11 No. 54)

#### **6.6.1.3.10. El Coach en el Ámbito Educativo.**

La revisión panorámica que presentamos en el artículo anterior ("Un modelo de coaching en docencia y tutoría", Mora, Palabra 53, México, 2009) es parte de un conjunto de inquietudes que ponderan las posibilidades del coach en el ámbito educativo. En este contexto surge con más evidencia la práctica del coaching en la educación, actividad de asesoría, orientación, y análisis que permite tanto el desarrollo individual, como de grupo institucional o de equipos y organizacional. Es un servicio profesional para las instituciones modernas que tienen la voluntad de sobrevivir a los cambios del entorno y posicionarse sólidamente en la aldea global.

El objetivo del coach educativo consiste en ayudar a desarrollar los mejores aspectos de las personas, haciéndolas más críticas, comprometidas con la mejora social y el compromiso con los más desfavorecidos. Los monitores del proceso educativo se ven llevados a situar a los directores y administradores en nuevas formas de ser y estar, a funcionar de un "modo operativo adulto". Por esta razón se puede decir que el coaching está relacionado con el desarrollo de un carácter crítico, la madurez personal y una ética social. Su contribución consiste

no en hacer desarrollar más intelecto al docente, sino en ayudarlo en el proceso de forjar mejores seres humanos.

El coaching educativo puede jugar un papel específico y esencial en situar algunos procesos de cambio que resultan transformadores de situaciones y procesos, esto ha llevado a algunos resultados insólitos:

- Participación efectiva de los estudiantes en la vida institucional
- Elevación del nivel de conciencia social
- Mayor compromiso en la formación integral como profesionales
- Capacidad de crítica y búsqueda de alternativas a las dificultades y problemas institucionales y sociales.

Entre algunas de las aplicaciones del coaching educativo se pueden enumerar las siguientes:

En la planificación y administración del tiempo; establecimiento de objetivos y planificación de acciones; cambios drásticos en los estilos de gestión de actividades de los directores, docentes y estudiantes. Entre los beneficios que esto genera, se pueden visualizar algunos de carácter estratégico, como por ejemplo:

Aumento de eficacia terminal; mejora sensible en el servicio a los estudiantes; guía, orientación y desarrollo personal y profesional de los estudiantes; toma de decisiones en el nivel correspondiente (desarrollo de criterios personales); fomento a la iniciativa y creatividad; un manejo decidido e inteligente de los recursos, etc...

A nivel personal se pueden identificar aspectos como: desarrollo del potencial de cada persona o grupo; equilibrar la vida estudiantil con otras dimensiones humanas; facilitar los procesos de cambio personal; claridad en evaluar la calidad de la educación impartida; nuevas formas de vinculación entre la escuela y el medio social; mejor control del estrés académico, etc...

El éxito de la educación moderna apunta a desarrollar habilidades para manejar algunos aspectos clave en el momento actual: por ejemplo, la facilidad de establecer vínculos y relaciones más cercanas con la sociedad y los problemas urgentes que enfrenta; construir una organización educativa donde el aprendizaje formativo sea prioritario.

Hablar de aprendizaje es hablar del cambio y de los problemas que implica. La educación eficiente aumenta la eficacia terminal, no sólo se dedica a implantar sistemas que reestructuran los contenidos curriculares, se ocupa de la misma forma de enseñanza, desarrolla la iniciativa, la participación y el aprendizaje de la responsabilidad.

El coaching es esencial en estos momentos críticos donde no se espera que los procesos se detengan o se lentifiquen y esto haga que la resistencia al cambio empiece a re instalarse como una forma de preservar equilibrios antiguos e inercias que parecen insolubles. Todo el problema es asunto de personas, culturas, prejuicios, y sobre todo de temores y miedos, antes que de planes, procesos o metas. Todo cambio se puede visualizar en tres fases.

- Renunciar a los antiguos modos de ser y hacer
- Arriesgarse a probar lo nuevo y desconocido, tolerar la angustia y el temor.
- Reiniciar un proceso como si se partiera de cero.

Esta transición nunca se da sin crisis, aunque algunas veces estas crecen demasiado sin necesidad, si no se cuenta sobre todo con un respaldo de coaching que ayude a las personas a superar exitosamente el trance que implica la renovación y la innovación en cada ámbito del desempeño educativo.

#### **6.6.1.3.11. La Importancia de la Escucha.**

Entendemos que un proceso de coaching implica comunicación en el más amplio sentido, implica el practicar la habilidad de la empatía, salir de los propios marcos referenciales, “visitar” otros ECROs. Para que un coaching sea

de calidad se debe practicar una escucha de excelencia y complementar con la habilidad de obtener información a través de preguntas sutiles, que derivan de una lectura atenta y concentrada de toda la información verbal y no verbal que nos proporciona el entrenador.

#### **6.6.1.3.12. La Formación Docente como Asesor Académico (coach escolar).**

Esta cuestión pasa por entender las limitaciones de los aprendizajes académicos pocas veces cuestionados, así como la formación personal y la actitud asumida frente a la vida, igual que lo anterior, pocas veces pensada y menos reflexionada; la expresión más extrema de esto se muestra en una frase que no por pequeña es inocua y dice mucho acerca de cómo nos vivimos “es que así soy yo”. Cuando usamos esta frase de forma continua la vida nos indica que es necesario volver a des-velarnos y auto-descubrirnos.

Pocas veces nos damos cuenta de una actitud convencional, que es suponer que como personas, nadie puede cuestionar nuestro ser y nuestro proceder; practicamos comúnmente una especie de psicología espontánea, que con el tiempo se vuelve el mayor obstáculo en la forma de ser docentes.

o más difícil de hacer es tomarse como objeto de observación a sí mismo, pero aunque es difícil no por ello es menos necesario hacerlo. Tanto la enseñanza Zen como el Psicoanálisis ofrecen a los individuos un aporte valioso al mostrar la necesidad del auto-conocimiento.

Esta formación del docente, en realidad pasa por la educación en su más amplio sentido, es decir, nos referimos a la forma en cómo hemos sido educados, tratados, cuidados, orientados, enseñados, guiados, inhibidos, avergonzados, reprimidos, insultados, golpeados, protegidos o humillados, etc..

#### **6.6.1.3.13. La Persona ante los Procesos de Cambio.**

El coaching está relacionado con el avance, el movimiento hacia delante, la expansión, es decir, está orientado al futuro. El coaching presupone que las personas tienen posibilidad de cambiar y sobre todo, de abandonar patrones

de acción nocivos. El coaching se basa en la plasticidad y flexibilidad de la persona, en que puede cambiar y adaptarse de forma crítica y activa, si el entorno es también cambiante.

Un coach es un catalizador del cambio, estimula y desafía al individuo para que adopte nuevas conductas. Se lo ve de pronto como un Yo Auxiliar que facilita al otro tomar conciencia de cómo se condicionan los resultados obtenidos, no sólo desde el afuera sino desde los puntos ciegos u ocultos del actor.

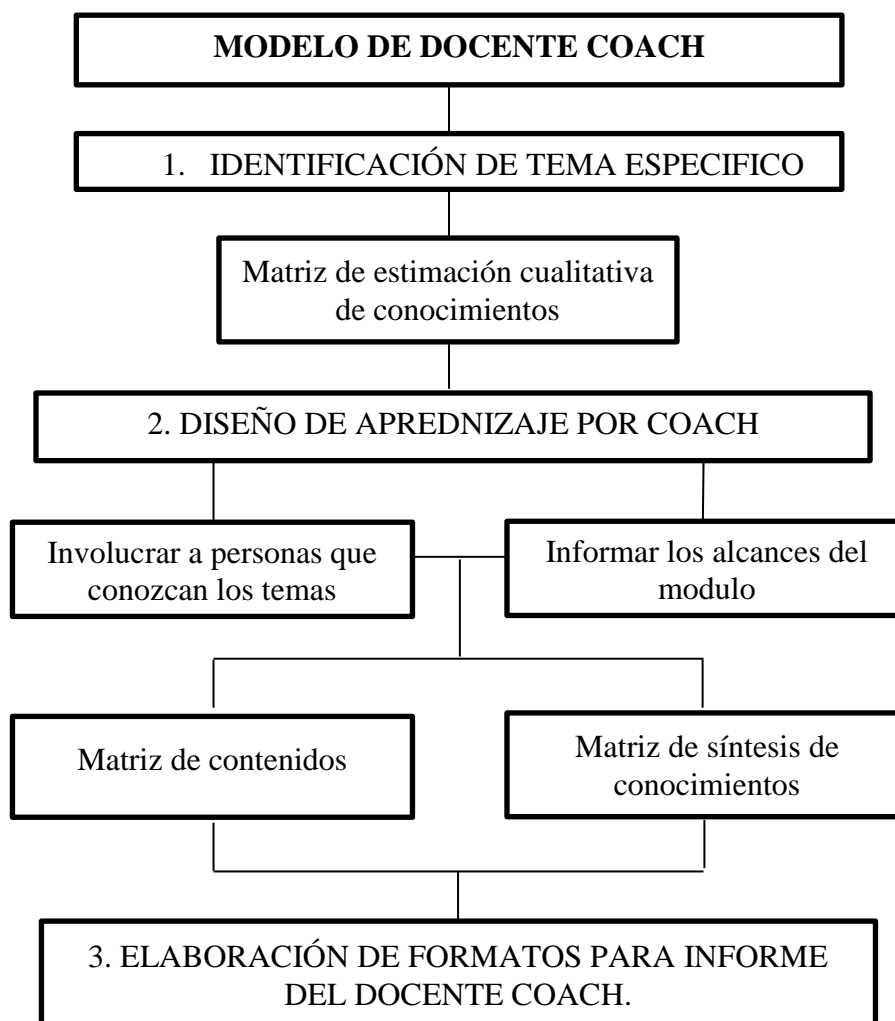
El hecho mismo de introducir la figura del coach o del coaching en la educación o formación implica ya un cambio importante para los directivos y académicos. Las resistencias no tardarán en aparecer y es preferible lidiar con enemigos a campo abierto que con los oscuros entes fantasmales de las resistencias inconscientes y larvadas, las que sólo esperan un tropiezo o una dificultad para justificarse en la estereotipia y en detener cualquier intento de modificar lo que ya está instituido y probado como verdadero y cierto, para asegurarse que los cambios no lleguen a feliz término.

[http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_articulo=8355&id\\_libro=380](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=8355&id_libro=380)



## 6.7.- METODOLOGÍA, MODELO OPERATIVO

Gráfico No. 15: Modelo de Docente Coach



Fuente: Bibliográfica

Elaborado: Ing. Eduardo Zambrano Rosales.


### 6.7.1. Fase 1.- Identificación de Tema Especifico

En primera pretensión se recolectará información correspondiente al tema de estudio para su diferente modalidad y forma de exposición ósea con un tratamiento diferente para cada modalidad que se encuentran presentes al desarrollar las actividades comunes del tema durante el proceso de formación de los participantes, esta recolección de información se realizará mediante la

perspectiva del grupo, y el estudio de la malla curricular donde se especifican los módulos de secuencia van a recibir para de esta manera percibir cuáles son los conocimientos específicos que implica el proceso de aprendizaje.

### Formato de estimación cualitativa de conocimientos

**Cuadro No.12:** Estimación cualitativa del aprendizaje del CAM XIII de módulos administrativos.

 <b>ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTECNICOS CURSO DE ACTUALIZACION MILITAR 2013-2014</b>	
<b>TEMA:</b> Seminario/ Conferencia/ Simposio/ Curso.	
<b>DURACION:</b> Horas/Días/Semanas/Mes.	
<b>TECNICAS:</b> Dinámico-Participativo/ Técnico Practico/ Activo-Pasivo.	
<b>ORIENTADO:</b> Personal Indistinto	
<b>CONTENIDO:</b> Índices temáticos principales	
<b>CURSO:</b> CAM / GAM	<b>DURACION:</b>
<b>PARTICIPANTES:</b>	<b>HORARIO:</b>
<b>INSTRUCTOR:</b> Ing. Dr. Mg. Phd.	<b>Mail:</b>
<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
<b>OBJETIVO ESPECIFICO:</b>	
<b>METODOLOGIA:</b> Coach	
<b>EVALUACION:</b> Formativa, Participativa, Sumativa	
<b>BIBLIOGRAFIA:</b> Lincografía, enlaces web, libros, módulos del tema	

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales

**Cuadro No.13:** Identificación cualitativa del aprendizaje.

<b>IDENTIFICACIÓN, ESTIMACIÓN CUALITATIVA DEL APRENDIZAJE</b>	
<b>INSTITUCION</b>	Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos-Latacunga.
<b>ACTIVIDAD</b>	Educación Militar
<b>UBICACIÓN</b>	Av. Javier Espinoza.
<b>FECHA (día, mes, año)</b>	09-08-2013
<b>EVALUADOR</b>	Ing. Eduardo Zambrano Rosales.
<b>CÓDIGO DOCUMENTO</b>	001
<b>ÁREA/DPTO</b>	Académico
<b>PROCESO ANALIZADO</b>	Enseñanza-aprendizaje
<b>ACTIVIDADES DEL PROCESO</b>	Prácticas en módulos administrativos.
<b>PARTICIPANTES TOTAL</b>	95 (Estudiantes del Curso de Actualización Militar XIII)
<b>HOMBRES No</b>	6 (Instructores Civiles y Militares)
<b>MUJERES No</b>	7

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

## 6.7.2. Fase 2.- DISEÑO DE APRENDIZAJE POR COACH

**CuadroNo.14:** Diseño de Aprendizaje por Coach



### FUERZA AEREA ECUATORIANA

Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos

### CURSO DE ACTUALIZACION MILITAR

**Docente:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

**Tema:** Perspectivas de Realidad Nacional

**Fecha Desde:** 02-08-2013

**Hasta:** 16-09-2013

**Curso:** CAM XIII **Paralelo:** "A"

FASE	ACTIVIDADES
	<p><b>MOTIVACIÓN</b></p> <p><b>1.1 Propósitos afectivos:</b> Valorar la importancia de Historia del Ecuador y sus variables aplicados a nuestra realidad.</p> <p><b>1.2 Cognitivo:</b> Conocer la evolución periódica de la Realidad Nacional.</p> <p><b>1.3 Expresivo:</b> Conocer los factores clave de ideales y tendencia económica.</p> <p><b>1.4 Actividad reto:</b> <i>Investigar la cronología de los gobiernos del Ecuador?</i></p> <p><b>1.5 Argumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es imperativo conocer la Historia del Ecuador sus gobiernos y perspectivas; por ejemplo, al realizar un decálogo de la reseña histórica.</li> </ul> <p><b>1.6 Preguntas afectivas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cómo se sintieron al realizar esta actividad?</li> <li>➤ ¿Qué fue lo más complicado de esta actividad?</li> <li>➤ ¿Para qué les sirve esta actividad?</li> </ul> <p><b>NORMAS Y ACCIONES REPARADORAS</b></p> <p><b>BIENESTAR</b></p> <p>Mantener los artefactos tecnológicos apagados o en silencio, porque el ruido distrae la atención del grupo.</p> <p><b>APRENDIZAJE</b></p> <p>Es importante permanecer en el aula, llegar puntual a clases, levantar la mano para pedir la palabra y estar predispuestos para el trabajo, de esta manera contribuimos para que las actividades educativas sean satisfactorias, si no apoyamos a la actividad educativa realizaremos una síntesis oral de lo</p>

expuesto por el mediador.

### **CONTROL**

Realizamos participación directa y respetamos sus intervenciones, es importante valorar la opinión de los demás.

No realizar preguntas innecesarias que distraen el tema planteado.

### **PREGUNTAS ACTITUDINALES**

**¿Consideras necesarias las reglas anteriores?**

**¿Por qué crees importante participar en los planteamientos?**

**¿Piensan que estas normas les harán cambiar de actitud?**

**¿Alguien tiene alguna sugerencia?**

### **ENUNCIACIÓN**

#### **3.1 Saberes Previos:**

##### **Preguntas**

- ¿Qué entiende por retórica política?
- ¿Qué entiende por antagonismo de las doctrinas?
- ¿Qué entiende por perspectiva de transformación?

#### **3.2 Organizador gráfico**



#### **3.4 Preguntas de análisis**

- ¿Qué tendencias ideológicas y políticas existe en Ecuador?.
- ¿Qué diferencia existe entre fascista y democracia?
- ¿Qué es una Política Económica?

### **4. MODELACIÓN**

#### **4.1 Proceso Ejercicio**

Realizamos un ensayo significativo sobre los temas más relevantes.

Se toma apuntes importantes sobre el tema para realizar preguntas clave.

Se analiza la situación con posibles escenarios incide con feedback de la Realidad con diferentes perspectivas.

#### **4.2 Preguntas Comprensión –Reflexión**

- Cuál es la diferencia entre tendencias globales y crecimiento económico?
- Cómo distingue una creencia política?

### **5. SIMULACIÓN -EJERCITACIÓN**

#### **5.1 Actividades complementarias**

- a . Se realiza un foro representativo
- b . Se forman grupos de análisis
- c. Realiza concertaciones generales

**Construye un escenario significativo sobre las conclusiones.**

#### **5.2 Preguntas Circulares**

- ¿Por qué es importante conocer la historia del Ecuador?
- ¿Cuándo una biografía incide en el tiempo?
- ¿Cómo aplica las circunstancias pasadas a su realidad?

### **6. DEMOSTRACIÓN**

#### **6.1 Encuadre de la evaluación**

Recordar que la evaluación es individual por lo tanto no debe interrumpir a sus compañeros.

Contar con los materiales necesarios para el desarrollo de la evaluación.

Consultar únicamente al mediador en el caso de presentarse alguna inquietud.

#### **6.2 Presentación del instrumento:**

<p><b>7. SÍNTESIS</b></p> <p><b>7.1 Puntuaciones</b></p> <p><b>1) Memorizarse las fechas históricas?</b></p> <p><b>2) Entender la intención del planteamiento?</b></p> <p><b>3) Razonamiento temático sobre el tema</b></p> <p><b>7.2 Preguntas de síntesis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ ¿Por qué es importante conocer los hechos históricos?</li><li>➤ ¿Cuándo existe una dictadura?</li><li>➤ ¿Diga cuándo una concertación política es justa?</li></ul> <p><b>7.3 Tema siguiente: Globalización y Dolarización</b></p>
--

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado:** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

### 6.7.3. Fase 3.- Elaboración de Formato para informe del Docente Coach



**FUERZA AEREA ECUATORIANA**  
**ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS**  
Curso de Actualización Militar

**INFORME DEL FINAL DE LA MATERIA.**

**CURSO** : CAM XLIII **Paralelo:** A.  
**MATERIA** :  
**PROFESOR** :

**A. DESARROLLO DEL CURSO**

1. Aspectos Positivos de la aplicación de tópicos de estudio.
2. Aspectos Negativos del rendimiento.
3. Recomendaciones.

**B. DEL PLAN ANALITICO**

4. Aspectos Positivos de la aplicación de Plan analítico.
5. Aspectos Negativos sobre alcance de conocimientos.
6. Recomendaciones

**C. DEL APROVECHEMIENTO Y DISCIPLINA DE LOS ALUMNOS**

7. Aspectos Positivos de participación e involucramiento.
8. Aspectos Negativos de inicio y finalización de actividades.
9. Recomendaciones

**D. DEL CENTRO DE EDUCACION CONTINUA**

10. Aspectos Positivos de enfoques de contenidos.
11. Aspectos Negativos generales.
12. Recomendaciones



## 6.8.- ADMINISTRACIÓN

La responsabilidad directa estará a cargo del Director Académico de la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos, el diseño y desarrollo del modelo de docente coach y mientras el tiempo avanza y se necesita de cambios este modelo será ajustado a los requerimientos de la EPAE conforme avance la actividad de aprendizaje y su ciclo así lo determine. En la ejecución de la propuesta logrará la fidelidad del personal militar y por ende aumentará el interés por superarse, y a partir de esto se desarrollaran las estrategias metodológicas las cuales llamaran la atención de los directores departamentales de la institución.

## 6.9.- PREVISIÓN DE EVALUACIÓN

Es necesario monitorear el plan mediante la evaluación a la propuesta para tomar decisiones oportunas que permitan mejorar la misma al tiempo adecuado. Se debe definir periodos con respecto al diseño, ejecución y resultados de la propuesta. Las decisiones pueden ser orientadas a: mantener la propuesta, modificarla, suprimirla definitivamente o sustituirla por otra.

**Cuadro No.15:** Matriz de monitoreo y evaluación de la propuesta

<b>PREGUNTAS BASICAS</b>	<b>EXPLICACION</b>
¿Quiénes solicitan evaluar?	Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos
¿Por qué evaluar?	Medir con un control el Modelo de docente coach.
¿Para qué evaluar?	Para alcanzar los objetivos que se proponen, cumpliendo con las actividades planificadas, previo la revisión de pruebas piloto en ejecución.
¿Qué evaluar?	El impacto que se generó con la aplicación de las estrategias metodológicas y creatividad de docente para aplicar su estilo de aprendizaje.
¿Quién evalúa?	Personal encargo de realizar la evaluación académica, el mismo que será designado por el Director Académico.
¿Cuándo evaluar?	La evaluación empieza cuando inicia la ejecución del modelo de docente coach hasta el momento de la finalización.

¿Cómo evaluar?	De acuerdo a los resultados se aplica una metodología activa que nos ayude con el seguimiento al tiempo programado en módulos y contenidos con los recursos destinados a cada actividad.
¿Con qué evaluar?	A través de todos indicadores proporcionados por la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.

**Fuente:** Investigación de Campo

**Elaborado.** Ing. Eduardo Zambrano Rosales.

Por medio de la evaluación buscaremos crear conciencia de mejoramiento continuo en la comunidad educativa de los participantes del Curso de Actualización Militar que estarán comprometidos a no decaer en sus esfuerzos por crear un verdadero sistema de aprendizaje que permita realizar sus actividades académicas con el objetivo principal de mejorar y competir intelectualmente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

APLEGART Michael, (1992), Programas de Capacitación. Ed. Applegarth, Bogotá Leggis, Colombia.

AYALA, Francisco. La función del profesor como asesor. Ed. Trillas, México, 1999.

BLEGER, José. Grupos operativos en la enseñanza, en Temas de psicología: entrevista y grupos. Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1973.

BONAL Xavier, Las Actitudes del Profesorado ante la coeducación, editorial GRAO, 1997.

CALAMANDREIL, P. (1961) Universidad del Mañana, ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires.

CANIZARES Gioconda, (1978), Administración de Personal, Metodología para la Capacitación, II Tomo, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, Argentina.

CHIRINOS E. (2000). Coaching y Negocios. Calidad Empresarial. N° 16. Caracas.

COOK, M. (1999). Coaching Efectivo. Cómo Aprovechar la Motivación Oculta de su Fuerza Laboral. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana S.A.

DIAZ Amando, (1970), Régimen Jurídico de Capacitación y Adiestramiento, México Coparmex. Pg 26.

DURAN Edmundo (1991), Método de Diseño Curricular, Conade/gtz Quito, Ecuador Pg 22.

FERMÍN O. (1991). Andragogía. Caracas: Universidad Nacional Abierta

FREUD, S. Psicología de las masas y análisis del yo. Obras Completas, Tomo III. Ed. Biblioteca Nueva. Madrid 1973.

HUERTA, Antonio. Formación de Formadores, editorial TRILLAS, 1995

HURTADO, J. (1998). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Panapo

LINNSSEN, R. Krishnamurti. El psicólogo de la nueva era. Ed. Diana, México, 1975.

MATAMALA R (2005). El Coaching en la Organización. Fundador de Training and Performance Team Colombia. [Documento en Línea] Disponible en: [Consulta 2005: octubre 18].

MERTENS, Leonard (1996). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. Cinterfor

MORALES, A. (1999) Más y mejor Educación para todos. México: Trillas

OLALLA V. (2002). El Coaching. Monografías Santiago de Chile. New.Field

PEREZ, A. (1999), Más y Mejor Educación para todos. México: Trillas

POZNER, (2003). Docente del Siglo XXI. Cómo Desarrollar una Práctica Docente Competitiva. Análisis de Currículo. México: Mc Graw Hill. 2ª Edición.

RAMIREZ Carlos (1997), Capacitación de Personal, ICAP Ed San Jose, (Costa Rica).

RANCIERE, Jaques. En su texto “El maestro ignorante”, ed. Laertes, Barcelona, 2002

RAVIER Leonardo E. Arte y ciencia del coaching: su historia filosofía y esencia Ed. Dunken. Buenos Aires, 2005.

SILICEO Alfonso, (1985), Capacitación y Desarrollo de Personal, México.

SMITH Barry, (1991), El ABC de la Capacitación Practica, De la Joya, McGraw-Hill, México.

TENA MORELOS A. (1978), Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, México, Coparmex Pg 18.

TORRES, W. (2003). El Coaching como Estrategia Gerencial Efectiva en el Aula y su Aplicación en las Fases del Componente de Práctica Profesional en el Programa de Educación Integral en la UPEL – IPB. Trabajo de Grado de Maestría No Publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Lara.

ZABALA, Antoni. Aula de Innovación Educativa, Barcelona, España, 2003.

ZEUS, P. et al. Guía completa de coaching en el trabajo. Ed. McGraw Hill, Madrid, 2002. p. XIII.

## LINCOGRAFIA

- ✓ <http://www.Psicopedagogia.com>
- ✓ <http://www.Monografias.Com/EDUCERE>
- ✓ <http://www.Eam.iua.edu.ar>
- ✓ <http://www.google.com.ec>
- ✓ <http://www.slideshare.net/enriquehg123/coaching>
- ✓ <http://www.pedroamador.com/tipos-coaching>
- ✓ [www.wikipedia.com/ coaching-htm](http://www.wikipedia.com/coaching-htm)

# ANEXOS

## ANEXO 1.

### **Curso de Actualización Militar (CAM)**

La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos de acuerdo a las necesidades Institucionales y según el cronograma del Plan General de Enseñanza 2010;

El XLI Curso de Actualización Militar CAM, dará inicio a partir del 16 de agosto del 2010 hasta el 11 de febrero del 2011.

#### **a. Objetivo**

Perfeccionar al CABO PRIMERO de la Fuerza Aérea, para que sea auxiliar del jefe de una escuadrilla, que le permita cumplir planes complementarios en apoyo a las operaciones aéreas con sólida vocación militar, conforme su ubicación en la unidad organizacional potenciando las competencias para ser elemento técnico, docente/instructor, asesor, administrador del talento humano, recursos materiales, económicos y en actividades de apoyo al desarrollo con sólida vocación y espíritu militar de acuerdo a su nivel jerárquico.

#### **b. Campo Ocupacional**

El Aerotécnico que ha culminado exitosamente el Curso de Actualización Militar, conforme a su ubicación en la unidad organizacional, se desempeña como Docente / Instructor Técnico Militar y asume funciones, actividades de docente-instructor aplicando conocimientos técnico-pedagógicos en los repartos militares y participa proactivamente en los programas de desarrollo Institucional y de apoyo a la comunidad. Las funciones asignadas las cumple de acuerdo a su ámbito de responsabilidad con liderazgo, patriotismo, valor, principios de honor, lealtad, equidad y ética profesional.

## **ANEXO 2.**

### **Curso de Gerencia Administrativa Militar (GAM)**

La Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos de acuerdo a las necesidades Institucionales y según el cronograma del Plan General de Enseñanza 2010.

El XXXI Curso de Gerencia Administrativa Militar GAM, dará inicio a partir del 17 de mayo del 2010 hasta el 29 de octubre del 2010.

#### **a. Objetivo**

Perfeccionar al SARGENTO PRIMERO de la Fuerza Aérea, para que sea auxiliar del Comandante de Escuadrón, que le permita cumplir planes de operaciones en apoyo a la operaciones aéreas, con sólida vocación militar, conforme su ubicación en la unidad organizacional, potenciando las competencias para ser Supervisor, Asesor, Docente/Instructor o Administrador del talento humano, recursos materiales, económicos y en actividades de apoyo al desarrollo.

#### **b. Campo Ocupacional**

El Aerotécnico que ha culminado exitosamente el Curso de Gerencia Administrativa Militar, conforme a su ubicación en la unidad organizacional, se desempeña como Supervisor o Jefe de Área/Taller, Docente Instructor Técnico o Militar y asume funciones y actividades de administración, mando y liderazgo que determinen las normas, reglamentos militares y el Régimen Interno del Reparto.

### **ANEXO 3.**

#### **FASE DE INDUCCION A CURSOS**

##### **Condición de estudiantes:**

- Practicar valores y principios, disciplina, puntualidad, decoro personal
- Instalaciones: EPAE, ETFA e ITSA.
- Abuso de facultades: (estudiantes. ETFA, ITSA)
- Faltas disciplinarias (Reglamento Disciplina Militar)

#### **ALOJAMIENTO**

- Dormitorios ETFA
- Requerimientos a través del Coordinador de Curso.
- Personal con alojamiento externo.
- Estricto cumplimiento del horario.
- Uso y cuidado de instalaciones.

#### **RANCHO**

- Directiva Gerencia Alimenticia ETFA- EPAE.
- Voluntario en comedor ETFA.
- Respetar horario (13 H30- 14H 15)
- No ingresar en terno de deportes.
- Portar cubiertos
- Cortesía militar.
- Buen uso del comedor
- Comedor no se utilizará para estudiar u otras actividades.

#### **ACADÉMICO**

- Actitud positiva para el estudio.
- Respetar la jerarquía profesor-estudiante (de pie y novedades)
- Puntualidad en horarios
- Prohibido permisos en horas clase.(Cómputo pérdida de horas clase.)
- Todo archivo informático debe ser verificado por el antivirus: Aula y/o Laboratorio.

#### **COMANDANTE DE CURSO**

- Aerotécnico más antiguo
- Controlar Disciplina del curso
- Reportar novedades con docentes y estudiantes
- Enlace entre estudiantes y Directivos
- Elaborar Informe (fin de curso)
- Liderar cumplimiento actividad: (social, cultural o deportiva)

#### **ESTUDIANTE SEMANERO**

- Limpieza y seguridad aula con sus compañeros.
- Controlar la firma del Leccionario Académico.
- (Registrar novedades: faltas, atrasos)
- Ayudas didácticas : (tiza, borrador)



- Audiovisuales (Previa identificación):
- Computador: entrega inicio; y devolución fin de curso.
- Proyector: entrega y devolución semanal.

### **EN EL AULA**

- Comandante Curso (cada paralelo):
- Ubicado a la entrada del aula.
- Informar de las novedades al docente
- Dar parte de ausencia profesor al Dpto. Académico.
- Dar parte de ausencia de los estudiantes.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones.
- Informar requerimientos.
- No se permitirá influencias de ningún tipo.
- Todas las horas clases serán recuperadas

### **RENDIMIENTO ACADÉMICO NOTA BASE DE APROBACIÓN BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO HORARIOS**

- Lugar de formación. Patio de Marte
- Hora de formación. 06:H30
- Lunes acto cívico
- Aulas de la EPAE. 07H30  
Break 10H00 a 10H30  
Clases 10H30 a 13H30  
Rancho 13H30 a 15H00  
Cultura física y deportes 15H00 a 16H30 (Martes y jueves)
- Francos (L, M, M J): 17H00
- Francos Viernes partir: 13H30
- Uniforme camuflaje.
- Fin de Semana: cada 4 semanas partir jueves 12H00
- Vuelo logístico: Dpto. Recursos Humanos EPAE.

### **RESTRICCIONES**

- Consumo de alimentos en el interior del aula
- Permisos por asuntos personales
- Ingreso a áreas restringidas (Administrativas) de la EPAE, ITSA y ETFA.
- Vehículos estudiantes únicamente en parqueadero alterno junto a la peluquería.
- Uso de canchas deportivas de acuerdo a horario.
- Uso del ascensor.
- Uso del celular, ipod y otros en horas de clases
- Fumar en lugares cerrados.
- Ingesta de alcohol. (Será motivo de sanción).

**ANEXO 4.**

**MATRIZ DE LA VISIÓN; LOS OBJETIVOS  
ESTRATEGICOS Y LAS POLITICAS  
ORGANIZACIONALES**

<b>V I S I O N</b>	<b>VALORES Y CREENCIAS</b>	<p><b>Lealtad:</b> No faltar a la palabra, interna o externamente a la institución, generando autoconciencia en las actividades académicas, culturales, sociales y deportivas, etc.</p> <p><b>Disciplina:</b> Cumplir con los reglamentos y normativas vigentes en el instituto.</p> <p><b>Solidaridad y Cooperación:</b> los miembros de la familia EPAE deben ser solidarios y trabajar mancomunadamente hacia el logro de las metas propuestas.</p> <p><b>Liderazgo:</b> Ser gestores de ideas innovadoras, eficientes y eficaces para el desarrollo tecnológico- científico.</p> <p><b>Honestidad:</b> Actuar con verdad y justicia en todas las actividades encomendadas.</p> <p><b>Trabajo en grupo:</b> realizar actividades coordinadas y organizadas, multidisciplinarias comprometidas a benéficos del desarrollo institucional.</p> <p><b>Excelencia:</b> Brindar servicios académicos sobre la base del mejoramiento continuo y acreditación de la calidad ante organismos reguladores de Educación superior tendiente alcanzar la excelencia académica y administrativa de la institución.</p>
	<b>PROPÓSITO</b>	La Escuela de Perfeccionamiento través de su modelo educativo desea formar un individuo crítico positivo que desarrolle sus saberes a partir de conocimientos previos básicos fundamentales y los aplique a sus requerimientos socio –profesionales.
	<b>MISION</b>	Formar los Mejores profesionales Aeronáuticos, íntegros e innovadores, competitivos y entusiastas, a través del aprendizaje por logros aportando así, al desarrollo de nuestra Patria

<p><b>OBJETIVOS ESTRATEGICOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Optimizar el talento humano, mediante la capacitación redistribución o contratación de personal con perfil por cargo de acuerdo al Orgánico Funcional para lograr un buen desempeño laboral.</li> <li>. Disponer de docentes con requerimientos del EPAE y organismos reguladores de la Educación Superior.</li> <li>. Generar en el staff el compromiso institucional para alcanzar el desarrollo sustentable e integral del EPAE.</li> <li>. Lograr una infraestructura adecuada a través de un estudio continuo de las necesidades que de soporte a los requerimientos de la formación profesional, investigación, extensión y gestión.</li> <li>. Optimizar el presupuesto, mediante un adecuado estudio y análisis de los requerimientos para mejorar la calidad de gasto e inversión institucional.</li> <li>. Mantener conocimiento permanente y actualizado de las políticas económicas, sociales y educativas del país mediante la vinculación con organismos e Instituciones de Educación Superior para establecer políticas internas.</li> <li>. Impulsar el funcionamiento del departamento de investigación mediante una planificación para la elaboración, ejecución y control, evaluación de programas y proyectos de desarrollo tecnológico.</li> <li>. Incrementar el grado de desarrollo tecnológico y equipamiento de laboratorios mediante la preparación del personal docente y adquisición de equipos actualizados para el desarrollo de la investigación tecnológica.</li> <li>. Fomentar la investigación científica a través de la lectura, estudio y análisis en libros folletos, videos, etc. Para incentivar al personal docente y docente en el campo de la investigación científico - tecnológico.</li> <li>. Establecer relaciones de desarrollo colectivo siendo participes directos de la institución y la comunidad para construir y fundamentar bienestar y desarrollo local regional y nacional.</li> <li>. Mejoramiento de la imagen corporativa mediante el diseño de estrategias publicitarias para posesionarla a nivel nacional y Latinoamericano.</li> <li>. Establecer convenios de cooperación institucional con instituciones educativas nivel latinoamericano para fortalecer el desarrollo científico- tecnológico.</li> <li>. Situar al EPAE a la vanguardia de los institutos de Educación Superior a través de estrategias que permita el crecimiento sustentable y excelencia</li> </ul>
--	--

## ANEXO 5.

### **MATRIZ DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DEL ENTORNO LOCAL**

<b>AMBIENTE</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>ECONÓMICO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Crecimiento paulatino de fuentes de trabajo y desarrollo sostenible.</li><li>. Injerencia de negocios caseros innovadores.</li><li>. Espacio físico disponible para realización de actividades.</li><li>. Acceso a instalaciones cercanas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Desarrollo parcial de actividades económicas y académicas.</li><li>. Idiosincrasia de la zona para desarrollo de potencialidades por especialización.</li><li>. Apoyo fiscal para aprobación de permisos municipales de funcionamiento.</li></ul>
<b>POLÍTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Alcance de ideologías políticas hipotecadas presentadas como favorables a una mayoría.</li><li>. Aplicación de la constitución en todos los estamentos.</li><li>. Bienestar y régimen de gobierno central por ordenamiento militar.</li><li>. Normatividad educativa regular</li><li>. Inversión en educación continua</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>. Discriminación y persecución por inclinación y tendencia de pensamiento.</li><li>. Involucramiento y manipulación de actividades y proyectos sociales.</li><li>. Cumplimiento de normativas militares y culminación de cronograma establecido.</li></ul>

<p><b>CULTURA L Y SOCIAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Vinculación de personal militar con la colectividad en eventos sociales.</li> <li>. Crisis de valores por trabajos académicos y de investigación entregados por centros de cómputo de la zona.</li> <li>. Globalización cultural, encuentro de varias regiones pertenecientes al personal militar.</li> <li>. Existencia de redes externas dispuestas a colaborar con la EPAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Colaboración y participación activa de inversión.</li> <li>. Medios de comunicación y redes sociales en el envío de tareas dirigidas del cursos de actualización militar.</li> <li>. Desintegración familiar parcial por cumplimiento del evento de actualización militar y distancias de sus hogares.</li> <li>. Reconocimiento de la comunidad ciudadana de la trayectoria educativa de EPAE.</li> <li>. Relación directa con las autoridades de la comunidad.</li> </ul>
<p><b>DEMOGRÁFICO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ubicación de las instalaciones de la EPAE.</li> <li>. Participación en el Sector urbano y rural del cantón.</li> <li>. Convenio con el ITSA para desarrollo tecnológico de la EPAE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Acceso a tecnologías de información.</li> <li>. Distribución del personal militar en puntos lejanos de residencia.</li> <li>. Imposición de nuevos componentes de disciplina del ITSA vs. EPAE.</li> </ul>

**ANEXO 6.**

**MATRIZ DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DEL ENTORNO SECTORIAL**

AMBIENTE	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ECONÓMICO	<p>--Análisis e implementación de la Reforma Curricular en sus diversas formas.</p> <p>-Participación y adjudicación de los diferentes Programas de Educación Militar.</p> <p>-Continuidad de los Cursos de Actualización Militar.</p> <p>-Desarrollo y costo de reformulación de los Gestión por Procesos Militares.</p> <p>-Competencia institucional que presentan el ITSA-ESPE-EPAE-ETFA como instituciones militares del sector</p>	<p>Conflictos económicos que perjudican el rendimiento y permanencia del personal militar en el establecimiento.</p> <p>Las características de la sociedad actual, permisividad y atractivo de las actividades externas al colegio, desorientan a los jóvenes.</p> <p>-Aumento de instituciones dedicadas a la asesoría y entrega de trabajos de investigación.</p> <p>-El riesgo que significa tener cerca del aeropuerto.</p>
POLÍTICO	<p>-Nivel significativo de ejercicio libre y voluntario de elección política.</p> <p>- Relaciones interactivas de la EPAE con gobiernos locales.</p>	<p>- Falta de implementación de soluciones a los problemas anteriormente señalados.</p> <p>- Escasa motivación de alumnos por mejorar sus rendimientos.</p> <p>- Normativas o acuerdos que no son respetados o llevados a la práctica</p>
CULTURAL Y SOCIAL	<p>- Participación en las actividades de mejoramiento educativo.</p> <p>- Nivel significativo del esfuerzo institucional para difundir actividades de estado de arte.</p>	<p>- Falta de vinculación directa con instituciones gubernamentales.</p> <p>- Disponibilidad de tiempo y recurso para ejecutar actividades de vinculación.</p>

<b>DEMOGRÁFICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acercamiento de especialistas hacia la institución.</li> <li>- Convenios de reciprocidad informativa sobre rendimientos significativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobrepoblación en el régimen militar y sus divisiones.</li> <li>- Procesos de migración de diferentes bases militares para aprobación del CAM.</li> </ul>
--------------------	---	--

## **ANEXO 7.**

### **MATRIZ DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS PARA EL ANÁLISIS INTERNO**

<b>ÁREAS DE LA CADENA DEL VALOR</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<b>DOCENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Diversidad de especialidades de diferentes profesionales.</li> <li>. Nivel académico indistinto.</li> <li>. Experiencia pedagógica parcial en los tópicos de aplicación.</li> <li>. Estabilidad laboral de docentes especialistas.</li> <li>. Nivel de remuneración parcial, no fija.</li> <li>. Índices de desempeño indistintos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Imagen institucional y prestigio</li> <li>. Uso de planes estratégicos con lineamientos del CEDE.</li> <li>. Flexibilidad de la estructura organizacional adaptada a cambios.</li> <li>. Evaluación y gestión institucional en base a normativas militares.</li> <li>. Comunicación y control interno entre dependencias.</li> </ul>

<b>INVESTIGACION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación y compromiso por parte de los docentes en actividades extra-curriculares.</li> <li>-Trayectoria y continuo perfeccionamiento del cuerpo docente.</li> <li>-Apertura de tiempo y espacio por parte de la dirección para la solución de problemas administrativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementación de un currículo más atractivo para el alumnado.</li> <li>- Rotativa de docentes en algunos niveles o asignaturas.</li> <li>-Libertad del ejercicio docente en el aula y la planificación curricular.</li> <li>-Docentes no se actualizan a través de instituciones particulares y no tienen postgrado de especialización.</li> </ul>
<b>EXTENSION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.Clima organizacional congestionado.</li> <li>. Capacidad de desarrollo interno paulatino.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento y control disciplinario del personal.</li> <li>-Desarrollo operativo de infraestructura de la institución.</li> </ul>
<b>GESTION ADMINISTRACION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación de tecnología didáctica como biblioteca, computación y medios audiovisuales.</li> </ul>	



**ANEXO 8.****MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES INTERNOS**

<b>FACTORES DETERMINANTES</b>	<b>PESO</b>	<b>CALF.</b>	<b>PESO PONDERADO</b>
<b>FORTALEZAS</b>			
1. Buenas relaciones interpersonales	0.09	4	0.36
2. Infraestructura adecuada con excelente ambiente	0.13	4	0.52
3. Apoyo permanente de los responsables de los cursos	0.08	2	0.16
4. Predisposición e innovación pedagógica en el aprendizaje	0.03	3	0.09
5. Calidad educativa con profesionales técnicos	0.10	1	0.10
6. Personal crítico, reflexivos y propositivos	0.04	1	0.04
7. Prestigio institucional a nivel de las Fuerzas Armadas	0.09	3	0.27
<b>DEBILIDADES</b>			
1. Poca socialización del CEDE	0.05	1	0.05
2. Falta de unificación de los procesos educativos militares	0.05	1	0.05
3. Poco conocimiento de técnicas de evaluación por áreas	0.09	2	0.18
4. Falta de complementación del profesionales	0.08	4	0.32
5. No existe una biblioteca general por áreas.	0.12	2	0.24
6. Necesidad de estandarización de conocimientos	0.05	2	0.10
<b>TOTAL:</b>	<b>1</b>		

**ANEXO 9.**

**MATRIZ DE EVALUACION DE FACTORES EXTERNOS**

<b>FACTORES DETERMINANTES</b>	<b>PESO</b>	<b>CALF.</b>	<b>PESO PONDERADO</b>
<b>OPORUNIDADES</b>			
1) Actualización técnica y Pedagógica	0.28	4	1.12
2) Personal comprometido con el cambio	0.23	2	0.46
3) Optimas relaciones con otras instituciones militares	0.13	1	0.13
4) Apoyo de las autoridades de la institución	0.09	3	0.09
5) Aceptación de la oferta educativa para asensos	0.14	3	0.42
<b>AMENAZAS</b>			
1) Contaminación ambiental por cercanía de Aeropuerto	0.06	2	0.12
2) Escaza Fluidez de transporte	0.04	2	0.08
3) Proliferación de centros de diversión	0.03	3	0.09
<b>TOTAL:</b>	<b>1</b>		

**ANEXO 10.**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**Encuesta dirigida a estudiantes de la EPAE.**

**Datos Informativos:**

**Nombre del encuestador:**..... **Fecha:**.....  
**Lugar:**.....

**Objetivo:** Determinar de qué manera la capacitación continua se relaciona con el proceso de aprendizaje en la EPAE.

**Instrucciones:** Se solicita muy comedidamente responder de la forma más honesta posible. Escoja una sola opción en cada pregunta. Marque con una X en su respuesta.

**Cuestionario:**

1.-¿Expresa lealtad usted con la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos?

Siempre ( )      Casi siempre ( )      Rara vez ( )      Nunca ( )

2.-¿Cómo califica el nivel de aprendizaje que adquiere en los Cursos de Actualización Militar de la EPAE?

Excelente ( )      Bueno ( )      Muy bueno ( )      Regular ( )

3.-¿La EPAE desarrolla programas de capacitación continua acorde a su formación militar?

Siempre ( )      Casi siempre ( )      Rara vez ( )      No contesta ( )

4.-Los cursos de capacitación continua sobre el proceso de aprendizaje, es provechoso?

Siempre ( )      Casi siempre ( )      Rara vez ( )      No contesta ( )

5.-¿Está interesado en los índices temáticos de módulos militares y administrativos de los Cursos de Actualización Militar actual?

Siempre ( )      Casi siempre ( )      Rara vez ( )      Nunca ( )

6.-Usted prefiere recibir una modalidad de capacitación continua en la EPAE de forma:

Técnica ( )      Presencial ( )      Semipresencial( )      Practica( )      No contesta( )

7.-¿Considera usted estratégica la gestión realizada por la EPAE?

Excelente ( ) Bueno ( ) Muy bueno ( ) Regular ( ) No contesta ( )

8.-Las conocimientos y aprendizajes adquiridos en el CAM satisfacen sus necesidades:

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Rara vez ( ) No contesta ( )

9.-¿Cree usted que la EPAE toma en cuenta las quejas, reclamos y sugerencias de sus estudiantes para mejorar su gestión?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Rara vez ( ) No contesta ( )

10.-Según su criterio personal la calidad educativa que proporciona la EPAE es:

Excelente ( ) Muy bueno ( ) Bueno ( ) Regular ( ) No contesta ( )

Gracias por su colaboración.