



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Carrera de:

Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

**LA SELECCIÓN DE FUTUROS DOCENTES EN EL MARCO DE LA
CALIDAD EDUCATIVA**

Trabajo de Integración
Curricular previo a la obtención
del título de Licenciado en
Ciencias de la Educación Básica

Autor: Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza

CI: 0107454548

Tutor: PhD. Efstathios Stefos

CI: 1757466683

**Azogues - Ecuador
Septiembre, 2020**



Resumen

La sociedad del conocimiento requiere de personas cada vez más capacitadas para desempeñarse de forma eficiente en el mundo globalizado. En este contexto, la investigación tiene la finalidad de proponer un modelo de selección que asegure el ingreso del perfil idóneo para estudiar la carrera de educación. El proyecto se realizó a través de un análisis documental de los sistemas educativos con mayor éxito académico a nivel internacional. Se extrajo elementos de los procesos de admisión que aplica Singapur, Finlandia y Corea del Sur para adaptar al contexto ecuatoriano y aplicar a los postulantes que desean estudiar pedagogía. En efecto, mejorar la calidez del profesorado en el marco de la calidad educativa ecuatoriana. El objeto de estudio se analizó desde el paradigma socio-crítico a través de un enfoque de carácter cualitativo y cuantitativo con el método inductivo y analítico. La técnica utilizada fue el análisis documental y el instrumento una guía de análisis. Según la experiencia internacional, se concluyó que la selección rigurosa de aspirantes a la profesión docente, es el primer paso para garantizar la calidad de profesores en el futuro. Al contrario, el libre ingreso a las universidades sin una buena valoración de los postulantes a la carrera de educación puede desencadenar hasta 40 años de mala enseñanza.

Palabras clave: sistema educativo, educación de calidad, selección del perfil idóneo, docente de calidad, globalización, sociedad del conocimiento.



Abstract

The society of knowledge requires increasingly skilled people to function efficiently in the globalized world. In this context, this research aims to propose a selection model that ensures the entry of the ideal profile to study an education career. This project was elaborated through documentary analysis of the international educational systems with the greatest academic success. Essential information was extracted from the admission processes applied by Singapore, Finland, and South Korea to adapt to the Ecuadorian context, which is indispensable to apply to the applicants who want to study pedagogy. In effect, improve the teachers' warmth in the framework of Ecuadorian educational quality. The object of the study of the research was analyzed besides the socio-critical paradigm through a qualitative and quantitative approach with the inductive and analytical method. The technique used was documentary analysis, and the instrument an analysis guide. Based on international experience, it demonstrated that the rigorous selection of candidates for the teaching profession is the first step to guarantee the quality of the future teachers. On the contrary, free admission to universities without a good appraisal of applicants could trigger up to 40 years of low-quality education trigger up to 40 years of poor teaching.

Keywords: education system, quality education, selection of the ideal, teaching profile quality teacher, globalization, knowledge society.



Tabla de contenido

1. Introducción.....	8
1.1. Línea de Investigación	10
1.2. Caracterización General del Problema.....	10
1.2.1. Selección del Problema, Caso o Situación	10
1.3. Justificación	12
1.4. Objetivo General.....	15
1.4.1. Objetivos Específicos	15
2. Marco Teórico Referencial	15
2.1. Antecedentes de la Investigación	15
2.2. Marco Teórico	18
2.2.1. La Educación en el Marco de la Globalización.....	18
2.2.2. La Educación en la Sociedad del Conocimiento	19
2.2.3. Educación de Calidad.....	21
2.2.4. El Docente uno de los Protagonistas para Asegurar la Calidad Educativa.....	23
2.2.5. La Selección de los Aspirantes Idóneos para Convertirse en Profesores de Calidad en el Futuro	24
3. Metodología	25
3.1. Paradigma de la Investigación y Enfoque Metodológico	26
3.2. Operacionalización del Objeto de Estudio para Determinar las Categorías de Análisis	27
3.3. Método, Técnicas e Instrumentos Utilizados para la Recolección de Datos	28
4. Capítulo II: Importancia de la Calidad del profesor para la Calidad Educativa	30
4.1. Docentes Competentes en la Sociedad del Conocimiento	30
4.2. Calidad Docente para Potenciar los Procesos de la Calidad Educativa.....	32
4.3. La Educación Superior en el Contexto de Ecuador para la Carrera del Profesorado.....	35
5. Capítulo III: Atraer y Retener Postulantes a ser Profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador.....	38
5.1. Singapur	39
5.1.1. Incentivos Económicos para los Docentes en Singapur	40
5.1.2. Prestigio Social Docente en Singapur.....	42
5.1.3. Oportunidades Laborales para Docentes en Singapur.....	42
5.2. Finlandia	43
5.2.1. Incentivos Económicos para los Docentes en Finlandia	44
5.2.2. Prestigio Social Docente en Finlandia	44



5.2.3. Oportunidades Laborales para Docentes en Finlandia	45
5.3. Corea del Sur.....	46
5.3.1. Prestigio Social docente en Corea del Sur	47
5.3.2. Incentivos Económicos para los Docentes en Corea del Sur	48
5.3.3. Oportunidades laborales para Docentes en Corea del Sur	49
5.4. Ecuador.....	50
5.4.1. Prestigio Social Docente en Ecuador.....	51
5.4.2. Oportunidades Laborales para Docentes en Ecuador	52
5.4.3. Incentivos Económicos para los Docentes en Ecuador	53
6. Capítulo IV: La Selección de los Postulantes a ser Docentes en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador	55
6.1. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Finlandia	56
6.1.1. Fase A del Proceso de Admisión a las Universidades.....	57
6.1.2. Fase B del Proceso de Admisión en las Universidades	58
6.2. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Singapur	60
6.3. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Corea del Sur	62
6.4. Sistema de Admisión en Ecuador	63
6.4.1. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Ecuador.....	65
7. Capítulo V: Aprendizajes para Ecuador de la Experiencia Educativa Internacional	67
7.1. Aprendizaje para Ecuador del Segundo capítulo	67
7.2. Aprendizaje para Ecuador del Tercer Capítulo.....	70
7.3. Aprendizaje para Ecuador del Cuarto Capítulo	72
8. Propuesta.....	75
9. Conclusiones.....	88
10. Recomendaciones	89
11. Referencias	94
12. Anexos.....	98



Índice de tablas

Tabla 1. Guía de análisis documental.....	27
Tabla 2. Técnicas e instrumentos.	29
Tabla 3. Nivel académico de docentes en las universidades de Ecuador.	36
Tabla 4. Atraer y retener postulantes a ser profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador.	54
Tabla 5. Proceso de admisión para estudiar docencia en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador.	66
Tabla 6. Aprendizajes para Ecuador de los capítulos: II, III y IV.....	74
Tabla 7. Datos generales del proceso de Admisión Académica.	82
Tabla 8. Proceso y tiempo de admisión docente 2020.	82
Tabla 9. Número de estudiantes evaluados por el número de docentes.	83



Índice de figuras

Fig. 1. Niveles de logro por ciclo escolar según el grado evaluado.....	13
Fig. 2. Nivel de título alcanzado. Fuente datos de Mineduc (2018).	14
Fig. 3. Porcentaje de los elementos que se considera para elegir la carrera profesional.....	91
Fig. 4. Porcentaje del valor y el status social que la cultura ecuatoriana tiene frente a la carrera de educación.....	92
Fig. 5. Porcentaje de la alineación salarial del profesor con otras carreras públicas.	92
Fig. 6. Porcentaje de estudiantes de la UNAE que desearon estudiar la carrera de educación.	93
Fig. 7. Porcentaje de estudiantes de la UNAE que desearon haber seguido otra carrera.....	93

1. Introducción

La admisión a las universidades en la carrera de educación según la experiencia de Singapur, Finlandia y Corea del Sur es el primer paso para garantizar la calidad de los docentes, en efecto, mejorar la calidad educativa. Estos países en la actualidad tienen los sistemas educativos con mayor éxito académico en las evaluaciones internacionales Programmer for International Student Assessment (PISA). La educación de calidad ha sido la piedra angular de estos países para el acelerado progreso económico. Estos países al carecer de abundantes recursos naturales optaron por incrementar el capital humano para aprovechar las oportunidades de la globalización. En este contexto, los docentes altamente calificados fueron uno de los factores claves para conseguir los objetivos educativos planteados por cada nación. En suma, la selección de los postulantes más brillantes con antecedentes académicos altos para la carrera de educación es trascendental para tener profesores de calidad en el futuro.

Estados Unidos, Chile, México, entre otros países, estudian los sistemas educativos con mayor éxito académico para extraer aprendizajes e implementar en el contexto de sus países. Barber y Mourshed (2008) aseguran que la calidad educativa es igual a la calidad de los profesores. Los docentes son uno de los elementos más influyente en la calidad educativa. Es la razón por la cual Singapur, Finlandia, Corea del Sur se aseguran de implementar políticas educativas para atraer, seleccionar y formar a estudiantes competentes con el perfil idóneo para convertirse en profesores. El proceso de admisión en estos países es riguroso y sutil: el 30% de los mejores evaluados en el proceso de admisión en Singapur son admitidos en las universidades para la carrera de educación el 20% en Finlandia y el 5% en Corea del Sur. El estatus y el prestigio social junto con los incentivos económicos y las oportunidades laborales son elementos fundamentales para atraer a los mejores talentos a la carrera de educación.

En Ecuador la admisión académica a las universidades se sustenta en una evaluación estandarizada que permite el ingreso de postulantes a todas las carreras de su elección. Ecuador carece de un proceso de admisión que evalúe de forma integral el perfil idóneo de postulantes para la carrera de educación. En la investigación realizada por Barber y Mourshed (2008) aseguran que los sistemas educativos tienen dos formas de seleccionar a los aspirantes a la carrera de educación: el primer modelo, consiste en seleccionar a los postulantes de forma rigurosa antes de ingresar a las universidades. En el segundo modelo, seleccionan a los estudiantes que egresan de la universidad para otorgar una plaza de trabajo. Los sistemas educativos con alto desempeño académico optan por la opción uno, mientras que los sistemas educativos de bajo desempeño por la opción dos. En este contexto, limitar los cupos y seleccionar a los estudiantes con el perfil idóneo garantiza en el futuro tener la calidad de docentes que necesita el país. En suma, el aprendizaje para Ecuador

consiste en fortalecer el proceso de admisión para garantizar el ingreso de los perfiles idóneos para la carrera de educación.

El proyecto de investigación tiene el propósito de extraer elementos que dieron resultados positivos en los procesos de admisión a la carrera de educación en países con alto desempeño académico. Los elementos extraídos de los sistemas extranjeros servirán para elaborar una propuesta y adaptar al contexto ecuatoriano para seleccionar a los mejores candidatos y mejorar el perfil docente del país. En este contexto, Barber y Mourshed (2008), National Center on Education and the Economy (NCEE, 2016), Auguste y Miller (2010), Carnoy et al., (2009), OCDE (2011), Elacqua et al. (2018), entre otros. Son los autores principales que realizaron aportes significativos para alcanzar el objetivo del proyecto a través de sus investigaciones.

En la región de Latinoamérica los sistemas educativos enfrentan múltiples dificultades para atraer y seleccionar a postulantes idóneos que deseen estudiar la carrera docente. En este contexto, en Ecuador el proceso de admisión a las universidades no garantiza la selección del perfil idóneo de aspirantes a ser docentes. Los estudiantes se someten a la evaluación nacional como requisito previo a obtener un cupo en las universidades. El Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA) es la institución encargada de regular la educación superior en el país. En este contexto, de mejorar el proceso de admisión a la carrera de educación se plantea la interrogante *¿cómo seleccionar a los futuros profesores para la carrera de educación en el marco de la calidad educativa en la actual sociedad del conocimiento?* Los docentes son uno de los elementos trascendentales para garantizar la calidad educativa, en efecto, hay que elegir y preparar en los más altos estándares de calidad a los postulantes con el perfil idóneo para ser docente. El proyecto tiene el objetivo de proponer un modelo de selección que asegure el ingreso del perfil idóneo a la carrera de educación a través del análisis documental de los sistemas educativos con mayor éxito académico (Singapur, Corea del Sur, Finlandia) para mejorar la calidez del profesorado en el marco de la calidad educativa del país.

El trabajo se desarrolló en cinco capítulos, el primer capítulo trata de realizar un análisis contextual de la realidad educativa de Ecuador en los procesos de admisión a la carrera de educación. Se observan los resultados evaluativos de estudiantes, docentes y se concluye que necesita mejorar el perfil docente para mejorar la calidad educativa. El segundo capítulo: Importancia de la calidad del profesor para la calidad educativa. En este apartado el análisis consiste en explicar la importancia de contar con la calidad docente para afianzar una educación de calidad para un desempeño eficiente de los estudiantes en el marco de la globalización y sociedad del conocimiento. El tercer capítulo: Atraer y retener postulantes a ser profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador. En síntesis, consiste en analizar las políticas educativas que aplica Singapur, Finlandia, Corea del Sur para atraer,



retener a los estudiantes más brillantes y con el perfil idóneo para convertirse en profesores. El cuarto capítulo: La selección de los postulantes a ser docentes en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador. Este apartado consiste en analizar los procesos de admisión a la carrera de educación que aplican Singapur, Finlandia, Corea del Sur y Ecuador. El quinto capítulo: aprendizajes para Ecuador de la experiencia internacional. El último capítulo trata de realizar un análisis de los capítulos anteriores para extraer los elementos más significativos en materia educativa que puede servir para adaptar en el contexto de Ecuador y elaborar la propuesta.

1.1. Línea de Investigación

El presente trabajo de titulación corresponde a la línea de investigación orientada a las políticas y sistemas educativos de la región latinoamericana, en el marco de la educación comparada e internacional. Esta línea de investigación estudia los procesos relacionados con la estructura y el funcionamiento de los sistemas educativos de países con altos y bajos desempeños académicos. En correspondencia con lo anterior, este estudio consiste en extraer elementos de los sistemas educativos con mayor éxito educativo para adaptar al contexto de Ecuador, en efecto mejorar el sistema educativo del país.

1.2. Caracterización General del Problema

Elacqua et al. (2018) asegura que la región latinoamericana se enfrenta con dificultades para atraer y seleccionar a los postulantes más idóneos que deseen estudiar la carrera de educación. Los factores son; desinterés de candidatos talentosos para convertirse en docentes, condiciones laborales difíciles para ejercer la profesión, entre otros. Esto sucede pese a que desde la perspectiva internacional y regional la literatura especializada reconoce al profesor como un elemento fundamental para garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias en la escuela. En efecto, resulta indispensable y urgente diseñar e implementar reformas a los sistemas educativos para conseguir atraer, preparar y seleccionar a los candidatos más idóneos para la carrera de educación.

1.2.1. Selección del Problema, Caso o Situación

En Ecuador el proceso de admisión a las universidades se sustenta en una evaluación estandarizada que permite el ingreso de postulantes a todas las carreras de su elección. Ecuador carece de un proceso de admisión que evalúe de forma integral el perfil idóneo del postulante para la carrera de educación. Los estudiantes se someten a la evaluación nacional como requisito previo a obtener un cupo en las universidades. El Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA) “es el instrumento a través del cual regula el acceso a la educación superior pública en el país. Es un mecanismo implementado para regular el acceso a la educación superior, bajo los principios de igualdad de oportunidades, meritocracia y transparencia” (Ramírez y Araujo, 2016, p. 45). “La carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de cualquier especialidad están sujetas a



un promedio de 700 y 867 puntos en los exámenes de admisión” (León, 2018, p. 17). En Ecuador el proceso de admisión se concentra en otorgar cupos a los estudiantes de forma meritocrática y estandarizada, sin embargo, es inexistente un proceso de admisión específicamente para seleccionar el perfil idóneo que desee estudiar la carrera de educación. En correspondencia con lo anterior en un informe realizado por la compañía McKinsey (2007) asegura que:

Los sistemas educativos con más alto desempeño cuentan con mecanismos más eficientes para seleccionar a los postulantes para la capacitación docentes que los sistemas con bajo desempeño, reconocen que una mala decisión en la selección de aspirantes a ser docentes puede derivar hasta 40 años de mala enseñanza. (Barber y Mourshed, 2008, p. 22)

En correspondencia con lo anterior, Singapur y Finlandia tienen políticas más eficientes para seleccionar a los postulantes idóneos que desean convertirse en profesores eficientes. En Singapur los alumnos se someten a varios filtros para obtener un cupo en la universidad y estudiar la carrera docente; verificación de calificaciones mínimas, pruebas de evaluación, verificación de conocimientos, entrevistas, valoración de actitud, aptitud, y personalidad, seguimiento académico en el Instituto Nacional de Educación. En este contexto, en Finlandia los estudiantes tienen que aprobar un proceso de admisión riguroso para ser elegidos y conseguir un cupo en las universidades, la admisión consiste en una evaluación nacional, proceso de admisión realizada por la universidad, entrevistas, trabajo en grupo, entre otros, (Barber y Mourshed, 2008). En este contexto, el proceso de admisión de Singapur y Finlandia es más eficiente al que aplica Ecuador para seleccionar el perfil idóneo que desea estudiar educación, sin desprestigiar el sistema de admisión meritocrático que le caracteriza al SENESCYT de Ecuador.

El docente es uno de los protagonistas trascendentales que influyen en la calidad educativa (Barber y Mourshed, 2008). Sin embargo, según el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL, 2018) argumenta que influyen otros factores para garantizar la educación de calidad. Por ejemplo, contexto social, infraestructura de los centros educativos, niveles socioeconómicos de las familias, recursos didácticos, ambientes de aprendizaje, relación afectiva entre compañeros y docentes, nivel educativo de los padres y madres de familia, expectativa de estudio de los estudiantes, trabajo infantil, seguridad escolar, estudiantes con hijos, entre otros. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y Cultura (UNESCO, 2015) argumenta que “la igualdad y la equidad (social), educación relevante (importancia), educación contextualizada en el territorio, educación afincada en las matrices culturales y sociales (interculturalidad)” (p.35). Son elementos que deben ser concretados en diversos contextos educativos para asegurar la calidad educativa. En este contexto, “el docente es el elemento trascendental y uno de los



protagonistas para la calidad del sistema educativo. Al filtrar a estudiantes brillantes proporcionará el perfil de egreso de profesores comprometidos con la transformación educativa” (NCEE, 2016, p.1).

En los procesos de admisión a las universidades para garantizar el perfil idóneo de las personas que desean estudiar la carrera de educación ha surgido la siguiente interrogante, *¿cómo seleccionar a los futuros profesores para la carrera de educación en el marco de la calidad educativa en la actual sociedad del conocimiento?* en efecto, mejorar y potenciar el sistema educativo del país.

1.3. Justificación

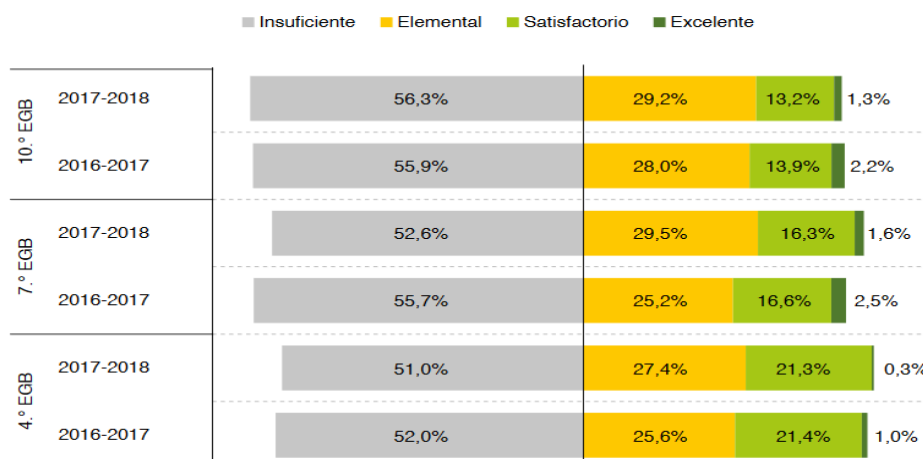
La investigación se enfocará en estudiar los procesos de admisión a la carrera del profesorado en los países de alto desempeño académico (Singapur, Finlandia y Corea del Sur). El proyecto tendría un impacto significativo para el sistema nacional de educación ecuatoriano, porque el proceso de admisión que aplica Ecuador para la carrera de educación es diferente a los que practican los países con alto desempeño académico. Por ejemplo, Singapur y Finlandia tienen los mejores procesos de admisión para ingresar a la carrera de educación. El proceso de admisión es riguroso, valoran la personalidad, la idoneidad, antecedentes académicos, competencias, habilidades, vocación, motivación, entre otros. En Singapur el 30% de los mejores evaluados en el proceso de admisión consiguen un cupo para la carrera del profesorado, el 20% en Finlandia y el 5% en Corea del Sur. En este contexto, el proyecto arrojaría información significativa para extraer elementos de los procesos de admisión internacional y adaptar al contexto de Ecuador para mejorar la calidad de los futuros profesores del país.

La presente investigación aportará beneficios significativos para las universidades y el sistema educativo nacional. Por ejemplo, al seleccionar a los postulantes más talentosos y con el perfil idóneo para enseñar, la universidad se fortalecerá con el talento en materia académica. En efecto, el sistema educativo de Ecuador se potenciará al contar con futuros profesores de calidad. La consecuencia de no aplicar un proceso de admisión riguroso para la carrera de educación puede desencadenar en una educación deficiente. “Una mala decisión en la selección de los aspirantes a la carrera de educación, puede derivar hasta 40 años de mala enseñanza” (Barber y Mourshed, 2008, p. 22). En este contexto, en el marco de la sociedad del conocimiento es imprescindible contar con un sistema educativo de calidad y los docentes son uno de los protagonistas para formar a estudiantes en competencias para hacer frente a la sociedad del conocimiento.

El sistema educativo de Ecuador tiene un déficit de docentes calificados en funciones. En este contexto, la propuesta que se va a realizar en esta investigación tiene el propósito de garantizar el ingreso de postulantes más idóneos que deseen estudiar la carrera de educación en las universidades, en efecto, mejorar la calidad de los docentes del país. En

Ecuador se evidencia un bajo nivel de rendimiento académico de estudiantes y maestros en las evaluaciones realizadas por el INEVAL (2016). Los estudiantes no superan los 800 puntos en el promedio general, (observar gráfico 1). Sin embargo, los resultados académicos están sujetos al accionar de otros factores como: contexto social, infraestructura de los centros educativos, niveles socioeconómicos de las familias, recursos didácticos, ambientes de aprendizaje, relación afectiva entre compañeros y docentes, nivel educativo de los padres y madres de familia, expectativa de estudio de los estudiantes, trabajo infantil, seguridad escolar, estudiantes con hijos, entre otros (INEVAL, 2018). Según la experiencia de Singapur y Finlandia omitir la selección del perfil idóneo para ser profesor, disminuye la calidad docente del sistema educativo en el futuro (NCEE, 2018). En este contexto, Ecuador necesita fortalecer la selección y formación de los postulantes más idóneos que deseen estudiar la carrera de educación para elevar la calidez de los profesores en el futuro.

Fig. 1. Niveles de logro por ciclo escolar según el grado evaluado.



Nota. Fuente: INEVAL (2018).

“La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de los docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p. 14). En este gráfico se puede observar que el 1,4% (950 a 100 puntos) de todos los evaluados durante el 2016 a 2018 están en la escala de *excelente*. Uno de los protagonistas para la calidad educativa son los docentes. Los profesores de Ecuador tienen título de tercer y cuarto nivel el 70% del total de la planta docente, mientras que el 30% es bachiller o tecnólogo (observar, gráfico 2). En este contexto, el docente está vinculado positivamente con el logro académico de los estudiantes, Restrepo y Stefos (2018) afirma que:

La calidad docente y su práctica en el aula (o fuera, en actividades pertinentes) tiene gran relación con el aprendizaje de los estudiantes. La formación es una oportunidad para que las y los docentes obtengan conceptos y técnicas que les conduzcan a la excelencia, donde prevalece la interacción de calidad con los estudiantes. (p. 7)

Fig. 2. Nivel de título alcanzado. Fuente datos de Mineduc (2018).

Nivel de título alcanzado

Categoría	n	%
Bachiller	9012	5.50%
Técnico - Tecnólogo	18039	11.00%
Tercer Nivel de Grado	96405	58.78%
Cuarto Nivel	19594	11.95%
NA	20949	12.77%
Total	163999	100.00%

Nota. Fuente: recuperado de Restrepo y Stefos (2018).

A su vez Barber y Mourshed (2008) argumentan que para mejorar la calidad de un sistema educativo los países con mayor éxito educativo aplican políticas educativas para atraer y seleccionar a las personas más idóneas que deseen convertirse en profesores. En este contexto, Ecuador necesita adaptar algunos elementos de estos sistemas de admisión de Singapur, Finlandia y Corea del Sur para potenciar la calidad de los docentes a nivel nacional. Por ejemplo, reclutar a las personas idóneas para la enseñanza, prepararlos bien y brindar oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento profesional a lo largo de la vida profesional.

En suma, los resultados de esta investigación pueden servir para orientar las políticas educativas del ingreso a la educación superior en especial a la carrera de educación ecuatoriana. Sin embargo, se puede extraer aprendizajes significativos de las políticas educativas de Singapur, Corea del Sur y Finlandia para continuar investigando en otras áreas educativas, por ejemplo, la formación docente en las universidades, formación continua, liderazgo y gestión educativa, entre otros. La Universidad Nacional de Educación (UNAE) fue creada en Ecuador para formar a los futuros maestros en los más altos estándares de calidad para resolver los problemas del sistema educativo (MINEDUC, 2012). Sin embargo, en Ecuador el proceso de admisión en la universidad no garantiza seleccionar a los mejores estudiantes con el perfil idóneo para la carrera de educación. No obstante, la elaboración de esta propuesta aportará directamente a la UNAE para aplicar en las próximas admisiones y analizar el impacto que genera con los estudiantes que consiguen aprobar la admisión académica. Por consiguiente, se puede realizar un seguimiento académico y emprender investigaciones para comparar los perfiles de ingreso: los que ingresaron a través de la propuesta de este *proyecto* con los que ingresaron con la propuesta de la UNAE vigente en materia de desempeño y aprovechamiento académico.

1.4. Objetivo General

Proponer un modelo de selección que asegure el ingreso del perfil idóneo a la carrera de educación a través del análisis documental de los sistemas educativos con mayor éxito académico (Singapur, Corea del Sur, Finlandia) para mejorar la calidez del profesorado en el marco de la calidad educativa del país.

1.4.1. Objetivos Específicos

- Investigar informes, artículos, libros, entre otros, que remitan información acerca del proceso de admisión en los mejores sistemas educativos (Singapur, Corea del Sur y Finlandia) y a través de una matriz de análisis, extraer elementos que se adapten al contexto de Ecuador.
- Analizar las políticas que usan estos sistemas de alta calidad (Singapur, Corea del Sur y Finlandia) para atraer, seleccionar, retener, motivar a los estudiantes más brillantes e inteligentes que estudien la carrera docente y a través de una matriz de análisis, extraer los aprendizajes más significativos para Ecuador.
- Sistematizar una propuesta para el proceso de admisión a la carrera de educación en Ecuador con los elementos extraídos de la investigación que se adapten al contexto ecuatoriano.

2. Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los estudiantes de todo el mundo se enfrentan a procesos de admisión porque no hay capacidad en las universidades de formar a toda la población de egresados en secundaria (Trost, 1992). Es inexistente un país que otorga cupos a toda la población estudiantil de egresados del colegio, incluso los más desarrollados no tienen el libre acceso a la educación superior. Todas las naciones tienen diferentes formas de seleccionar a los candidatos para ingresar a la universidad adaptados al contexto. De forma particular en los países de tercer mundo se considera los logros escolares como único criterio: calificaciones, posición al finalizar el año escolar (primero, segundo y tercero), exámenes orientado a varias materias, entre otros. Mientras que, Japón, Corea del Sur, Estados Unidos, República Popular de China entre otros, aplican evaluaciones de conocimientos generales, exámenes psicométricos, aptitudes escolares, cartas de recomendación. En síntesis, existe un proceso de admisión más riguroso a los que aplican los países en vías de desarrollo. En esta perspectiva, todos los países del mundo aplican procesos de selección a los postulantes más aptos para cursar la educación superior, porque, las universidades y el estado no tienen la capacidad de formar a toda la población (Trost, 1992).

España, Chile, Estados Unidos entre otros países, investigan los procesos de admisión en las universidades de Singapur, Corea del Sur y Finlandia, para obtener un nivel elevado de la calidad educativa. Estos países en las evaluaciones PISA (por sus siglas en

inglés) se posicionan entre los primeros lugares. La UNESCO (2015) mencionó que la educación es la base del desarrollo integral de las personas y las sociedades. En este contexto, Finlandia, Singapur y Corea del Sur tienen un alto desarrollo económico, político, social y cultural gracias al capital humano de los habitantes. Los ciudadanos de estos países están preparados para desenvolverse en las esferas de la sociedad del conocimiento. Por esta razón, los países que investigan estos sistemas educativos mencionados indagan la forma de acoplar dichos modelos para implementar en sus países con el propósito de elevar la calidad educativa.

La investigación realizada por Barber y Mourshed (2008) titulado “*Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*”. Aporta datos significativos con respecto a la calidad de los sistemas educativos. Concluye que la calidad de la educación es inversamente proporcional a la calidad de los docentes. Además, asegura que “conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia y desarrollar las competencias de los estudiantes hasta convertirlas en profesores eficientes, garantizan que los sistemas educativos brinden la mejor instrucción posible a todos los niños en el futuro” (Barber y Mourshed, 2008, p. 6).

Con relación a lo anterior, la investigación desarrollada por Auguste y Matt (2010) titulado “*Cerrar la brecha de talento: atraer y retener a los graduados del tercio superior a carrera de la enseñanza*”. Hace un estudio comparativo del sistema de admisión de Estados Unidos con los de Singapur, Corea del Sur y Finlandia. El propósito de la comparación consiste en indagar ¿cómo hacen? estos países para retener, reclutar, y formar a los estudiantes más idóneos en la carrera de profesorado. Concluye que al contar con un proceso riguroso al momento de elegir el perfil de estudiante para convertirse en profesores es el primer paso para mejorar el sistema educativo. Los incentivos económicos, becas, salarios están alineados con otras profesiones como: ingeniería, medicina, comunicador social entre otros, estos elementos son imprescindibles para elevar el estatuto y el prestigio de la profesión docente. Esto motiva a los estudiantes brillantes a optar por estudiar la carrera docente. Singapur, Corea del Sur y Finlandia tienen sus propios sistemas de admisión, el elemento que tienen en común es aplicar un proceso rígido de selección y admitir los que cumplan con el perfil establecido.

En España, existen algunas investigaciones enfatizadas a la selección docente tomando como modelo a Finlandia por mencionar algunos; *El sistema educativo finlandés: modelo para la política educativa en Catalunya* (Torrens, 2014), *Contar con los mejores docentes: selección y formación práctica* (Bolívar, 2012), destacamos la investigación realizada por Gálvez (2010) titula “*El acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea. algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado*”. (p.1) El autor resume que:



Desde hace tiempo, una de las cuestiones mejor documentadas por la investigación educativa es que el profesorado constituye un factor clave para la calidad de la enseñanza. Por esa razón, la búsqueda de procedimientos adecuados para la selección de los futuros docentes es una materia de vital importancia en todos los sistemas educativos, aunque en España se trata de una temática escasamente trabajada. Para ello, en primer lugar, se presenta una panorámica de los procedimientos de selección empleados en Europa, con el fin de contextualizar el caso español. Tras ese marco contextual, se analiza el sistema español, tomando como referencia un conjunto de trabajos en los que se reflejan las opiniones que expresan sobre este tema tanto los propios profesores como una serie de expertos de ámbito nacional e internacional. A partir de esas informaciones, el artículo propone algunas líneas de reflexión que deberían ser consideradas para mejorar en el futuro la selección del profesorado en nuestro país (Gálvez, 2010, p. 47).

En la región, México ha realizado investigaciones en esta línea de selección de estudiantes idóneos para ser profesores en los países con mayor éxito educativo de calibre mundial. La indagación tiene el propósito de mejorar las políticas educativas para potenciar la calidad educativa del país. La investigación titulada *“Las condiciones de ingreso a la profesión docente: un factor para el logro de la calidad educativa”*. El autor, en este proyecto resume que:

Para lograr una educación de calidad en México ha sido por mucho tiempo una tarea difícil, lo que ha llevado al Gobierno Federal a generar nuevas reformas en materia educativa. Particularmente, la formación de maestros de educación básica, atraviesa por un periodo de transición a partir de la implementación de la reforma curricular en educación Normal, que responde a las exigencias de la profesionalización de la carrera docente. El nuevo plan de estudios 2012 plantea una serie de competencias genéricas y profesionales que el futuro docente tendrá que desarrollar durante su formación inicial; un factor determinante que influye en el logro del perfil de egreso es la condición académica y personal de los estudiantes que cursan la Educación Normal. De ahí la relevancia de analizar y valorar quiénes son los jóvenes que aspiran a la profesión docente, cómo es la realidad de los procesos de selección que se viven en las Instituciones Formadoras de Docentes y cuál es la normatividad vigente para regular el ingreso. Triangular este análisis permite reconocer que para mejorar la calidad de la formación docente es necesario generar mecanismos altamente selectivos para conseguir a las personas más aptas con deseos para formarse y ejercer la docencia. (Gómez, Rodríguez y Venezuela, 2015, p. 405)

En Ecuador es inexistente el registro de investigaciones enfocadas al proceso de admisión a la carrera del profesorado con referencias de sistemas educativos internacionales.

Sin embargo, en la provincia de Latacunga, León (2018) realizó una investigación previa a obtener el título de licenciado en Educación Básica cuyo tema responde a la “*Selección de aspirantes a docentes en el cantón Latacunga*”. El propósito de la investigación tiene como finalidad:

Realizar un estudio acerca de los procesos de selección de los aspirantes a docentes en el cantón Latacunga, que permitan conocer de cerca la realidad que los aspirantes deben asumir para obtener un cupo de ingreso a las carreras de docentes, como un aporte al estudio de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi (León, 2018, p. 7).

Ecuador tiene la Secretaría Nacional de Educación Superior (SENESCYT) que evalúa, nivela y otorga cupos en las universidades públicas del país. No obstante, en la investigación realizada por León (2018) proporciona críticas constructivas de las evaluaciones estandarizadas y considera otras formas de evaluar los perfiles de ingreso a la carrera del profesorado.

En el país existen otras investigaciones de selección de los futuros profesores para ingresar a trabajar. Por ejemplo, la Lcda. Roxana Vásquez (2015) previo a obtener el título de máster en psicología laboral con mención en desarrollo humano y de organización, investiga el tema de “*Factores que afectan el proceso de selección del personal docente*”. Enfatiza que:

La investigación va encaminada a elevar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje a partir de una adecuada selección de su personal docente, la elaboración de un perfil por competencias, herramienta necesaria para el Departamento de Talento Humano en su proceso de selección de los docentes de la materia de matemáticas. (Vásquez, 2015, p. 4)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. La Educación en el Marco de la Globalización

La globalización ha transformado la forma de pensar y actuar del ser humano perpetuando en cada región del mundo. En efecto, el capitalismo emergente ha generado la producción de la ciencia, tecnología e información sin precedentes en la historia. Después de la caída del comunismo en 1991 el capitalismo surgió como ideología y sistema económico hegemónico a nivel global. La apertura de los mercados a nivel mundial ha permitido la intromisión de productos extranjeros producidos en base tecnológica de última generación. Esto, ha desencadenado la revolución de los sistemas de producción en base al conocimiento e información, ahora denominado (sociedades del conocimiento) (Rodríguez, 2015). El Banco Mundial (2000) citado en Rodríguez (2015) define a la globalización como “la circulación global de bienes, servicios y capitales, pero también de formación, ideas y personas” (p.3). Por otra parte, Beck (1998) citado en Rodríguez (2015) menciona “como un proceso que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y

trae a un primer plano terceras culturas” (p. 3). En este contexto, la educación es clave para formar a los individuos del siglo XXI en las competencias para desenvolverse en todas las esferas sociales del conocimiento.

En la economía global donde el conocimiento ha sido la piedra angular en la competitividad en la actual cultura de la innovación se remite a propiciar inversiones fuertes en ideas nuevas en determinadas sociedades más desarrolladas (UNESCO, 2005). El Foro Económico Mundial (2012) (citado en Rodríguez, 2015) argumenta que el conocimiento se ha convertido en elemento clave del desarrollo progresivo en la economía de los países. En este sentido, los países industrializados realizan fuertes inversiones en el capital humano con el propósito de competir en los mercados globales. El Foro Mundial (2013) menciona que la industria basada en el conocimiento en las naciones miembros de la OCDE representa más del 50 % del Producto Interno Bruto (PIB). Por ejemplo, en el lapso de 1985 y 1997 la industria basada en el conocimiento en el valor agregado ascendió en Alemania del 15 a 59%, en Reino Unido de 45 a 51%, en Finlandia de 34 a 42%, estos países están entre las economías competentes a nivel global.

2.2.2. La Educación en la Sociedad del Conocimiento

La sociedad del conocimiento surge a partir de la tercera revolución industrial (ciencia, tecnología e innovación) para incrementar el capital cultural, intelectual y económico de las regiones del mundo (UNESCO, 2005). Los orígenes se remontan a 1960 cuando se producían los cambios en las sociedades industriales donde se pronosticó una nueva era de trabajadores basados en el conocimiento. El sociólogo Drucker (1969) (citado en Kruger, 2006) fue el primero en usar el concepto (sociedad del conocimiento) haciendo mención a la estructura económica y social donde el conocimiento ha reemplazado al trabajo, las materias primas y el capital como fuente indispensable de la productividad. De acuerdo a la UNESCO (2005) menciona que “la innovación y la inversión salen así del ámbito culto mediático por la velocidad e insólito para convertirse en la condición del dominio del futuro de las sociedades y la especie” (p. 63).

En la sociedad del conocimiento se ha reestructurado la forma de hacer y producir ciencia para usar de forma eficiente en los contextos diversos. La articulación de redes académicas e investigativas interinstitucionales ha acelerado el proceso de dar solvencia a los campos científicos. GUNI (2009) menciona de forma integral que “la universidad debe preparar ciudadanos planetarios, constructores de sistemas sociales inclusivos, capacidad de entendimiento holístico de la realidad y preparados para actuar con base en parámetros de confianza y colaboración” (citado en Rodríguez, 2015, p. 7). En este sentido, las investigaciones se han basado en la articulación de la forma tradicional y novedosa de hacer y producir conocimiento. Según los aportes de (Gibbons et al., 1994) citado de Rodríguez (2015) menciona una forma de producir conocimiento en el siglo XIX:



- Orientación al contexto de aplicación: se buscan soluciones a problemas más concretos de carácter social (salud, medio ambiente, pobreza, inseguridad, entre otros). Con la vinculación de investigadores de la universidad y actores no académicos; industria, gobierno, sociedad.
- Transdisciplinariedad: los problemas a investigar son abordados desde diferentes disciplinas, lo que exige mayor flexibilidad y trabajo en equipo desde la diversidad geográfica.
- Heterogeneidad: la producción del conocimiento trasciende las fronteras de la universidad a entornos; laboratorios, empresas y a otros países. Las redes de investigación han favorecido a acelerar los descubrimientos en diferentes contextos regionales.
- Responsabilidad social: el conocimiento es distribuido a diferentes escenarios para atender a las necesidades sociales.
- Control de calidad: la validación de los resultados es realizada por instituciones académicas y fuera de ellas. (p. 5)

La educación tiene la responsabilidad de llevar a cabo los procesos de transformación social y contribuir al desarrollo integral y holístico de los seres humanos. “La educación es la piedra angular de las políticas de seguridad humana y el principal instrumento que puede estimular el desarrollo de las sociedades del conocimiento” (UNESCO, 2005, p. 155). De acuerdo a la UNESCO (2016) “el conocimiento y el aprendizaje son los mayores recursos renovables que dispone la humanidad para responder a los desafíos e inventar alternativas. La educación no se limita a responder a un mundo en revolución, sino que transforma el mundo” (p.2). La UNESCO (2015) hace referencia en priorizar la inversión educativa a nivel global y propone aplicar políticas para fortalecer la calidad educativa en todos niveles. La educación es la estrategia eficiente para combatir los problemas que agravan el planeta como; hambre, injusticia, calentamiento global, entre otros. En este contexto, los países emergentes (Singapur, Corea del Sur, Finlandia) se basaron en transformar el sistema educativo para poder obtener el desarrollo basado en la economía del conocimiento (NCEE,2016).

Sanvisens y Quintana (citado en Ander, 2012) refieren a la educación como la necesidad que se da en toda la sociedad humana. Se habla de la actuación del profesor estudiante, transmisión cultural en el seno de la sociedad, del sistema educativo de un país que instruye al pueblo para potenciar el capital humano, entre otros. En este sentido, para Paulo Freire, la pedagogía liberadora tiene el propósito de protagonizar la educación crítica enfatizando en el desarrollo integral de los estudiantes. Se concibe a la educación como un

proceso continuo y constante a lo largo de la vida, donde la escuela no es el único medio de aprendizaje.

Los países desarrollados han adoptado a la educación como agenda prioritaria en los gobiernos para incrementar el capital humano y construir economías prósperas basadas en el conocimiento. En la globalización y la sociedad del conocimiento resulta imprescindible construir educación de calidad en todos los niveles para desarrollar el conocimiento holístico de las personas. Esto debido a que “El conocimiento y la educación constituyen las garantías más sólidas de los derechos humanos” (UNESCO, 2005, p. 30). Singapur, Corea del Sur y Finlandia tienen economías prósperas basadas en el conocimiento. Estos países carecen de abundantes recursos naturales, sin embargo, aprovecharon la oportunidad de la globalización y el auge de las tecnologías de información y comunicación con los individuos competentes en; crear, producir, innovar, entre otros, para competir con las economías mundiales basadas en el conocimiento. Estos gobiernos valoran el talento y competencias de sus habitantes para potenciar el capital humano por medio de la reestructuración educativa en todos los niveles educativos. En síntesis, el milagro económico de estos países se sustentó en la educación de calidad y hoy son economías de competencia mundial.

2.2.3. Educación de Calidad

La calidad educativa es un concepto polisémico que posee diversas interpretaciones. En la investigación de Martínez et al., (2016): *Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa*. Plantea algunos conceptos y definiciones de diversos autores:

La calidad educativa está estrechamente vinculada con la articulación de factores políticos, sociales y culturales de un contexto regional. De acuerdo con la RAE (2014) la palabra calidad proviene del latín *qualitas*, *-ātis*, significa conjunto de propiedades inherentes a algo que permite juzgar su valor. La calidad ha estado presente desde los orígenes de actividades de supervivencia del ser humano. En la actualidad, este concepto es utilizado para mejorar los procesos que aseguren la calidad de productos y servicios que otorgan las organizaciones (Cubillos y Rozo, 2009). En efecto, desde la perspectiva socioformativa, refiere al nivel del sistema educativo que un país forma a los ciudadanos de forma integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto (personal, comunitario, político, económico, entre otros.). La educación de calidad es clave para el desarrollo holístico y la participación eficiente de los seres humanos en la sociedad del conocimiento con la intervención cognitiva del análisis crítico, creativo y pensamiento complejo. En este sentido, la educación tiene el propósito de integrar al saber ser, conocer, hacer, y saber convivir, por medio de acciones articuladas de actores sociales; políticos, directivos, docentes, sociedad, familia entre otros, (Martínez et al., 2017; Tobón et al., 2015).

Las personas formadas en educación de calidad están en la capacidad de resolver problemas de convivencia en contextos diversos y promueven el desarrollo económico, incluso de los países (Loubet y Morales, 2015). En este sentido, (Casanova, 2012; Malpica, 2012; Vázquez, 2015) mencionan que la calidad educativa debe ser un proceso que asegure la formación integral del ser humano y contribuya al desarrollo social, para tener un excelente desempeño cognitivo enfocados en metas institucionales, nacionales e internacionales solventando los problemas del contexto. Desde la perspectiva socioformativa, la calidad educativa según Martínez et al., (2020): se divide en: calidad educativa personal, calidad educativa en el aula, calidad educativa en la institución, calidad educativa en la sociedad. En efecto, los docentes son uno de los elementos trascendentales para promover la educación de calidad en todos los niveles educativos y formar a los seres humanos de forma integral.

De acuerdo con Morin (1994) la calidad educativa está vinculada al desarrollo del pensamiento complejo para promover la reflexión crítica a problemas claves de la vida cotidiana. Desde la globalización se convergen diversos conocimientos para llevar a la comprensión de problemáticas a partir del enfoque transdisciplinario y holístico. Tabón (2013) plantea a la educación de calidad en la perspectiva de promover la formación integral de las personas, lo que resulta importante conocer los intereses y necesidades individuales y grupales de los actores educativos a ser desarrollados. En este contexto, Tabón (2013) propone un proceso metodológico para promover la calidad educativa desde la perspectiva socioformativa: trabajo colaborativo, diagnóstico del problema de contextos, construcción de una visión compartida, proyectos formativos, inclusión, asesoría y apoyo. En la calidad educativa lo trascendental consiste en desarrollar las capacidades intelectuales y cognitivas de las personas para convivir en la sociedad del conocimiento. En suma, el informe realizado por la compañía McKinsey, Barber y Mourshed (2008) asegura que “la calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes o la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes” (p. 15).

La educación de calidad está positivamente vinculado al sistema educativo para ello depende del trabajo interno de las partes que conforman al sistema. Para Melgarejo (2005) citado en (Jiménez, 2014) El sistema educativo es el conjunto de influencias educativas que las personas reciben desde el nacimiento hasta la adultez. Las instituciones, organizaciones, agencias entre otros, desarrollan en la sociedad conocimientos intelectuales avanzados de forma estructurada para garantizar la herencia cultural de los seres humanos. De acuerdo a Weber el sistema educativo está compuesto por tres componentes esenciales; subsistema escolar, subsistema familiar y subsistema familiar. Cada subsistema tiene una dinámica interna, con objetivos, finalidades y estructuras propias. La calidad educativa depende del trabajo articulado de estos tres componentes del sistema educativo.



En suma, la innovación educativa está relacionados con el ideal de sociedad que se desea construir, la UNESCO (2016) argumenta que más allá de la eficacia se tiene que implementar “una educación para la igualdad y equidad social., educación relevante (importancia), educación pertinente (adecuada), educación contextualizada en el territorio, educación afincada en las matrices culturales sociales (interculturalidad)”. (p. 13)

2.2.4. El Docente uno de los Protagonistas para Asegurar la Calidad Educativa

En el marco de la sociedad del conocimiento y la globalización el profesor es un elemento clave del sistema educativo y es uno de los protagonistas de la calidad educativa. La educación basada en competencias adquirió importancia a partir del año 2000 por la emergente globalización. La economía en el siglo XIX se sustenta en el conocimiento como motor que impulsa el desarrollo integral de los países desarrollados (Torres et al., 2014). En efecto, los docentes figuran como uno de los protagonistas que impulsan la calidad educativa. Los profesores tienen que estar formados en base a competencias que requiere la sociedad del conocimiento. En este contexto los profesores:

Permiten el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño de estudiantes en diversos ámbitos de la vida, constituye un factor trascendental para formar a ciudadanos capaces de convivir en sociedades diversas, son actores principales de la calidad educativa que promueven el desarrollo de valores y actitudes para construir los pilares de la educación (saber, hacer y ser) y representan un elemento del proceso de aprendizaje que responde a los requerimientos de la productividad, formas de organización laboral, tics y la actualización permanente e innovadora de formación continua (Torres et al., 2014, p. 130).

Para Perrenoud (como se citó en Torres et al., 2014) los docentes competentes permiten movilizar en los estudiantes varios recursos cognitivos para hacer frente a diversos tipos de situaciones. Este autor propone diez competencias prioritarias del profesor:

Primero: organizar y animar situaciones de aprendizaje, segundo: gestionar la progresión de los aprendizajes, tercero: elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, cuarto: implicar a los estudiantes en su aprendizaje y el trabajo, quinto: trabajo en equipo, sexto: participar en la gestión de la escuela, séptimo: informar e implicar a los padres, octavo: utilizar las tic, noveno: afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión, décimo: organizar la propia formación continua. (pp. 129-145)

En este contexto, resulta importante conseguir a los candidatos a ser profesores más idóneos para formar en estas competencias, en efecto, responder de forma eficiente a la sociedad del conocimiento.

Las competencias docentes resultan clave para potenciar los procesos de enseñanza aprendizaje en la sociedad del conocimiento. Sladogna, Perrenoud y Sacristán (2000; 2004; 2008, como se citó en Torres et al., 2014) afirman que la competencia abarca conjuntos de capacidades que se desarrollan mediante procesos socioformativos para que las personas sean competentes en diversos aspectos; sociales, cognitivos, culturales, afectivos, laborales, productivos, entre otros. Para Agudín (2001) “la competencia es la convergencia de comportamientos; sociales, afectivos, cognoscitivos, psicológicos, sensoriales, entre otros, que permiten a las personas desempeñarse de forma eficiente en contextos diferentes” (pp. 129-145). Los autores concuerdan que las competencias son trascendentales para desenvolver de forma eficiente en la sociedad globalizada. Agudín (2001, citado en Torres et al., 2014) menciona tres factores básicos que caracteriza a las competencias del profesor:

Primero, diseña: conocimientos, capacidades, aptitudes, actitudes, valores, motivos, habilidades, entre otros. Segundo, se ejecuta: comportamientos cognoscitivos, psicológicos, sensoriales, intelectuales, para el rendimiento eficiente en diversas actividades. Tercero, se evalúa: alude a la movilización de los atributos y resultados esperados, de la tarea o función requerida y del desempeño satisfactorio, eficiente, eficaz y exitoso. (p. 134)

2.2.5. La Selección de los Aspirantes Idóneos para Convertirse en Profesores de Calidad en el Futuro

Un modelo educativo competente requiere contar con la presencia de profesores competentes (Rico y Lilian, 2019). “La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p. 19). En este contexto, el docente es uno de los protagonistas de la calidad educativa para ello se considera trascendental asegurar la selección, formar y continuar formando a lo largo de la vida profesional docente en los más altos estándares de calidad. Barber y Mourshed, (2008) menciona que los sistemas educativos con mayor éxito educativo (Singapur, Finlandia, Corea del Sur) poseen un alto nivel educativo según las evaluaciones internacionales PISA (por sus siglas en inglés) por la calidad de los profesores, no obstante, estos países tienen tres elementos en común:

Primero: consiguen a las personas más aptas para ejercer la docencia (la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes). Segundo: desarrollan a estas personas hasta convertirlas en instructores eficientes (la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción). Tercero: implementan sistemas y mecanismos de apoyos específicos para garantizar que todos los niños sean capaces de obtener los beneficios de una instrucción de excelencia (la única manera de que el sistema logre el mayor desempeño consiste en elevar el estándar de todos los estudiantes). (Barber y Mourshed, 2008 p. 14)

En el marco de la globalización y sociedad del conocimiento el docente es uno de los protagonistas para garantizar el desarrollo integral y holístico de los seres humanos. Los países de alto rendimiento académico (Singapur, Finlandia, Corea del Sur) tienen a los maestros altamente calificados para ello se aseguran de seleccionar cuidadosamente a los mejores postulantes. Les resulta estratégico y eficiente para elevar el nivel educativo. La enseñanza es una profesión respetada y bien remunerada, en efecto existen un número elevado de postulantes para convertirse en maestros (NCEE, 2016). En este contexto según los aportes del informe realizado por la compañía McKinsey 2007 asegura que:

Los sistemas educativos con más alto desempeño atraen en forma constante gente más capacitada a la carrera docente, lo que lleva a su vez a mejores resultados académicos. Esto se logra por medio de un ingreso a la capacitación docente altamente selectivo, procesos efectivos de selección de los aspirantes más apropiados y buenos salarios iniciales (aunque no extraordinarios). Con estas premisas se eleva el estatus de la profesión, lo que facilita la atracción de candidatos aún mejores (Barber y Mourshed, 2019, p. 15).

La selección de aspirantes a ser profesores es trascendental para asegurar la eficiencia en los procesos de enseñanza aprendizaje. Jiménez (2014) menciona que “la baja calidad docente acaba repercutiendo en los alumnos, reciben una educación de baja calidad, porque lógicamente *un profesor no puede dar aquello que no tiene*” (p.8). La selección del personal según Chiavenato (2009) citado en (León, 2018) es la elección de personas que cumplan con las características deseadas para determinadas actividades. La selección sirve como filtro que permite encontrar el perfil idóneo a través de pruebas de conocimiento, psicológicos, personalidad, entrevistas, técnicas de simulación, entre otros. “La Selección de Aspirantes a Docentes es el proceso encargado de evaluar las aptitudes, actitudes, habilidades y vocación de quienes están próximos a estudiar la carrera docente en la universidad” (León, 2018, p. 12). Barber y Mourshed (2008) propone algunas cualidades y habilidades del perfil idóneo de los postulantes a convertirse en profesores. Por ejemplo, competencias comunicativas, habilidades sociales, inteligencia emocional, motivación en el campo de la educación, vocación entre otros. Una mala selección del perfil idóneo que desear estudiar la carrera de educación, en consecuencia, puede afectar hasta 40 años de deficiencia en la calidad educativa. En este contexto, los docentes son uno de los protagonistas para asegurar la calidad educativa. “Los sistemas educativos con más alto desempeño cuentan con mecanismos más eficientes para seleccionar a los postulantes, reconocen que una mala decisión en la selección de aspirantes a ser docentes puede derivar hasta 40 años de mala enseñanza” (Barber y Mourshed, 2008, p. 22).

3. Metodología

La investigación es de tipo exploratorio porque corresponde a un acercamiento al problema a investigar. Este tipo de investigación consiste en obtener información básica relacionada con el objeto de estudio del proyecto que está poco explorado. Según Hernández (citado en Zafra, 2006) "los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes" (p. 13).

3.1. Paradigma de la Investigación y Enfoque Metodológico

El objeto de estudio de la investigación se analizó desde el paradigma socio-crítico. El proyecto enfatiza en explorar la realidad del proceso de admisión a las universidades en la carrera de pedagogía y proponer un modelo que garantice la selección del perfil idóneo para estudiar la carrera de educación. Morales (2011) afirma que la perspectiva socio-crítica busca articular la ideología y la autorreflexión de las personas para construir conocimientos de un proyecto en común cuyo propósito consiste en ejecutar soluciones a problemas sociales. En este contexto, para Popkewitz (1988, citado en (Morales, 2011) argumenta que:

El paradigma socio-crítico en la investigación educativa trata de conocer e interpretar la realidad como praxis; integrar los saberes a los valores, normas y acciones sociales; reconocer e impulsar el carácter liberador de la educación; fomentar en todos los participantes procesos de autorreflexión y de toma de decisiones consensuadas para la acción transformadora. (p.107)

El enfoque de la investigación es de carácter cualitativo, este se adapta a las características y necesidades de la investigación. Para Aranzamendi (citado en Nizama y Nizama, 2020) la investigación cualitativa es la actividad de carácter sistémico, cuyo fundamento se sustenta en el marco teórico para el proceso de interpretación y análisis documental. El aspecto cualitativo centra el estudio en hechos y eventos, resulta adecuado para analizar problemas.

La búsqueda consistió en seleccionar, organizar, y analizar la información proveniente de diversos textos académicos, informes emitidos por organizaciones e instituciones nacionales e internacionales; UNESCO, OEI, MINEDUC, SENESCYT, NCEE, UNESCO, entre otros. También se analizaron investigaciones internacionales en el contexto de Singapur, Finlandia y Corea del Sur relacionados al objeto de estudio para dar respuesta a la pregunta de investigación. Para la búsqueda del material bibliográfico se utilizó las palabras claves como: sociedad del conocimiento, globalización, selección de los futuros docentes, calidad educativa, entre otros. Las plataformas usadas para la investigación fueron; Google académico, National Center On EDUCATION And The Economy, Policy Solutions For Public Schools, Redalyc.org, Dialnet, EBSCO, entre otros.

3.2. Operacionalización del Objeto de Estudio para Determinar las Categorías de Análisis

La operacionalización del objeto de investigación se deriva de las categorías de la selección del perfil docente idóneo para formar en la profesión del profesorado en el marco de la sociedad del conocimiento.

Objeto de Estudio: Selección del perfil estudiantil idóneo para la calidad educativa en el marco de la sociedad del conocimiento.

Conceptualización: El perfil docente del siglo XIX responde a la articulación de competencias integrales (profesionales, actitudinales, procedimentales, entre otros) para un eficiente desempeño profesional. El proceso de admisión a las universidades es trascendental para seleccionar a los perfiles más idóneos que desean estudiar la carrera docente. En este contexto, el profesor es uno de los protagonistas del sistema educativo para conseguir la calidad educativa. La educación es la estrategia más eficiente para el desarrollo integral y holístico de las personas y sociedades. En el marco de la globalización y sociedades del conocimiento resulta clave potenciar el capital humano y enfatizar el desarrollo integral del conocimiento. En suma, la calidad educativa es igual a la calidad de sus docentes.

Operacionalización del Objeto de Estudio

Tabla 1. Guía de análisis documental.

Tabla 1

Guía de análisis documental

Categorías de análisis	Indicadores de análisis	Dimensiones
Importancia de la calidad del profesor para la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes competentes en la sociedad del conocimiento. • Calidad docente para potenciar los procesos de la calidad educativa. • La educación superior en el contexto de Ecuador para la carrera del profesorado. 	Contexto global, regional y local.
Atraer, retener y formar a los postulantes a ser profesores	<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio social. • Incentivos económicos. • Oportunidades laborales. 	Singapur, Finlandia, Corea del Sur y Ecuador.
Proceso de admisión para estudiar docencia en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes académicos. • Características y habilidades personales. • Vocación por la profesión docente. • Motivación por la enseñanza. 	Singapur, Finlandia, Corea del Sur y Ecuador.



	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad cognitiva e intelectual. 	
Aprendizaje para el Ecuador de la experiencia internacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadro de resumen de los capítulos 2,3,4. 	En el contexto de Ecuador.
Elaborar la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos del proceso de admisión de los países analizados. 	Método para seleccionar a los futuros docentes en el contexto de Ecuador.

Nota. Matriz de análisis de los tres países a estudiar; Singapur, Corea del Sur y Finlandia.
Fuente: Elaboración propia.

3.3. Método, Técnicas e Instrumentos Utilizados para la Recolección de Datos

En la investigación se utilizó el método inductivo y analítico. El planteamiento del problema se analizó desde el ámbito nacional e internacional, los procesos de admisión a las universidades en los países con alto desempeño académico (Singapur, Finlandia y Corea del Sur) para adaptar elementos claves en el contexto de Ecuador. La información se ordenó y clasificó en categorías para ser analizado. “El método analítico consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiar y examinar por separado” (Gómez, 2012, p.16). Este método descompone sus partes con el fin de observar, explicar y comprender la naturaleza y los efectos del fenómeno de estudio. El método inductivo es el procedimiento razonado que parte desde casos particulares y se eleva a conocimientos generales. En este contexto, se mencionan dos formas de inducción; completa e incompleta: completa (se conoce el número de individuos o fenómenos que integran el estudio). Para la investigación se realizó la inducción incompleta porque se plantearon inferencias inductivas universales (Gómez, 2012). Por ejemplo, en esta investigación se desconoce el número de fenómenos que intervienen para elegir el perfil que desea estudiar la carrera de educación.

La técnica de investigación es de análisis documental para determinar los elementos del perfil docente idóneo previo al ingreso a las universidades. Para Arias (2012) “El análisis documental consiste en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (citado en Martínez et al. 2009, p. 143). Según Martínez et al. (2009) el análisis documental consiste en indagar fuentes pertinentes relacionado al problema a investigar. Luego se establecen categorías de análisis los cuales servirán para abordar el problema de forma sistemática. La información se organiza de forma crítica y analítica para posterior proponer acciones hacia futuras investigaciones.



En este contexto, la recolección de información para esta investigación se hizo a través de los instrumentos (guía de análisis documental y una encuesta estructurada). La guía de análisis documental se elaboró con la finalidad de identificar categorías relevantes para el objeto de estudio (observar tabla 1). Por consiguiente, la encuesta estructurada online fue elaborada con el propósito de medir las variables más importantes del proyecto, para realizar aportes con el debido sustento argumentativo en las recomendaciones del proyecto (observar anexo 1). La encuesta se realizó a 206 estudiantes en formación y egresados de comunidad UNAE.

Tabla 2. Técnicas e instrumentos.

Tabla 2

Técnica e instrumentos

Técnicas	Instrumentos	Unidad de análisis
Análisis documental	Guía de análisis	Importancia de la calidad del profesor para la calidad educativa. Atraer, retener y formar a los postulantes a ser profesores. Proceso de admisión para estudiar docencia en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador
Entrevista estructurada	Guía de preguntas	Estudiantes en formación y egresados de la UNAE

Nota. Las técnicas e instrumentos usados en el proceso de investigación. Fuente: elaboración propia.

4. Capítulo II: Importancia de la Calidad del profesor para la Calidad Educativa

4.1. Docentes Competentes en la Sociedad del Conocimiento

La globalización y las nuevas tecnologías han generado cambios en las actividades humanas. Los gobiernos y las sociedades del capitalismo realizan estudios críticos a la educación para adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento. En efecto, la educación pone al servicio de la economía para convertirse en la forma de producción de mercancías basado en el capital del conocimiento y la mano de obra altamente calificada (Gascón y Cepeda 2003).

Ottone y Hopenhayn (citado en Gorostiaga y Tello, 2011) argumenta que la educación es la estrategia más eficiente para responder a la dinámica de la globalización y la sociedad del conocimiento. En efecto, se debe superar cuatro retos:

Primero: igualar las oportunidades educativas. Segundo: transformar los procesos de aprendizaje al interior de las escuelas a la luz de nuevas formas de aprender y conocer. Tercero: aumentar la pertinencia de la destreza que se transmiten en la educación para hacer frente al nuevo tipo de sociedad. Cuarto: responder a la urgencia de las economías nacionales para integrar a la globalización. (Ottone y Hopenhayn, citado en Gorostiaga y Tello, 2011, pp. 363-368)

En este contexto, la educación de calidad es trascendental para incrementar el capital humano y desenvolverse de forma eficiente en las esferas de la globalización.

En un informe realizado por La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) titulado *Grandes artistas y Exitosos Formadores en Educación*. Menciona que los países en vías de desarrollo tienen la costumbre de realizar inversiones mínimas en educación, en efecto, estudiantes y docentes presentan bajos niveles de alfabetización. Cuando la calidad de los docentes es baja, los gobiernos solicitan a los docentes requisitos de trabajos muy precisos instruyendo ¿qué? y ¿cómo? hacer su trabajo. “Tales sistemas tienden a depender de métodos tayloristas de control administrativo y responsabilidad en un esfuerzo por lograr los resultados deseados” (OCDE, 2011, p. 17). Los formuladores de políticas educativas aseguran que la mejor manera de competir en la economía global es proporcionar a todas las personas educación de calidad en todos los niveles. Los sistemas educativos deben reclutar a los maestros que estén entre los mejores graduados y brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional. Las naciones que intentan promover el aprendizaje complejo y la creatividad sin mejorar la calidad de los docentes probablemente tendrán dificultades. Los países que intentan mejorar la calidad de los docentes sin profesionalizar la organización laboral también se enfrentan a desafíos (OCDE, 2011).

Los profesores de América Latina y el Caribe tienen un promedio de baja calidad lo que impide el avance educativo en la región (Bruns y Luque, 2015). “Para elevar la calidad de

los profesores de América Latina y el Caribe será necesario atraer a candidatos de alto nivel y excluir de los cargos a quienes demuestran un bajo desempeño” (Bruns y Luque, 2015, p.40). Los docentes son el componente esencial de los sistemas educativos para alcanzar la calidad educativa. Además, en la sociedad del conocimiento los docentes son la piedra angular para el desarrollo integral y holístico de las personas. Las investigaciones de Bruns y Luque (2015) aseguran que:

Toda la evidencia disponible indica que la calidad de los profesores de América Latina y el Caribe es la limitación más importante al avance de la región hacia sistemas educativos de calidad internacional. Los estándares poco exigentes para el ingreso a la docencia; los candidatos de baja calidad; los salarios, los ascensos y la seguridad del empleo desvinculados del desempeño, y un liderazgo deficiente en las escuelas, han producido un escaso profesionalismo en el aula y magros resultados educativos. Será difícil encontrar un nuevo equilibrio, y para ello se necesitará reclutar, desarrollar y motivar a una nueva generación de profesores. (p.39)

Los países de la región tienen la preocupación de mejorar la competitividad económica y productiva en el escenario globalizador (Gorostiaga y Tello, 2011). El Banco Mundial (1999) afirma que los países de la región carecen de capital humano para insertar al mercado mundial en el desarrollo y la producción de investigaciones basadas en la tecnología. En efecto, “las posibilidades de responder al desafío de la competencia internacional dependen de la rapidez con la que puedan diversificar sus economías, actualizar las habilidades de su fuerza laboral y preparar a los niños para adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes” (Gorostiaga y Tello, 2011, pp.363-368). En este contexto, la educación y el desarrollo de las habilidades de las personas incrementará el capital humano para hacer frente a la economía globalizada basada en el conocimiento.

En este contexto, la UNESCO (2015) recomienda que los países y comunidades deben reconocer la necesidad de implementar una educación de calidad para todas las personas, en efecto obtendrán beneficios significativos. Para ello recalca tres elementos trascendental que se consigue con una educación de calidad:

Primero: la educación desempeña un papel clave para erradicar la pobreza ya que ayuda a las personas a conseguir trabajo decente, incrementa sus ingresos y genera una mayor productividad que sirve de motor para el desarrollo económico. Segundo: es una de las maneras más poderosas de mejorar la salud de las personas y garantizar que los beneficios se comuniquen a las generaciones venideras. Tercero: la educación salva la vida de millones de madres y niños, ayuda a prevenir y controlar enfermedades, y es un elemento esencial de los esfuerzos orientados a reducir la mala nutrición, estos y otros múltiples beneficios que aporta la educación a la población mundial. (UNESCO, 2015, p. 27)

Los países y sistemas de alto rendimiento ponen un fuerte énfasis en proporcionar una educación de calidad a todas las personas con maestros de calidad. Los maestros tienen una base sólida en conocimientos y experiencias para garantizar que todos los estudiantes desarrollen sus capacidades cognitivas de forma integral (NCEE, 2016). Singapur, Finlandia otorgan oportunidades laborales de desarrollo profesional a lo largo de la vida profesional docente. Por otro lado, en la región Latinoamericana la falta de formación continua y la carencia del apoyo para los docentes por parte de los gobiernos y los demás entes del sistema educativo (sociedad, familia) son los principales factores que debilita la calidad educativa (Bruns y Luque, 2015). En suma, los sistemas educativos exitosos garantizan que la calidad y equidad favorezcan el desarrollo holístico de los estudiantes.

NCEE (2016) asegura que la educación de calidad se desarrolla con profesores altamente calificados. Singapur, Finlandia, y Corea del Sur, seleccionan a los postulantes más brillantes para convertirse en profesores. Posterior a aquello, las políticas educativas son coherentes con el bienestar y el fortalecimiento de la instrucción docente. En este contexto, los países de alto rendimiento se aseguran que los sistemas educativos desarrollen la fuerza laboral de educadores con alta calidad. Los estándares para la enseñanza en estos países detallan un conjunto de expectativas para el conocimiento y habilidades que se espera que todos postulantes a ser profesores dominen. En síntesis, la UNESCO (2015) recomienda a los gobiernos crear políticas que dignifiquen la labor docente para mejorar la calidad educativa.

- Trabajar en condiciones dignas, dotadas de suficientes recursos.
- Recibir una remuneración adecuada.
- Convertir en algo atractivo y elevar el prestigio de la profesión docente en plano social.
- Modernizar las infraestructuras de instituciones educativas (p. 54).

4.2. Calidad Docente para Potenciar los Procesos de la Calidad Educativa

Barber y Mourshed (2008) en la investigación publicada por McKinsey y Company (2007) titulado “*Cómo se hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*”. Asegura que:

La capacidad de los países –tanto las economías más avanzadas del mundo como aquellas que están experimentando un rápido desarrollo– para competir en la economía global de conocimientos depende cada vez más de su disposición para hacer frente a la creciente demanda de un alto nivel de conocimientos. Esto, a su vez, requiere importantes mejoras en la calidad de los resultados escolares y una distribución más equitativa de las oportunidades de aprendizaje. (Barber y Mourshed, 2008, p. 5)



Según la experiencia de Singapur y Corea del Sur los docentes están dentro de las fuerzas laborales más importantes para conseguir el desarrollo de las personas. En efecto, incrementar el capital humano para aprovechar los beneficios que otorga la globalización en materia económica. Los docentes de calidad están positivamente vinculados al éxito educativo de los estudiantes. “El principal impulsor de los aprendizajes escolares depende en gran medida de la calidad de los docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p.12). Tennessee demostró hace diez años que, si dos alumnos de promedio ocho fueran asignados a distintos maestros, uno con bajo desempeño y el otro con alto, los resultados difieren en 50 puntos porcentuales. “El impacto negativo de los docentes con bajo desempeño es severo, particularmente en los primeros años de escolaridad. En el nivel primario, los alumnos con docentes con bajo desempeño durante varios años seguidos sufren una pérdida educacional que es irreversible” (Barber y Mourshed, 2008, p.13). Los docentes son el componente esencial para conseguir la educación de calidad en todos los niveles educativos.

En correspondencia con lo anterior, los sistemas educativos de países con alto desempeño atraen gente más capacitada a la carrera docente, producto de aquello consiguen mejores resultados académicos (Barber y Mourshed, 2008). La prueba de contar con las personas más idóneas para ejercer la profesión docente resulta esencial para alcanzar los objetivos educativos. Singapur y Finlandia tienen los procedimientos más eficientes para seleccionar a los postulantes con logros significativos en la academia. Los sistemas educativos de Singapur, Finlandia y Corea del Sur tienen un aspecto en común para alcanzar el éxito educativo. “Selecciona a sus candidatos antes de que den comienzo a su capacitación docente y limita los cupos del programa de capacitación a los seleccionados” (Barber y Mourshed, 2008, p. 18). En este contexto, sólo los que cumplan con los estándares establecidos en los procesos de admisión, obtendrán un cupo en las universidades.

La falta de una valoración rigurosa a las universidades para la carrera de educación conlleva casi inevitablemente la sobreoferta de candidatos, en contraparte, genera un efecto negativo a la calidad docente (Barber y Mourshed 2008). Los sistemas que carecen de un estudio de la proyección docente que necesita formar para el futuro, permite el ingreso de una cantidad indefinida de postulantes sin el perfil idóneo para convertirse en profesores eficientes. “Cuando la calidad de los estudiantes comienza a descender, también lo hace la de los propios cursos, la calidad de cualquier experiencia depende en gran medida de la calidad de los participantes” (Barber y Mourshed, 2008, p.18). Al contrario, los países con altos desempeño académico seleccionan el número requerido de postulantes para llenar los puestos de trabajo vacantes en el futuro. En este contexto, el limitar los cupos para seleccionar a las personas más idóneas incrementa el estatuto de la profesión docente y permite la postulación e ingreso de estudiantes brillantes a las universidades.



Finlandia tiene la cultura de atraer y retener la fuerza laboral docente de alta calidad. La enseñanza es la carrera más deseable en ese país por el nivel de prestigio social que le ha otorgado la cultura finlandesa. Los maestros gozan de mayor autonomía y control sobre las aulas. Las escuelas integrales en funcionamiento se encargan de que todos los niños alcancen altos niveles de aprendizaje. Los docentes altamente capacitados son el factor principal del rendimiento eficiente en las escuelas finlandesas (OCDE, 2011). “La calidad de los docentes y la enseñanza se encuentra en el corazón del éxito educativo de Finlandia, y los factores responsables de producir esa calidad se pueden encontrar en la intersección de la cultura y la política” (OCDE, 2011, p. 124).

En el informe de la OCDE (2011) se asegura que el sistema educativo de Finlandia se ha desarrollado en estrecha relación con la economía y la estructura social. La economía está impulsada por las continuas inversiones en innovaciones. En este contexto, los profesores son graduados en los más altos estándares de calidad y trabajan con conocimientos profesionales avanzados. El marco curricular y la orientación educativa están diseñados para fomentar el aprendizaje basado en la indagación. Los profesores impulsan en los estudiantes hábitos mentales asociados con la innovación, creatividad, toma de riesgos y la capacidad de aplicar el conocimiento en situaciones novedosas (OCDE, 2011). En suma, los docentes finlandeses son uno de los motores hacia el desarrollo intelectual de los estudiantes para ingresar a las economías globales basados en el conocimiento.

Singapur tiene directores y maestros de alta calidad para impulsar el éxito educativo de calibre mundial. En la década de 1990 estableció un sistema de recursos humanos para obtener maestros líderes de alta calidad que satisfagan las ambiciones de los estudiantes. Reclutaron a los aspirantes más idóneos para convertirse en docentes altamente capacitados. Las políticas educativas en Singapur hoy están enfocadas en aumentar la calidad de los profesionales educativos. En 2007 se introdujo una política que promueve el crecimiento, reconocimiento y la oportunidad de desarrollo personal y profesional a lo largo de la carrera profesional (OCDE, 2011). En este contexto:

La base para todo el sistema de Singapur es la creencia, para los estudiantes de todos los orígenes étnicos y todos los rangos de habilidad, de que la educación es el camino hacia el progreso y que el trabajo duro y el esfuerzo dan sus frutos. El gobierno ha desarrollado una amplia gama de políticas educativas y sociales para avanzar en este objetivo, con intervención temprana y múltiples caminos hacia la educación y la carrera. El éxito de las políticas económicas y educativas del gobierno ha generado una inmensa movilidad social que ha creado un sentido compartido de misión nacional y ha hecho que el apoyo cultural a la educación sea un valor casi universal. (OCDE, 2011, p.172)



En una investigación realizada por Restrepo en (2019) titulado *Ecuador, los países con mejores indicadores sociales y sus modelos de bachillerato*. Asegura que la economía basada en el conocimiento está positivamente relacionada con la calidad educativa del país. La calidad docente y su práctica en el aula (o fuera, en actividades pertinentes) tiene gran relación con el aprendizaje de los estudiantes. La formación es una oportunidad para que las y los docentes obtengan conceptos y técnicas que les conduzcan a la excelencia, donde prevalece la interacción de calidad con los estudiantes. En este contexto, según la experiencia de Singapur, Finlandia, transformaron la matriz productiva a través de las reformas educativas. Los primeros pasos de la reforma fueron incrementar la calidad educativa del sistema educativo. Los docentes son uno de los protagonistas para conseguir la calidad educativa y transformar la matriz productiva del país.

4.3. La Educación Superior en el Contexto de Ecuador para la Carrera del Profesorado

La ley Orgánica de Educación Superior de Ecuador garantiza la educación de calidad, pertinente, inclusivo, democrático, universal (LOES, 2010). El ingreso democrático a los IES en base al mérito académico rompe el paradigma tradicional donde solo se beneficiaban un grupo de élite. Los estudiantes y estudiantas de clase baja no podían acceder a los IES en la década de los 80 y 90, por el factor socio económico (Ramirez, 2013). En este contexto, la educación de Ecuador en los últimos 15 años ha conseguido logros significativos en materia de políticas educativas con el propósito de mejorar la educación del país. El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES, 2013) asegura que en Ecuador 14 universidades fueron clausuradas por falta de calidad educativa y pertinencia social. En efecto, se crearon cuatro universidades emblemáticas con el propósito de transformar la matriz productiva del país. Universidad Nacional de Educación (UNAE), Universidad Regional Amazónica (IKIAM), Universidad de las Artes (UARTES) y la Universidad de Investigación de Tecnología Experimental (YACHAY).

En Ecuador se realizó una investigación meticulosa y sutil con respecto a la calidad de la educación y la calidez de los docentes y se concluyó que el sistema nacional de educación presenta severas falencias en el marco de la formación docente y la calidad de profesores en funciones. En esta perspectiva, el Gobierno Central crea la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN (UNAE) con el objetivo de mejorar el sistema educativo a través de su modelo pedagógico. En efecto, la UNAE está proyectada a romper el paradigma tradicional de la enseñanza-aprendizaje y mejorar la calidad educativa del país. Según la experiencia de Singapur, Corea del Sur y Finlandia los docentes son una de las fuerzas laborales claves para transformar la matriz productiva del país. En este contexto, en la UNAE se formarán los futuros profesores del país donde recibirán una formación integral y holística adaptada a la sociedad del conocimiento (MINEDUC, 2012). En este contexto:

La UNAE se caracterizará en formar docentes investigadores, críticos, innovadores, comprometidos con la comunidad social. Para responder de forma eficiente a los problemas que afectan al sistema educativo ecuatoriano desde esta perspectiva se plantea:

- Responder de forma eficiente la calidad de la formación docente.
- Enfatizar en desarrollar las competencias fundamentales para hacer frente a la sociedad del conocimiento.
- La investigación será el área fuerte de la universidad para generar conocimiento en materia educativa.
- La vinculación con la colectividad será el eje articulador para dar respuesta a las necesidad local, nacional, regional y mundial.
- La articulación con instituciones para generar redes de formación, investigación y producción científica, para estar a la altura de las universidades internacionales.

(MINEDUC, 2012)

La UNAE tiene un modelo pedagógico que rompe todos los esquemas educativos tradicionales sustentado en la formación integral y holística del ser humano. Se cimenta en principios epistemológicos de Paulo Freire donde busca concretar la educación emancipadora para formar individuos con actitudes críticas, creativas e innovadoras (MINEDUC, 2012). En esta perspectiva, el modelo UNAE plantea formar a los futuros docentes en competencias cognitivas, innovadoras, intelectuales, entre otros. Para conseguir dicho propósito plantea en la malla curricular desarrollar el 60% teoría y el 40% practica (UNAE, 2017).

La UNAE nace con la misión de transformar el sistema educativo del Ecuador. Los objetivos planteados enfatizan en resolver los principales problemas en el marco de la enseñanza-aprendizaje. Barber y Mourshed (2008) aseguran que la calidad de un sistema educativo no puede ser superior a la calidad de sus docentes. En este contexto, el nivel académico de los docentes con PHD garantiza otorgar una formación integral de los estudiantes por su nivel de formación. La UNAE tiene el 55% PHD, 40,4% Masterado y 4,4% tercer nivel del total de la planta docente. Las Universidades de categoría A tienen menor porcentaje de docentes con el nivel de PHD haciendo una comparación con la UNAE. Por ejemplo, la ESPOL tiene 19,9% PHD, 72,2% Masterado y 7,8% del tercer nivel. La Universidad de Cuenca tiene el 15,8% PHD, 70,4% Masterado y 13,2% del tercer nivel del total de la planta docente. Según Barber y Mourshed (2008) la calidad educativa está positivamente vinculado a la calidad de los docentes (observar tabla 3).

Tabla 3. Nivel académico de docentes en las universidades de Ecuador.

Tabla 3



Nivel académico de docentes en las universidades de Ecuador

Nivel académico	UNAE	ESPOL	Universidad de Cuenca
PHD	55%	19,9%	15,8%
Maestría	40,4%	72,2%	70,4%
Tercer Nivel	4,4%	7,8%	13,2%
Total	100%	100%	100%

Nota. Porcentaje total de la planta docente de las universidades. Fuente: datos extraídos de las páginas de la UNAE, ESPOL y Universidad de Cuenca. Fuente: Elaboración propia.

La UNAE tiene mayor porcentaje de docentes con el nivel de PHD que las universidades de categoría A del país (ESPOL, Universidad de Cuenca). “la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p.14). En este contexto, la UNAE tiene el propósito de formar a los futuros docentes del país en los más altos estándares de calidad. Los docentes de la UNAE proceden de diversos países del mundo (España, Argentina, Bolivia, México, entre otros) para desarrollar el pensamiento divergente, creativo, innovador de los estudiantes. La UNAE cuenta con infraestructura moderna, las instalaciones brindan todas las comodidades y el bienestar de la comunidad universitaria. En síntesis, existen los mecanismos necesarios para hacer realidad la transformación educativa del país.



5. Capítulo III: Atraer y Retener Postulantes a ser Profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador

En la investigación realizada por Auguste y Miller (2010) se ha demostrado que todos los factores que se controlan en el sistema educativo, el más importante es la efectividad del trabajo docente en el aula de clases. Los mejores sistemas del mundo tienen estrategias para atraer, desarrollar y retener a los estudiantes más talentosos e idóneos para la carrera docente. Singapur, Corea del Sur, Finlandia tienen la cultura de elevar el prestigio de la profesión docente al mismo nivel que un médico, ingeniero, o cualquier otra profesión (NCEE, 2016). “Los gobiernos de Singapur, Finlandia y Corea del Sur monitorean de cerca la demanda de maestros y regulan la oferta para igualarla, de modo que los maestros que completan esta capacitación selectiva tienen trabajos garantizados en la profesión” (Auguste y Miller, 2010, p. 16). Estos países tienen en común la selección de postulantes más idóneos para convertirse en docentes. Los estudiantes que están entre el 10% de los mejores puntuados en términos académicos son admitidos en las universidades para convertirse en profesores altamente calificados. En este contexto:

Los maestros son el elemento central que influye en la calidad de la educación y determina el éxito o el fracaso de la educación. Por lo tanto, los esfuerzos para atraer excelentes talentos humanos a la profesión docente, desarrollarlos y retenerlos están directamente relacionados con la mejora de la calidad educativa. Es por eso que la política docente nunca se ha omitido en las medidas de reforma educativa desarrolladas por los sucesivos regímenes políticos de Corea (Lee, 2002, citado en Kim y Han, 2002, p. 3).

Según la OCDE (2011) Singapur y Corea del Sur comparten historias similares del progreso y desarrollo educativo. Los dos países están experimentando un crecimiento económico y cultural en todas las esferas sociales. En aproximadamente 65 años atrás estos dos países eran los más pobres en términos de PIB por habitante. Al carecer de recursos naturales optaron por desarrollar el recurso infinito que poseían. *el capital humano*. La educación fue un factor clave para alcanzar el desarrollo económico sin precedentes en la historia de estos países. “La sociedad ha cambiado con el nuevo orden, quien posee el conocimiento más desarrollado es el que dominará la economía global y obtendrá el desarrollo más avanzado en materia de ciencia, tecnología, innovación” (UNESCO, 2005, p. 36). En este contexto, en la agenda política de estos países dieron prioridad a la reestructuración educativa en todos los niveles, con el propósito de incrementar el capital humano para poder desempeñar con mano de obra altamente calificada en las diferentes esferas sociales de la globalización.

Corea del Sur, Singapur y Finlandia son analizados desde el marco del éxito educativo, comparten coincidencias históricas similares del desarrollo económico, político y

cultural. Los tres países emergieron de una fuerte crisis económica y optaron por acrecentar el capital humano para conseguir la economía basada en el conocimiento. “La sociedad actual vive la tercera revolución industrial (tecnologías de la información y comunicación)” (UNESCO, 2005, p.27). Estos países transformaron el sistema educativo con el objetivo de articular el desarrollo humano y la sociedad. Posterior a aquello, consiguieron articular la educación con los tres factores claves del sistema educativo *familia, sociedad y escuela*. El trabajo colectivo se convirtió en la fortaleza y el éxito de la educación en todos los niveles. No obstante, el factor articulador para producir todas las transformaciones descritas están vinculados a la voluntad gubernamental y acciones tomadas en las políticas educativas. En este contexto:

Estas naciones hacen que las admisiones sean rigurosas y los programas de capacitación docente son altamente selectivos; algunos también pagan la matrícula y las tarifas de estos programas y les dan a los estudiantes un salario o un estipendio de vida mientras entrenan. Además, el gobierno monitorea de cerca la demanda de maestros y regula la oferta para igualarla, de modo que los maestros que completan esta capacitación selectiva tienen trabajos garantizados en la profesión. Ofrecen una compensación competitiva, por lo que las recompensas financieras de la enseñanza son suficientes para atraer y retener a los mejores estudiantes, dada la dinámica de los mercados laborales de estas naciones. Ofrecen oportunidades de progreso y crecimiento en un entorno de trabajo profesional y otorgan un enorme prestigio social a la profesión (Auguste y Miller, 2010, p. 76).

El éxito de la calidad educativa que presencian estos tres países se remite a tres factores trascendentales:

Primero: la calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de los docentes. Segundo: la única manera de mejorar los resultados académicos, es mejorando la instrucción de los profesores. Tercero: el alto desempeño académico requiere el éxito de todos los niños en el marco del desarrollo cognitivo y personal. (Barber y Mourshed, 2008, p. 4)

En correspondencia con lo anterior, la calidad de un sistema educativo no puede exceder de la calidad de sus maestros (Barber y Mourshed, 2008). Los docentes son unos de los factores claves para conseguir el éxito educativo asegura el informe de Mckinsey (2007). En este contexto, Singapur, Finlandia y Corea del Sur tienen en común la cultura de seleccionar, reclutar, desarrollar y retener a los estudiantes más idóneos para convertirse en docentes altamente calificados.

5.1. Singapur

Según la OCDE (2011) Singapur alcanzó su desarrollo económico, político y cultural en un tiempo récord de 50 años. La educación fue trascendental para llevar a cabo esta

transformación. La reforma educativa se basó en tres ejes principales; educación universal en todos los niveles, formar docentes altamente calificados, incentivar el éxito de los aprendizajes en toda la población. El sistema educativo está alineado con los objetivos del desarrollo económico del país. Los docentes fueron clave para desarrollar y potenciar el talento del capital humano, en efecto, convertir a Singapur en un modelo educativo de referencia y calibre mundial.

Singapur se convirtió en un país líder en educación de calibre mundial y un modelo a seguir. En este contexto, la investigación realizada por Carnoy et al., (2009) titulado *Los países que pagan a los maestros salarios relativos más altos tienen un mayor rendimiento en matemáticas para estudiantes* asegura que el 90% de estudiantes obtuvieron puntajes superiores al promedio de la OCDE. Los estudiantes de 15 años en 2015 superaron a 70 naciones en las evaluaciones PISA (por sus siglas en inglés). Singapur carece de recursos naturales, en efecto, el gobierno ha considerado a los ciudadanos como el recurso más valioso que posee el país. El NCEE (2016) menciona que “El objetivo de la nación es desarrollar ciudadanos con mentalidad internacional y culturalmente competentes con un alto grado de alfabetización y experiencia técnica”(p.1). Singapur optó por potenciar el capital humano a través de la educación para enfrentar a la inminente globalización.

Sing Kong Lee, director del Instituto Nacional de Educación (NIE) de Singapur en una conferencia aseguró que “una nación querría tener una fuerza docente de alta calidad”. El docente es considerado como uno de los protagonistas de mejorar el sistema educativo. “Para llegar allí, tienes que hacer dos cosas. Primero, atraer a las mejores personas a la profesión. En segundo lugar, una vez que entran, les das la mejor formación ” (Auguste y Miller, 2010, p. 16). Singapur tiene un sistema integrado para hacer de la profesión docente atractiva, comienza con una buena compensación, luego mantienen una filosofía de servicio y la importancia de la profesión para el desarrollo social. La sociedad otorga alto nivel de prestigio y valor por su contribución en la formación integral de las personas. El gobierno otorga incentivos económicos para reclutar y retener estudiantes brillantes e idóneos para la educación. En este contexto, el éxito de contar con profesores talentosos de alta calidad se remite a tres factores; incentivos económicos, prestigio social, oportunidades laborales.

5.1.1. Incentivos Económicos para los Docentes en Singapur

Auguste y Miller (2010) aseguran que en Singapur los incentivos económicos son sustanciales para reclutar, retener y formar a los mejores docentes del país y fomentar la calidad educativa. Por ejemplo, uno de cada ocho postulantes son aceptados para ser profesores. El logro académico es un requisito previo, tiene que estar dentro del 30% de las mejores calificaciones en exámenes nacionales incluido el examen de competencia para el ingreso a ser docente. “Los estudiantes que son admitidos a la formación docente pasan a ser empleados formales del ministerio de educación, reciben un salario (60% al de un

docente en ejercicio) durante su capacitación hasta concluir la carrera (toda la carrera es gratuita)” (Auguste y Miller, 2010, p. 26). Singapur supervisa los salarios iniciales en el mercado para garantizar que los maestros reciban un salario competitivo. El gobierno vigila que los docente permanezcan en la profesión y gocen de bonos de retención. En una carrera que abarca 30 años, el maestro recibe de USD \$1 0000 a USD \$36 000 cada tres o cinco años. Esto explica porque la deserción de maestros en Singapur es del 3% anual (Barber y Mourshed, 2008)

En un informe realizado por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN, 2014) titulado *Política Nacional Docente en Singapur* asegura que los supervisores evalúan a los docentes y según el desempeño de cada año lectivo son acreedores de incentivos económicos otorgados por el Ministerio de educación. Los salarios evolucionan de acuerdo al nivel educativo de los profesores. Los estudiantes que son admitidos en el National Institute of Education para empezar a estudiar la carrera de docencia reciben un salario mensual de USD \$800 dólares durante los 3 primeros años. En el 4to año de instrucción el incentivo salarial incrementa a USD \$1 870 dólares mensuales. Los egresados del National Institute of Education grado 1 el Ministerio de educación asigna la institución educativa donde va a laborar con un salario bruto de USD \$3 010 a USD\$3 301 dólares. Los graduados de grado 2 reciben un salario de USD \$1 580 a USD \$1 920 dólares. Los niveles (grado 1, 2) son considerados a través de un proceso de desempeño durante el periodo de instrucción. El salario docente varía según el estatus va desde maestro principiante hasta maestro senior. Sin embargo, el salario del maestro principiante está alineado con el de un ingeniero o un médico.

Los docentes son acreedores de los incentivos económicos de acuerdo al nivel de competitividad que demuestran a lo largo del periodo académico. La compensación incluye aumentos basados en el mérito, bonos de desempeño y premios pueden variar del 10% al 30% del salario base. Los docentes son premiados a nivel institucional por contribuciones individuales o en equipo al aporte creativo de la solución de problemas educativos. En el año 2001 crearon una ley que reconoce el esfuerzo y el compromiso de los docentes con la sociedad para ser más productivos y proactivos. El objetivo de este programa (CONNECT) es retener y motivar a los maestros del sector productivo. En el marco de este plan, los maestros reciben de USD \$3 200 a USD \$6 200 dólares por año a lo largo de la labor docente para su retiro. Este plan entrega entre USD\$1 20000 a USD \$160 000 dólares por encima de los beneficios de seguridad social adicional a la jubilación. En este contexto, el gobierno realiza fuertes inversiones con el propósito de convertir en atractivo la profesión docente (BCN, 2014).

El sistema educativo ofrece a los docentes oportunidades de desarrollo personal y profesional a lo largo de la carrera. Según el desempeño y el talento que presente en los tres

primeros años de trabajo es clasificado para ser líder, maestro principal, maestro senior entre otros. Los docentes continúan la formación en su máximo rigor científico en un sistema adaptado a las necesidades y prioridades del sistema educativo del país. El programa de capacitación es totalmente subsidiado y remunerado por el gobierno. Los programas tienen el objetivo de formar en los más altos estándares de calidad para el eficiente desempeño en las funciones educativas (Auguste y Miller, 2010).

5.1.2. Prestigio Social Docente en Singapur

Barber y Mourshed (2008) asegura que el prestigio social está fuertemente vinculado con las políticas educativas accionadas por el Ministerio de Educación. Singapur ha implementado políticas educativas con el propósito de potenciar el nivel educativo en materia de salarios, desarrollo profesional, incentivos económicos, jubilación, premiación a méritos, desempeño profesional, entre otros. La educación está en la agenda gubernamental como punto prioritario para tratar temas de financiación y reformas. La economía gira en torno al capital humano que poseen los ciudadanos singapurenses, por ello, se ha convertido un factor clave realizar constantes reformas para responder las demandas del siglo XXI. Las acciones ejecutadas por el Ministerio de Educación elevan el estatus de la profesión docente. En este contexto, la sociedad comprende la labor docente que es trascendental para el desarrollo y progreso del país.

En Singapur la enseñanza es atractiva por varias razones, los salarios de los docentes iniciales están alineados con los ingenieros, médicos, arquitectos, entre otros. La matrícula y formación es gratuita, cuando empiezan a estudiar son acreedores de un salario mensual, aparte, reciben bonos adicionales para cubrir gastos en compras de artículos que ayuden a la formación integral docente hasta egresar (NCEE, 2016). En suma, estos factores elevan el prestigio de la profesión docente y los alumnos más talentosos y brillantes del país se postulan para convertirse en profesores.

Singapur converge esfuerzos para honrar el papel de la enseñanza en la sociedad singapurenses. El presidente de la república invita al palacio presidencial a los profesores, cada primero de septiembre para reconocer las contribuciones y esfuerzos que realizan para potenciar el capital humano. Los docentes más destacados reciben premios e incentivos económicos, sin contar con la celebración a gran escala a nivel nacional (Auguste y Miller, 2010).

5.1.3. Oportunidades Laborales para Docentes en Singapur

El Ministerio de Educación de Singapur monitorea de manera constante la cantidad de docentes que necesita formar para cubrir las plazas de trabajo. Los maestros una vez egresados de la carrera tienen un empleo asegurado, esto lo convierte en una profesión atractiva que eleva el prestigio social de la carrera de educación. El National Institute of Education recluta la cantidad establecida por el Ministerio de Educación de aspirantes para

formar. El cupo limitado de plazas de trabajo y el proceso riguroso de selección atrae a los estudiantes más idóneos para convertirse en docentes. Los aspirantes que ingresan a la formación docente desde la instrucción oficialmente son empleados públicos del Ministerio de Educación (Auguste y Miller, 2010).

Carnoy et al., (2009) afirma que el Ministerio de Educación de Singapur (2008) realiza estudios de la cantidad de docentes que necesita formar para el futuro. En el año 2005 ha documentado un total de 2 6384 docentes en funciones. La cifra acrecentó en una década al 27% y en los próximos 5 años se proyecta a contar con 3 0000 profesores, considerando que el 3% de los profesores desertan cada año. En este contexto, los aspirantes que ingresan a la formación docente tienen un promedio de 2 300 cada año. Los postulantes pasan por un riguroso proceso de admisión para obtener un cupo en la universidad. Los estudiantes más talentosos con vocación al servicio social son admitidos (uno de cada ocho postulantes). El estudio realizado por el Ministerio de Singapur tiene el propósito de evitar la sobreoferta de docentes en el sistema educativo y disminuir la calidad educativa.

El sistema educativo de Singapur se enfoca en elevar la calidad educativa, con frecuencia perfecciona las políticas educativas para preparar a los profesores en los más altos estándares de calidad. Los docentes recién graduados tienen la opción de continuar estudiando en los campos donde demuestre mayor talento (liderazgo, maestro senior, maestro maestro). Estas tres categorías van en subniveles, primero está el liderazgo, seguido el maestro senior, y luego maestro maestro. Los estudiantes son reclutados según sus habilidades y talentos que correspondan a cada grupo, para luego continuar sus estudios. El gobierno subsidia toda la formación continua de los profesores, hasta los máximos niveles académicos. El nivel de preparación es estrictamente científica para responder a los problemas educativos mediante la investigación y la acción participativa de los profesores en las instituciones educativas (Carnoy et al., 2009)

5.2. Finlandia

“Finlandia es reconocida por estar entre los mejores sistemas educativos del mundo desde el año 2006 se posiciona entre los primeros lugares en las evaluaciones PISA” (OCDE, 2011, p. 117). Políticos educativos de todo el mundo viajan a conocer el secreto de la calidad educativa para implementar en sus países. Finlandia se independizó de la Unión Soviética en 1917. La economía agraria no alcanzaba a solventar los gastos del país, en el año de 1990 el PIB tuvo una recesión del 13% y la deuda pública superó el 60%. El gobierno utilizó la crisis como oportunidad para reflexionar la realidad económica del país. Los individuos se estaban formando en las escuelas con un enfoque que no respondía a las necesidades sociales para hacer frente a la emergente globalización. Optaron por reestructurar el sistema educativo para formar a los individuos que piensen de forma creativa, innovadora, para transformar la economía agraria a industrial basado en la información y el conocimiento (OCDE, 2011). En

la actualidad el sistema educativo finlandés es modelo a seguir por su carácter humanista centrado en el desarrollo integral de la especie humana. Es la perfecta articulación entre los tres ejes de un sistema educativo (familia, sociedad, escuela).

5.2.1. Incentivos Económicos para los Docentes en Finlandia

La investigación realizada por Auguste y Matt (2010) titulado *Cerrar la brecha de talento: atraer y retener a los graduados del tercio superior a carrera de la enseñanza*. Asegura que en Finlandia uno de cada diez solicitantes obtiene un cupo en las universidades de Helsinki. En 2013 más de 8 000 se postularon para ser docentes para 800 plazas disponibles. El número de solicitudes en todo el país ha crecido en un 18% desde el 2010 (NCEE, 2016). El gobierno subsidia la capacitación de los estudiantes hasta el nivel de posgrado, además otorga un estipendio de vida. En efecto, para los estudiantes recién graduados la carrera de profesorado es la más popular y admirada en la cultura finlandesa superando a derecho y medicina. Pasi Sahlberg educador y funcionario finlandés comenta que *la gente sabe que, si ha sido entrenado como maestros, realmente la personas debe ser alguien especial*. Por la rigurosa selección solo los postulantes más idóneos son admitidos y formados para ser docentes.

NCEE (2016) en un estudio titulado *Finlandia: construcción calidad del profesor* asegura que los nuevos maestros finlandeses esperan ganar un salario razonable proporcional a las otras profesiones (medicina, arquitectura, derecho, entre otros). El gobierno tiene una política vigente que prepara a los docentes para las necesidades del mercado laboral, no para el excedente como se practica en los países de bajo rendimiento académico. En Finlandia la compensación crece con la experiencia y es coherente a nivel nacional. Los salarios están determinados por el nivel de escolaridad en el que enseñan. Los maestros de secundaria ganan un 7% a 10% más que los de escuela primaria. Los maestros experimentados ganan un tercio más que el salario inicial. En suma, los finlandeses tienen la cultura de tener presente que más importante que los salarios son los factores como; el alto prestigio social, autonomía profesional en las escuelas y el espíritu de la enseñanza al servicio de la sociedad.

(Carnoy et al., 2009) Afirma que los docentes finlandeses tienen salarios básicos que aumentan periódicamente dependiendo de la antigüedad y el número de clases impartidas. Según las estadísticas de la Comisión de Empleadores de las Autoridades Locales (2009) (citado en Carnoy et al., 2009) el ingreso mensual total del promedio de los docentes fue de USD \$2 340 Euros. Para un maestro de tiempo completo en una escuela integral en 2005 el ingreso mensual fue de USD \$3 257 Euros. No obstante, los maestros con una maestría ascienden a USD \$2 890 Euros mensuales. En general los salarios de los docentes finlandeses están por debajo del promedio de la OCDE (OCDE, 2003).

5.2.2. Prestigio Social Docente en Finlandia



“Los maestros finlandeses se consideran profesionales valiosos que son capaces, autónomos e independientes y, de hecho, totalmente responsables de su trabajo en el aula” (NCEE, 2016, p. 55). En Finlandia el trabajo de los docentes no se mide utilizando resultados de pruebas estandarizadas o procedimientos de evaluación universal (NCEE, 2016). En este contexto, Auguste y Matt (2010) mencionan que en Finlandia el éxito de las políticas educativas consiste en el atractivo y el prestigio que se otorga a la profesión docente. En Finlandia los profesores pueden decidir cómo enseñar, eligen el plan de estudios que más se acoplen para enseñar cada tema en particular. La independencia de los maestros y el respeto que la cultura finlandesa otorga a los docentes influye a que los jóvenes decidan estudiar la carrera de pedagogía. La formación docente goza de una amplia confianza y respeto en la sociedad porque la educación desempeña un papel trascendental en la configuración del futuro del país (OCDE, 2011). En suma, “Ser profesor en Finlandia está considerado como la carrera más exitosa, por encima de ser médico o abogado, debido a que la misma es altamente valorada, aún para los profesores que mantienen una posición crítica sobre el sistema” (Didriksson, 2017, p. 223).

En el informe realizado por McKinsey Barber y Mourshed (2008) asegura que la capacidad del sistema educativo de atraer las personas más capacitadas a la docente tiene una fuerte relación con el estatus de la profesión. La cultura finlandesa durante su historia ha otorgado un gran estatus a la profesión docente, permitiendo de esta manera a traer a postulantes más brillantes y perpetuar el respeto por la educación. En Finlandia uno de cada diez postulantes es admitido en las universidades. En este contexto, los sistemas educativos pueden fomentar cambios en las políticas educativas para elevar el prestigio de la profesión docente. Por ejemplo, el Ministerio de Educación de Finlandia promueve el estatus de la profesión docente exigiendo que todos los profesores obtengan un título de cuarto nivel (NCEE, 2016). En este contexto:

Finlandia ha logrado que la enseñanza sea la opción de carrera más deseable entre los jóvenes finlandeses a través de una combinación de elevar el listón para ingresar a la profesión y otorgar a los maestros una mayor autonomía y control sobre sus aulas y las condiciones de trabajo que sus compañeros disfrutaban en otros lugares. En consecuencia, la enseñanza es ahora una ocupación altamente selectiva en Finlandia, con maestros altamente capacitados y bien capacitados repartidos por todo el país. Es muy probable que la calidad de la fuerza docente sea el factor principal que explica el alto nivel de rendimiento constante en las escuelas finlandesas (OCDE, 2011, p. 129).

5.2.3. Oportunidades Laborales para Docentes en Finlandia

En el informe realizado por McKinsey Barber y Mourshed (2008) menciona que Finlandia realiza un estudio en todo el sistema educativo para limitar las vacantes de las

plazas de trabajo en el futuro y en base a estos resultados permite el ingreso de postulantes a las universidades. En este contexto, existe un fuerte vínculo entre el gobierno y el Ministerio de Educación y las universidades. Las universidades seleccionan de acuerdo al estudio realizado por el Ministerio de Educación según las vacantes disponibles a los postulantes que hayan superado el proceso de evaluación nacional. “cada universidad selecciona a sus propios candidatos entre aquellos que hayan satisfecho los requerimientos de la primera etapa. Las vacantes para cursos de profesorado son limitadas, de modo de equilibrar la oferta de graduados con la demanda” (Barber y Mourshed, 2008, p. 18). En este contexto, limitar el ingreso de los postulantes a ser docentes eleva el estatus de la profesión docente y atrae a los estudiantes de alta capacidad cognitiva. En correspondencia con lo anterior, Barber y Mourshed (2008) argumenta que:

La falta de control del ingreso al profesorado lleva casi inevitablemente a una sobreoferta de candidatos que, a su vez, genera un efecto sensiblemente negativo en la calidad docente. En uno de los sistemas tomado como referencia, de 100 postulantes al profesorado, solo 20 llegaron a ser docentes. De los 100, 75 recibieron ofertas para ingresar al profesorado, lo que da muestra de la relativa facilidad para ingresar a los cursos. Sin embargo, una vez graduados, y debido a la sobreoferta existente, tuvieron dificultades para conseguir puestos de trabajo, lo que tornó el programa de capacitación menos atractivo para los estudiantes más capacitados. (p.18)

5.3. Corea del Sur

Corea del Sur ve a la educación como la clave para el desarrollo integral de las personas y la sociedad. En consecuencia, la educación en humanidades ha otorgado como resultado una cultura profunda de respeto por los maestros (Kim, Kim y Han, 2009). “El nivel de logro educativo no solo proporciona beneficios económicos directos, sino que también influye profundamente en el estado social, las oportunidades laborales, la vida social, la elección de un cónyuge y una gama de relaciones interpersonales” (Lee y Hong, 2002. citado en Kim, Kim y Han, 2009, p.1).

Kim, Kim y Han (2009) aseguran que en Corea del Sur la educación ha desempeñado un papel trascendental en el desarrollo económico político y cultural. Corea carece de recursos naturales por lo que se centró en desarrollar el capital humano a través de políticas y reformas educativas. “La política educativa fue diseñada para facilitar las etapas dinámicas de desarrollo económico de la nación, proporcionando a las principales industrias de la nación una fuerza laboral, bien educada y altamente motivada” (KEDI, 998 citado en Kim, Kim y Han, 2009, p. 3). Corea del Sur se preparó para la llegada de la nueva sociedad basada en el conocimiento en el año 2000, en efecto, el Gobierno reforzó la estructura de la educación para fortalecer el desarrollo de los recursos humanos (Kim y Han, 2002).

El informe de la OCDE realizado por Kim y Han (2002) titulado *Atraer, desarrollar y retener Maestros efectivos: Informe antecedentes para Corea* menciona que Corea del Sur realizó fuertes impulsos para reformar la educación. La globalización y las sociedades basadas en el conocimiento produjo la transformación del sistema educativo de Corea del Sur. Las reformas más fuertes fueron, impulsar las políticas para dignificar la labor docente. En este contexto, los jóvenes universitarios demuestran una fuerte preferencia por la profesión docente. Las universidades nacionales de educación se esfuerzan por atraer a estudiantes excelentes. La educación fue clave para que Corea del Sur deje de competir con países subdesarrollados en el marco de la economía globalizada y entrar en las ligas de los países avanzados que poseen conocimiento y tecnología de vanguardia. En este contexto:

Las medidas notables de reforma educativa propuestas en la Medida de reforma educativa para establecer un nuevo sistema educativo son las siguientes: uno) construir la base para una sociedad de educación abierta y una sociedad de aprendizaje permanente, dos) diversificación y especialización del sistema universitario, tres) conformar la comunidad escolar para la gestión autónoma de la educación escolar primaria y secundaria, cuatro) plan de estudios que desarrolla la personalidad y la creatividad, cinco) un sistema de ingreso a la universidad que disminuye la carga sobre los ciudadanos, seis) gestión de la educación primaria y secundaria que valora la individualidad diversa de los alumnos, siete) construir un sistema para evaluar y apoyar a los proveedores de educación, ocho) formación de docentes altamente efectivos y capaces; y nueve) asegurar el 5% del PNB para el presupuesto educativo (PCER, 1995) (citado en Kim y Han, 2002, p. 2).

5.3.1. Prestigio Social docente en Corea del Sur

Kim, Kim y Han (2009) Menciona que Corea del Sur tiene la cultura de considerar atractiva y respetada la profesión docente, en efecto, los estudiantes con más talento optan por estudiar la carrera de enseñanza. En una encuesta realizada por KEDI (1999) (citado en Kim, Kim y Han 2009) en la pregunta "¿Qué opina del estado social de los docentes en comparación con el de otros que trabajan en diferentes campos pero que tienen logros académicos y experiencia laboral similares?" (p. 27). El 75% de los encuestados respondieron que el estado del maestro goza de un estatus social más alto que las demás profesiones (ingenieros, científicos, arquitectos, entre otros.). Para Kim y Han (2006) (citado en Kim, Kim y Han, 2009). La profesión docente es altamente competitiva. Los aspirantes a maestros se sienten atraídos por motivaciones intrínsecas y extrínsecas relacionadas con el salario laboral y la seguridad laboral. Los coreanos han identificado a la profesión docente como una carrera sagrada a la sociedad por sus aportes del desarrollo integral del capital humano (Kim y Han, 2002).

Kim y Han (2002) aseguran que los surcoreanos dentro de la tradición cultural tienen un profundo respeto por el maestro y la educación. En efecto, el estatus social de la carrera docente, atrajo a excelentes talentos humanos para convertirse en profesores. Los docentes talentosos fueron el motor principal para promover el desarrollo del capital intelectual humano para la mano de obra industrial. “La rara combinación de seguridad laboral, salario atractivo, buenas vacaciones y prestigio social de la profesión ayuda a explicar por qué la enseñanza es la opción de carrera más popular entre los jóvenes surcoreanos” (Auguste y Matt, 2010, p. 20). En este contexto, la profesión docente en Corea del Sur tiene un profundo respeto cultural por el aporte al desarrollo integral de las personas y la sociedad.

El Ministerio de Educación de Corea del Sur en (2001) (citado en Kim y Han, 2002) Aplicó tres objetivos para elevar el estatus de la profesión docente: crear un clima social que respete a los maestros, mejorar la moral de los profesores, dignificar el tratamiento docente y las condiciones de trabajo e incrementar la profesionalidad para fortalecer el estatus de la carrera del profesorado.

Medidas para elevar la moral de la profesión docente son:

- Reducir la carga de trabajo.
- Incrementar el salario y reconocimiento del trabajo.
- Mejorar el bienestar de los docentes y adoptar un horario flexible de trabajo.
- Ampliar la participación en la formulación de políticas educativas.

Medidas para elevar la profesionalidad docente.

- Atraer a los estudiantes más brillantes.
- Fortalecer la capacitación docente.
- Aumentar la oportunidad para formar en el extranjero (p. 9).

5.3.2. Incentivos Económicos para los Docentes en Corea del Sur

Barber y Mourshed (2008) menciona que en Corea del Sur el ingrediente esencial para que los estudiantes idóneos se interesen por la docencia son los salarios y las buenas recompensas. En Corea del Sur los salarios son altos llegando a duplicar el promedio de la OCDE. Carnoy et al., (2009) afirma que el salario nacional para los maestros principiantes en 2001 fue de USD \$2 5000 dólares de Norte América. Los maestros con 15 años de experiencia tienen USD \$4 2000 y para los que superan los 37 años de servicio es \$USD 6 8449. El porcentaje de los salarios incrementa a medida que suman los años de servicio. “Desde 2001, el gobierno ha distribuido bonos de mérito de hasta 50% a 150% del salario de un mes, con la intención de fomentar la competencia y aumentar la calidad de los maestros” (Carnoy et al., 2009, p. 114).

Carnoy et al., (2009) afirma que en Corea del Sur los maestros reciben otros beneficios más allá de los salarios básicos. Por ejemplo, los maestros reciben ayudas en la

matrícula para que los hijos asistan a la escuela secundaria. El gobierno realiza préstamos sin intereses para que los hijos de los maestros asistan a la universidad. Otorgan las oportunidades de estudiar en el extranjero para continuar con alguna especialización docente. La cantidad de tiempo de trabajo es relativamente baja en comparación con el promedio de la OCDE. Los maestros tienen garantizado un trabajo estable sin la renovación de contratos. En suma, el Ministerio de Educación supervisa el sistema de pensiones con el propósito de asegurar la estabilidad financiera y mejorar el bienestar de los profesores (Kim y Han, 2002).

Kim y Han (2002) mencionan que el Sistema de educación de Corea del Sur diseñó un modelo para garantizar el bienestar de los profesores. El Ministerio de Educación proporciona incentivos (vacaciones, pensión y licencias) para la permanencia en la profesión docente.

- Las vacaciones para bodas, funerales, entre otros, se otorgan cuando un maestro mismo o una persona cercana se enfrenta a ocasiones como la ceremonia de la boda, ceremonia de cumpleaños, nacimiento infantil o muerte.
- Permiso de maternidad: se otorgan 90 días, incluidos el pre y post licencia, de los cuales este último debe ser superior a 44 días.
- Vacaciones de salud para mujeres: se otorga un día por mes a las mujeres por razones de menstruación y examen médico regular durante el embarazo.
- Vacaciones de premio: el director concede vacaciones de menos de siete días cuando un maestro ha recibido premios designados en la ley por premio y hazaña, cuando un maestro ha sido seleccionado como servidor público modelo de acuerdo con la regulación para servidores públicos modelo, y cuando Un maestro ha logrado una tarea importante con éxito.
- Vacaciones de servicio prolongadas: los maestros cuyo período de servicio haya alcanzado los 20 años deben recibir 10 días de vacaciones por el director, a partir del primer día de los 20 años. (Kim y Han, 2002, p. 79)

5.3.3. Oportunidades laborales para Docentes en Corea del Sur

Barber y Mourshed (2008) asegura que el Gobierno de Corea del Sur realiza un estudio de la cantidad de docentes que necesita el sistema educativo para financiar el subsidio de la formación del profesorado. “Existe un equilibrio entre la demanda y la oferta de profesores. Se proyecta la demanda y oferta futura de docentes en el estudio realizado por KEDI, el Instituto Coreano de Desarrollo Educativo (Kim, Kim Y Han, 2009, p. 11). En este contexto, las universidades restringen el ingreso con el riguroso proceso de selección en la demanda de postulantes. La limitada oferta académica es un factor esencial que eleva el estatus de la profesión de la enseñanza, en efecto, atrae a los estudiantes más brillantes para convertirse en docentes. Kim y Han (2002) afirma que los puestos de los docentes se

clasifican en; maestro, director y subdirector. Los maestros participan en actividades escolares, mientras que los subdirectores están involucrados en la administración de la escuela. El director es gerente superior y responsable de la gestión escolar. La competencia por los puestos es severa por el valor tradicional que enfatiza el estatus social de los cargos docentes. En correspondencia con lo anterior, la proyección docente consiste en:

Una estimación de la oferta futura de maestros requiere una revisión de las estadísticas de empleo y jubilación. Alrededor de 7.300 nuevos maestros de secundaria han sido empleados cada año durante los últimos cinco años, con un promedio anual de 3.000 jubilaciones. En 2005, el número total de maestros jubilados de secundaria es de 2.783. Por lo tanto, para hacer coincidir el número de maestros de escuela secundaria con el mínimo estimado necesario para 2019, el número de maestros recién empleados durante los próximos 13 años, de 2006 a 2019, debe limitarse a solo 1,800 cada año, en promedio. Esta investigación exhaustiva sobre el número de docentes y la demanda muestra que los maestros de secundaria están siendo sobreabastecidos. Las condiciones económicas en las últimas décadas, así como la relativa popularidad social de la profesión docente, a pesar de las fluctuaciones menores, han resultado en una sobreoferta crónica (Kim, Kim y Han, 2009, p. 12).

En correspondencia con lo anterior, Corea del Sur practica una rigurosa selección de los postulantes más idóneos para convertirse en docentes. Los estudiantes surcoreanos se ven atraídos por el salario docente que están entre los más altos del mundo (Auguste y Matt, 2010). “La investigación muestra que la sobreoferta hace que la enseñanza en la educación sea menos atractiva para los estudiantes de alto rendimiento, y que la calidad de los maestros descienda” (Auguste y Matt, 2010, p. 20). En suma, la garantía de contar con un puesto de trabajo estable y seguro atrae a los surcoreanos para convertirse en profesores del futuro. Corea del Sur tiene la cultura del respeto por la labor docente porque considera que es la más importante entre las demás carreras profesionales para el aporte en el desarrollo integral de las personas y la sociedad.

5.4. Ecuador

En Ecuador la educación se sustenta en el marco del Buen Vivir con el propósito de encontrar el desarrollo integral y holístico del ser humano. “La educación es el pilar fundamental del ser humano para construir la sociedad justa, equitativa, diversa, solidaria e intercultural” (MINEDUC, 2007, p. 3). En el Gobierno de la Revolución Ciudadana (2007-2017) ha considerado a la educación como el pilar fundamental para el desarrollo del país. La educación es la estrategia más eficiente para alcanzar el Buen Vivir. En la constitución del 2008 en el artículo 26 reconoce a la educación como “el derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del estado” (Red de Maestros, 2016, p. 54). En

suma, la educación en Ecuador en los últimos 15 años ha experimentado cambios y logros significativos con el propósito de mejorar la calidad del sistema educativo y conseguir el Buen Vivir.

El MINEDUC tiene la responsabilidad de promover el desarrollo integral del sistema educativo del país a través de la gestión escolar y la innovación educativa para conseguir la transformación educativa (MINEDUC, 2020). “La educación debe responder a la sociedad y la vida. Resulta indispensable plantear un futuro, si no se cuenta con el accionar educativo que responda a las potencialidades, contexto, problemas y necesidades del país” (MINEDUC, 2020, p. 4). El Ministerio de Educación del Ecuador en el marco de la calidad educativa menciona la Misión y Visión del sistema educativo ecuatoriano de cara al futuro.

El MINEDUC (2020) menciona que la misión y visión del MINEDUC consiste en garantizar el acceso y la calidad educativa en todos los niveles educativos hasta el bachillerato en todo el territorio nacional. El sistema nacional brindará una educación inclusiva, democrática, intercultural, mediante la formación integral y holística de las personas. La educación se sustenta en los valores de honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad y pluralismo. En suma, la educación de Ecuador tiene el propósito de construir una nación basada en el Buen Vivir.

5.4.1. Prestigio Social Docente en Ecuador

En Ecuador para comprender el prestigio social de la carrera del profesorado, hay que analizar desde la perspectiva regional. Elacqua., et al, (2018) en la investigación *¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Concluye que, en América Latina la profesión docente tiene un bajo estatus social y es poco valorada por la población. Los jóvenes latinos están poco interesados en ser profesores. Sin embargo, los estudiantes que optaron seguir la carrera del profesorado no lo hacen por vocación, sino porque es una carrera de fácil acceso. “Hoy en día la profesión ha perdido prestigio y muchos de quienes la escogen no lo hacen por mérito o vocación sino porque es relativamente fácil ingresar a estudiar Educación” (Levy, 2018, p.14). Los factores que influyen en el atractivo de la carrera docente son; salarios altos, recompensas, incentivos económicos y bienestar a lo largo de la vida profesional. En Ecuador al carecer de un estudio relativo del prestigio social docente se puede concluir en base a los aportes de Elacqua et al. (2018) que el estatus de la profesión docente en Ecuador es bajo. La sociedad ecuatoriana tiene poco valor cultural a la carrera del profesorado (observar figura 4). En este contexto, Levy (2018) plantea tres recomendaciones para las políticas educativas y mejorar la calidad educativa:

Primero: para atraer a docentes más efectivos el prestigio de la profesión docente se puede recuperar diseñando políticas que hagan más atractiva la profesión, con aumentos salariales y una carrera meritocrática. Segundo: para preparar a docentes

más efectivos, el ingreso a las universidades tiene que ser más selectivo a los programas de Educación y elevar los estándares de calidad, en efecto, se logrará preparar mejor a los futuros docentes. Tercero: para seleccionar a docentes más efectivos, se debe fomentar una selección basada en el mérito. (p.14)

En la investigación realizada por Chiriboga (2018) titulado *Las reformas recientes en la carrera docente en Ecuador*. Un 70% de profesores entrevistados respondieron que la carrera docente sea reconocida al igual que otras profesiones a nivel social. En este contexto, Los distintos elementos negativos que los participantes señalaron en este estudio en relación a temas remunerativos y presupuestarios; a lo lento y burocrático de los procesos de concursos, ascenso y recategorización; a la menor importancia de los años de experiencia para el avance en el escalafón; al alto índice de reprobación en las evaluaciones de desempeño así como aspectos que perciben como inadecuados o injustos en dichas pruebas; la insuficiente cobertura de los programas de formación continua del MINEDUC; la persistencia de hechos de corrupción, aunque en mucho menor medida que en el pasado; fueron señalados como fuente de decepción, desmotivación e incredulidad respecto a los beneficios del nuevo modelo de carrera docente (Chiriboga 2018, p. 18).

5.4.2. Oportunidades Laborales para Docentes en Ecuador

El sistema educativo ecuatoriano carece de investigaciones anuales realizadas por el MINEDUC para proyectar la cantidad de docentes que necesita formar y ocupar las plazas de trabajo en el futuro. En efecto, las universidades forman más estudiantes de los que necesita el sistema educativo. “La falta de control del ingreso al profesorado lleva casi inevitablemente a una sobreoferta de candidatos que, a su vez, genera un efecto sensiblemente negativo en la calidad docente” (Barber y Mourshed, 2008, p.19). Sin embargo, el MINEDUC para crear la Universidad Nacional de Educación llevó a cabo la investigación en 2012 para proyectar la cantidad de docentes que necesita formar hasta el 2025. “Con la estimación de que es necesario formar a 74 320 docentes entre el año 2013 hasta el año 2025, se generan varios escenarios que pueden servir de guía para estimar cuál puede ser el tamaño de la UNAE” (MINEDUC, 2012, p. 40). Según los registros es el único trabajo de investigación realizado por el MINEDUC para proyectar la demanda y la oferta de las plazas de trabajo en el sistema educativo de Ecuador.

En un estudio del Observatorio de la UNAE realizado por Restrepo y Stefos (2018) titulado *Transformación educativa y fortalecimiento docente*. Asegura que:

Estáticamente, se necesita un total de 227,828 docentes para el sistema público, lo cual equivale a un déficit de 63,829 docentes respecto a los que tiene el sistema público actual. Para el sistema en su totalidad se requiere 283,100, lo que equivale a

un déficit global de 79,311 docentes. Las referencias regionales e internacionales muestran una gran carga sobre los docentes ecuatorianos en la actualidad. (p. 11)

En este contexto, los maestros ecuatorianos para ingresar al magisterio y obtener un empleo deben participar en el concurso Quiero Ser Maestro (QSM). El concurso tiene dos fases; elegibilidad, concurso de méritos y oposición. Los docentes cuando superan la prueba eligen la zona y el distrito en el que desean trabajar. Posterior a aquello, comienza el proceso de asignación de vacantes de acuerdo a los resultados de validación del concurso de mérito y oposición (Chiriboga, 2018). “Los reportes históricos de las vacantes publicadas en los concursos nacionales (QSM 3, QSM 4 y QSM 6), tiene que el 50% de las vacantes publicadas se concentran en las especialidades relacionadas al subnivel de educación general básica superior, bachillerato y educación especial” (Arias y Westh, 2020, p. 15). En este contexto, para los docentes egresados que deseen obtener un empleo si existe un estudio de vacantes de trabajo disponibles para realizar el concurso de QSM. Por otro lado, no existe una articulación entre el MINEDUC y los IES (excepto la UNAE) que forman a los docentes para realizar un monitoreo de la proyección necesaria de profesores en el futuro.

5.4.3. Incentivos Económicos para los Docentes en Ecuador

La profesión docente para que sea atractiva tiene que ver con la remuneración económica y el prestigio que otorga la sociedad. En efecto, a traer a los candidatos más talentosos para convertirse en docentes Lazer (citado en Elacqua., et al, 2018). “La efectividad docente en el aula de clases no tiene relación con el aumento del salario. No obstante, salarios altos sí pueden afectar el flujo de los nuevos docentes, incentiva a candidatos más talentosos a ser docentes y elevar el prestigio” (Elacqua., et al, 2018, p.97). La Universidad Nacional de Educación (UNAE) confiere ayudas económicas a los estudiantes de escasos recursos. El SENESCYT otorga becas para la carrera de interés pública con un salario básico unificado (\$USD 400) dólares de Norte América mensuales durante la formación académica. Los incentivos económicos han permitido el acceso de estudiantes de los quintiles más pobres a cursar la educación de tercer nivel, en especial la carrera del profesorado.

Por otro lado, Elacqua et al. (2018) asegura que el salario mensual de los docentes era inferior a los otros empleados públicos. Sin embargo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) estableció la igualdad salarial con los demás funcionarios públicos. En efecto, el sueldo de los profesores se incrementó en un 160% entre el 2006 y 2014.

En correspondencia con lo anterior, Ecuador desde el 2011 el salario docente está compuesto por 10 categorías, el tiempo de permanencia mínimo de cada nivel es de cuatro años para escalar de categoría. Para postularse a las dos categorías más altas se requiere de una maestría (Elacqua., et al, 2018). En la nueva reforma de la LOEI en 2015 las categorías

se redujeron a siete, este ajuste se hizo con el fin de que los salarios se hagan automáticamente. En la actualidad quienes ingresan al magisterio por concurso se ubican en la categoría G. La categoría A tiene el sueldo de \$ USD 1 676 dólares de Norte América, B) \$ USD 1 412, C) \$ USD 1 212, D) \$ USD 1 086, E) \$ USD 986, F) \$ USD 901, G) \$ USD 817 Ministerio de relaciones laborales (citado en Chiriboga, 2018). No obstante, en una entrevista realizado por Chiriboga en (2018) un docente de la UE 12 asegura que el MINEDUC tiene que buscar nuevas políticas para estimular al docente porque están desmotivados y muy lejos de contar con un salario que esté alineado con las demás profesiones públicas (médicos, ingenieros, policías, entre otros.).

Tabla 4. Atraer y retener postulantes a ser profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador.

Tabla 4

Atraer y retener postulantes a ser profesores en Singapur, Corea del Sur, Finlandia y Ecuador

País	Prestigio docente	social	Incentivos económicos (salarios)	Oportunidades laborales
Singapur	Valorado sociedad	por la	USD \$ 2 472 (salario inicial)	El sistema educativo realiza un estudio anual para saber la proyección docente que necesita formar y evitar el desempleo de los egresados.
Finlandia	Valorado sociedad	por la	USD \$ 2 235 (salario inicial)	El sistema educativo realiza un estudio anual para saber la proyección docente que necesita formar y evitar el desempleo de los egresados.
Corea del Sur	Valorado sociedad	por la	USD \$ 2 370 (salario inicial)	El sistema educativo realiza un estudio anual para saber la proyección docente que necesita formar y evitar el desempleo de los egresados.
Ecuador	Poco valorada sociedad	por la	USD \$ 817 (salario inicial)	El sistema educativo no realiza un estudio anual para saber la proyección docente que necesita formar y no evita el desempleo de los egresados.

Nota. Resumen del capítulo analizado. Fuente: Elaboración propia.

6. Capítulo IV: La Selección de los Postulantes a ser Docentes en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador

Los sistemas educativos de alto desempeño (Finlandia, Singapur, Corea del Sur) atraen a los estudiantes egresados del colegio más talentosos y brillantes para convertirse en docentes altamente calificados. Los docentes con una formación integral y holística en educación son uno de los factores que incide para que estos sistemas educativos alcancen logros significativos en las evaluaciones internacionales PISA (por sus siglas en inglés). “La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p.15). Estos países han desarrollado métodos eficientes para seleccionar al perfil idóneo y convertirse en profesores. Sin embargo, cada país tiene un modelo diferente adaptado al contexto para atraer, seleccionar y formar en la carrera del profesorado en los más altos estándares de calidad. Los procedimientos de selección están diseñados para evaluar habilidades sociales, comunicativas, fuertes capacidades interpersonales, motivación para enseñar y deseo de aprender continuamente, entre otros. Singapur y Finlandia tienen los procedimientos más eficientes para seleccionar a las personas con el perfil idóneo que desea estudiar la carrera docente (Barber y Mourshed, 2008).

En Corea del Sur, Singapur y Finlandia realizan estudios de la oferta educativa para seleccionar a los candidatos necesarios y cubrir el mercado laboral en el futuro. En este contexto, los postulantes tienen que estar entre los mejores evaluados para ingresar a la universidad por el límite de cupos disponibles. Solo los que encajan en el perfil idóneo para enseñar son admitidos en las universidades (Manzo y Ramírez, 2011). En Singapur uno de cada ocho postulantes obtiene un cupo en la universidad para convertirse en docentes. En Finlandia uno de cada diez solicitantes es admitido en la formación del profesorado (Auguste y Matt, 2010). “La falta de control del ingreso al profesorado lleva casi inevitablemente a una sobreoferta de candidatos que, a su vez, genera un efecto sensiblemente negativo en la calidad docente” (Barber y Mourshed, 2008, p. 18). Un estudio de mercado es importante para proyectar la demanda de docentes que necesitan formar y contratar el sistema educativo en el futuro. En este contexto:

El gobierno de Singapur, Corea del Sur y Finlandia monitorean la demanda de maestros y financian la formación de maestros para que coincidan, de modo que los admitidos en la capacitación tengan trabajos garantizados. De este modo, crean una "puerta" de selectividad al principio del desarrollo del profesorado, y luego pasan varios años asegurando que los estudiantes universitarios a quienes conocen ingresarán a la enseñanza estén bien preparados, con una capacitación rigurosa, extensa y práctica. (Auguste y Matt, 2010, p. 23)

Los sistemas de alto rendimiento garantizan que todos los estudiantes tengan acceso a maestros altamente calificados, en efecto, se aseguran de seleccionar a las personas

con vocación y motivación para enseñar. La profesión docente es altamente respetada y bien remunerada (NCEE, 2016). La compensación competitiva y los subsidios durante toda la formación docente lo convierte en una carrera atractiva. En los países con alto desempeño académico la carrera del profesorado generalmente goza de un alto estatus y prestigio social. Por ejemplo, en Singapur el valor otorgado a los maestros fue expresado en los más altos niveles por el Ministerio de Educación Tharman Shanmugaratnam, quien dijo en 2007 “los maestros son el activo más importante que tenemos. Su compromiso con la excelencia, su ojo atento y la pasión que ponen para enseñar son lo que nos permite brindar la mejor educación posible a todos los jóvenes de Singapur” (NCEE, 2016, p. 2).

NCEE (2016) asegura que los países de alto desempeño académico tienen las políticas educativas vigentes de pagar un salario alto alineados con las demás profesiones públicas (ingeniería, medicina, arquitectura, policía, entre otros). Esto ha servido para atraer a los mejores talentos a la carrera de la educación. Los gobiernos de estos países con sistemas educativos de calibre mundial subsidian toda la formación académica de los estudiantes. Esta acción del gobierno ha provocado tranquilidad económica de los jóvenes que se forman para ser docentes. Por ejemplo, en Canadá los maestros se encuentran entre los mejores remunerados. Los maestros principiantes ganan un salario inicial de USD \$3 641. Los profesores con 10 años de experiencia USD \$6 163 sin mencionar los demás beneficios. La literatura especializada asegura que un salario alto alineado con las demás profesiones públicas eleva el estatus social y atrae a los estudiantes brillantes para convertirse en docentes. En este contexto, Barber y Mourshed (2008) asegura que:

Los sistemas educativos con más alto desempeño cuentan con mecanismos más eficientes para seleccionar a los postulantes para la capacitación docente que los sistemas con bajo desempeño, y reconocen que una mala decisión en la selección puede derivar en hasta 40 años de mala enseñanza. Los sistemas educativos con peor desempeño rara vez atraen a la docencia a las personas adecuadas. (p. 16)

En correspondencia con lo anterior, Pérez (2014) argumenta que los perfiles docentes son cada vez más exigentes y complejos para el desempeño profesional eficiente en la sociedad del conocimiento. “Los dos pilares fundamentales que sustentan la profesión docente satisfactoria son definidos como: pasión por el saber y pasión por ayudar a aprender. En ambos pilares se encuentran mezclados de manera singular los cinco componentes que constituyen las competencias” (Gómez, 2012; citado en Pérez, 2014, p. 111). En este contexto, se concluye que es trascendental considerar las características de personalidad y habilidades humanas más allá de resultados académicos y pruebas estandarizadas en el momento de evaluar el perfil idóneo para la carrera del profesorado.

6.1. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Finlandia

Finlandia tiene la cultura de elevar el prestigio y el estatus de la profesión docente, en efecto, miles de finlandeses cada año se esfuerzan por obtener un cupo en la universidad para estudiar pedagogía. NCEE (2016) menciona que en 2013 más de 8 000 estudiantes optaron por 800 cupos disponibles en las universidades. En este contexto, el 10% de todos los postulantes a ser docentes obtienen un cupo en la universidad. El método de selección considera: mérito académico, compromiso y capacidad de trabajar con seres humanos, habilidades: interpersonales, comunicativas, sociales, conceptuales, cognitivas, analíticas y capacidad para resolver problemas educativos, entre otros, (NCEE, 2016). En suma, Finlandia está entre los mejores procesos del mundo para reclutar los perfiles más idóneos que desean convertirse en profesores.

Los estudiantes finlandeses terminan la Educación Secundaria y se preparan para acceder a la universidad. Los que optan por seguir la carrera del profesorado los postulantes se someten a pruebas para poder obtener un cupo. La prueba consta de dos fases: fase a) examen nacional (VAKAVA) y fase b) selección en cada facultad de las universidades (Pérez, 2014). El solicitante cuando rinde el examen tiene la posibilidad de optar por varias especialidades (en el área de educación; educación infantil y primaria) en diversas universidades del país que formen la profesión docente.

6.1.1. Fase A del Proceso de Admisión a las Universidades

El examen VAKAVA ha sido producto de varias investigaciones desarrolladas por especialistas en educación. Pérez (2014) menciona que el examen tiene el propósito de determinar la actitud frente a la carrera de educación. En este contexto, la evaluación tiene 50 preguntas de opción múltiple de diversos temas científicos y de educación que miden las capacidades cognitivas de los postulantes. Por ejemplo, los temas a revisar son; psicología educacional, impacto sociológico educacional, violencia juvenil, habilidades matemáticas, entre otros. En este contexto, el proceso de admisión que aplica Finlandia para seleccionar a los futuros profesores del país es riguroso y solo los mejores obtienen un cupo a la universidad de Jyaskyla.

Por consiguiente, en el proceso de admisión la universidad de Jyaskyla es la encargada de analizar las notas de los postulantes a ser docentes en la fase A. La nota de los estudiantes de bachiller debe ser superior a nueve para poder continuar con el proceso de postulación. El número de aspirantes es de 5 000 y los cupos ofertadas entre todas las universidades es de 900 en todo el país (Pérez, 2014). A los estudiantes que no les va bien en el examen VAKAVA tienen la oportunidad de subir los puntos en la segunda fase de la selección que es realizada las universidades de formación docente. Por ejemplo:

En el año 2011 en la Universidad de Helsinki recibimos 1789 solicitantes para los programas de formación de maestro de clase (educación primaria), esto quiere decir, que 1789 personas eligieron nuestra facultad en su formulario de solicitud. Luego,

1198 de ellos participaron en el examen VAKAVA. Finalmente, para la entrevista invitamos a 360 participantes, de los cuales 120 fueron seleccionados. (Pérez, 2014, p. 117)

6.1.2. Fase B del Proceso de Admisión en las Universidades

En la investigación realizada por Álvarez (2014) menciona que las universidades de formación docente en Finlandia realizan pruebas específicas para evaluar; rasgos de personalidad, habilidades sociales, competencias comunicativas, entre otros. Estas pruebas son diseñadas por cada universidad (no existe una prueba estandarizada para evaluar a los estudiantes). Estas pruebas son; entrevistas, experimento de instrucción, reflexión de un libro y la última es optativa, puede optar entre matemáticas, música y dibujo. Según Melgarejo (citado en Álvarez, 2014) menciona con detalle en qué consiste cada prueba:

- Entrevista: busca que los postulantes sean personas multifacética, creativas, atrevidas, extrovertidas, sistemática en el trabajo, persistente con habilidades de planificación y socialización, entre otros. Se evalúa la motivación, competencias comunicativas, originalidad en la argumentación de las respuestas, participación en actividades sociales. La entrevista tiene un lapso de tiempo de 15 a 20 minutos. “Es importante la entrevista, porque a través de ella, se mide el grado de sensibilidad social, la capacidad de comunicación y la empatía del candidato. Si los evaluadores, observan que el candidato no tiene estas propiedades, se prescinde de él” (Álvarez, 2014, p. 18).
- Prueba de enseñanza: los postulantes eligen un tema determinado (tres temas) y ejecutan una clase demostrativa (10min) en las facultades de las universidades de formación docente. Los estudiantes preparan el tema en una hora en la biblioteca o en un lugar cómodo. “En la prueba, se valora la forma activa de explicar y la conexión con el alumnado. Los evaluadores, aceptan las posibilidades del candidato para mejorar en los cursos de formación. Se obtiene una puntuación entre uno (mal) y cinco (excelente)” (Álvarez, 2014, p. 18).
- Comentario del libro: la prueba consiste en analizar la capacidad de síntesis de los postulantes y las habilidades comunicativas. Los estudiantes en esta prueba demuestran las capacidades de expresión corporal, verbal y el interés por la lectura. Según Álvarez (2014) la lectura es la base fundamental de la educación por ello se considera en la prueba de selección.
- Prueba optativa: Los postulantes eligen las pruebas de matemática, música, dibujo para poder continuar con el proceso de selección. La prueba de matemática tiene la finalidad de medir las habilidades cognitivas para resolver problemas del contexto aplicados a la vida real. La música evalúa el talento con el propósito de descubrir las cualidades innatas del aspirante a ser docente. El



dibujo tiene la finalidad de expresar aquello que no puede con las palabras y evalúa las habilidades artísticas, porque, se considera que el profesor es un artista y no cualquiera tiene aquel don y vocación. El construye el destino de las sociedades a través de la formación estudiantil. (p.18)

Es importante dar detalles en la consistencia de la entrevista del artículo seleccionado, para conocer lo trascendental que resulta esta parte de la selección de aspirantes a ser docente. Pérez (2014) argumenta que los criterios de evaluación son decisivos, se valora la claridad y la lógica que el estudiante demuestra al destacar lo esencial del contenido leído, la capacidad de expresión, coherencia con la argumentación, riqueza del lenguaje y puntos de vista de las razones que ha elegido dicho artículo. Por consiguiente, se valora los intereses profesionales, entusiasmo por la materia de educación, profundidad de análisis, tipos de pensamiento, valores educativos, creatividad, originalidad y análisis en las respuestas del candidato. En este espacio se evalúa las capacidades cognitivas y habilidades del postulante.

La segunda parte de la entrevista consiste en realizar preguntas personales a las estudiantes relacionadas con la de convertirse en profesores:

¿Por qué te gustaría ser docente?, ¿por qué has elegido la especialidad de educación básica, inicial, bachillerato, entre otros?, antes de llegar a la universidad ¿has participado en asociaciones, voluntarios o en otras actividades que tienen que ver de alguna u otra forma con la docencia o de servicio a la sociedad?, ¿qué clase de maestro te gustaría ser? ¿eres capaz de nombrar tus fortalezas y debilidades que consideramos son necesarias para la profesión docente?, entre otras preguntas. (Pérez (2014, p. 120)

En este contexto, los candidatos en la entrevista deben ser coherentes con las respuestas y los intereses del porque quieren dedicarse a la educación. Los entrevistadores se esfuerzan por obtener una visión global del postulante y los rasgos de la personalidad. La entrevista es realizada por tres profesores que ponen énfasis en tres aspectos: “uno) la idoneidad del candidato para la formación del profesorado y para la profesión docente, dos) la motivación que presenta hacia el campo de la educación y tres) las habilidades y competencias de comunicación” (Pérez, 2014, p. 121).

En correspondencia con lo anterior, los entrevistadores tienen el propósito de valorar los detalles que el entrevistado refleja. Pérez (2014) menciona que, en primera instancia, cuando los postulantes presentan su historia de vida, los evaluadores aprecian el trabajo y destacan el interés por las labores sociales. En segundo lugar, evalúan la actitud que demuestra el postulante en la entrevista. Por ejemplo, si el candidato se ve a sí mismo como docente, si es innovador, tiene visión realista de los problemas de la enseñanza, entre otros. Por último, valoran las competencias comunicativas. En suma, este proceso evaluativo

considera trascendental la motivación, habilidades y la vocación que tienen los postulantes para convertirse en docentes. En Finlandia no existe una ley que establezca competencias definidas y estandarizadas para la selección de aspirantes. Finlandia tiene claro que las características que deben reunir los aspirantes a ser profesores no se limitan únicamente a *saber hacer* sino tener la capacidad y la motivación *para hacerlo* (Pérez, 2014).

6.2. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Singapur

Singapur coloca a la educación como el elemento más trascendental para el desarrollo integral de la nación. El Gobierno de Singapur tiene pocos recursos naturales, sin embargo, considera a los ciudadanos como el recurso más valioso que tiene el país. En la agenda política, la educación es el tema central para realizar las inversiones necesarias con el propósito de convertirla en la mejor educación a nivel mundial (NCEE, 2016). “El objetivo de la nación es desarrollar ciudadanos con mentalidad internacional y culturalmente competentes con un alto grado de alfabetización y experiencia técnica. Los maestros están bien entrenados y la instrucción efectiva es clave para lograr este objetivo” (NCEE, 2016, p. 1). En síntesis, el sistema educativo de Singapur se caracteriza por producir la enseñanza-aprendizaje de alta calidad, posicionándose entre los primeros puestos en las evaluaciones internacionales PISA (por sus siglas en inglés).

En Singapur la profesión docente es culturalmente valorada goza de un estatus social alto, en efecto, es muy atractiva. Los mejores postulantes que tengan las características del perfil idóneo para ser docentes obtienen un cupo en la universidad. El Gobierno de Singapur subsidia toda la carrera del estudiante. Los estudiantes que obtienen un cupo en la universidad tienen una ayuda económica del 60% del salario inicial docente (NCEE, 2016). En este contexto, el sistema educativo de Singapur tiene una articulación planificada con el National Institute of Education (NIE) que realiza un estudio de la oferta educativa para determinar el límite de cupos disponibles cada año lectivo. Singapur controla la oferta de graduados en la carrera de educación para evitar el desempleo de los docentes en el futuro. Las acciones realizadas desde el Gobierno y los encargados de políticas educativas trabajan arduamente en cada detalle de la educación para garantizar la calidad y estar en la vanguardia de los mejores sistemas del mundo. Por ejemplo:

El Ministerio de Educación es el empleador formal de todos los maestros de escuelas del gobierno. El reclutamiento y la contratación son funciones centralizadas. En Singapur, las personas interesadas en convertirse en docentes en las escuelas gubernamentales primero deben postularse al ministerio para ocupar puestos como docentes en formación. La selección se basa en calificaciones académicas, experiencias no académicas y entrevistas, que, entre otras consideraciones, evalúan las habilidades de comunicación del candidato y su interés en la enseñanza. Los candidatos seleccionados son admitidos en el Instituto Nacional de Educación para

su educación previa al servicio. Mientras están en el instituto el ministerio paga los aranceles a los maestros de pre servicio y reciben un salario (Carnoy et al., 2009, p. 141).

En correspondencia con lo anterior, los estudiantes de Singapur que desean convertirse en profesores tienen que enfrentar aún riguroso proceso de selección. Por ejemplo, uno de cada seis postulantes obtiene un cupo en la universidad para estudiar la carrera de educación. El Ministerio de Educación utiliza la estrategia de marketing y publicidad en todo el país para informar el valor de la profesión docente y las numerosas oportunidades de crecimiento profesional a lo largo de la vida profesional que otorga la educación (NCEE, 2016). El Instituto Nacional de Educación (NIE) de Singapur es la única universidad que forma a los futuros docentes del país. El NIE forma a los estudiantes en los más altos estándares de calidad y proporciona soluciones efectivas a los problemas educativos del país. En suma, el Ministerio de Educación pone énfasis en las habilidades de comunicación, nivel de interés y motivación por la educación y los antecedentes académicos de los postulantes. En un estudio realizado por el NCEE (2016) *Singapur un modelo de enseñanza para el siglo 21*. Presenta cuatro pasos para acceder a la educación superior; análisis en el CV, pruebas de evaluación, entrevistas, monitoreo en el NIE.

- Análisis en el CV: la primera parte de la prueba consiste en verificar las calificaciones mínimas de los estudiantes. Académicamente, los solicitantes deben estar en el 30% de los estudiantes mejores graduados de secundaria. Los postulantes deben mostrar interés en los niños y en la educación. El currículum vitae es imprescindible para evaluar las calificaciones apropiadas y la evidencia del interés por la educación.
- Prueba de NIE: en la segunda fase del proceso de selección, se evalúa el nivel de alfabetización. Los solicitantes tienen que tener un nivel elevado de habilidades relacionado con la alfabetización.
- Evaluación entrevista: en la fase tres, la entrevista consiste en evaluar la aptitud, actitud y personalidad del aspirante a ser docente. La entrevista es realizada por tres directores experimentados en evaluar estas características personales. En la evaluación varía las actividades, puede incluir pruebas prácticas, entre otros. La entrevista consiste en determinar si el aspirante a ser profesor tiene pasión, compromiso, valores, disposición para enseñar y aprender, habilidades y competencias comunicativas, se valora la vida del postulante para ver si es un gran ejemplo para los estudiantes cuando ejerza la profesión docente (Sclafani, 2008). “Aproximadamente uno de cada tres candidatos preseleccionados pasa la entrevista de selección” (NCEE, 2016, p. 2).



- Monitoreo en el NIE: En la última fase del proceso de selección se verifica si el postulante realmente tiene la actitud, aptitud, vocación, motivación y personalidad para convertirse en maestro. Las postulantes una vez superadas las tres evaluaciones, son empleados públicos del Ministerio de Educación, luego son enviados al Programa Preparatorio de Maestros dirigido por la Academia de Maestros de Singapur (AST). Los postulantes para pasar esta prueba son enviados a las escuelas por un periodo escolar de pocos meses o un año. Los estudiantes son monitoreados por mentores (jefe de asignatura) quienes evalúan las habilidades, características de personalidad, vocación, interés y pasión por enseñar. Los aspirantes asumen la tarea de enseñar durante periodos de 20 a 30 minutos todos los días. Esta experiencia permite al solicitante vivir la vida de un maestro en las aulas de clases para que conozca en qué consiste el mundo de la educación al que va a dedicar toda su vida. Aquellos estudiantes que no demuestran los estándares requeridos son automáticamente eliminados del curso y del proceso de selección docente.

Los estudiantes de Singapur al superar estas pruebas tienen la oportunidad de acceder a la universidad y continuar con la formación docente. Los estudiantes al finalizar la prueba en las escuelas son evaluados, los que superan esta evaluación, ingresan a prepararse para ser docentes en la universidad (NIE). En la universidad los estudiantes con frecuencia son monitoreados para ver si se ajustan al perfil docente idóneo. Aquellos que no demuestran las características evaluadas en el proceso de selección, son eliminados del programa y la universidad. Por lo general, los postulantes tienen que devolver la ayuda económica con intereses incluidos al Ministerio de Educación desde cuando ingresaron a estudiar. Los graduados están formados en los más altos estándares de calidad y tienen un empleo asegurado, por lo que, no tienen que rendir algún examen para obtener una plaza de trabajo (NCEE, 2016). Posterior a aquello, el Ministerio de Educación tiene programas para continuar formando a lo largo de la vida profesional docente. En este contexto, el incentivo y el salario económico incrementa a través del mérito que el nuevo docente desempeña en las funciones.

6.3. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Corea del Sur

“La educación está en el centro de la estrategia de desarrollo a largo plazo de Corea del Sur, y está fuertemente vinculada a las demandas del mercado; es también una alta prioridad para los diseñadores de políticas públicas” (Severin y Capota, 2011, p. 3). El desarrollo del país, las necesidades del mercado de trabajo incluido la educación y las inversiones educativas están vinculados en las políticas de Gobierno. El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MEST) evalúa y reforma el currículo nacional en base a las necesidades de las sociedades del conocimiento y la globalización. La profesión docente es

respetada y altamente remunerada (salario inicial, USD \$28 000 dólares de Norte América al año) el salario inicial está alineado con las otras profesiones públicas (medicina, policía, ingeniería, entre otros). En Corea del Sur el prestigio y estatus social es culturalmente elevado, en efecto, sólo el 5% de los mejores evaluados tienen la oportunidad de convertirse en profesores (Severin y Capota, 2011). En este contexto, Corea del Sur trabaja de forma articulada con los principales actores sociales para el desarrollo y el progreso del país a través de las políticas implementadas por el Gobierno.

El Ministerio de Educación de Corea del Sur realiza un estudio de la oferta educativa proyectado cada año lectivo, en efecto, tener mayores estándares en el sumario de admisión. Los estudiantes más brillantes son atraídos por el riguroso proceso de selección y el límite de cupos disponibles en la carrera de educación. Las pruebas de acceso que los estudiantes tienen que rendir se llama College Scholastic Aptitude Tes (CSAT), por sus siglas en inglés. Manso y Ramírez (2011) asegura que es la única prueba que los aspirantes a ser docentes tienen que rendir. “La prueba consiste en 5 secciones: entrevista personal, pruebas físicas, exámenes prácticos, test de personalidad y cartas de recomendaciones otorgado por los colegios que egresaron” (p. 79). En este contexto:

Barber y Mourshed (2008) argumenta que para ser un docente eficiente deberá poseer cierto conjunto de características susceptibles de identificación antes de ser elegido: un alto nivel general de lengua y aritmética, fuertes capacidades interpersonales y de comunicación, el deseo de aprender y motivación para enseñar. Los procedimientos de selección están por lo tanto diseñados para evaluar estas habilidades y atributos y elegir a aquellos candidatos que los posean. (p. 16)

En correspondencia con lo anterior, las universidades de Corea del Sur no están autorizadas para realizar otras pruebas escritas, sin embargo, pueden evaluar a los aspirantes, los antecedentes académicos y cartas de recomendación. “El peso del expediente académico puede variar según los criterios de cada institución formadora. Por lo tanto, pueden decidir el peso del CSAT, e incluso el peso de cada una de las pruebas realizadas, dependiendo de a qué área le otorgue mayor importancia” (OECD, 2006; citado en Manso y Ramírez, 2011, p. 79). En Corea del Sur el proceso de selección del perfil docente idóneo es muy riguroso, ya que solo el 5% de todos los participantes que obtienen las notas más altas, ingresan a la universidad para convertirse en profesores (Manso y Ramírez, 2011).

6.4. Sistema de Admisión en Ecuador

Restrepo y Stefos (2017) argumentan que en Ecuador se ha constituido el ideal de convertirse en una sociedad democrática, justa y equitativa; en suma, intenta concretar una democracia del Buen Vivir. En efecto, el gobierno de la Revolución Ciudadana, enfatizó en la inversión e implementación de políticas educativas en todos los niveles con el propósito de mejorar la calidad educativa. La UNESCO (2015) asegura que la educación es la mejor

estrategia para el desarrollo integral de las personas y las sociedades. “Sin buena educación no hay derechos, no hay una libertad informada y sin dominación, no hay participación verdaderamente ciudadana en la construcción de las decisiones colectivas y no hay una sociedad libre, con su propia organización política y económica” (Restrepo y Stefos, 2017, p. 23).

En Ecuador el sistema nacional de admisión para ingresar a las universidades ha cambiado de modalidad en los últimos ocho años. Según el SENESCYT (2013) la oferta académica se concentraba en carreras que no estaban vinculadas con el desarrollo del país. Sin embargo, a partir del año 2008 la aprobación de la Constitución Política del Ecuador se consagra a la educación superior (IES) como los pilares fundamentales para el desarrollo integral del ser humano y la sociedad. El estado garantiza la gratuidad de la educación superior hasta el tercer nivel. Los jóvenes, tres de cada diez consiguen ingresar a la educación terciaria con las nuevas reformas. La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) es la encargada de regular la oferta y la nivelación del ingreso a la educación superior desde el 2012. En suma, el proceso de admisión en Ecuador enfatiza en la igualdad de oportunidades a través de la meritocracia, universalizar el ingreso a la IES y democratizar el acceso a la Educación Superior, entre otros.

Según el SENESCYT (2013) en Ecuador el ingreso a la educación superior a partir del año 2012 consiste en aprobar el examen nacional de educación superior (ENES). El SENESCYT regulaba los cupos en los IES, los estudiantes mayores puntuados obtenían un cupo en las universidades. Por consiguiente, en el 2017 se produce una reforma en dos componentes, uno) unificación del ENES con el SER BACHILLER, dos) cada IES realiza su propio proceso de admisión para otorgar los cupos disponibles (UNAE, 2019). La prueba ENES consistía en evaluar tres aptitudes del estudiante:

- Aptitud verbal.
- Aptitud numérica.
- Aptitud abstracta.

La evaluación SER BACHILLER evaluaba las cuatro áreas de conocimiento:

- Matemática.
- Ciencias Naturales.
- Lengua y Literatura.
- Ciencias Sociales.

Las dos evaluaciones son estandarizadas aplicadas a nivel nacional para obtener un cupo en las Universidades públicas y privadas del país. Los estudiantes en 2012 con la nota de examen nacional ENES accedían a la universidad. En 2017 se requería de la nota del examen nacional y un proceso de admisión en los IES. En 2020 se modificó otra vez el

examen nacional llamado, Examen de Acceso a la Educación Superior (EAES), se encuentra en proceso de pruebas piloto para la ejecución.

6.4.1. Sistema de Admisión para Estudiar Docencia en Ecuador

En Ecuador el proceso de admisión específicamente para ingresar a la carrera del profesorado en las universidades públicas y privadas es inexistente como tienen Singapur, Finlandia y Corea del Sur. Al contrario, existe un único proceso de admisión monitoreado por el SENESCYT para ingresar a estudiar todas las carreras que otorgan las universidades públicas del país. Las universidades privadas cuentan con procesos autónomos de admisión para todas las carreras que ofertan. La nueva reforma de admisión 2017 consiste en dos componentes; a) nota del examen nacional, b) evaluación autónoma realizada por las universidades. Superado las pruebas, el estudiante puede ingresar a estudiar la carrera de su preferencia (SENESCYT, 2013).

La Universidad Nacional de Educación oferta únicamente la carrera del profesorado, fue creada con el propósito de intervenir y mejorar el sistema educativo del país. Es una institución que tiene fuertes vínculos con el MINEDUC para desarrollar e implementar proyectos y programas educativos a nivel nacional. Con el proyecto UNAE según el MINEDUC (2015) el 50% de profesores que necesita el país se formarán en esta nueva universidad. Únicamente los estudiantes que obtengan 800 puntos en la evaluación nacional ENES automáticamente ingresaban a estudiar en la UNAE desde el 2014 hasta el primer semestre del 2017. La nueva reforma del proceso de admisión 2017 unificó el examen ENES con el SER BACHILLER y todas las universidades realizaban los procesos de admisión de forma autónoma para complementar y sacar un promedio de las dos evaluaciones. El proceso de admisión en la UNAE consistió en lo siguiente:

La UNAE (2019) menciona que el objetivo general del proceso de admisión en la UNAE consiste en: preparar y evaluar a los aspirantes para el ingreso a la UNAE sobre la base de las especialidades del modelo pedagógico UNAE. Los objetivos específicos son: familiarizar al estudiante con el modelo pedagógico, identidad docente y con las particularidades de las carreras de la UNAE, acercar al estudiante experiencias de aprendizaje autónomo, colaborativo, cooperativo a través de las TIC como mediación que favorece procesos de aprendizaje y comunicación, evaluar las competencias logradas de los estudiantes en el proceso de admisión. (p. 6)

Según la UNAE (2019) el proceso de admisión consistió en lo siguiente:

- El programa de admisión académica UNAE tiene una duración de 20 horas, distribuidas en 8 horas presenciales y 12 horas virtuales (plataforma, Moodle).
- Evaluación formativa, procesual, diversas modalidades: heteroevaluación, autoevaluación, coevaluación, avance en el proceso de gestión de aprendizaje, acorde con los objetivos, participación en el proceso formativo tanto en la modalidad presencial como virtual.

- Evaluación sumativa, se toma tanto el avance en la jornada presencial como el resultado evidenciado en el proceso virtual. La evaluación que se remitirá desde la UNAE a la SENESCYT será sobre 1000 puntos, el resultado de la misma contempla el 50% que corresponde al estudiante para el ingreso a la Universidad Nacional de Educación. (UNAE, 2019, p. 7)

Tabla 5. Proceso de admisión para estudiar docencia en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador.

Tabla 4

Proceso de admisión para estudiar docencia en Finlandia, Singapur, Corea del Sur y Ecuador

País	Proceso de evaluación	de	Porcentaje de admitidos	Costo de la formación docente	Articulación entre el Ministerio de Educación con los Institutos de Educación Superior
Finlandia	Prueba nacional, entrevista, clase demostrativa, comentario de un libro, prueba optativa.		20% de los mejores evaluados	Subsidiado por el gobierno más incentivos económicos	Estudio de la proyección de docentes necesarios a formar para el futuro.
Singapur	Examen nacional, antecedentes académicos, entrevista, prueba durante un lapso de tiempo en escuelas.		30% de los mejores evaluados	Subsidiado por el gobierno más incentivos económicos	Estudio de la proyección de docentes necesarios para formar en el futuro.
Corea del Sur	Examen nacional, entrevista, clase demostrativa, test de personalidad, pruebas físicas, recomendaciones de los antecedentes académicos.		5% de los mejores evaluados	Subsidiado por el gobierno	Estudio de la proyección de docentes necesarios para formar en el futuro.
Ecuador	Examen nacional, proceso de admisión en cada universidad.		Porcentaje indefinido	Subsidiado por el gobierno más incentivos económicos, excepto las IES privadas.	No existe una articulación excepto con la UNAE. (no hay un estudio anual realizado por el MINEDUC de la proyección docente anual para el futuro).

Nota. Fuente: Elaboración propia.

7. Capítulo V: Aprendizajes para Ecuador de la Experiencia Educativa Internacional

7.1. Aprendizaje para Ecuador del Segundo capítulo

La globalización y sociedad del conocimiento ha permitido avances científicos y tecnológicos de los pueblos que dominan el conocimiento sin precedentes en la historia. “En una economía mundial del conocimiento donde la capacidad de innovación es la piedra angular de la competencia de una cultura de innovación equivale a proporcionar la difusión rápida de invenciones e ideas nuevas a una determinada sociedad en su conjunto” (UNESCO, 2005, p. 63). La educación es el recurso más eficiente para innovar y desarrollar las capacidades físicas e intelectuales del ser humano. En este contexto, Finlandia, Singapur y Corea del Sur son países que carecen de recursos naturales, no obstante, a través de la educación se propusieron a elevar el capital humano para conseguir el desarrollo integral de las personas y la sociedad.

Aprendizaje de la globalización para Ecuador consiste en tres elementos trascendentales:

- Desarrollar el capital humano a través de la educación para transformar la matriz productiva del país, pasar la economía del extractivismo a una basada en el conocimiento.
- Aprovechar las ventajas de la sociedad del conocimiento (tecnología, información y comunicación) para elevar el capital humano.
- Enfatizar el currículo nacional en el desarrollo cognitivo de los estudiantes. Potenciar el contenido académico en el desarrollo de la imaginación, creatividad, innovación de ideas, entre otros. Menos contenidos y más actividades para el desarrollo integral y holístico del ser humano.

En Ecuador el perfil de salida de los Bachilleres se sustenta en tres valores fundamentales: justicia, innovación y solidaridad. Los estudiantes tienen que desarrollar otras capacidades y responsabilidades para convivir en sociedades diversas (Currículo, 2016). En la globalización y sociedades del conocimiento es prioritario agregar otros elementos al perfil de salida en la educación ecuatoriana. Por ejemplo, potenciar la creatividad, imaginación, desarrollo cognitivo, entre otros, es trascendental para el desarrollo integral y holístico de las personas y la sociedad. En efecto, la educación pone al servicio de la economía para convertirse en la forma de producción de mercancías basado en el capital del conocimiento y la mano de obra altamente calificada (Gascón y Cepeda 2003). En correspondencia, Ottone y Hopenhayn (2007) citado en (Gorostiaga y Tello, 2011) argumenta que la educación es la estrategia más eficiente para responder a la dinámica de la globalización y la sociedad del conocimiento. La educación ecuatoriana tiene que

transformar las aspiraciones futuras para cambiar la matriz productiva del país, y dejar atrás el viejo modelo de economía basado en extractivismo, y pasar a una moderna basada en el conocimiento.

El recurso más poderoso para conseguir dichas aspiraciones es incrementar el capital humano del país. Ottone y Hopenhayn (2007) asegura que se debe superar cuatro retos en política educativa:

- Igualar las oportunidades educativas.
- Transformar los procesos de aprendizaje al interior de las escuelas mediante nuevas formas de aprender y conocer.
- Aumentar la pertinencia de la destreza que se transmiten en la educación para hacer frente al nuevo tipo de sociedad.
- Responder a la urgencia de las economías nacionales para integrar a la globalización. La educación de calidad es trascendental para incrementar el capital humano y desenvolverse de forma eficiente en las esferas de la globalización.

En correspondencia con lo anterior, se sintetiza en lo siguiente:

Finlandia es el grado en que su sistema educativo se ha desarrollado en estrecha alineación con su economía y estructura social. Las escuelas finlandesas trabajan para cultivar en los jóvenes las disposiciones y hábitos mentales a menudo asociados con los innovadores: creatividad, flexibilidad, iniciativa, toma de riesgos y la capacidad de aplicar el conocimiento en situaciones novedosas. (OCDE, 2012, p. 54)

El fuerte vínculo entre la educación y el desarrollo económico en Singapur ha mantenido la inversión en educación como una prioridad central, hizo que las políticas educativas fueran muy pragmáticas. La educación ha sido siempre la piedra angular del desarrollo económico y nacional. El crecimiento de la economía global del conocimiento requirió un cambio de paradigma en el sistema educativo de Singapur hacia un enfoque en la innovación, la creatividad y la investigación. (OCDE, 2012, p. 76)

La educación ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo económico de Corea del Sur. Al carecer de recursos naturales, Corea se centró en desarrollar su capital humano a través de una serie de políticas educativas que apoyan la expansión cuantitativa de las oportunidades educativas entre ellas el plan de estudios que desarrolla la personalidad y la creatividad. (Kim, Kim y Han, 2009, p. 3)

En correspondencia con lo anterior, se puede extraer aprendizajes significativos de Finlandia, Corea del Sur y Singapur en materia educativa para Ecuador, son los siguientes:

- Reforzar la articulación de la educación con el desarrollo económico, político y cultural del país.
- Reforzar las reformas educativas alineadas con las necesidades prioritarias del país.
- Potenciar la calidad educativa para alcanzar el desarrollo económico del país.

Los docentes son uno de los protagonistas en el marco de la calidad educativa. Los sistemas con alto desempeño académico aseguran que en las reformas educativas se deben implementar políticas educativas claves para reclutar, retener y desarrollar a las personas idóneas para convertirse en docentes altamente calificados. “La calidad de un sistema educativo se basa en la calidad de sus docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p. 15). En efecto, la calidad docente es uno de los factores que influyen en los resultados académicos. Frazer (1994) (citado en Kim, Kim y Han, 2009) define al maestro de calidad como aquel que cumple estándares para alcanzar los propósitos establecidos. Los sistemas educativos de Singapur, Corea del Sur y Finlandia tienen los sistemas educativos más exitosos del mundo según las evaluaciones internacionales PISA por sus siglas en inglés. En suma, la calidad docente es uno de los factores que incide en obtener resultados exitosos en materia educativa. Por consiguiente, una síntesis de los tres países analizados en el contexto de la calidad docente:

Singapur estableció un sistema de recursos humanos integral e intensivo para obtener maestros y líderes escolares de alta calidad que pudieran satisfacer sus ambiciones para sus estudiantes. El sistema consiste en reclutar talento activo acompañado de capacitación coherente y apoyo serio y continuo. Las políticas educativas en Singapur hoy están menos enfocadas en la estructura y más en mantener y aumentar la calidad de las profesiones educativas (OCDE, 2011, p. 172).

La calidad de los docentes y la enseñanza se encuentra en el corazón del éxito educativo de Finlandia, y los factores responsables de producir esa calidad se pueden encontrar en la intersección de la cultura y la política. La confianza que los maestros disfrutaban en la sociedad finlandesa es merecida y refleja la muy alta calidad de su formación. Por ejemplo, los maestros finlandeses se han ganado la confianza de los padres y de la sociedad en general por su capacidad demostrada de usar la discreción y el juicio profesional en la forma en que manejan sus aulas y responden al desafío de ayudar a prácticamente todos los estudiantes a convertirse en estudiantes exitosos (OCDE, 2011, p. 125).

Corea tiene una oferta suficiente de maestros de secundaria calificados con un fuerte nivel inicial de educación, estatus social y respeto. Los estudiantes coreanos han logrado un éxito académico impresionante como lo ilustran los resultados de



PISA. Esto parece implicar que la calidad de los profesores de secundaria coreanos es ciertamente adecuada, si no excepcionalmente buena (Kim, Kim y Han, 2009, p. 15).

El aprendizaje para Ecuador consiste en potenciar la calidad de los maestros en funciones para mejorar la calidad educativa. Ecuador tiene un perfil docente graduado en la universidad alrededor del 70%, mientras que el 30% carece de un título universitario (Restrepo y Stefos, 2018). El Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL, 2018) emitió los resultados de las evaluaciones realizadas en (2016,2017,2018) a los estudiantes de EGB (4°, 7°, 10°) y de tercero de Bachillerato. Se concluyó que solo el 1,4% del promedio general estudiantil está en la escala de *excelente*. En este contexto, uno de los factores que influyen en las deficiencias educativas es el bajo perfil docente en formación académica del país según la experiencia extranjera.

Para elevar la calidad educativa Ecuador precisa de reforzar las políticas educativas con el propósito obtener resultados académicos excelentes e incrementar el capital humano de las personas. Los aprendizajes de Singapur, Finlandia y Corea del Sur, para Ecuador según (Auguste, Matt, 2010) se basa en tres elementos:

- Intervenir el MINEDUC en la formación de los futuros profesores en la universidad y otorgar programas de formación continua a los profesores en funciones según las necesidades del sistema educativo, en los más altos estándares de calidad.
- Seleccionar a los mejores postulantes con el perfil idóneo para estudiar educación.
- Insistir en una formación rigurosa y asegurar el desarrollo y la estabilidad económica emocional de los docentes a lo largo de la vida profesional. (p.27)

7.2. Aprendizaje para Ecuador del Tercer Capítulo

Los estudiantes brillantes con antecedentes académicos altos son atraídos por la seguridad laboral, incentivos económicos, salarios competitivos, estatus social de la profesión, entre otros, según la experiencia educativa internacional. Por ejemplo, los sistemas educativos con alto desempeño académico (Singapur, Finlandia y Corea del Sur) tienen políticas en ejecución para atraer, retener y formar a los jóvenes con el perfil docente idóneo que deseen convertir en maestros. El Gobierno de Singapur, Corea del Sur y Finlandia monitorean la demanda de profesores que requiere el sistema educativo para que exista congruencia con los cupos en las universidades. En este contexto, el gobierno de estos países investiga el número de postulantes necesarios para realizar grandes inversiones en la formación rigurosa extensa y práctica. Los estudiantes cuando egresan tienen las plazas de trabajo garantizado durante toda la vida profesional. En este contexto, la educación es la estrategia más eficiente de estos países para conseguir el desarrollo integral de las personas y

la sociedad. En efecto, articulan todas las acciones en materia de políticas educativas para continuar mejorando la calidad educativa de los países.

En Ecuador la educación ha experimentado transformaciones significativas en los últimos 13 años de la mano del proyecto político Revolución Ciudadana. El Plan Decenal aprobado en consulta popular 2006 quizá fue el logro más significativo del gobierno en materia educativa. Según el MINEDUC (2007) en el plan se formularon ocho políticas educativas a implementar, por ejemplo, la séptima enfatiza en revalorizar la profesión docente y potenciar la formación integral y holística de los profesores.

Sin embargo, en la actualidad el gobierno de Ecuador necesita aprender de políticas educativas extranjeras que tienen los sistemas educativos con más alto rendimiento académico para mejorar la calidad educativa del país. A diferencia de Singapur, Corea del Sur y Finlandia el Ministerio de Educación de Ecuador está desvinculado de los IES excepto con la UNAE. Por ejemplo, el MINEDUC no realiza un monitoreo anual de la proyección docente que necesita el sistema educativo ecuatoriano para limitar los cupos en las IES públicos y privados, omitir esta acción puede desencadenar en efectos negativos para el sistema educativo (desempleo de los egresados, sobre oferta de la demanda educativa, entre otros). Según la experiencia internacional limitar los cupos en las universidades y aplicar un proceso de admisión riguroso eleva el prestigio social de la carrera y atrae a los jóvenes más talentosos.

Elacqua., et al, (2018) argumenta que en la región Latinoamericana el estatus de la profesión docente es baja, en efecto, es desvalorizado por la sociedad la carrera docente. Los salarios bajos, condiciones laborales, ambientes de trabajo, entre otros factores, son precarios en la región. Los estudiantes brillantes con talento y antecedentes académicos altos son atraídos por otras carreras (ingeniería, medicina, derecho, entre otros.). Estas carreras son altamente valoradas en la sociedad de Latinoamérica por las oportunidades laborales y el buen salario. En Ecuador la carrera docente ha sido revalorizada por el Gobierno Nacional con la política 7 del Plan Decenal. No obstante, el estatus y el valor social es un tema cultural por resolver para atraer a los estudiantes más listos y convertirlos en profesores altamente calificados (observar el gráfico 5). En correspondencia con lo anterior, se sintetiza la importancia del prestigio social y el estatus para atraer a los estudiantes más brillantes a la carrera de educación, por ejemplo:

Ser profesor en el sistema educativo finlandés está considerado como “la carrera profesional más exitosa, por encima de ser médico, administrador o abogado, debido a que la misma es altamente valorada socialmente y no reprimida ni vilipendiada, aun para los profesores que mantienen una posición crítica sobre el sistema” (Didriksson, 2017, p. 223). “Debido a su prestigio, la enseñanza es la opción

de carrera más popular y la profesión más admirada entre los mejores estudiantes, superando la ley y la medicina.” (Auguste y Matt, 2010, p. 19).

En Corea del Sur la rara combinación de seguridad laboral, salario atractivo, buenas vacaciones y prestigio social de la profesión ayuda a explicar por qué la enseñanza es la opción de carrera más popular entre los jóvenes surcoreanos. La profesión también se ve reforzada por un profundo respeto cultural. "Ni siquiera pises la sombra de un maestro", dice un proverbio coreano.” (Auguste y Matt, 2010, p. 20).

¿Cómo consigue Singapur que los estudiantes de alto rendimiento se postulen? No es solo el salario futuro, aunque los salarios son competitivos con los de los ingenieros en el servicio civil. Es una combinación de factores. Lo más inmediato es que el Ministerio paga toda la matrícula, las tarifas y un estipendio mensual a los candidatos a la enseñanza universitaria. El segundo factor significativo es que la enseñanza se conoce como un campo altamente selectivo con grandes oportunidades para el crecimiento y el desarrollo individual (Sclafani, 2008, p. 3).

Los aprendizajes para Ecuador según la experiencia de Singapur, Corea del Sur y Finlandia para atraer y retener a los mejores estudiantes son las siguientes:

- Elevar el estatus y valor social de la carrera de educación en la cultura ecuatoriana.
- Otorgar mayores incentivos económicos a los estudiantes en formación y docentes en funciones (becas, premiar el mérito académico, incrementar el salario al nivel de demás funcionarios públicos, entre otros.).
- Articular acciones entre el MINEDUC y los IES para realizar estudios de la proyección docentes en el futuro y formar a los estudiantes necesarios, de esta forma evitar el desempleo de los egresados.
- Seleccionar a los postulantes más brillantes para convertirse en docentes altamente calificados.

7.3. Aprendizaje para Ecuador del Cuarto Capítulo

Singapur, Corea del Sur y Finlandia tienen los sistemas educativos con mayor éxito académico a nivel mundial. Según NCEE (2016) estos países con alto rendimiento académico garantizan que todos los estudiantes tengan acceso a maestros preparados en los más elevados estándares de calidad. Cada país organiza y ejecuta políticas educativas relacionados a su contexto, sin embargo, lo que tienen en común es: seleccionar a estudiantes que cumplan con el perfil idóneo para ser docente, aplican incentivos económicos para retener a los estudiantes antes y después de la formación docente, la formación es rigurosa y el perfil de salida es totalmente garantizado que cumplen con los estándares de calidad, entre otros. Las prácticas de selección varían de un país a otro, pero, los tres países se esfuerzan por perfeccionar el método de admisión para no confundirse con

la selección de los perfiles idóneos, porque en ellos reposa el futuro de la educación (NCEE, 2016). El ingreso libre o la mala selección de los futuros docentes puede desencadenar en una mala enseñanza de 40 años (Barber y Mourshed, 2008). En efecto, Singapur, Finlandia y Corea del Sur tienen un riguroso proceso de admisión a las universidades para asegurar la calidad de los profesores en el futuro.

Ecuador tiene un proceso de admisión que omite la valoración rigurosa del perfil de los estudiantes que deseen estudiar la carrera de educación. Según la experiencia internacional la selección de los postulantes a la carrera de educación, es uno de los factores que incide en el éxito del sistema educativo. En efecto, la calidad educativa es igual a la calidad de los docentes (Barber y Mourshed, 2008). El proceso de admisión para ingresar a la universidad ha variado en los últimos 5 años. El SENESCYT planteó en 2012 una evaluación nacional a todos los egresados del bachillerato. Los estudiantes que obtenían un buen puntaje (800-1000 puntos) obtenían un cupo en la universidad en la carrera que deseaban incluida educación. Posterior, cursan un ciclo de nivelación de 6 meses (aplica para todas las carreras). En 2017 se unifica la evaluación nacional ENES con el Ser Bachiller, disminuye el tiempo de nivelación (tres meses, una semana, un día) (UNAE, 2020). La nueva reforma 2020 EAES está en pruebas piloto. En suma, Ecuador no tiene un proceso de admisión específicamente para la carrera de educación a diferencia de Singapur, Corea del Sur y Finlandia que seleccionan a las personas que cumplen con el perfil idóneo para la enseñanza. En este contexto, una breve síntesis de los países analizados en el proceso de admisión:

Finlandia se basa en un proceso extremadamente competitivo para seleccionar a quién se le permitirá enseñar antes de ingresar a la escuela de educación. Solo uno de cada diez solicitantes es aceptado para convertirse en maestro; las tasas de aceptación en el programa de educación docente de la escuela primaria en la prestigiosa Universidad de Helsinki (Auguste y Matt, 2010, p. 19).

En Singapur los futuros maestros son cuidadosamente seleccionados del tercio superior de la clase de graduados de la escuela secundaria, por paneles que incluyen a los directores actuales. Una habilidad académica fuerte es esencial, como lo es el compromiso con la profesión y el servicio a diversos cuerpos estudiantiles. El interés en la enseñanza se siembra temprano a través de pasantías de enseñanza para estudiantes de secundaria; También hay un sistema para ingresar a mitad de carrera, que es una forma de brindar experiencia del mundo real a los estudiantes (OCDE, 2011, p. 169).

En Corea del Sur el proceso de selección del perfil docente idóneo es muy riguroso, ya que solo el 5% de todos los participantes que obtienen las notas más

altas, ingresan a la universidad para convertirse en profesores (Manso y Ramírez, 2011, p. 79).

En correspondencia con lo anterior, el aprendizaje para Ecuador consiste en adaptar un modelo del proceso de admisión para ingresar a la carrera de educación sustentado en la experiencia internacional. En este contexto, Ecuador puede adaptar estos tres elementos en las políticas educativas para mejorar la calidez de los profesores:

- Aplicar un proceso de admisión que valore a los estudiantes las capacidades cognitivas, rendimiento y antecedentes académicos.
- Aplicar un proceso de admisión que valore de forma integral y holísticas las características, virtudes, competencias de la personalidad de los candidatos que desean estudiar la carrera de educación.
- Aplicar un seguimiento a los estudiantes por parte de docentes mentores en los tres primeros semestres para asegurar que el postulante cumple con los estándares de ser un gran maestro en el futuro.

Según los procesos de admisión que realiza Singapur, Finlandia y Corea del Sur, el examen nacional que realiza el INEVAL en Ecuador no es suficiente para seleccionar el perfil docente idóneo para la carrera de educación. En este contexto, se considera pertinente que el MINEDUC junto con el gobierno ejecuten algunas políticas educativas basadas en experiencia internacional para mejorar el perfil y la calidad docente del país. Por ejemplo, realizar un estudio de la proyección docente que necesita el sistema educativo, articular acciones para trabajar de forma conjunta con todos los IES públicos y privados que otorgan la formación docente, llegar a un consenso para aplicar un proceso de admisión que considere características de personalidad, vocación, motivación, antecedentes académicos, entre otros. Por ejemplo, las universidades que tienen la carrera de educación pueden implementar un proceso de admisión que considere la valoración de los siguientes elementos: entrevista, antecedentes académicos, comentario de un artículo o un libro, test de personalidad, entre otros. En suma, el propósito de esta evaluación a nivel de las universidades tendría el propósito de escoger solo a los mejores estudiantes con el perfil idóneo para la carrera de educación.

Tabla 6. Aprendizajes para Ecuador de los capítulos: II, III y IV.

Tabla 6

Aprendizajes para Ecuador de los capítulos: II, III y IV.

Capítulo 2	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar el capital humano a través de la educación para transformar la matriz productiva del país, pasar la economía del extractivismo a una basada en el conocimiento.
------------	---

-
- Capítulo 3
- Enfatizar el currículo nacional para el desarrollo cognitivo de los estudiantes. Potenciar el contenido académico en el desarrollo de la imaginación, creatividad, innovación de ideas. Menos contenidos y más actividades para el desarrollo integral y holístico del ser humano.
 - Potenciar la articular la educación con el desarrollo económico, político y cultural del país.
 - Reforzar las reformas educativas alineadas con las necesidades prioritarias del país.
 - Seleccionar a los mejores candidatos con el perfil idóneo para estudiar educación.
 - Insistir en una formación rigurosa y asegurar el desarrollo y la estabilidad económica emocional de los docentes a lo largo de la vida profesional.
 - Elevar el estatus, valor social de la carrera educación en la cultura ecuatoriana.
 - Otorgar mayores incentivos económicos a los estudiantes y docentes en funciones (becas, premiar el mérito académico, incrementar el salario al nivel de demás funcionarios públicos, entre otros.).
- Capítulo 4
- Articular acciones entre el MINEDUC y los IES para realizar estudios de la proyección docentes para el futuro y formar a los estudiantes necesarios, de esta forma evitar el desempleo de los egresados.
 - Seleccionar a los postulantes más brillantes a la carrera de educación para convertirse en docentes altamente calificados.
 - Aplicar un proceso de admisión que valore a los estudiantes las capacidades cognitivas, rendimiento y antecedentes académicos.
 - Aplicar un proceso de admisión que valore de forma integral y holísticas las características, virtudes, competencias de la personalidad de los candidatos que desean estudiar la carrera de educación.
 - Aplicar un seguimiento a los estudiantes por parte de docentes mentores en los tres primeros semestres para asegurar que el postulante cumple con los estándares de ser un gran maestro en el futuro.

Nota. Resumen de los elementos más importantes del capítulo; 1,2,3. Fuente: elaboración propia.

8. Propuesta

La propuesta consiste en responder a la pregunta de investigación planteada al inicio del proyecto: *¿cómo seleccionar a los futuros profesores para la carrera de educación en el marco de la calidad educativa en la actual sociedad del conocimiento?* Los profesores son uno de los elementos trascendentales para la calidad educativa según la experiencia de Singapur, Finlandia y Corea del Sur. Para ello su selección al momento de ingresar a la universidad es trascendental. El 20% de los mejores evaluados en el proceso de admisión ingresan a las universidades en Finlandia, el 30% en Singapur y el 5% en Corea del Sur. En este contexto, en base a la investigación realizada se propondrá un modelo de admisión que

articule elementos claves de los sistemas internacionales (Singapur, Corea del Sur y Finlandia) adaptados al contexto de Ecuador.

El proceso de Finlandia y Singapur son considerados los más exitosos del mundo porque en su mayoría aciertan en la selección de perfiles idóneos para enseñar. Por ejemplo, en Singapur los postulantes que obtienen un cupo en la Universidad donde únicamente forma a docentes (NIE) son monitoreados por los instructores durante el proceso de formación para comprobar las habilidades y destrezas que demostraron en el proceso de admisión. Aquellos que no cumplen con los estándares establecidos son desvinculados del programa y no vuelven nunca más a postularse en la carrera docente, porque sus habilidades son más eficientes en otras profesiones. De esta manera Singapur se asegura de estar formando a profesores de calidad para la calidez educativa. Como afirma Barber y Mourshed (2008) la calidad educativa es igual a la calidad de sus maestros.

En Ecuador la prueba nacional Ser Bachiller sirve como requisito previo para obtener un cupo en la universidad para todas las carreras del país. No obstante, la propuesta consiste en incluir una prueba adicional específicamente para la carrera de educación (pedagogía). Esta prueba va consistir para postulantes que aspiren a seguir todas las ramas que oferta la carrera de educación (EGB, Bilingüe, Inicial, Artes, Matemática, Física, entre otros). Por los factores (tiempo, recursos, participantes, entre otros) no se ha propuesto una evaluación para cada área del conocimiento como existe en Finlandia. Por ejemplo, Finlandia tiene un proceso de admisión articulado con la cantidad limitadas de cupos para postulantes que deseen estudiar la rama de educación inicial, el proceso de admisión es únicamente relacionado con la rama educativa mencionada. En síntesis, existe un proceso de admisión por cada rama de la educación. En este contexto, para los interesados, pueden continuar esta investigación para proponer un proceso de admisión relacionado con cada rama de la educación en el contexto ecuatoriano.

En Finlandia al igual que Ecuador existe una prueba nacional estandarizada que evalúa diferentes áreas de conocimiento. Luego para obtener cupos en la universidad se enfrentan a la segunda evaluación realizada por cada universidad. Esta evaluación consiste en la elaboración autónoma de cada universidad. Por ejemplo, la entrevista cada universidad realiza a su mejor modo de pensar con el objetivo de seleccionar a los mejores postulantes que tengan el perfil idóneo para enseñar. En síntesis, en Finlandia, no existe una prueba estandarizada en la segunda fase del proceso de admisión a la carrera docente.

En base al aprendizaje de Finlandia, esta propuesta está enfocada al proceso de admisión que realiza la UNAE. La UNAE es una universidad que forma únicamente a profesores. Según el proyecto de la creación de la UNAE el 50 % de la demanda de profesores que necesita el país se formará en la UNAE (Mineduc, 2012). Sin embargo, la iniciativa realizada por la UNAE en base a esta propuesta, puede seguir el ejemplo de los demás IES



que tienen la carrera de educación. La propuesta consiste en una evaluación de 4 pasos: entrevista, comentario de un artículo o un libro, antecedentes académicos, test de personalidad.



PROPUESTA DE ADMISIÓN ACADÉMICA UNAE 2020-2021



Fuente: Foto: Xavier Caivinagua, 2016.

1.Introducción

El ingreso a la educación superior en Ecuador, desde el año 2012, está establecido a partir de la aprobación del examen nacional de educación superior -ENES-; a partir del segundo semestre del 2017 se plantea que el proceso de admisión mantendrá dos componentes: el examen de evaluación SER BACHILLER unificado con el ENES, y el segundo componente que se derive del proceso de admisión propio de cada IES, la cual permitirá al aspirante postularse a la oferta académica de la UNAE.

En razón de lo anterior, y atendiendo a las necesidades detectadas durante los periodos comprendidos entre 2014-2019, se presenta una propuesta que responde a *seleccionar el perfil del postulante idóneo* que desea convertirse en profesor. El proceso de admisión en la UNAE consiste en 4 pasos: entrevista, comentario de un libro (artículo, modelo pedagógico de la UNAE, entre otros), valorar los antecedentes del postulante y test de personalidad. Estos pasos evaluativos son extraídos de los sistemas educativos con mayor éxito académico (Singapur, Finlandia, Corea del Sur). Estos elementos de los procesos de admisión internacionales son adaptables al contexto de Ecuador. En efecto, tienen el único objetivo de seleccionar a los mejores candidatos que desean estudiar la carrera de educación.

La propuesta que se presenta a continuación, se denomina: programa de Admisión Académica 2020-2021, esta parte reconoce los antecedentes legales; justificación, objetivos para conseguir implementar con éxito la propuesta, contenido, metodología, modalidad, intensidad horaria, guía metodológica general y facilitadores, entre otros.

2.Antecedentes

El artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador: 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 la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias, y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. En particular, cabe citar el segundo inciso del artículo 356 de la Constitución de la República: “El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vincula con la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes”. De otra parte, el art. 5 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en su literal b en relación a los derechos de las y los estudiantes establece que “ acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades” (Presidencia de la República del Ecuador, 2010) por lo tanto, la UNAE en pro de velar por el acceso a la educación superior en igualdad de condiciones plantea una propuesta de admisión académica con base en las



características del Modelo pedagógico de la UNAE, que recoge las necesidades formativas básicas para quienes desean iniciar su proceso de formación docente. En el literal b) del artículo 82 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece lo siguiente como requisito para el ingreso a las instituciones del Sistema Educación Superior: “Para el ingreso a las instituciones de educación superior requiere: (...) b) En el caso de las instituciones de educación superior públicas, haber cumplido los requisitos normados por el Sistema de Nivelación y Admisión, el mismo que observará los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad (...)”. El artículo 24, del Proceso complementario de Admisión del reglamento del Sistema Nacional de Nivelación admisión SNNA establece que: “las universidades y escuelas politécnicas públicas del país, en ejercicios de su autonomía responsable, podrán establecer procesos complementarios de admisión que regirá bajos los principios de méritos, igualdad de oportunidades y libertad de elección de carrera o carreras previa notificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación”. En el artículo 13, del proceso complementario de Admisión del reglamento del Sistema Nacional de Nivelación admisión SNNA en el capítulo de reglas de implementación del proceso complementario de admisión expone lo siguiente: (...) Las y los aspirantes que deseen optar una carrera en una institución que cuenta con el proceso complementario de admisión debería inscribirse y rendir la evaluación que la institución de educación superior indique; b) el proceso complementario de admisión deberá ser aplicado antes de que las y los aspirantes opten por un cupo en las instituciones (...) Realizar el proceso complementario de admisión será requisito indispensable para que las y los aspirantes opten por un cupo en las instituciones de educación superior (UNAE, 2020, p. 3-4).

3. Justificación

La propuesta consiste en valorar y seleccionar el perfil de los postulantes que deseen convertirse en docentes del futuro. Aquellos estudiantes que cumplan con los estándares establecidos tendrán la oportunidad de ingresar a estudiar la carrera de educación. Las personas nacen con características y virtudes (habilidades, competencias) diferentes. Por ejemplo, hay seres humanos con mucho éxito para cantar, bailar, actuar, como también existen personas con éxito en diferentes profesiones (ingeniería, arte, medicina, arquitectura, entre otros). En este contexto, según la experiencia de países (Singapur, Finlandia y Corea del Sur) para ser docente hay que tener las cualidades, características de vocación, habilidades sociales, competencias comunicativas entre otros, para en el futuro convertirse en excelentes pedagogos.

Es importante tratar de seleccionar cuidadosamente a los postulantes que desean convertirse en profesores. El perfil estudiantil está positivamente vinculado con el éxito de la

formación académica y en la vida profesional. “Cuando la calidad de los estudiantes comienza a descender, también lo hace la de los propios cursos, ya que la calidad de cualquier experiencia en clase depende en gran medida de la calidad de los participantes” (Barber y Mourshed, 2008, p. 18). La cultura de Ecuador carece de un proceso de admisión para seleccionar a los mejores estudiantes y con el perfil docente idóneo para enseñar. En efecto, Barber y Mourshed (2008) argumenta que el libre ingreso y una mala selección en el proceso de admisión a las universidades en la carrera de educación puede desencadenar hasta 40 años de mala enseñanza.

La propuesta beneficiará directamente a la universidad y al sistema educativo del país. En la universidad los estudiantes con mejores perfiles hipotéticamente tendrían mejores desempeños y aprovechamiento en la academia. El sistema educativo se beneficiaría de tener a profesores con talento y vocación para enseñar (profesores de calidad). La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de los docentes” (Barber y Mourshed, 2008, p. 3). Los docentes de Ecuador según el INEVAL (2018) no superan los 800 puntos en las evaluaciones. En este contexto, es prioritario incrementar la calidad del perfil docente del país.

4. Objetivo general

Evaluar a los postulantes de forma integral y holística para determinar el perfil idóneo que desea convertirse en profesor, a través de 4 pasos de valoración en el proceso de admisión a la universidad (UNAE).

4.1. Objetivos específicos

- Socializar con los postulantes que van a ser evaluados a través de una charla para proporcionar las instrucciones de la consistencia de los pasos en el proceso de admisión.
- Garantizar que las fases del proceso evaluativo sean transparentes a través de profesores especialistas en cada área evaluada.
- Evaluar a los postulantes considerando cada detalle de la personalidad y los antecedentes académicos para seleccionar a los estudiantes con el perfil idóneo que deseen convertirse en profesor.

5. Contenidos

Esta propuesta está fundamentada en la experiencia de los procesos de admisión en las universidades de Finlandia, Singapur, Corea del Sur en la carrera de educación. Según NCEE (2016) estos países con alto rendimiento académico garantizan que todos los estudiantes tengan acceso a maestros preparados en los más elevados estándares de calidad. Cada país organiza y ejecuta políticas educativas relacionadas al contexto, sin embargo, lo que tienen en común es que seleccionan a estudiantes que cumplan con el perfil idóneo para ser docente. Los elementos de la propuesta son extraídos de cada sistema educativo

internacional. Por ejemplo, la entrevista que aplica Finlandia, Singapur y Corea del Sur se adaptó al contexto de Ecuador para aplicar en el proceso de admisión. El comentario del libro es extraído del proceso de Finlandia. Los antecedentes académicos del estudiante son extraídos del proceso de admisión de Corea del Sur. Seguimiento académico durante los tres primeros semestres en las prácticas preprofesionales para verificar si cumple con las características del proceso de admisión, es extraído de la admisión de Singapur. El propósito de la propuesta es construir un eficiente proceso de admisión que garantice la selección de los mejores candidatos con el perfil adecuado para convertirse en profesor.

- Entrevista: busca que los postulantes sean personas multifacéticas, creativas, atrevidas, extrovertidas, sistemáticas en el trabajo, persistentes con habilidades de planificación y socialización, entre otros. Se evalúa la motivación, competencias comunicativas, originalidad en la argumentación de las respuestas, participación en actividades sociales. La entrevista tiene un lapso de tiempo de 15 a 20 minutos. “Es importante la entrevista, porque a través de ella, se mide el grado de sensibilidad social, la capacidad de comunicación y la empatía del candidato. Si los evaluadores, observan que el candidato no tiene estas propiedades, se prescinde de él” (Álvarez, 2014, p. 18).
- Comentario del libro: la prueba consiste en analizar la capacidad de síntesis de los postulantes y las habilidades comunicativas. Los estudiantes en esta prueba demuestran las capacidades de expresión corporal, verbal y el interés por la lectura. Según Álvarez (2014) la lectura es la base fundamental de la educación por ello se considera en la prueba de selección.
- Antecedentes académicos: Estudiantes con mejor desempeño académico “muestran mayor autoeficacia, satisfacción, felicidad y niveles de compromiso y menores niveles de desgaste asociados con el estudio y es común en aquellos que no proyectan abandonar los estudios. Asimismo, el bienestar académico constituye un buen predictor de desempeño académico futuro” (Polanco et al., 2014, p. 206).
- Test de personalidad: “Los test psicológicos, test psicométricos o reactivos psicológicos son instrumentos experimentales con una firme base científica y una amplia validez estadística que tienen como finalidad la evaluación de alguna característica psicológica ya sea específica o general de un determinado sujeto” (Lotito, 2015, p. 80). En este contexto, estos implementos tienen el objetivo de examinar las cualidades, rasgos, características psíquicas y competencias de los participantes.

Según la experiencia internacional la selección correcta de los postulantes a ser profesores es uno de los factores que incide en la calidad educativa en el futuro.

6. Metodología

6.1. Temporalidad y Modalidad



El programa de Admisión Académica UNAE tiene una duración de 48 horas, distribuidas en un encuentro presencial y semipresencial. Modalidad presencial: los docentes de la UNAE en dos horas socializarán el proceso de admisión a la UNAE. Los estudiantes en este espacio recibirán con detalle las instrucciones a seguir para ser evaluados. Las fases del proceso de admisión consisten en: entrevista, comentario de libro, artículo o modelo pedagógico de la UNAE, antecedentes académicos de los postulantes y seguimiento académico de los estudiantes en formación docente, primero hasta tercer ciclo.

Tabla 7. Datos generales del proceso de Admisión Académica.

Tabla 7

Datos generales del proceso de Admisión Académica

Postulantes	Docentes evaluadores	Tiempo de evaluación	Cupos disponibles
612	20	6 días laborables (48 horas)	500

Nota. Fuente: elaboración propia

Modalidad semipresencial: los estudiantes podrán descargarse el material de lectura que serán evaluados en el paso dos del proceso de admisión (este espacio se solicitará a los postulantes que realicen una lectura profunda del material elegido: modelo pedagógico UNAE, artículos educativos, libros con temas de educación para que realice un comentario argumentado). En el segundo encuentro semipresencial los estudiantes se someterán a un test de personalidad en línea.

Modalidad presencial: los postulantes se acercarán en el orden alfabético de su apellido el día que le corresponde para ser evaluado durante dos días para la entrevista, dos días para el comentario del libro, y el día para la entrega de los antecedentes académicos (notas de EGB, Bachillerato, Senescyt, certificados de reconocimiento académicos del trayecto educativo, escuela y colegio).

Tabla 8. Proceso y tiempo de admisión docente 2020.

Tabla 8

Proceso y tiempo de admisión docente 2020-2021

Fase de evaluación	Docentes evaluadores	Postulantes	Tiempo
Entrevista	10	612	2 días laborales (16 horas)
Comentario del material escogido	20	612	2 días laborales (16 horas)
Antecedentes académicos	15	612	1 día laboral (8 horas)
Test de personalidad	15	612	1 día laboral (8 horas)

Nota. Datos generales del proceso de admisión Académica 2020. Fuente: elaboración propia.



Para sacar el promedio de docentes evaluadores según la cantidad de postulantes y el tiempo se procedió a realizar las siguientes operaciones: 612 postulantes multiplicado por la cantidad de minutos que tarda la entrevista, el comentario del libro, la entrega de antecedentes académicos, y las tes de personalidad. Luego se dividió por el número de horas, posterior para el número de días, en base a este resultado se dividió para el número de profesores. Por ejemplo: $612 \times 15 = 9\ 180$ minutos; $9\ 180/60 = 153$ horas; $153h/8h = 20$ días laborales de 8 horas; $20\ días/10\ docentes = 2$ días. Este proceso se reprodujo para las demás fases de evaluación (observar la tabla, 3).

Tabla 9. Número de estudiantes evaluados por el número de docentes.

Tabla 9

Número de estudiantes evaluados por el número de docentes

Actividad	Total, de postulantes	Total, de docentes evaluadores	Total, de estudiantes evaluados por cada docente	Número de estudiantes evaluados por cada docente día 1	Número de estudiantes evaluados por cada docente día 2
Entrevista	612	10	62	31	31
Comentario del material escogido	612	20	30	15	15
Antecedentes académicos	612	15	40	20	20
Test de personalidad	612	15	40	20	20

Nota. Fuente: elaboración propia.

6.2. Facilitadores de la admisión

El programa de Admisión Académica será desarrollado por docentes de la UNAE especialistas en cada fase evaluativa y concedores del modelo pedagógico UNAE. Especialistas en el marco legal y las políticas institucionales, del contexto educativo, de la naturaleza de la carrera, de las Tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento -TAC-, y con capacidad y dominio de diversas formas de lenguaje y de comunicación.

6.3. Criterio de meritocracia diferenciadores y de políticas de acción afirmativa.

Si un estudiante evidencia algún caso de política de meritocracia o de acción afirmativa mediante documentación requerida en la fase tres de la evaluación, se otorgará un 10% adicional a la calificación final obtenida.

6.4. Socialización de resultados.

Los resultados del proceso de admisión de la UNAE serán publicados en la página web (www.unae.edu.ec) adicional el estudiante podrá ver su cuenta personal del sistema de gestión académica -SGA de la UNAE.

6.5. Cronograma

<i>Cronograma del proceso de admisión</i>	
Pre inscripción Programa de Admisión	16 de diciembre al 30 de diciembre de 2019
Ejecución presencial del Programa de Admisión	08, 09, y 10 de enero del 2020.
Inscripción del programa de Admisión para pre-inscritos	11 y 12 de enero de 2020
Ejecución virtual del programa de Admisión	13 de enero de 2020
Publicación:	15 y 16 de enero de 2020
Reporte de calificaciones plataforma SENESCYT	17 de enero del 2020.

6.6. Instrumentos del proceso evaluativo.

El proceso evaluativo es de carácter sumativo: son cuatro evaluaciones, cada evaluación tiene un valor de 25 puntos. La suma total es 100 puntos, esta cantidad se procederá a convertir en un valor de 1000 puntos para enviar a la SENESCYT.

PROCESO DE ADMISIÓN A LA CARRERA DE EDUCACIÓN: PASO 1 DE LA EVALUACIÓN (2020-2021) (entrevista-semiestructurada)
Objetivo de la entrevista: Conocer a los postulantes las características, habilidades, competencias, entre otros, que complementen antes durante y después de la formación docente
Dirigido a: aspirantes a obtener un cupo en la universidad para estudiar educación.
Tiempo aproximado de la entrevista: 10 a 15 minutos Recursos: guía de entrevista, papel, esfero
Guión: Las preguntas son extraídas de la investigación de Pérez (2014): ¿Por qué elegiste ser docente?, ¿Por qué has elegido la especialidad de Educación (¿básica, inicial, bachillerato, entre otros? antes de llegar a la universidad ¿has participado en asociaciones, voluntarios o en otras actividades que tienen que ver de alguna u otra forma con la docencia o de servicio a la sociedad?, ¿Qué clase de maestro te gustaría ser?, ¿Eres capaz de nombrar tus fortalezas y debilidades que consideramos son necesarias para la profesión docente? (p. 120)
Nota: <i>“En la entrevista es importante medir el grado de sensibilidad social, la capacidad de comunicación, motivación frente a la profesión</i>

docente, la empatía del candidato. Si los evaluadores, observan que el candidato no tiene estas propiedades, puede prescindir del candidato” (Álvarez, 2014, p. 18).

Categorías de evaluación	puntuación	Calificación del entrevistador
Competencias comunicativas	5	
Originalidad en la argumentación de la respuesta	5	
Entusiasmo y motivación frente a la carrera del profesorado	5	
Tres habilidades necesarias para la profesión docente	5	
Otros	5	
Total	25	

PROCESO DE ADMISIÓN A LA CARRERA DE EDUCACIÓN: PASO 2 DE LA EVALUACIÓN (2020-2021) (comentario de un artículo o un libro)

Objetivo del comentario del libro o artículo: Analizar la capacidad de síntesis de los postulantes y las habilidades comunicativas y el interés por la lectura porque la lectura es la base fundamental de la educación.

Dirigido a: aspirantes a obtener un cupo en la universidad para estudiar educación.

Tiempo aproximado del comentario: 15 a 30 minutos.

Recursos: modelo pedagógico UNAE, libros de educación, artículos educativos. *(libre elección del postulante).*

Comentario del texto: exposición del postulante de 10 a 15 minutos.

El tiempo restante se procede a realizar algunas preguntas relacionadas con el material leído de 10 a 15 minutos *(El docente evaluador puede usar otras preguntas en base a su conocimiento relacionado con el texto elegido, o, elegir las que se encuentran de guía).*

- ¿Por qué eligió ese material para leer?
- ¿Qué es lo más significativo del texto?
- ¿Cuál es su reflexión personal del texto?
- ¿Cuál es el aprendizaje que deja el texto para usted?

Nota: Los estudiantes en esta prueba demuestran las capacidades de expresión corporal, verbal y el interés por la lectura. La evaluación consiste en determinar la capacidad de síntesis de forma organizada (introducción, desarrollo y conclusión) siendo la lectura la base fundamental de la educación.

Categorías de evaluación	puntuación	Calificación del docente evaluador
Competencias comunicativas	5	
Organización de las ideas de forma coherente	5	
Los comentarios emitidos se basan en argumentos	5	
Demuestra el interés por la lectura	5	
Otros	5	
Total	25	

PROCESO DE ADMISIÓN A LA CARRERA DE EDUCACIÓN: PASO 3 DE LA EVALUACIÓN (2020-2021) (antecedentes académicos del postulante)

Objetivo de la evaluación de los antecedentes académicos del postulante: conocer los antecedentes académicos de los estudiantes para determinar el perfil estudiantil que desea convertirse en docentes.

Dirigido a: aspirantes a obtener un cupo en la universidad para estudiar educación.

Recursos: historial de notas de las postulantes emitidas por el MINEDUC.

Tiempo: 5 a 10 minutos.

Recepción de antecedentes académicos:

- Promedio general de la EGB.
- Promedio general del Bachillerato.
- Certificados de honores de la EGB o el Bachillerato (*en caso de tener*)
- Resultado de la evaluación nacional (SENESCYT)



Una vez receptada la información, se procede a sacar un promedio general de las tres notas (EGB, Bachillerato, SENESCYT).

Nota: Los postulantes en esta fase de evaluación presentan el perfil que han formado a lo largo de la carrera estudiantil. Para sacar el promedio consiste en la nota final de EGB, Bachillerato y el SENESCYT. Posterior a aquello, de tener un certificado de honor recibido en la escuela o el colegio por ser un estudiante destacado, se suma un punto al promedio total. Luego, se realiza una regla de tres para obtener el valor de la evaluación (25 puntos).

Categorías de evaluación	Notas finales (ejemplo)	Notas finales
Nota final de EGB	8	
Nota final del Bachillerato	8	
Nota final del SENESCYT	8	
Promedio	8,23	
Certificado de honores (<i>al menos uno</i>)	1	
Nota final del estudiante	9,23	
Nota final de la evaluación	23,075	
Regla de tres para sacar el valor de 25 puntos de la evaluación: 10 = 25 9,23 = 23,075		

PROCESO DE ADMISIÓN A LA CARRERA DE EDUCACIÓN: PASO 4 DE LA EVALUACIÓN (2020-2021) (test de personalidad)

Objetivo de la evaluación del test de personalidad: determinar si los postulantes tienen o no un perfil adecuado para ejercer la profesión docente en el futuro a través de preguntas relacionadas con el perfil docente idóneo.

Dirigido a: aspirantes a obtener un cupo en la universidad para estudiar educación.

Recurso: Computador con acceso a internet

Tiempo: indefinido (un solo intento)

Nota: Los test psicológicos según Lotito (2015) son instrumentos experimentales con una firme base científica y una amplia validez estadística que tienen como finalidad la medición y/o evaluación de alguna característica psicológica –ya sea específica o general de un determinado sujeto. Tienen como objetivo examinar las cualidades, rasgos, características psíquicas y competencias del sujeto. (p. 80)

Link de las tes de personalidad: <https://www.16personalities.com/es/test-de-personalidad>.

9. Conclusiones

- En este proyecto, se propuso un modelo de selección que asegure el ingreso del perfil docente idóneo para mejorar la calidez del profesorado en el marco de la calidad educativa. A través de los aprendizajes analizados en los sistemas educativos con mayor éxito educativo (Singapur, Corea del Sur, Finlandia). Se consideró elementos que se adapten al contexto ecuatoriano en el proceso de admisión a las universidades de Ecuador en la carrera de educación. En efecto, la calidad educativa está positivamente vinculada a la calidad de los docentes. El país para alcanzar el desarrollo, uno de los factores trascendentales es la calidad educativa que proporciona el Gobierno a la ciudadanía. En la globalización y sociedad del conocimiento incrementar el capital humano y alcanzar el desarrollo integral y holístico de las personas es trascendental para el desempeño eficiente en las actuales esferas sociales. El Gobierno tiene la capacidad de producir las transformaciones sociales a través de la educación para cambiar la matriz productiva del país (pasar de una economía del extractivismo a una basada en el conocimiento) como realizaron los países de Singapur, Finlandia y Corea del Sur. Las principales reformas educativas que se concluye en esta investigación son: atraer (seleccionar) a los estudiantes más brillantes y con talento para ser docentes, retener a estos estudiantes para que continúen sus estudios en la carrera de educación a través de ayudas e incentivos económicos (becas, premios por el desempeño) asegurar que la formación consista en programas con altos estándares de calidad, antes durante y después de la vida profesional docente. En este contexto, se asegura el factor más importante que influye en la calidad educativa (*los docentes*). La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de los docentes.
- En este trabajo se Investigó informes, artículos, libros, entre otros, que remitieron información acerca del proceso de admisión en los mejores sistemas educativos (Singapur, Corea del Sur y Finlandia), para adaptar al sistema educativo ecuatoriano. Estos sistemas educativos están entre los mejores del mundo por los resultados en las

evaluaciones internacionales (PISA). Las políticas educativas son pragmáticas y gozan de un proceso de seguimiento por especialistas antes, durante y después de la aplicación para evaluar y continuar mejorando la calidad educativa. La educación se fundamenta en la creatividad, imaginación y el desarrollo integral de las personas para transformar la matriz productiva de los países analizados.

- En este proyecto se analizó las estrategias que usan estos sistemas de alta calidad (Singapur, Corea del Sur y Finlandia) para atraer, seleccionar, retener, motivar a los estudiantes más brillantes e inteligentes que estudien la carrera docente y extraer los aprendizajes más significativos para Ecuador. En este contexto, los incentivos económicos, prestigio social y oportunidades laborales son uno de los elementos trascendentales para atraer a los estudiantes con antecedentes académicos altos y subir el estatus social de la carrera de la profesión docente. Las transformaciones están sujetas directamente a las políticas educativas implementadas desde el Gobierno Central.
- En este trabajo se sistematizó una propuesta para el proceso de admisión a la carrera de educación en Ecuador con los elementos extraídos de la investigación que son adaptables al contexto ecuatoriano para seleccionar al perfil idóneo que cumpla con los estándares y convertirse en profesor. Estos elementos engloban dos tipos de evaluación: personalidad y los antecedentes académicos con el propósito de tener una visión de la calidad del estudiante que va a formar como docente y las características de personalidad permite al evaluador tener una proyección de las habilidades, virtudes, competencias, entre otros que el postulante tiene para ofrecer a la carrera de educación. Para finalizar, uno de los elementos trascendentales para la calidad educativa está vinculado a la calidad de los docentes en todos los niveles educativos, en efecto, para asegurar aquella calidad basada en la experiencia internacional consiste en seleccionar a los mejores candidatos que tengan vocación y pasión por la enseñanza. En el proceso de admisión para el ingreso a las universidades resulta clave implementar un método riguroso que permita el ingreso solo de los mejores. En efecto, el proceso de admisión que carece de una valoración de los perfiles idóneos para convertirse en docentes, puede desencadenar hasta 40 años de mala enseñanza y práctica docente.

10. Recomendaciones

En la investigación se ha encontrado elementos trascendentales de las reformas y transformaciones educativas realizadas por los sistemas educativos más exitosos del mundo según el informe McKinsey (2008). Las recomendaciones de manera general para el MINEDUC consisten en lo siguiente:



- Potenciar la articulación de la educación con el desarrollo económico, político y cultural del país para transformar la matriz productiva. El gobierno de la Revolución Ciudadana (2007-2017) hizo énfasis en alcanzar esta vinculación a través de la implementación de políticas y reformas educativas en todos los niveles educativos. No obstante, en la actualidad, la educación está siendo descuidada por el Gobierno Central. En efecto, ha realizado algunos recortes presupuestarios en la educación superior, ha paralizado diversas obras en infraestructura (Unidades Educativas del Milenio, Universidades emblemáticas), entre otros. En suma, es prioritario fortalecer la educación en todos los niveles para aprovechar el capital humano en la sociedad del conocimiento y la globalización.
- Potenciar la calidad educativa del país: Según la experiencia de los países analizados Singapur, Corea del Sur y Finlandia. Sin la mano de obra calificada para el desempeño eficiente en diversas actividades de las esferas de la sociedad, es imposible salir del subdesarrollo. La ciudadanía tiene que prepararse para: pensar, innovar, crear, y no repetir lo que ya se hizo. Los países analizados reforzaron la educación en todos los niveles en un tiempo récord para incrementar el talento y capital humano, en efecto aprovechar las oportunidades de la globalización.
- Conseguir a las personas más talentosas con vocación y perfil idóneo para la enseñanza. En este contexto, implementar programas para retener el talento en el área de la educación. Por ejemplo, Singapur aplica programas de incentivos económicos: premia el desempeño docente en formación y durante la vida profesional. Los programas de formación son rigurosos, aplicados en los más altos estándares de calidad. La universidad tiene que contar con profesores altamente calificados en cada área académica para otorgar una formación completa e integral. Los estudiantes egresados de Singapur y Finlandia tienen garantizado una plaza de trabajo porque el perfil está en la capacidad de brindar una educación de calidad. En este contexto, escoger a los mejores perfiles de estudiantes que deseen estudiar educación es una garantía para contar con profesores de calidad en el futuro.
- El Gobierno central junto con el Ministerio de Educación tienen que unir esfuerzos por enfatizar en la educación y realizar acciones con el único objetivo del desarrollo económico, político y cultural del país. Por ejemplo, el currículo educativo de Singapur, Corea del Sur y Finlandia tiene la finalidad de desarrollar en los estudiantes estos tres componentes (creatividad, imaginación, innovación). Son pragmáticos en todos los detalles de las políticas educativas para alcanzar el desarrollo holístico de los ciudadanos del futuro. Estos países son conscientes que la fuerza laboral para conseguir dicho propósito son los *docentes*. Los docentes de estos países son cuidadosamente tratados para garantizar el bienestar en todas las dimensiones del campo laboral. En este

contexto, la educación es la estrategia más eficiente para alcanzar el desarrollo integral de las personas y la sociedad.

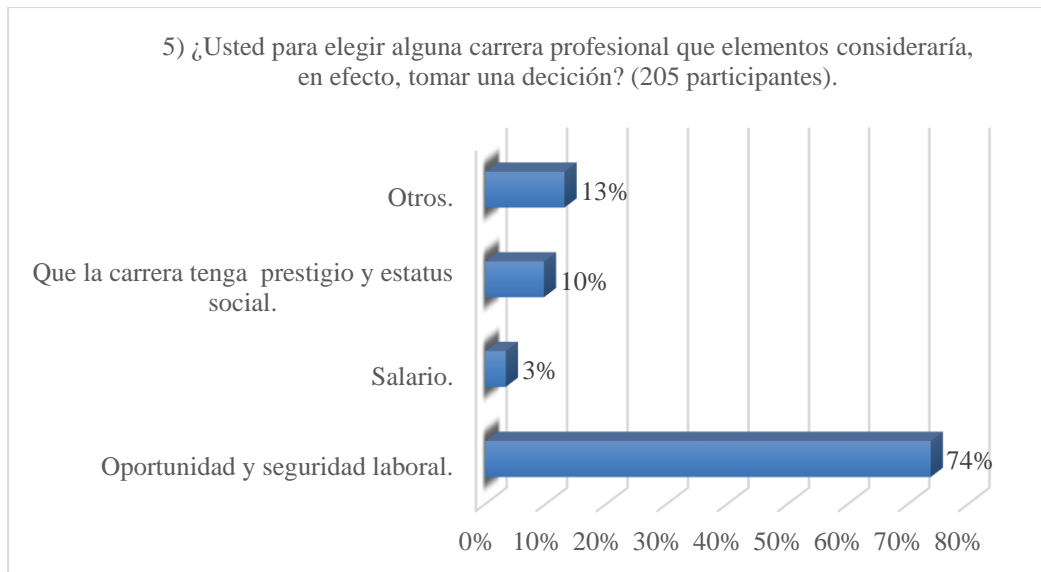
- El Ministerio de Educación de Ecuador tiene que realizar estudios de la proyección docente que necesita formar para cubrir la demanda actual y del futuro. Este estudio anual aportaría beneficios significativos para el sistema educativo del país. Por ejemplo, las universidades con carreras de educación otorgarán cupos limitados según la necesidad del MINEDUC, el Gobierno podría realizar fuertes inversiones en los estudiantes para preparar en los más altos estándares de calidad, la formación limitada evitaría el desempleo de los egresados de la universidad, el sistema educativo estaría formando en congruencia con la necesidad del campo laboral. Con la cantidad limitada de estudiantes, las universidades podrían implementar sistemas de admisión más rigurosos que escojan solo a los mejores y con el perfil idóneo para enseñar. Al ser una carrera de difícil acceso, atraería a los más brillantes y el prestigio social se elevaría. En este contexto, realizar un estudio de mercado para el ingreso a la carrera de educación y posteriormente garantizar una plaza de trabajo resulta clave para evitar el exceso de docentes para el sistema educativo.

Ecuador necesita poner en práctica estos 5 elementos mencionados que a Singapur, Finlandia y Corea del Sur les resultó todo un éxito. Barber y Mourshed (2008) en su investigación afirma que la transformación educativa se realiza a través de las políticas públicas desde el Gobierno central y la ejecución por el MINEDUC. En efecto, la insistencia en articular la educación en todos los niveles con el MINEDUC para trabajar en el mismo objetivo nacional.

Las siguientes recomendaciones emitidas en esta investigación están sustentadas en una encuesta realizada a la comunidad universitaria UNAE con la participación de 206 estudiantes en formación y egresados (98,5% estudiantes de la UNAE y el 1,5% estudiantes egresados de la UNAE). La encuesta tuvo el propósito de conocer la percepción docente que tiene el contexto ecuatoriano y aportar algunas sugerencias para mejorar.

- La oportunidad laboral es considerada el mayor motivo de los estudiantes que siguen la carrera de educación, sin embargo, en base a la experiencia internacional la recomendación consiste en: realizar un estudio de la proyección docente que necesita el sistema educativo de Ecuador para cubrir las plazas de trabajo. En este sentido limitar los cupos en las universidades para formar a la cantidad solicitada cada año lectivo. En efecto, evitar la sobre oferta académica y el desempleo de los egresados (Observar el gráfico, 3).

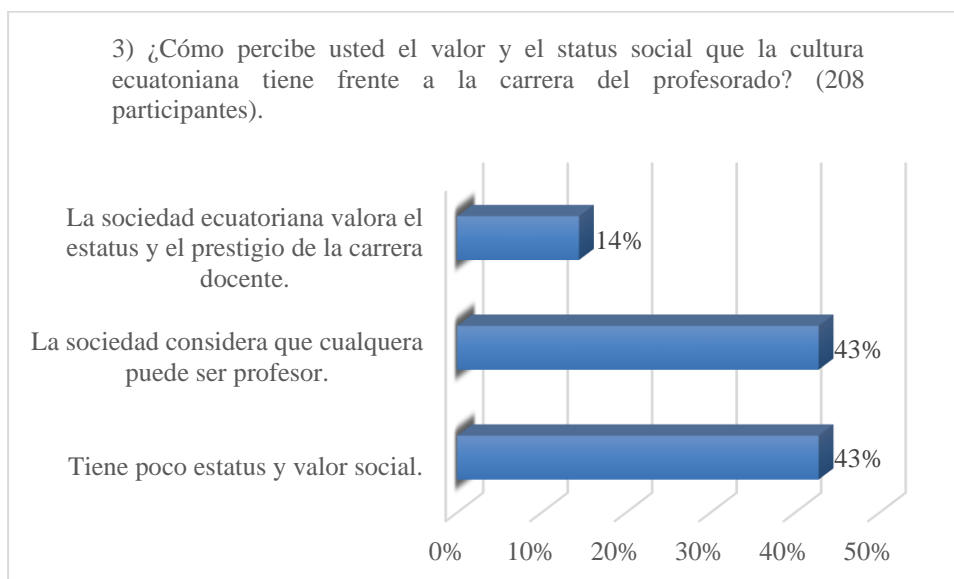
Fig. 3. Porcentaje de los elementos que se considera para elegir la carrera profesional.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

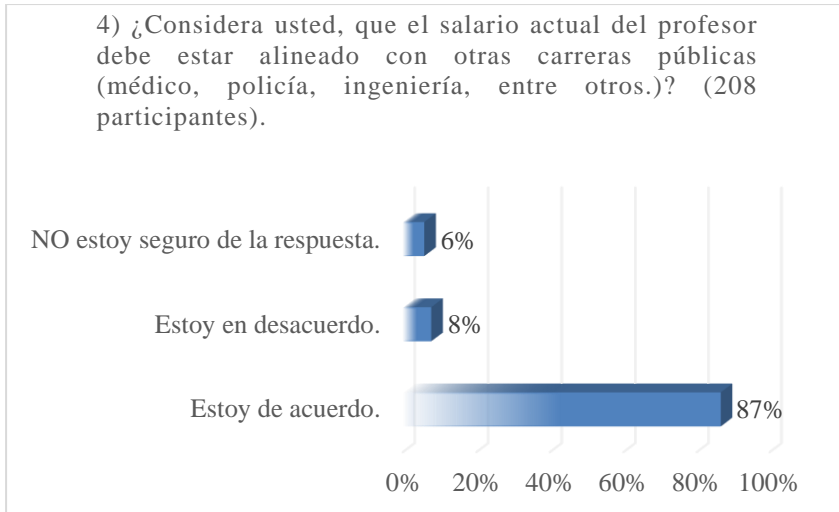
- Según la experiencia internacional otro factor que influye y está ligado al salario de la profesión docente es *el estatus y el prestigio social* de la carrera de educación. La recomendación consiste en: Incrementar el salario básico de los docentes que trabajan en el Magisterio para incentivar la motivación de los docentes. En este sentido, los estudiantes más brillantes con talento para enseñar serán atraídos por el prestigio y el salario que la carrera oferta. Forjar una cultura que valore la profesión docente y hacer comprender a la sociedad que es una de las carreras más importantes para el progreso de un país. (Observar gráficos, 2,3).

Fig. 4. Porcentaje del valor y el status social que la cultura ecuatoriana tiene frente a la carrera de educación.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

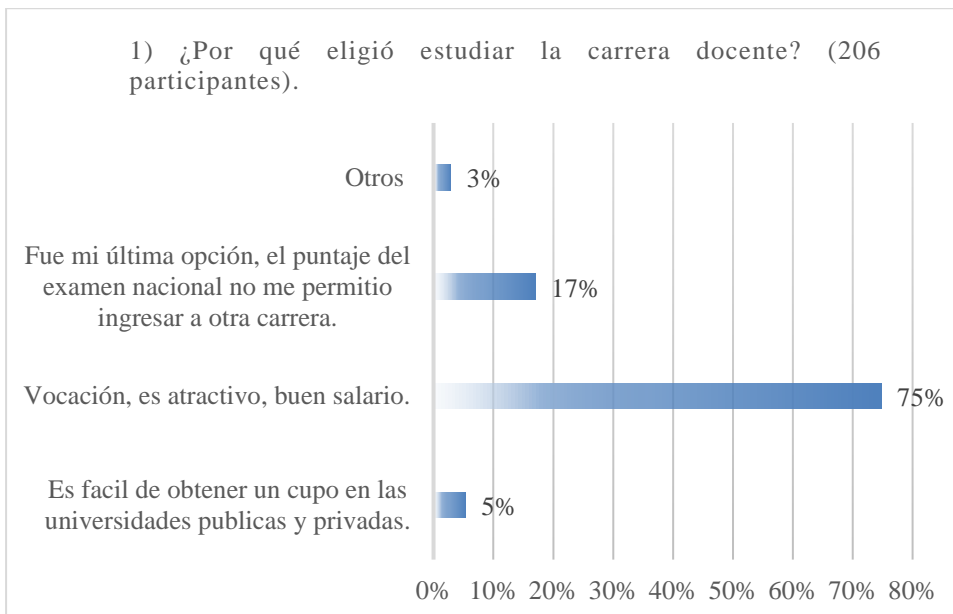
Fig. 5. Porcentaje de la alineación salarial del profesor con otras carreras públicas.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

- Aplicar un modelo de admisión que asegure la selección de los perfiles más idóneos para la carrera de educación, en efecto, asegurar la calidad docente en el futuro. Un buen proceso de admisión puede evitar la eliminación de postulantes que estén inseguros de estudiar la carrera de educación como podemos observar en el gráfico, 4 y 5.

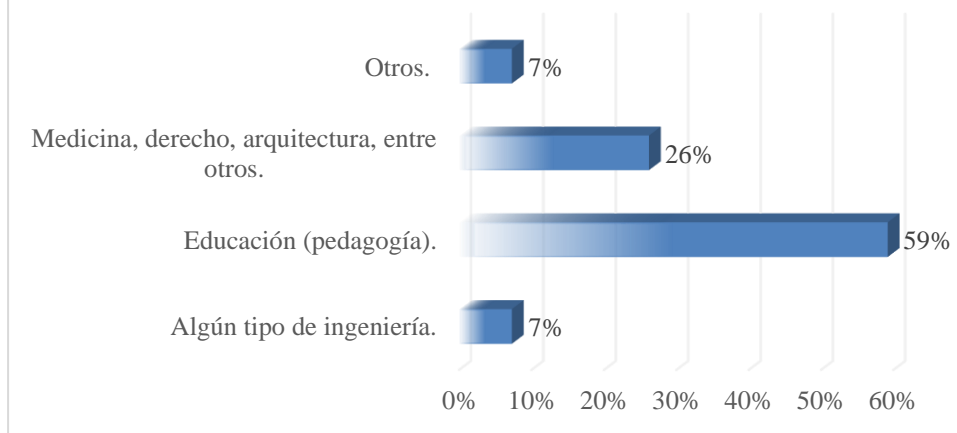
Fig. 6. Porcentaje de estudiantes de la UNAE que desearon estudiar la carrera de educación.



Nota. Fuente: Elaboración propia.

Fig. 7. Porcentaje de estudiantes de la UNAE que desearon haber seguido otra carrera.

2) Supongamos que su puntaje es de 950/1000 en el examen nacional ¿que carrera hubiera elegido de tener la oportunidad? (206 participantes).



Nota. Fuente: Elaboración propia.

11. Referencias

[Fotografía de Xavier Caivinagua]. (Chuquitapa, 2016). El mercurio.

Aguirre, F., Rodríguez, C. y Valenzuela E. (2015). *Las condiciones de ingreso a la profesión docente: un factor para el logro de la calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 405–412. <https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.29.fa>.

Álvarez, G. (2014). *El sistema educativo finlandés: Modelo para la política Educativa de Catalunya*. Trabajo final de grado de Ciencias Políticas y de la Administración. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57952/1/TFG_Alvarez_Jimenez.pdf.

Arreola, R. y Lilian, L. (2019). *Formación y evaluación docente basada en un perfil por competencias. Una propuesta desde la práctica reflexiva*. *Revista Educación*, 43(2),1-29. [fecha de Consulta 8 de Julio de 2020]. ISSN: 0379-7082. doi: <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.30898>.

Auguste, B. y Matt, K. (2010). *Closing the talent gap: Attracting and retaining top third graduates to a career in teaching: An international and market-based perspective, by the McKinsey group*. *The Physics Teacher*, 48(9), 622–622. <https://doi.org/10.1119/1.3517042>.

Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. McKinsey (pp. 1–48). Retrieved from <http://orton.catie.ac.cr/cgibin/wxis.exe/?IsisScript=EARTH.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=003423>.



- BCN. (2014, marzo). *Política Nacional Docente en Singapur*. Recuperado de <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=6759v>.
- Bruns, B. y Luque, J. (2015). *Foro sobre Desarrollo de América Latina Cómo mejorar en América Latina y el Caribe Profesores Excelentes* (p. 360).
- CEAACES. (2013). *Suspendida por falta de calidad, el cierre de 14 universidades en Ecuador*. Quito: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior.
- Chiriboga, C. (2018). *Las reformas recientes en la carrera docente en Ecuador*. Fecha de consulta 03 de agosto de 2020. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/334749376>.
- Currículo, N. (2016). *Currículo de los niveles de educación obligatoria*. Proyecto nacional. Ministerio de Educación.
- Carnoy, M., Brodziak, I., Luschei, T., Beteille, T. y Loyalka, P. (2009). *Teacher education and development study in mathematics* (ted-m). Informe Ted- m. 1-185p.
- Didriksson T. (2017). *El cambio educativo en Finlandia ¿Qué puede aprender el mundo?* Pasi Sahlberg, Buenos Aires, Paidós, 2013. *Perfiles Educativos*, XXXIX(157),222-227.[fecha de Consulta 29 de Julio de 2020]. ISSN: 0185-2698. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=132/13253143013>
- Egido, I. (2010). *El acceso a la profesión docente en España en perspectiva europea. algunas reflexiones orientadas a la mejora de la selección del profesorado*. Educación XX1, 13(2),47-67.[fecha de Consulta 24 de Junio de 2020]. ISSN: 1139-613X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=706/70617175002>.
- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V. y Paredes, D. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina.¿. Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo*.
- Gascón, P y Cepeda Dovala, J (2003). *Globalización, mercado y educación: una evaluación del futuro*. Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios, (36),13-19.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2020]. ISSN: 0188-168X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=340/34003602>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación* (1a. Recuperado el 11 de julio de 2020, de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2019>.
- Gorostiaga, M. y Tello, G. (2011). *Globalización y reforma educativa en América Latina: un análisis inter-textual*. Revista Brasileira de Educação, 16(47),363-388.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2020]. ISSN: 1413-2478. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275/27519919006>.



- INEVAL. (2016). *Resultados educativos, retos hacia la excelencia*. Wwww.Evaluacion.Gob.Ec (pp. 1–137). Retrieved from www.evaluacion.gob.ec
- Kim, E. y Han, Y. (2002). *Attracting, developing and retaining effective teachers: Background report for Korea*. Seoul: Korean Educational Development Institute. ... (pp. 1–116). Seoul. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Attracting+,+Developing+and+Retaining+Effective+Teachers+:+Background+Report+for+Korea+Yoku-kyung+Han#0>.
- Krüger, K. (2006). *El concepto de sociedad del conocimiento*. Revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales, 11(683), 25.
- León, A. (2018). *Selección de aspirantes a docentes en el cantón Pujilí* (Bachelor's thesis, Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; Facultad de Ciencias Humanas y Educación; Licenciatura en Educación Mención Educación Básica).
- LOEI. (2010). *Ley Organica De Educacion Superior, LOES*. 2010, 1–58. Retrieved from <http://www.conocimiento.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Ley-Organica-de-Educacion-Superior-LOES.pdf>.
- Lotito, F. (2015) *Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas*. Revista Academia y Negocios Vol. 1 (2) 2015 pp. 79-90.
- Manso, J. y Ramírez, E. (2015). *Formación inicial del profesorado en Asia: atraer y retener a los mejores docentes*. Foro de Educación, n.º 13, 2011, pp. 71-89.
- Martínez – Ch., Guadalupe, I., Guevara, A. y Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134.[fecha de Consulta 10 de Julio de 2020]. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46148194007>.
- Martínez, J., Tobón, S. y López, E. y Granados, H. (2020). *Calidad Educativa: Un Estudio Documental Desde Una Perspectiva Socioformativa*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (1900-9895), 16(1), 233–258. <https://doi-org.ucuenca.idm.oclc.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>.
- Mineduc (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Informe de rendición de cuentas enero-junio 2007*. Recuperado de <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- MINEDUC. (2012). *Proyecto: Creación de la Universidad Nacional de Educación*. proyecto, Quito. Recuperado el 18 de 05 de 2020
- MINEDUC. (2020). *Misión, Visión, Valores*. Ministerio de Educación del Ecuador. Página web del Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/valores-mision-vision/>.



- NCEE. (2016). *Empowered Educators How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World Policy Brief Recruiting and Selecting Excellent Teachers*. Retrieved from www.ncee.org/empowered-educators.
- Nizama, M. y Nizama, M. (2020). *El Enfoque Cualitativo en La Investigación Jurídica, Proyecto De Investigación Cualitativa Y Seminario De Tesis*. *Revista Vox Juris*, 38(2), 69–90. Recuperado el 11 de julio de 2020, de <https://doi.org/ucuenca.idm.oclc.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>.
- OCDE (2011), *Lecciones de PISA para los Estados Unidos, Artistas fuertes y reformadores exitosos en educación, Publicación de la OCDE*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096660-en>.
- Ortega, F., Hernández, S. y Tobón, S. (2015). *Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual*. *Ra Ximhai*, 11(4), 141-160. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/289380253>.
- Perez, L. (2014). *La selección de candidatos a la formación docente en Finlandia. La relevancia de las disposiciones personales hacia la actividad docente*. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, Julio, 2014, 109-132. Recuperado de <http://www.revistareid.net/revista/n12/reid12art7.pdf>.
- Ramírez, R. (2016). *Universidad urgente para una sociedad emancipada*. Quito: UNESCO/IESALC/SENESCYT. Recuperado de: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/07/universidad-urgente-para-una-sociedad-emancipada.pdf>.
- Restrepo, R. (2019). *Ecuador, los países con los mejores indicadores sociales y sus modelos de bachillerato*. Cuaderno de política educativa n°6. Observatorio de la UNAE 1-22p. Quito Ecuador.
- Restrepo, R. y Stefos, E. (2018). *Transformación educativa y fortalecimiento docente, un plan para un derecho*. Cuaderno de la política educativa n°4. Observatorio de la UNAE 1-33p. Quito Ecuador.
- Restrepo, R., y Stefos, E. (2017). *Atlas del derecho a la educación en los niños de la revolución ciudadana: una aproximación a las transformaciones*. Azogues: Mtr. Sebastián Endara.
- Rodríguez, S. (2015). *Redes De Colaboración Académica: Una Respuesta a Los Desafíos De La Globalización Y La Sociedad Del Conocimiento*. *Sinéctica*, 44, 1–18. Disponible en <http://search.ebscohost.com.ucuenca.idm.oclc.org/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=109233128&lang=es&site=eds-live>.
- Sclafani, S. (2008). *Repensar el capital humano en educación: Singapur como modelo para el desarrollo docente*. The aspen institute, p. 1-15.



- SENESCYT (2013). *Sistema nacional de nivelación y admisión*. Proyecto de inversión. Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Ecuador.
- Severin, E. y Capota, C. (2011). *El uso de la tecnología en la educación: lecciones desde Corea del Sur*. BID educación, p. 1-8.
- Torres, D., Badillo M., Olinda, V. y Ramírez, T. (2014). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. Revista Innovación Educativa, 14(66),129-145.[fecha de Consulta 7 de Julio de 2020]. ISSN: 1665-2673. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1794/179433435008>.
- Trost, G. (1992). *Principios y Prácticas en la Selección para la Admisión a la Educación Superior*. XVIII Conferencia Anual de la Asociación Internacional de Exámenes (pp. 1–10). Retrieved from http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista85_S2A5ES.pdf.
- UNAE. (2017). *Modelo Pedagógico de la UNAE*. Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, pp. 1689–1699). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- UNAE. (2019). *Programa de admisión académica- UNAE IIS 2019*. Admisión-UNAE. Universidad Nacional de Educación.
- UNESCO. (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimiento*. Journal of Experimental Psychology: General (Vol. 136, p. 244). <https://doi.org/http://www.unesco.org/publications>.
- UNESCO. (2015). *Declaración de Incheon Marco de Acción*. Documento Público, 1–84. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa.
- UNESCO. (2016). *Innovación educativa*. Educar, 19, 1. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5135>.
- Unzueta, S. (2011). *Algunos aportes de la psicología y el paradigma socio crítico a una educación comunitaria crítica y reflexiva*. Revista Integra Educativa, 4(2), 105-144. Recuperado en 11 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432011000200006&lng=es&tlng=es.
- Zafra, O. (2006). *Tipos de Investigación*. Revista Científica General José María Córdova, 4(4),13-14.[fecha de Consulta 27 de Agosto de 2020]. ISSN: 1900-6586. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4762/476259067004>

12. Anexos

Anexo 1: Encuesta.



La profesión docente

La encuesta tiene el propósito de descubrir la percepción de los docentes (en formación y egresados) frente a la carrera del profesorado.

1) ¿Por qué eligió estudiar la carrera docente? *

- Es fácil de obtener un cupo en las universidades públicas y privadas.
- Vocación, es atractivo, buen salario.
- Fue mi última opción, el puntaje del examen nacional no me permitió ingresar a otra carrera.

2) Supongamos que su puntaje es de 950/1000 en el examen nacional ¿que carrera hubiera elegido de tener la oportunidad?

- Algún tipo de ingeniería
- Educación (pedagogía)
- medicina, derecho, arquitectura, entre otros.
- Otra...

3) ¿Cómo percibe usted el valor y el status social que la cultura ecuatoriana tiene frente a la carrera del profesorado?

- Tiene poco estatus y valor social
- La sociedad considera que cualquiera puede ser profesor
- La sociedad ecuatoriana valora el estatus y el prestigio de la carrera docente

4) ¿Considera usted, que el salario actual del profesor debe estar alineado con otras carreras públicas (médico, policía, ingeniería, entre otros.)?

- Estoy de acuerdo
- Estoy en desacuerdo
- NO estoy seguro de la respuesta
- Otra...

5) ¿Usted para elegir alguna carrera profesional que elementos consideraría, en efecto, tomar una decisión?

- Oportunidad y seguridad laboral
- Salario
- Que la carrera tenga prestigio y estatus social
- Otra...



Anexos legales



Certificado del Tutor

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Efstathios Stefos , tutor del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial denominado "La selección de futuros docentes en el marco de la calidad educativa" perteneciente a los estudiantes: Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza con C.I., 0107454548). Doy fe de haber guiado y aprobado el Trabajo de Integración Curricular. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 8 % de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 02 de septiembre del 2020

Efstathios Stefos

C.I: 1757466683



UNAE

**Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional**

Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "La selección de futuros docentes en el marco de la calidad educativa", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 02 de septiembre del 2020



Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza

C.I: 0107454548



Cláusula de Propiedad Intelectual


Certificado para Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial

Carrera de: Educación Básica

Itinerario Académico en: Pedagogía de la Matemática

Yo, Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza, autor del Trabajo de Integración Curricular de Carreras de Grado de Modalidad Presencial "La selección de futuros docentes en el marco de la calidad educativa", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Azogues, 02 de septiembre del 2020



Vicente Geovanny Urgiles Peñaloza

C.I: 0107454548