

## REPUBLICA DEL ECUADOR

### INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

#### FACULTAD DE SEGURIDAD Y DESARROLLO

#### XXXII CURSO DE MAESTRIA EN SEGURIDAD Y DESARROLLO CON MENCION EN GESTION PUBLICA Y GERENCIA EMPRESARIAL



### EL RETO DE LA EDUCACION NACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO

**Tesis presentada como requisito para optar al Grado de  
Magíster en Seguridad y Desarrollo con mención en  
Gestión Pública y Gerencia Empresarial.**

**Autora : MSc. Rocío Camino**

**Asesora : Dra. Nancy Cisneros**

**Quito, 8 de julio de 2005**

# DEDICATORIA

*A Jorge  
mi amor y esposa.  
mi amado esposo.  
A Jorge Luis y Diego Fernando  
mis maravillosos hijos  
por su amor, ternura y abnegación.  
A mis padres  
fuente inagotable de valor y sabiduría.*



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

# RECONOCIMIENTO

Deseo manifestar mi gratitud y agradecimiento a

Las Autoridades, Consejo Directivo y Asesores del  
Instituto Nacional de Altos Estudios Nacionales . IAEN.

Al Ministerio de Educación y Cultura, a la Dirección  
Nacional de Mejoramiento Profesional . DINAMEP, por su  
confianza y apoyo.

A mi Asesora de Tesis la Dra. Nancy Cisneros de Villalba,  
quien proporcionó valiosas sugerencias para el desarrollo de  
esta investigación.



Primer Generación: De los 60 a 1985	20
Segunda Generación: De 1985 a 1995	21
Aporte de la Economía a la Calidad Total	27

1.3 Definición de Calidad Educativa	31
-------------------------------------	----

## II. LA EVALUACION DE LA CALIDAD DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

2.1 Evaluación	33
2.2 Estudios Internacionales	37
2.2.1 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	39
2.2.2 International Association for the Evaluation Of Educational Achievement	40
2.2.3 Sistema Educativo Ecuatoriano	41

## III. INDICADORES EDUCATIVOS

3.1 Indicadores a Nivel Macro	67
3.2 Indicadores a Nivel Micro	68
3.3 Funciones y Características de los Indicadores Educativos	68
3.4 Principales Indicadores Educativos	70
3.4.1 Índice de Acción Educativa	70
3.4.2 Índice Multivariado de Educación	71
3.4.3 Índice de Alfabetismo Funcional	72

3.4.4 Índice de Escolaridad	73
3.5 Indicadores de Gestión Educativa, Administración y Recursos Humanos	74
3.5.1 Indicadores de Gestión del Proceso de Administración y Recursos Humanos	77
3.6 Importancia, Calidad, Adecuación y Disponibilidad Del Sistema Educativo Ecuatoriano	79

#### **IV. HACIA UNA CULTURA DE EXCELENCIA Y CALIDAD TOTAL DE LA EDUCACION**

4.1 Las Herramientas de la Calidad Total en los Planteles Educativos	88
4.1.1 Diagrama de Flujo	88
4.1.2 Diagrama de Espina de Pescado	89
4.1.3 Diagrama de Pareto	90
4.1.4 Diagrama de Dispersión	91
4.1.5 El Histograma	92
4.1.6 Diagrama de Control	92
4.1.7 El Ciclo PDCA	93
4.2 La Calidad Total en la Educación Ecuatoriana	97

#### **V. DESARROLLO HUMANO**

5.1 Medición del Desarrollo Humano	106
5.1.1 Índice de Desarrollo Humano	107
5.1.2 Índice de Educación	109

5.1.2.1 Cálculo del Índice del PIB	110
5.1.2.2 Cálculo del IDH	110
5.1.3 Índice de Pobreza Humana	112
5.1.3.1 Índice de Pobreza Humana para Países en Desarrollo	114
5.1.4 Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género	117
5.1.4.1 Cálculo del Índice de Esperanza de Vida igualmente distribuido	120
5.1.4.2 Cálculo del Índice de Educación Igualmente distribuido	121
5.1.4.3 Cálculo del Índice de Ingresos Igualmente distribuido	123
5.1.4.4 Cálculo del IDG	123
5.1.5 Índice de la Potenciación de Género	125
5.1.5.1 Cálculo del IPG	127
5.1.5.2 Cálculo del EDEP de Participación Económica	128
5.1.5.3 Cálculo del EDEP de Ingresos	130
5.1.5.4 Ingresos percibidos por mujeres y Hombres	131
5.1.5.5 Estimación de los Ingresos percibidos Por hombres y mujeres	133
5.1.6 Tendencias del Índice de Desarrollo Humano Perspectiva Globalizada . PNUD 2004	136
5.2 Objetivos de Desarrollo del Milenio	137
5.3 Objetivos Nacionales Permanentes	140

## VI. UN SISTEMA EDUCATIVO EFICIENTE PROMOVERÁ EL DESARROLLO HUMANO PARA ALCANZAR UNA EDUCACIÓN

**DE EXCELENCIA**

6.2 Presentación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 142

6.3 Justificación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 148

6.4 Fundamentación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 149

6.5 Propósitos ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 151

6.6 Visión ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 152

6.7 Misión ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 152

6.8 Objetivos ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ . 152

6.9 Estructura de la Propuesta ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 153

6.10 Estrategias ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 156

    6.10.1 Instruccionales ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 156

    6.10.2 Programación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 157

6.11 Evaluación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ . 158

6.12 Recursos ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 159

6.13 Control y Seguimiento ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ . 159

**VII. VERIFICACION DE HIPOTESIS**

7. Verificación ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ . 160

    7.1 Conclusiones ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ... 162

    7.2 Recomendaciones ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 164

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ .. 166**

**ANEXOS**

Anexo 1 ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 170

Anexo 2 ñ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ 176

## INDICE DE GRÁFICOS

	<b>PP.</b>
1. Finalidades de la Evaluación	34
2. Tipos de Evaluación	36
3. Enfoque Sistémico de la Evaluación	38
4. Modelo Educativo de la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE)	40
5. Tasa Neta de Matricula por quintil de consume y por nivel Educativo	43
6. Índices de Eficiencia en la Educación Primaria	49
7. Gasto Público en Educación por quintil de consumo	50
8. La Pobreza afecta mas a los menos educados	52
9. Diferencia de Género. Las mujeres tienen desventaja en Varias esferas	54
10. Calidad de las escuelas, con base en la opinión de Empresarios	56
11. Inversión en la Educación	58
12. Expenditure of Central Government as a percentage of GDP	59
13. Árbol de Problemas del Plan Bicentenario	62
14. Criterios clave de los Indicadores Educativos	69
15. Cultura de la Calidad	87
16. Diagrama de Flujo	89
17. Diagrama de Ishikawa	90
18. Diagrama de Pareto	91
19. Diagrama de Dispersión	92
20. Diagrama de Control	92
21. Ciclo PDCA.....	93
22. Subciclos del Ciclo de Control	96



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

23. Ciclo de Ínter aprendizaje	99
24. Paz Laboral	150
25. Estructura de la Propuesta	153

## INDICE DE TABLAS

	<b>PP.</b>
1. Características de las Escuelas Eficaces	23
2. Modelo de las Características de las Escuelas Eficaces..	24
3. Modelo de Eficiencia	25
4. Niveles y Aspectos relevantes de la Educación	46
5. Presupuesto para Educación	57
6. Índice de Acción Educativa	70
7. Índice Multivariado de Educación	71
8. Índice de Alfabetismo Funcional	72
9. Índice de Escolaridad	73
10. Indicadores de Gestión del Proceso de Administración Y Recursos Humanos	78
11. Índice de Desarrollo Humano	107
12. Valores para el Cálculo del IDH	108
13. síntesis del Índice de Desarrollo Humano . Ecuador	109
14. Índice de Alfabetización de Adultos	110
15. Índice Bruto de Matriculación	110
16. Índice de Educación	110
17. Cálculo del Índice del PIB	110
18. Cálculo del IDH	111
19. Índice de Alfabetización y Matriculación . Ecuador	111
20. Gasto por la Educación: Gasto Público	112
21. Índice de Pobreza Humana Promedio no Ponderado	113
22. Índice de Pobreza Humana . Ecuador	116
23. Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género	117
24. Índice Distribuido	118
25. Valores de Referencia para el Cálculo del IDG	119
26. Cálculo del Índice de Esperanza de Vida	120
27. Cálculo del Índice Distribuido	121



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

28. Índice de Educación . Distribuido	122
29. Índice de Ingresos	123
30. Cálculo del IDG	124
31. Índice de Desarrollo Relativo al Género . Ecuador	124
32. Índice de la Potenciación de Género	126
33. Cálculo del EDEP de Representación Parlamentaria	128
34. Cálculo del EDEP de Participación Económica	129
35. Cálculo del EDEP de Ingresos	130
36. Cálculo del EDEP de Población Femenina	130
37. Cálculo del EDEP de Población Masculina	131
38. Cálculo del IPC	131
39. Cálculo de Ingresos percibidos por hombres . mujeres	134
40. Cálculo de Ingresos percibidos por hombres . mujeres	135
41. Tendencia del Desarrollo Humano 1975 . 2002, Ecuador	136
42. Programación de la Propuesta	157

## INTRODUCCION

### EL RETO DE LA EDUCACION NACIONAL PARA PROMOVER EL DESARROLLO HUMANO

La educación en nuestro país requiere de grandes cambios que deben ser tomados desde una perspectiva a corto, mediano y largo plazo; perspectiva que debe fundamentarse en el desarrollo del país, en la autodeterminación de los pueblos que incorpore los niños, niñas y adolescentes a la vida social al ser reconocidos como sujetos de derechos.

Por esta razón, el Ecuador requiere de una nueva educación, con alto contenido ético, moral estético y físico que posibilite la formación del nuevo hombre, capaz de luchar por la transformación de la sociedad, por lo que el Desarrollo Humano constituye el medio por el cual se amplían las oportunidades del ser humano.

Dentro de este contexto, tres son las más importantes:

1. Disfrutar de una vida prolongada y saludable.
2. Adquirir conocimientos.
3. Tener acceso a los recursos necesarios para alcanzar un nivel de vida decente.

Por lo que, el objetivo básico del desarrollo es aumentar las libertades humanas porque **Íla verdadera riqueza de una nación está en su genteÍ**.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Frente a esta necesidad y una vez que la Calidad Total ha sido aplicada en el sector empresarial, se busca incorporarla en el ámbito educativo porque responde al interés de **Í enseñar a los niños, niñas y adolescentes de la mejor manera** y, al mismo tiempo mejorar las interacciones, las normas que caracterizan las relaciones institucionales entre profesores, alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.

Alcanzan un verdadero liderazgo, la optimización de la planificación curricular y un clima institucional adecuado que propicie la cohesión, la colaboración, el consenso y el sentido de pertenencia para consolidar la democracia, la gobernabilidad y el fortalecimiento de la institucionalidad, y la representación política para garantizar la seguridad ciudadana y jurídica y disminuir entre otros los índices de pobreza, indigencia y desempleo.

Los indicadores, los componentes y los índices de desarrollo tanto humanos como educativos permiten analizar y comprender la realidad nacional para proponer acciones que los modifique y que genere los cambios que el sistema Educativo Ecuatoriano requiere para transformarlo en un sistema eficiente capaz de promover la excelencia educativa a través de la excelencia individual, la excelencia organizacional, la ética individual, la ética institucional, el desarrollo de habilidades gerenciales, la libertad cultural que permita actuar con autenticidad y respeto a sí mismo, con un enfoque holístico e integral que involucre a los Objetivos del Milenio, a los Objetivos Nacionales Permanentes, al Desarrollo y la Seguridad Nacional.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Contiene, los estudios sobre calidad empresarial, de la educación y la definición de calidad.

Capítulo II: Analiza la evaluación de la calidad de los sistemas educativos internacionales y ecuatoriano.

Capítulo III: Se describe a los indicadores educativos a nivel macro y micro, las funciones y características de los indicadores educativos. Adicionalmente se analiza a los principales indicadores educativos.

Este capítulo también contiene, los indicadores de gestión educativa, administración y recursos humanos. La importancia, calidad, adecuación y disponibilidad del sistema educativo ecuatoriano.

Capítulo IV: Se refiere a la cultura de excelencia y calidad total como política de Estado. Se analiza las herramientas de calidad y su aplicación en el sistema educativo.

Capítulo V: Se refiere al desarrollo humano, a la medición del desarrollo y los indicadores, componentes e índices que lo conforman. Se menciona a los objetivos del milenio y a los ONP.

Capítulo VI: Se refiere a la propuesta de un sistema educativo eficiente para promover el desarrollo humano y alcanzar una educación de excelencia.

Capítulo VI: Se confrontan las hipótesis, los objetivos y las conclusiones y recomendaciones.

Se determinan las Referencias Bibliográficas y Anexos.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Finalmente se aspira a que con estos criterios y el apoyo de todos los colaboradores se pueda mejorar los índices de desarrollo humano, de calidad y de educación como un compromiso para lograr la satisfacción de las necesidades de los niños, niñas y adolescentes y sus niveles de la competitividad y mejoramiento continuo del quehacer educativo ecuatoriano.

## CAPITULO I

### 1.1 ESTUDIOS SOBRE CALIDAD

¡Calidad! Procede del latín *qualitas*, - *atis*, que es una derivación del latín *Íqualisĭ* del adjetivo relativo e interrogativo latino . tal como-, - como-, -de que clase.

Hoy día, significa algo más que propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa o a la confiabilidad del producto, ~~es~~ es el conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de las personas o cosas+ <sup>1</sup>

El concepto de calidad como lo entendemos actualmente surge en el siglo XX, pero desde las primeras civilizaciones se aprecia la preocupación de los hombres por el trabajo bien hecho y por la necesidad de atender algunas normas y asumir responsabilidades, existiendo una estrecha relación entre el arte y la artesanía.

En la medida en la que este trabajo artesanal se masifica, en el siglo XIII, surgen los primeros gremios artesanales que establecen una serie de reglamentos y legislaciones que normalizaban y fijaban una calidad en sus productos.

Desde esta concepción, surge la inspección como consecuencia de

---

<sup>1</sup> BERLINCHES Cerezo Andrés. (2001). Calidad. México, Thomson.

la división y especialización del trabajo y el control con criterios de seguridad, funcionalidad o cumplimiento de normas para alcanzar las características y las propiedades del producto o servicio adecuados a satisfacer las necesidades, explícitas o tácitas, de los clientes.

Al iniciar la producción masiva de productos, las pequeñas fábricas separaron las tareas en actividades simples y repetitivas para después unir todos los resultados fragmentados y elaborar un solo producto final, existiendo la variación entre la calidad artesanal y la calidad de una producción masiva, por lo que fue necesario establecer una serie de parámetros que les permita determinar dónde y cómo detectar las variaciones.

## 1.1 Evolución del Concepto de Calidad

Bruce D. Henderson (1989), del Boston Consulting Group; escribió que *la evolución determina quién sobrevive y quién se queda fuera tanto en la selva como en los negocios*, por lo que es necesario realizar un estudio comparativo de las generaciones de calidad para crear un sistema capaz de proporcionar aprendizaje y mejora continua.

Las Generaciones de la Calidad son:

- Primera Generación: Control de Calidad por Inspección.
- Segunda Generación: Aseguramiento de la Calidad.
- Tercera Generación: El Proceso de Calidad Total.
- Cuarta Generación: Los Procesos de Mejora Continua de la Calidad.
- Quinta Generación: Reingeniería y Calidad Total.
- Sexta Generación: Los Procesos de Calidad.

Dentro de éste estudio se consideran los siguientes aspectos:

- a) Enfoque de Calidad.
- b) Orientación.
- c) Responsabilidad.
- d) Visión.
- e) Sistemas de Planeación.
- f) Estructura de la Empresa y Administración.
- g) Estructura del cambio.
- h) Clientes.
- i) Procesos.
- j) Costos.
- k) Proveedores.
- l) Áreas de Staff.
- m) Tecnología y Sistema de Información.
- n) Desarrollo Humano y Trabajo en Equipo.

#### **a) Enfoque de Calidad**

La calidad inicialmente fue considerada una herramienta de control, era una calidad por inspección orientada al producto. Existía un departamento de servicios encargado de corregir las fallas en los productos terminados, a fin de dar satisfacción al cliente.

En la segunda generación en cambio, la calidad es una herramienta que permite mejorar los procesos productivos para que a su vez los productos cumplan con las exigencias predeterminadas, evitando así tener que corregirlos luego.

En la tercera generación, la calidad deja de ser una herramienta de control y se constituye en una estrategia de negocios, la calidad se orienta



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

al cliente, la misión de la empresa es satisfacer a los clientes y adecuar los productos y servicios a sus necesidades.

La cuarta generación implica que la calidad mejore continuamente y optimice todas las actividades de la empresa en beneficio del cliente externo, se reduce la brecha existente entre las especificaciones del cliente y de la empresa, la calidad de los productos y servicios se mejora continuamente.

En la quinta generación se da otro gran cambio, la calidad deja de ser una estrategia de negocios para constituirse en un rediseño de la estructura básica de la empresa en base a procesos completos con valor hacia el cliente.

La Reingeniería y la Calidad Total nacen por la necesidad de las empresas de ser más competitivas, los cambios drásticos del mercado, las nuevas formas de hacer negocios, los competidores y la respuesta cada vez más rápida a las necesidades del cliente, así lo exigen.

## **b) Orientación**

En las dos primeras generaciones, poca importancia se da al cliente, las empresas tratan de cumplir sus metas sin importarles mayormente el consumidor final; se busca mejorar el producto, los procesos, etc., pero, recién en la tercera generación se pone énfasis en el cliente.

La tercera generación busca la satisfacción del cliente, ajustándose a las necesidades de ellos, el mercado de compradores pasa a ser el de vendedores, son los clientes los que orientan las actividades de las empresas.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

En la cuarta generación, el proceso de mejoramiento continuo de la calidad trata de optimizar todas las actividades de la empresa hacia el cliente externo, es decir, el cliente es aceptado como la razón de ser de la empresa y hacia él se orientan todos los esfuerzos.

El objetivo fundamental es captar y mantener clientes cautivos que rindan más que aquellos impactados por las campañas publicitarias; en la quinta generación la empresa cambia sus estructuras, se vuelve más flexible para darle un valor continuo al cliente, trata de bajar los tiempos de respuesta a las necesidades, aumentar la variedad de los productos e innovar constantemente, de acuerdo con la exigencias del mercado.

### **c) Responsabilidad**

Al inicio el control de calidad estuvo a cargo del departamento de servicio, el mismo que tenía la responsabilidad de corregir los defectos de los productos terminados, detectados por los inspectores del control de calidad; sin embargo, en la segunda generación, es un grupo de expertos designados por el Director General, quienes determinan los puntos críticos de control y las especificaciones a cumplir, se estimula el autocontrol en los trabajadores, con el objeto de que estos sean responsables de las tareas.

A diferencia de estas dos primeras generaciones, en la tercera, el Director General es el responsable del proceso de calidad y se convierte en una estrategia de la empresa dirigida por expertos, por lo tanto, se asume que la empresa toma conciencia de la importancia de la calidad en el desarrollo de la organización; la cuarta generación tiene nuevos lineamientos, el Director deja de asumir toda la responsabilidad para comprometer a todos los integrantes de la empresa en el proceso de



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

calidad, este se vuelve un coordinador y ejerce más que nunca el liderazgo mediante el ejemplo y la influencia.

En la quinta generación, un poco más compleja quizás, el Director junto a su equipo de colaboradores buscan desarrollar procesos que vayan a la par que la competencia, tratando de mejorarlos y actualizarlos permanentemente; el control del personal deja de ser estricto y pasa a ser un control estratégico en base a resultados y objetivos claros.

La calidad se convierte en una parte imprescindible dentro de la empresa, aunque los procesos sean excepcionales, deben ser permanentemente revisados a fin de mantener a la empresa en un ambiente competitivo.

#### **d) Visión**

Comparando las cinco generaciones existentes, se puede dar cuenta que en la primera realmente no hay una visión específica de la empresa, hay simplemente un deseo de evitar las críticas por parte del cliente creando para ello un departamento de servicio; recién en la segunda generación se comienzan a desarrollar políticas de calidad, se crean procesos de calidad tratando de evitar que los productos lleguen defectuosos a su consumidor final; pero, es en la tercera generación cuando se eliminan las brechas entre la empresa y el cliente.

La nueva visión le permite a la empresa iniciar el trabajo en equipo como un medio para que el personal se desarrolle y proponga mejoras a su lugar de trabajo, por primera vez se escucha la voz del cliente y los esfuerzos del grupo directivo van precisamente a solucionar sus requerimientos.

En la cuarta generación igualmente la visión de la empresa marca la diferencia cuando a parte de mejorar continuamente los productos y servicios que ofrece al cliente, también orienta sus esfuerzos a mejorar las actividades y operaciones que realiza cada área y cada persona.

La quinta generación se diferencia de las otras ya que el Director busca desarrollar una visión compartida con sus colaboradores, con el fin de transferir la pertenencia de los procesos de calidad al esto de gente.

El éxito de esto se basa en saber escuchar, coordinar y comunicar.

#### **e) Sistemas de Planeación**

En la primera generación vemos claramente definido un proceso de planificación estratégica tendiente a evaluar la calidad como una variable a medir y controlar; a diferencia de la primera, en la segunda también se nota un proceso de planificación estratégica, pero esta vez, tiene por objeto buscar la forma de controlar los procesos productivos, con el fin de controlar la variación en el resultado final.

En la tercera generación se conjugan la planeación estratégica de la empresa con los procesos de calidad y de esto obviamente dependerá el éxito que la empresa pueda alcanzar, para ello, es necesario la creación continua de valor para el cliente, la optimización del proceso productivo y el desarrollo del potencial humano de la empresa.

La cuarta generación a más de lo citado en la anterior, la empresa se orienta a la gente, a las tareas y los procesos hacia sus metas y hacia el cliente externo, utilizando herramientas como la administración de Hoshin o el despliegue de políticas que permitan mejorar las actividades y operaciones de cada área y cada persona.



La quinta generación presenta un cambio radical en la planificación de los procesos, las empresas tienen que esforzarse para mantenerse en carrera, la centralización de las decisiones, el exceso de control y los sistemas de información inadecuados y obsoletos obligaron a buscar nuevas formas de organizar las empresas, crear nuevas estructuras más horizontales, realiza un trabajo de equipo en donde la opinión de todos cuenta, coordina los trabajos entre departamentos y comunica las decisiones a todos en los niveles competentes, a fin de que se comprometan con la gestión de la empresa y todos sean copartícipes de las decisiones tomadas.

#### **f) Estructura de la Empresa y Administración**

A excepción de la quinta generación, en las cuatro anteriores encontramos una estructura piramidal, esto es una gran cantidad de niveles existentes, cada cual supuestamente con diferentes poderes y responsabilidades, cada uno más importante que otro, esto hace difícil la dirección de una organización, es un concepto tradicional que centraliza las decisiones en una sola cabeza y la opinión de los demás sirve de poco o nada.

Actualmente la tendencia moderna, es que las organizaciones poco a poco tiendan a ser más horizontales que desaparezcan los niveles jerárquicos, esto eliminará también la burocracia existente y hará más ágiles a las empresas.

Recién en la quinta generación se observa que la estructura de la empresa se rompe y se organiza por procesos completos, los niveles jerárquicos pasan a segundo plano; las personas vinculadas a un proceso son responsables desde el inicio hasta el final del mismo y todos los equipos de trabajo se estructuran alrededor de un proceso completo.

## **g) Estructura del Cambio**

La primera generación mantiene la misma línea, no hay cambios significantes, simplemente cuando una organización crece, aumenta su complejidad administrativa: más niveles jerárquicos, más áreas staff y más funciones administrativas, por lo mismo, aumenta el control la burocracia y los costos indirectos.

En la segunda generación se crean nuevas funciones, desaparece el departamento de control de calidad para dar paso al de aseguramiento de la calidad, se contratan especialistas que tiene como misión detectar los puntos críticos de control dentro del proceso, capacitar al personal operativo y preparar a la empresa para certificarse con organismos internacionales.

En la tercera generación hay un nuevo cambio, aparece el departamento de calidad o dirección de calidad, la misma que se responsabiliza por desarrollar la estrategia de calidad, proporcionar información útil al director y coordinar la formación de estructuras de apoyo y los consejos de apoyo técnico.

Simbólicamente se invierte la estructura, dejando al cliente en el cenit de la pirámide y se enfatiza en dos aspectos: los jefes son los facilitadores del personal a su cargo para que realicen un buen trabajo y, el cliente es la parte más importante de la empresa.

En la cuarta generación se observa la reducción de niveles jerárquicos; cambian también los procedimientos, la transición del proceso de calidad total al proceso de mejora continua es inminente, desaparece el departamento de calidad y esta pasa a ser responsabilidad de todos en la empresa y las funciones de información se distribuyen entre los



**PDF  
Complete**

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

miembros de la organización, es un compromiso general, cambia la mentalidad de la gente, se involucran definitivamente en el proceso.

Por fin en la quinta generación se rompen las estructuras y los procedimientos actuales de la empresa y se desarrollan nuevos caminos para hacer el trabajo.

Aquí se rediseña completamente el trabajo, se pone de manifiesto el compromiso de la gente con la organización y lógicamente con el cliente que se constituye en la razón de ser de la empresa.

#### **h) Clientes**

Si se compara las diferentes generaciones en lo que a trato con el cliente se refiere, se puede observar que en la primera generación se desconoce por completo el sentir del cliente, sus necesidades, sus aspiraciones, únicamente existía el departamento de servicio que solucionaba algún tipo de inconvenientes en los productos terminados.

Posteriormente en la segunda generación hay un poco más de preocupación, se trata de que el producto llegue en mejores condiciones a fin de evitar las correcciones futuras, se controlan los procesos.

Por otro lado en la tercera generación por primera vez se escucha la voz del cliente, se determinan sus requerimientos, necesidades y deseos, las empresas encontraron que el cliente es lo más importante y su razón de ser.

En la cuarta generación esta brecha cliente-empresa se estrecha mucho más, se incrementan las ventas, aumenta la satisfacción y lealtad del cliente; se trata de cautivar el mercado.

Finalmente en la quinta generación, la empresa se vuelve mucho más flexible y se estructura para darle continuamente valor al cliente, se genera una respuesta más rápida a las necesidades, aumenta la variedad de los productos y la innovación es constante.

Así hoy en día, el cliente ha confirmado su real importancia en el mercado, la competencia se hace cada vez más fuerte y se trata de satisfacer a quien está pagando por un bien o servicio bajo la máxima, +El cliente siempre tiene la razón+.

### **i) Procesos**

Inicialmente los procesos fueron rígidos y fragmentados, recién en la segunda generación se les da la importancia que requieren y se establece un departamento de control; con el avance tecnológico, las necesidades del mercado y el giro que tiene el mundo de los negocios.

Los procesos se orientan definitivamente al cliente en la tercera generación; luego es importante mejorar continuamente los procesos, cada mejora es una ventaja competitiva y una nueva tecnología propia, la empresa comienza a tener una serie de beneficios que se convierten en una mayor rentabilidad para ella, se reducen los costos directos e indirectos, se incrementan las ventas y se optimiza el proceso productivo en su totalidad, reduciendo los niveles de desperdicio.

Con la reingeniería de procesos en la quinta generación vienen más cambios, se elimina parte de la burocracia, se eliminan los supervisores, todas las áreas deben pensar en darle algún valor agregado al cliente, los ciclos de producción son más cortos y eficiente y la clave fundamental del éxito está en: la eficiencia y eficacia de los sistemas de información y los proveedores confiables.

La evolución de los procesos a lo largo de las cinco generaciones ha sido un factor determinante en el mundo empresarial; aquellas empresas que no están dispuestas a cambiar, a mejorar, a innovar, quedarán rezagadas y expuestas a la desaparición.

## **j) Costos**

Al hablar de costos se dirá que desde la primera generación hasta la quinta ha existido un cambio sustancial; en primer término, los costos eran sumamente elevados, costos indirectos, costos por desperdicio, por reparación, etc. Eran comunes en la gran mayoría de las empresas; con el paso del tiempo, el mejoramiento de los procesos, la concienciación de la gente, la capacitación del recurso humano fueron reduciéndolos considerablemente.

En la tercera generación se piensa más en el cliente y las empresas gastan más en detectar los requerimientos de este, en buscar la forma de estrechar la brecha existente entre el cliente y la empresa.

En la cuarta generación los costos se reducen aún más, al mejorar los procesos, se elimina el desperdicio, se necesita menos personal, se conoce mucho más acerca del cliente, se optimizan los recursos y los procesos en beneficio de este, bajan los inventarios notablemente y el sistema de sugerencias ayuda a evitar gastos innecesarios.

En la quinta generación al reducir la burocracia, cargos innecesarios, gastos indirectos de todo tipo, se logran bajar los costos de operación, se eliminan las tareas duplicadas como consecuencia de la organización de la empresa en procesos completos.



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

La evolución en cuanto a costos permite a las empresas ser más solventes, más competitivas y más eficientes; el cliente claramente puede darse cuenta que el dinero que antes usaba la empresa en su beneficio, hoy lo hace buscando brindar un nuevo valor, un beneficio mayor al cliente, con productos servicios de alta calidad.

### **k) Proveedores**

Al igual que cuando hablábamos de los clientes en cuanto a proveedores se refiere, en la primera generación había un conocimiento nulo de estos, simplemente se compraba la materia prima y maquinaria para producir basándose en los estándares requeridos para el proceso productivo.

En la segunda generación, las empresas buscan proveedores que puedan solventar sus requerimientos, es decir, se adquieren productos de acuerdo a las especificaciones deseadas, las empresas demandan productos de mayor calidad y a menor precio, obligando a los proveedores a competir entre ellos.

En la tercera generación, se consolida el desarrollo de proveedores como un camino formal de adaptación de la empresa a los insumos y procesos, esperando a largo plazo, reducir costos en los suministros.

La relación con los proveedores se hace más estrecha y se les visualiza como una parte integral de la misma empresa.

Como parte importante dentro de la empresa, esta conserva sólo a proveedores confiables, que brinden insumos de calidad y cuando esta los requiera; la política de  $\pm$ a tiempo $\pm$ , obliga a los proveedores a ser más eficientes, justo a tiempo significa evitar todo tipo de desperdicios en recursos y en tiempo.



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

En la quinta generación la participación de los proveedores en los procesos productivos es más cercana, el contacto es permanente y el proveedor brinda a la empresa exactamente lo que esta necesita, igualmente, la empresa le da a este los parámetros necesarios para que pueda satisfacerla.

En un proceso de retroalimentación, lo importante es ganar tiempo, economizar recursos y tener al alcance de la mano lo que como empresa desea y en las condiciones que quiere, así mismo el proveedor tiene un mercado seguro que debe conservarlo brindando un buen servicio y un buen producto.

### **I) Áreas de Staff**

La burocracia existente en las primeras generaciones producto de una estructura ineficiente y hoy obsoleta, era muy costosa y grande.

En la primera generación se observa la creación de un departamento de calidad, responsable por todos los problemas de calidad de la empresa por política de calidad, que simplemente controlaba la calidad de los productos terminados, cuando crecían las empresas se creaban más niveles jerárquicos, más áreas staff y más funciones administrativas y con ello, se aumentaban los controles, la burocracia y los gastos indirectos.

En la segunda generación se reemplaza el antiguo departamento por uno de aseguramiento de la calidad, los costos siguen altos porque se contratan especialistas externos, se mantienen los controles inter departamentales y la burocracia; los gastos indirectos duplican a los directos y esa gran diferencia es absorbida por el mercado.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

La tercera generación marca la diferencia en cuanto a la función de áreas de staff, que tienen la misión fundamental de buscar y conocer los deseos y los requisitos del cliente, aumentando así los costos indirectos de la empresa.

El departamento de aseguramiento pasa a su departamento de calidad o dirección.

La cuarta generación se caracteriza porque todas las áreas incluidas las staff se involucran en el proceso de calidad; se busca que todos piensen globalmente y actúen localmente, el trabajo en equipo, la madurez y la capacitación de la gente, permite realizar mejoras independientes en cada área.

La quinta generación cuestiona las áreas que no le den un valor agregado al cliente y se decide subcontratar ciertos servicios o áreas de staff para conformar unidades estratégicas de negocios.

La tendencia evolutiva ha sido encaminada a reducir costos y optimizar los recursos de las empresas.

## **II) Tecnología y Sistemas de Información**

Los sistemas de información dentro de las empresas han sido vitales para su desarrollo; en las dos primeras generaciones vemos que estos tienden a buscar beneficios para la empresa en asuntos contables y de control; ya en la tercera generación, los sistemas de información juegan un papel más importante, se encaminan a buscar información externa de clientes, del mercado y la competencia, se crean nuevas técnicas que permitan escuchar la voz del cliente mejorando así su aceptación en el mercado.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

En la cuarta generación el compromiso de todos en la empresa es mayor, todo el personal participa de la información, sugiere y plantea soluciones, etc.

Se busca información no convencional, es decir, se trata de llegar al pensamiento del cliente, el índice de lealtad de este hacia la empresa, la imagen externa de la empresa, la situación de la competencia, a fin de mejorar las estrategias de mercado de la organización.

En la quinta generación los sistemas de información han madurado lo suficiente y son una herramienta vital para el éxito de la empresa; la información obtenida y procesada a tiempo, permite a la alta dirección tomar decisiones acertadas y oportunas que le permitan cumplir con las metas trazadas.

#### **m) Desarrollo Humano y Trabajo en Equipo**

Las empresas tradicionales desconocían los beneficios del trabajo en equipo, en sus inicios, las empresas llenaban los puestos individuales de trabajo, esta rara vez se juntaban para sumar en beneficio de los objetivos, el nivel de motivación era bastante bajo y rutinario.

En la segunda generación esta monotonía se mantiene pero, se intensifica en la capacitación de cierto personal para manejar los procesos que poco a poco se van implementando.

La tercera generación a diferencia de las anteriores, se considera al empleado una parte importante dentro de la organización, se crea el buzón de sugerencias, se instaura el trabajo en equipo y se abren las puertas para que los empleados puedan mejorar en sus respectivas

áreas; existe una mayor motivación y se les compromete en gran medida con los lineamientos de la empresa, lo que es más, se establecen estándares por buen desempeño, lo que estimula la dedicación y el compromiso con el trabajo.

La cuarta generación se caracteriza por la delegación de poder a los subalternos, cada empleado tiene mayores responsabilidades, hay una descentralización de las decisiones, los grupos de trabajo se transforman en equipos de mejora continua, la información retroalimenta a todos y algo diferente, los empleados tienen la posibilidad de mejorar sus puestos de trabajo y participar en las decisiones que allí se tomen.

La evolución sigue en marcha y al llegar a la quinta generación vemos que los equipos de mejora continua son ahora autodirigidos, existe una mayor motivación para los empleados, la evaluación de estos se basa en resultados, lo que les obliga a ser mejores cada día, a ser más competentes y profesionales; la reestructuración de procesos fragmentados en procesos completos, incrementa la responsabilidad en cada uno de los miembros de la organización.

Es por ello que, del proceso de calidad se puede esperar:

- Motivación y cambio de actitud.
- Mejora de los procesos.
- Rediseño de los procesos clave de la organización.
- Rompimiento de las estructuras del mercado y ampliación de la organización fuera de sus límites convencionales.

Para entrelazar las estrategias con los objetivos de la institución es menester establecer una visión compartida, orientándola hacia la búsqueda de un objetivo común, creando sinergia entre el

personal, provocando acción y centrando y optimizando los esfuerzos tanto institucionales como personales.

Parafraseando a Luigi Valdes (2001), se dirá entonces que para que el proceso de calidad funcione, es necesario que pase desapercibido por los miembros de la organización, haciéndola invisible, consiguiendo que ésta sea natural y cotidiana,<sup>2</sup> creando un ambiente de confianza donde el personal pueda hacer bien su trabajo y ambicione hacerlo mejor. Deben ser los ~~facilitadores~~ del trabajo del personal a su cargo. Adjunto, se encuentra la Tabla que sintetiza La Evolución de concepto de calidad. Anexo 1.

## 1.2 ESTUDIOS SOBRE CALIDAD DE LA EDUCACION

En la época actual, una vez que la Calidad Total ha sido instaurada en el campo empresarial se trata de incorporarla al ámbito educativo porque responde a un antiguo interés: ~~enseñar a los niños, niñas y jóvenes de la mejor manera~~<sup>3</sup>

Partiendo de este enfoque, con Carlos II hay un esfuerzo de mejora cuantitativa (al crearse la Casa de Enseñanza en 1768), y de mejora cualitativa capacitando más al maestro, a quien se considera el principal responsable de la buena marcha de la educación.

---

<sup>2</sup> **VALDES** Luigi, (2001). Conocimiento es Futuro. México, Centro para la Calidad Total y la Competitividad (CONCAMIN).

<sup>3</sup> **CANO** García Elena. (1999). Evaluación de la calidad educativa. España, Editorial La Muralla.

Otro indicio de la preocupación por la calidad se percibe en los estatutos del Colegio Académico de Primeras Letras de 1780, donde se fomentaba *<la perfecta educación de la juventud>* y la *<perfecta formación>* de los educadores.

Se debe resaltar que cuando la burguesía se implanta en el poder, para conseguir mano de obra cualificada para la manufactura, la educación se hace gratuita y obligatoria.

Colom (1988), citado por Cano (1999), señala que cuando la burguesía ve que la eficiencia del sistema económico depende de la mejora educativa, entonces la universaliza.

Por lo expuesto, se puede determinar que la preocupación por la calidad responde a dos variables: la primera, económica y la segunda metodológica- didáctica.

Más adelante, se considera al Movimiento de las Escuelas Eficaces que centra su desarrollo en la eficiencia, dirigido por Coleman en 1966, quien *<pretendía obtener evidencias sobre los efectos de las escuelas en la igualdad de oportunidades<sup>4</sup>*; además, sostiene que la calidad de las interacciones, las normas que caracterizan las relaciones institucionales entre profesores, alumnos y demás miembros de la comunidad educativa, los procesos psicosociales son más relevantes que los recursos invertidos en las instituciones.

Para Bert P. M. Creemers (1996) y otros, las diferencias entre los resultados de los estudiantes vienen determinados por su *background*, su estatus socio-económico y por sus capacidades y habilidades.

Partiendo de estos criterios se puede distinguir tres generaciones de estudios de las Escuelas Eficaces, de los 60 a los 85; de los 85 a los 95 y la tercera a partir del 95.

### **Primera Generación: De los 60 a 1985**

Esta generación se caracteriza por la fe y la esperanza que se tenía a la educación.

Sin embargo, a partir de las investigaciones de Coleman y otros que puso en evidencia la poca influencia que ejercía las instituciones educativas en el rendimiento de los alumnos frente a la influencia de las condiciones socio familiares, que junto al incremento de los gastos en educación en la década de los 70, provocó un sentimiento pesimista sobre el poder de la escuela como elemento de transformación social.

Es por ello, que los estudios de la primera generación de las escuelas eficaces se centran en comportamientos, estrategias de enseñanza, características de los métodos y de los libros de texto que apoyan al rendimiento de los alumnos.

Una de las investigaciones de mayor relevancia es el de Edmonds (1979), quien considera 5 factores que identifican las variables que presentan mayor correlación con la eficacia escolar. Éstos son:

- a) Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción.
- b) Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.

---

<sup>4</sup> IPIÑA, A. Estudios y documentos. Acerca de la producción educativa. Estudio de los Centros Educativos de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Victoria, Departamento de Educación.

- c) Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.
- d) Control continuo del progreso del alumno.
- e) Clima ordenado y seguro en el centro.

En Gran Bretaña, Rutter (1979)<sup>5</sup>, consideró otros aspectos como la tasa de delincuencia, los niveles de problemas de comportamiento, además señala que los factores escolares que determinaban altos niveles de eficiencia son:

- 1) El equilibrio entre niños más y menos capaces.
- 2) El sistema de recompensas.
- 3) El ambiente escolar.
- 4) Las oportunidades de los niños para tomar responsabilidades.
- 5) La realización de los deberes.
- 6) La posesión de los objetivos académicos.
- 7) El maestro como modelo positivo.
- 8) Buena gestión de la clase.
- 9) El fuerte liderazgo combinado con una toma de decisiones democrática.

Greenfiel (1975), aplicó la teoría de la cultura organizacional a las instituciones educativas, por lo que Purkey y Smith (1983), parten de la concepción del centro educativo como una organización, tanto desde el punto de vista de su estructura como de su funcionamiento.

### **Segunda Generación: De 1985 a1995**

Dentro de esta generación, Creemers (1996), señala que pasados los 85 se contó con nuevas técnicas de análisis estadístico. Mortimore

---

<sup>5</sup> Ibid. pp.40

(1988), basó su investigación en 2000 alumnos, 50 escuelas londinenses de primaria en las cuales considero aspectos académicos y sociales, determinando al final de los 4 años que duro el estudio, las siguientes características de las escuelas eficaces:

1. Liderazgo, puesto que existe un director que comparte el poder con el equipo de profesores.
2. El compromiso de todo el equipo directivo.
3. Implicación de los maestros en la planificación del currículo.
4. Consistencia del profesorado, al determinar la permanencia y continuidad en el plantel educativo.
5. El trabajo es organizado por el maestro.
6. Los maestros apoyan a sus alumnos y estimulan en la resolución de problemas.
7. Existe un ambiente adecuado para el trabajo.
8. El progreso de los alumnos se orienta por la máxima comunicación existente en el centro educativo.
9. Se cuenta con los datos adecuados.
10. Mantienen una política de puertas abiertas para con los padres de familia.
11. Se mantiene un clima positivo.

Otros autores como Strigfield y Teddlie (1993), en la investigación realizada en el Centro Educativo + Louisiana School+, encontraron diferencias entre las escuelas eficaces e ineficaces en aspectos relativos al tiempo dedicado a las tareas, presentación de materiales nuevos, el estímulo para un trabajo independiente, disciplina, un ambiente amigable, presentación de los trabajos de los alumnos y aspecto físico del aula.

### Características de las Escuelas Eficaces e Ineficaces

ESCUELAS EFICACES	ESCUELAS INEFICACES
<p><b>Director:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo estable, apropiado</li> <li>Estructura organizativa informal apropiada</li> <li>Liderazgo académico compartido con el profesorado</li> <li>Resistencia a los cambios externos</li> <li>Relación cooperativa entre los administradores</li> <li>Buen uso del apoyo académico del claustro</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo inestable, generalmente inapropiado</li> <li>Estructura organizativa inapropiada</li> <li>Liderazgo académico no compartido con el profesorado</li> <li>Aceptación de los cambios externos</li> <li>Relación tensa entre los administradores</li> <li>Uso poco imaginativo del apoyo académico del equipo de profesores</li> </ol>
<p><b>Estudiantes:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Excelente disciplina y comprensión de las normas</li> <li>Estudiantes implicados en la marcha de la escuela</li> <li>Poco uso del castigo corporal</li> <li>Clima orientado a los estudiantes</li> <li>Alto rendimiento de los estudiantes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Disciplina pobre y escasa comprensión de las normas</li> <li>Pocos o ningún estudiante comprometidos en la marcha de la escuela</li> <li>Uso excesivo del castigo corporal</li> <li>Clima orientado a los adultos</li> <li>Bajo rendimiento de los estudiantes</li> </ol>

**Fuente:** Adaptado de Teddlie y Springfield, 1993. Citado por Cano Elena (1999).

Levine y Lezotte (1990), confirma el modelo de <los 5 factores>, y verifica las características de las escuelas eficaces, como lo presenta el cuadro adjunto.

## Modelo de las Características de las Escuelas Eficaces

### **Cultura y clima escolar productivo:**

- Ambiente ordenado.
- Compromiso del profesorado para articular una misión centrada en el rendimiento
- Orientación hacia la resolución de problemas.
- Cohesión del profesorado. Colaboración, consenso, comunicación y colegialidad.
- Implicación del profesorado en la toma de decisiones.
- Énfasis de toda la escuela en reconocer el rendimiento positivo.

### **Centrarse en las adquisiciones de habilidades de aprendizaje básicas por parte de los estudiantes. Realizar las adaptaciones curriculares necesarias:**

- Máxima disponibilidad y uso del tiempo para el aprendizaje.
- Énfasis en el dominio de habilidades de aprendizaje centrales o básicas.
- Agrupaciones eficientes.
- Ordenación del aula correcta.
- Aprendizaje activo.
- Enfatizar un tipo de aprendizaje dirigido a la evaluación de resultados.
- Coordinación curricular.
- Gran abundancia y disponibilidad de materiales didácticos.
- Disponer de tiempo para la lectura, el lenguaje y las matemáticas.

Apropiado control/evaluación del progreso de los estudiantes.

### **Dirección excelente:**

- Selección y despido < de profesores.
- Orientación al  $\neq$ inconformismo..,
- Evaluación frecuente y personal de las actividades de la escuela y toma de sentido.
- Alto empleo de tiempo y energía en las acciones de mejora de la escuela.
- Apoyo a los profesores.
- Adquisición de recursos.
- Dirección instruccional superior.
- Disponibilidad y utilización efectiva de personal de apoyo instruccional.

Expectativas altamente operativizadas y requerimientos para los estudiantes.

### **Tercera Generación: Más allá de 1995, nuevas tendencias**

En esta generación, investigadores como Scheerens y Creemers (1989), proponen un modelo de eficiencia que incluye a los alumnos la escuela y el contexto en el cual de desarrollan.

#### **Modelo de Eficiencia**

##### **A nivel de contexto:**

- Política centrada en la eficiencia
- Política de evaluación/Sistema de indicadores/Sistema de exámenes nacional
- Sistema de formación y apoyo
- Guías nacionales para los horarios
- Supervisión de los horarios
- Directrices nacionales para el currículum

##### **A nivel de escuela:**

- Reglas y acuerdos acerca de la instrucción en el aula
- Política de evaluación
- Sistema de evaluación
- Política de supervisión, profesionalización.
- Cultura escolar que induce a la eficiencia
- Horarios escolares
- Reglas y acuerdos sobre el uso del tiempo
- Atmósfera tranquila y ordenada
- Currículum escolar
- Consenso acerca de la misión
- Reglas y acuerdos acerca de cómo implantar el currículum escolar

##### **A nivel de aula:**

- Explicación y ordenación de objetivos y contenidos
- Estructura y claridad de contenidos
- Evaluación
- Feed-back
- Instrucción correctiva
- Habilidades de grupo
- Aprendizaje cooperativo
- Atmósfera ordenada

- Altas expectativas del profesor
- Programas de objetivos claros
- Conjunto de objetivos claros: objetivos muy concretos, énfasis sobre las habilidades básicas, énfasis sobre el aprendizaje cognitivo
- Estructuración del contenido curricular, ordenación de objetivos y contenidos, claridad de presentación, hacer preguntas como medio para facilitar el aprendizaje y proponer ejercicios inmediatos tras la presentación de un nuevo contenido
- Evaluación, feedback e instrucción correctiva

**Fuente:** Adaptado de Levine y Lezotte, 1990. Citado por Cano Elena (1999).

Por lo expuesto, es necesario señalar que estas características juegan un papel importante en el desarrollo educativo por la relación sistemática que de ellos se desprende.

La educación puede entonces, conceptualizarse desde el punto de vista individual como una inversión en tanto y en cuanto satisface un derecho y una necesidad humana, y desde el punto de vista colectivo, como un medio para producir riqueza, de allí que, es una inversión que debe ser planificada por el Estado con criterios de eficiencia y equidad.

Por lo tanto, la búsqueda de la calidad en la educación no puede estar en contradicción con el interés por la calidad educativa, ya que a través de ella se logrará:

1. La superación de los objetivos cuantitativos.
2. Se dará respuesta a la demanda de rentabilidad.
3. Se tiende a mejorar y aumentar la competitividad.
4. Se logrará adecuarse a nuevas situaciones.
5. Se rendirá cuentas.

## APORTE DE LA ECONOMÍA A LA CALIDAD TOTAL

Siendo la Economía la *<administración ordenada y prudente de los bienes>*<sup>6</sup>, juega un papel condicionante para la educación y la calidad las partidas presupuestarias, los fondos y los recursos. Por lo que, disponer de suficientes recursos, es una condición necesaria para alcanzar la excelencia.

Dentro de este contexto, la Economía de la Educación se ha centrado, en ésta, como un *<<imput+>>* de crecimiento económico, como distribución de papeles económicos de la educación; como distribución de la renta; la planificación; la financiación; la evaluación de los sistemas educativos; el análisis de necesidades de mano de obra cualificada; el análisis de la demanda social y las aportaciones de la microeconomía a los centros educativos.

Por lo expuesto, la Economía y la Educación se encuentran íntimamente relacionadas. En definitiva, se trata de un círculo vicioso de influencias mutuas entre la educación y la economía.

En el ámbito macroeconómico, se refiere a la planificación y la evaluación de los sistemas educativos; y en el microeconómico, se encuentra la gestión económica de las escuelas, la administración empresarial de las instituciones educativas.

Resulta claro que, al referirse a los *<<costes de la educación>>* se puede distinguir tanto los costes directos como los indirectos.

---

<sup>5</sup> **CANO** García Elena. (1999). Evaluación de la calidad educativa. España, Editorial La Muralla.

Los costes directos o explícitos serán el conjunto de desembolsos o pagos efectuados por los estudiantes en relación a su matrícula, libros, materiales, gastos de transporte, y en la práctica se refiere a los pagos realizados por las instituciones educativas públicas o privadas.

Por su parte, los costes indirectos o implícitos son: *las ganancias adicionales que podrían obtenerse trabajando en lugar de asistir a la escuela o a la universidad*<sup>7</sup>

Otro aspecto también muy analizado, es conocer cual es el <<rendimiento>> los beneficios, el << output >> de la educación, esto es, el incremento de los niveles de utilidad o bienestar con la cantidad de educación adquirida.

Atkinson (1983), citado por Cano (1999), sostiene que:

*El output educativo consiste en la maduración y los conocimientos alcanzados por el alumno por ello, para medirlos necesita tests, pruebas, pero que esto es incorrecto, puesto que la educación va mucho más allá y proporciona beneficios directos, indirectos e incluso beneficios intangibles difíciles de cuantificar* <sup>8</sup>.

En la perspectiva que aquí se adopta, la educación constituye el eje fundamental para el desarrollo de los pueblos, permite tomar decisiones, solucionar problemas y sobre todo ser los gestores del nuevo tejido social, principal desafío de las democracias latinoamericanas al

---

<sup>6</sup> Ibid. pp.40

<sup>7</sup> Ibidem. pp. 41

fomentar la estabilidad política formando electores y líderes políticamente educados y capacitados.

Además, dentro de los beneficios directos están a mayor educación mayor salario, sin embargo, es muy difícil comprobarlo por la complejidad de la misma. Dentro de los beneficios indirectos, se puede señalar al individuo, la familia y/o la sociedad.

López (1994), cita a Schultz, e introduce dentro de este contexto, el concepto de **Capital Humano** como un:

**Í conjunto de atributos cualitativos adquiridos por la población y que pueden ser aumentados por medio de la inversión apropiada, con el objeto de mejorar su capacidad productiva**.<sup>9</sup>

En efecto, los individuos al aumentar su educación ya sea estudiando más años o adquiriendo experiencia, van a desarrollar habilidades, conocimientos, capacidades que pueden combinarse y desplegarse para trabajar y generar nuevas ideas, alinear sus energías con la sociedad ecuatoriana para consolidar y afianzar el orden y la convivencia ciudadana,

**Í insertándose en área de la acción social y en la búsqueda del verdadero desarrollo económico sustentable que, rompiendo estructuras y esquemas injustos, nos conduzcan a un futuro de equidad, prosperidad y solidaridad**.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ibidem. pp. 42.

<sup>10</sup> Política de Defensa Nacional del Ecuador. (2002).

Por otra parte, permite apreciar la importancia que tiene la educación para un país, en tanto y en cuanto la inversión sea más rentable, la fuerza de trabajo idónea y la apuesta decidida al futuro con excelencia.

Es decir, que a través de su inversión se puede establecer la relación equidad y la efectividad para que permanezca equilibrada; así como, la formación del capital humano, piedra angular de toda sociedad.

Siendo las cosas así, resulta claro que la educación es un derecho inalienable y debe proporcionarse independientemente de su mayor o menor rentabilidad.

Por esto, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas, que van desde reducir a la mitad la pobreza extrema y el hambre, se orientan a asegurar que todos los niños y niñas asistan a la escuela, alcancen los 10 años de escolaridad, se establezca la accesibilidad de las escuelas, puesto que la enseñanza primaria requiere especial atención por ser obligatoria y gratuita.

En casi todas las regiones el problema no solo es la matriculación de los niños y niñas sino de permanencia en la escuela, puesto que más del 90% de ellos, inician el primer año de Educación Básica, pero menos de las dos terceras partes completan un total de cuatro años de escolaridad, creándose un espiral **pobreza Æ población Æ analfabetismo cíclico y creciente**.

De modo similar, De Hoyos (1995), considera que la calidad en educación surge como una respuesta a la necesidad de contribuir al desarrollo nacional, al existir apertura de los sistemas sociales y

económicos, que conllevan a optimizar los niveles de competitividad, productividad, eficiencia, eficacia y efectividad.

### 1.3 DEFINICION DE CALIDAD EDUCATIVA

Siendo la Calidad un término polisémico, tiene características de relatividad, subjetividad, complejidad o ambigüedad, por lo que el gran debate se centra en 4 interrogantes que involucran a los niveles micro del aula o la escuela a nivel macro del sistema educativo, así:

- 1.- ¿Qué nivel de escolarización, macro o micro se halla en el estudio?
- 2.- ¿Cuáles son los fines u objetivos apropiados?
- 3.- ¿Calidad de qué?
- 4.- ¿Calidad para quién o según quién?

Entonces, la cuestión es ¿Cuál es la definición adecuada?

- La calidad centrada en el producto.
- La calidad centrada en el proceso.
- La postura ecléctica: más allá de la división proceso/producto.
- Las definiciones centradas en el docente.
- Las definiciones centradas en el alumno.
- Las definiciones centradas en el currículo.
- O quizá, la definición centrada en el propio proceso de enseñanza aprendizaje.

En definitiva, el fin de la educación es lograr el máximo desarrollo individual de cada ser humano; entonces, *la calidad es la tendencia,*

*como trayectoria, como proceso de construcción continuo, más que como resultado+<sup>11</sup>*

Es la filosofía de vida que compromete a todos los miembros de la comunidad educativa en un proyecto común.

Es eficiencia, porque permite valorar, aunque con matices cualicuantitativos, que trasciende al mejoramiento continuo %Kaizen+ que se enfoca a las mejoras pequeñas, graduales y frecuentes, a largo plazo.

Dentro de ésta filosofía, la más grande preocupación radica en la calidad de las personas, quienes mejoran la comunicación, y la preparación, elementos implícitos de la educación, puesto que la educación va más allá del rendimiento o de la instrucción, son los valores, el cambio de paradigmas, las ideas, los conocimientos, las experiencias , es la vida misma.

---

<sup>11</sup> **CANO** García Elena. (1999). Evaluación de la calidad educativa. España, La Muralla.

## CAPÍTULO II

### 2. LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

#### 2.1 EVALUACION

Í Evaluar surge como una necesidad básica para saber si se está avanzando en la dirección deseada, cuánto se ha avanzado y conocer si el proceso seguido es el adecuado o necesita ser modificado<sup>12</sup>

La Evaluación está presente en todo quehacer racional e intencionado de las personas, en los equipos de trabajo orientados a un objetivo común y, naturalmente, en las instituciones educativas.

Es posible mirar las múltiples perspectivas, que la práctica evaluativa tiene, esto es: como tema de ocupación, de estudio y de posicionamiento teórico.

Por ello, se considera a la evaluación como una herramienta fundamental para mejorar la calidad de los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje.

Partiendo de la enseñanza, es necesario pensar << *¿qué valor tiene para ésta la información que brinda la evaluación* >>. En este sentido, se

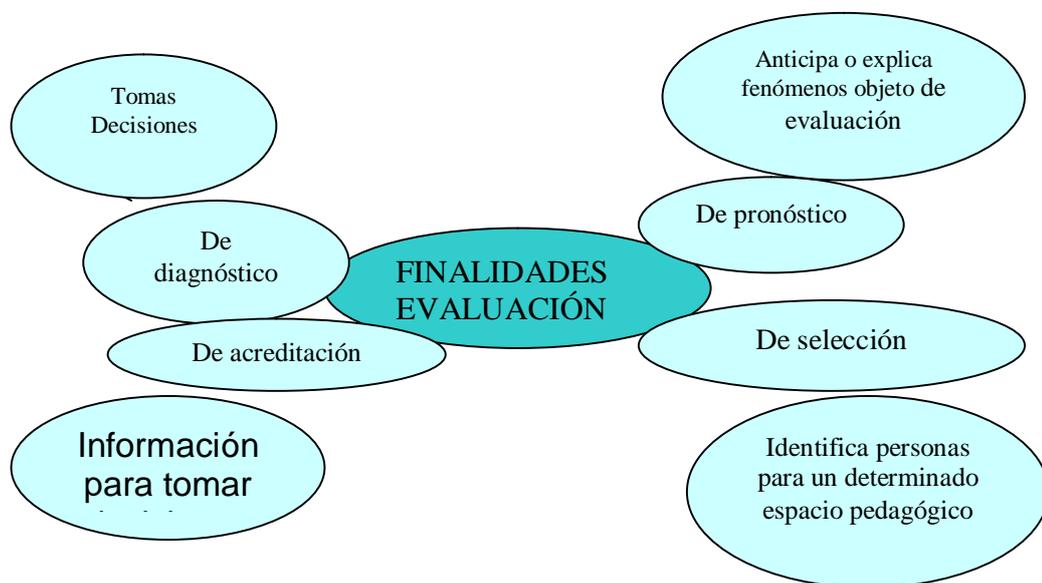
---

<sup>12</sup> Evaluación De los Aprendizajes. (2002). Ecuador Ministerio de Educación. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. (DINAMEP). Organización de Estados Iberoamericanos (OID). Orión.

consideran las siguientes finalidades: diagnosticar, pronosticar, seleccionar, acreditar.

Parafraseando a Elola <sup>13</sup> (2001), se dirá entonces que la finalidad <sup>12</sup> del proceso evolutivo corresponde a:

- **Diagnóstico**, es la que permitirá tomar decisiones en la enseñanza o en la gestión.
- **Pronóstico**, enfatiza el valor de la predicción de la información que se ha obtenido como resultado de las acciones evaluativas, intentan explicar los procesos o los fenómenos que han sido objeto de evaluación.
- **Acreditación**, enfatiza los resultados de la evaluación; es decir, la información se utiliza para decidir.



Fuente: Adaptado de Evaluación de los Aprendizajes.

<sup>13</sup> **Elola** Nydia. (2001). Evaluación de los Aprendizajes. Ponencia presentada en el Seminario Internacional de Evaluación. Quito, Ecuador.

- **Selección**, porque persigue propósitos de ubicación, identifica a las personas más idóneas para un determinado espacio pedagógico, o viceversa.

Por lo expuesto, cabe destacar que la información que se obtiene, del proceso educativo resulta fundamental para los alumnos y sus padres, para las autoridades, para la institución y para el sistema educativo.

Desde la perspectiva del aprendizaje, es necesario considerar **el objeto** . qué se evalúa. Por lo tanto, se define ¿qué es aprender, qué significa aprender una disciplina en particular, para luego diseñar un instrumento que permita encontrar indicios o indicadores para que los alumnos puedan dar cuenta de sus aprendizajes.

La información que la evaluación brinda a los docentes, a la institución o al sistema educativo, se traducirá en decisiones en esos ámbitos.

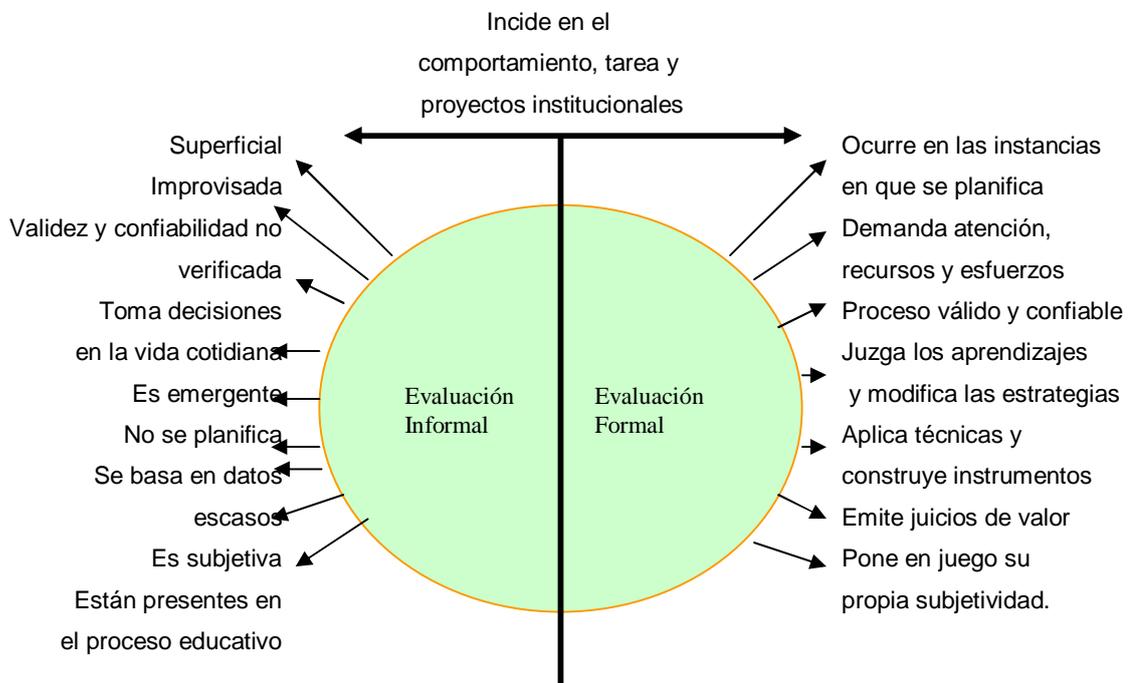
Las decisiones que se adopten y las acciones que se implementen estarán determinadas, en gran medida, por la calidad de la evaluación implementada.

Se distinguen dos tipos de evaluaciones: la formal o sistemática y la informal o asistemática.

La evaluación informal o asistemática, se caracteriza por ser superficial, improvisada, con validez y confiabilidad no verificada. Este tipo de evaluación es la que se realiza para tomar decisiones en la vida cotidiana. Son emergentes, no planificadas, se basan en datos escasos y muy subjetivos. Generalmente anteceden a las decisiones que tiene

escasa trascendencia tanto para las personas como para las instituciones involucradas.

En cambio, la evaluación formal o sistemática sucede en las instancias en las que se planifica para ello, porque demanda de recursos, atención y esfuerzos especiales para su desarrollo, además, promueve un proceso válido y confiable.



**Fuente:** Adaptado de Evaluación de los Aprendizajes.

En conclusión, se puede decir que, tanto los resultados de la evaluación formal como los resultados de la evaluación informal, tienen gran incidencia en el comportamiento de las personas, en los niveles de disposición con sus tareas, compromiso con los equipos de trabajo que integran y con el proyecto institucional.

## 2.2 LOS ESTUDIOS INTERNACIONALES

**ÍEn una democracia, los ciudadanos, los padres y los responsables públicos tienen el derecho de conocer en qué medida las escuelas públicas están cumpliendo sus responsabilidades hacia los alumnos y la comunidad social. Se necesita información creíble para que por parte de los profesores, administración y ciudadanos se adopten decisiones informadas<sup>14</sup>.**

Partiendo de esta premisa, es importante resaltar que la democracia requiere de eficiencia, transparencia y equidad en las instituciones públicas (instituciones educativas), así como de una cultura que acepte la legitimidad de la oposición política, reconozca, y abogue por los derechos de todos, *puesto que << la democracia no sólo es un valor en sí mismo sino un medio necesario para el desarrollo>>*.

Por lo expuesto, se debe considerar que los ciudadanos y ciudadanas de hoy deben acceder armoniosamente a sus derechos cívicos, sociales, económicos y culturales, y que todos ellos conforman un conjunto indivisible y articulado.

Es necesario, entonces conocer no solo los resultados (outputs) del sistema educativo sin considerar los vectores de entrada (inputs), porque puede distorsionar la información obtenida. Así:

**a) De input:**

- Características del alumnado
- Nivel socioeconómico de las familias

---

<sup>14</sup> **The public Education information network.** (1985). Citado por PÉREZ GÓMEZ; GIMENO SACRISTAN; CANO GARCIA Elena. (1999). (Evaluación de la Calidad Educativa. España, Editorial La Muralla.

- Estructuración del sistema educativo
- Ratios
- Garantía del acceso a la educación

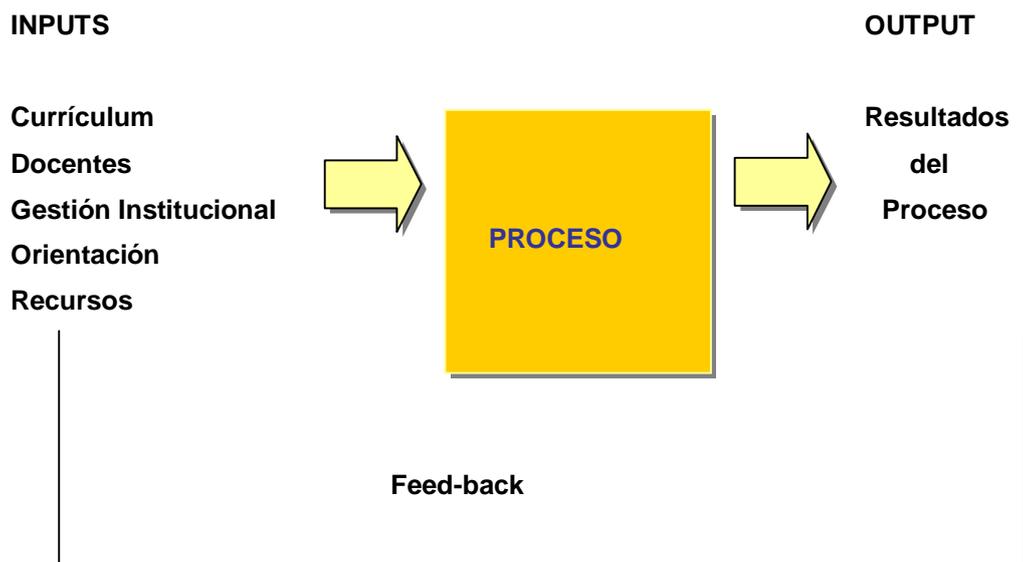
**b) De proceso:**

- Profesorado
- Del currículum
- Del proceso de enseñanza-aprendizaje
- Organización del centro escolar

**c) De output:**

- Rendimiento del sistema educativo
- Rendimiento del centro educativo
- Alumnado
- Supervisión y/o inspección

Para visualizarlo de mejor manera, se presenta la siguiente gráfica:



**Fuente:** Creado por la Autora

Partiendo de esta perspectiva, es necesario realizar la evaluación de la calidad de los sistemas educativos: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y La International Association for The Evaluation of Educational Achievement (IAE).

## **2.2.1 LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)**

En la última edición de la obra de la OCDE+ (1993-1994), realizada en 22 países, presenta los gráficos y tablas en las cuales se aprecia de mejor manera el proceso interno que determina la relación entre los gastos educativos y los resultados educativos.

Sin embargo, por la complejidad, especificidad y circunstancias de cada sistema educativo y de cada centro en particular no puede producir una exacta comprensión de cualquiera de éstas relaciones, por lo que de los 41 indicadores, han sido seleccionados teniendo en cuenta su interés político, es decir, su virtualidad como guía para la toma de decisiones.

En 1995, por primera vez se incluyeron 7 indicadores que permitían medir las actitudes y expectativas de la opinión pública en relación al sistema educativo, la formación docente y las características de los docentes.

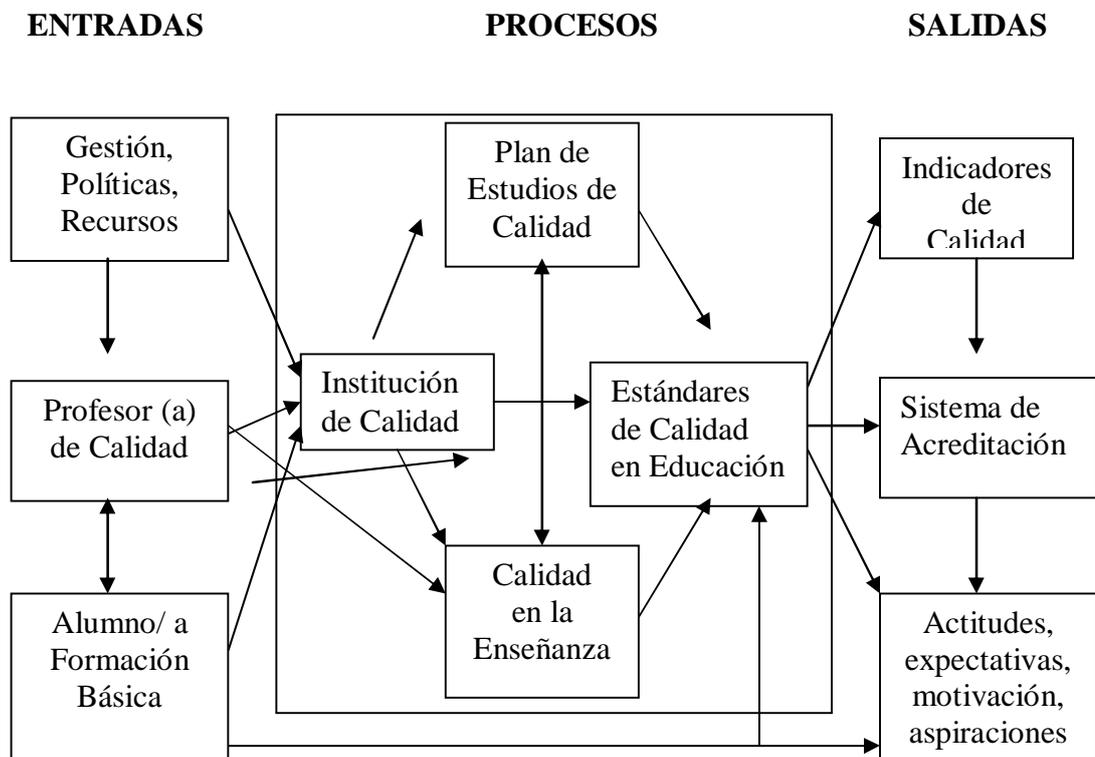
En la edición de 1997, se incorpora nuevos países, se cambia nomenclatura y agrupación de los indicadores. En la última publicación de presentan 7 capítulos de indicadores, que son:

1. Contexto demográfico, social y económico de la educación.

2. Recursos financieros y humanos invertidos en educación.
3. Acceso, participación y progresión en la educación.
4. Ambiente de aprendizaje y organización de las escuelas.
5. Rendimiento de la educación en términos sociales y de mercado de trabajo.
6. Rendimiento de los estudiantes.
7. Resultados (graduación).

### 2.2.2 INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR THE EVALUATION OF EDUCATIONAL ACHIEVEMENT (IAE)

La IEA, es la asociación internacional que coordina macro-evaluaciones comparativas entre diferentes países. El modelo educativo se basa en el siguiente esquema:



**Fuente:** Adaptado de Meade. (1995). CANO GARCIA Elena. (1999). (Evaluación de la Calidad Educativa. España, Editorial La Muralla.

Este es un modelo, parecido al CIPP, creado por Stufflebeam en 1987 o como los realizados por la OCDE de Riley Nuttall de 1994. Además existen otros estudios realizados por la UNESCO, la Comunidad Europea, que señalan que la calidad de la educación depende de varios factores, según el país al que se refiere.

Por lo que, al considerar el contexto demográfico, social, económico, recursos humanos, financieros, participación, ambiente de trabajo, rendimiento de los estudiantes y resultados del proceso educativo; como el liderazgo, la calidad de la educación, la relación padres de familia, la formación docente y el comportamiento, en 1998, se diseñó la Escala %CARACOR+<sup>15</sup> Caracterización del Comportamiento Organizacional, a través de la cual se pudo conocer los problemas fundamentales que afectan al comportamiento organizacional educativo.

### 2.2.3 SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Ecuador Es uno de los 189 países comprometido con los ocho objetivos del %Desarrollo Del Milenio+, ODM de las Naciones Unidas, orientado a reducir a la mitad la pobreza extrema y el hambre, a asegurar que todas y todos los niños asistan a la escuela para el año 2015.

---

<sup>15</sup> **CAMINO**, Rocío. (1998). Caracterización del Comportamiento Organizacional en las Escuelas Primarias del Sector Norte de Quito Metropolitano. Propuesta de un Modelo de Comportamiento Organizacional. Tesis de Maestría.

Sin embargo, este objetivo se ve seriamente amenazado si se considera la reducción paulatina que ha sufrido el PIB, en los últimos años, y su inversión en educación no supera al 3%.

### **Falta de Equidad y limitado acceso a la educación**

En la actualidad se reconoce a la educación como el medio más adecuado para alcanzar el bienestar y reducir las desigualdades sociales.

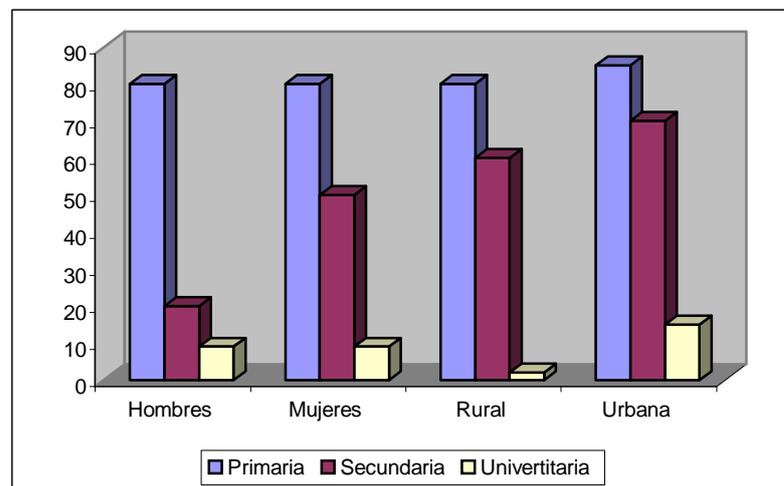
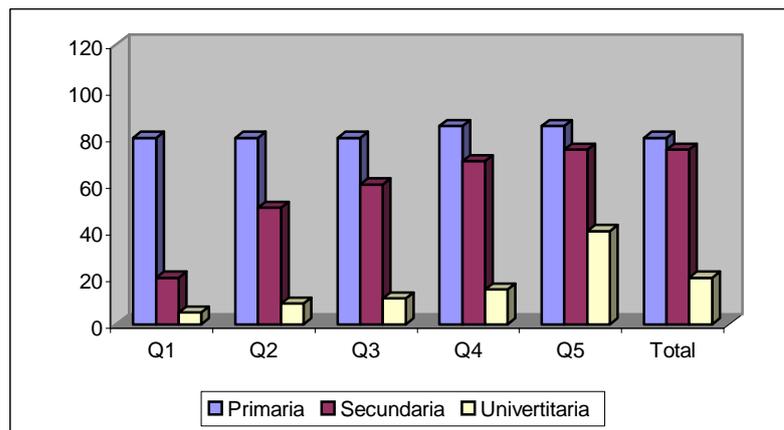
Se plantea a la equidad, en el tramo obligatorio, a la igualdad de oportunidades, en el cual el principio básico se centra en lograr una educación de calidad. Stufflebeam y Shinkfield (1993) citan a Kellaghan (1982), quien señala que para que exista verdaderamente la igualdad deben existir siete indicios de equidad:

- 1. Los servicios públicos educativos de una sociedad deben estar pensados para toda la población.**
- 2. Todos los sectores de la sociedad deben tener el mismo tipo de acceso a los servicios.**
- 3. Todos los grupos deben disfrutar de una participación equitativa en la utilización de los servicios.**
- 4. Los niveles de logro, por ejemplo, los años de permanencia en el sistema educativo, no deben ser significativamente distintos para los diferentes grupos.**
- 5. Los conocimientos exigidos para alcanzar los objetivos del servicio no deben ser sustancialmente diferentes para los distintos grupos.**
- 6. Las aspiraciones vitales que se persiguen deben ser similares en todos los grupos sociales.**
- 7 El sistema del servicio debe producir resultados similares en lo que se refiere a la mejora del bienestar de todos los grupos sociales<sup>15</sup>.**

Con respecto a este criterio, las diferencias e inequidad en la provisión de servicios por quintiles de ingreso a la escuela entre la

población urbana y rural e indígena, es muy notoria, como se puede observar en los gráficos adjuntos.

### Tasas netas de matrículas, por quintil de consumo y por nivel educativo



<sup>15</sup> MOSS, Pla. (1995). Defining Objectives in Early Childhood Services. Ponencia presentada en la Quinta Conferencia sobre la Calidad de la Educación Infantil. París, 9 de septiembre de 1995.

Es necesario resaltar que <<mientras la población ubicada en el quintil más pobre en las áreas rurales tiene 4 años de escolaridad, la del quintil más rico de las áreas urbanas tiene más de 12 años de escolaridad>>. <sup>17</sup>

En la década de los 90, se suscribieron varios compromisos internacionales, que tenían como objetivo mejorar la calidad y la universalización de la educación, por lo que se la llama la década de la **«Educación para Todos»**. Internamente se emprendió la **«Reforma Consensuada de la Educación Básica»**.

Los logros alcanzados fueron muy pequeños, así: la tasa de analfabetismo se redujo en la década del 11.7% e 1990 al 9.0% en el 2001. El grado medio de escolaridad se incrementó de 6.7 a 7.3 años.

Se debe considerar las disparidades regionales de género y etnia.

Las provincias con menor nivel educativo son las zonas no delimitadas de Cotopaxi, Chimborazo, Cañar y Bolívar, con tasa de analfabetismo muy altas; mientras que, las provincias con mayor nivel educativo lo tienen Pichincha y Galápagos. Con este análisis se puede determinar que el analfabetismo entre los indígenas es del 28%, entre los habitantes del campo es del 15.5%, puesto que a nivel nacional es del 9%.

---

<sup>17</sup> **ARELLANO**, José. (2002). International Competitiveness and Education in Latin American World Economic Forum and CID, The Harvard Latin America Competitiveness Report. Oxford University Press.

Además, al considerar la Encuesta "Condiciones de Vida", aplicada en 1999, demuestra que la población indígena mayor de 24 años que vive en la serranía rural tiene en promedio 3.3 años de escolaridad frente a los 4.5 años de escolaridad que presenta la población rural no indígena que vive en las mismas áreas en comparación a los 7.6 años de escolaridad registrada a nivel nacional.

En 1999, la tasa neta de escolaridad en el ciclo básico de la población del quintil más rico era de 80% y 63% respectivamente.

En el subsector de educación superior también es inequitativo, puesto que solamente el 2% del quintil más pobre tiene acceso a este servicio; mientras que el 38% del quintil más rico accede a este nivel.

Partiendo de los datos considerados en el texto "Ecuador, una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio (2003)", se presenta en el siguiente cuadro, la realidad de la educación inicial, preescolar, primaria, media y superior.

Respecto a éste análisis, es importante resaltar que en cada uno de los niveles señalados existen una serie de problemas que deben ser señalados, así:

### NIVELES Y ASPECTOS RELEVANTES DE LA EDUCACION ECUATORIANA

NIVEL ASPECTO	EDUCACION INICIAL	EDUCACIÓN PREESCOLAR	EDUCACION PRIMARIA	CICLO BÁSICO DIVERSIFICADO
COBERTURA	Sólo el 7.3% de niños entre 0-4 años de los tres quintiles más pobres tienen acceso. Se estima que de una población de 1`200.000, solamente 97.000 reciben atención.	Cubre solamente a la del quintil más rico, mitad de niños de 5 años. Solamente el 42% del quintil más pobre tienen acceso comparado con un 86%	La tasa neta de matrícula era del 90% y tasa bruta es del 109%.	En el año 99/00, existía cerca de un millón de alumnos matriculados en 3.473 colegios.
MATRÍCULA		La matrícula solamente cubre el 22% del total, a pesar de que en el área rural es de 44%. La matrícula neta en este nivel es de 33%.	En el 2000, el BM. Señaló que el 65% y el 78.6% de los niños de los dos quintiles de ingreso más pobre están matriculados, mientras que el 98.8% del quintil más rico están matriculados.	La tasa de matrícula subió del 19% entre 94/95 y 99/00. El 14%, están matriculados en el área rural. La matrícula en los centros educativos intercultural bilingüe es menor al 1%. La tasa neta de escolaridad se calcula en un 50%.

**Fuente:** Fretes, V. Giugale, M. (2003). Ecuador. Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio. Banco Mundial. Bogotá, Alfaomega. Adaptado por la autora.

## En Educación Inicial

- ◆ No existe una política nacional que esté dirigida a los niños de ésta edad a pesar de que el Código de La Niñez y Adolescencia en su Artículo 15 determina que los niños, niñas y adolescentes son sujetos de derechos y garantías, ser sujeto de derechos supone ser capaz de exigir y procurar que esos derechos se cumplan, y ser capaces de ejercerlos con responsabilidad.

Dentro de sus Derechos están:

- Supervivencia (Derecho a la vida, a tener una familia y a la convivencia familiar, a la salud).
- Relacionados con el Desarrollo (Derecho a la identidad, a la **educación**, a la información, a la recreación y al descanso).
- De protección, de participación.

La educación adquiere múltiples sentidos, puesto que no esta orientado solamente a la adquisición de conocimientos científico-académico, sino a la promoción de una serie de aprendizajes vinculados a la ciudadanía, la convivencia, la corresponsabilidad con su familia, su comunidad y su cultura, la forma de relacionarse con los otros, sean pares o adultos, la forma de relacionarse con el medio ambiente; es decir, manteniendo la relación con su yo, con los otros y con la naturaleza.

## En Educación Preescolar,

- ◆ Es considerado el primer de diez años del ciclo obligatorio.

- ◆ La matrícula neta es de 33% para niños de 4-5 años, muy parecida a la de otros países con niveles de ingresos parecidos.

### **En Educación Primaria,**

- ◆ Tienen acceso a la educación primaria tanto los niños del área rural como urbana.
- ◆ Únicamente los niños del quintil más pobre tienen dificultad de matrícula tardía (82.9%) matriculados; a los ocho años (92.5%).
- ◆ En el área rural, uno de los problemas de mayor incidencia es la extraedad, a los 6 años están matriculados un poco más del 70%, mientras que en el área urbana es de 90%. Por edades, los indígenas tienen los siguientes porcentajes, apenas 31% tiene primaria completa, el 4.7% secundaria y el 3.4% educación superior.
- ◆ La tasa de matrícula a nivel nacional creció en un 7% entre los años 94/95 y entre 99/00, alcanzando cerca de dos millones de estudiantes, incluyendo a los alumnos de las escuelas bilingües. La tasa de crecimiento anual de matrícula fue menor al crecimiento estimado de la de la población en un 2%.

INDICADORES DE EFICIENCIA EN LA EDUCACION PRIMARIA (DE PRIMER A QUINTO GRADO)

Indicadores	PAIS	2002-2003						
		Area		Región			Sexo	
		Urbano	Rural	Sierra	Costa	Amazonía	Hombres	Mujeres
Tasa de deserción Primer grado	14.0	8.8	20.2	5.8	20.2	12.9	13.9	14.0
Tasa de deserción Quinto grado	3.1	1.5	5.5	1.8	4.2	3.3	2.9	3.2
Tasa de sobrevivencia	74.4	82.1	64.7	87.5	64.9	72.6	74.5	74.4

Fuente: ECVs. 2003. Elaboración: STFS-SIISE

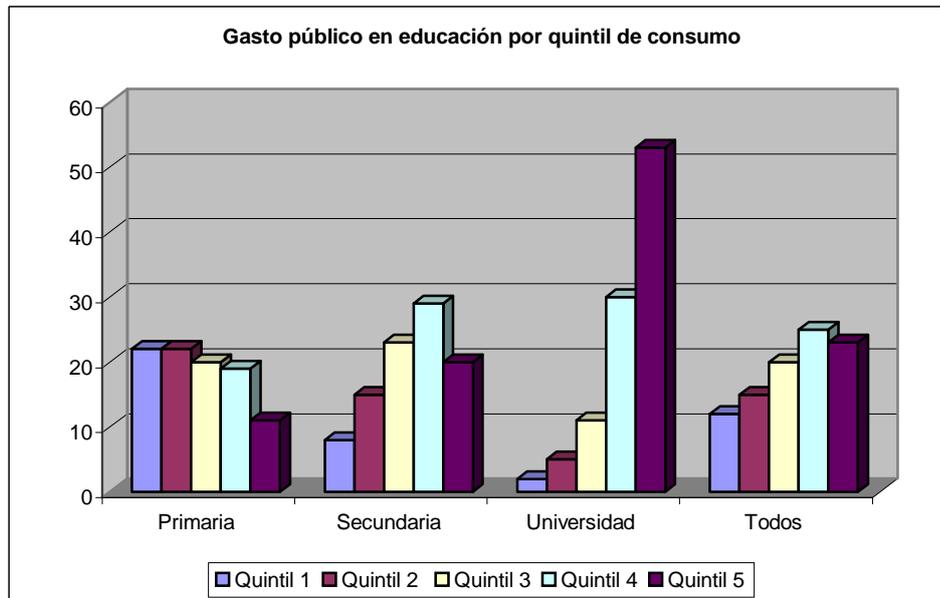
- ◆ En el área urbana creció en un 25% en los últimos cinco años, mientras que en el área rural fue de un 20%, evidenciando una reducción en la relación alumno-maestro de 26 a 23, respectivamente.
- ◆ En Educación Intercultural Bilingüe, creado en 1998, tenía cerca de 85.000 alumnos en el 2000, cifra que representa el 4.4%, de a matrícula de ese año. Sin embargo, la matrícula en las escuelas bilingües se incrementó en más de 100%. Además, es importante que en esta década, el porcentaje de matrícula masculina creció el doble del porcentaje de la matrícula femenina.

Con respecto a los docentes, también es necesario señalar que:

- ◆ En el área urbana creció en un 25% en los últimos cinco años, mientras que en el área rural fue de un 20%, evidenciando una

reducción en la relación alumno-maestro de 26 a 23, respectivamente.

- ◆ En Educación Intercultural Bilingüe, creado en 1998, tenía cerca de 85.000 alumnos en el 2000, cifra que representa el 4.4%, de a matrícula de ese año. Sin embargo, la matrícula en las escuelas bilingües se incrementó en más de 100% en una década.
- ◆ Cerca de la tercera parte, alrededor de 6.000 son unidocentes, mientras que en la región Amazónica el porcentaje es más alto 53.5%.
- ◆ Se estima que la cobertura es de 170.000 estudiantes, que representa el 9%, de la matrícula neta.
- ◆ Los índices de repitencia se mantienen en niveles preocupantes, en especial en los dos primeros grados, su índice es de 13%, comparado con el 6%, del área urbana.
- ◆ El porcentaje de repitencia en los centros rurales es casi el doble de los alumnos no promovidos, en los centros urbanos.



**Fuente:** Fretes, V. Giugale, M. (2003). Ecuador. Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio. Banco Mundial. Bogotá, Alfaomega. pp. 225. Tasas netas de matrícula, por quintil de consumo y por nivel educativo.

### **En Ciclo Básico y Diversificado,**

- ◆ Uno de cuatro estudiantes está matriculado en instituciones privadas, apenas el 14% están matriculados, en instituciones rurales, demostrándose una vez más, que existe un acceso limitado de los pobres e indígenas a este nivel educativo.
- ◆ El número de alumnos por maestro es muy bajo con respecto al promedio latinoamericano.

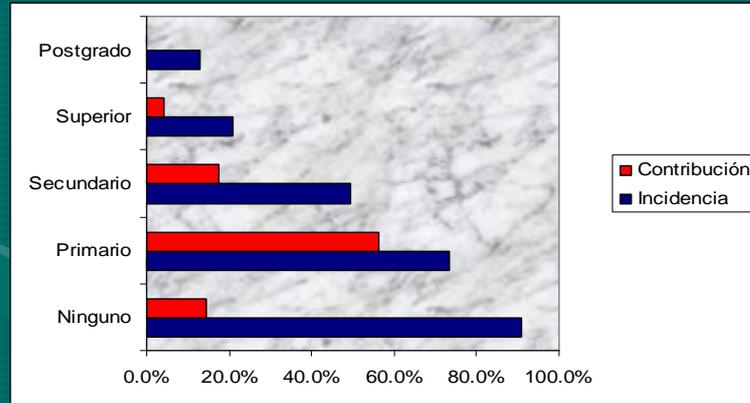
Dentro de esta perspectiva, los datos de la Encuesta de Vida del año 1995, determinan que a mayor edad, es menor la probabilidad del ingreso de los jóvenes al colegio. Por ejemplo, en el mismo año se consideran los siguientes porcentajes:

- . 91% de 12 años asistía a la escuela,
- 76% de 13 años,
- 68% de 14 años,
- 62% de 15 años,
- 58% de 16 años,
- 55% de 17 años.

Partiendo de esta perspectiva, es necesario señalar la relación inversa que se presenta entre el nivel de educación y los niveles de pobreza. A mayor escolaridad del padre, menor la incidencia de pobreza.

En el 2001, el porcentaje de pobres entre la población cuyo jefe de familia no tiene ninguna educación fue de 90.8%, aquellos que cuentan con primaria 73.3%, educación media 46.8, superior 20.9% y a nivel de postgrado 12.9%. De allí que, el 56.2% de pobres (6 de cada 10), viven en hogares con jefes de familia sin educación.

## La pobreza afecta más a los menos educados



**Fuente:** INEC, VI Censo de Población y V de Vivienda 2001.  
**Elaborado:** STFS-SIISE

Lo que demuestra que la brecha entre pobres y ricos es muy grande. Dentro de esta misma encuesta, entre las principales razones por las que los niños no asisten a la escuela son: por el costo; por la falta de interés; por necesidad de trabajar; por falta de acceso; por enfermedad, o simplemente por que deben ayudar en casa.

### RAZONES POR LAS QUE LOS NIÑOS Y NIÑAS 11/15 AÑOS NO ASISTEN A LA ESCUELA

- 34%**      **POR EL COSTO**
- 19%**      **POR FALTA DE INTERES**
- 16%**      **PORQUE TIENE QUE TRABAJAR**
- 10%**      **POR FALTA DE ACCESO**

4%

**POR ENFERMEDAD**

3%

**PORQUE TIENE QUE REALIZAR  
ACTIVIDADES EN EL HOGAR**

**Fuente:** Fretes, V. Giugale, M. (2003). Ecuador. Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio. Banco Mundial. Bogotá, Alfaomega.  
Elaborado: Por la autora.

Cabe considerar, por otra parte, que entre los años 1998/1999 se registraron 235.000 estudiantes en las universidades, es decir un 14% de la población comprendida entre 18 y 24 años de edad. De ellos, el 80%, asisten a instituciones públicas y el 20% a privadas.

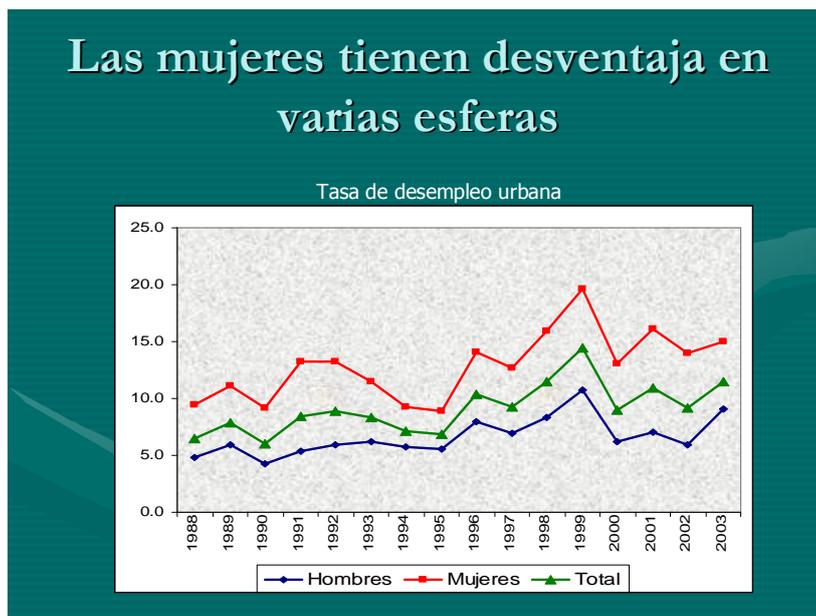
La instrucción universitaria tampoco es equitativa, puesto que se concentra en Quito casi el 50% de la población estudiantil universitaria. Además, se puede señalar que la matrícula neta en las áreas rurales es del 4% y del 22% en las áreas urbanas.

Menos del 1%, de la población mayor de 24 años en las zona de la costa tiene un grado académico, con respecto al resto del país y a la sierra que representa el 1.1% y 11.8% respectivamente.

Si se analiza por quintiles, los porcentajes son todavía más alarmantes, así: en los sectores más pobres el ingreso representa al 2% y 5%, mientras que para el más rico 38%. Así mismo, en la Sierra, las diferencias por género son significativas, 15.3% de población masculina frente a un 8.7% de población femenina.

Por último, si se analiza el desempleo por nivel educativo, tienen mayor tasa de desempleo quienes tienen mediana calificación, puesto que el cambio tecnológico exige la presencia de trabajadores calificados.

En el gráfico adjunto, se observa como las mujeres tienen mayores desventajas, con respecto al desempleo mantienen los mayores porcentajes, en educación tienen menor probabilidad de ingresar a la escuela, en cuanto a participación ciudadana esta también limitada.



**Fuente:** SIISE. Tendencias del Desarrollo Social en el Ecuador. (1990-2003).

Dentro de este contexto, se analiza también el número de años que se requiere para graduar a un estudiante, es decir 13.4 años de estudio, lo que significa un costo de 22.460 dólares. Y. la tasa de graduación por cohorte, en universidades públicas en ocasiones muy raras es de 10 = 15%.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> **APREND0.** Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos. Resultados Nacionales. Ministerio de Educación y Cultura . MEC y Proyecto de Desarrollo Eficiencia y Calidad de la Educación Básica . EB/PRODEC.

## Baja Calidad de la Educación

Dentro de este aspecto, se debe considerar varios factores, entre ellos: los docentes, el plantel educativo, la familia, las condiciones socio económicas que afectan a los estudiantes de todos los niveles.

A partir de 1996, el país inició el sistema de medición de la calidad de la educación, tanto en el área de lenguaje como de matemáticas, en los alumnos de segundo, sexto y noveno grado de las escuelas fiscales y privadas de la costa y la sierra.

Las pruebas se denominaron *<<APRENDO, es el nombre del Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos del Ecuador, es un instrumento técnico y estratégico para la toma de decisiones, que contribuye a mejorar con equidad la calidad de la educación nacional>>*.<sup>18</sup>

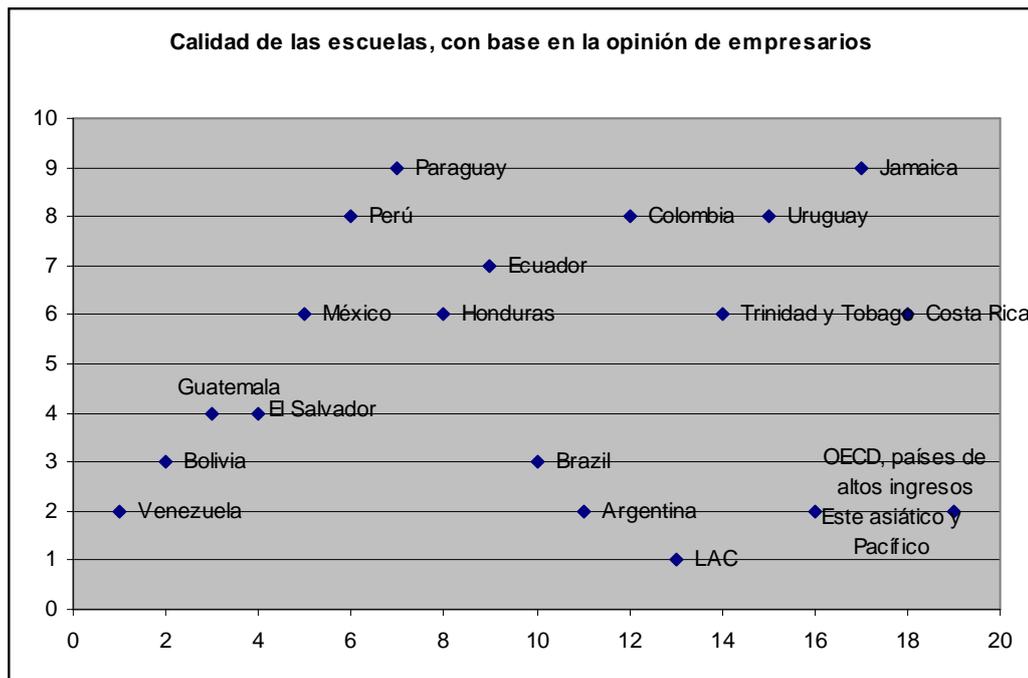
A través de ellas, se logra información regular, válida y confiable en relación a qué y cuánto aprende el alumno durante su permanencia en el sistema educativo y cuáles son los factores asociados con ese aprendizaje, además de la posición alcanzada por los alumnos en relación con el dominio de destrezas, *el saber hacer*, que se traduce en la capacidad que tiene la persona para aplicar y utilizarla de manera autónoma, cuando la situación lo requiere.

A la fecha se han realizado cuatro mediciones, en 1996, año de inicio; luego en 1997, en 1998 y el 2000, las mismas que han demostrado las deficiencias tanto en conocimientos como en habilidades, en las áreas señaladas, pero especialmente en los niños y niñas del sector rural de las escuelas fiscales.

Por lo que, APRENDO no deja dos enseñanzas: <<la primera, la necesidad de invertir en el sector educativo y la segunda, en particular la formación de maestros>>. <sup>19</sup>

Otros parámetros, fueron las encuestas %BARÓMETRO LATINO+, realizada en el país en 1998, y World Economic Forum y la Universidad de Harvard (CID), en las cuales los entrevistados consideraban <<al sistema educativo ecuatoriano como uno de los más deficientes de América Latina>>. <sup>20</sup>

### CALIDAD DE LA EDUCACION, OPINION DE EMPRESARIOS



Fuente: Global Competitiveness Report 2001 / 2002, Harvard University. (1= peor que la mayoría de los otros países, 7=entre las mejores del mundo).

<sup>19</sup> VALLEJO Raúl. Ex ministro de Educación. Síntesis Simposio de Educación. Universidad Central.

<sup>20</sup> Banco Mundial (2000).

## Presupuesto para Educación

A partir de la década de los ochenta, la inversión del PIB en educación ha disminuido notablemente:

- 5.4% en 1981
- 2.9% en 1996
- 2.0% en 1999
- 1.9% en 2000
- 2.4% en 2001
- 3.0% en 2002
- 2.9% en 2003
- 2.9% en 2004
- Para el 2005, se calcula que el porcentaje será de 2.9%.

Dentro de este marco, del Presupuesto del Gobierno Central, se han destinado a la educación:

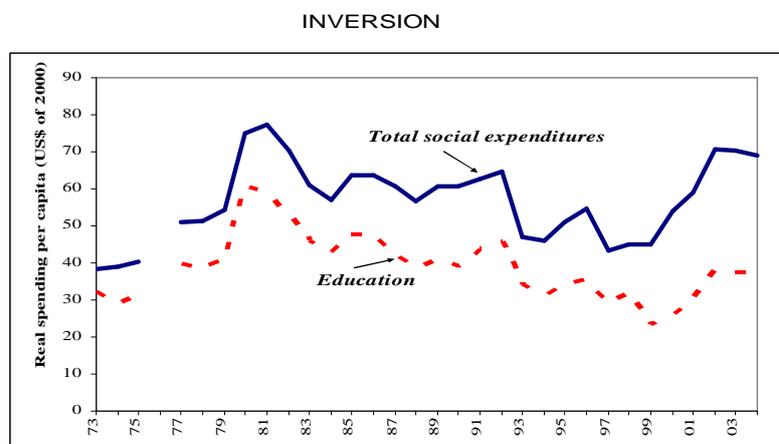
- 30% en 1980
- 16.5% en 1996
- 10.3% en 1999
- 6.9% en 2000
- 12.5% en 2002
- 11.7% en 2003
- 12.3% en 2004
- Para el 2005, se ha presupuestado el 12.6%.

**Fuente: CSE. Excluye el presupuesto de las universidades.**

Dentro de este orden de ideas, es necesario considerar un incremento progresivo del presupuesto para la educación para alcanzar el

promedio regional que estuvo programado en el 4.7%, para el 2004. Pero este incremento debe ir acompañado de políticas educativas, de un gasto público más eficiente y de mejor calidad.

## GASTO REAL PERCAPITA Æ GASTO SOCIAL TOTAL Y EN EDUCACION



**Fuente:** Vos y Ponce 2004.

Frente a este análisis, se debe considerar que el desarrollo integral del ser humano requiere de ambientes afectivos y estimulantes, y es la educación el instrumento idóneo para potencializar sus capacidades y fortalecer sus habilidades. Sin embargo, el porcentaje del gasto público en educación que llega a los más pobres es menor, con relación a los países latinoamericanos como se puede observar en el cuadro adjunto.<sup>21</sup>

### Expenditure<sup>1</sup> of Central Government as a percentage of GDP<sup>2</sup>

	1973	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004 <sup>3</sup>
É. Total Social Expenditure	3.5	3.3	5.3	4.7	4.4	3.6	4.0	4.3	5.1	5.0	4.8
Education	2.9	2.5	4.3	3.5	2.8	2.4	1.9	2.2	2.7	2.6	2.6
Health	0.5	0.7	0.9	1.1	1.3	0.9	0.8	0.8	1.3	1.3	1.2
Social Assistance	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	1.3	1.3	1.1	1.1	1.0
Cash transfer programs							0.8	0.7	0.5	0.6	0.6
Other	0.1	0.1	0.1	0.1	0.3	0.3	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5

1. Social expenditures refer to central government budget only. Social expenditures include education, health, social welfare and labor, and cash transfer programs. Cash transfer program refers to *Bono Solidario* for 1999-2002 and includes *Beca Escolar* and *Bono de Desarrollo Humano* thereafter.

2. Social expenditure share in GDP calculated on the basis of constant price series in dollars of 2000. The share at current prices is slightly higher on average (0.3% points for the 1990s and 0.1% for the whole series), but the trends are the same. The difference between the constant and current price shares is explained by the difference in deflators for government spending and GDP, the former being . on average . slightly higher.

7

Fuente: SIISE

Ahora bien, además de los aspectos señalados, es preciso señalar las dificultades de gobernabilidad que experimenta el Ministerio de Educación (MEC), por la alta rotación de sus autoridades que limita la continuidad de los procesos, la falta de participación en el trabajo en equipo y la toma de decisiones no adecuadas a las necesidades del sector.

Sin embargo, dentro de éste análisis se debe anotar que ha partir de la década de los noventa inició un proceso aunque incompleto de descentralización y desconcentración del sistema.

Entre sus primeras experiencias se encuentra el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica que creó 120 Centros Educativos Matrices (CEMs), en donde cada CEM estaba constituido por 20 escuelas que conformaban la red.

El Programa de Redes Escolares Autónomas Rurales, conocido como **Redes Amigas**, cuyo propósito era otorgar autonomía al 20% aproximadamente de escuelas rurales (2.400), para el manejo de sus recursos con mayor participación de padres de familia y miembros de la comunidad.

También se debe mencionar, a los 1.800 colegios, que se manejan como unidades descentralizadas, reciben las transferencias económicas directamente del Ministerio de Economía y Finanzas, para ser quienes paguen directamente a sus maestros, cubran con los gastos de servicios básicos y mantenimiento de su infraestructura.

La descentralización del Municipio de Quito, que actualmente cuenta con 42 centro educativos municipales, con 12.000 alumnos, 900 profesores.

Para continuar con la ampliación de cobertura, mejorar la calidad del servicio, en el 2000 el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), publicó el plan decenal que cubre a los diferentes niveles, estableciendo políticas y estrategias para alcanzar los objetivos propuestos.

Entre las políticas y estrategias están:

1. **Universalización del acceso y permanencia a la educación inicial y básica.**
2. **Mejoramiento de la calidad de la educación de tal forma que se garanticen aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los estudiantes.**
3. **Fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe.**
4. **Mejoramiento de las condiciones docentes y regulación del sistema de formación docente para la educación intercultural bilingüe.<sup>21</sup>**

En septiembre del 2002, las agencias del sistema de Naciones Unidas propusieron el Contrato Social por la Educación+, que tenía por metas:

1. **Capacitación y mejoramiento profesional permanente para los docentes y una remuneración digna.**
2. **Distribución equitativa de recursos humanos de acuerdo con las necesidades de los planteles.**
3. **Cumplimiento de los programas de estudio.**
4. **Establecimientos con infraestructura y equipamiento adecuados.**
5. **Políticas de estímulos basada en la implementación de un sistema nacional de evaluación.**
6. **Apoyo a familias más necesitadas (becas escolares).**
7. **Garantizar recursos financieros apropiados para cumplir con las metas establecidas.<sup>22</sup>**

El Ecuador, a inicios del 2005, diseñó el Plan Bicentenario de Educación+ para asegurar que el sistema educativo alcance los parámetros de calidad, cobertura y equidad, y al mismo tiempo responder a los compromisos de educación para todos de Dakar y Jomtiem, a las metas del milenio y los resultados de la Tercera Consulta Nacional Educación Siglo XXI.

El Plan Bicentenario, contiene la propuesta de modelo de gestión y las acciones claves para alcanzar los objetivos educativos. Se fundamenta, estratégicamente, en la identificación de tres objetivos cobertura, calidad y equidad, tiene un marco temporal de 4 años (2005-2009).

---

<sup>21</sup> Plan Decenal de Educación. Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

<sup>22</sup> Contrato Social por la Educación. (2005). Ecuador, UNICEF.

En el presente gráfico se observan los tres problemas: insuficiente cobertura, falta de equidad y baja calidad.

### ARBOL DE PROBLEMAS DEL PLAN BICENTENARIO



Fuente: MEC, CONAM

Una vez más, las grandes aspiraciones nacionales pierden su fortaleza frente a la problemática social y política que vive el país. La caída del Gobierno del Presidente Lucio Gutiérrez y su gabinete, generó inestabilidad y ruptura de procesos, por lo que esta propuesta quedó en espera de que alguien, en algún momento, lo retome para que no se constituya en un diagnóstico más y se logre los tres grandes objetivos: equidad, cobertura y calidad educativa.

Considerando a la Escala %GARACOR+, Los porcentajes obtenidos demuestran que los estilos gerenciales predominantes en la organización, desde la perspectiva de los directores fue: el estilo autocrático con un 90%; el estilo burocrático 72.5%; laissez-faire con 62.5% y el estilo democrático con un 57.5%. En cambio para los docentes, los porcentajes fueron: para el estilo autocrático 80%; para el estilo burocrático el 72.5%; para el laissez-faire fue de 52.5% y para el estilo democrático 52.5%.

Se observa que tanto los docentes como los directores desconocen el fundamento de este estilo que propone el trabajo en equipo como actividad compartida, con responsabilidad individual y colectiva que refleje las metas organizacionales y que sea capaz de adaptarse a los cambios sociales actuales; la presencia de un estilo autocrático determina que en los planteles primarios predomine el individualismo, las metas organizacionales no se cumplen o no se conocen y al mismo tiempo se resiste al cambio, por lo que mantienen a las escuelas primarias en la inercia burocrática y en la pasividad organizativa.

Con respecto al liderazgo, los directores y los docentes obtuvieron los siguientes porcentajes: autocrático 45%-45%, laissez-faire 40%-47.5%, democrático 82.5%-70% y el estratégico 92.5%-77.5%.

Al analizar estos datos se puede determinar que en los planteles primarios sobresale el estilo "Estratégico" lo que implica evaluar tanto a los actores como a sus necesidades. Este tipo de liderazgo orienta a diseñar estrategias que se ajustan al tiempo, al lugar y a la situación buscando empatía, eficiencia laboral y efectividad organizacional. Sin embargo la incidencia de un liderazgo autocrático y un liderazgo laissez-faire limitan su accionar, el primero por la imposición de políticas y por la ejecución de tareas dadas en forma indiscriminada, por la crítica y por el



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

poder manifiesto en todo el quehacer educativo; y el segundo, por la indiferencia, la falta de creatividad, la exagerada libertad del grupo que se traduce en su escasa productividad.

Al caracterizar la cultura organizacional de las instituciones educativas como respuesta a la identidad organizativa y al compromiso social, se obtuvieron los siguientes porcentajes; los directores alcanzaron un 90% y los docentes 82.5%, en relación al compromiso social obtuvieron 87.5% y 72.5%, respectivamente.

Estos resultados determinan como los miembros de la organización perciben la cultura organizacional en función de los valores por ellos definidos y que constituyen los medios más idóneos para establecer normas de comportamiento. Sin embargo, es importante señalar que los valores que perduran en los planteles educativos no han sido modificados por largo tiempo constituyéndose por lo tanto en un factor de resistencia al cambio, puesto que cualquier modificación es considerada atentatorio a su diario convivir.

Al relacionar la cultura organizacional con el cumplimiento de las funciones administrativas en las escuelas, se puede concluir que: la cultura organizacional es la que determina la actitud y la reacción de los directores en el trabajo escolar. Su tarea es doble, por un lado estimula y mantiene la cohesión institucional con el propósito de asegurar la eficacia de los docentes y de los grupos de trabajo y por otro difunde la actitud positiva para negociar y justificar las relaciones internas y con el entorno asegurando relaciones flexibles y duraderas.

Desde el punto de vista operacional, el director trata los problemas de planificación, control y toma de decisiones. Hace hincapié en la identidad organizativa y en el carácter institucional, mantiene un clima

organizacional abierto y fraterno, puesto que todos estos factores influyen en la percepción que tienen los actores educativos y que les ayuda a reforzar la solidaridad y ayuda mutua estableciendo de esta manera la identidad colectiva.

Con respecto al clima organizacional en las instituciones educativas primarias., el análisis permite inferir que el clima organizacional predominante en los planteles primarios es abierto, autónomo y cerrado, lo que pone de manifiesto la serie de contradicciones existentes en los planteles educativos primarios.

Por un lado, el clima abierto mantiene un ambiente de libertad, confianza y un elevado compromiso organizacional. Por otro, las escuelas con un clima autónomo mantienen independencia y vida propia al brindar escasa colaboración. El clima cerrado con la carencia de relaciones personales, desconfianza e insatisfacción laboral hacen de los planteles primarios centros carentes de armonía y por lo tanto incapaces de cumplir los objetivos institucionales planteados.

Con respecto a la comunicación, se pudo inferir que el tipo de comunicación existente en las escuelas es descendente. Se caracteriza porque la comunicación fluye de arriba hacia abajo, se mantiene únicamente las instrucciones de trabajo, el director define las políticas institucionales, propia de una organización con un ambiente autoritario. No existe la retroalimentación necesaria para comprender si se entendió el mensaje por esta razón se convierte en una barrera que impide su desarrollo institucional.

Al referirse a la percepción que tienen los docentes de la organización educativa en la cual laboran, se pudo determinar que: los planteles primarios mantienen un estilo gerencial autocrático y al mismo



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

tiempo burocrático, con un tipo de liderazgo estratégico, con un alto Índice de compromiso social e identidad organizativa, con un clima organizacional abierto y autónomo. Con una comunicación descendente y con un alto porcentaje de barreras en la comunicación, con una autoestima elevada y una motivación generada por la interacción social y las relaciones humanas. Básicamente constituyen planteles educativos que evidencian falta de organización, con infraestructura paupérrima, se caracterizan por la falta de respeto, confianza, sinceridad y confianza, ausencia de creatividad y aplicación de un currículo inadecuado.

Finalmente, como resultado de esta escala se considera la calidad, la equidad y la efectividad como los pilares fundamentales para alcanzar la excelencia y los desafíos que le presenta el nuevo milenio a las instituciones educativas.



## CAPITULO III

### 3. INDICADORES EDUCATIVOS

Los indicadores son aquellos que sirven para indicar o entender una cosa con indicios y señales.

Es necesario conocer que información proporciona, saber si son realmente necesarios. Ante este criterio Segovia (1992) opina <<que la calidad de la educación puede ser valorada a través de indicadores>>, los cuales se aproximan al conocimiento de propiedades de un objeto que no se puede medir directamente, refleja las medidas necesarias para verificar la existencia y el grado de presencia de un criterio de calidad.

Dentro de este contexto, es importante señalar que existen indicadores a nivel macro y a nivel micro.

#### 3.1 INDICADORES A NIVEL MACRO:

Hace referencia al conjunto del sistema educativo, capaz de revelar su funcionamiento y permite inferir si la educación ha sido o no de calidad, por ejemplo:

- Tasas de escolarización.
- El nivel socio-cultural de la población.
- Porcentaje de ocupación.
- La educación en valores.
- La igualdad de oportunidades.
- La autonomía.

### 3.2 INDICADORES A NIVEL MICRO:

Los indicadores se limitan a la recogida de datos más puntuales, entidades como una descripción ideal o un *desideratum* <sup>23</sup>. de cómo se desea que llegue a ser la institución educativa, considerando la triada alumno, organización escolar, padres de familia.

Luego de este análisis, es conveniente señalar la integración y relación entre los macro indicadores y micro indicadores, combinan las visiones cuantitativas y cualitativas para conocer de mejor de mejor manera la realidad escolar.

### 3.3 FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES EDUCATIVOS

Los indicadores cumplen con una función básica, que es la de proporcionar información que facilita la toma de decisiones, la rendición

---

<sup>23</sup> **CASANOVA**, M.A. (1992). La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo. Zaragoza, Edelvives.

de cuentas y sobre todo la transparencia en su accionar.

Entre sus características se puede señalar:

- Son significativos.
- Proporcionan información simple.
- Permiten la compatibilidad en el tiempo y en el espacio, entre otras.

Dentro de este contexto, Gómez Ocaña, (1994) y otros, proponen los siguientes criterios clave:

<b>Importancia</b>	Responde a un interés continuado y sostenido para extraer conclusiones para la acción.
<b>Calidad</b>	Fiable y exacta, permite la compatibilidad en contextos y momentos temporales.
<b>Adecuación</b>	Emprende acciones adaptadas al momento.
<b>Disponibilidad</b>	Realizable y rentable

### 3.4 PRINCIPALES INDICADORES EDUCATIVOS

#### 3.4.1 Índice de Acción Educativa.-

El índice de acción educativa (IAE) es una medida que resume diversas dimensiones de los servicios educativos en una determinada unidad territorial.

El IAE se estructura a base de los siguientes indicadores:

1. Alumnos/as por profesor/a
2. Alumnos/as por plantel (preprimaria y primaria)
3. Alumnos/as por aula

El índice puede ser interpretado como un promedio ponderado de los indicadores señalados.; se presenta en una escala de 0 a 100 en la que los valores más altos representan a parroquias en las mejores condiciones de oferta educativa, y los valores más bajos representas a las parroquias en peores condiciones y en el que se resume en una sola medida la dotación de recursos humanos (docentes) y físicos (aulas y planteles) en cada unidad territorial, cumple este propósito.

La combinación lineal de variables para el cálculo del índice, es la siguiente:

$$[\text{IOE} = 0,91(\text{alumnos por aula}) + 0,67 (\text{alumnos por profesor}) + 0,71 (\text{alumnos por plantel})]^{24}$$

---

<sup>24</sup> VOSS, Rob et al. Ecuador 1999: Crisis económica y protección social (Estudios e informes del SIISE No. 1). Quito: SIISE y Abya Yala, 2000.

### 3.4.2 Índice Multivariado de Educación.-

El índice multivariado de educación (IME) es una medida que resume seis dimensiones del proceso educativo y se estima mediante el método estadístico del análisis factorial puede ser interpretado como un promedio ponderado de los indicadores anotados.

El IME se estima para cada cantón del país a base de los siguientes indicadores:

1. **% de mayores de 15 años que saben leer y escribir (alfabetos) (v. Analfabetismo);**
2. **promedio de años de escolaridad general de mayores de 24 años (Escolaridad general);**
3. **% de mayores de 24 años que tiene uno o más años de instrucción superior ( Instrucción superior);**
4. **% de niños/as de 6 a 11 años matriculados en establecimientos de enseñanza (Tasa de escolarización por edad);**
5. **% de niños/as de 12 a 17 años matriculados en establecimientos de educación (Tasa de escolarización por edad); y**
6. **% de personas de 18 a 24 años matriculadas en centros docentes (Tasa de escolarización por edad).<sup>25</sup>**

El IME se presenta en una escala en donde el mayor valor de la distribución representa al cantón con mejor nivel educativo y el menor, a aquel que tiene el peor nivel.

---

<sup>25</sup> REED, Carolina, Carlos LARREA y Mercedes PRIETO. Indicadores sociales para el análisis de las desigualdades de género: Educación y empleo en el Ecuador. Quito: DINAMU, STFS y UNICEF, 1997.

### 3.4.3 Índice de Alfabetismo Funcional.-

Debido a la escasez de pruebas de este tipo, la UNESCO sugiere una medida indirecta que consiste en asumir como un equivalente a todas las personas que tienen tres años o menos de educación primaria, no pueden entender lo que leen, o que no se pueden dar a entender por escrito, o que no pueden realizar operaciones matemáticas elementales.

**[% de analfabetos funcionales <sup>26</sup> =**

$$\frac{\text{Número de personas con 3 años o menos de primaria en el año } t}{\text{total de personas de la edad de referencia en el año } t} \times 100]$$

Sirve especialmente para visualizar las diferencias generacionales en las oportunidades de educación. Es también un indicador de los retos que enfrenta un país en el desarrollo de su capital humano.

En el Ecuador, la proporción más alta de analfabetos se observa entre los mayores de 65 años y las más bajas entre los menores de 24 años.

---

<sup>26</sup> UNESCO. Informe mundial sobre la educación. Madrid: Santillán/Ediciones - UNESCO, varios años.

#### 3.4.4 Índice de Escolaridad.-

Se refiere a la enseñanza impartida en los niveles 1 a 7 según la CINE. Para el cálculo del promedio, se asigna un valor de cero a aquellas personas que no asistieron a la primaria; a quienes asistieron sólo a la primaria se les asigna un valor igual al número de años aprobados; a quienes asistieron a la secundaria se les asigna un valor equivalente al último grado aprobado más 6; a quienes cursaron estudios universitarios o superiores se les asigna un valor igual al último año aprobado más 12; y, finalmente, a quienes completaron o asisten a un postgrado se les asigna el valor del último año aprobado más 17. La asistencia a cada año de un programa de alfabetización de adultos/as es declarado como dos grados y se equipara a un año de educación formal.

**[Escolaridad promedio<sup>27</sup> =**

Suma del número de grados aprobados por todas las personas de edad (e) en el año t] total de personas del grupo de edad (e) en el año t

---

<sup>27</sup> PONCE Jarrín, Juan. *La educación: a la espera de la equidad y la calidad*. En: STFS. *Pobreza y capital humano en el Ecuador (El desarrollo social en el Ecuador 1)*. Quito: STFS e INEC, 1997.

### 3.5 INDICADORES DE GESTION EDUCATIVA - ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS

Gerencia según Maddux (s/f), es <<"el proceso de trabajar con individuos y grupos para alcanzar las metas y los objetivos de la organización">>.

Según Guèdez (1995), <<"es un proceso porque arranca de una materia prima a la cual se le aplican unos medios de transformación para obtener un determinado producto">>.

Para Ruiz (1992), "Gerencia" significa dirigir y generar, se asocia a la obtención de ganancias económicas; a diferencia de administración que surge del término latino "ad" que significa a y "ministrare" que se traduce servicios.

Es por eso que, en la actualidad las organizaciones cumplen con esta doble función; orientarse a producir un bien económico y generar beneficios sociales.

Al referirse a la gerencia existen muchas definiciones, sin embargo se debe señalar que es un arte que se inicia donde termina la ciencia de la administración.

Robbins (1996) cita a varios autores como: Mintzberg (1975); Burgos (1986); y Druker (1987), quienes sostienen que gerencia << "es una facultad creativa asociada a la habilidad en su desempeño">>.

Además para Terry y Franklin (1986), la gerencia <<"es el arte de las artes">>, porque utiliza talento humano.

Brown (1986), la define como <<"la habilidad de alcanzar objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas" >>.

Hersey y Blanchard (1977), sostienen que <<"gerenciar es trabajar con y a través de individuos y grupos para el logro de los objetivos organizacionales">>.

Para David (s/f), hablar <<"de calidad y efectividad es referirse a la necesidad de implementar una gerencia estratégica, permitiendo a la organización ser proactiva en lugar de reactiva en la proyección de su futuro">>.

Al referirse a la gerencia de calidad, Tribus (s/f) sostiene que:

**Íes una forma diferente de organizar los esfuerzos de las personas, de manera tal que no solo desarrollen sus tareas con entusiasmo sino que; además, participen en el mejoramiento de la forma de realizarlas. La gerencia de calidad introduce un cambio significativo en la relación entre los gerentes y quienes realizan el trabajo<sup>28</sup>.**

En el proceso gerencial se puede identificar dos grandes dimensiones: la primera dimensión estructurada, porque se apoya en principios validados, sistematizados que a su vez supone tres sub-procesos planear, organizar y evaluar.

---

<sup>28</sup> **FRANKLIN** Benjamín, E. (2004). Organización de Empresas. México, Mc Graw Hill.

Al referirse a la planeación se establece la correspondencia entre los modelos de planificación y el enfoque horizontal o vertical de la vida. Así: el primero, una planeación retroactiva, es ver la vida hacia atrás o lo que equivale a actuar para el ayer; el segundo, mirar hacia adelante, es hipotecar el presente con metas fijas; y el tercer modelo llamado inactivo o lo que se denomina gerenciar por crisis; es el actuar sin decisiones amparadas por una misión, visión y valores consolidados en la organización.

Frente a estas limitaciones surge una planificación interactiva en donde la relación esta dada en los principios de simultaneidad y recurrencia porque la misión, la visión y los valores de la organización están presentes y el aquí y ahora permite actuar y ver el futuro a partir del hoy con decisiones ajustadas y acciones pertinentes.

Al referirse al segundo sub-proceso del Proceso Gerencial; Organizar, comprende aspectos esenciales como dividir el trabajo, definir responsabilidades y asegurar recursos.

Y por último el tercer sub-proceso del Proceso Gerencial estructurado, se refiere a la evaluación imponiéndose el seguimiento de los procesos que permite asegurar calidad y promover la productividad con la continua eliminación de desperdicios.

Frente a este análisis, la Gerencia Educativa se respalda en todos los procesos de la gerencia general. McDonald (1969) citado por Kaufman (1996) indica que el proceso consta de cinco partes: planificación, organización, dirección, supervisión y control.

La planificación parte de un diagnóstico tanto de las condiciones internas como externas de la institución, se plantea objetivos, desarrolla estrategias y políticas conjuntamente con planes de acción.

La organización, consiste en determinar responsabilidades y el establecimiento de medios de comunicación, coordinación y control, ayuda a crear un ambiente o clima organizacional adecuado para el desempeño y comportamiento humano.

La dirección, esta dada por el tipo de liderazgo. El líder en su condición de gerente educativo, es muy importante por la influencia que proporciona para facilitar u obstaculizar la labor gerencial y la consecución de lo objetivos propuestos.

La supervisión y el control educativo, constituyen la evaluación de las actividades. Al respecto Armstrong (1986), sostiene que << *"medir y supervisar resultados, compararlos con los planes y tomar las medidas correctivas necesarias, son parte fundamental de el control durante el proceso y el producto"*>> se evalúan los resultados y se efectúan las revisiones necesarias para evitar el desperdicio.

### **3.5.1 INDICADORES DE GESTION DEL PROCESO DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS**

Partiendo de esta perspectiva, el responsable del proceso administración y recursos humanos, debe utilizar indicadores de gestión, que le permitan conocer el clima organizacional, los mecanismos de compensaciones y beneficios en relación a los resultados obtenidos que

deben estar en coordinación con la planificación estratégica, con los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Entre los indicadores están:

- Valor asignado a la capacitación.
- Número de horas de capacitación por trabajador.
- Horas extras en el período.
- Salarios.
- Rotación de personal.

El presente esquema, permite conocer la fórmula/variable, y su interpretación.

#### INDICADORES DE GESTION DEL PROCESO DE ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS

INDICADOR	FORMULA/VARIABLES	INTERPRETACION
VALOR ASIGNADO EN CAPACITACION	$GTC/NTT = RC=USD$ GTC= Gasto total de capacitación NTT= Número de trabajadores RC = Rendimiento de capacitación	Determina cual es el valor asignado por trabajador en concepto de capacitación.
NUMERO DE HORAS DE CAPACITACION POR TRABAJADOR	$NTC/NTT = \text{Número de horas}$ GTC= Gasto Total de capacitación NTT= Número total de trabajadores	Determina el número de horas que recibe cada trabajador en capacitación.
HORAS EXTRAS EN EL PERÍODO	$NHE/NHN= \text{Horas}$ NHE= Número de horas extras NHN= Número de horas normales	Determina el número de horas que recibe cada trabajador en capacitación.
SALARIOS	$Sp/SP \times 100 = \%$ Sp= Salario pagado SP= Salario presupuestado	Es el índice que determina el porcentaje de los salarios presupuestados sobre los salarios reales.
ROTACION DE PERSONAL	$NSP/NTT \times 100 = \%$ NSP= Número de salidas de personal NTT= Número de trabajadores	Es el índice que determina el porcentaje de semanas o salidas frente al número de trabajadores.

**Fuente:** Rojas, P. (2004). Desarrollo organizacional y Gerencia. Quito, Holding Dine . Indugraf.

### **3.6 IMPORTANCIA, CALIDAD, ADECUACION Y DISPONIBILIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO.-**

Las exigencias de un cambio en el sistema educativo ecuatoriano, refleja la realidad de la educación y sus debilidades frente a las exigencias del nuevo milenio.

El sistema educativo ecuatoriano se caracteriza por la baja calidad, por la inadecuada distribución de recursos tanto en el sector rural como indígena, la falta de presupuesto y la poca o casi inexistente participación de los padres de familia que conjuntamente con la politización del magisterio y el sistema legal obsoleto, limitan el desarrollo de la educación nacional.

Por lo que, el proceso educativo se desenvuelve en un medio conflictivo que trae como consecuencia la mala calidad del mismo, en donde más del 50% del aprendizaje en la población estudiantil no es adecuada, a esto se suma los altos niveles de deserción, la carencia de valores se visualiza en la baja autoestima de la población ecuatoriana.

Estos resultados inciden directamente en la baja calidad de vida, por cuanto no desarrollan las habilidades necesarias, no potencializan sus capacidades y no adquieren los valores necesarios para ser competitivos y enfrentar el mundo del trabajo.

A estos aspectos, se debe añadir la baja calidad de preparación de los docentes, la poca adecuación del currículo académico, el bajo nivel pedagógico de aula, la falta de continuidad en el tiempo escolar, el incumplimiento del calendario académico, y sobre todo la carencia de

recursos didácticos e infraestructura deteriorada, que ponen de manifiesto la crisis en la cual se desenvuelve la educación en el país.

Dentro de este contexto, la capacitación de los maestros esta en sentido contrario a la calidad, puesto que no optimiza los recursos, mantiene una metodología tradicional, rígida, en forma de cascada, centralista por sus contenidos, con un estilo repetitivo y uniforme al no considerar las diferencias individuales y peor aún mantener la unidad en la diversidad.

El marco legal obsoleto ampara la ineficiencia, no contempla la rendición de cuentas por lo que los niveles de exhibición son mínimos.

Con respecto a los recursos didácticos y materiales educativos, no son potenciados en su uso, existiendo debilidad en la selección y utilización.

Por consiguiente, los indicadores de escolaridad, analfabetismo funcional y el multivariado de la educación demuestran que la cobertura neta de primaria alcanza el 89%, siendo más baja en las áreas rurales, por su ubicación geográfica, por la distancia para los maestros y por la deserción temprana a la que están expuestos.

El sistema educativo ecuatoriano se encuentra conformado de la siguiente manera:

- ◆ Educación inicial: 0 a 5 años de edad.
- ◆ Educación básica: 5 a 15 años de edad, 10 años de educación básica obligatoria.
- ◆ Educación media o bachillerato: 15 a 18 años. Tres años de diversificado: bachillerato en ciencias, en artes y técnico.

- ◆ Post bachillerato (en proceso de traspaso al CONESUP).
- ◆ Nivel universitario (Depende de CONESUP).

Dentro de este contexto, las cifras del 2003 por niveles dan un total de 3.186.985 estudiantes, de los cuales:

- ◆ Educación inicial, 0 a 5 años: el Ministerio de Educación y Cultura atiende únicamente a 26.000 niños por medio del PRONEPE pero no controla el nivel.
- ◆ Primer año de educación básica: 214.076 alumnos.
- ◆ Antigua primaria (2º a 7º): 1.977.153 alumnos.
- ◆ Antigua media (8º a 12º): 995.756 estudiantes (SINEC no se actualizó a niveles actuales).

Los 28.212 planteles educativos atienden a:

- ◆ Planteles que atienden al 1º de básica: 5.657
- ◆ Planteles que atienden del 2 al 7º: 14.380
- ◆ Planteles particulares que atienden del 2º al 7º: 3.936
- ◆ Planteles secundarios públicos 8º a 12: 1.995
- ◆ Planteles secundarios particulares: 1.554

Visto de esta forma, con este análisis el presente trabajo busca analizar la realidad del sistema educativo ecuatoriano para resaltar la importancia, la calidad, la adecuación y la disponibilidad que tiene cada uno de los niveles y su incidencia en los índices educativos, así,

la Educación Inicial constituye la etapa prioritaria de la vida, tanto para el desarrollo de la inteligencia como para la construcción de la personalidad, sin embargo la oferta educativa es muy limitada y casi solamente cubierta por instituciones particulares, por lo que menos del 10% de niños acceden a este servicio, pero es fundamental resaltar que el Ecuador cuenta con un referente curricular de la educación inicial que permitirá mejorar la calidad de la educación.

Con respecto a la Educación Básica, la Constitución del Ecuador señala como obligatorios, diez años de educación básica de calidad, esto es: el antiguo jardín de infantes, ahora primer año de básica, los seis años de primaria y el anterior ciclo básico de la educación media, ahora: 8º, 9º y 10º años de educación básica. Por lo que el Estado ecuatoriano se constituye en garante del ejercicio de este derecho, que no se cumple a cabalidad.

Para el año 2004, conforme el análisis realizado por la Secretaría Técnica del Frente Social se ha ejecutado en un 155% el plan de acciones prioritarias de educación básica, tales como:

- ◆ Universalización del Primer Año de Básica.
- ◆ Ampliación de cobertura y oferta de los 10 años de obligatoriedad de educación básica y el reforzamiento del currículo del nivel.
- ◆ Reducción de la marginalidad y exclusión de niños, niñas y jóvenes en edad escolar.

Además se busca la revalorización y dignificación del maestro, por lo que se ha otorgado una serie de Beneficios específicos para el Magisterio, su pago puntual de salarios, la Capacitación masiva de

maestros y directivos de los establecimientos educativos, en coordinación con la UNE, el día 9 de septiembre del 2004 se arrancó la capacitación del magisterio a nivel nacional.

La primera fase, régimen sierra, ha sido concluida en un 100%, capacitando a 62.936 docentes del sector fiscal y 2.000 docentes del sector particular.

En los meses de enero y febrero del 2005 se completó la fase dos, en la que se capacitó a aproximadamente 60 mil maestros del régimen costa.

Para alcanzar mayor cobertura, en el mes de agosto se negoció y firmó el Convenio MEC-OREAL (UNESCO), por el que Ecuador se reincorporó al Laboratorio Latinoamericano de Medición de Logros, que en cooperación con la misión técnica de OREAL elaboraron y aprobaron la plantilla ~~tipo~~ que se aplicará en el proceso de evaluación; cuya primera aplicación se realizó a fines del mes de Diciembre con un pre-pilotaje en la ciudad de Ibarra, posteriormente en el mes de marzo del año en curso se inició el pilotaje en seis provincias de la Sierra, iniciando en la provincia de Pichincha.

Para mejorar los índices de analfabetismo funcional, el Ministerio de Educación y Cultura ha diseñado, aprobado el Programa Nacional de Alfabetización con apoyo financiero y de contraparte de: UNESCO, Convenio MEC. UNE, Casa de la Cultura Ecuatoriana, Facultades de Filosofía, IPEDS, Consejos Provinciales, Consejos Cantonales, Juntas Parroquiales, para lo cual ha realizado un pilotaje en nueve provincias.

Frente al diagnóstico de la educación en el Ecuador, y como una respuesta a los compromisos de educación para todos de la Dakar y



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Jomtiem, así como en las metas del milenio y los resultados de la Tercera Consulta Nacional Educación Siglo XXI, el Ecuador se comprometió en universalizar la educación básica, dando cumplimiento al Mandato Constitucional que establece la obligatoriedad del Estado de otorgar educación básica para todos los niños, niñas y adolescentes.

Se creó el Acuerdo Ministerial No. 1655, en el cual se dispone a las Direcciones Provinciales de Educación, den prioridad al cumplimiento de esta meta.

Es por ello que, dentro de este contexto los intereses y objetivos nacionales están íntimamente relacionados, encuentran su esencia en los sentimientos y valores de la convivencia social, ya que a través de ella se logrará mejorar la calidad de vida, se alcanzará el desarrollo integral y sostenible y sobre todo el fortalecimiento de la seguridad nacional.



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## CAPITULO IV

### 4. HACIA UNA CULTURA DE EXCELENCIA Y CALIDAD TOTAL DE LA EDUCACION COMO POLITICA DE ESTADO

La calidad, la mejora continua y la perfección son ideales que han existido en el ser humano en todas las culturas y a lo largo de la historia.

Para la presente investigación se considera los criterios de W. Edwards Deming quien introdujo en la industria japonesa los sistemas de calidad, denominadas técnicas preventivas del error, que le permitieron alcanzar a Japón en los años 80 una enorme competitividad frente a Europa y EE.UU.

Inicia su trabajo en el control de la calidad durante el proceso de producción del producto, a lo denominaba «*construir la calidad*», la cual era entendida como el «*Grado pronosticable de uniformidad y seguridad/formalidad a un bajo coste, adaptado al mercado*».

Joseph Jurán, en Norteamérica, introduce la trilogía de la calidad, el control, la planificación y la mejora de la calidad. Dio un concepto más amplio a la concepción tradicional de herramienta, con procesos rígidos y fragmentados.

Fiegenbaum, por su parte, sostiene que la calidad es un proceso inmerso en toda la organización, en la cual se entrelaza el proceso y la

planificación, introdujo el concepto de la planta oculta, puesto que para este autor los rechazos reducían la capacidad real de la planta debido a la repetición de trabajos y no hacerlo bien desde el principio.

En esta misma línea, Ishikawa se refiere a la prevención de errores y a la necesidad de centrarse en el cliente, desarrolla el diagrama de causa y Además, incorporó el uso de las siete herramientas de la calidad  $\%H+$ , que proporcionaron las capacidades básicas para el uso de las técnicas de resolución de problemas.

Su principal objetivo era incorporar a todos en el desarrollo de la calidad, y no solo de la dirección, por lo que crea los  $\%árculos\ de\ calidad+$ , en los cuales las personas buscaban resolver los problemas relacionados con la calidad.

Genichi Taguchi, para quien *«la calidad de un producto o servicio es la pérdida a minimizar que su utilización produce a la sociedad»*) aplica las ideas de Deming e Ishikawa a las manufacturas electrónicas estadounidenses.

Y, entre otros, Crosby, quien definió la calidad como *«la conformidad con las especificaciones»* o, dicho de otro modo, la *«adecuación a los requisitos o estipulaciones»*, por lo que la gestión de la calidad debe ir acompañada de educación en calidad para todo el personal, con independencia de su posición en la compañía.

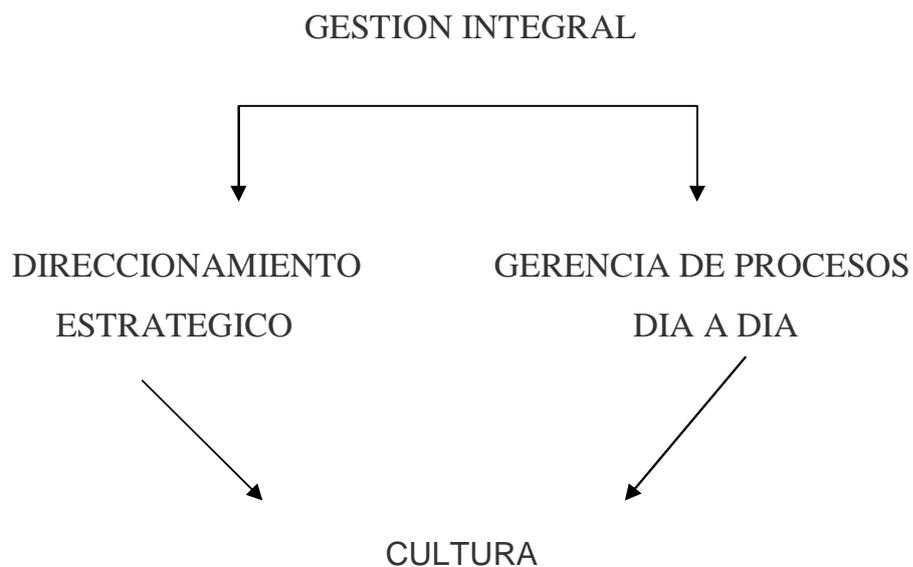
En la época actual, el tema de la calidad se ha concentrado en la creatividad de la organización, incluyendo el *«benchmarking»* y diversas técnicas que se han agrupado bajo el nombre de *«Sistemas de Mejora Continua»*,  $\%AIZEN+$ , para tender a un desarrollo colaborativo dentro de

un ambiente sincero de aprendizaje. Así se llega al Total Quality Management.

El Total Quality Management (TQM), según W. Edwards Deming (1981, 1982, 1993), aboga por promover ambientes democráticos y tomar decisiones compartidas.

Por lo que, La Calidad Total (CT) es, en definitiva, una cultura de la gestión que implica no sólo la cooperación de todo el personal, sino que requiere un auténtico cambio de actitudes para mejorar continuamente la calidad de los productos, de los servicios y del trabajo que se realiza, en definitiva, para mejorar el conjunto de la organización.

La Cultura de la Calidad, es una construcción permanente de soluciones efectivas y equitativas para resolver los problemas de las organizaciones, se compone de valores, principios, conceptos que se ejecutan por medio de herramientas, técnicas y métodos aplicados al trabajo diario.



Por lo tanto, La Calidad Total es, como filosofía de vida, debe de ser adoptada consensuadamente por todos los trabajadores de una organización para mejorar su trabajo, el producto o servicio fruto de ese trabajo.

#### **4.1 Las herramientas de la Calidad Total en los Planteles Educativos**

Con el fin de transformar las empresas y las escuelas en organizaciones inteligentes «*learning organizations*», se necesitan los instrumentos y las técnicas del TQM para recoger, analizar e interpretar datos relevantes.

Williams y Watson (1995) sostienen que las técnicas propias del TQM pueden clasificarse en 3 tipos, según sirvan para diagnosticar, para medir o para resolver el problema.

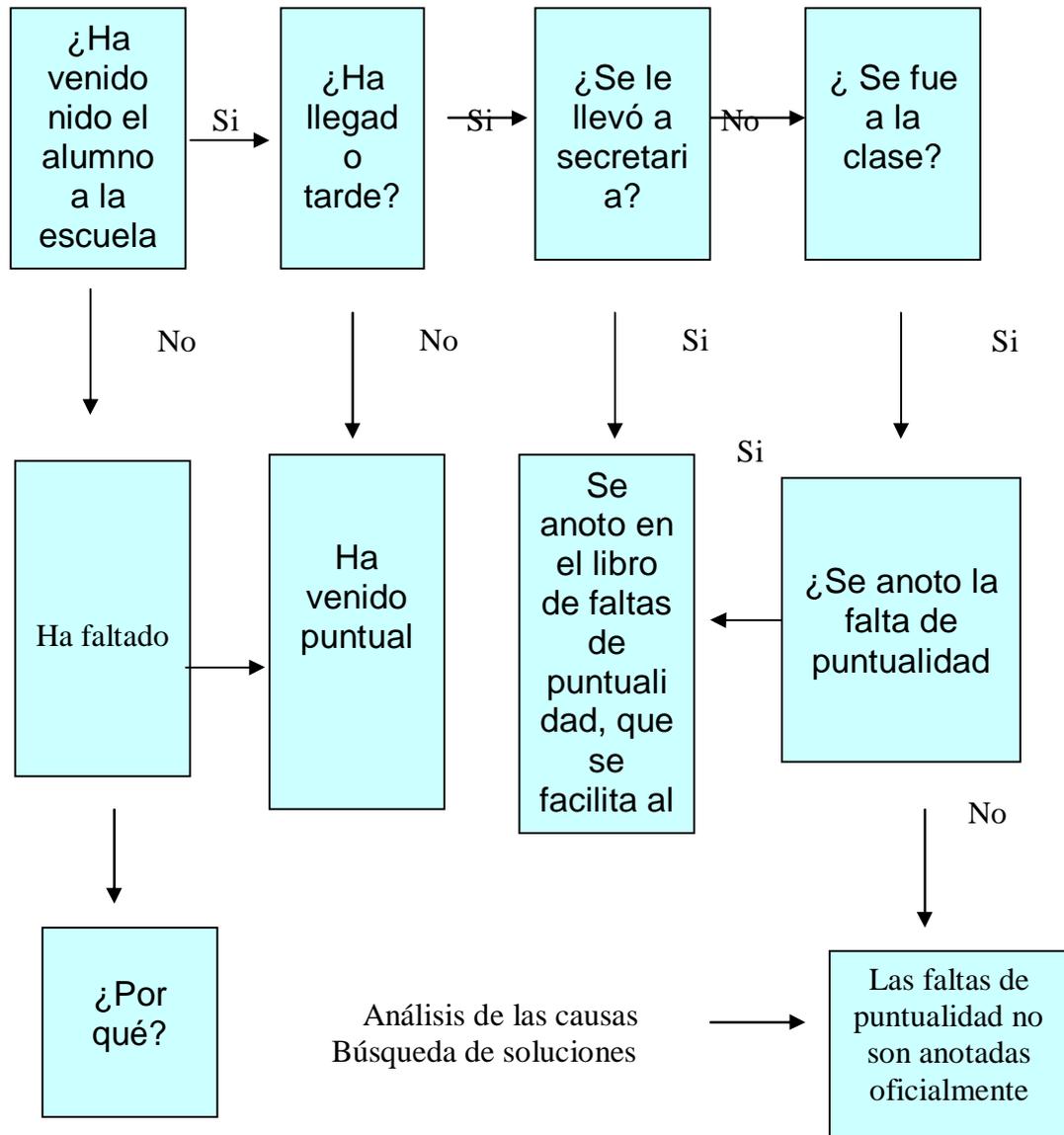
Desde el punto de vista académico, las siete herramientas, proporcionan un medio a los docentes y a los gerentes educativos para implantar procesos de control de calidad, monitorear los procesos y solucionar cualquier problema que se presente en ambiente institucional.

##### **4.1.1. El Diagrama de Flujo.-**

Presenta los pasos de un proceso, la secuencia natural de cada uno de ellos. En la práctica se pueden identificar las dificultades y mejorar los procesos, la visión de la organización, las finalidades, los objetivos, las estrategias y el plan de acción.

Uno de los ejemplos posibles puede ser en relación a la búsqueda

de las causas del absentismo o la impuntualidad.



**Fuente:** Adaptado de Baules, Massaro et al. (1992: 80).

#### 4.1.2. El Diagrama de Espina de Pescado, de Flecha o de Ishikawa.-

Presenta la relación causa efecto. El diagrama es básicamente un conjunto de ramas dibujadas en forma de espinas, constituye una

plataforma estandarizada en la que se desarrollan múltiples perspectivas sobre las causas de los diferentes problemas encontrados. La lluvia de ideas (brainstorming) constituye la técnica de comportamiento básica que está detrás de este análisis.



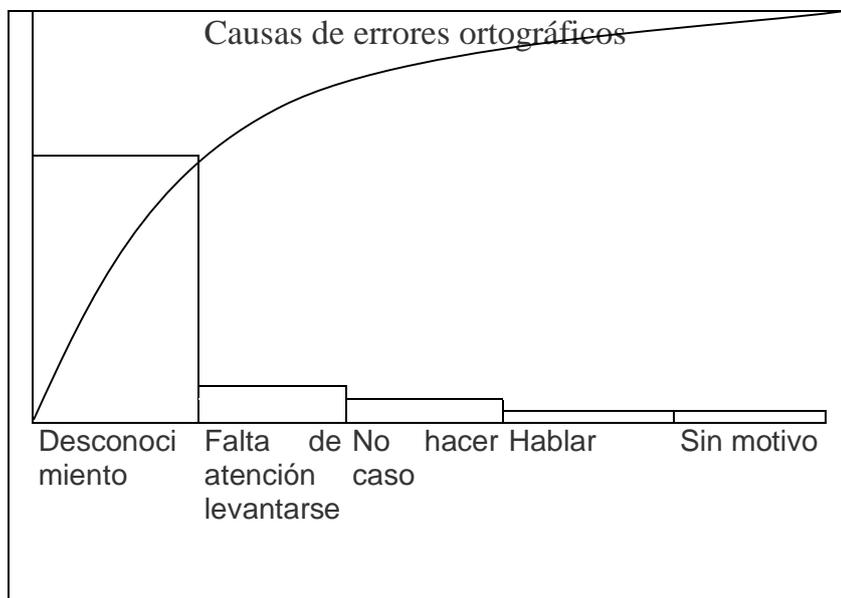
**Fuente:** Adaptado de Baules, Massaro et (1992:80)l.

#### 4.1.3 Diagrama de Pareto.-

El economista italiano que da nombre a este instrumento consideraba que unos pocos factores (menos del 20%) son los que causan la mayoría (un 80%) de los problemas en cualquier sistema o proceso. El diagrama que propone consiste en analizar estos pocos factores vitales y

registrar la frecuencia de su ocurrencia. Se lo conoce también como el diagrama 80/20. Además permite realizar el análisis denominado ABC organizacional, o los pocos vitales y muchos triviales.

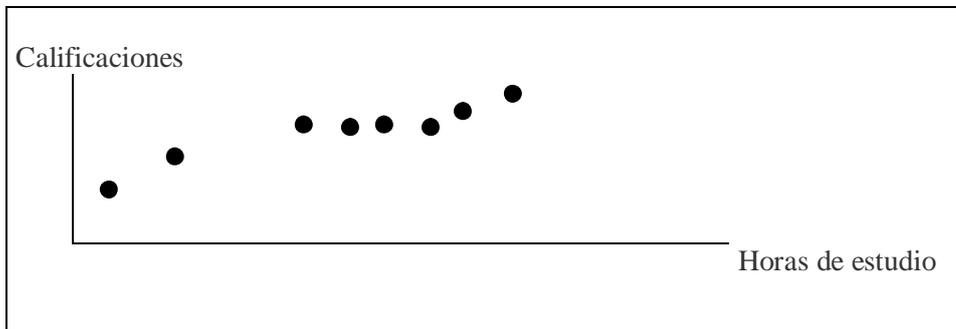
Se presenta como ejemplo los errores ortográficos comunes en los planteles educativos.



#### 4.1.4 Diagrama de Dispersión (o de puntos).-

Sirve para analizar la correlación entre dos variables, intentando identificar posibles relaciones causa-efecto entre ellas.

Un ejemplo, como medio ilustrativo, sería conocer la relación existente entre las calificaciones y las horas de estudio.

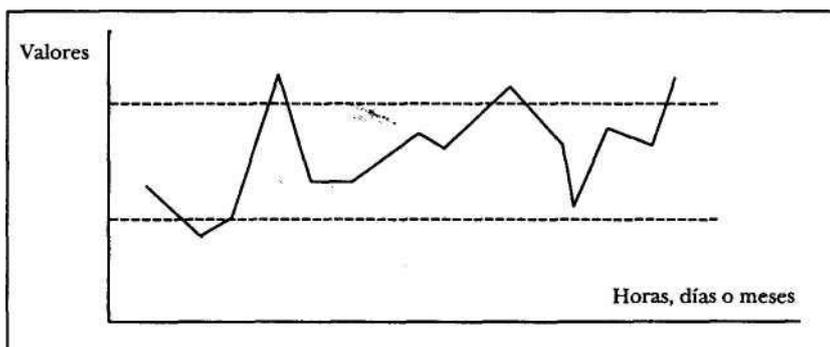


#### 4.1.5 El Histograma.-

Es un instrumento muy conocido en ciencias sociales, para mostrar los datos de forma que se vea la distribución de éstos por categorías o variables. Es el llamado diagrama de barras. Es la simple traslación de los datos (cualitativos) y sus frecuencias a barras de datos.

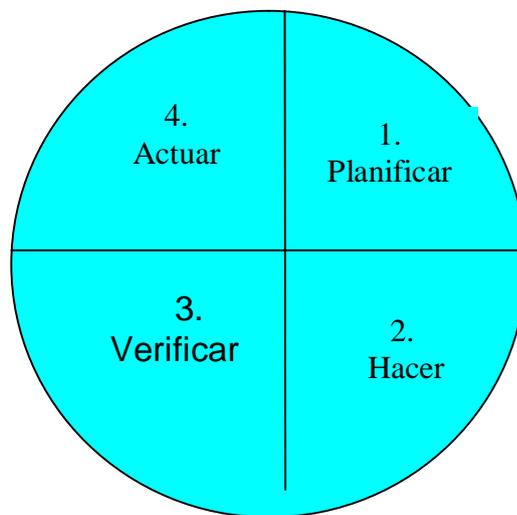
#### 4.1.6 El Diagrama de Control.-

Se utiliza para estudiar la variación de una variable en un proceso continuo. En el eje horizontal contempla la variable tiempo y en el vertical se van anotando los valores que toma la variable a cada m a lo largo del tiempo.



#### 4.1.7 El Ciclo PDCA o PDSA (Plan-Do-Check/Study-Act)

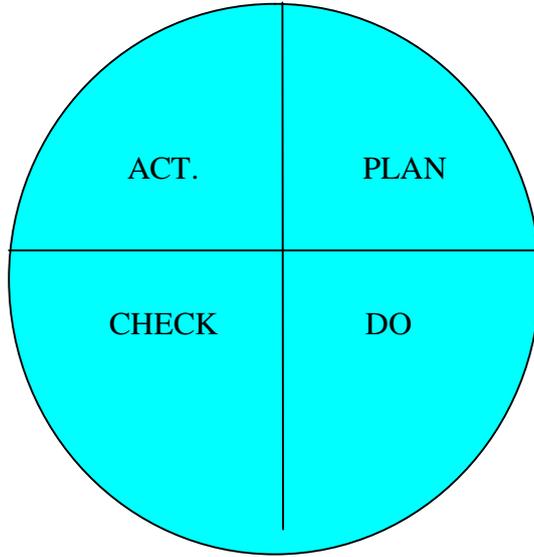
El PDCA es la herramienta básica, algo así como la «unidad» de trabajo o el modo en que se debe operar constantemente.



**CIRCULO DEMING**

El Círculo de Control actúa como una rueda que gira constantemente, parte del cliente quien planifica cómo hacer para llenar sus expectativas; luego, establece los procedimientos para producir lo que se ha planificado; se verifica si los resultados concuerdan con lo planificado, en relación al criterio de los clientes.

En Círculo Deming, se denomina también Ciclo PDCA.



**CICLO PDCA.**

Ciclo	=	PDCA
Plan	=	Plan
Do	=	Hacer
Check	=	Verificar
Act	=	Actuar.

P	Plan	Establecer planes para el propósito de la organización educativa.
D	Do	Hacer lo planeado.
C	Check	Verificar si los resultados concuerdan con lo planeado, de acuerdo a la información proporcionada por los clientes.
A	Act	Actuar para corregir los problemas encontrados en la fase de verificación, prever nuevos problemas; mantener, mejorar.

En la actualidad el Dr. Ichiro Miyauchi propone el siguiente gráfico para el ciclo de control, en donde las 5W y la 1H representan:

- quién, dónde, por qué, qué, cuándo y la 1H cómo. Anexo 2.

Dentro de las Ideas están:



**PDF Complete**

*Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- mejor
- más rápido
- más barato
- más fácil
- más seguro
- más sencillo
- ñ .

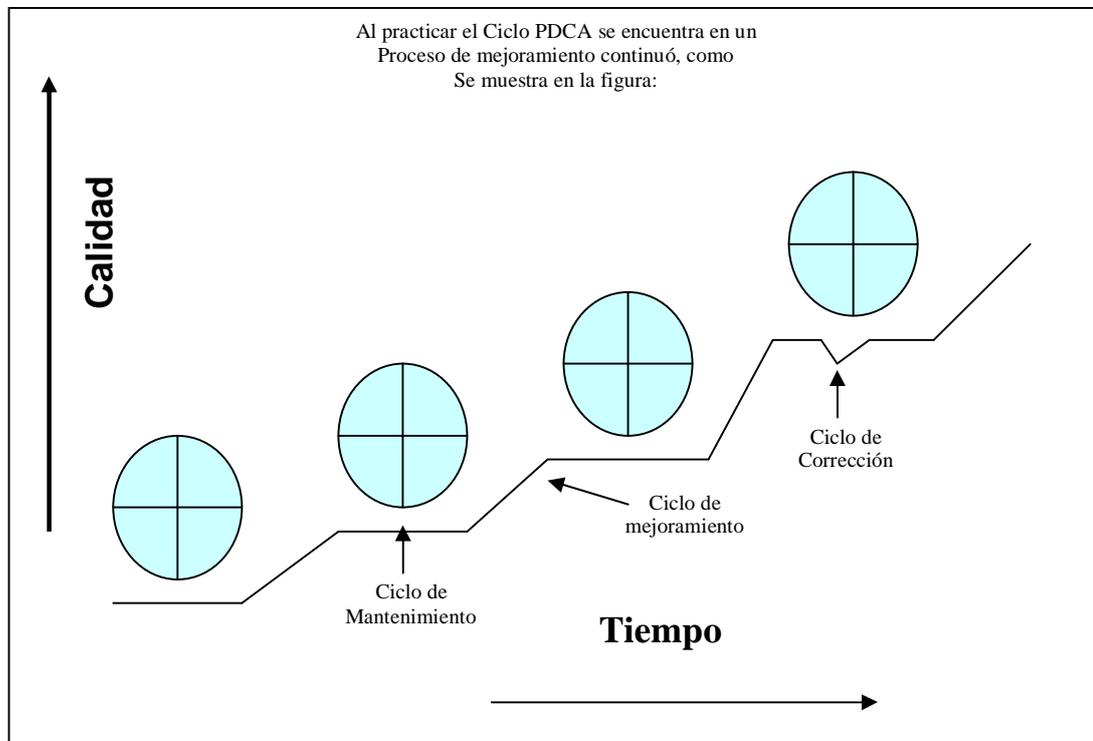
Existen tres subciclos dentro del ciclo de control:

a. **Ciclo de mantenimiento**, permite el control permanente a través del seguimiento del proceso. Lleva al seguimiento de estándares para después avanzar a la mejora del proceso.

b. **Ciclo de corrección**, se pone de manifiesto cuando los resultados no coinciden con lo planeado, lo que implica considerar las acciones tanto correctivas como remediales, que tienen acciones preventivas con efectos sobre las causas.

c. **Ciclo de mejoramiento**, permite evolucionar hacia una forma mejor de hacer las cosas, una vez que se han cumplido los objetivos señalados así como estandarizados las funciones.

Es necesario reconocer los esfuerzos que las personas realizan para hacer bien su trabajo, para que se motiven a realizarlo cada vez mejor.



De lo que se desprende que la mejora de la calidad avanza en el tiempo.

Según Massaki Imai, el mejoramiento progresivo involucra a todos, directores, docentes, alumnos, padres de familia.<sup>30</sup>

Dentro de este contexto, el mensaje es que no se debe pasar un solo día sin que se haya hecho alguna clase de mejoramiento en algún lugar de la institución educativa.

<sup>30</sup> **Administración por Calidad Total.** (1996). División de Graduados e Investigación. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. México: Monterrey.

## 4.2 LA CALIDAD TOTAL EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA

Dentro de los beneficios que proporciona la calidad total a la educación puede considerar el mejoramiento del personal tanto en su desempeño como con su trabajo, al sentirse muy bien con la tarea cumplida; las relaciones interpersonales mejoran notablemente, existiendo honestidad y franqueza; la productividad aumenta, los procesos mejoran constantemente y las oportunidades de crecimiento personal y profesional son mayores, así como el compromiso total de docentes, administrativos, padres de familia y alumnos.

Sin embargo, en la educación ecuatoriana el mejoramiento continuo no se ha convertido en una práctica cotidiana, por lo que los principios de la calidad total no se aplican, al considerarla como filosofía empresarial en la que la calidad total es una garantía del servicio y/o producto ofertado.

Dentro de este análisis, la educación ecuatoriana busca resultados inmediatos, es por ello que en el intento de facilitar la implantación de la Filosofía de la Calidad Total, se han editado una serie de ~~%~~ Normas de Calidad+.

A nivel internacional se encuentra la ISO 9001: 2000, son normas establecidas por el Comité Europeo de Normalización, que entiende a la calidad como el conjunto de acciones preestablecidas y sistemáticas necesarias para que el producto o el servicio satisfaga las exigencias dadas relativas a la calidad, de allí que en el Ecuador, a nivel educativo se considera que las ISO organiza, mejora y potencia la enseñanza.



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

En la provincia de Pichincha, en los planteles municipales la Escuela Espejo, Liceo Fernández Madrid, Unidad Educativa Quitumbe, Escuela Sucre y el Colegio Benalcàzar, específicamente, mide los resultados después de un año de aplicación, al obtener la certificación ISO 9001 de Bureau Veritas Qualitas International (BVQI) de Brasil.

Al adoptar estos preceptos internacionales la institución educativa se ve obligada a ser propositiva y además realiza un benchmarking con otras instituciones para mejorar y de esta forma asumir la filosofía del mejoramiento continuo.

El Colegio Benalcàzar cuenta en la actualidad con diecinueve procedimientos, algunos de ellos son: el manual de calidad, control de documentación y datos, capacitación del personal docente y administrativo, mantenimiento de las instalaciones, evaluación de profesores, gestión e interacción con padres de familia, se han modernizado los laboratorios, y la biblioteca con la adición de libros y computadores para la búsqueda de información y actualización de la misma.

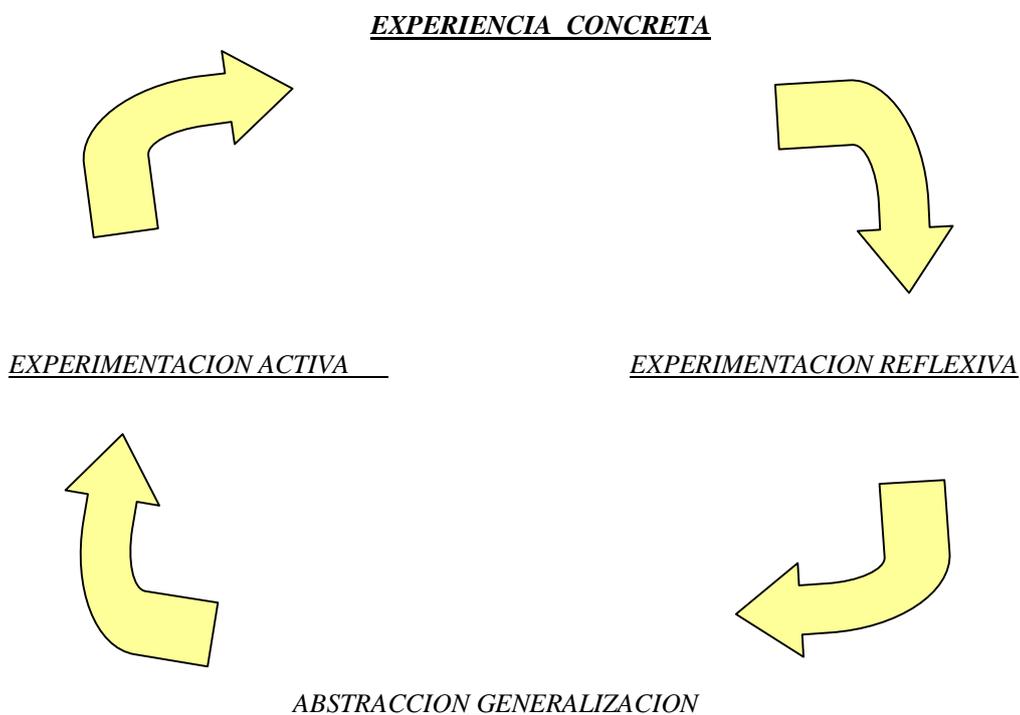
Partiendo de la certificación, el colegio alcanzó el Bachillerato Internacional.

Partiendo de esta experiencia, algunos planteles públicos - El Colegio Experimental 24 de Mayo, María Angélica Idrobo, Colegio Nacional Salcedo (Salcedo), 23 de Octubre (Manabí), Benigno Malo (Azuay), y Pedro Fermín Cevallos (Ambato), han iniciado el proceso de certificación.

Para evaluar la calidad educativa, mediante un informe de las secretarías universitarias, se hace un seguimiento de los egresados que aprueban en las universidades.

Estos primeros intentos, permiten visualizar la necesidad de cambio y mejora que requiere la educación nacional por lo que la filosofía de la calidad y sus herramientas juegan un papel importante en la búsqueda de la excelencia, en la mejora de los procesos más que del producto.

Desde la perspectiva del Ciclo de Control de Deming, y frente a la necesidad de interiorizar el ~~%~~ saber hacer+, es decir, aquellos procesos operativos que permite mantener la interrelación ente el mediador educativo . facilitador y el ambiente de la comunidad de aprendizaje, siguiendo un camino más fácil, agradable y eficaz ahorrando esfuerzo y tiempo, se desarrolla el proceso a través del siguiente ciclo:



De allí que, la experiencia concreta permite minimizar la subjetividad y extraer elementos objetivos que posteriormente serán sometidos al análisis. Dentro de las formas más utilizadas están:

- ◆ Estudio de casos.
- ◆ Grupos de discusión.
- ◆ Proyecciones. entre otras.

En la observación reflexiva, se comparte experiencias vividas, se conforma grupos de trabajo, a través del cual el facilitador ayuda a:

- ◆ Recrear la experiencia y pensar críticamente sobre ella.
- ◆ Verbalizar lo que piensan y sienten.
- ◆ Sistematizar observaciones.
- ◆ Tener una visión hacia adentro, lo que permite considerarse como objeto y sujeto del proceso.

Dentro de la abstracción, generalización se establecen conceptos y generalizaciones surgidos del total de detalles producidos durante la experiencia concreta y la reflexión.

Entre las técnicas utilizadas están:

- ◆ Grupos de discusión.
- ◆ Preguntas estructuradas.
- ◆ Taller pedagógico.
- ◆ Exposiciones.

Finalmente, en la experimentación activa permite la comprensión de los resultados lo cual permitirá encontrar respuestas adecuadas a futuros requerimientos.

Las actividades utilizadas son:



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- ◆ Idear procesos de innovación.
- ◆ Resolver nuevos problemas.
- ◆ Planear formas de aplicación.

Este **Ciclo de Interaprendizaje Activo+**, permite la participación activa de los involucrados, la adquisición de capacidades.

Es por ello que, tanto el Ciclo de Control como el Ciclo de Interaprendizaje, dentro del contexto de la calidad total y la excelencia educativa constituyen herramientas fundamentales para alcanzar el desarrollo, la equidad, y la justicia social al brindar a los ciudadanos ecuatorianos los medios necesarios para satisfacer sus necesidades y alcanzar los objetivos nacionales permanentes.

## CAPITULO V

### 5. DESARROLLO HUMANO

El Programa de las Naciones Unidas (PNUD), presentó su primer informe en 1990, en el que se propuso una nueva forma de conceptualizar y evaluar al desarrollo.

Su mentalizador fue el ya fallecido pakistaní Mahbud ul Haq, quien consideraba que:

**Í el paradigma del desarrollo humano es el más holístico modelo que existe en la actualidad. Abarca todos los temas del desarrollo, incluyendo el crecimiento económico, la universalidad social, el empoderamiento de la gente, la atención de las necesidades básicas y la provisión de redes de protección social, las libertades políticas y culturales, y todosí <sup>31</sup> los demás aspectos de la vida de la gente. Es una reflexión práctica de la vida misma.**

Desde esta perspectiva, el desarrollo humano contiene cuatro componentes esenciales:

1. Equidad, en el sentido de que debe existir igualdad de oportunidades para todos.
2. Sustentabilidad, asegurando que las futuras generaciones gocen del mismo bienestar que las actuales.
3. Productividad, al invertir en las personas y promover un ambiente favorable para que estas puedan desarrollar todas sus potencialidades.

4. Empoderamiento, puesto que el desarrollo se basa en la participación de las personas, evitando el paternalismo y/o el asistencialismo.

Por lo que, el desarrollo humano juega un papel fundamental en la gobernabilidad de los pueblos al permitir concretar acuerdos por medio de los cuales se satisfacen las necesidades, las aspiraciones o los intereses de la sociedad.

El desarrollo humano fomenta la libertad, el bienestar y la dignidad de las personas. En el Informe 2004, se incorpora la libertad cultural como parte fundamental del desarrollo humano, puesto que para vivir una vida plena, es importante poder elegir la identidad propia, ser auténtico sin perder el respeto por los demás o verse excluido de otras alternativas.

Es necesario que la gente cuente con la libertad de participar en sociedad sin exponerse a renunciamentos o peor aún abandonar los vínculos culturales por el escogido, por lo tanto los estados deben encontrar la forma idónea de forjar la unidad en medio de la diversidad.

De allí que, adoptar el enfoque multicultural es viable y necesario, puesto que la negación de la libertad cultural genera privaciones muy importantes, empobreciendo la vida de la gente al impedirle establecer conexiones culturales a las que puede aspirar.

Dentro de este contexto, las dimensiones culturales del desarrollo humano requieren una mayor atención en lo referente a la libertad cultural

---

<sup>31</sup> Informe Desarrollo Humano. Ecuador. (2001). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

que es una dimensión importante de la libertad humana, porque trasciende las oportunidades sociales, políticas y económicas y se encuentran en concordancia con la propuesta de la Comisión Mundial de Desarrollo y Cultura, que en su informe de 1995 *Nuestra Diversidad Creativa*, sostiene que la libertad cultural está indisolublemente ligada al respeto y al reconocimiento de la diversidad cultural y la protección del patrimonio cultural, tanto físico como intangible, es por ello que las políticas culturales incorporan la idea de que las personas, su libertad y su realización cultural son la finalidad última de la política cultural.<sup>32</sup>

*La verdadera riqueza de una nación está en su gente*, razón por la cual es necesario valorar sus capacidades, ampliar las alternativas disponibles para que la gente viva una vida plena y creativa.

El Informe sobre Desarrollo Humano se centra en las cuatro capacidades:

- ◆ Vivir una vida larga y saludable.
- ◆ Disponer de educación.
- ◆ Tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida digno.
- ◆ Participar en la vida de la comunidad.

En esta perspectiva, las ideas que sustentan el desarrollo humano se remontan a la época de Aristóteles, quien sostenía que *«es evidente que el bien que buscamos no es la riqueza; pues la riqueza es meramente útil y no un fin en sí misma»*, de igual manera Kant, Smith, Malthus, Mill

---

<sup>32</sup> Informe sobre Desarrollo Humano 2004. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. Arizpe: 2004.

entre otros, expresan criterios similares al señalar que los seres humanos deben ser considerados como un fin en sí mismo más que como medios para lograr otros objetivos.

Ahora bien, medir el desarrollo humano es una tarea muy compleja por lo que se analiza el ingreso nacional y la utilización de los recursos como un buen indicador del bienestar humano.

En el presente trabajo, de los 200 indicadores considerados en el Informe del PNUD a nivel mundial, se resalta:

- 1) Los índices de Desarrollo Humano.
- 2) Los índices de desarrollo relativo al género.
- 3) Los índices de potenciación de género.
- 4) El índice de pobreza humana.

### **1) Los Índices de Desarrollo Humano.-**

Se concentran en tres dimensiones: vivir una vida larga y saludable, disponer de educación y tener un nivel de vida digno, para lo cual combina medidas de esperanza de vida, matriculación escolar, alfabetización e ingresos.

### **2) Los Índices de Desarrollo Relativo al Género.-**

Este índice mide el logro medio de un país, pero no incorpora el grado de desequilibrio de esos logros en relación con el género.

### **3) Los Índices de Potenciación de Género.-**

Este índice se ocupa de la desigualdad de género en áreas clave de la participación y el poder de decisión económico y político.

### **4) Índice de Pobreza Humana.-**

Mide el avance promedio de un país en cuanto al desarrollo humano va más allá de las mediciones de la pobreza en función del ingreso.

En atención a lo expuesto, el desarrollo humano alcanzó un gran progreso en el Siglo XX. Entre 1960 y el 2000, la esperanza de vida en los países en desarrollo aumento de 46 a 63 años, la tasa e mortalidad infantil (niños menores de cinco años), se redujeron a menos de la mitad.

Entre 1975 y el 2000, la tasa de analfabetos disminuyó a la mitad; pero, a pesar de estos avances la crisis mundial es muy grave puesto que existen alrededor de 800 millones de personas que padecen de desnutrición, alrededor de 100 millones de niños de los cuales 60 millones son niñas que no asisten a la escuela, y más de mil millones de personas sobreviven con un dólar al día.

## **5.1 MEDICION DEL DESARROLLO HUMANO**

El Informe de Desarrollo Humano presentado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . PNUD, presenta el Índice de Desarrollo Humano (IDH), como una medida para conocer el logro

general de un país respecto a tres dimensiones básicas: longevidad, conocimientos y el nivel de vida.

### 5.1.1 INDICE DE DESARROLLO HUMANO

Es una medida sinóptica del desarrollo humano, mide el progreso medio de un país en tres aspectos básicos del desarrollo humano: por la esperanza de vida al nacer, esto es disfrutar de una vida larga y saludable; disponer de educación, que se mide por la tasa de alfabetización de adultos con una ponderación de dos tercios y la tasa bruta combinada de matriculación con la ponderación de un tercio; y, tener un nivel de vida digno, que se mide a través del PIB per cápita (PPA en USD).

Se crea un índice para cada uno de los componentes, con valores máximos y mínimos. Los valores fluctúan entre cero (0) y uno (1), para lo cual se aplica la siguiente fórmula: <sup>33</sup>

$$\text{INDICE DEL COMPONENTE} = \frac{\text{Valor real} - \text{Valor mínimo}}{\text{Valor máximo} - \text{Valor mínimo}}$$

$$\text{INDICE DEL COMPONENTE} = I_c = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$$

Seguidamente se calcula el IDH como simple promedio de los índices de los componentes.

### Valores para el cálculo del IDH

INDICADOR	MÁXIMO	MINIMO
Esperanza de vida al nacer (años)	85	25
Tasa de alfabetización de adultos (%)	100	0
Tasa bruta combinada de matriculación (%)	100	0
PIB per cápita (PPA en USD)	40.000	100

El IDH resalta los valores máximo y mínimo alcanzado por los países, si se establece el análisis en el Ecuador frente a los 177 países que participan del informe se puede señalar que dentro de la clasificación ocupa el puesto 100 con el IDH (2002) de 0.735, lo que refleja el alcance de las privaciones humanas que aún persisten entre los ciudadanos y ayuda a orientar el centro de atención de las políticas públicas.

En el cuadro adjunto se ubica al Ecuador con los datos obtenidos al analizar los componentes, los indicadores y el índice del componente:

---

<sup>33</sup> Informe sobre el Desarrollo Humano, PNUD. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2002, Ed. Mundi . Prensa.

## INDICE DE DESARROLLO HUMANO<sup>34</sup>

### Países en Desarrollo - Ecuador

#### Desarrollo Humano Medio

Esperanza de vida al nacer (años) 2002	70.7
Tasa de alfabetización de adultos (%) de 15 años y mayores 2002	91.0
Tasa bruta combinada de matriculación en escuelas primarias, secundarias y terciarias (%)	72
PIB per cápita (PPA en USD)	3.580
Índice de esperanza de vida	0.76
Índice de educación	0.85
Índice del PIB	0.60

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

### 5.1.2 INDICE DE EDUCACION

Este índice mide el alcance logrado por un país en lo referente a alfabetización de adultos y matriculación bruta combinada en primaria, secundaria y terciaria. Se inicia el cálculo con los índices de alfabetización de adultos, luego con la tasa combinada de matriculación, se combinan los índices, en la cual se da una ponderación de dos tercios a la alfabetización de adultos y un tercio a la tasa bruta combinada de matriculación.

---

<sup>34</sup> Ibid. pp.140

$$\text{ÍNDICE DE ALFABETIZACION DE ADULTOS} = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$$

$$\text{ÍNDICE BRUTO DE MATRICULACION} = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$$

$$\text{ÍNDICE DE EDUCACION} = \frac{2}{3} (\text{Índice de alfabetización de adultos}) + \frac{1}{3} (\text{Índice bruto de matriculación})$$

#### 5.1.2.1 Cálculo del índice del PIB

Este índice se calcula utilizando el PIB per cápita ajustado (PPA en USD), los ingresos actúan como sustitutos de todos los demás componentes del desarrollo humano que no se reflejan en una vida larga y saludable ni en la educación adquirida. En consecuencia se utiliza el logaritmo de los ingresos.

$$\text{ÍNDICE DEL PIB} = \frac{\log(\text{valor real}) - \log(\text{valor mínimo})}{\log(\text{valor máximo}) - \log(\text{valor mínimo})}$$

#### 5.1.2.2 Cálculo del IDH

Una vez calculado el índice de cada componente, se obtiene el promedio de los índices de los tres componentes.

$$\text{IDH} = \frac{1}{3} (\text{índice de esperanza de vida}) + \frac{1}{3} (\text{índice de educación}) + \frac{1}{3} (\text{índice del PIB}) =$$

Considerando estos índices, y partiendo del estudio del PNUD, se presenta los siguientes datos:

### ALFABETIZACION Y MATRICULACION Países en Desarrollo Æ Ecuador Desarrollo Humano Medio

Tasa de alfabetización de adultos (% de 15 años y mayores)	1990	87.6
	2002	91.0
Tasa de alfabetización de jóvenes (% de 15 años - 24 años)	1990	95.5
	2002	96.4
Tasa neta de matriculación en educación primaria (%)	1990/91	98
	2001/02	102
Tasa neta de matriculación en educación secundaria (%)	1990/91	50
	2001/02	50
Niños que llegan a quinto grado (% de años de estudio por alumno)	1990/91	78
	2000/01	78
Estudiantes de terciaria en ciencias, matemáticas e ingeniería (% de todos los estudiantes de terciaria)	1994 - 1997	50

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

## COMPROMISO CON LA EDUCACION: GASTO PÚBLICO

### Países en Desarrollo Ë Ecuador

#### Desarrollo Humano Medio

Gasto público en educación	% del PIB	1990	2.8
		1999 . 2001	1.0
	% del gasto público total	1990	17.2
		1999 . 2001	8.0
Gasto público en educación por nivel (% de todos los niveles)	Pre-escolar y primaria	1990	34.4
		1999 . 2001	45.3
	Secundaria	1990	34.2
		1999 - 2001	44.5
	Terciaria	1990	18.3
		1999 - 2001	9.1

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

### 5.1.3 INDICE DE POBREZA HUMANA

Este índice (IPH), mide las privaciones en los tres aspectos básicos del desarrollo humano que refleja el IDH.

- a) **Disfrutar de una vida larga y saludable:** La vulnerabilidad de morir a una edad relativamente temprana, de no vivir hasta los 40 años.

- b) **Disponer de educación:** Exclusión del mundo de la lectura y las comunicaciones, medida según la tasa de analfabetismo de adultos.
  
- c) **Tener un nivel de vida digno:** Falta de acceso a suministros económicos, medido según la ponderación de dos indicadores, el porcentaje de la población sin acceso al agua potable y el porcentaje de niños con peso menor al requerido para su edad.

Para medir la privación de un nivel de vida digno, se utiliza el promedio no ponderado de dos indicadores:

$$\text{Promedio no ponderado} = \frac{1}{2} (\text{población sin acceso sostenible a una fuente de agua mejorada}) + \frac{1}{2} (\text{niños con peso insuficiente para su edad})$$

La fórmula de cálculo para el IPH es:

$$\text{IPH} = \left[ \frac{1}{3} (P_1 + P_2 + P_3) \right]^{1/3}$$

Donde:

- P1 = Probabilidad al nacer de no sobrevivir hasta los 40 años (multiplicada por 100)
- P2 = Tasa de analfabetismo de adultos
- P3 = Promedio no ponderado de la población sin acceso sostenible a una fuente de agua mejorada y de niños con peso insuficiente para su edad
- = 3

#### 5.1.3.1 Índice de pobreza humana para países en desarrollo

Este índice (IPH-2) mide las privaciones en los mismos aspectos que el IPH-1 pero además incluye la exclusión social, reflejando las privaciones en cuatro aspectos:

- a) **Disfrutar de una vida larga y saludable:** La vulnerabilidad de morir a una edad relativamente temprana, de no vivir hasta los 60 años.
- b) **Disponer de educación:** Exclusión del mundo de la lectura y las comunicaciones, medida según el porcentaje de adultos entre 16 y 65 años, que carecen de aptitudes de alfabetización funcional.

- c) **Tener un nivel de vida digno:** Medido según el porcentaje de personas que viven por debajo del umbral de pobreza de ingresos.
- d) **Exclusión social:** Según la tasa de desempleo o de larga duración, es decir más de 12 meses.

La fórmula para el cálculo es:

$$\text{HPI-2} = [ \frac{1}{4} (P_1 + P_2 + P_3 + P_4) ]^{1/4}$$

Donde:

P1 = Probabilidad al nacer de no sobrevivir hasta los 60 años  
(multiplicada por 100)

P2 = Adultos Que carecen de aptitudes de alfabetización  
funcional

P3 = Población por debajo del umbral de pobreza de ingresos  
(50% de la mediana de los ingresos familiares disponibles  
ajustados)

P4 = Tasa de desempleo de larga duración (12 meses o más)

= 3

## ¿Por qué se utiliza alfa = 3 en el cálculo del IPH01 y del IPH-2?

El valor  $\alpha$  tiene efectos importantes en el valor del IPH, porque cuando  $\alpha = 1$ , el IPH es el promedio de sus componentes.

Por lo que a medida que  $\alpha$  va en aumento, se otorga mayor ponderación al componente en el cual la privación es mayor. Por lo que el cuadro que se presenta a continuación refleja este valor.

### INDICE DE POBREZA HUMANA<sup>35</sup> Países en Desarrollo - Ecuador Desarrollo Humano Medio

Índice de pobreza humana	Clasificación	20
	Valor (%)	12.0
Probabilidad de no sobrevivir hasta los 40 años de edad	(%) de la cohorte 2000-05	10.3
Tasa de analfabetismo de adultos	(% de 15 a. de edad y mayores) 2002	9.0
Población sin acceso sostenible a fuente de agua mejorada	(%) 2000	15
Niños con peso inferior a la media para su edad	(%) menores de 5 a. 1995-2002	15
Población bajo el umbral de la pobreza de ingresos (%) 1990 Æ 2002	1 USD diario	17.7
	2 USD diario	40.8
	Umbral de pobreza nacional	35.0

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

#### 5.1.4 INDICE DE DESARROLLO HUMANO RELATIVO AL GÉNERO (IDG)

Este índice utiliza los mismos indicadores que el IDH, pero ajusta el progreso medio para que refleje las desigualdades entre hombres y mujeres, establece las desigualdades de género, por lo que mientras más alta sea las diferencias más bajo será el IDG de un país frente al IDG.

El IDH mide el progreso medio, el IDG refleja las desigualdades entre los hombres y mujeres, en los siguientes aspectos:

- a) **Disfrutar una vida larga y saludable**, medida según la esperanza de vida al nacer.
  
- b) **Disponer de una educación**, medida según la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en primaria, secundaria y terciaria.
  
- c) **Un nivel de vida digno**, medido según la estimación de los ingresos percibidos (PPA en USD).

El cálculo del IDG se realiza en tres etapas:

1. Se calculan los índices femenino y masculino para cada componente, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{INDICE DEL COMPONENTE} = \frac{\text{Valor real} - \text{Valor m\u00ednimo}}{\text{Valor m\u00e1ximo} - \text{Valor m\u00ednimo}}$$

$$\text{INDICE DEL COMPONENTE} = I_c = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$$

2. Los \u00edndices femenino y masculino para cada componente se combinan de tal manera que penalizan las diferencias en el grado de progreso entre hombres y mujeres. El \u00edndice resultante se denomina \u00edndice distribuido, su f\u00f3rmula es la siguiente:

$$\text{\u00cdndice igualmente distribuido} = \{[\text{proporci\u00f3n de poblaci\u00f3n femenina} (\text{\u00edndice femenino})^{1-\sigma}] + [\text{proporci\u00f3n de poblaci\u00f3n masculina} (\text{\u00edndice masculino})^{1-\sigma}]\}^{1/1-\sigma}$$

\u03c3 mide la aversi\u00f3n a la desigualdad. En el IDG se utiliza \u03c3 = 2. Por lo que la educaci\u00f3n general es la siguiente:

$$\text{Índice igualmente distribuido} = \{[\text{proporción de población femenina (índice femenino)}^{-1}] + [\text{proporción de población masculina (índice masculino)}^{-1}]\}^{-1}$$

Lo que proporciona la media armonizada de los índices femenino y masculino.

3. Se calcula el IDG combinando los tres índices igualmente distribuidos en un promedio no ponderado.

### Valores de referencia para el cálculo del IDG <sup>36</sup>

INDICADOR	VALOR MAXIMO	VALOR MINIMO
Esperanza de vida al nacer, mujeres (años)	87.5	27.5
Esperanza de vida al nacer, hombres (años)	82.5	22.5
Tasa de alfabetización de adultos (%)	100	0
Tasa bruta combinada de matriculación (%)	100	0
Estimación de los ingresos percibidos (PPA en USD)	40.000	5

**Nota:** Los valores máximos y mínimo (valores de referencia) de la esperanza de vida de las mujeres son superiores en cinco años, para tener en cuenta su mayor esperanza de vida.

### 5.1.4.1 Cálculo del índice de esperanza de vida igualmente distribuido.-

1. Se calculan índices separados para el progreso de mujeres y hombres en materia de esperanza de vida, utilizando la fórmula general para los índices de los componentes:

<b>INDICE ESPERANZA DE VIDA</b> MUJERES	$I_c = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$
<b>INDICE ESPERANZA DE VIDA</b> HOMBRES	$I_c = \frac{V_r - V_m}{V_M - V_m}$

2. Se combinan los índices femenino y masculino para crear el índice de esperanza de vida igualmente distribuido.

**MUJERES**

Proporción en la población =  
Índice de esperanza de vida =

**HOMBRES**

Proporción en la población =  
Índice de esperanza de vida =

<sup>35</sup> Ibidem. pp. 148

<sup>36</sup> Ibidem. pp. .261

**Índice igualmente distribuido =**

$$\{[(\text{proporción de población femenina (índice femenino)}^{-1})] + [(\text{proporción de población masculina (índice masculino)}^{-1})]\}^{-1}$$

#### 5.1.4.2 Cálculo del índice de educación igualmente distribuido.-

1. Se calculan los índices para la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta combinada de matriculación en primaria, secundaria y terciaria por separado para hombres y mujeres, este cálculo se fundamenta en indicadores ya normalizados entre 0 y 100.

##### MUJERES

Tasa de alfabetización de adultos =  
Índice de alfabetización de adultos =  
Tasa bruta de matriculación =  
Índice bruto de matriculación =

##### HOMBRES

Tasa de alfabetización de adultos =  
Índice de alfabetización de adultos =  
Tasa bruta de matriculación =  
Índice bruto de matriculación =

2. El índice de educación, en el que se da una ponderación de dos tercios al índice de alfabetización de adultos y de un tercio al índice bruto de matriculación. Se calcula en forma separada tanto para hombres como para mujeres.

**Índice de educación =  $\frac{2}{3}$  (índice de alfabetización de adultos) +  $\frac{1}{3}$  (índice bruto de matriculación) =**

**Índice de educación femenina =  $\frac{2}{3}$  (índice de alfabetización de adultos) +  $\frac{1}{3}$  (índice bruto de matriculación) =**

**Índice de educación masculina =  $\frac{2}{3}$  (índice de alfabetización de adultos) +  $\frac{1}{3}$  (índice bruto de matriculación) =**

3. Se combinan los índices de educación femenina y masculina para obtener el índice de educación distribuido.

#### MUJERES

#### HOMBRES

Proporción de la población =

Proporción de la población =

Índice de educación =

Índice de educación =

**Índice de educación igualmente distribuido =**  
 **$\{[(\text{proporción de población femenina (índice de educación femenina)}^{-1})] + [(\text{proporción de población masculina (índice de educación masculino)}^{-1})]\}^{-1}$**

### 5.1.4.3 Cálculo del índice de ingresos igualmente distribuido.-

1. Se estiman los ingresos percibidos (PPA en USD) de hombres y mujeres. Luego se calcula el índice de ingresos para cada género, según lo realiza el IDH, los ingresos se ajustan utilizando el logaritmo de los ingresos percibidos estimados (PPA en USD).

$$\text{Índice de ingresos} = \frac{\log(\text{valor real}) - \log(\text{valor mínimo})}{\log(\text{valor máximo}) - \log(\text{valor mínimo})}$$

2. Los índices de ingresos femeninos y masculinos se combinan para crear el índice de ingresos distribuido.

#### MUJERES

Proporción de la población =  
Índice de ingresos =

#### HOMBRES

Proporción de la población =  
Índice de ingresos =

### 5.1.4.4 Cálculo del IDG. Æ

Este cálculo es sencillo, es el promedio no ponderado de los tres índices de los componentes; el índice de esperanza de vida igualmente distribuido, el índice de educación igualmente distribuido y el índice de ingresos igualmente distribuido.

$$\text{IDG} = \frac{1}{3} (\text{índice de esperanza de vida igualmente distribuido}) + \frac{1}{3} (\text{índice de educación igualmente distribuido}) + \frac{1}{3} (\text{índice de ingresos igualmente distribuido}).$$

### ¿Por qué se adopta $\alpha = 2$ en el cálculo del IDG?

El valor de  $\alpha$  refleja la magnitud de la penalización para la desigualdad entre los géneros. Cuanto mayor sea su valor tanto más severamente se penaliza a una sociedad por tener desigualdades.

Si  $\alpha = 0$ , la desigualdad entre los géneros no se penaliza y en este caso el IDG tendría el mismo valor que el IDG. A medida que  $\alpha$  va aumentando hacia el infinito, se asigna una ponderación cada vez mayor al grupo menos adelantado.

Para calcular el IDG (así como el IPG) se usa el valor de  $\alpha = 2$ , que asigna una penalización moderada a la desigualdad entre los géneros en cuanto al progreso.

Dentro de la perspectiva, el cuadro adjunto permite comprender los índices que corresponde al Ecuador:

## ÍNDICE DE DESARROLLO RELATIVO AL GÉNERO

Países en Desarrollo - Ecuador

Desarrollo Humano Medio

Índice de desarrollo relativo al género	Clasificación	79
	Valor	0.721
Esperanza de vida al nacer Año 2000	Mujeres	73.4
	Hombres	68.2
Tasa de alfabetización en adultos (% de 15 años y mayores) 2002	Mujeres	89.7
	Hombres	92.3
Tasa de matriculación bruta combinada en educación primaria, secundaria y terciaria (%) 2001 - 2002	Mujeres	71
	Hombres	73
Estimación de ingresos percibidos (PPP en USD) 2002	Mujeres	1656
	Hombres	5491

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

### 5.1.5 ÍNDICE DE LA POTENCIACIÓN DE GÉNERO Æ (IPG)

El índice de potenciación de género (IPG) revela si la mujer puede participar activamente en la vida económica y política. Se centra en la participación, y para ello mide la desigualdad de género en esferas fundamentales de la participación y la adopción de decisiones económicas y políticas, se refiere más a las oportunidades de la mujer que a su capacidad y refleja las desigualdades entre los géneros en tres ámbitos fundamentales.

Registra los porcentajes de mujeres en el parlamento, entre los legisladores, los funcionarios superiores y administradores, los profesionales y los trabajadores técnicos, así como la disparidad de género en el ingreso percibido, como reflejo de la independencia económica.

A diferencia del IDG, pone de manifiesto la desigualdad de oportunidades en esferas seleccionadas, como:

- ◆ **Participación Política y poder de decisión:** medidos en función de la proporción porcentual de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios.
- ◆ **Participación económica y poder de decisión:** medidos en función de dos indicadores: participación porcentual de hombres y mujeres en cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos y participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- ◆ **Poder sobre los recursos económicos:** medidos según la estimación de los ingresos percibidos por mujeres y hombres (PPA en US \$).

Por cada uno de estos tres componentes se calcula un porcentaje equivalente igualmente distribuido (EDEP), como promedio ponderado en función de la población, según la siguiente fórmula general:

$$\text{EDEP} = \left( \left( \text{proporción de población femenina (índice femenino)}^{1-\alpha} \right) + \left( \text{Proporción de población masculina (índice masculino)}^{1-\alpha} \right) \right)^{1/\alpha}$$

" mide la aversión a la desigualdad. En el IPG (como en el IDG) se utiliza " = 2, de modo que se impone una penalización moderada a la desigualdad. Por lo tanto, la fórmula es la siguiente:

$$\text{EDEP} = \frac{\{[(\text{Proporción de la población femenina (índice femenino)}^{-1})]\}}{\{[(\text{Proporción de la población masculina (índice masculino)}^{-1})]\}}$$

Para la participación en cuestiones políticas y económicas y en el poder de decisión, el EDEP se indexa dividiéndolo por 50. La justificación de esa indexación es que, en una sociedad ideal en la que ambos sexos tengan iguales facultades, las variables del IPG, serían iguales al 50%, es decir, la participación de las mujeres sería igual a la de los hombres para cada variable.

Cuando el valor de un índice femenino es igual a cero, el EDEP no estaría definido de acuerdo a la fórmula señalada. Sin embargo, el límite del EDEP es cero cuando el índice tiende a acercarse a cero. En consecuencia, en esos casos el valor del EDEP se fija en cero.

Finalmente, el IPG se calcula como simple promedio de los tres EDEP indexados.

#### 5.1.5.1 Cálculo de IPG

##### 1. Cálculo del EDEP de representación parlamentaria.

El EDEP de representación parlamentaria mide la potenciación relativa de las mujeres en lo concerniente a su participación política. Este

índice se calcula utilizando las proporciones de hombres y mujeres en la población y la proporción porcentual de mujeres y hombres en los escaños parlamentarios según la fórmula general.

<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Proporción de la población =	Proporción de la población =
Participación parlamentaria =	Participación parlamentaria =

Seguidamente se indexa este EDEP inicial en función de un valor ideal del 50%.

$$\text{EDEP indexado de representación parlamentaria} = \frac{\left( \frac{\text{proporción de población femenina (índice femenino)}}{\text{proporción de población masculina (índice masculino)}} \right)^{1-\alpha}}{\left( \frac{\text{proporción de población masculina (índice masculino)}}{\text{proporción de población femenina (índice femenino)}} \right)^{1-\alpha}}$$

#### 5.1.5.2 Cálculo del EDEP de participación económica.

Utilizando la fórmula general, se calcula un EDEP para la participación porcentual de mujeres y de hombres en cargos de

---

<sup>37</sup> PROAÑO María Victoria. (2004). Ecuador, situación actual y perspectiva sobre el desarrollo humano. Tesis de Maestría. Quito, IAEN.

legisladores, altos funcionarios y directivos y otro para la participación de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos. El promedio simples de ambas mediciones arroja el EDEP de participación económica.

### **Mujeres**

Proporción de la población =

Participación porcentual como legisladoras, altas funcionarias, y directivas =

Participación porcentual en puestos profesionales y técnicos =

### **Hombres**

Proporción de la población =

Participación porcentual como legisladores, altos funcionarios, y directivos =

Participación porcentual en puestos profesionales y técnicos =

**EDEP Indexado para puestos de legisladores, altos funcionarios y directivos =  $\left\{ \left[ \frac{\text{Proporción de población femenina (índice femenino)}^{-1}}{\text{Proporción de población masculina (índice masculino)}^{-1}} \right] \right\}^{-1}$**

**EDEP Indexado para puestos profesionales y técnicos =  $\left\{ \left[ \frac{\text{Proporción de población femenina (índice femenino)}^{-1}}{\text{Proporción de población masculina (índice masculino)}^{-1}} \right] \right\}^{-1}$**

Se calcula el promedio de los EDEP indexados para obtener el EDEP de participación económica.

EDEP de Participación Económica =	<b>EDEP Indexado para puestos de Legisladores, altos funcionarios y directivos</b>	+	<b>EDEP Indexado para puestos profesionales y técnicos</b>
	_____		
	2		

### 5.1.5.3 Cálculo del EDEP de ingresos

Los ingresos percibidos (PPA en US \$) se calculan por separado para mujeres y hombres y seguidamente se procede a la indexación con respecto a los valores de referencia, al igual que se hizo para el IDH y el IPG. El índice de ingresos se basa en valores no ajustados y no en el logaritmo de la estimación de los ingresos percibidos.

#### Mujeres

Proporción de la población =

Estimación de los ingresos Percibidos (PPA en US \$) =

<b>EDEP de ingresos</b> <small>mujeres</small> =	$\frac{V_r \ddot{V}_m}{V_M - V_m}$
--	------------------------------------

#### Hombres

Proporción de la población =

Estimación de los ingresos Percibidos (PPA en US \$) =

$$\text{EDEP de ingresos hombres} = \frac{V_r \ddot{E} V_m}{V_M - V_m}$$

Seguidamente, se combinan los índices femenino y masculino para obtener el Índice Igualemente Distribuido.

$$\text{EDEP de ingresos} = \{[(\text{Proporción de población femenina (índice femenino)}^{-1})] + [(\text{Proporción de población masculina (índice masculina)}^{-1})]\}^{-1}$$

Una vez que se ha calculado el EDEP para los tres componentes del IPG, su determinación es sencilla. Es un simple promedio de los tres índices.

$$\text{IPG} = \frac{\text{EDEP de representación parlamentaria} + \text{EDEP de participación económica} + \text{EDEP de ingresos}}{3}$$

#### 5.1.5.4 Ingresos percibidos por mujeres y hombres

Los ingresos pueden considerarse de dos modos: como un recurso para el consumo y como remuneración de los individuos . la medida del

uso es difícil de desglosar entre hombres y mujeres, ya que los recursos se comparten dentro de la unidad familiar. En cambio, los ingresos se pueden separar, ya que los miembros de una familia suelen percibir diferentes ingresos.

La medida de los ingresos utilizada para el IDG y el UPG, refleja la capacidad de una persona para obtener ingresos. En el IDG se utiliza esta medida para reflejar las disparidades entre hombres y mujeres en el control de los recursos, y en el IPH para reflejar el grado de independencia económica de la mujer.

Los ingresos percibidos por hombres y mujeres (PPA en US \$) se calculan utilizando los siguientes datos:

- ◆ El cociente entre los salarios no agrícolas femeninos y los salarios no agrícolas masculinos.
- ◆ La proporción de hombres y mujeres en la población económicamente activa.
- ◆ La población femenina total y la población masculina total.
- ◆ El Producto Interno Bruto (PIB) per capita (PPA en US \$).

### Leyenda

$W_f / W_m$  = cociente entre salarios no agrícolas femeninos y los salarios no agrícolas masculinos.

$EA_f$  = La proporción de mujeres en la población económicamente activa.

$EA_m$  = La proporción de hombres en la población económicamente activa.

$S_f$  = Proporción de la población femenina en el total de salarios.

$S_m$  = Proporción de la población masculina en el total de salarios.

$T_{f+m}$  = Población femenina y población masculina total.

$Y$  = Producto Interno Bruto (PIB) Total (PPA en US \$).

$N_f$  = Población femenina total.

$N_m$  = Población masculina total.

$Y_f$  = Ingresos estimados percibidos por las mujeres (PPA en US \$).

$Y_m$  = Ingresos estimados percibidos por los hombres (PPA en US \$).

#### **5.1.5.5 ESTIMACIÓN DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS POR HOMBRES Y MUJERES.**

##### **1. Cálculo de $Y$ = Producto Interno Bruto Total (PPA en US \$).**

Población total =

PIB per capita (PPA en US \$) =

Total PIB (PPA en US \$) =

## 2. Cálculo de la proporción que corresponde a las mujeres en el total salarial

Dado que rara vez se dispone de datos sobre los salarios en zonas rurales y el sector paralelo o no estructurado (informal), se ha supuesto que el cociente entre los salarios femenino y masculino en el sector no agrícola se aplica al resto de la economía.

La proporción que corresponde a las mujeres en total salarial se calculan utilizando el cociente entre los salarios no agrícolas femeninos y salarios no agrícolas masculinos, así como los porcentajes que corresponden a mujeres y hombres en la población económicamente activa.

En los casos en los que no se puede disponer de datos sobre este cociente salarial, se utilizará un valor de 75%.

De allí que:

Cociente entre el salario no agrícola femenino y masculino =  $W_f / W_m$

Proporción de mujeres en la población económicamente activa  $EA_f$

Proporción de hombres en la población económicamente activa  $EA_m$

$$\text{Proporción femenina En el total de salarios (S}_f) = \frac{W_f / W_m (EA_f)}{[W_f / W_m (EA_f)] + EA_m}$$

### 3. Cálculo de los ingresos percibidos por hombres y mujeres (PPA en US \$).

Se supone que la producción femenina respecto del total salarial es igual a la proporción femenina respecto del PIB.

Proporción femenina en el total de salarios =  $S_f$

Producto Interno Bruto (PIB) Total (PPA en US \$). =  $Y$

Población femenina total =  $N_f$

$$Y_f = \text{Ingresos estimados percibidos Por las mujeres (PPA en US \$).} = \frac{S_f (Y)}{N_f}$$

$N_m$  = Población Masculina total

$$Y_m = \text{Ingresos estimados percibidos Por los hombres (PPA en US \$).} = \frac{S_m(Y)}{N_m}$$

Una vez analizado éste indicador, con respecto al país se dirá que:

**INDICE DE POTENCIACION DE GÉNERO  
Países en Desarrollo Æ Ecuador  
Desarrollo Humano Medio**

Índice de potenciación de género	Clasificación	50
	Valor	0.490
Mujeres de escaños parlamentarios	(%) total	16.0
Mujeres legisladoras, altas funcionarias y directivas	(%) total	25
Mujeres profesionales trabajadoras técnicas	(%) total	44
Relación de los ingresos e entre hombres y mujeres estimados		0.30

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

**5.1.6 TENDENCIAS DEL INDICE DE DESARROLLO HUMANO Æ PERSPECTIVA GLOBALIZADA Æ PNUD 2004**

Desde la perspectiva de éste análisis, el Ecuador en su clasificación en forma globalizada, presenta los valores obtenidos en la clasificación del IDH, considerando desde 1975 al 2002 con intervalos de cinco años.

Sin embargo, no se pueden comparar con los valores proporcionados en anteriores informes. La tendencia que se adjunta refleja los siguientes datos:

**TENDENCIAS DEL DESARROLLO HUMANO 1975 - 2002  
Países EN Desarrollo Æ Ecuador  
Desarrollo Humano Medio**

<b>1975</b>	<b>0.630</b>
<b>1980</b>	<b>0.674</b>
<b>1985</b>	<b>0.696</b>
<b>1990</b>	<b>0.710</b>
<b>1995</b>	<b>0.719</b>
<b>2000</b>	<b>À</b>
<b>2002</b>	<b>0.735</b>

**Fuente:** Informe sobre Desarrollo Humano. (2004). PNUD. La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

Los valores demuestran que , la tendencia en la década de los 70 fue de 0.044; en la década de los 80, denominada la década perdida fue de 0.022 y 0.014; más en la década de los 90 y ante la crisis del 99 la tendencia fue de 0.009; situación que refleja los niveles de delincuencia, pobreza e indigencia. Hoy, luego de la dolarización se pretende corregir los desequilibrios económicos producidos por la aplicación del modelo neoliberal y la errada política económica de los gobiernos de turno.

## 5.2 OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO

En septiembre de 2000 se llevó a cabo la *Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas*, a la que asistieron 189 líderes mundiales quienes tenían una gran meta *acabar con la pobreza en el mundo*

Compromiso que les motivó a suscribir la Declaración del Milenio, en la cual se encuentran los objetivos cruciales para la humanidad en el siglo XXI,

Entre los objetivos se encuentra:

1. Erradicar la extrema pobreza y el hambre
2. Lograr la universalización de la educación básica.
3. Promover la igualdad entre los hombres y mujeres y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Al analizar el Índice de Desarrollo Humano se puede destacar lamentablemente que casi ningún país experimentó una baja. El índice avanzaba a una velocidad estable aunque lenta pero sostenida, debido al tiempo que requieren los cambios en alfabetización, matriculación escolar y esperanza de vida, por lo que cuando el IDH cae, es un indicador de crisis.

Los retrocesos registrados señalan que en la actualidad en 46 países las personas son más pobres de lo que eran en la década de los 90, y en 25, más personas pasan hambre que hace diez años.

A partir de la década de los 90, 20 países experimentaron una caída de su IDH, lo que demuestra que difícilmente lograrán cumplir con los objetivos del milenio, siendo la tendencia del país en el 2002 de 0,735.

Frente a estos ocho objetivos, el Ecuador enfrenta grandes desafíos, que se han presentado durante la última década en la cual la inestabilidad política, los niveles de ingobernabilidad se han acentuado, la migración ha alcanzado niveles escalofriantes generando la ruptura de los lazos familiares y la consiguiente desorganización del núcleo familiar soporte de la sociedad ecuatoriana.

Cabe resaltar que la incidencia de la indigencia en las grandes urbes se ha mantenido sin ningún cambio, los niveles de pobreza se han agudizado puesto que para el 2002 el 40,8 de la población subsistía con dos dólares diarios.

Si se analiza el compromiso que el Estado tiene para con la población frente a la salud de las madres y al acceso de servicios, también demuestra la falta de atención, apenas el 69% son atendidas con personal sanitario especializado, y peor aún el acceso sostenido de medicamentos esenciales asequibles a la población es 0 a 49%.

Con respecto al uso de agua, saneamiento y nutrición, del estudio realizado por el PNUD, se desprende que existe un ligero incremento sin ser suficiente para el 2000. La población logró un acceso sostenido del 86%; frente al uso de agua un 85% y el porcentaje de desnutrición en niños menores de cinco años es del 15%.

Los índices de mortalidad en los niños menores de cinco años, para el 2002, registran un 25%. La mortalidad materna señala una tasa ajustada de 130 por cada 100.000 nacidos vivos.

Otro aspecto, es la dificultad de la población por acceder a la canasta básica de alimentos, por lo que se ha incrementado el número de hogares que no pueden satisfacer sus necesidades básicas.

Dentro de este contexto, la cobertura de la escolarización primaria y la calidad de la educación no ha cambiado durante los últimos años, puesto que uno de cada 10 niños /as ecuatorianos en edad escolar se encuentran fuera del sistema educativo y la falta de competencias y el limitado desarrollo de habilidades limitan las oportunidades de desarrollo y trabajo competitivo que se observa frente al mercado de trabajo.

La inversión social alrededor del 5% se mantiene en niveles muy bajos frente a la media latinoamericana que es del 14% del PIB (1995 y 2002).

Otro aspecto que debe ser considerada es la inseguridad ciudadana expresada en un aumento de la delincuencia y violencia, la inseguridad jurídica refleja la inestabilidad en la que se encuentra el país.

Ante esta realidad, se requiere Políticas Integrales que le permitan a la población alcanzar la seguridad, la paz , la equidad y sobre todo le permitan demostrar en la práctica que la democracia, la justicia, la no discriminación, el medio ambiente saludable, la igualdad, la solidaridad son las condiciones normales de la existencia humana y su desarrollo.

### 5.3 OBJETIVOS NACIONALES PERMANENTES

Los Objetivos Nacionales Permanentes se identifican con los elementos básicos de la nacionalidad. Plasman su propia identidad en base a:

**Ícalidad de vida, desarrollo integral sostenible, democracia y gobernabilidad, justicia social y redistribución de la riqueza, seguridad jurídica, manejo adecuado de los recursos naturales, fortalecimiento de la defensa nacionalí**<sup>38</sup>

Constituyen el ideal superior que guía la vida de la comunidad. Actualmente son ocho objetivos:

---

<sup>38</sup> Política de la Defensa Nacional del Ecuador. (2002) . Ministerio de Defensa Nacional.

1. Integridad territorial
2. Soberanía nacional
3. Integración nacional
4. Democracia
5. Justicia social
6. Seguridad
7. Desarrollo integral
8. Preservación del medio ambiente

Cada uno de ellos se orienta a preservar y defender el territorio nacional inalienable e irreductible, alcanzar la máxima independencia y capacidad de decisión. Es ejercer los derechos jurídicos, mantener y reconocer las heterogeneidades regionales étnicas, culturales y de género para construir una nación que consolide la diversidad, alcanzando la unidad en la diversidad.

Buscan construir un sistema político fundamentado en la libertad de expresión y asociación, legitimidad y participación efectiva de toda la sociedad.

Se orienta a construir un sistema económico sustentado en el desarrollo humano, conservando los recursos naturales, mejorando la calidad de vida de la población, asegurando una existencia saludable.

Es por ello que, se debe actuar en función de país, es responsabilidad de todos crear una sociedad en la que hombres y mujeres nacidos iguales dignos de libertad, prosperidad, derechos humanos, sean capaces de construir un futuro tan grande como nuestros sueños.



## CAPITULO VI

### 6. PROPUESTA

#### 6.1 Í UN SISTEMA EDUCATIVO EFICIENTE PROMOVERÁ EL DESARROLLO HUMANO PARA ALCANZAR UNA EDUCACION DE EXCELENCIAÍ

#### 6.2 PRESENTACION

La profunda transformación social que vive la sociedad ecuatoriana, está cambiando vertiginosamente la concepción del proceso educativo, situación que ha despertado gran interés tanto en los actores educativos como en toda la sociedad.

Rupp (1996) cita a Melanchton (1520), quien sostiene que *<< %i el hombre es educado y formado adecuadamente en valores humanos, es por sí mismo capaz de mejorar la situación del mundo➤>*. Según esta concepción, el maestro es capaz de enseñar al niño todo el conocimiento acumulado por la humanidad mejor personalmente y por medio de, si se lo propone.

Por esta razón, la actitud de los docentes debe ser flexible y abierta para llevar a cabo en forma eficaz los cambios requeridos.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Partiendo de este análisis, se debe considerar que en el mundo existen más de 60 millones de personas dedicadas a la docencia y más de dos tercios son maestros primarios.

La mayoría de estos docentes (de los 60 millones), enseñan en el nivel primario (47%) y secundario (35%). Un 10% en el nivel pre-primario y otro 10% en el nivel superior. Seis de cada diez docentes viven en un país en desarrollo, aproximadamente uno de cada diez profesores del mundo educa en América Latina y el Caribe.

Por lo expuesto, cabe destacar que la docencia requiere de una cultura de excelencia, que es posible cuando los miembros que intervienen en el proceso tienen la capacidad y habilidad necesaria para promoverla.

Ante la importancia y las dimensiones de éste fenómeno, surge la necesidad de implementar estrategias que le permitan alcanzar el desarrollo humano y sus componentes esenciales de equidad, sustentabilidad, productividad y empoderamiento.

La productividad será alcanzada cuando las personas estén altamente capacitados, adquieran los conocimientos técnicos, administrativos y humanísticos.

Vera (1997), al respecto sostiene que la formación de los seres que participan en el proceso educativo es tan valiosa como importante para el desarrollo de la humanidad.

El Ecuador como todos los países latinoamericanos se encuentra inmerso en el proceso de cambio que desea:

À el niño, la niña, los adolescentes y adultos reciban una formación democrática, liberadora, crítica, pluralista, solidaria.À entonces habrá que ajustar las conceptualizaciones, a ver cuantas discrepancias surgen de aquellos que disfrazan su lenguaje para ocultar el egoísmo, el individualismo, la discriminación<sup>39</sup>

Situaciones como las expuestas determinan que los índices, componentes e indicadores tanto del desarrollo humano como de la educación permiten concretar acuerdos que satisfagan las necesidades, las aspiraciones y los intereses de la sociedad, porque establece las relaciones afectivas indispensables para alcanzar el cambio y la excelencia.

Lograr la excelencia implica, entre otras cosas, equilibrar las necesidades con los intereses sociales.

Pariendo de los resultados, que se convierten en puntos críticos de análisis, se puede determinar que:

1. La reducción de la inversión en educación, que no supera el 3%, se ve reflejada en los servicios públicos educativos que no están pensados en función de toda la sociedad.
2. La poca participación y disfrute de los servicios educativos amplían la brecha entre los ciudadanos y ciudadanas.
3. El nivel de logro y rendición de cuentas es muy bajo frente a las exigencias del nuevo milenio y un mundo globalizado, la tasa de

analfabetismo se redujo apenas en un 9.0 % en la última década y el grado medio de escolaridad se incremento a 7.3 años.

4. El analfabetismo en los indígenas es de 28%. El promedio de escolaridad en la población indígena es de 3.3 años. De ellos, apenas el 31% tienen primaria completa, el 4.7% secundaria y el 3.4% educación superior.
5. El porcentaje de repitencia en los centros rurales es casi el doble de los alumnos no promovidos en los centros urbanos.
6. Las razones por las que los niños, niñas y adolescentes no asisten a la escuela son; por el costo, falta de interés, por necesidad de trabajar, por la falta de acceso, por enfermedad o simplemente porque deben ayudar en casa.
7. La baja calidad de la educación determinada por las pruebas Aprendo, el promedio en castellano, en los alumnos de tercer grado, es de 8.24 sobre 20; en matemáticas es de 7.21 sobre 20.
8. Según la escala %Caracor+, el estilo de liderazgo, la cultura organizacional, el clima organizacional y la comunicación son inadecuadas; la infraestructura educativa es paupérrima, y las interacciones sociales son carentes de respeto, sinceridad, confianza.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

9. El índice de la acción educativa, también evidencia las diferencias en la oferta educativa.
  
10. Con el índice multivariado, también se señalan las diferencias en cobertura, calidad y nivel educativo.
  
11. Frente al alfabetismo funcional, los porcentajes demuestran como las personas con menos de tres años de escolaridad no entienden lo que leen, o peor aún escribir lo que requieren al igual que con las operaciones matemáticas elementales.
  
12. Frente a la capacitación, al gasto, al número de personas y el rendimiento, los montos son muy bajos.
  
13. El desconocimiento en unos casos, la falta de práctica en otros impiden que se apliquen las herramientas de calidad, como medios para transformar las instituciones educativas en organizaciones inteligentes.
  
14. El Ciclo de Control y el Ciclo de Ínter aprendizaje, constituyen herramientas fundamentales para alcanzar el desarrollo, la equidad y la justicia social, sin embargo su aplicación es mínima y casi nula.

15. Con respecto al Desarrollo Humano, la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización de adultos, la tasa bruta combinada de matriculación en escuelas primarias, secundarias y terciarias, ubican al país en un Desarrollo Humano Medio.
  
16. El Índice de Pobreza Humana, le da una clasificación de 20 sobre los 177 países que participan del estudio del PNUD.
  
17. En lo relativo al Género, su clasificación es 79. La relación entre hombres, mujeres y la estimación de los ingresos percibidos determinan las desigualdades de género, por lo que mientras más alta sea las diferencias más bajo será el índice.
  
18. La Potenciación de Género, revela la participación de la mujer en la vida económica y política de la sociedad, lo que le da una clasificación de 50.
  
19. Los Objetivos del Milenio propugnan la erradicación de la pobreza, la universalización de la educación, entre otros, sin embargo los índices registrados demuestran la poca o nula superación de ellos.
  
20. Y, los Objetivos Nacionales Permanentes, buscan preservar, defender, construir una sociedad libre y equitativa, sin embargo dadas las condiciones actuales del país éstos no cumplen con su esencia.

En el Ecuador existe mucho por hacer, por lo tanto:

*“este no es el final.  
ni siquiera es el principio del final.  
pero si es, quizá el final del principio”.*

*Sir. Winston Churchill*

### 6.3 JUSTIFICACION

La investigación realizada ha permitido comprender y justificar la necesidad de un sistema educativo eficiente que promueva el desarrollo humano y alcance una educación de excelencia, al preocuparse por el desempeño de los actores educativos y la manera como pueden ser motivados para trabajar en equipo y lograr una mayor productividad y desarrollo humano.

Este tema es muy amplio y profundo; sin embargo, se ha tratado de plasmar en forma objetiva y concreta la realidad de la sociedad ecuatoriana con el propósito de concienciar en los actores educativos la importancia de la integración del individuo a su entorno y al mismo tiempo el que los ciudadanos ecuatorianos compartan la responsabilidad y logren la metas propuestas.

La calidad y la excelencia será más alta en la medida que estos indicadores se modifiquen y los ciudadanos alcancen una formación integral.

---

<sup>39</sup> Ibíd. pp.23 . 27



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

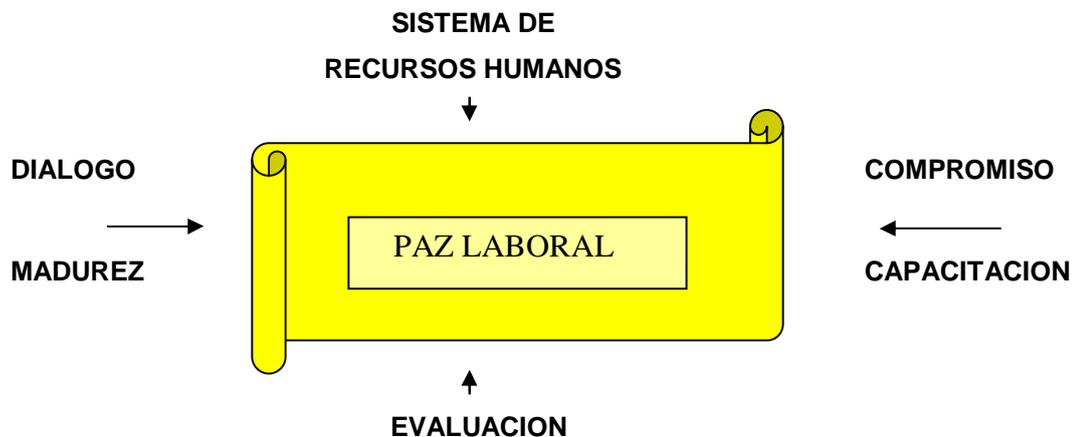
Se plantea que el cambio y la innovación serán la constante de la nueva sociedad en la que las alianzas estratégicas estén orientadas al logro de las sinergias institucionales, esta dinámica, permitirá que la sociedad sea flexible, dinámica y predispuesta a aprender.

## **6.4 FUNDAMENTACION**

La institución Educativa actual debe comprometerse tanto con desarrollo personal como profesional de sus miembros manteniendo un esquema competitivo, con óptimas relaciones interpersonales, con capacidad de organización, dinamismo e iniciativa; cualidades que le permitirán desplegar una eficiente y efectiva labor educativa y al mismo tiempo alcanzar la efectividad organizacional y el desarrollo humano holístico e integral.

Mantener el diálogo abierto con los actores educativos permitirá conocer sus dificultades e inquietudes para buscar soluciones a corto, mediano y largo plazo y para motivar a la comunidad educativa a participar en proyectos nuevos e innovadores.

El talento humano es lo más importante en la organización educativa, el cuidado, la atención, la capacitación constante, la madurez profesional y la evaluación continua permitirá mantener el equilibrio institucional y la paz laboral.



**Fuente:** Tomado de empresas: la capacitación es clave. (1997)

Por lo tanto, la interrelación de los actores sociales con la institución educativa debe estar enmarcada en las políticas institucionales, apoyada en las metas y estrategias que le lleven a diseñar programas a través de los cuales los colaboradores adquieran aptitudes, actitudes y conocimientos.

De allí que, conceptualizar a la organización educativa como un sistema abierto es fundamental porque *constituye un agregado de unidades en interacción* con una relación sistémica.

Hoy, las organizaciones educativas (en la era del conocimiento, sexta generación de la calidad), tienden a ser organizaciones que aprenden porque son capaces de mantener un diálogo abierto con su público y porque son capaces de responder e interpretar las demandas y exigencias del desarrollo humano y de la seguridad nacional.

Morín (2003) sostiene la necesidad para la educación del futuro radica:

Íen la gran religazón de los conocimientos resultantes de las ciencias naturales con el fin de ubicar condición humana en el mundo, de las resultantes de las ciencias humanas para aclarar las multidimensionalidades y complejidades humanas y la necesidad de integrar el aporte inestimable de las humanidades, no solamente de la filosofía y la historia, sino también de la literatura, la poesía, las artes

Dentro de este orden de ideas,

*Por primera vez, el hombre ha comprendido  
Realmente que es un habitante del planeta,  
Y tal vez piensa y actúa de una nueva manera,  
No solo como individuo, familia o género,  
Estado o grupo de estados, sino también como planetario.*

VERNADSKI

## 6.5 PROPOSITOS

1. Promover el los actores educativos la valoración de los Objetivos Nacionales Permanentes (ONP) para alcanzar justicia social y democracia.
2. Identificar posibles actitudes o comportamientos que llevan a la baja calidad del aprendizaje y pérdida de autoestima de la población.
3. Desarrollar estrategias que permitan modificar los índices de desarrollo y alcanzar la educación de calidad a nivel nacional.

## 6.6 VISION

Los actores educativos deben consolidarse como un equipo que les permita interactuar libremente con normas compartidas y una identidad común, desarrollando el sentido de responsabilidad, de unión y amistad.

Se orienta a fortalecer en los ciudadanos ecuatorianos las cualidades personales, ético . morales que le permitan consolidar el desarrollo, la seguridad y el bien común.

## 6.7 MISION

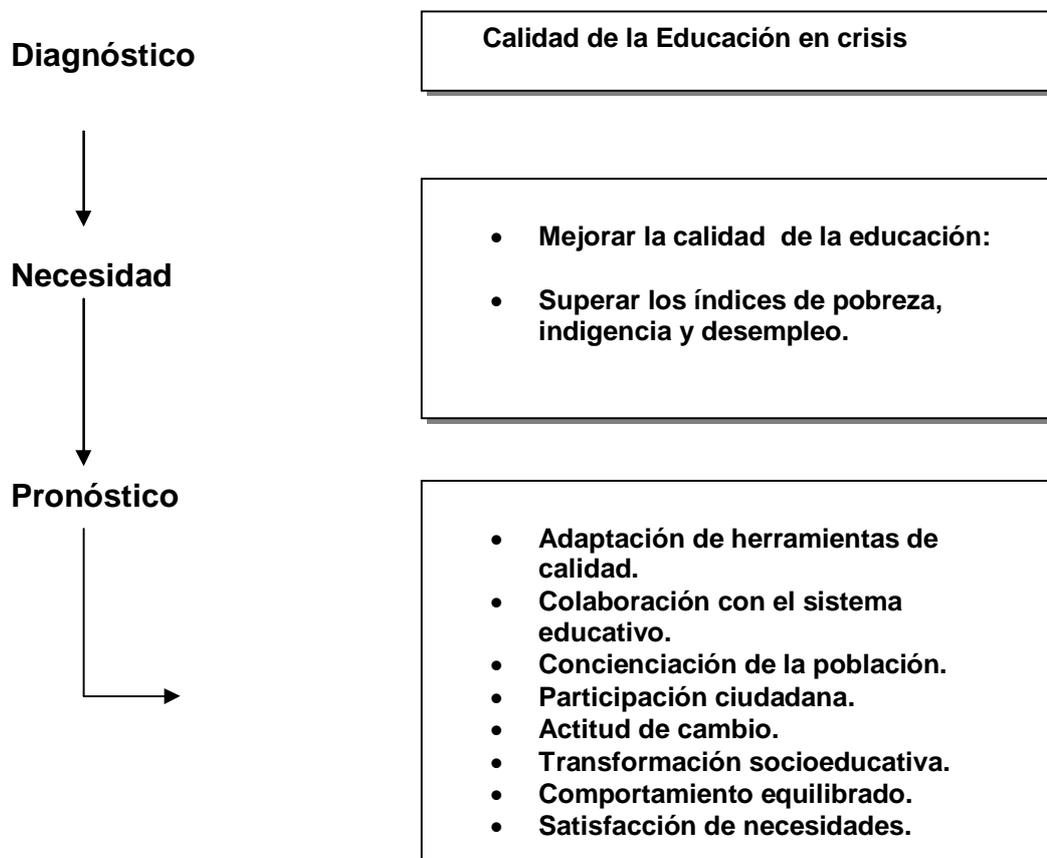
La misión de los planteles primarios es contribuir a la transformación socio . educativa del país. Manteniendo un comportamiento equilibrado que le permita la aplicación de nuevas alternativas para satisfacer las necesidades de los actores educativos promoviendo actividades innovadoras y de desarrollo en función del mejoramiento de la calidad de educación de la niñez ecuatoriana.

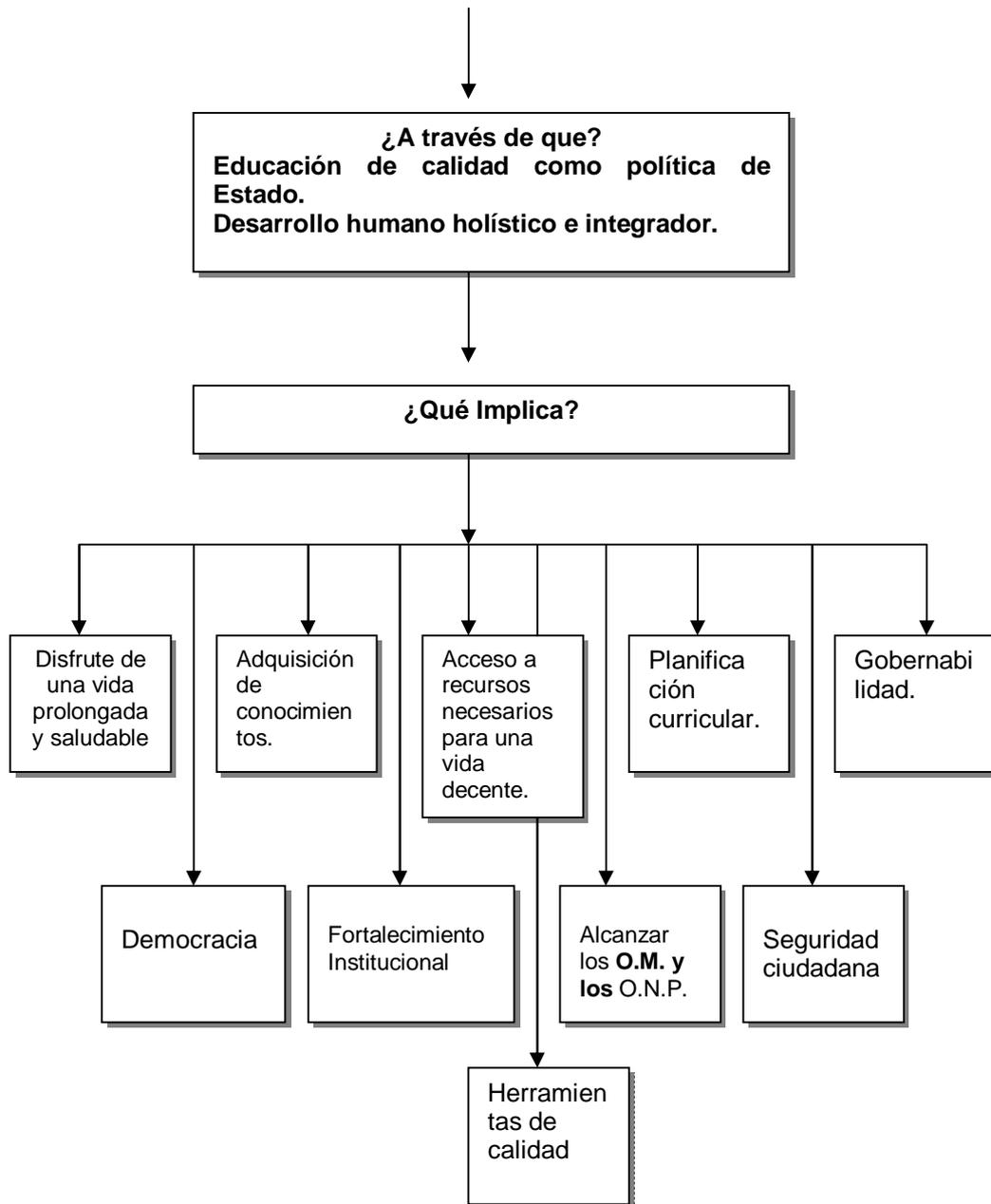
## 6.8 OBJETIVOS

1. Reconocer a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho.

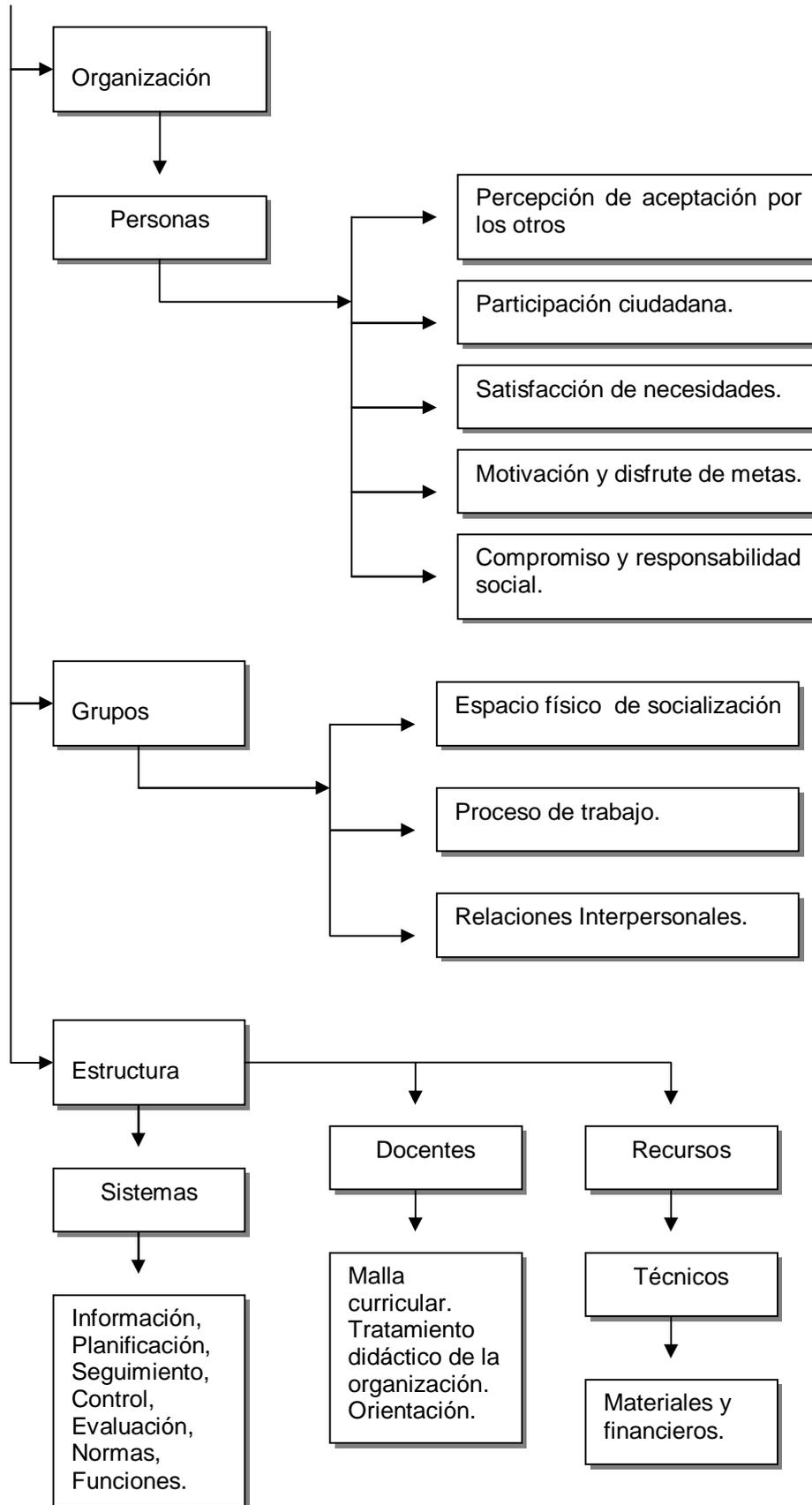
2. Cumplir con los fines fundamentales de la educación que son: equidad, cobertura y calidad.
3. Alcanzar a través de la educación de calidad el desarrollo integral de los educandos en los diferentes niveles.
4. Superar el índice de Desarrollo Humano Medio del Ecuador para efectivizar la democracia a través de la educación de calidad.

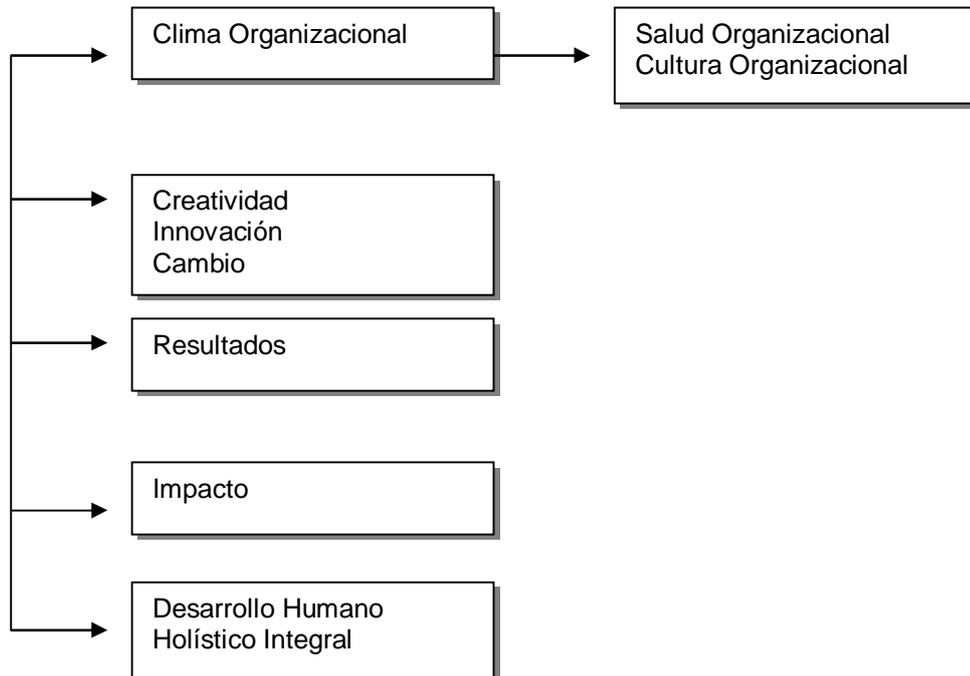
## 6.9 ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA





Para tener una idea global de la propuesta y los aspectos que contempla, se presenta el siguiente marco conceptual:





## 6.10 ESTRATEGIAS

### 6.10.1 Instruccionales.-

Están orientadas a desarrollar planes, programas y proyectos, considerando los siguientes aspectos:

1. Las Exposiciones Sistemáticas y la Conferencia para motivar la corresponsabilidad de la comunidad educativa y social en general en el logro de una educación de calidad.

2. Los actores educativos trabajarán con Estudio de Casos, para facilitar el análisis e intercambio de ideas, se aplicará también el Juego de Roles para desarrollar la imaginación y la creatividad.
  
3. Se trabajará en Seminarios / Talleres para estimular en los actores educativos los procesos de auto evaluación y coevaluación como formas de detectar los aciertos y limitaciones durante el desarrollo del aprendizaje.

### 6.10.2 Programación.-

#### PRIMERA ETAPA: PROGRAMACION DE SEMINARIOS / TALLERES

SEMINARIO TALLER	TEMA	SUBTEMA	TIEMPO	HORAS
1	VIDA SALUDABLE	Comportamiento Satisfacción Motivación Compromiso Participación Percepción	3 días	15
2	CONFORMACION DE EQUIPOS	Proceso de Trabajo Relaciones Intergrupales	2 días	10
3	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Sistemas Personal Recursos	2 días	10
AUTOEVALUACION	Y	COEVALUACION	1 día	5

## SEGUNDA ETAPA: PROGRAMACION DE SEMINARIOS / TALLERES

SEMINARIO TALLER	TEMA	SUBTEMA	TIEMPO	HORAS
4	CLIMA ORGANIZACIONAL	Salud Organizacional Cultura Organizacional	2 días	10
5	CREATIVIDAD INNOVACION CAMBIO	Adaptación Interacción Colaboración Intercambio	2 días	10
6	DESARROLLO HUMANO	Seguridad Ciudadana Democracia Gobernabilidad Herramientas de Calidad Impacto Social	3 días	15
AUTOEVALUACION	Y	COEVALUACION	1 día	5

### 6.11 EVALUACION

La evaluación en proceso permitirá detectar si los objetivos fueron alcanzados, tanto diagnósticos como formativos en una permanente evaluación por resultados.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## **6.12 RECURSOS**

Los recursos materiales, técnicos, económicos y humanos servirán para realizar el conjunto de actividades orientadas al logro de los Objetivos del Milenio, de los ONP.

## **6.13 CONTROL Y SEGUIMIENTO**

Permitirá determinar la periodicidad y la duración de los índices de control para establecer las estrategias correctivas necesarias para modificar el Desarrollo Humano y la Calidad Educativa, manteniendo el seguimiento a las acciones cumplidas a corto, mediano y largo plazo.

## CAPITULO VII

### 7. VERIFICACION DE HIPOTESIS

#### ENUNCIADO:

**Í LA EDUCACIÓN NACIONAL, ES INEFICIENTE E INEFICAZ, DEBIDO A LOS BAJOS ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO E INSUFICIENTE DISPONIBILIDAD DE RECURSOSÍ**

Dentro de la metodología, se debe señalar los argumentos que sustentan al enunciado, para lo cual se considera, en al primer segmento de la Hipótesis que señala que:

**Í LA EDUCACIÓN NACIONAL, ES INEFICIENTE E INEFICAZÁ**

Esta premisa sostiene que el Ecuador tiene una baja calidad educativa, porque se desenvuelve en medio de un funcionamiento ineficaz que trae como consecuencia un bajo aprendizaje en más del 50% de la población estudiantil fiscal que acompañado de altos índices de repitencia, deserción, carencia de valores dificulta el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para incorporarse en el mundo competitivo actual.



**PDF  
Complete**

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Además, dentro de este contexto, se debe analizar que la ineficiente educación aumenta la pobreza del país, incrementándose los niveles de delincuencia y marginalidad.

A esto se une el bajo nivel de preparación del docente, su limitada capacitación por sus bajos ingresos y por la multiplicidad de actividades teniendo pluriempleos que genera desmotivación y baja autoestima profesional.

El perfil del docente es bajo y no existe un sistema de rendición de cuentas, de seguimiento y evaluación de su labor. La metodología aplicada es repetitiva, promueve el desarrollo de la memoria, no respeta las diferencias individuales y no pone énfasis en el uso de recursos didácticos, los mismos que a más de ser insuficientes son inadecuados a las condiciones evolutivas de los niños, niñas y adolescentes.

Y, la Reforma Curricular es insuficiente para lograr un despunte de calidad.

## **Í LA EDUCACIÓN NACIONAL, ES INEFICIENTE E INEFICAZ, DEBIDO A LOS BAJOS ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO**

En la segunda parte se señala los bajos índices de Desarrollo Humano porque no incluye el crecimiento económico, no tiene universalidad social y el empoderamiento de la gente es relativamente bajo por lo que no se generan los cambios que los objetivos del milenio procura alcanzar; además, la poca atención a la satisfacción de las necesidades básicas impide que se actúe con equidad.



Al no existir el respeto a la dignidad humana, no se puede crear condiciones en las que las personas puedan desarrollar su autoestima y seguridad.

Finalmente, la

## **Í LA EDUCACIÓN NACIONAL, ES INEFICIENTE E INEFICAZ, DEBIDO A LOS BAJOS ÍNDICES DE DESARROLLO HUMANO E INSUFICIENTE DISPONIBILIDAD DE RECURSOSÍ**

Por la insuficiente disponibilidad de recursos, por lo que es imprescindible el Fortalecimiento de Políticas Integrales que le permitan alcanzar un máximo Desarrollo Humano, compromiso que el Estado sea el garante de la continuidad de los procesos y políticas tanto en el sector político como en el sector social, económico y militar; es decir, se convierta en una responsabilidad de todos para la consecución de los Objetivos Nacionales Permanentes.

### **7.1 CONCLUSIONES**

1. El paradigma del Desarrollo Humano permite al PNUD analizar la realidad de los países y su atención a las necesidades de la población. Por lo que sostiene que son cuatro los componentes esenciales del desarrollo; la equidad, la sustentabilidad, la productividad y el empoderamiento.

2. Los Indicadores de Desarrollo Humano como la esperanza de vida, alfabetización de adultos, acción educativa, entre otros, evidencian las diferencias en la oferta educativa, cobertura, calidad y participación.
3. Desde al año 2000, las Naciones Unidas conjuntamente con los líderes mundiales fijaron los ocho objetivos del milenio, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la humanidad.
4. El Índice de Desarrollo Humano utiliza los estadísticos que cada país le proporciona para de esta forma establecer los niveles de desarrollo en alto con puntajes de 0.800 y mayores; medio con un puntaje de 0.500 a 0.799 y bajo con un puntaje de 0.4999 y menos.
5. El Ecuador presenta en el último quinquenio una leve mejoría, en el Índice de Desarrollo Humano, si se observan los datos de 1975 con un 0.630 y en el 2002 con 0.735.
6. El Desarrollo Humano es sostenible solo cuando se convierte en política de Estado, satisfaciendo las necesidades vitales como una condición básica para el ejercicio de la ciudadanía.

## 7.2 RECOMENDACIONES

1. Que el Estado Ecuatoriano a través de los Ministerios que conforman el Frente Social, apliquen políticas gubernamentales que contribuyan al mejoramiento del Desarrollo Humano y la Calidad Educativa para promover el respeto, la solidaridad social.
2. Que el Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación y Cultura, proponga acciones que genere los cambios que el Sistema Educativo Ecuatoriano requiere para transformarlo en un sistema eficiente capaz de promover la excelencia.
3. Que el Gobierno Nacional a través de los Ministerios que conforman el Frente Social, establezcan una Política Social Integral y Sustentable que se relacione directamente con la política económica que le permita actuar con autenticidad y respeto a si mismo y que involucre a los Objetivos Nacionales Permanentes y a los Objetivos del Milenio.
4. Que el Ministerio de Educación y Cultura a través de las Direcciones Provinciales de Educación, fortalezcan el desarrollo de estrategias que permitan mejorar los Índices de Desarrollo valorando los niveles de cooperación y participación del sector educativo, y promuevan la interrelación de la Seguridad y Desarrollo Nacional.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

5. Que el Estado y la Instituciones Públicas y Privadas, coadyuven su accionar para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos para alcanzar el disfrute de una vida larga y saludable, disponga de educación y un nivel de vida digno.
  
6. Que el Estado Ecuatoriano y el Congreso Nacional, diseñe estrategias que permitan superar las desigualdades entre hombres y mujeres y su participación activa en la vida económica y política del país.
  
7. Que el Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, establezcan acuerdos con la población que le permita conjugar acciones que le permitan enriquecer y potenciar las convicciones y los valores que buscan educar para la vida.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ARELLANO**, José. (2002). International Competitiveness and Education in Latin America. World ECONOMIC Forum and CID. The Harvard Latin America Competitiveness Report. Oxford University Press.

**APRENDO**. Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos. Resultados Nacionales. Ministerio de Educación y Cultura . MEC y Proyectos de Desarrollo. Gerencia y Calidad de la Educación Básica EB/PRODEC.

**ADMINISTRACIÓN POR CALIDAD TOTAL**. (1996). División de Graduados e Investigación. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México, Monterrey.

**BANCO MUNDIAL**. (2000).

**BERLICHES** Cerezo Andrés. (2001). Calidad. México, Thomson.

**CAMINO** Rocío. (1998). Caracterización del Comportamiento Organizacional en las Escuelas Primarias del Sector Norte de Quito Metropolitano. Propuesta de un Modelo de Comportamiento Organizacional. Tesis de Maestría.

**CANO** García Elena. (1999). Evaluación de la Calidad Educativa. España, La Muralla.

**CASNOVA** María. (1992). La evaluación, garantía de calidad para el Centro Educativo. Zaragoza, Edelvives.

**CONTRATO SOCIAL POR LA EDUCACIÓN.** (2005). Ecuador, UNICEF.

**ELOLA** Nydia. (2001). Evaluación de los Aprendizajes. Ponencia presentada en el Seminario Internacional de Evaluación. Ecuador, Quito.

**EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES.** (2002). Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional . DINAMEP. Organización de los Estados Iberoamericanos . OID. Ecuador, Orión.

**FRANKLIN** Benjamín. (2004). Organización de Empresas. México, McGraw Hill.

**FRETES,** V. Guigale, M. (2003). Ecuador. Una Agenda Económica y Social del Nuevo Milenio. Banco Mundial. Bogotá, Alfaomega.



**INFORME DE DESARROLLO HUMANO.** (2001). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . PNUD.

**INFORME DE DESARROLLO HUMANO.** (2004). La libertad cultural en el mundo diverso de hoy. México, Mundi Prensa.

**IPIÑA Ana.** (v2000). Estudios y Documentos acerca de la Producción Educativa. Estudios de los Centros Educativos de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Departamento de Educación.

**MOSS Pla.** (1995). Defined Objectives in Early Childhood Services. Ponencia presentada en la Quinta Conferencia sobre calidad de la Educación Infantil. París.

**POLÍTICA DE DEFENSA NACIONAL DEL ECUADOR.** (2002).

**PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN.** (2000). Ministerio de Educación y Cultura.

**PONCE J. Juan.** (1997). La Educación a la espera de la Equidad y la Calidad. Pobreza y Capital Humano en el Ecuador. El Desarrollo Social en el Ecuador. Quito, STFS e INEC.



**REED** Carolina, y otros. (1997). Indicadores Sociales para el Análisis de las Desigualdades de Género, Educación y Empleo en el Ecuador. Quito, DINAMU, STFS, UNICEF.

**ROJAS**, P. (2004). Desarrollo Organizacional y Gerencia. Quito, Indugraf.

**SANDOVAL** Orlando. (1992). Calidad y Participación. Como hacer competitiva la empresa. Quito, Flaga C. Ltda.

**VALDES** Luigi. (2001). Conocimiento es Futuro. México, Centro para la Calidad Total y la Competitividad . CONCAMIN.

**VALLEJO** Raúl. (2000). Síntesis del Simposio de Educación. Quito, Universidad Central del Ecuador.

**VOSS**, R. (1999). Crisis Económica y Protección Social. Estudios e Informes del SIISE N<sup>o</sup> . Quito, Abya Yala.

**UNESCO**. Informe Mundial sobre la Educación, varios años. Madrid, Santillán.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Answers

## EVOLUCION DEL CONCEPTO DE CALIDAD

Tabla 1. Evolución del concepto de calidad

	<b>PRIMERA GENERACIÓN</b> Calidad por Inspección	<b>SEGUNDA GENERACIÓN</b> Aseguramiento de la calidad	<b>TERCERA GENERACIÓN</b> Proceso de calidad total	<b>CUARTA GENERACIÓN</b> Proceso de mejora continua de la calidad	<b>QUINTA GENERACIÓN</b> Reingeniería y calidad total
<b>Enfoque de la calidad</b>	La calidad es una herramienta.	La calidad es una herramienta.	La calidad es la estrategia de la empresa.	La calidad es la estrategia de la empresa.	La calidad rediseña la empresa.
<b>Orientación</b>	Orientación al producto	Orientación al producto	Orientación al cliente	Orientación a mejorar todas las actividades de la empresa hacia el cliente externo.	Orientación a estructurar procesos completos hacia el cliente externo.
<b>Responsable</b>	Departamento de control de calidad.	Departamento de aseguramiento de la calidad y personal de producción (autocontrol).	Director General.	Todo el personal de la empresa es responsable de mejorar su propio trabajo hacia su cliente.	Cada colaborador asignado a un equipo de proceso es responsable del proceso en su totalidad.
<b>Visión</b>	No existe o no es explícita.	Se desarrolla la política de calidad.	La desarrolla el grupo directivo y la comparte con la organización.	La desarrolla el grupo directivo y la comparte con la organización.	Cada equipo de proceso armoniza su visión con la visión global de la empresa.
<b>Sistema de planeación</b>	Planeación estratégica	Planeación estratégica	Se entrelaza el proceso de calidad a la planeación estratégica de la empresa	Se entrelaza el proceso de calidad a la planeación estratégica de la empresa.  Se utiliza como herramienta el Benchmarking estratégico.	Se desarrolla el despliegue de políticas tipo %hoshin+ que alinea los procesos, tareas y gente hacia los objetivos de la empresa.

Fuente: Valdes Luigi. (1999). Conocimiento es futuro. Hacia la sexta generación de los procesos de calidad. México, Centro para la Calidad Total y la Competitividad (CONCAMIN).

Tabla 1. (Continuación)

	<b>GENERACIÓN</b> Calidad por Inspección	<b>SEGUNDA GENERACIÓN</b> Aseguramiento de la calidad	<b>TERCERA GENERACIÓN</b> Proceso de calidad total	<b>CUARTA GENERACIÓN</b> Proceso de mejora continua de la calidad	<b>QUINTA GENERACIÓN</b> Reingeniería y calidad total
<b>Estructura de la empresa y administración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piramidal y jerárquica</li> <li>• La empresa está dividida en áreas y departamentos</li> <li>• Burocracia excesiva</li> <li>• Las decisiones son centralmente planificadas</li> <li>• Administración por control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piramidal y jerárquica</li> <li>• La empresa está dividida en áreas y departamentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piramidal jerárquica</li> <li>• Las decisiones comienzan a ser delegadas en los jefes de los GNTs (Grupos Naturales de Trabajo).</li> <li>• Se inicia la reducción de controles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se crean los marcos conceptuales para el proceso de delegación del poder</li> <li>• Aunque con menos niveles, la empresa sigue siendo piramidal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa se administra por procesos completos.</li> <li>• Los responsables del proceso tienen autoridad sobre el mismo.</li> <li>• La base del funcionamiento de la empresa dependen de la misión, la visión y los valores compartidos.</li> </ul>
<b>Estructura del cambio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organizan las funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se inician los cambios de segundo orden. (procedimientos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios de segundo orden (procedimientos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercer orden (cambio de estructura)</li> </ul>
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento nulo del cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento básico del cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se escucha al cliente y se determinan sus requisitos y sus especificaciones.</li> <li>• Se comparan las especificaciones del cliente y las de la empresa,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reduce la brecha entre los productos y servicios ofrecidos por la empresa y los esperados por el cliente. Los clientes se agrupan por funciones y se segmentan los mercados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mejora la capacidad de respuesta hacia el cliente externo por resultado del proceso de reingeniería.</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

	<b>PRIMERA GENERACIÓN</b> Calidad por Inspección	<b>SEGUNDA GEN GERACIÓN</b> Aseguramiento de la calidad	<b>TERCERA GENERACIÓN</b> Proceso de calidad total	<b>CUARTA GENERACIÓN</b> Proceso de mejora continua de la calidad	<b>QUINTA GENERACIÓN</b> Reingeniería y calidad total
<b>Procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos inestables.</li> <li>• Procesos rígidos y fragmentados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se establecen los puntos críticos de control del proceso.</li> <li>• Aumenta el conocimiento de la variabilidad del proceso.</li> <li>• Se establecen sistemas de medición.</li> <li>• Procesos rígidos y fragmentados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los procesos se orientan hacia el cliente.</li> <li>• Se inicia el conocimiento profundo del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los procesos de la organización se mejoran continuamente.</li> <li>• Se utilizan métodos avanzados para la optimización de los procesos (Justo a tiempo).</li> <li>• Procesos fragmentados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se rompe la estructura de los procesos fragmentados en procesos completos (reingeniería).</li> <li>• La empresa se desarrolla alrededor de los procesos clave.</li> </ul>
<b>Costos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los costos se incrementan por inspección, reproceso y desperdicio.</li> <li>• Los costos indirectos son elevados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tiene un ahorro sustancial al evitar la inspección, reducir el reproceso y desperdicios.</li> <li>• Se invierte en sistemas e instrumentos de medición y en la contratación de especialistas.</li> <li>• Se invierte en capacitar al personal de proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se invierte en: Detectar los requisitos y las expectativas de los clientes. Reducir la brecha entre las especificaciones del cliente y las de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los costos sufren una reducción paulatina al mejorar los procesos de la empresa.</li> <li>• El desarrollo de habilidades en el personal y el sistema de sugerencias mantienen una reducción constante de los costos de la empresa.</li> <li>• Como una consecuencia de la información de los clientes y la optimización del proceso, los inventarios bajan y los costos se reducen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los costos sufren una disminución al organizar la empresa por procesos completos, se limitan tareas duplicadas.</li> <li>• La burocracia se reduce y con ella muchos costos indirectos.</li> <li>• Se eliminan niveles de supervisión.</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

	<b>GENERACIÓN Calidad por Inspección</b>	<b>SEGUNDA GENERACIÓN Aseguramiento de la calidad</b>	<b>TERCERA GENERACIÓN Proceso de calidad total</b>	<b>CUARTA GENERACIÓN Proceso de mejora continua de la calidad</b>	<b>QUINTA GENERACIÓN Reingeniería y calidad total</b>
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento mulo de los proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa determina las especificaciones a cumplir por sus proveedores.</li> <li>Se evalúa a los proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se inicia el desarrollo de proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa sólo conserva a proveedores confiables.</li> <li>Los proveedores surten lotes pequeños y puntuales, por el proceso <i>Justo a tiempo</i>.</li> <li>En el desarrollo de nuevos productos y servicios participan los proveedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los equipos de reingeniería establecen vínculos cercanos con los proveedores.</li> </ul>
<b>Áreas staff</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grandes y costosas</li> <li>Se crea el departamento de Control de Calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El departamento de control de calidad pasa a ser de Aseguramiento de la Calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las áreas staff ayudan a reducir la brecha entre el cliente y la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se involucran a las áreas staff en el proceso de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las áreas staff pasan a ser unidades estratégicas de negocios y son rentables</li> </ul>
<b>Tecnología y sistemas de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas contables tradicionales.</li> <li>Información sobre los resultados de la inspección del producto terminado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas contables tradicionales.</li> <li>Información sobre los resultados del control del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas contables tradicionales.</li> <li>Se inicia la búsqueda de información sobre clientes, mercados y competencia.</li> <li>Se establecen formalmente técnicas para escuchar al cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se comienza a compartir información con el personal.</li> <li>La empresa comienza la búsqueda de información no convencional, como son los índices de lealtad de los clientes, los daños por pérdida de imagen, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La información es vital para el éxito del proceso.</li> <li>Los sistemas de información tienden a reducir su tiempo de obtención y procesamiento; se maneja la información a tiempo real.</li> </ul>

Tabla 1. (Continuación)

	<b>GENERACIÓN</b> Calidad por Inspección	<b>SEGUNDA GENERACIÓN</b> Aseguramiento de la calidad	<b>TERCERA GENERACIÓN</b> Proceso de calidad total	<b>CUARTA GENERACIÓN</b> Proceso de mejora continua de la calidad	<b>QUINTA GENERACIÓN</b> Reingeniería y calidad total
<b>Desarrollo humano y trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto de trabajo.</li> <li>• El trabajo en equipo es aislado y esporádico</li> <li>• Baja motivación</li> <li>• Trabajo rutinario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El personal del proceso recibe capacitación sobre herramientas de medición</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se implementa el trabajo en equipo como parte del funcionamiento de la empresa y se forman los grupos naturales de trabajo.</li> <li>• Se inician los proyectos inter funcional al establecer caminos formales para que la gente pueda mejorar.</li> <li>• Se implementa el buzón de sugerencias del personal.</li> <li>• Se establecen los estándares de desempeño para los colaboradores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los grupos naturales de trabajo se conviertan en equipos de mejora continua.</li> <li>• El personal de la empresa tiene la posibilidad de modificar su propio trabajo.</li> <li>• La comunicación y la información a todo el personal se incrementa.</li> <li>• Los empleados participan en las decisiones de su área de trabajo y desarrollo de multihabilidades</li> <li>• Los jefes gradualmente delegan el poder a sus subalternos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al reestructurar los procesos fragmentados en procesos completos, se incrementa la responsabilidad de los colaboradores.</li> <li>• Aumenta la motivación</li> <li>• La evaluación es por resultados.</li> <li>• Los equipos de mejora continua se convierten en equipos auto-dirigidos.</li> </ul>
<b>Resultados esperados de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos masivos y sin diferenciación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se obtiene la certificación de organismos internacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa se orienta al cliente.</li> <li>• Se inicia la reducción de la brecha entre las especificaciones del cliente y de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de las utilidades como consecuencia de la optimización de los procesos productivos y el incremento en ventas por el aumento de la satisfacción de los clientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa reduce drásticamente los costos de los procesos.</li> <li>• Las ventas aumentan en forma considerable cuando la empresa combina para el cliente: rapidez y precio.</li> </ul>





*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**ACION DE PUBLICACION**

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de esta Tesis, de su bibliografía y/o anexos, como artículo de la Revista o como artículo para lectura seleccionada o fuente de investigación.

Quito, julio de 2005

---

**FIRMA DEL MAESTRANTE**

**MSc. DOLORES DEL ROCIO CAMINO PROAÑO**

---

**NOMBRE DEL MAESTRANTE**