

**LA REMUNERACIÓN SALARIAL: ENTRE LO UTÓPICO PARA EL MAESTRO Y
LO IMPOSIBLE PARA EL GOBIERNO**

**JULIANA ISABEL CASTRO GÓMEZ
ANDREA MÉNDEZ ZORRILLA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN LENGUA
CASTELLANA
BUCARAMANGA
2009**

**LA REMUNERACIÓN SALARIAL: ENTRE LO UTÓPICO PARA EL MAESTRO Y
LO IMPOSIBLE PARA EL GOBIERNO**

**JULIANA ISABEL CASTRO GÓMEZ
ANDREA MÉNDEZ ZORRILLA**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de
Licenciadas en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana**

**Director
Cesar Augusto Roa**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ÉNFASIS EN LENGUA
CASTELLANA
BUCARAMANGA
2009**

RESUMEN

TÍTULO: LA REMUNERACIÓN SALARIAL: ENTRE LO UTÓPICO PARA EL MAESTRO Y LO IMPOSIBLE PARA EL GOBIERNO*

AUTORAS: CASTRO GÓMEZ, Juliana Isabel
MÉNDEZ ZORRILLA, Andrea**

PALABRAS CLAVES: Remuneración Salarial, Incentivos y estímulos, Estatuto docente, Calidad de vida, Calidad de la Educación, Identidad Profesional.

DESCRIPCIÓN

La calidad de la educación es concebida como la pertinencia de los insumos, agentes, procesos, ambientes y productos para lograr objetivos pedagógicos y humanísticos como la formación integral del ser humano individual y socialmente.

La propuesta de investigación planteada tiene como pregunta central, para este proceso investigativo, *¿cómo influye el factor salarial del maestro en su calidad vida y en la calidad de la educación que imparte?*; se pone especial atención en un tópico fundamental, que puede influir significativamente en la calidad de la educación como es la valoración, el reconocimiento del maestro y la retribución salarial que éste recibe por la labor que desempeña, la que es fundamental en cualquier sociedad para la construcción de posibilidades de desarrollo económico, político, social y cultural de la población. Así mismo, en la influencia que tiene dicha retribución y valoración en la calidad de la educación. Es preciso señalar qué se entiende por Calidad Educativa, Incentivos, Estímulos, Remuneración, Estatuto Docente, Planes de Desarrollo, Identidad Profesional, Calidad de Vida, para dar cabida a la interpretación y argumentación de las teorías que sustentan el problema de este proyecto.

Siendo el maestro uno de los actores principales en los procesos y acciones que garantizan la calidad de la educación, se formula una propuesta de investigación cualitativa con enfoque interpretativo - analítico, porque se propone examinar y describir un fenómeno social que es la influencia de la remuneración percibida por el Maestro en su calidad de vida y en la calidad de la educación que imparte; igualmente determinar de qué manera las políticas estatales contribuyen o no al mejoramiento de la calidad de vida del maestro y calidad de la educación.

* Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Licenciadas en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana.

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Educación. Programa de Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana. Director: Lic. Cesar Augusto Roa.

ABSTRACT

TITLE: The Salary Remuneration: Among the Utopian thing for the Teacher's and the impossible thing for the Government *

AUTHORS: CASTRO GÓMEZ, Juliana Isabel
MÉNDEZ ZORRILLA, Andrea**

PASSWORDS: Salary remuneration, Incentives and stimuli, educational Statute, Quality life, Quality Education and Professional Identity.

DESCRIPTION

The quality education is conceived as the relevancy of inputs, agents, processes, atmospheres and products to achieve pedagogic and humanistic objectives as the individual human being's integral socially formation

The proposal of outlined investigation has like central question, for this investigative process.

How does it influence the teacher's salary factor in its quality life and in the quality education that imparts?

Is necessary special attention become in a fundamental topic that can influence significantly in the quality education like valuation, the teacher's recognition and the salary retribution that this receives for the work that carries out, the first that is fundamental in any society for the construction of possibilities of economic population's, political, social and cultural development is. Likewise, the influence that has this retribution and valuation in the quality of education. It is necessary to point out what understand each other for Educational Quality, Incentives, Stimuli, Remuneration, Educational Statute, Plans of Development, Professional Identity, Quality of Life, to give space to the interpretation and argument of the theories that sustain the problem of this project.

Being the teacher the first main actor in the processes and actions that guarantee the quality education, a proposal of qualitative investigation is formulated with interpretive analytic- focus -, because we intends to examine and to describe a social phenomenon that is the influence of the remuneration perceived by the Teacher in their quality of life and in the quality of the education that imparts; equally to determine of what way the state politicians contribute or not to the improvement of the quality teacher's life and quality education.

* Investigation proposal of experience of Internship

** Ability of Human Sciences, School of Education, Degree in Basic Education, emphasis in Castilian Language. Director: Cesar Augusto Roa

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	5
2. OBJETIVOS	7
2.1. OBJETIVO GENERAL	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. MARCO DE REFERENCIA	8
3.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	8
3.2 MARCO LEGAL	14
3.3. HORIZONTE TEÓRICO	20
4. CONTEXTO	32
5. METODOLOGÍA	34
6. CRONOGRAMA	39
BIBLIOGRAFÍA	41

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Escalafón docente, requisito para ascenso de inscritos. Decreto 2277 de 1979	15
Tabla 2. Escalafón docente, Requisitos para Ascenso. Decreto 1278 de 2002	18
Tabla 3. Distribución de la población y la muestra	36

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación es concebida como la pertinencia de los insumos, agentes, procesos, ambientes y productos para lograr objetivos pedagógicos y humanísticos como la formación integral del ser humano individual y socialmente.

La propuesta de investigación planteada tiene como pregunta central, para este proceso investigativo, *¿cómo influye el factor salarial del maestro en su calidad vida y en la calidad de la educación que imparte?*; se pone especial atención en un tópico fundamental, que puede influir significativamente en la calidad de la educación como es la valoración, el reconocimiento del maestro y la retribución salarial que éste recibe por la labor que desempeña, la que es fundamental en cualquier sociedad para la construcción de posibilidades de desarrollo económico, político, social y cultural de la población. Así mismo, en la influencia que tiene dicha retribución y valoración en la calidad de la educación. Es preciso señalar qué se entiende por Calidad Educativa, Incentivos, Estímulos, Remuneración, Estatuto Docente, Planes de Desarrollo, Identidad Profesional, Calidad de Vida, para dar cabida a la interpretación y argumentación de las teorías que sustentan el problema de este proyecto.

Esta propuesta investigativa contiene VI capítulos, organizados de la siguiente manera: en el primer y segundo capítulo se encuentran la justificación formulación del problema y los objetivos de la propuesta de investigación; en el tercero que comprende los antecedentes investigativos que hacen mención a los estudios que se relacionan con el problema planteado, horizonte teórico que son las teorías que permiten conceptualizar fundamentos como son salario, estatuto docente, estímulos e incentivos, calidad de vida y calidad de la educación. El marco legal

que consta de la normatividad que contempla el desempeño y las condiciones laborales del maestro. El cuarto capítulo referido con el contexto que describe la población a investigar; quinto la metodología, donde se formula una propuesta de investigación cualitativa con enfoque interpretativo - analítico, porque se propone examinar y describir un fenómeno social que es la influencia de la remuneración percibida por el Maestro en su calidad de vida y en la calidad de la educación que imparte y por último capítulo, el cronograma de actividades, donde se especifica por meses las actividades a ejecutar durante todo el proceso investigativo.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La calidad educativa es vista como *“la coherencia de todos los factores de un sistema educativo que colma las expectativas de una sociedad y de sus más críticos exponentes. Por lo tanto incluye la calidad de los INSUMOS materiales y financieros que entran a él; la de los AGENTES involucrados en él, entre los cuales los educandos y los educadores son los más importantes, aunque no los únicos; la de los PROCESOS que ocurren día a día; la de los AMBIENTES en los que ocurren esos procesos y la de los PRODUCTOS del sistema, medidos de múltiples maneras y no sólo por indicadores de rendimiento académico”*¹. No obstante factores como: el contexto, la comunidad educativa, las políticas y el recurso humano que maneja el sector educativo, pueden ayudar a mejorar su proyección social a nivel nacional e internacional o por el contrario desencadenar problemas que afectan u obstaculizan el papel de la educación en el porvenir del país.

Uno de los aspectos que puede influir significativamente en la calidad de la educación es la valoración, el reconocimiento del maestro y la retribución salarial que éste recibe por la labor que desempeña en la institución escolar donde labora para la construcción de posibilidades de desarrollo económico, político, social y cultural del país. Así mismo la influencia que tiene dicha retribución al propiciar la eficiencia y eficacia de la educación reflejada en el impacto social.

Particularmente, desde el sentir de los maestros *“las políticas de Estado no están favoreciendo el mejoramiento de la educación, sino al contrario, hacen que el*

¹ Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. p. 8

maestro se desmotive y baje la calidad de la educación”, “en la mayoría de los casos se desconoce el tiempo y el dinero que deben gastar los maestros en la preparación de sus clases y en la capacitación”, “ahorítica lo que no favorece el servicio a los docentes es el nuevo Estatuto, los nuevos profesores que están vinculados, porque no hay estímulos, la capacitación, desde hace años va por cuenta de nosotros y el Gobierno nos pone es trabas y nos sube los grados, el tiempo para ascender en el escalafón, nos colocan los créditos más largos, más extendidos en las universidades. Hace años era más fácil acceder a unos créditos, ahorítica no. Igual que los postgrados, son más extendidos y más económicamente caros.”

Desde la realidad de vida de los maestros, es recurrente escuchar diversas expresiones o manifestaciones que dejan ver que el reconocimiento salarial afecta su salud, bienestar y sus relaciones familiares y sociales; aspectos poco tenidos en cuenta a la hora de establecer políticas que favorezcan las condiciones sociolaborales, la consolidación de su identidad y profesionalidad, y mejoramiento de su calidad de vida.

Es pertinente formular los siguientes cuestionamientos: *¿Qué relación establecen los maestros entre la remuneración salarial con su calidad de vida y calidad de la educación?, ¿De qué manera las políticas estatales contribuyen o no al mejoramiento de la calidad de vida del maestro y la calidad de la educación? , ¿Cuáles son las motivaciones, sentimientos y expectativas que tienen los maestros frente a su salario?, siendo el docente un profesional ¿Por qué recibe una retribución salarial diferente a otros profesionales?*

1.1 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad ser maestro implica una de las labores más trascendentales en la construcción del futuro de cualquier nación, pues es el maestro quien crea el ambiente y establece las estrategias adecuadas con el fin de generar valores, construir ciudadanía, desarrollar capacidades y habilidades de las personas para afrontar creativamente los retos de la sociedad moderna. Por tanto, la sociedad centra en la educación el avance político, social, cultural, económico y potencializa las oportunidades del país para participar eficazmente en los mercados globalizados del mundo.

En Colombia las políticas que han sido planteadas para dirigir la carrera docente y por ende la asignación presupuestal del salario de los maestros, es un “tema conflictivo. Por una parte porque en ellas se encuentran inmersos puntos de vista e intereses gubernamentales, comunitarios, gremiales y académicos que no son fácilmente concertables o negociables”². De otro lado porque pueden afectar el funcionamiento del sistema educativo interponiéndose entre las disposiciones del Gobierno y la realidad de las instituciones escolares, además de la vida del maestro. Por esta razón es significativo comprender la relación que establecen los maestros entre su reconocimiento salarial y calidad de vida igualmente con la calidad de la educación, lo que permitiría encontrar puntos de acuerdo entre los educadores y el Gobierno; para establecer políticas que favorezcan las condiciones laborales, formación de calidad y redignificación de la profesión docente.

² RODRIGUEZ, Céspedes Abel. La educación después de la constitución de 91. De la reforma a la contrarreforma. Pág. 251

Pero, ¿Cómo se puede llegar a Comprender la relación que establecen los maestros entre su reconocimiento salarial con su calidad de vida y calidad de la educación? Para lograr esto, se propone realizar una revisión bibliográfica, jurídica y analítica en cuanto al reconocimiento salarial del maestro colombiano a partir de las políticas como el Decreto 1278 de 2002, la Ley 715 de 2001, la Ley 115 de 1994, el Decreto 3391 del 2003, Decreto 2582 de 2003, Decreto 3238 de 2004, Decreto 2277 de 1979, Decreto 3020 de 2002 que actualmente rigen la prestación del servicio de la educación, y a su vez, determinan y afectan la identidad, la dignidad laboral y humana de los maestros; además de limitar los estímulos, espacios de capacitación y las posibilidades de ascender en la profesión docente, lo que afecta el progreso en la calidad de la educación.

En este sentido, conocer la *relación que establecen los maestros entre la remuneración salarial con calidad de vida y calidad de la educación*, viabiliza la construcción de nuevas políticas que atiendan no solo las necesidades de los maestros respecto a su identidad profesional y calidad de vida, sino también la construcción de una sociedad más justa que reconozca la importancia de la educación en la proyección de un futuro más equitativo.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Comprender la relación que establecen los maestros entre su reconocimiento salarial con su calidad de vida y calidad de la educación.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar de qué manera el reconocimiento salarial y las políticas educativas contribuyen o no al mejoramiento de la calidad de vida del maestro y calidad educativa.
- Reconocer las motivaciones, sentimientos y expectativas que tienen los maestros frente a su salario.
- Comparar la retribución salarial que reciben los maestros en relación con la de otros profesionales.

3. MARCO DE REFERENCIA

Este capítulo permitirá concertar en la historia tanto política como investigativa los hechos fundamentales que han marcado el avance o retroceso en cuanto a la remuneración del maestro, siendo una causa que influye en el reconocimiento de la profesión del educador. Al mismo tiempo, cómo interviene el comportamiento del maestro frente a su valoración e identidad con su profesión, en su calidad de vida y la calidad de la educación.

Es desarrollo del Marco de Referencia se divide en tres secciones que son **antecedentes investigativos** que hacen mención a los estudios que se relacionan con el problema planteado; **horizonte teórico** son las teorías que permiten conceptualizar fundamentos como son salario, estatuto docente, estímulos e incentivos, calidad de vida y calidad de la educación. **El marco legal** que consta de la normatividad que contempla el desempeño y las condiciones laborales del maestro. Y por último, **El contexto** que describe la población a investigar.

3.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la actualidad el Estado Colombiano plantea exigencias al maestro en cuanto a mantener una capacitación permanente que le permita enfrentarse a las evaluaciones periódicas sobre competencias laborales, ser un agente activo dentro del campo de desempeño transformando su calidad de enseñanza a través

de la investigación para y con sus estudiantes; así logra participar en los cambios sociales, culturales y políticos del contexto. Resulta ser un punto favorable en cuanto se promueve que el maestro esté en continuo avance y desarrollo que involucra la calidad de vida y trascendencia en su desempeño laboral. Pero, ¿qué motivaciones y garantías tiene el maestro para desenvolverse con rigor y calidad en su trabajo? y ¿de qué manera repercute en la Calidad Educativa colombiana?

Haciendo un análisis teórico acerca de las condiciones salariales que presentan los maestros en América Latina, se observa que una de las circunstancias común en estos países es lo que hace referencia al estancamiento de la financiación en la educación. Esto repercute de manera directa en los salarios de los educadores, convirtiéndose en un obstáculo frente a las aspiraciones de los maestros.

Dentro de las investigaciones encontradas que abordan este problema, se tiene a **nivel Internacional** el estudio realizado por Claudio de Moura Castro y Gustavo loschpe titulado *La Remuneración de los Maestros en América Latina: ¿Es baja?, ¿Afecta la Calidad de la Enseñanza?* (PREAL 2007), quienes se preocuparon por la influencia del salario en la calidad de la educación y si los sueldos son realmente bajos en comparación con otras categorías profesionales.

Como metodología utilizaron la comparación de los salarios de los maestros y los profesionales no docentes, teniendo en cuenta como variable la *hora trabajada*. De este proyecto se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- “Hay serios problemas de calidad en las escuelas latinoamericanas.
- No parece haber relación entre remuneraciones docentes y calidad en la educación brindada.

- No se puede decir que, comparado a otros profesionales con niveles similares de escolaridad, los maestros ganen menos”³.

Así mismo, para argumentarlas se basaron en las investigaciones de Liang de 1999, quien trata el salario de los maestros en perspectiva comparada en 12 países latinoamericanos, y el segundo es de Werner Limarino, publicado en el 2005, y quien hace comparaciones entre maestros y no maestros sirviéndose de investigaciones oficiales en 17 países de la región.

No obstante, la investigación realizada por el PREAL presenta inconsistencia entre los estudios estadísticos analizados y las conclusiones, pues éstas abordan temáticas distintas. Porque los datos hacen referencia al estudio de los salarios más no a la influencia que éste tiene en la calidad de la enseñanza, lo que impide a la investigación dar una respuesta fundamentada frente al problema planteado.

Por otra parte, el análisis que ha realizado el Dr. Carlos Moreno Rodríguez* sobre “*Algunas Consideraciones acerca de las Condiciones Salariales de los Docentes Universitarios de América Latina*”, menciona tres aspectos fundamentales que logran situar las circunstancias que determinan el déficit del salario en los docentes. El primero se refiere a la carencia de enmarcar las políticas gubernamentales en contexto, es decir, evaluar y responder a las necesidades y limitaciones que enfrentan los maestros dentro del campo de acción en la sociedad. El segundo propone que se establezca un acuerdo entre los sindicatos y órganos estatales para definir los salarios mínimos de los trabajadores, permitiendo que se alcancen las expectativas de los maestros en lo que respecta

³ DE MOURA, Castro Claudio y IOSCHPE, Gustavo. La Remuneración de los Maestros en América Latina: ¿Es baja?, ¿Afecta la Calidad de la Enseñanza?. PREAL Informe 37, 2007.

* Doctorado en Educación Superior; Universidad de Palermo, Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.

a la profesión, siendo escuchados como principales agentes a quienes repercuten las políticas. Finalmente la posibilidad de que sea el maestro un sujeto investigador que se dirija en forma independiente y que responda a las exigencias que la globalización del nuevo siglo le impone.

En esta medida el estudio realizado por el Dr. Moreno busca poner en periferia algunas dificultades que presenta el gremio docente. A su vez propone que “la dignidad laboral del docente no está en ganar más haciendo menos, sino que al contrario la dignidad se consigue con responsabilidad y compromiso”⁴.

Otra de las investigaciones que ha tenido incidencias significativas en el problema de la remuneración salarial de los maestros es la realizada por Denise Vaillant, titulada “*Atraer y Retener Buenos Profesionales en la profesión docente: Políticas en Latinoamérica*”, la cual hace énfasis en responder tres preguntas fundamentales: ¿en qué condiciones se podría pasar de un polo de desprofesionalización a otro de profesionalización plena?; ¿Cuáles son las políticas educativas que promueven condiciones laborales adecuadas, una formación inicial de calidad, instancias de desarrollo profesional y una gestión y evaluación que fortalezca a los docentes en su tarea de enseñanza? Y ¿Cómo lograr que estas políticas se formulen y se mantengan en el tiempo?⁵

Para hacer resolver los problemas planteados, la autora retoma estudios realizados en América Latina de donde emergen problemas que tienen que ver con: la deficiencia en los estímulos para atraer profesionales excelentes al servicio

⁴ **MORENO**, Rodríguez Carlos. Algunas Consideraciones acerca de las Condiciones Salariales de los Docentes Universitarios de América Latina. Disponible en:
http://www.estudiocaos.com/files/condiciones_salariales.pdf

⁵ **VAILLANT**, Denise. Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. Revista de Educación, 340. Mayo-agosto 2006. Pág. 117-140

docente; condiciones laborales inadecuadas; la mala preparación de los maestros en ejercicio, y la implementación errónea de la evaluación como mecanismo para mejorar los sistemas educativos.

En esta medida, Vaillant propone algunas políticas que se deben tener en cuenta para atraer y retener buenos profesionales en la carrera docente, como son: la Valoración social, el entorno profesional facilitador, es decir, brindar condiciones adecuadas de trabajo; una estructura apropiada de remuneración, formación inicial y continua de calidad, además de la implementación de la evaluación que retroalimente la tarea de enseñar.

Esta propuesta es también aceptada por Claudia Marcela Umaña Aponte*, en cuanto a que comparte el diseño de un nuevo sistema político respecto a los Esquemas de Incentivos para los docentes. Umaña en su trabajo investigativo “Esquema de Incentivos para la Carrera Docente” hace un análisis, específicamente de tres países, como son Israel, Chile, Estados Unidos y Colombia. De acuerdo a este trabajo, en estos países el esquema de estímulos tiene como prioridades otorgar a los docentes la capacitación (perfeccionamiento docente), mejoramiento de las condiciones de los maestros (bonificación trimestral por desempeño laboral, reconocimiento de un porcentaje de la renta base nacional a aquellos colegios que estén ubicados en zonas marginales, de extrema pobreza, inseguridad del medio urbano, entre otras), incentivos basados en el conocimiento y habilidades de los maestros, pago por responsabilidades adicionales, la reducción de tasas de deserción escolar; solo por mencionar las más relevantes.

* Funcionaria Dirección de Estudios Económicos del Departamento Nacional de Planeación.

Este estudio le permite a Umaña proponer como esquema idóneo para remunerar el desempeño de la profesión docente “la combinación de incentivos basados en el rendimiento del colegio con incentivos de conocimiento y destrezas del docente”⁶ cumpliendo con dos objetivos: “incrementar la capacidad de absorción de conocimientos y por ende mejorar el aprendizaje escolar, y reconocer y compensar el ejercicio comprometido de la labor docente”⁷

A **nivel nacional** encontramos el estudio realizado por Gloria Calvo sobre “*La Profesionalización Docente en Colombia*”, en el cual, se evidencia una recopilación teórica de investigaciones “que han llevado a plantear la docencia como una profesión y al maestro como un profesional”⁸.

Esta autora toma como referencia cuatro frentes en el desempeño docente: el primero, las instituciones formadoras de maestros para la inserción de maestros al servicio educativo; el segundo, formación inicial y permanente; el tercero, remuneración; y el cuarto, evaluación. Con el fin de formular algunos de los criterios que permitan la creación de estímulos e incentivos que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral del docente. En síntesis, esta investigación propone que el salario, además de los tópicos antes mencionados, debe favorecer la redignificación de la profesión docente a partir de estímulos e incentivos consensuados entre el Gobierno y el gremio docente, que reconozcan la calidad en la enseñanza, la formación permanente y la evaluación como ejes fundamentales que aseguran la calidad educativa.

⁶ **UMAÑA**, Aponte Claudia Marcela (2004). Esquemas de Incentivos para la Carrera Docente. Disponible en: http://www.dnp.gov.co/archivos/documentos/DEE_Archivos_Economia/270.pdf

⁷ *Ibíd.*

⁸ **CALVO**, Gloria. *La Profesionalización Docente en Colombia*. Disponible en: <http://www.fundacioncompartir.org/pdf/Profesionalizacion%20docente%20en%20Colombia.pdf>

Tres comentarios finales sobre los resultados de estos trabajos investigativos vienen al caso.

1. Cada política educativa debe estar contemplada dentro del contexto en el cual se desempeña el maestro y según las necesidades que logre consensuar entre el gremio educativo y el Estado.
2. El salario, los estímulos e incentivos son factores que intervienen no solo a nivel de la calidad de vida del maestro, sino también en el reconocimiento de la profesión, pues en ellos radica la persuasión y el aseguramiento de profesionales calificados y competentes en el servicio educativo que brinden una educación con calidad.
3. Ampliar el campo de los incentivos con respecto a diferentes metas específicas, permite que el docente no se limite a encausar su desempeño en un solo objetivo. Esto promueve la apertura a la preparación, investigación y avance en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes, así como un nuevo sistema educativo eficiente y eficaz que logre dar sentido de pertenencia a las responsabilidades que le compete al profesional docente.

3.2 MARCO LEGAL

Este proyecto se sustentará legalmente en las siguientes normas, las cuales establecen los criterios para el ejercicio de la profesión docente. Dichas normas dictaminan cómo debe funcionar el sector educativo. Se tendrán en cuenta preferencialmente aquellas que sustentan el salario, los estímulos y las que influyen directamente en la identidad, dignidad laboral y desarrollo de la profesión docente:

- **DECRETO 2277 DE 1979:** Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Este decreto dio origen a la organización escalafonada de la profesión docente, de manera tal, que el ascenso es vertical. Para ello se tiene en cuenta la antigüedad en el cargo y el avance en la capacitación de los docentes, con el fin de adquirir créditos logrando ascender en el escalafón (en la **Tabla 1** se presenta las categorías y requisitos para ascenso). Es el primer decreto que estipula unitariamente los criterios salariales de los maestros a nivel nacional. Además reconoce a partir de estímulos: el ascenso por obras escritas, ascenso por laborar en zonas de difícil acceso o poblaciones apartadas; la labor significativa realizada por el maestro. Sin embargo estos estímulos fueron derogados por la Ley 715 de 2001.

Tabla 1. Escalafón docente, requisito para ascenso de inscritos. Decreto 2277 de 1979

Escalafón Nacional Docente ^{4/}
Requisitos para Ascenso De Inscritos

Grados	Requisito	Título					
		Bachiller Pedagógico	Perito o experto en educación ^{2/}	Técnico o experto en educación ^{3/}	Tecnólogo en educación ^{4/}	Profesional no licenciado	Licenciado en ciencias de la educación
1		Inscripción					
2	Años esc. anterior	2	Inscripción				
3	Años Capacitación	3 5 créditos	3				
4	Años Capacitación	3	3 5 créditos	Inscripción			
5	Años Capacitación	3 6 créditos	4	3	Inscripción		
6	Años Capacitación	3	3 6 créditos	3 5 créditos	3	Inscripción	
7	Años Capacitación	4 7 créditos	3	4	3 5 créditos	3	Inscripción
8	Años Capacitación	3	4 7 créditos	3 6 créditos	4	3 5 créditos	3
9	Años Capacitación			3	3 6 créditos	4	3 5 créditos
10	Años Capacitación			4 7 créditos	3	3 6 créditos	3
11	Años Capacitación				4 7 créditos	3	3 6 créditos
12	Años Capacitación					4 7 créditos	4
13	Años Capacitación					3 7 créditos	3 7 créditos
14	Años Capacitación					2 años Postgrado o libro Constancia de no exclusión	2 años Postgrado o libro Constancia de no exclusión

Sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.

2/ Bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con un (1) año de estudios regulares de nivel intermedio o superior.

3/ Bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con dos (2) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior.

4/ Bachiller en cualquier modalidad con título docente adquirido con tres (3) años de estudios regulares de nivel intermedio o superior.

Nota: * El acta de ordenación sacerdotal equivale a título profesional en Teología y filosofía y ciencias religiosas

* Los títulos de normalista, Institutor, Maestro superior, maestro, normalista rural con título de bachiller académico o clásico, son equivalentes al de bachiller pedagógico.

Fuente: Decreto 2277 de 1979.

- Quince años después del decreto 2277, en 1994 se promulga la **Ley General de la Educación 115 de 1994**, donde se hace referencia a los siguientes tópicos relacionados con la carrera docente: 1. se reconoce la profesión del educador y se establecen obligaciones del Estado respecto al aporte en la profesionalización del maestro; aspecto que interfiere en el proceso educativo (Art.104); 2. Especifica las normas para el nombramiento (Art.105-108); 3. Hace hincapié en la finalidades de la formación del maestro (Título VI, Cap. 2º); 4. Reconoce que el régimen prestacional de los educadores estatales es el establecido en la Ley 91 de 1989, en la Ley 60 de 1993 y finalmente (Título IX, Cap.1º) 5. Establece algunos estímulos especiales (Título IX, Cap. 2º) y estímulos para docentes (Título VI, Cap. 6º) de los cuales el referido en el *Artículo 134: Incentivo especial para ascenso en el escalafón. Los docentes estatales que presten sus servicios en zonas de difícil acceso o en situación crítica de inseguridad o mineras, disfrutarán, además, de una bonificación especial y de una disminución en el tiempo requerido para el ascenso dentro del escalafón, según reglamentación que expida el Gobierno Nacional.*es derogado por la Ley 715 de 2001.

- En la actualidad, más específicamente en el año 2001, **La Ley 715** establece las competencias de la Nación en materia educativa. Dedicó el Título II para el sector Educación, donde se reglamentan las transferencias, los gastos y algunas disposiciones en cuanto a nombramiento de docentes, directivos docentes, administrativos, gasto público, es decir, inversión y financiamiento de la educación, y las funciones de las entidades territoriales en cuanto a este sector, además le da facultades especiales al Presidente de la República, por un período de 6 meses a partir de la expedición de esta ley, para dictaminar un nuevo régimen de la carrera docente que regirá sobre los docentes que sean nombrados a partir del año 2002, en consecuencia de éste proceso, se expide el **Decreto 1278 de 2002** conocido como Estatuto de la Profesionalización Docente.
- **DECRETO 1278 DE 2002:** “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”. En este decreto se establece que cualquier profesional, mediante previa presentación del Concurso de Meritos, quede incluido en lista de elegibles, una vez inscrito en la carrera docente por efectos de vacantes, tendrá que superar las pruebas de: período de prueba hasta culminar el año escolar, prueba de Desempeño y prueba de Competencias lo que le otorgara entrar en el escalafón docente (ver **Tabla 2.** Escalafón docente, requisito para ascenso, decreto 1278 de 2002). Para ascender se debe superar la pruebas de Desempeño y Competencias, esta última se realiza según disponibilidad presupuestal y convocada por la entidad territorial certificada.

Además normativiza el escalafón y sus requisitos para ascender, los estímulos referidos al desempeño laboral e incluye un factor nuevo en la profesionalización docente: La Evaluación.

Respecto a la asignación de los salarios y prestaciones sociales el gobierno es el encargado de establecer la escala única nacional de salarios según el grado y nivel en el escalafón, así como lo estipulado por la Ley 4 de 1992.

Tabla 2. Escalafón docente, Requisitos para Ascenso. Decreto 1278 de 2002

Grados ^{1/}	Título	Requisitos para la inscripción	Niveles Salariales	Requisitos para el ascenso
1	Normalista Superior	Haber sido nombrado mediante concurso Superar satisfactoriamente la evaluación del periodo de prueba	A B C D	Superar periodo de prueba 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias
2	Licenciado en educación, o, Profesional con programa en pedagogía o título de especialización en educación	Haber sido nombrado mediante concurso Superar satisfactoriamente la evaluación del periodo de prueba, o, Superar satisfactoriamente la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado 1	A B C D	Superar periodo de prueba o 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias
3	Licenciado en educación o profesional con Título de Maestría o Doctorado ^{2/}	Haber sido nombrado mediante concurso Superar satisfactoriamente la evaluación del periodo de prueba, o, Superar satisfactoriamente la evaluación de competencias en caso de que esté inscrito en el Grado 1 o Grado 2	A B C D	Superar periodo de prueba o 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias 3 años de servicio y aprobar la evaluación de competencias

1/ Se establecen con base en la formación académica

2/ en un área afín a la de su especialidad o desempeño, o en un área de formación que sea considerada fundamental dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes

Nota: Los directivos docentes cuentan con requisitos especiales y adicionales para poder ocupar esos cargos

Fuente: Decreto 1278 de 2002

Además de estas leyes y decretos existen otras disposiciones más específicas como lo son:

- **La Ley 60 de 1993:** "Por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencias de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".

Estas disposiciones se refieren a financiación de sectores como la salud y la educación y la función de los entes territoriales.

- **Decreto 3391 de 2003:** "Por el cual se reglamentan los concursos que rigen para la carrera docente y se determinan criterios, contenidos y procedimientos para su aplicación".
- **Decreto 2582 de 2003:** "Por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales".
- **Decreto 3238 de 2004:** "Por el cual se reglamentan los concursos que rigen para la carrera docente y se determinan criterios, contenidos y procedimientos para su aplicación".
- **Decreto 633 de 2007:** "Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media y se dictan otras disposiciones de carácter salarial para el sector educativo oficial."
- **Decreto 634 de 2007:** "Por el cual se modifica la remuneración de los servidores públicos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica y media que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones de carácter salarial y prestacional para el sector educativo oficial".
- **Decreto 635 de 2007:** "Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional para el personal de empleados públicos docentes de los Colegios Mayores,

Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones en materia salarial”.

• **Decreto 1850 de 2002:** “Por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos estatales de educación formal, administrados por los departamentos, distritos y municipios certificados, y se dictan otras disposiciones”.

3.3. HORIZONTE TEÓRICO

El sistema educativo prolonga la calidad de la educación a través de las nuevas exigencias que retan al maestro a superarse en la carrera docente. Por ende, es necesario definir y contextualizar los procesos, causas y consecuencias que se manifiestan mediante las políticas establecidas por el Estado y cómo los docentes se están viendo afectados en cuanto a su remuneración salarial y cómo las están asumiendo, al repercutir en su labor cotidiana. Es preciso señalar qué se entiende por Calidad Educativa, Incentivos, Estímulos, Remuneración, Estatuto Docente, Planes de Desarrollo, Identidad Profesional, Calidad de Vida, para dar cabida a la interpretación y argumentación de las teorías que sustentan el problema de este proyecto: *¿Qué relación establecen los maestros entre su reconocimiento salarial con su calidad de vida y calidad de la educación?*

Para iniciar, “Lo que se quiere con la **calidad de la educación** es generar condiciones para organizarla mejor y hacerla efectiva como derecho democrático universal. Para ello la ideología y los valores deben ser reconocidos en el proceso educativo, debe abarcar diversas dimensiones y combinar factores como “equidad

y eficiencia, cohesión social y libertad” (Sarramona, J. 2004)⁹. Este concepto tiende a ser general, y olvida por un momento las particularidades que cada institución educativa destaca según las condiciones y factores que intervienen en el contexto.

Por su parte, “El Forum Interamericano de Administradores de la educación (FIAE) ha propuesto el Modelo Integral de Calidad en Educación y ha definido el concepto de calidad

de la siguiente manera: “**La calidad** en las Instituciones Educativas es una filosofía basada en valores, es una política de desarrollo organizacional y una forma de instrumentar principios pedagógicos, tendientes a la mejora educativa permanente de todos los sujetos involucrados y comprometidos en la misma y en las mejores condiciones posibles”¹⁰. La FIAE concibe la Calidad Educativa como el resultado de la formulación de valores propios de la institución, diseño de políticas que deben intervenir para dar solución a los problemas internos y los principios de la organización.

A diferencia del concepto que propone Sarramona, la FIAE indica que son los sujetos o la misma comunidad educativa quienes se hacen partícipes al formular y llevar a cabo la adecuación de mejores ambientes que favorezcan el proceso de enseñanza- aprendizaje y demás relaciones que comprenden la vida cotidiana de las Instituciones Educativas.

La Misión Ciencia, Educación y Desarrollo define **la Calidad de la Educación** como “*La coherencia de todos los factores de un sistema educativo que colma las*

⁹ Citado por: **PORRAS**, Elizabeth. Una perspectiva interactiva de la calidad de la educación. Revista Internacional Magisterio. N° 32, Abril-Mayo 2008. Pág. 40.

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 40

expectativas de una sociedad y de sus más críticos exponentes. Por lo tanto incluye la calidad de los INSUMOS materiales y financieros que entran a él; la de los AGENTES involucrados en él, entre los cuales los educandos y los educadores son los más importantes, aunque no los únicos; la de los PROCESOS que ocurren día a día; la de los AMBIENTES en los que ocurren esos procesos y la de los PRODUCTOS del sistema, medidos de múltiples maneras y no sólo por indicadores de rendimiento académico”¹¹.

Si la calidad educativa involucra tanto la política como la instrumentación de principios pedagógicos y el quehacer permanente de los sujetos involucrados (principalmente el maestro), entonces la identidad del Educador repercute en el desarrollo de procesos que mejoren la calidad de la educación. Luego, **la Identidad del Maestro** es vista “como personas con capacidad de aprender, de ser responsables y de emprender. Una Capacidad que les permita involucrarse en la resolución de tareas estableciendo sus propias metas, planteando sus propias estrategias, procesando información y encontrando recursos para aprender”¹² (Denise Vaillant, 2006). Implica también “que los profesionales docentes estén en condiciones de reflexionar sobre la pedagogía y la didáctica, que interpreten contextos en los cuales se desempeñan y actúen en coherencia con ellos, dinamizando y gestionando su trabajo en las aulas de clase”.¹³ (Isabel Fernández)

De esta manera, el maestro se proyecta como un sujeto social autónomo, capaz de liderar sus procesos de formación y los de su comunidad al establecer metas claras que estén encausadas en su ejercicio, de modo que, se identifique con su

¹¹ Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. pág.: 89

¹² **VAILLANT**, Denise. S.O.S Profesión docente: Al Rescate del Currículo Escolar. Suiza: UNESCO. 2006.
Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146709s.pdf>

¹³ **FERNÁNDES**, Isabel. La Política de mejoramiento de la Calidad de la Educación 2006-2010. Revista Internacional Magisterio. N° 32, Abril-Mayo 2008. Pág.: 22.

trabajo. Al mismo tiempo logre gestar el desarrollo, la unidad, la integración y la democracia Institucional.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, contempla en el Plan Decenal 2006-2015 “Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes colombianos como pedagogos, sujetos sociales, políticos, éticos y estéticos, promotores del desarrollo humano, protagonistas y dinamizadores de procesos educativos, culturales, interculturales, científicos, ambientales, artísticos y tecnológicos”¹⁴.

Respecto a esto las relaciones que se establecen entre el Maestro y el Estado, hablando del sistema educativo estatal, se enmarcan en el contexto administrativo, porque es el Estado el empleador y el maestro el empleado; siendo el Estado el que estipula las exigencias del cargo, la jornada laboral y la remuneración, entendidas éstas legalmente como:

**ESTATUTO DOCENTE*: Instrumento jurídico moderno que regula el ejercicio de la profesión docente. En Colombia se encuentran vigentes dos decretos que lo reglamentan: por una parte, el 2277 de 1979, concebido por la necesidad de normalizar las relaciones del Estado con los educadores, negociando el Gobierno con los voceros sindicales¹⁵. En cambio en el Decreto 1278 de 2002 fue una facultad especial adquirida por el Presidente, a partir de la Ley 715 de 2001, la cual lo faculta para expedir un nuevo régimen de la carrera docente y administrativa para educadores, directivos docentes y administrativos, que ingresaran desde la promulgación de esta ley. La causal principal de esta normatividad fue “la crítica de los eternos escuderos del gasto público social, la

¹⁴MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Plan Decenal 2006-2015. Capítulo 3 Agentes Educativos. Pág. 27

¹⁵ **RODRIGUEZ**, Céspedes Abel. La educación después de la constitución de 91. De la reforma a la contrarreforma. Pág. 234

proveniente de los tecnócratas y del Ministerio de Hacienda y del Departamento Nacional de Planeación”¹⁶, lo cual provocó una nueva organización administrativa y derrocamiento de estímulos y algunos de los derechos adquiridos por los maestros con el Decreto 2277 de 1979.

**JORNADA LABORAL*: según Guerrero (1998) “en Colombia, a partir de la Primera Conferencia Internacional del Trabajo fue aprobada por medio de la Ley 129 de 1931. La Oficina Nacional del Trabajo, mediante resolución número 1 de 1934, le dio vigencia a la jornada de trabajo de 8 horas, y ésta, a su vez, fue reconocida por medio del Decreto 895. Como este decreto consagró muchas excepciones, fueron reducidas posteriormente por la Ley 6ª. De 1945 y, por último, vino el Código Sustantivo del Trabajo vigente que ratificó la jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho a la semana”¹⁷. Así pues, según este autor, la jornada laboral la define “como la cantidad de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador”¹⁸.

Sin embargo, la jornada laboral de los maestros es entendida como **Jornada Escolar**, según el Decreto 1850 de 2002 de acuerdo con el “Artículo 1º Jornada Escolar es el tiempo diario que dedica el establecimiento educativo a sus estudiantes en la prestación directa del servicio público educativo, de conformidad con las normas vigentes sobre calendario académico y con el plan de estudios”¹⁹.

Estipulando que el tiempo laboral “**para docentes y directivos docentes** es de:

- 40 semanas de trabajo académico con estudiantes, distribuido en 2 períodos semestrales;

¹⁶ Ibíd. pág. 250

¹⁷ GUERRERO, Figueroa Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Santa Fe de Bogotá: Grupo Editorial Leyer, 1998. Pág. 333-335.

¹⁸ Ibíd. pág. 335

¹⁹ Decreto 1850 de 2002. Cap. 1 Artículo 1.

- 5 semanas de desarrollo institucional para: formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del Proyecto Educativo Institucional, elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios, a la investigación y actualización pedagógica, evaluación institucional anual y otras actividades de coordinación con organismos o instituciones que incidan directa o indirectamente en la prestación del servicio educativo.

- 7 semanas de vacaciones.”²⁰

**SALARIO*: esta palabra según Guerrero (1998) “es la más general al momento de indicar los ingresos provenientes de una relación laboral, porque en él se comprende las distintas formas de retribución del trabajo”²¹, además, es el salario el pago o retribución que se hace al trabajador a cambio de sus servicios profesionales.

Es de aclarar en este punto que la definición de los salarios en Colombia se tiene en cuenta los siguientes factores: A. el costo de vida; B. las diferentes modalidades de trabajo; C. la capacidad económica de la empresa o patrono; D. las condiciones de cada región y actividad entre otros requerimientos. ²² Sin embargo en la reglamentación estatutaria de los maestros el salario está definido, además de los factores mencionados, por el Escalafón Nacional Docente que es “un sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos”²³

No obstante, la remuneración del maestro emerge en las disposiciones del patrón (Gobierno) para con su empleado (Maestro) están dispuestas y acordadas en los

²⁰ Orientaciones acerca de la prestación del servicio educativo Circular 036 del 10 de febrero de 2006.

²¹ *Ibíd.* Pág. 307

²² *Óp. cit* Pág. 330.

²³ Estatuto docente y Normas Reglamentarias.

Planes de Desarrollo que son, concebidos como: “los documentos de política pública a través del cual se describen los objetivos, las estrategias, los programas, los proyectos y las metas que comprometen al Estado con la ciudadanía -en particular a cada una de las entidades territoriales que lo integran-, y en el que se especifican las acciones a adelantar en cada período de gobierno, así como los respectivos recursos asociados para garantizar que las mismas se cumplan. En este sentido, el plan de desarrollo se constituye como la principal y más formal expresión del ejercicio de la planeación. Por ello, debe entenderse que en el plan de desarrollo no se vierte la totalidad de las acciones del gobierno, sino la acción estratégica estatal, al alcance de la ciudadanía y, en esa medida, objeto efectivo de control social y político”.²⁴

En los **Planes de Desarrollo** se encuentra definida la distribución presupuestal para cada uno de los sectores. La remuneración de los Maestros colombianos se realiza según disponibilidad en los recursos del Estado y de acuerdo al grado del Escalafón en el cual se encuentran inscritos.

Adicional al salario, en Colombia los maestros, más específicamente los directivos docentes, cuentan con el único estímulo definido en el Nuevo Escalafón Docente, que consiste en sobretasas salariales. Sin embargo en el Artículo 47 del mismo estatuto “se abrió la oportunidad de crear nuevos estímulos y compensaciones para los docentes”²⁵.

Por esta razón, es indispensable según Umaña (2004), que se generen “Políticas de **Incentivos** que incremente la compensación constante que hoy reciben los

²⁴ Planes de Desarrollo. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/www/section-2021.jsp>

²⁵ **UMAÑA**, Aponte, Claudia Marcela. Esquemas de Incentivos para la Carrera Docente. Bogotá. Departamento de Planeación. Dirección de Estudios Económicos. Archivos de Economía. Documento 270. 2004. Pág. 34

maestros, y que además esté ligada a medidas del esfuerzo que sean observables (producto). De esta forma se **estimula** a los docentes a enriquecer su empeño para proveer a la población con una educación de mayor calidad”²⁶.

En Colombia, el único medio por el que se observa y se evalúa la influencia de desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje, es a partir de los resultados de las pruebas que realizan sus estudiantes: Pruebas Saber, Icfes o internacionales TIMSS o PISA; medio que es demasiado reducido para especificar los niveles de esfuerzo de los educadores en su ejercicio pedagógico. Asimismo, algunos de los **esquemas de incentivos** para mejorar y motivar el desempeño laboral de los docentes, serían los descritos por Gorrina (2000):

1. *“Pago por rendimiento:* Los salarios de los docentes se atan a los resultados de su desempeño como los exámenes de sus alumnos. Sin embargo esta alternativa ha sido criticada porque esto implica sujetar el pago también a factores subjetivos fuera de su control. En la ciudad de los Ángeles la remuneración docente se vincula a la demostración de habilidades en el planteamiento de las lecciones, instrucción literaria y el uso de la tecnología.
2. *Basados en el conocimiento y las destrezas del docente:* estos programas evalúan el nivel de conocimiento y la pedagogía de los docentes, a través de exámenes desarrollados por el *Servicio de Pruebas para la Educación*. El rendimiento en estas pruebas es un factor para alcanzar un aumento en el pago. Sin embargo, en algunas regiones los maestros pueden demostrar la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas por medio de los portafolios de su trabajo en clase.

²⁶ *Ibíd.* Pág. 10

3. *Basados en el rendimiento del colegio*: los incentivos monetarios se otorgan según la habilidad del colegio para cumplir objetivos claramente definidos como mejorar el rendimiento de los alumnos medido en los puntajes de sus exámenes y la reducción del ausentismo y del abandono escolar.
4. *Indemnización basada en la certificación*: Se otorgan bonos monetarios de gran monto a los docentes que logren la certificación de la *Junta Nacional para Estándares Profesionales de Enseñanza*. Este proceso de certificación implica un sofisticado y largo proceso de evaluación para determinar si los profesores alcanzan los rigurosos estándares preestablecidos por la Junta. En 2000 solo el 40% de los profesores que aplicaron lograron la certificación²⁷.

Las políticas deben adecuarse de acuerdo con las necesidades, las manifestaciones, las metas y exigencias del sector educativo; no solo las que demanda el Estado sino también aquellas que el maestro vea necesarias o que repercuten en el desempeño laboral y su calidad de vida. Por su parte, las políticas que propone Gorrina son algunas de las que se pueden trazar, pero no de manera aislada, sino articulando cada una de ellas para no limitar el acceso de los maestros a los incentivos, y así encontrar la concordancia entre el esfuerzo del trabajador para desempeñarse en su cargo y la retribución que recibe por los logros alcanzados.

Como se ha dicho anteriormente, las políticas, además de establecer los parámetros del funcionamiento de las instituciones gubernamentales, también promueve las posibilidades de los maestros y otros ciudadanos de mejorar su

²⁷ Ibid. Pág. 11-12

Calidad de Vida, “concebida en la formalidad Institucional de la administración pública desde tres ópticas:

- a) Como aquella disponibilidad de recursos en el ámbito de las necesidades básicas (alimento, vivienda, sanidad, etc.)
- b) Como la capacidad administrativa estatal de patrocinar la prestación de servicios básicos públicos, especialmente a los menos favorecidos; y,
- c) Como la gestión social y programática de alternativas competentes a su desarrollo en términos de justicia y equidad”²⁸.

“Entendida de esta manera, **la calidad de vida** es el producto de medidas encaminadas a garantizar el suministro y disponibilidad de recursos para cubrir necesidades en la población.”²⁹

Por ser este un concepto, que está rodeado de multiplicidad de interpretaciones individuales y estrictamente administrativas, se hace necesario pensar en la **equidad social** siendo éste un “principio supremo en que se sustenta la **calidad**

²⁸ **BLANCO, Amalio: *Calidad de vida***. En Terminología Científico-Social: aproximación crítica. **Román Reyes (director). Barcelona, Anthropos, 1988. Pagina 66. Citado por: ESPINOSA, Henao, Oscar Mauricio.** Enfoques, Teorías Nuevos Rumbos del Concepto Calidad de Vida: Una revisión aplicada para América Latina desde la Sostenibilidad. Argentina: Revista Contribuciones Nº3 (63), julio – septiembre de 1999. Pág. 119 – 148. Disponible en:

http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm#_ftn27

²⁹ **ESPINOSA, Henao, Oscar Mauricio.** Enfoques, Teorías Nuevos Rumbos del Concepto Calidad de Vida: Una revisión aplicada para América Latina desde la Sostenibilidad. Argentina: Revista Contribuciones Nº3 (63), julio – septiembre de 1999. Pág. 119 – 148. Disponible en:

http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm#_ftn27.

de vida como vida digna, apelando, en esencia, a la justicia social como valor sublime”³⁰.

Para ampliar el concepto administrativo de **calidad de vida**, la sociología, psicología, y antropología establecen índices que la miden; además de los establecidos anteriormente, por ejemplo, Flanagan usa las siguientes categorías: “comodidad material, recreación activa, experiencia laboral agradable, seguridad personal y de salud, aprendizaje, adquisición de conocimientos, relaciones de pareja, socialización y expresión personal,”³¹ pues el término no debe reducirse solo a los bienes ofrecidos por el Estado, sin desconocer la integridad del hombre respecto a sus dimensiones afectiva, ética, estética, intelectual, moral, síquica, física, sexual y sociocultural.

Por su parte, “repensar el concepto de **la calidad de vida** es reorientar en direcciones de avanzada más integrales los ideales de desarrollo y progreso, así como rediseñar los modos de evaluarlos. Al respecto ha contado con acogida en diferentes círculos la propuesta del chileno Manfred Max–Neff, quien en los ochenta postuló el *Desarrollo a Escala Humana* con el concierto de posiciones éticas, estéticas, culturales, pacifistas y cívicas. “Tal desarrollo se concentra y sustenta en la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales, en la generación de niveles crecientes de autodependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, de los procesos globales

³⁰ *Ibíd.* Párrafo 64

³¹ Citado por: **CARRIZOSA**, Julio: *La evolución del debate sobre el desarrollo sostenible*. En **La gallina de los huevos de oro: debate sobre el concepto de desarrollo sostenible**. Santafé de Bogotá. CEREC – ECOFONDO, 1996. Página 53.

con los comportamientos locales, de lo personal con lo social, de la planificación con la autonomía y de la Sociedad Civil con el Estado.”³²

Finalmente y atendiendo los supuestos teóricos de Espinosa Henao “debe contemplarse la combinación, perspectiva sistémica, de los componentes sociales, económicos, médicos, psicológicos, ecológicos, culturales, políticos, ontológicos y axiológicos, en su multivariada y compleja composición. Buscar la calidad humana es romper con añejos puntos de vista parciales y reducidos”³³. “Esto ha implicado tomar en cuenta no solo la satisfacción cuantitativa de una necesidad específica, sino también su mejoría cualitativa”³⁴.

³² **MAX-NEFF**, Manfred (Nobel alternativo de economía). **Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro**. S.N. Página 14.

³³ **ESPINOSA**, Henao, **Oscar Mauricio**. Enfoques, Teorías Nuevos Rumbos del Concepto Calidad de Vida: Una revisión aplicada para América Latina desde la Sostenibilidad. Argentina: Revista Contribuciones N°3 (63), julio – septiembre de 1999. Pág. 119 – 148. Disponible en:

http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm#_ftn27. Párrafo 69

³⁴ **ARDILA** **ARDILA**, Rubén. Psicología y calidad de vida. Santa Fé de Bogotá. CINCEL. Pagina 9. **Citado por:** **ESPINOSA**, Henao, **Oscar Mauricio**. Enfoques, Teorías Nuevos Rumbos del Concepto Calidad de Vida: Una revisión aplicada para América Latina desde la Sostenibilidad. Argentina: Revista Contribuciones N°3 (63), julio – septiembre de 1999. Pág. 119 – 148. Disponible en:

http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm#_ftn27 Párrafo. 66.

4. CONTEXTO

En el marco investigativo de este proyecto la población a tener son los maestros vinculados que se al sistema educativo estatal, por decreto de nombramiento o por resolución, es decir los maestros en el ejercicio regidos por los decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002.

En estos regímenes se encuentran dos tipos de maestros: los Docentes y los Directivos Docentes. Los docentes son aquellas personas que tienen a su cargo un curso o unas materias según su especialidad. *Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.*³⁵

Los directivos docentes son aquellos *quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas, y son responsables del funcionamiento de la organización escolar. Los cargos de directivos docentes estatales serán: director*

³⁵ Artículo 5, Decreto 1278 de 2002, definición del docente.

rural de preescolar y básica primaria; rector de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador³⁶.

Este personal docente se encuentra laborando en dos zonas; la zona urbana y la rural. En la zona urbana la prestación del servicio de la educación tiene cobertura en los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media; en cambio, en la zona rural la prestación del servicio es indefinida, pues se trabaja en la mayoría de los casos con la innovación pedagógica “Escuela Nueva” la cual asegura la educación primaria, y algunos casos, en colegios se cubre solamente los grados secundarios hasta noveno.

Para finalizar el estudio utilizará como insumo los datos proporcionados por el personal docente del departamento de Santander, vinculado al sistema público estatal y que se encuentre inscrito en el escalafón en diferentes grados y niveles y según lo estipulado en los dos Decretos: 2277 de 1978 y el 1278 de 2002.

³⁶ Artículo 6, Decreto 1278 de 2002, directivos docentes.

5. METODOLOGÍA

- **Justificación del enfoque y diseño de la investigación:** Este estudio investigativo se enmarca en el paradigma cualitativo y en el enfoque Etnográfico, porque se propone analizar y describir un fenómeno social que es *la relación que establecen los maestros entre la remuneración salarial con su calidad de vida y la calidad de la Educación*. Esto significa que el enfoque es “fenomenológico, naturalista, subjetivo, lo cual quiere decir, que está orientado a la comprensión del proceso del fenómeno, lo estudia desde dentro y en su ambiente natural. Al poner énfasis en la comprensión, su validez se basa en la riqueza de los datos y en el enfoque holístico o de totalidad, más que en diseños técnicos que permitan sustentar generalizaciones”.³⁷
- El **Diseño Etnográfico** pretende analizar, describir, interpretar y comprender los tipos de relaciones que establecen el grupo de maestros en torno al salario como un determinante de su calidad de vida y la calidad de la educación. De esta forma el enfoque “se apoya en la convicción de que las tradiciones, roles y normas del ambiente en que se ve se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y grupal en forma adecuada”.³⁸

Es este caso, las normas son las que determinan el comportamiento de los maestros, pues son las políticas las que reglamentan el salario e influyen en las

³⁷ **RESTREPO**, Gómez Bernardo. Investigación en Educación. Unidad 4. Paradigmas metodológicos de Investigación en Educación. Santa Fe de Bogotá: Editorial ASCUN. 1997. Pág. 116

³⁸ **MARTÍNEZ**, Miguel. La Investigación Etnográfica en Educación. Cap.2. Fundamentación Teórica de la Metodología Etnográfica. Venezuela, Caracas. Editorial: TEXTO S.R.L.1991. Pág. 28

concepciones así como en los procedimientos de los educadores en su campo laboral y social.

“El objeto inmediato de un estudio etnográfico es crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, pero su intensión y mira más lejana es contribuir en la comprensión de sectores o grupos poblacionales más amplios que tienen características similares. Esto se logra al comparar o relacionar las investigaciones particulares de diferentes autores”³⁹ Es necesario tener en cuenta que dentro de este estudio, los maestros como profesionales cuentan con las mismas garantías prestacionales de otras profesiones, por tanto, se requiere realizar una comparación entre diferentes investigaciones que permita ampliar y contrastar las diferencias en los avances que tiene cada profesión con respecto al mejoramiento de la calidad de vida.

- **Escenario y participantes:** para poner en marcha esta investigación los escenarios, que facilitarán la recolección de datos, serán: dos instituciones públicas de educación básica y media, ubicadas en la zona urbana; dos instituciones públicas de los mismos niveles educativos ubicadas en la zona rural, y una Universidad pública de la ciudad de Bucaramanga, Santander.

Los participantes seleccionados son 60 maestros vinculados al sistema educativo estatal, pertenecientes al antiguo y nuevo estatuto docente. Los participantes estarán distribuidos en **muestras** de 20 educadores discriminados así:

³⁹ Ibíd. Pág. 28

Tabla 3. Distribución de la población y la muestra

SECTOR	POBLACIÓN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
Urbano	20 Maestros escogidos al azar	Escogidas al azar
Rural	20 Maestros escogidos al azar	Escogidas al azar
Universidad Pública	20 Maestros escogidos al azar	Única Universidad de carácter público del Departamento

- **Fases o Etapas de la Investigación**

- a) **Recolección de datos.**

✚ Se realizará a partir de la revisión de documentos elaborados por: el Ministerio de Educación Nacional, Grupos Investigativos: PREAL, UNESCO, COLCIENCIAS, REVISTAS ECONÓMICAS, CENTRO DE ESTUDIOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS, e investigadores emergentes sobre el tema: Denise Vaillant, Claudia Marcela Umaña Aponte, Alejandro Gaviria entre otros.

✚ Además se tendrán en cuenta **Representaciones graficas**, es decir, los cuadros estadísticos que midan el índice de los salarios, la calidad de vida y la

calidad de la educación, de los profesionales docentes y no docentes. También aquellas tablas que informen sobre la aplicabilidad de las políticas en el sector educativo.

Dentro de las técnicas utilizadas para la recopilación de datos se empleará: la observación, la entrevista directa. A continuación se describe cada una de ellas.

✚ **La observación**, “mediante la observación, el investigador conoce el objeto de investigación estudiándolo en su curso natural”⁴⁰.

Esta investigación contará con una observación semiestructurada que permite recoger no solo datos que van “apareciendo sobre impresiones generales que causan los sucesos, procesos, acontecimientos o situaciones naturales producidos espontáneamente en el contexto educativo”; sino también “establecer de antemano una guía explícita que contiene un listado de puntos a observar y que sirven para nombrar de forma detallada que datos debemos recoger”.⁴¹


El instrumento a utilizar para recoger los datos es el **diario de campo** que tendrá una **Rejilla** con las pautas a observar.

✚ **La entrevista focalizada**, se caracteriza por el diálogo sobre un tema único. “para ello el investigador deja hablar al entrevistado, proponiéndole apenas algunas orientaciones, pero cuando éste se desvía del tema original. El entrevistador vuelve a centrar el diálogo sobre el primer asunto y así sucesivamente. Requiere una habilidad para conducirla sin caer en formas más estructuradas, pero respetando el foco o interés temático. La clave es partir de un

⁴⁰ FLÓREZ, Rafael. Investigación Educativa y Pedagógica. Cap. 4º Fase de Exploración: Objeto de Investigación. Colombia, Editorial Mc Graw Hill. 2001. Pág. 48

⁴¹ Ibíd. Pág. 51

tema general y se irá definiendo cada vez más hasta alcanzar situaciones más precisas”.⁴²

 **La encuesta**, “Una encuesta implica la recopilación y el análisis de las respuestas de grandes grupos de personas, a través de sondeos y cuestionarios diseñados para conocer sus opiniones, actitudes y sentimientos hacia un tema determinado”⁴³. El instrumento utilizado en esta técnica es **el cuestionario**; el cual consta de preguntas relacionadas con el tema a investigar. Se le aplica a la población investigada respectivamente.

b) **Análisis e interpretación de la Información**

El análisis e interpretación de los datos se realizará una vez se hayan aplicado los instrumentos y recolectado la información, a partir de las técnicas antes mencionadas. La sistematización de la información se realizará a partir de: 1º transcripción de las entrevistas y observaciones, 2º codificación de los datos que presenten manifestaciones comunes, 3º organización de la información en precategorias para formular 4º la categorización y posibles subcategorias. Para finalizar, la validez de los datos se obtendrá mediante la triangulación, entendida como la confrontación entre la teoría formal, los antecedentes y la visión de los investigadores.

⁴² Ibíd. Pág. 54

⁴³ Disponible en: Microsoft ® Encarta ® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

6. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Fase de Exploración: Acercamiento al problema y a la población a investigar													
*Definición de población a investigar													
* Revisión del material en fuentes bibliográficas.													
* Análisis del material bibliográfico encontrado.													
* Definición del problema de investigación.													
* Formulación de la pregunta problémica													
*Fundamentación Teórica													
Fase de Recolección de información													

BIBLIOGRAFÍA

BOCANEGRA, Acosta Henry. Políticas educativas, condición social del Magisterio colombiano y su constitución como organización sindical y actor político. Bogotá D.C: Diálogos de Saberes. 2008. Disponible en: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2670946&orden=0 Pág. 105-120.

CALVO, Gloria. La Profesionalización Docente en Colombia. Disponible en: <http://www.fundacioncompartir.org/pdf/Profesionalizacion%20docente%20en%20Colombia.pdf>

CONCEPTO DE ENCUESTA. Disponible en: Microsoft ® Encarta ® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

DECRETO 1278 DE 2002

DECRETO 1850 DE 2002

DECRETO 2277 DE 1979

DECRETO 2582 DE 2002

DECRETO 3238 DE 2004

DECRETO 3391 DE 2003

DECRETO 633 DE 2007

DECRETO 634 DE 2007

DECRETO 635 DE 2007

ESPINOSA, Henao, Oscar Mauricio. Enfoques, Teorías Nuevos Rumbos del Concepto Calidad de Vida: Una revisión aplicada para América Latina desde la Sostenibilidad. Argentina: Revista Contribuciones N°3 (63), julio – septiembre de 1999. Pág. 119 – 148. Disponible en:

http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm#_ftn27

FERNÁNDEZ, Isabel. La Política de mejoramiento de la Calidad de la Educación 2006-2010. Revista Internacional Magisterio. N^o 32, Abril-Mayo 2008. Pág.: 22.

FLÓREZ, Rafael. Investigación Educativa y Pedagógica. Cap. 4^o Fase de Exploración: Objeto de Investigación. Colombia, Editorial Mc Graw Hill. 2001. Pág. 48

GAVIRIA, Alejandro y UMAÑA Claudia Marcela. Estructura salarial de los docentes públicos en Colombia. Disponible en:

<http://economia.uniandes.edu.co/es/content/download/7482/36853/file/a993>

GUERRERO, Figueroa Guillermo. Manual de Derecho del Trabajo. Santa Fe de Bogotá: Grupo Editorial Leyer, 1998. Pág. 333-335.

IREGUI, Ana M et al. La educación en Colombia: análisis del marco normativo y de los indicadores sectoriales. Colombia: Revista de Economía del Rosario. 2006. Pág.175-238.

LEY 60 DE 1993

LEY 715 DE 2001

LEY GENERAL DE LA EDUCACIÓN 115 DE 1994,

MARTÍNEZ, Miguel. La Investigación Etnográfica en Educación. Cap.2. Fundamentación Teórica de la Metodología Etnográfica. Venezuela, Caracas. Editorial: TEXTO S.R.L.1991. Pág. 28.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Plan Decenal 2006-2015. Capítulo 3 Agentes Educativos. Pág. 27.

MISIÓN CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Colombia al filo de la oportunidad. p. 89.

MORENO, Rodríguez Carlos. Algunas Consideraciones acerca de las Condiciones Salariales de los Docentes Universitarios de América Latina. Disponible en: http://www.estudiocaos.com/files/condiciones_salariales.pdf

ORIENTACIONES ACERCA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO Circular 036 del 10 de febrero de 2006.

PLANES DE DESARROLLO. Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/www/section-2021.jsp>.

PORRAS, Elizabeth. Una perspectiva interactiva de la calidad de la educación. Revista Internacional Magisterio. N^o 32, Abril-Mayo 2008. Pág. 40.

PREAL 2007, DE MOURA, Castro Claudio y IOSCHPE, Gustavo. Informe 37, La Remuneración de los Maestros en América Latina: ¿Es baja?, ¿Afecta la Calidad de la Enseñanza?

RESTREPO, Gómez Bernardo. Investigación en Educación. Unidad 4. Paradigmas metodológicos de Investigación en Educación. Santa Fe de Bogotá: Editorial ASCUN. 1997. Pág. 116

RODRIGUEZ, Céspedes Abel. La educación después de la constitución de 91. De la reforma a la contrarreforma. Pág. 234

UMAÑA, Aponte, Claudia Marcela. Esquemas de Incentivos para la Carrera Docente. Bogotá. Departamento de Planeación. Dirección de Estudios Económicos. Archivos de Economía. Documento 270. 2004. Pág. 34

VAILLANT, Denise. Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. Revista de Educación, 340. Mayo-agosto 2006. Pág. 117-140.

_____. S.O.S Profesión docente: Al Rescate del Currículo Escolar. Suiza:
UNESCO. 2006. Disponible en:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001467/146709s.pdf>