



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

VICERRECTORADO GENERAL ACADÉMICO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**Trabajo de grado para la obtención del título de:
Magíster en Educación y Desarrollo Social**

TÍTULO DEL TEMA DEL TRABAJO DE GRADO:

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LOS
DOCENTES FISCALES Y LOS DOCENTES PARTICULARES DEL CANTÓN
LAGO AGRIO, FRENTE A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES
BÁSICAS**

**Autora:
Lic. Gladys Marilú Guerra Rivadeneira**

**Director
Dr. Edwin Meza V.**

Sucumbíos, Ecuador

Noviembre de 2012

CERTIFICACIÓN DE DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la licenciada Glady Marilú Guerra Rivadeneira, para optar por el Grado Académico de Magíster en Educación y Desarrollo Social, cuyo título es: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LOS DOCENTES FISCALES Y LOS DOCENTES PARTICULARES DEL CANTÓN LAGO AGRIO, FRENTE A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES BÁSICAS”.

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal examinador que sea designado

En la ciudad de Quito, a los 9 de junio de 2012

Dr. Edwin Francisco Meza Villares
DIRECTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la inteligencia suficiente y la capacidad de estudiar.

A mis hijos queridos por su aporte afectivo y moral permitiendo que mi sueño se convierta en realidad.

Y a esta importante Institución que me brindó la oportunidad de realizarme como profesional, muy en especial al Máster Dr. Edwin Meza por su paciencia y apoyo incondicional, quien supo guiarme durante esta etapa de estudio.

Glady

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad del contenido del presente trabajo de grado para la obtención del título de Magíster en Educación y Desarrollo Social, cuyo título del tema es “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LOS DOCENTES FISCALES Y LOS DOCENTES PARTICULARES DEL CANTÓN LAGO AGRIO, FRENTE A LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES BÁSICAS”, corresponde exclusivamente a la autora y su propiedad intelectual pertenece a la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Lic. Glady Marilú Guerra.

CC.1711264570

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis hijos y a mis padres, que son la luz de mi vida, ya que gracias a su apoyo incondicional me supieron alentar en los momentos más difíciles.

A los amigos que conmigo compartieron todos aquellos momentos que perdurará en mi mente y en los más gratos recuerdos de mi vida.

Y a todos aquellos que creyeron en mí, brindándome su apoyo en esta maravillosa etapa.

Glady

RESUMEN

La educación ecuatoriana ha sufrido una serie de cambios a lo largo de la historia, sin embargo no se ha podido establecer un sistema educativo que responda a las necesidades de la sociedad actual, uno de los principales actores del proceso, es el docente que en el devenir de los tiempos ha sido tratado de una manera discriminada respecto a otros profesionales, tanto del sector público como privado ya que su sueldos y salarios no le han permitido una condición de vida aceptable de modo que pueda cubrir sus necesidades básicas, considerando además que en muchos casos, se trata de personas que han estudiado una profesión universitaria y que de acuerdo a esa particularidad deberían tener un nivel de vida diferente, como si ocurre con otros profesionales, en el transcurso de la presente investigación se van poniendo de manifiesto estas afirmaciones basadas en trabajos de investigadores y especialistas recolectados a fin de determinar las causas y consecuencias de esa problemática.

Este trabajo pretende brindar un diagnóstico sobre la condición en la que viven los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y el Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas IEBYSA, con respecto a sus salarios, la calidad de vida y el entorno social en el que se desenvuelven dentro del cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja.

Palabras clave: Situación socioeconómica, ingresos, sueldos, salarios, necesidades básicas, educación pública, educación particular, formación profesional, nivel de vida, sociedad, discriminación.

ABSTRACT

Education in Ecuador has suffered a series of changes throughout the story, however failed to establish an educational system that meets the needs of today's society, one of the main actors of the process, the teacher in the passing of time has been treated in a manner discriminated against compared to other professionals, both public and private sector as their wages and salaries have not allowed a condition of living so that it can meet their basic needs, considering that in many cases, these are people who have studied a university profession and according to that particular level should have a different life, as if with other professionals in the course of this research are showing these statements based in work of researchers and specialists gathered to determine the causes and consequences of this problem.

This paper aims to provide an assessment of the condition in living teachers of the Education Unit and the Napo National Institute of Basic and Higher Education IEBYSA Amazon, with respect to wages, quality of life and social environment in which operate within the canton Lago Agrio, a town of Nueva Loja.

Keywords: Socioeconomic status, income, wages, salaries, basic needs, public education, private education, vocational training, living, society, discrimination.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Sistematización del problema.....	5
1.3. Preguntas de investigación	12
1.4. Justificación del tema	13
1.5.1. Objetivo General.....	15
1.5.2. Objetivos específicos	16
1.6. Alcance de la investigación.....	16
CAPÍTULO II.....	17
2. MARCO DE REFERENCIA.....	17
2.1. Marco teórico.....	17
2.1.1. Falta apoyo e incentivos para los docentes.	20
2.1.2. La formación de los docentes ecuatorianos es desigual.	20
2.1.3. El sistema de capacitación para docentes necesita importantes rectificaciones... ..	21
2.1.4. Es difícil saber si los docentes ganan poco o mucho	23
2.1.5. Los incentivos no favorecen el buen desempeño.	25
2.1.6. Un alto porcentaje de la educación se provee en escuelas privadas.....	29
2.1.7. El gasto público en educación es insuficiente y refleja su baja prioridad en la agenda gubernamental	31
2.1.8. El pago por mérito	34
2.1.9. Las carreras escalares:	37
2.1.10. El nivel absoluto y relativo del salario docente.....	42

2.2. Marco Conceptual.....	45
2.2.1. Situación socioeconómica.....	45
2.2.2. Ingresos.....	47
2.2.2.1. Remuneraciones.....	47
2.2.2.2. Sueldo.....	48
2.2.2.3. Salario.....	48
2.2.3. Necesidades básicas versus canasta básica y canasta vital.....	52
2.2.4. Educación Pública y Particular.....	52
2.2.5. Formación profesional.....	54
2.2.6. Nivel de vida.....	55
2.2.7. Sociedad.....	57
2.2.8. Discriminación laboral.....	58
2.3. Marco Temporal y Espacial.....	59
2.4. Marco Institucional.....	59
2.5. Hipótesis.....	68
2.5.1. Hipótesis General.....	68
2.5.2 Hipótesis Específicas.....	68
2.6 Variables e indicadores.....	68
2.6.1. Variable Independiente.....	68
2.6.2. Variable Dependiente.....	68
CAPÍTULO III.....	70
3. METODOLOGÍA.....	70
3.1. Unidad de Análisis.....	70
3.2. Población.....	70

3.3. Muestra: tipo y cálculo	71
3.4. Tipo de investigación	71
3.4.1.El método investigativo.....	71
3.4.2. La Investigación de Campo	71
3.4.3 Investigación Documental – Bibliográfica	72
3.5. Prueba de Hipótesis	72
3.6. Técnicas e instrumentos.....	74
3.6.1. La Encuesta.....	74
3.6.2. Entrevista	74
3.6.3. Estadísticas, tablas y observación.....	75
3.6.3. Tratamiento de la información.....	75
3.7. Fuentes de información.....	76
3.7.1. Fuentes primarias:.....	76
3.7.2. Fuentes Secundarias:.....	76
CAPÍTULO IV	77
4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA	77
4.2. Cuadro Comparativo sobre el nivel de Vida de los Docentes	83
4.2.1. Análisis General por Indicadores de los Resultados de Observación.....	83
4.2.1.1. Poseer Vivienda	83
4.2.1.2. Poseer Título de Docencia de Tercer Nivel	85
4.2.1.3. ¿A qué tipo de servicio de Salud accede?.....	86
4.2.1.4 A qué tipo de Servicios básicos accede	87
4.2.1.5 Cómo accede a la Canasta Básica.....	89
4.2.2 Análisis de las observaciones atendiendo al tipo de relación de dependencia	90

4.2.2.1	Acceso a la Vivienda	90
4.2.2.2	Posee título docente de Tercer Nivel.	92
4.2.2.3.	Acceso a la Salud.....	94
4.2.2.4	Acceso a los Servicios	96
4.2.2.5.	Acceso a la Alimentación	98
4.3.	Entrevista a Directivos.....	100
4.3.1.	La entrevista se la aplicó a los directivos de cada plantel en lo que respecta a la UENN al señor rector el licenciado: Licenciado Luis Coque Sandoval.	100
4.3.2.	La entrevista se la aplicó a los directivos de cada plantel en lo que respecta a la IEBYSA a la señora rectora: Economista Norma Arizoga.	101
4.3.3.	Entrevista al Jefe de Escalafón de Sucumbíos licenciado Daniel Reino.	103
4.3.4.	Procesamiento de las Entrevistas	104
4.3.5.	Análisis de las Entrevistas	105
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
5.1.	Conclusiones.....	107
5.1.2	Recomendaciones.	108
CAPÍTULO VI		110
6.	Propuesta.....	110
6.1.	Datos Informativos.	110
6.2	Antecedentes de la Propuesta	110
6.3.	Justificación	111
6.4	Objetivos.....	111
6.4.1.	Objetivo General.....	111
6.4.3	A quién está dirigido.....	112

6.5 Estrategia y actividades de la propuesta	112
6.5.1 Plan de Acción	113
BIBLIOGRAFÍA	115
WEBGRAFÍA.....	116

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	Informe sobre progreso Educativo, Ecuador 2006	19
Cuadro N° 2	Tabla salarial para docentes del Magisterio 2012.....	27
Cuadro N° 3	Distribución de matrícula por nivel UENN y IEBYSA.....	30
Cuadro N° 4	Salarios Mínimos Vigentes según Ramas de Actividad	50
Cuadro N° 5	Tabla Salarial Sectorial para la Enseñanza.....	51
Cuadro N° 6	Situación de Sueldos de docentes UENN y IEBYSA	61
Cuadro N° 6 A	Nómina de Sueldos y Nivel Académico UENN...Sección Diurna.....	62
Cuadro N° 6 B	Nómina de Sueldos y Nivel Académico UENN...Sección Nocturna.....	64
Cuadro N° 6 C	Nómina de Sueldos y Nivel Académico UENN...Sección 1ro a 7mo de básica.....	66
Cuadro N° 7	Operacionalización de Variables.....	69
Cuadro N° 8	Número de docentes sección diurna UENN y IEBYSA.....	70
Cuadro N° 9	Considera que sus ingresos económicos alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas.....	77
Cuadro N° 10	Considera que sus ingresos salariales son inferiores a los de otros profesionales	78
Cuadro N° 11	Ud. es docente de nombramiento a contrato o particular	79
Cuadro N° 12	Ud como docente labora en más de una institución educativa	80
Cuadro N° 13	Ud cree que su labor como docente ha afectado su salud.....	81
Cuadro N° 14	Cree usted que es suficiente lo que el Estado está realizando para mejorar la Educación	82

Cuadro N° 15	Cuadro comparativo sobre el Nivel de vida de los docentes	83
Cuadro N° 16a	Acceso a Vivienda	90
Cuadro N° 17a	Posee Título docente de 3er Nivel (fiscales)	92
Cuadro N° 17b	Posee Título docente de 3er Nivel (fiscales contrato)	93
Cuadro N° 17c	Posee Título docente de 3er Nivel (particulares).....	93
Cuadro N° 18a	Acceso a la Salud (fiscales)	94
Cuadro N° 18b	Acceso a la Salud (fiscales contrato)	94
Cuadro N° 18c	Acceso a la Salud (particulares)	95
Cuadro N° 19a	Acceso a Servicios (fiscales)	96
Cuadro N° 19b	Acceso a Servicios (fiscales contrato)	97
Cuadro N° 19c	Acceso a Servicios (particulares).....	97
Cuadro N° 20a	Acceso a Alimentación(fiscales)	98
Cuadro N° 20b	Acceso a Alimentación (fiscales contrato)	98
Cuadro N° 20c	Acceso a Alimentación (particulares).....	100

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

Fig. N° 1	Esquema representativo de la distribución del Presupuesto 2012	32
Fig. N° 2	Situación del Ecuador en el contexto Latinoamericano.....	33
Fig. N° 3	Resumen de la Inversión Pública 2001 - 2011	33
Fig. N° 4	UNE Reta al gobierno.....	35
Gráfico N° 5	Considera que sus ingresos le alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas.....	77
Gráfico N° 6	Considera que sus ingresos salariales son inferiores a los de otros profesionales	78
Gráfico N° 7	Ud. es docente de nombramiento a contrato o particular	79
Gráfico N° 8	Ud. como docente labora en otra institución educativa	80
Gráfico N° 9	Ud. cree que su labor como docente ha afectado su vida	81
Gráfico N° 10	Cree usted que es suficiente lo que el Estado realizando para mejorar la educación	82
Gráfico N° 11a	Posee vivienda propia	83
Gráfico N° 11b	No Posee vivienda propia	84
Gráfico N° 12a	Posee Título de 3er Nivel.....	85
Gráfico N° 12b	No posee Título de 3er Nivel.....	85
Gráfico N° 13a	Acceso al IEES	86
Gráfico N° 13b	Acceso a Servicio público de Salud.....	87
Gráfico N° 14a	Posee Servicios básicos e Internet	87
Gráfico N° 14b	Posee únicamente servicios básicos	88

Gráfico N° 15a Excede la Canasta Básica	89
Gráfico N° 15b Apenas cubre la Canasta Básica	89
Gráfico N° 16a Tipo de vivienda Docente Nombramiento	90
Gráfico N° 16b Tipo de vivienda -docente por Contrato	91
Gráfico N° 17a Título docente de 3er Nivel (fiscal nombramiento).....	92
Gráfico N° 17b Título docente de 3er Nivel (fiscal contrato).....	93
Gráfico N° 17c Título docente de 3er Nivel (particular)	93
Gráfico N° 18a Acceso a la Salud (fiscales nombramiento).....	94
Gráfico N° 18b Acceso a la Salud (fiscales contrato).....	95
Gráfico N° 18c Acceso a la Salud (particulares)	95
Gráfico N° 19a Acceso a Servicios (fiscal nombramiento)	96
Gráfico N° 19b Acceso a Servicios (fiscal contrato)	97
Gráfico N° 19c Acceso a Servicios (particulares).....	97
Gráfico N° 20a Acceso a la alimentación (fiscales nombramiento)	98
Gráfico N° 20b Acceso a la alimentación (fiscal contrato).....	98
Gráfico N° 20c Acceso a la alimentación (particulares).....	99

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La ciudad de Nueva Loja, su origen se encuentra en el hallazgo de petróleo a finales de la década de 1960. Cuando fue fundado como campamento base para los campos petrolíferos de la empresa Texaco, Más adelante fue creciendo tanto en población como en fuente de empleo para muchos ecuatorianos que migraron allí en busca de trabajo, hoy es una de las ciudades más importantes del noroeste ecuatoriano debido a la extracción de sus reservas de petróleo, su fundador fue Alex Ojeda

El nombre de Nueva Loja le fue dado ya que los primeros colonizadores provenían en su mayoría de la provincia de Loja, actualmente existe una gran población de lojanos en la localidad, aunque también viven oriundos de todas las provincias especialmente de la Sierra Central, además existe un importante número de Colombianos principalmente de refugiados por los continuos problemas de guerrilla y paramilitarismo en el vecino país.

Se encuentra ubicada en la región Amazónica del Ecuador a 297 metros sobre el nivel del mar. La temperatura promedio es de unos 25 °C. Posee una población estimada para 2010 por parte del INEC de unos 57.727 habitantes distribuidos de la siguiente manera: en su área urbana 48.562 habitantes y en el área rural 9.165 habitantes.

En esta ciudad se tiene una peculiar realidad social y económica de los habitantes, dadas las características de ciudad con predominio de la actividad petrolera, el costo de vida es alto, comparado con otras ciudades especialmente de la sierra central (más adelante se aportan datos que sustentan esta afirmación); es aquí donde se

desenvuelven diariamente dos entidades cuyas condiciones de trabajo son similares en la forma ya que se dedican a la educación.

Con respecto a las condiciones de trabajo de los docentes, la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la sociedad actual. Se exige que los profesores respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación especialmente en cuanto a la tecnología y a la información.

Al momento de elegir una profesión, cada persona debe tener muy claro cuáles son las ventajas y desventajas que ésta le ofrece, es así que existen carreras consideradas muy rentables ya que son sinónimo de estatus y bonanza económica, no siempre sucede así; pero, es el paradigma; de allí también los años de estudio y la dificultad para obtener un cupo y sobre todo la exigencia académica curiosamente es mayor en ese tipo de carreras, generalmente las ingenierías, doctorados, maestrías, etc.

Lamentablemente al referirse a la docencia, se debe señalar que no está dentro de aquellas que un bachiller quiera estudiar para obtener éxito; simplemente, y eso es duro de afirmar, la decisión de estudiar docencia proviene de una alternativa a falta de otra oportunidad, generalmente en el medio, muchos bachilleres primero son docentes y luego estudian para profesionalizarse, más adelante en la presente investigación se hace un análisis pormenorizado de este particular que refleja dicha realidad.

El presente trabajo de investigación pretende dar una contextualización racionalizada que parte de un análisis económico de los docentes que laboran en las dos instituciones a fin establecer sus semejanzas y diferencias, examinar las causas y consecuencias que permitan sugerir una mejora en la calidad de vida de los docentes objeto del estudio,

para ello se basará en métodos y técnicas de investigación socio económicos que se mencionan posteriormente.

1.1. Planteamiento del problema

El mercado laboral discrimina a los maestros, esto se revela en varios estudios especializados, en donde se insiste que si bien los maestros ganan menos que otros profesionales, una parte de esa brecha se debe a que los maestros trabajan menos horas, fenómeno que se observa en muchos otros países

(Liang, 1999; Vegas, 1999). Más aún, Liang encuentra que en el caso de Colombia, Costa Rica y Uruguay, así como en otros países centroamericanos, cuando se comparan trabajadores con características observables similares, el ingreso horario de los maestros es superior.

El análisis de los diferenciales de ingresos entre maestros y otros trabajadores se realiza generalmente con base en especificaciones que tienen como variable dependiente el ingreso por hora al momento de realizarse la investigación. No se toma en cuenta, por un lado, que los maestros gozan de períodos vacacionales significativamente mayores que los de otros trabajadores, aun cuando se contabilizan las semanas trabajadas en preparación del año escolar. Tampoco se toma en cuenta que los maestros suelen realizar en el hogar parte de sus labores como docentes.

Toda una serie de factores económicos han marcado una sustancial diferencia salarial entre los docentes y otros profesionales, inclusive, ésta diferencia es notoria entre los docentes públicos y privados.

De acuerdo a varias investigaciones realizadas por instituciones especializadas como la OIT, las Secretarías de Educación en los países latinoamericanos, se tiene que es lamentable comprobar que no existen indicadores que permitan determinar el

porcentaje de docentes que poseen vivienda propia, el tipo de vivienda que tienen (en caso de poseerla), hábitos alimenticios, condiciones de salud, número de cargas familiares, entre otros indicadores que permitirían a éstos entes de control, ejecutar políticas tendientes a mejorar la calidad de vida de ese grupo de profesionales tan importantes para el desarrollo de un país.

La crisis del sistema educativo, ocasionado por la poca importancia que los gobiernos han prestado a la educación y, hay que decirlo, la ineficiencia de un gremio que por años ha incidido en las decisiones educativas de los diferentes gobiernos, como la UNE, ha involucrado también a los docentes que trabajan en todos los niveles educativos, los mismos que han tenido que subsistir junto con sus familias con sueldos muy bajos, esto aparentemente ha hecho que no puedan acceder a una alimentación apropiada, a cuidar de su salud adecuadamente, pero más que eso han visto como día a día, la profesión en la que han dejado mucho tiempo de su vida ha ido perdiendo valor en la sociedad.

A más de la desvalorización de la profesión, el reconocimiento a su labor por parte del Estado, es sumamente bajo, no han existido políticas que incentiven su labor y en muchas de las ocasiones, es el mismo Estado quien ataca a la labor de los docentes.

En la actualidad se pretende dar un giro al sistema educativo ecuatoriano mediante la aprobación de la Ley Orgánica de Educación en la que se da otro tratamiento a los docentes, se les exige profesionalización, actualización y capacitación, además se les someterá a una evaluación y se extiende el horario de trabajo a ocho horas diarias. A cambio el Estado ofrece una mejora en los salarios, una mejor clasificación mediante una serie de méritos y oportunidades de crecer profesionalmente, posibilitando la

ocasión a que todos puedan acceder a cargos directivos en los establecimientos educativos.

Por estas y otras razones es necesario hacer un análisis a partir de la información sobre la evolución de la remuneración básica y remuneración total de los docentes en la actualidad; las circunstancias en las cuales los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo, y el IEBYSA, viven, número de cargas familiares, años de servicio, nivel académico, y demás factores socio económicos que permitirán dar un diagnóstico de las condiciones de vida reales de los docentes.

1.2. Sistematización del problema

La investigación, tiene como propósito establecer la situación socioeconómica de los docentes de la ciudad de Nueva Loja, tanto públicos como privados, de modo que se establezca un análisis comparativo que permita determinar las condiciones de vida y las precarias condiciones de una carrera que exige una formación profesional y que sin embargo quienes la ejercen no tiene un trato acorde a ese nivel, tanto en sus retribuciones salariales como en el estatus social.

*FABARA Garzón Eduardo, Condiciones de Trabajo y Salud de los
Docentes UNESCO –UNE CENAISE*

Analiza: En la formación de los docentes, existen varios problemas relacionados con la formación inicial y la permanente, puesto que más de un 20% requiere de un proceso de profesionalización pero, además, las ofertas de las instituciones formadoras no son satisfactorias en lo que corresponde al desarrollo profesional y a la actualización docente.

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional contempla que siempre que se produzca incrementos en el salario mínimo vital general, se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad. En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal.

Las asignaciones complementarias a que tienen derecho los docentes amparados por esta Ley son las siguientes:

- Subsidio familiar mensual por cada carga, con un límite máximo de cuatro;
- Compensación pedagógica, que será pagada en doce cuotas mensuales;
- Subsidio de antigüedad;
- Gastos de representación y subsidio de transporte en beneficio de los docentes que los vinieren percibiendo en los valores actualmente vigentes; y,
- Subsidio a favor de los docentes que laboran en las zonas rurales comprendidas hasta los veinte kilómetros de la línea de frontera y los de la Provincia de Galápagos, que se paga en forma igual y adicional al de antigüedad.

Los beneficios económicos provenientes del tiempo de servicio, cambio de título o mejoramiento docente son reconocidos a partir del ejercicio económico inmediato posterior.

El magisterio nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, IESS., en los términos de su Ley, Estatuto y Reglamentos; están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento; esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos. Los maestros de instituciones educativas fiscales, trabajan con nombramiento y son considerados como servidores públicos; por su parte el docente de una institución Particular, está regida por el Código del Trabajo, en cuanto a su remuneración, se hallan sujetos a las tablas salariales sectoriales, que se reúnen una vez al año y que están formadas por representantes de los empresarios, los trabajadores y un representante del Estado, aquí se establecen tres categorías de entidades de educación particular A, B y C, y de acuerdo a eso se establecen los salarios de los maestros; por lo tanto el docente es un trabajador privado y tiene los derechos que le asigna el instrumento legal; por lo cual hay una gran diferencia entre las prestaciones que reciben los docentes en ambos tipos de entidades, cabe aclarar en el sector público también existen docentes por contrato sin nombramiento, ellos reciben el mismo trato que un docente de establecimiento particular.

La educación en el Ecuador, contempla dos áreas laborales, según lo determina la Constitución del País, estos son la educación pública, la misma que el Estado está en la obligación de proporcionar a todos los ecuatorianos y la educación particular; en ésta radica un problema social que marca la pauta de diferencia económica a nivel salarial; un docente particular, con preparación profesional, experiencia laboral y dedicación no goza de los mismos beneficios económicos y sociales que un docente

público, marcando una gran diferencia de ingresos económicos y beneficios sociales, entre los sectores laborales.

SAAVEDRA, Chanduví, Jaime, La Situación Laboral de los Maestros respecto de otros Profesionales: Implicancias para el diseño de Políticas Salariales y de Incentivos, Grupo de Análisis para el Desarrollo, PDF, Consultado 12/01/2012 (Pág. 4)

<http://cies.org.pe/files/documents/investigaciones/educacion/la-situacion-laboral-de-los-maestros-respecto-de-otros-profesionales-implicancias-para-el-diseno-de-politicas-salariales-y-de-incentivos.pdf>

En pocos casos en América Latina, se encuentra que faltan maestros. Es posible entonces que el crecimiento del número de maestros, a pesar de la reducción en sus ingresos reales ha sido a través de un proceso del cual otras características de la profesión, tales como flexibilidad de horarios o estabilidad laboral han atraído a trabajadores para quienes el salario de los maestros, aún decreciente cubría su costo de oportunidad -es decir era más rentable que la ocupación alternativa.

La pregunta relevante es ¿cómo se ha modificado la posición relativa de la carrera docente comparándola con la de otros profesionales y técnicos en las últimas décadas? ¿Existen beneficios y condiciones no salariales para los docentes favorables respecto de otras ocupaciones?

En conjunto, se configura a la carrera del maestro como una, en la que los ingresos son predecibles y con poca variabilidad en el tiempo, pero en la que la posibilidad de ascender económicamente es menor que en otras carreras. La carrera de maestro

premia poco la educación y la experiencia a diferencia del resto del mercado de trabajo.

En el Ecuador este fenómeno se repite y a nivel local es más evidente ya que el docente nativo de la región ya sea de padres colonos o aborígenes, no tiene la consideración que se merece, además su nivel académico es el mínimo, por cuanto no existe una oferta académica por parte de las universidades públicas y solamente existen Unidades de apoyo o extensiones de las universidades particulares, que brindan formación a distancia.

Ídem. (Saavedra: 2012: 7; Pág. 7)

Si bien los años de educación importan, la carrera de maestro no premia el tipo de institución a la que se asiste ni premia estudios de postgrado. Aun cuando en gran medida los resultados se derivan de la escala salarial establecida por el gobierno para los maestros públicos, dada la importancia del Estado como principal demandante en este mercado laboral, su política salarial configura la estructura de incentivos a partir de la cual los individuos deciden si optar por ésta carrera o no.

Es posible en algunos casos, sobre todo en las grandes ciudades en las cuales existe diversidad de entidades particulares, para todo tipo de personas y clases sociales, en donde puede ocurrir que los retornos a la educación y experiencia sean más altos que en el sector público; de otro lado, consistente con los bajos retornos a la experiencia, los ingresos al iniciar la carrera son similares a los del resto de profesionales.

Luego la diferencia se amplía, ya que los ingresos del resto de trabajadores crecen más rápido. Esto es atractivo para individuos con elevadas tasas de descuento que prefieren

ingresos relativamente elevados más rápido y no quieren esperar un crecimiento de sus ingresos a lo largo de su vida laboral.

Más adelante se exponen tablas comparativas de ingresos de varias profesiones incluida la docencia, allí se pueden tener mejores elementos para entender la gran brecha existente. Si es que esos mayores ingresos dependen de su desempeño, los individuos que se ven atraídos por la carrera de maestro son aquellos más adversos al riesgo. Si a esto se añade el hecho que históricamente la docencia pública es la única ocupación que ha tenido estabilidad laboral en el país, se puede concluir, que es una opción atractiva cuando se quiere minimizar riesgos.

Dado el menor número de horas de dedicación, que requería hasta el año lectivo 2010 – 2011, (ya que actualmente se han incrementado los horarios a 8 horas) la docencia ha sido una carrera preferida por las mujeres. Si bien el número de hombres en la carrera es muy elevado, ya que constituyen aproximadamente un 46% del total, el ser mujer aumenta significativamente las probabilidades de ejercer la carrera.

Asimismo, el ser jefe de hogar reduce las probabilidades de insertarse en la misma. No hay evidencia que los maestros tengan un salario distinto al de otros profesionales con características similares, sin embargo, entre las mujeres, sí es una carrera que les permite ganar más por hora que lo que ganan mujeres en otras profesiones.

Ídem: (*Saavedra: 2012: pág. 10*)

El análisis de la evolución de largo plazo del salario docente se realiza tomando como referencia la remuneración básica percibida por un docente de educación primaria ubicado en la primera categoría del escalafón del magisterio y que trabaja para el

sector público aunque los docentes públicos representan a la mayoría de los docentes por motivos de la investigación se tiene que establecer la comparación con lo que gana un profesional del mismo nivel de estudios y con igual formación pero que labora en el sector privado, aunque la información en forma de series temporales para el sector privado es casi inexistente se remite al resultante de la investigación.

Con la información disponible sobre las remuneraciones de los docentes se encuentra que durante los últimos 50 años, el salario real de los docentes, ha mostrado una tendencia decreciente de largo plazo, observándose algunos períodos de relativa estabilidad e incluso de crecimiento.

En cambio, respecto al salario del docente de institución particular, se establece que se ha comportado según el salario mínimo vital; en ese sentido, también ha existido pérdidas en el poder adquisitivo de los sueldos ya que en lo que respecta a los docentes del IEBYSA, el que más gana, no llega a cubrir la canasta básica que esta sobre los \$ 583,00 mensuales, que incluye lo básico que necesita para vivir una familia de 4,2 miembros según el INEC.

Como se había señalado anteriormente los indicadores disponibles, que permitan medir variables como vivienda, salud y alimentación de los docentes involucra un conocimiento empírico de las condiciones socioeconómicas en la que se debaten los profesionales de la educación de la provincia de Sucumbíos.

Esto no ha permitido un conocimiento real de las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran los docentes por parte del Estado, lo que no le ha permitido aplicar políticas tendientes a mejorar la calidad de vida de estos profesionales y sus familias sin importar en que institución trabajen.

Los bajos sueldos que perciben como remuneración por su importante labor, hace que vivan en condiciones de pobreza junto con sus familias que han tenido que vivir limitadamente. Lo que consecuentemente conlleva a muchos de los docentes a trabajar en diferentes instituciones educativas en busca de mejorar sus ingresos económicos y de esa manera cubrir las necesidades básicas de sus familias.

Pero sin duda alguna, el trabajar en varios establecimientos educativos no permite al docente el tiempo suficiente para planificar adecuadamente sus actividades pedagógicas y de esa manera aplicar procesos de enseñanza - aprendizaje eficientes y de calidad. Aunque en este sentido la nueva Ley de Educación prevé que al aumentar el horario de trabajo del docente, este realice las actividades de planificación y revisión de tareas durante el horario de trabajo, para así garantizar la calidad en el proceso.

1.3. Preguntas de investigación

- ¿Por qué importa el nivel y la estructura salarial de los maestros?
- ¿Los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y los del IEBYSA gozan de un nivel socioeconómico aceptable?
- ¿Cuál es el nivel de educación que poseen los docentes de Educación inicial, Básica y Bachillerato de ambas instituciones?
- ¿En qué condiciones de salud, alimentación y vivienda se encuentran los docentes y sus familias?

- ¿Cómo se relacionan las condiciones de vida de los docentes de cada área en la Unidad Educativa Nacional Napo y el IEBYSA?

1.4. Justificación del tema

La población ecuatoriana se ha visto involucrada en múltiples procesos de transformaciones políticas sociales en los cuales el gobierno como eje ejecutor de políticas ha establecido varias alternativas de desarrollo, así como mecanismos de control para todo el sector público y privado a fin de mejorar la calidad de servicios de los habitantes del país.

El descuido de cada gobierno de turno ha hecho que no se cuente con indicadores sobre el nivel socioeconómico de los docentes específicos conforme a su lugar de trabajo.

Conocer aspectos como: ingresos económicos, nivel de estudio, tamaño de la familia, nivel de salud promedio, permitirá a los gobiernos locales y nacionales diseñar proyectos que tiendan a mejorar la calidad de vida de este sector.

En las principales ciudades los ingresos de los docentes son tan bajos que no difieren de otros trabajadores a quienes no se exige la formación y el entrenamiento especializados de quienes son maestros. Su retribución disminuyó durante la década de los 80', en términos reales, en un promedio del 14%.¹

¹ José RIVERO H., Reforma y desigualdad educativa en América Latina, ¿Equidad en la Educación?, Revista Iberoamericana de Educación Nº 23

Muchos de los educadores no se sienten parte de un esfuerzo de construcción nacional. En numerosas escuelas prima el sentimiento de que ellas también forman parte del sector postergado.

SOLER ROCA, Miguel: Educación y vida rural en América Latina. Federación Uruguaya del Magisterio y Editorial Tercer Mundo. Montevideo, 1996

Dice: *«El empuje de los docentes deja lugar al abatimiento, la condición de funcionario pesa más que la de profesional, la creatividad es sustituida por la rutina. Casa construida para la alegría, la belleza y la búsqueda, la escuela puede devenir triste refugio, fea morada de un deber, cerrado escenario de la desidia y del abatimiento».*

Dicha situación contrasta con procesos de reforma educacional iniciados en la presente década que demandan innovar en el aula y asumir nuevas funciones a directores y al cuerpo docente, por lo general con doble jornada y con condiciones de trabajo no satisfactorias.

Otro factor gravitante ha sido la influencia internacional en decisiones de carácter político que afectan a la formación y a los salarios docentes. Rosa María Torres, en un análisis sobre propuestas y métodos del Banco Mundial, hace referencia a que esta entidad desaconseja a los gobiernos invertir en formación inicial de los docentes y dar prioridad, más bien, a la capacitación en servicio, atendiendo a la relación costo-beneficio.

TORRES, Rosa María: «¿Mejorar la calidad de la educación básica? Las estrategias del Banco Mundial». En: La educación según el Banco

Mundial. Un análisis de sus propuestas y métodos. Centro de Estudios Multidisciplinarios, Miño y Dávila editores. 2da. Edición, Madrid, 1999. El tema salarial, estrechamente vinculado a la calidad docente, constituye el tema más soslayado y resbaladizo de toda la argumentación. El Banco Mundial viene insistiendo en que el incremento del salario docente no tiene incidencia sobre el rendimiento escolar. El argumento —falaz, en tanto ningún insumo por sí mismo y de manera aislada, tiene efecto sobre dicho rendimiento— ha sido llevado al límite, siendo la no revisión de los salarios en muchos casos condición en la negociación de los préstamos del BM con los países».

El heterogéneo nivel de calificación y los lugares donde son asignados los docentes repercute y agrava las desigualdades educativas.

El funcionamiento en áreas rurales de centros unidocentes, a cargo de varios grados, así como la asignación a centros educativos en áreas indígenas de docentes sin conocimiento del idioma y de la cultura de esos núcleos son las características comunes en el sistema educativo ecuatoriano, mientras otros son asignados a los centros poblados con más comodidades.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer un análisis comparativo de la situación socioeconómica de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y del Instituto de Educación Básica y Superior, IEBYSA, frente a la satisfacción de sus necesidades básicas, en la ciudad de Nueva Loja, Cantón Lago Agrio, Provincia de Sucumbíos.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar un diagnóstico situacional del entorno socio económico del personal docente frente a la satisfacción de sus necesidades básicas.
- Determinar el nivel de educación en la que se encuentran los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y el IEBYSA, a fin de establecer si existe equidad entre la formación profesional y su remuneración.
- Establecer las condiciones de salud, alimentación y vivienda de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y el IEBYSA.

1.6. Alcance de la investigación

Entre los alcances sociales y comunitarios, esta investigación pretende poner de manifiesto la situación socio-económica de los docentes, haciendo una diferenciación entre los que trabajan en las instituciones educativas públicas y los que están en las particulares. Esta investigación es de carácter puramente descriptiva, por lo que busca describir detalladamente las condiciones socioeconómicas en las que se encuentran tanto los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y del IEBYSA.

CAPÍTULO II

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Partiendo de que la educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de un país. Es imperante entonces la atención de todos sus componentes (Políticas, currículo, docentes, estudiantes, etc.), partiendo de un análisis que permita profundizar en sus problemas reales. Es cierto que en los últimos años se han dado avances en educación, pero no de manera integral. Se han realizado avances en políticas educativas, infraestructura educativa, atención a estudiantes con libros, uniformes, alimentación escolar, entre otras acciones que ha contribuido en mejorar la educación, pero de alguna forma se ha postergado a un elemento también importante de este sector, el docente.

En cuanto a los docentes, si bien es cierto que el gobierno se ha preocupado por su nivel de preparación y conocimientos para mejorar los instrumentos didácticos y la metodología, paralelo a la aplicación del sistema de evaluación del desempeño de los docentes se ha olvidado de algo tan importante para el logro de la optimización del desempeño del docente, esto es el conocimiento de su situación de salud, alimentación y vivienda aspectos de los cuales existen pocos o ningún dato.

En el Censo del Magisterio Fiscal y de los Servidores Públicos que laboran en el Ministerio de Educación realizado el 14 de Diciembre del año 2000, se puede encontrar datos de variables como: género, edad, lugar de nacimiento, nivel de instrucción, especialización profesional, tipo de nombramiento, años de experiencia,

cargo que desempeña, tipo de institución, provincia donde labora; pero aspectos relacionados con su calidad de vida lamentablemente no han sido considerados.

Este fenómeno no solo sucede en Ecuador y más bien es un problema que aqueja a toda la región así lo demuestra el Compendio de documentos presentados en los talleres temáticos del Proyecto Regional de Indicadores Educativos de la Cumbre de las Américas (PRIE) “DESAFÍO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN EDUCATIVA: docentes y disseminación de información con foco en la escuela” en los que se destaca la ausencia de información sobre docentes y se hace énfasis en la necesidad de elaborar un sistema que permita recoger información integral de los docentes como herramienta para la toma de decisiones y la aplicación de políticas con enorme probabilidad de éxito.

INFORME DE PROGRESO EDUCATIVO, Calidad con Equidad: El desafío de la educación ecuatoriana año 2006 Contrato Social por la Educación Pág. 3

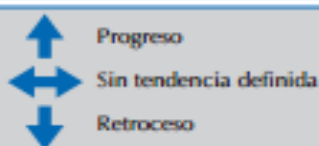
Lo anterior expuesto sustenta la necesidad de disponer de información que permita conocer de manera profunda la situación actual que atraviesan los docentes junto con sus familias.

Censo Nacional de Instituciones Educativas,

<http://ecuador.nutrinet.org/nmi/estrategiasae.htm>

Los bajos sueldos que perciben los docentes fiscales como particulares de los niveles primario, pre-primario y medio, hace pensar que la mayoría de docentes no les es posible disfrutar de una vida digna, cubriendo sus necesidades de salud, alimentación, vivienda y educación.

Cuadro N° 1
INFORME SOBRE EL PROCESOC EDUCATIVO ECUADOR 2006

Informe del Progreso Educativo, Ecuador 2006			
Área	Nota	Tendencia	Comentarios
Cobertura	B	↑	Ha existido un incremento importante en la cobertura de los niños y niñas que ingresan de 2do. a 7mo. año de educación básica, pero el ausentismo es significativo en primero de básica, en los últimos años de básica, y en bachillerato.
Eficiencia	C	↔	Hay menor repetición escolar, pero todavía muchos niños y niñas abandonan la escuela antes de concluir sus estudios.
Calidad	D	↓	En las últimas pruebas nacionales los niños rindieron menos que en pruebas anteriores, y sus puntajes en pruebas internacionales son menores que los de otros países de América Latina.
Equidad	D	↓	Los niños pobres provenientes de las áreas rurales, de la Costa y la Amazonía, indígenas y afroecuatorianos, acuden con menor frecuencia a la escuela y tienen logros académicos menores, en comparación con los de otras zonas. La diferencia de escolaridad entre ricos y pobres se ha incrementado.
Estándares	D	↔	A pesar de existir estándares curriculares desde 1996, no se sabe si se están cumpliendo. Es necesario evaluar el progreso de la reforma curricular y establecer políticas para mejorar los niveles de ejecución.
Evaluación	D	↓	El sistema nacional de evaluación de logros de aprendizaje se quedó en suspenso. En el 2006 el modelo de evaluación LLECE fue asumido por el MEC.
Profesión Docente	D	↔	Los sistemas de formación, capacitación e incentivos para los docentes continúan inadecuados. El hecho que los maestros no están integrados en las reformas educativas contribuye a que la situación no mejore.
Financiamiento	D	↔	Ecuador invierte menos en educación que otros países. Además, el gasto es disperso y poco transparente. La tendencia no ofrece mucha esperanza en que se aumentará en inversión lo suficiente para el futuro próximo.
Gestión	C	↓	Aunque existen iniciativas educativas importantes en el nivel local, la inestabilidad política continua y la debilidad institucional hacen cada vez más difícil coordinar el sistema, y dar continuidad a las políticas y programas educativos.
Escala de Notas	A B C D F	Excelente Bueno Regular Deficiente Muy deficiente	

Fuente: *INFORME DE PROGRESO EDUCATIVO, Calidad con Equidad* Pág. 5

2.1.1. Falta apoyo e incentivos para los docentes.

Los docentes son la clave para que los niños ecuatorianos aprendan bien. Un sistema educativo puede tener aulas adecuadas, currículos innovadores y material didáctico suficiente, pero sin docentes motivados y capaces, los alumnos no lograrán aprender lo mismo en los salones de clases.

2.1.2. La formación de los docentes ecuatorianos es desigual.

Más de la mitad de los docentes ecuatorianos tienen título universitario. No obstante, hay una gran diferencia en los niveles de instrucción entre los docentes de educación básica y bachillerato. Mientras dos de cada tres profesores de nivel medio tienen títulos universitarios, sólo uno de cada tres profesores de educación básica tiene el mismo nivel de preparación académica.

AGUAYO Pedro, MENDOZA Sandra, Políticas de Gestión de Gobiernos locales para una Educación Básica de Calidad, Fundación Ecuador, Pág. 11 PDF, Ecuador 2006 (consultado 27/08/2012)

Según los datos extraídos del artículo mencionado, muy pocos profesores tienen instrucción específica sobre pedagogía y en comparación en otros países en América Latina, los docentes ecuatorianos tienen baja preparación. Diversos estudios sugieren que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato.

2.1.3. El sistema de capacitación para docentes necesita importantes rectificaciones.

Los aspirantes a maestros de educación básica pueden tomar uno de dos caminos para ejercer la profesión: ingresar a uno de los 23 institutos superiores, que es educación terciaria y forman alrededor de 1.500 docentes por año, o estudiar la carrera de licenciatura en Educación Básica en una universidad.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (CEAACES) dirige la parte académica, no el MEC. Esta autonomía es importante porque incorpora a las universidades e institutos privados que tienen incentivos para mejorar su calidad educativa debido a la competencia entre ellos. Sin embargo, existen quejas de que las universidades no están bien integradas con las necesidades del sistema escolar porque no preparan a los docentes con enfoques sistémicos e integradores. Aunque el CEAACES ha ganado autoridad en la organización del currículo para la formación de docentes, los Institutos Pedagógicos (IPED) también aplican nuevos sistemas curriculares para la formación de los futuros docentes.

*COLLAHUAZO Durazno, Rita, Las dificultades en el Proceso de enseñanza aprendizaje, Módulo VI, Universidad Nacional de Loja marzo-julio de 2009
Pág. 33*

Para el 2006, los IPED buscan formar a los futuros docentes de niños de 0 a 5 años de edad para que sean más creativos y preparados para enfrentar las situaciones que se presentan en el aula. Con un nuevo currículo y experiencias prácticas, los docentes contarán con más habilidades técnicas para usar en sus clases. No obstante, este nuevo

currículo es opcional, y no se sabe cuántos institutos lo adoptarán. Además, no se sabe por qué esta reforma no se amplía a otros niveles escolares. De acuerdo con Diario El Comercio, los IPED están preparando futuros docentes para las escuelas privadas, porque desde 1998 no se han creado nuevas partidas en las escuelas públicas. Finalmente, no se cuenta con un sistema de evaluación de los IPED, lo cual dificulta la detención de sus principales problemas, con miras a diseñar programas para su mejoramiento continuo.

Otros modelos de capacitación están vigentes. Se trata de cursos de capacitación y actualización para los docentes que se encuentran en servicio. Para que todos los docentes puedan acudir, los cursos se imparten en horarios diferenciados: mañana, tarde y fines de semana.

Los docentes, según el nivel en el que se encuentren, deben cumplir un número de horas (40, 60 ó 120), cada 4 años, para poder ascender de categoría. La disposición legal establece que las capacitaciones deben ser prácticamente gratuitas (US\$1), con lo cual se cumplió hasta 2004 – 2005. A partir de marzo de 2005 se cobra entre US\$20 y US\$30 por curso. Aún así, se calcula que sólo el 30% de los maestros asisten a los seminarios de capacitación, y en su mayoría son maestros de preescolar y educación básica. Algunas veces el gremio docente (UNE) organiza sus propias capacitaciones, pero deben presentar los módulos a la Dirección Nacional de Capacitación del Ministerio de Educación y Cultura (DINAMED) para su aprobación. En todos los casos, si la capacitación de profesores es una prioridad del país, hay que buscar maneras de generalizarlas y/u ofrecerlas gratis, obligatorias y efectivas, y asegurar su aplicación en el salón de clases.

2.1.4. Es difícil saber si los docentes ganan poco o mucho

DIARIO MANABITA, (17-09-2011) Sueldos de maestros se elevaron 70 por ciento más en este Gobierno: La ministra de Educación, Gloria Vidal, manifestó ayer que los salarios de los profesores de las instituciones públicas del país se han incrementado en alrededor de 70% durante el Gobierno actual. Consultado 18-02-2012

Por ejemplo, los maestros que hasta el 2006 ganaban \$375,40 hoy en día perciben un salario de \$640. “La ciudadanía debe conocer que desde la posesión del Presidente Correa, cada año los docentes recibieron un incremento salarial que fue mejorando su situación”, manifestó la ministra de Educación.

Con ello, el subsidio que cubre el Estado para la seguridad social también se incrementó, al punto, que a docentes que ganan entre \$1.400 y \$1.700, el aporte del Estado llega a \$193.

Según el artículo referido, los docentes tienen ingresos que como mínimo superan la Canasta Básica (\$583,00) y otros que llegan hasta tres veces ese rubro, lo importante es señalar que no son todos los docentes del sector público ya que actualmente se ha generalizado el que un buen porcentaje de docentes sean contratados y en ese caso su sueldo es un poco más alto que el salario mínimo vital vigente (\$ 294,00), es así que no es posible establecer un promedio de los ingresos de un docente porque habría que discriminar la institución en la cual trabaja y, si es de carácter público saber si es con nombramiento o por contrato.

Los docentes en Ecuador ganan 15% menos que el salario promedio de empleados con similar nivel de formación. Cuando se compara con los salarios de los docentes de

otros países de la región, la evidencia es ambigua. En Ecuador los maestros ganan 4% más que el salario promedio del resto de trabajadores, mientras que en Chile ganan 66% más y en Nicaragua el 28% menos.

Se puede medir la capacidad adquisitiva del docente o de cualquier familia comparándola con la Canasta Básica. Cada cinco años, el INEC realiza una encuesta de ingresos y gastos de alrededor de 400 artículos de los cuales se identifican 299. Estos conforman la canasta de cálculo del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de donde se toman los componentes de las canastas familiar y vital para realizar el seguimiento, señala Aníbal Céspedes, técnico de la Dirección de Producción de Estadísticas Económicas del INEC.

Por otro lado, cada mes se realiza el proceso de medición de la evolución de los precios, a partir del IPC; este proceso incluye la consulta del 82% y la compra del 18% de los bienes y servicios seleccionados, en los mercados y centros de abastos de ocho ciudades de la Costa y Sierra para realizar el cálculo de precio mensual de las canastas.

Los 299 artículos que conforman la canasta cubren: 90 alimentos y bebidas no alcohólicas; tres bebidas alcohólicas como cerveza y tabaco; 47 prendas de vestir y calzado para toda la familia; siete ítems entre alojamiento, agua, electricidad, gas; atención médica, transportación, así como servicios de comunicaciones como uso de celular e internet; educación, recreación y cultura, y bienes y servicios diversos.

Se puede analizar que con el ingreso obtenido por los docentes con nombramiento, está superado el costo de la canasta básica; mientras que, entre los docentes por contrato y particulares, quienes ganan sobre los 388,00 superan el salario digno y por

tanto llegan a satisfacer la canasta básica, al menos todos los docentes superan la canasta vital, pero existe un factor que se debe tomar en cuenta, esos docentes son profesionales que se han esforzado para lograr un título que le acredita como tal, no es posible que tenga el trato económico igual y muchas veces inferior a la que recibe un obrero, quien por la naturaleza de su trabajo realiza una actividad física y no intelectual y que además no invirtió tanto tiempo en su capacitación como el docente.

2.1.5. Los incentivos no favorecen el buen desempeño.

Está claro que la estructura salarial y otros incentivos no permiten atraer y detener a buenos maestros en los lugares donde más los necesitan. Los docentes con buen desempeño ganan igual remuneración que aquellos con actuación deficiente. También se conoce que no se monitorea sistemáticamente su asistencia al lugar de trabajo ni su desempeño. El Ecuador no tiene un sistema de evaluación de sus profesores. Esto significa que en la práctica no hay consecuencias para el mal desempeño, ni premios para el buen desempeño docente, en la forma como ocurre en otros sectores del mercado laboral.

La UNE, a la cual pertenece 90% de los profesores, no ha contribuido al desarrollo de un sistema de evaluación, pues, aunque participa activamente en la capacitación de profesores y en defensa de sus derechos salariales y de contratación, se opone a iniciativas que permitan evaluar efectivamente el desempeño y los logros de los docentes.

--- CALIDAD CON EQUIDAD: El desafío de la educación ecuatoriana, Informe de Progreso Educativo Ecuador [2006] Contrato Social por la Educación, Pág. 23 PDF, (consultado el 23/08/2012)

En el actual régimen, se ha tratado de dar un giro a la problemática de los docentes tanto en el aspecto salarial como en la medición del desempeño docente, por ello se ha tramitado la aprobación de una nueva Ley:

Con el voto favorable de 108 legisladores, el Pleno de la Asamblea ecuatoriana aprobó el 11 de enero de 2011, el proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural que reivindica la rectoría del Ministerio de Educación, determina un nuevo esquema de remuneraciones del Magisterio y establece el incremento del incentivo para la jubilación de los educadores de 12 a 36 mil dólares, es decir que se ubica en los niveles del sector público general.

*EL CIUDADANO Asamblea aprueba Ley de Educación Intercultural;
se dispone la homologación salarial de los maestros, Quito
(Pichincha) Andes, Martes, 11 de Enero de 2011 18:30. Consultado
el 4 de abril de 2012*

De acuerdo con la nueva tabla salarial, los maestros que se ubican en la categoría A recibirán una remuneración de 1.590 dólares; la categoría B, 1.340 dólares; la C, 1.150 dólares; la D, 1.030 dólares; la E, 935 dólares; la F, 855 dólares; la G, 775 dólares; la H, 695 dólares; la I, 640 dólares; y la J, 500 dólares. La categoría AA se mantiene.

El legislador Mao Moreno, destacó el incremento del salario del magisterio en un 150% y la profesionalización y la estabilidad de los educadores, que podrán acceder al nombramiento. El documento, que fue aprobado con la asistencia de delegados de la Unión Nacional de Educadores y de miembros de Alianza País, dispone que “todos los habitantes del Ecuador son titulares del derecho a la educación de calidad, laica y

gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal”.

*Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Sudamérica, ANDES,
ANDES/@relicheandres |13:30| 11 ene 2011*

**Cuadro N° 2
NUEVA TABLA SALARIAL PARA LOS DOCENTES DEL MAGISTERIO**

Tabla de salarios

Denominación del puesto	Números de docentes	RMU Actual	RMU anterior promedio	Incremento porcentual
Docente categoría AA	1.135	Mayor a \$ 1.590	1.715,88	
Docente categoría A	4.327	1.590	1.425,99	12%
Docente categoría B	7.229	1.340	1.230,17	9%
Docente categoría C	8.634	1.150	1.084,61	6%
Docente categoría D	10.245	1.030	981,24	5%
Docente categoría E	11.296	935	894,41	5%
Docente categoría F	11.403	855	816,60	5%
Docente categoría G	46.525	775	577,12	34%
Docente categoría H	18	695	662,75	5%
Docente categoría I	5.763	640	375,40	70%
Docente categoría J	389	500	382,05	31%

**FUENTE: Artículo diario Universo [Miércoles 04 de mayo del 2011] Comunidad:
Incremento salarial provoca alegría y desazón a maestros (consultado 26/08/2012)**

De acuerdo a los cambios generados en el país, la situación salarial del docente con nombramiento ha cambiado, especialmente en aquellos que se encontraban en categoría G, I y J, ya que el incremento es superior al 30%, esto es muy beneficioso porque permite mejorar la calidad de vida de esos profesionales, sin embargo, no ha sucedido con los docentes por contrato, ya que son un gran porcentaje y sus condiciones de vida no son la mejores.

*Órgano del Comité Central del PARTIDO COMUNISTA MARXISTA
LENINISTA DEL ECUADOR, MPD, exige al gobierno respetar derechos de*

docentes contratados, publicado el: 18 de enero de 2011. Consultado 8 de abril de 2012²

Alrededor de 43 mil docentes contratados que actualmente laboran en el sistema educativo fiscal ecuatoriano obtendrán su nombramiento, a pesar de la oposición del gobierno que los ha manipulado a lo largo de toda su gestión. Ahora el gobierno deberá crear las partidas en el plazo de 60 días... Esta propuesta de resolución fue aprobada y ahora espera la acogida por parte del Ejecutivo para de esa manera respetar el derecho al trabajo, organización, estabilidad, salario justo que tienen los maestros que actualmente tienen la condición de contratados... La situación actual es que aprobada la resolución de la Asamblea se espera del gobierno la sensibilidad del caso para aceptarla y entregar los nombramientos, algo que pretenderá seguir dilatando, pero ahora los docentes contratados ya tienen dos armas a su favor.

Informe del Progreso Educativo, Órgano del Comité Central del PARTIDO COMUNISTA MARXISTA LENINISTA DEL ECUADOR, MPD, exige al gobierno respetar derechos de docentes contratados, publicado el: 18 de enero de 2011

La inversión educativa es un problema de cantidad y de calidad. En el Ecuador se han impulsado varias iniciativas de políticas públicas tendientes a mejorar el sistema educativo, desde modificaciones a la normativa vigente hasta cambios en los currículos aplicados. En la mayoría de los casos no han producido los efectos

² http://www.pcmle.org/EM/article.php3?id_article=4126

esperados debido a la falta de propuestas complementarias en el tema de financiamiento.

En consecuencia, tanto la cantidad como la calidad de la inversión educativa deben revisarse, a fin de garantizar que todos los niños, niñas y jóvenes, independientemente de su situación social, económica y cultural, puedan tener acceso a una educación de calidad.

2.1.6. Un alto porcentaje de la educación se provee en escuelas privadas

A pesar que la Constitución Política garantiza una educación gratuita de 10 años a todos los ecuatorianos, el sector privado ejerce un papel importante en los tres niveles escolares. De acuerdo con el SINEC, para el año lectivo 2002 - 2003 uno de cada cuatro alumnos matriculados asistió a una escuela privada. Esta participación ha crecido en la última década, especialmente en la primaria, debido entre otros factores, a la baja calidad del servicio educativo en el sistema público, al incumplimiento del tiempo reglamentario (días perdidos y atrasos) y la poca inversión en el sector. Asimismo, la matrícula en escuelas privadas (25%, aproximadamente) demuestra que hay un gran número de niños no atendidos por el actual presupuesto del estado, y que el gasto público en la educación subestima la totalidad de la inversión que hace el país en este sector. No se ha encontrado información sobre el financiamiento del sector privado.

PEREYRA, Ana, La fragmentación de la oferta educativa: la educación pública vs la educación privada Boletín informativo Nro. 08, Sistema de Información y tendencias Educativas de América Latina SITEAL, año 2008

Los datos muestran que la oferta de la educación privada es similar en los niveles que integran la educación básica: primario y secundario. En estos niveles, el 18% de los estudiantes asiste a establecimientos de gestión privada. En el nivel inicial, este porcentaje asciende al 28%, sin embargo la extensión de la obligatoriedad en varios países de la región a más años de los correspondientes a la educación inicial seguramente se traducirá en el futuro en una reducción de este valor dado que los estados deberán garantizar una oferta educativa que permita el cumplimiento de las regulaciones sobre la educación obligatoria. El nivel superior o universitario presenta una situación claramente disímil al resto: más de la mitad de los estudiantes del nivel asiste a establecimientos de gestión privada. La tabla que se presenta a continuación permite observar las diferencias que presentan los países de la región en cuanto a esta distribución.

Cuadro N° 3
DISTRIBUCIÓN DE LA MATRÍCULA POR NIVEL Y
SECTOR DEL ESTABLECIMIENTO. ÁREAS URBANAS,
AMÉRICA LATINA (12 PAÍSES), 2006

País	Nivel inicial		Nivel primario		Nivel secundario		Subtotal básica		Nivel sup./univ.	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
Argentina	67,0	33,0	75,0	25,0	77,1	22,9	76,0	24,0	77,2	22,8
Bolivia	82,7	17,3	86,3	13,7	84,8	15,2	85,6	14,4	64,8	35,2
Brasil	**	**	85,7	14,3	84,5	15,5	84,9	15,1	25,8	74,2
Colombia	62,3	37,7	74,1	25,9	71,4	28,6	72,7	27,3	34,9	65,1
Chile	51,3	48,7	47,3	52,7	48,1	51,9	47,8	52,2	0,0	100,0
Ecuador	61,4	38,6	67,1	32,9	68,1	31,9	67,6	32,4	56,7	43,3
El Salvador	65,8	34,2	74,7	25,3	70,9	29,1	73,2	26,8	36,6	63,4
Guatemala	58,7	41,3	75,6	24,4	40,2	59,8	62,9	37,1	53,4	46,6
Honduras	79,1	20,9	86,2	13,8	73,7	26,3	80,8	19,2	75,5	24,5
México	82,6	17,4	90,4	9,6	85,8	14,2	88,4	11,6	70,3	29,7
Nicaragua	74,9	25,1	82,9	17,1	69,4	30,6	77,1	22,9	33,6	66,4
Paraguay	76,3	23,7	74,5	25,5	71,3	28,7	73,1	26,9	41,2	58,8
Total	71,8	28,2	82,9	17,1	80,7	19,3	81,7	18,3	45,4	54,6

Fuente: SIITEAL

Se aprecia entonces que el problema de la educación es general a nivel de América Latina, por eso es importante que al realizar este análisis, se dé un tratamiento desde los dos puntos de vista: desde el sector público y el privado.

2.1.7. El gasto público en educación es insuficiente y refleja su baja prioridad en la agenda gubernamental

El Ecuador invierte poco en educación. Según datos recientes, la educación ocupa un lugar decreciente en el Presupuesto General del Estado: el 14% de los gastos totales del gobierno en 2004, nivel similar al de 1995. Otra variable también preocupante es la inversión en la educación como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB), que se ha mantenido alrededor del 3% durante el período 1991 - 2002, y alcanzó su nivel más alto en 1999 (3.8%), para luego sufrir una fuerte caída a partir de 2000 (2.3% en 2001). Esta inversión se halla entre las más bajas de la región. Los resultados muestran la limitada inversión que realiza el país por cada niño en educación primaria.

En el 2003 Ecuador invirtió, en promedio, US\$215 por alumno/año, cantidad que lo ubica en los últimos lugares de la región en gasto educativo.

Presupuesto del 2012 da prioridad a la educación, El diario Manabita.ec

La Asamblea aprobó ayer el presupuesto general del Estado para el 2012, sin hacer ningún cambio al proyecto de 26.109 millones de dólares presentado por el Gobierno. Miércoles, 30 Noviembre 2011 00:00 eldiario.com.ec.

El informe presentado por la Comisión de Desarrollo Económico, da especial atención al sector educación, que incluye 49 mil concursos para que los docentes a contrato pasen a nombramiento con un incremento salarial notorio.

Fernando Vélez, presidente de la comisión, dijo que los profesores que ganaban 255 dólares pasarán a ganar 745 dólares.

A la vez, aclaró que se cumple con asignar el 0,5% de incremento del PIB establecido en la disposición transitoria décimo octava de la Constitución.

Este artículo revela la intensión del actual gobierno de dar atención al sector educativo, lamentablemente el proceso de concurso para otorgar nombramiento a docentes contratados es un tema que aun no se pone en práctica, debido a varias circunstancias como la poca formación docente que no le acredita para pasar los concursos, lo cual le limita y tiene que conformarse con mantener los ingresos bajos ya que por contrato como se había analizado en párrafos anteriores, los sueldos son bajos.

Fig. N° 1

Esquema representativo de la distribución del presupuesto 2012



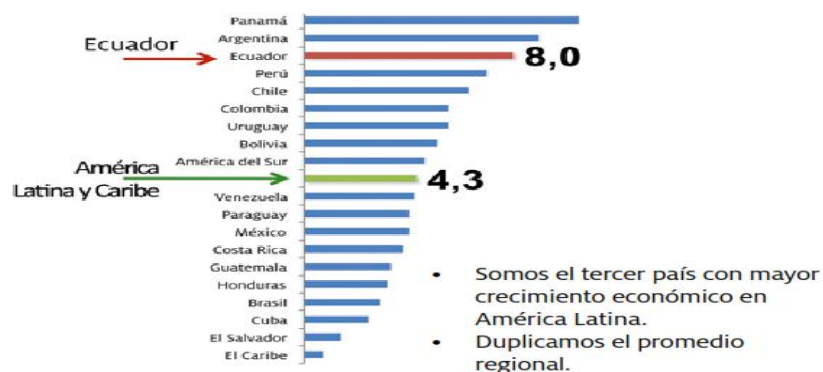
La prioridad del gasto pasó del pago de la deuda externa atada a fondos pre-asignados (ejemplo FEIREP, CEREPS) a la inversión en generación de capacidades.

FUENTE: Ecuador 5 años de Revolución Ciudadana

Con este esquema el gobierno representa la diferencia importante entre lo que se invertía antes y lo que sucede ahora, realmente la diferencia es contundente, en lo que se refiere a la educación el porcentaje apenas mejora en el 1% (del 11% sube al 12%), esta diferencia aun así es representativa ya que se manejan cifras muy superiores en la actualidad.

Fig. N° 2

**Situación del Ecuador en el contexto latinoamericano a
Causa del crecimiento económico y el PIB**

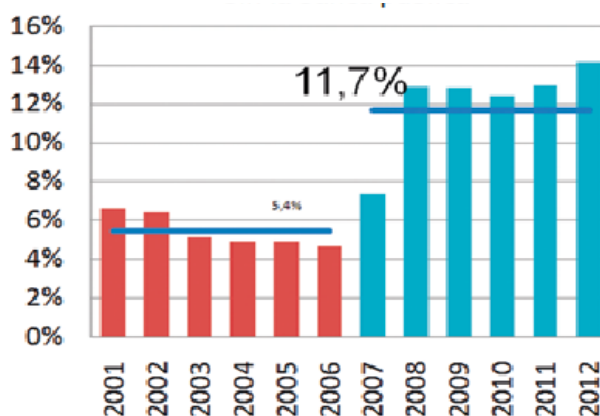


FUENTE: Ecuador 5 años de Revolución Ciudadana

Con tan importante crecimiento de la economía, el estado cuenta con el respaldo suficiente para financiar el cambio social que persigue como meta final el alcance del Buen Vivir para la mayoría de los ecuatorianos.

Fig. N° 3

RESUMEN DE LA INVERSION PÚBLICA 2001 - 2011



- En los cinco años duplicamos la inversión pública. La inversión social creció 2.5 veces.
- Ecuador tuvo la inversión pública más alta de América Latina y el Caribe en relación al PIB en 2011.

FUENTE: Ecuador 5 años de Revolución Ciudadana

A pesar de esos indicadores, que muestran una situación económica del país, la realidad se presenta diferente.

Los datos estadísticos respaldan las afirmaciones de los voceros del gobierno respecto a la distribución del presupuesto y su atención al sector social especialmente.

2.1.8. El pago por mérito

La "evaluación de desempeño" docente estaba fijada en la Constitución de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después.

Constitución 1998:

Art. 73.- “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”.

Constitución 2008:

Art. 349.- “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

LA UNE RETA AL MINISTRO DE EDUCACIÓN



Fig. N° 4
UNE, reta al gobierno
Fuente: el universo septiembre de 2009

Una postura muy difundida hace dos décadas fue la de relacionar los salarios docentes con su desempeño (o “productividad”). Esta forma de pago en el sistema educativo adquirió relevancia en los Estados Unidos en numerosos distritos escolares en los años ’80. En la actualidad, sobreviven muy pocos esquemas de estas características como consecuencia, en general, de la resistencia y dificultades prácticas para su implementación y/o por la insuficiencia de recursos monetarios para su sustentabilidad. Entre las críticas más importantes que ha recibido esta forma de pago se encuentran:

- **La dificultad de la medición.** El grado de subjetividad involucrado en un esquema de esa naturaleza y la falta de claridad respecto de medidas objetivas

a utilizarse para su cuantificación, han llevado al fracaso a los intentos realizados sobre el particular.

- ***La limitación de los recursos a repartir.*** Un gran problema es que los sistemas de incentivos se estructuran sobre la distribución de una suma de dinero, pero no entre todos los docentes sino sólo para un cupo limitado.
- ***Su utilización como represalia y no como estímulo.*** Una de las razones del fracaso de este sistema es la planificación autoritaria y la determinación de premios arbitraria. Siempre está la posibilidad latente de que se utilice esta herramienta coercitivamente.
- ***El riesgo de la mayor carga laboral.*** Hay una tendencia a identificar el desempeño con la cantidad de trabajo. El pago por mérito puede terminar compensando trabajo extra, identificando y confundiendo esta medida con el mejoramiento de la calidad.
- ***La mayor calidad no se debe a una contribución individual.*** En tanto en otros sectores de la economía es posible plantear un vínculo del salario con la productividad sin mayores dificultades, la especificidad del servicio educativo obstaculiza dicha tarea.
- ***Se recompensa a unos pocos maestros,*** pero no existe evidencia de que eleve el nivel general de la enseñanza.

Formación docente: desafíos de la política educativa IV. Desafíos relativos a las modificaciones en la carrera docente

http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/5drmc_cd8.htm

2.1.9. Las carreras escalares:

Una carrera escalar es un plan que provee incentivos y aumentos salariales para los docentes que eligen progresar en su carrera profesional sin tener que abandonar el aula o la profesión.

Comprende una serie de posiciones en distintos niveles de dificultad, desde una etapa inicial hasta una de desarrollo y desempeño completos. El docente conoce los requerimientos que deberá cumplir para ser promovido (capacitación continua, acreditación fehaciente de su experiencia, etc.). El proceso de evaluación consiste en la aprobación o rechazo del grado en que se han alcanzado y cumplido los pasos necesarios para acceder a una nueva posición. Una vez situado en un nivel más alto, la remuneración del docente se verá incrementada.

Los diferentes porcentajes de aumento, en aquellos lugares donde se aplica, parecieran ser el resultado del equilibrio entre la restricción presupuestaria y un incremento salarial que resulte atractivo como estímulo al desarrollo profesional continuo.

La ventaja de los esquemas de carrera escalar reside en que no atentan contra la organización escolar, ya que no introducen la competencia entre los docentes por una suma fija a distribuir entre los que alcancen un determinado estándar, sino que pueden acceder todos aquellos que satisfagan los requisitos exigidos para pasar de un escalón a otro.

*MORDUCHOWICZ Alejandro, Carreras, Incentivos y estructuras
Salariales docentes, mayo 2002, documento preparado en el marco de la*

reunión del encuentro sobre Sindicalismo docente y Reforma Educativa

Buenos Aires Argentina.

Las carreras escalares —si bien introdujeron cambios de importancia respecto de los regímenes salariales que las precedieron— continúan remunerando y promoviendo la uniformidad, aunque ahora dentro de un mismo rango o nivel.

Su mayor problema es que se aplican en un contexto de administración centralizada en el que no se pueden percibir y evaluar las necesidades efectivas de las escuelas y, consecuentemente, carecen de vínculo con las estructuras de los establecimientos educativos.

En el Ecuador, el gobierno de Rafael Correa ha querido romper con todos los paradigmas respecto a la evaluación docente y ha implementado un Sistema nacional de Evaluación y rendición de cuentas mediante el cual plantea que todos los estamentos el sector público y privado, rindan cuentas y mediante este ejercicio se evalúe el desempeño, dentro de este sistema se halla inmersa la educación, por lo que se ha empezado el proceso de evaluación que se plantea realizar en cuatro años a partir del año 2009.

Diario Hoy, septiembre de 2011, Ecuador, empezó la batalla por la evaluación docente, consultado 23-03-2012

Se inició en mayo-junio 2009 como una batalla en torno a la evaluación docente y devino, a lo largo de nueve meses, en una verdadera guerra, con múltiples dimensiones, entre el gobierno de Rafael Correa y la Unión Nacional de Educadores (UNE). El diálogo se rompió, la UNE siguió pidiendo un diálogo con Correa y la renuncia del Ministro de Educación, Raúl Vallejo. (Dicha renuncia se dio en marzo de

2010, por otras razones, fundamentalmente la fallida declaratoria de Patria Alfabetizada)

- En 2008, la evaluación de los docentes en servicio se planteó inicialmente de manera voluntaria. Se presentaron 1.569 docentes de aproximadamente 200.000 docentes a nivel nacional. En vista de la escasa participación, el Ministerio de Educación (ME) optó por la evaluación obligatoria.
- En medio de la protesta de la Unión Nacional de Educadores (UNE), que aglutina al grueso del magisterio público en el país, en mayo-julio 2009 el Gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

Evaluación interna

- Autoevaluación: 5% de la nota.
- Coevaluación por un colega de la misma área: 5%.
- Calificación de los directivos: 5%.
- Observación en el aula: 15%.
- Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

Evaluación externa

- Mediante pruebas: 50% de la calificación total.
- Prueba de conocimientos específicos: 30%; conocimientos pedagógicos: 10%; comprensión lectora: 10%.
- Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.
- Los formatos de las pruebas están en www.educacion.gov.ec

- 25 mayo: El proceso empieza en las provincias de la Costa (en la Sierra se inició en octubre). 7.512 maestros del régimen de Costa fueron convocados. Sólo 4.855 docentes se presentaron. 35.4% (2.657) no acudieron ni al primer llamado (25 mayo-6 junio) ni al segundo (6 junio-11 de julio), a pesar de las amenazas gubernamentales. El Ministerio inició sumarios administrativos para despedir a los inasistentes. 560 presentaron justificaciones. Se instalaron 1735 sumarios.

25 mayo: El Presidente firma el decreto ejecutivo 1740 que establece la destitución de los docentes que desacaten la disposición. El decreto es luego incluido en la reforma a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, aprobada el 14 julio por la Comisión Legislativa.

- El Ministerio da a conocer las calificaciones de los 2.570 docentes que se presentaron en la primera convocatoria: 2 obtuvieron excelente (ambas maestras de preescolar); 24,3% (624) muy buena; 72,9% (1.873) buena; y 2.8% (71) insuficiente. La normativa indica que: quienes obtienen insuficiente deben capacitarse durante un año antes de optar por una segunda evaluación; quienes vuelvan a obtener insuficiente, serán despedidos. Las dos maestras que obtuvieron excelente recibieron USD 1200 y los que obtuvieron muy bueno recibieron USD 900.
- 29 julio: La UNE realiza movilizaciones en todo el país en rechazo a la reforma a la Ley de Carrera Docente aprobada por el Legislativo y en respaldo a los docentes sumariados. Las movilizaciones se realizan en varias ciudades. En Guayaquil hay gases lacrimógenos y enfrentamientos con la policía. En otras ciudades se dan actos de violencia. Además de la UNE, varias organizaciones sindicales y sociales se movilizan contra el gobierno la semana del 27-31 de julio. La UNE y el MPD anuncian la defensa legal de los maestros sumariados, aduciendo falta de bases legales para estas medidas.
- 31 julio: Se instala la Asamblea Nacional, en Quito. El MPD y Pachakutik no logran acuerdos con ALIANZA PAÍS (Partido del Gobierno) para la

conformación de la Asamblea. Un tema que impide tal acuerdo es la discrepancia con el gobierno respecto del trato a los maestros.

- El Ministerio de Educación introduce dos nuevos elementos de confrontación con la UNE: (a) la circular 082 del 19 agosto dispone que desde ese mes no se descuenta el aporte de los docentes afiliados a la UNE a través de los roles de pagos; (b) anuncia la formación de los llamados Gobiernos Escolares Ciudadanos (GEC) como parte de la nueva Ley Orgánica de Educación. Los GEC estarían integrados por delegados de los padres de familia, maestros y estudiantes. Sus objetivos serían aprobar el plan educativo institucional, ser una instancia de rendición de cuentas, resolver conflictos mediante el diálogo y conformar tribunales que evalúen las clases demostrativas de los docentes de nuevo ingreso en cada plantel.

Es así como se está tratando de generar un cambio en el Sistema educativo del país, en la actualidad se ha aceptado prácticamente la evaluación y la UNE, ha dejado de ejercer presión al gobierno puesto que ha perdido su poder, estos procesos han generado expectativas dentro del contexto educativo porque son mayores las exigencias para los docentes de carrera que tiene que ser evaluados periódicamente y deben actualizarse para poder mantenerse en el cargo.

Por otra parte los docentes de nuevo ingreso, tiene que inscribirse vía internet en el sistema nacional de Información perteneciente al Ministerio de Educación.

El alcance de este proceso de evaluación, no incluye directamente a los docentes de educación particular, se está estudiando la forma de vincularlos al proceso de rendición de cuentas, pero no se trata el tema del salario, a pesar que como ya se vio alrededor del 25% de ellos forma parte del sistema educativo ecuatoriano.

2.1.10. El nivel absoluto y relativo del salario docente

Los factores relevantes para establecer el nivel del salario del docente se tiene al analizar sus componentes, es decir la estructura que tienen los salarios en el Ecuador.

Desde hace varios años se encuentra en discusión si las estructuras salariales docentes que rigen en nuestros países son capaces de satisfacer los requisitos necesarios para atraer y retener buenos docentes.

*LETELIER G., María Eugenia, El debate en torno a la relación entre Educación y Trabajo, Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, Volumen 22, Número 1, Consultado 10-04-2012.*³

Los factores que inciden y se deben discutir para el análisis salarial docente son múltiples, partiendo por el valor que debería corresponder al salario básico o inicial en la carrera docente. A su vez, se deben determinar cuáles son o deberían ser, los criterios o conceptos que se supone remunera el salario (calificaciones, experiencia, nivel de responsabilidad, estructura de los sistemas educativos, etc.).

El resultado de ese análisis debería ser el punto de partida para definir el valor relativo asignado a cada cargo y función.

Por otra parte, la discusión debe tener presente el amplio abanico de condicionantes que se entrecruzan e inciden sobre el nivel absoluto (y relativo) del salario docente, que van desde aspectos generales hasta otros muy específicos, como:

³ <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/126/281>

- La cobertura del valor de la fuerza de trabajo.
- La evolución y magnitud de la demanda educativa.
- La dispersión y concentración de la población.
- La cantidad de horas teóricas y efectivas de trabajo.
- El grado de sindicalización.
- La importancia del sector público en la contratación de docentes.
- Disponibilidad de recursos fiscales.
- La carrera profesional docente.
- Los mercados y condiciones laborales de otras profesiones.
- Tasa de desocupación de la economía.
- La evolución y magnitud de la propia oferta de maestros.

La falta de consideración de estos motivos es la que hace que, cuando se realiza el cotejo de los salarios de los maestros con otros trabajadores de la economía, la mayoría de las veces resulta insatisfactoria. Un estudio realizado para un grupo de países de América Latina muestra que de la comparación simple entre los salarios anuales de los docentes y los de otros sectores de actividad de características similares, se concluye que los ingresos de los docentes son significativamente menores, con diferencias que oscilan entre el 5% en Colombia y el 37% en Ecuador. Esta comparación habla por sí sola sobre el nivel de vida de los docentes comparado con otras profesiones y empleos. No obstante, cuando se compara el valor de la hora trabajada, sin tener en cuenta las vacaciones, en diez de los países considerados los docentes ganan tanto como otros trabajadores y en siete ganan más. Y si se asume que los maestros trabajan el 75% de los días del año y se compara entonces el valor de la

hora con el de otras actividades, resulta que el salario docente es un tercio más alto que el de otros trabajadores de igual sexo y nivel de educación.

Se puede concluir que el diseño, desarrollo, implementación y financiamiento de nuevas estrategias de compensación salarial requiere de mayores investigaciones y profundización, dadas las numerosas dificultades que entraña. En todo caso, se puede esperar que los costos de encarar estos problemas sean inferiores a las ventajas que reportaría una nueva estructura.

Las formas más recientemente sugeridas como vía para la superación de las tradicionales estructuras salariales docentes intentan responder a los requerimientos de las administraciones modernas.

Según éstos, una persona asciende porque demuestra que tiene la experiencia y competencias para hacerlo en el marco de una fuerte vinculación entre la compensación salarial y el ejercicio de la profesión docente, la organización escolar y el contexto institucional dentro del que se mueve la escuela.

Naturalmente, una reforma en la estructura de remuneraciones no es ni la solución ni la única forma de mejorar la calidad de la educación. Simplemente es un mecanismo —aunque poderoso— para apoyar o acompañar cambios en el sector.

Por otra parte, hay acuerdo en señalar que de no mediar reformas, entre otras, en la estructura organizacional de las escuelas, la mera reformulación de los sistemas de remuneración docente no conducirá a mejoras sustanciales en la calidad de la educación.

Por último, cabe destacar el alto consenso que existe entre los analistas dedicados al tema respecto de la necesidad y conveniencia de la participación de los distintos actores -y los sindicatos docentes no son uno menor- en cada etapa del proceso de diseño de una eventual reforma en los planes salariales.

2.2. Marco Conceptual

En este punto se tratará de caracterizar o definir los elementos que forman parte o intervienen en el proceso, a través de la investigación de varios autores y teorías para enmarcar la investigación, interpretar los resultados y las conclusiones que se puedan alcanzar.

2.2.1. Situación socioeconómica

Se puede afirmar que la situación económica de un país es un conjunto de indicadores y resultados de las políticas aplicadas por un gobierno en la búsqueda del bienestar de la población.

Para entender el concepto de situación económica se presenta un análisis de la situación actual del Ecuador.

VITERI Díaz, G.: "Situación de la educación en el Ecuador" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, 2006.⁴

“La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas,

⁴ <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>

mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico...”

Este es el resumen de un artículo publicado en la revista del Observatorio de la Economía de Latinoamérica, en el cual se refiere a las declaraciones realizadas por la entonces subsecretaria de economía en el año 2006.

Ahora se presenta la siguiente publicación:

RAMIREZ, René, El documento final, publicado bajo el título Los 100 Logros de la Revolución Ciudadana” demuestra que Ecuador está experimentando una transformación radical, Embajada del Ecuador en Estados Unidos

Dice: “... Durante los últimos cuatro años, la República del Ecuador ha iniciado avances en la calidad de vida de sus ciudadanos y la economía del país, en gran parte debido a las políticas de la “Revolución Ciudadana” del Presidente Correa ... Ramírez sugirió, son pasos importantes hacia la aplicación del “Plan Nacional para el Buen Vivir”, una estrategia de cinco años, adoptado en 2009, para garantizar que las familias ecuatorianas cumplan los requisitos económicos y sociales básicos necesarios para vivir una vida digna y gratificante...”

Después del análisis de los dos artículos en épocas diferentes, se puede apreciar que mientras en el 2006 se lamentaba la situación especialmente de la educación en el Ecuador; después de unos años (2011), se habla de forma optimista del futuro que tiene este mismo componente de la economía, gracias a las diferentes políticas de Estado aplicadas durante ese período de tiempo por el gobierno de turno.

Como se ha analizado en numeral 2.1 Marco Teórico de este trabajo, aunque se ha trabajado en mejorar la situación del docente, en cuanto a su capacitación y sus ingresos; pero, solamente aquellos que se mantienen con nombramiento, mientras que aquellos que se encuentran en la modalidad de contratados y los que laboran en instituciones particulares, se mantienen al margen de los esfuerzos realizados para lograr que se integren al buen vivir como estrategia de estado, se puede apreciar que la tarea es muy larga y falta mucho por hacer.

2.2.2. Ingresos

Desde el punto de vista del trabajador, ingreso es el conjunto de todas aquellas rentas que perciben a cambio de su actividad física o intelectual, es decir, por su actividad laboral, comercial o productiva. En términos más generales, los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de consumo-ganancia.

El término ingresos se relaciona tanto con diversos aspectos económicos pero también sociales ya que la existencia o no de los mismos puede determinar el tipo de calidad de vida de una familia o individuo, así como también las capacidades productivas de una empresa o entidad económica. Los ingresos sirven además como motor para la futura inversión y crecimiento ya que, aparte de servir para mejorar las condiciones de vida, pueden ser utilizados en parte para mantener y acrecentar la dinámica productiva.

2.2.2.1. Remuneraciones

*Definición de Sueldos y Salarios*⁵

⁵ <http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionSueldosSalarios>

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. La remuneración -identificada con la denominación de sueldo o salario- es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, aun cuando efectivamente no se haya prestado el trabajo. En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador.

La remuneración puede tener lugar por tiempo (en este caso, se remunera por horas, días o meses) o por el resultado (en este caso, la remuneración se percibe por unidad de obra a comisión, premios, etc.).

Aunque las remuneraciones constituyen los ingresos que perciben los trabajadores, en la legislación ecuatoriana se hacen diferencias:

2.2.2.2. Sueldo

Es aquel que cuyo pago se lo realiza mensual o quincenalmente ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina, generalmente se lo aplica en el sector público o el privado y solamente se diferencia del salario por el tiempo en que se debe realizar el pago.

2.2.2.3. Salario

Es el pago o remuneración que recibe un trabajador, se aplica preferentemente a lo que los obreros manuales cobran por semanas o jornadas, y en este caso es sinónimo de jornal.

Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.

También existen algunas concepciones en referencia a los salarios:

- **Salario real y salario nominal:** el primero es la cantidad de dinero que percibe el trabajador; el segundo -relacionado con el costo de vida- es la capacidad de compra de ese dinero.
- **Salario Mínimo Vital:** Es la mínima cantidad que puede percibir un trabajador por concepto de sueldo o salario, en el Ecuador actualmente es de \$ 292,00 mensuales
- **Salario Digno:** Es una compensación que tiene que realizar el empleador al trabajador hasta que se complete el equivalente en sueldo a la canasta básica vigente; en el país según lo indica el INEC, actualmente la canasta básica es de \$ 608,00 que al dividir para 1,6 miembros perceptores que tiene una familia según la misma fuente, el salario digno debería ser $608/1,6 = \$ 380,00$; es decir que existe una diferencia entre el salario mínimo (292) y el salario digno (380) de \$ 88,00. Se debe aclarar que antes de hacer el abono o compensación, al empleador le corresponde sumar los proporcionales de los componentes del salario unificado como son los décimos tercero y cuarto sueldos así como el fondo de reserva, lo cual implica una cantidad de \$ 66,00, con lo que la diferencia entre los dos salarios es de $(88 - 66 = 22)$ \$22,00 mensuales.⁶

⁶ La canasta básica subió \$33,33 en el último año, Publicado el 09/Enero/2012 | 00:12, Consultado 04/06/2010 | 13:31. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/la-canasta-basica-subio-33-33-en-el-ultimo-ano-526852.html>

- **Salario básico Unificado:** es el salario referencial que percibe el trabajador, mediante el cual se deben realizar los cálculos para las remuneraciones adicionales vigentes según el Código del Trabajo, también sirve de base para el cálculo de las aportaciones al IESS.

A continuación, se presentan las tablas salariales vigentes según las Comisiones Sectoriales realizadas por los empleadores y trabajadores con la intermediación del Ministerio de Relaciones Laborales, para los trabajadores protegidos por el Código del Trabajo y que están vigentes, para el año 2012.

Cuadro N° 4
SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

REMUNERACIONES MINIMAS VIGENTES 2012		
Sectorial	Desde E2	Hasta A
Agricultura y plantaciones	292.00	299,30
Producción pecuaria	292.00	297,84
Pesca, acuicultura y maricultura	292.00	294,92
Minas, canteras y yacimientos	348.00	518.00
Transformación de alimentos	292.00	578,32
Productos industriales farmac. y quimic.	292.00	299,30
Producción indus. Bebidas y tabacos	309,52	319,04
Metalmecánica	292.00	305,55
Artesanías	292.00	301,11
Productos textiles, cuero y calzado	292,58	296,38
Vehículos, Automot, carrocerías y partes	292.00	303,68
Tecnología	292.00	337,36
Electricidad, gas y agua	292.00	308,02
Construcción	292.00	322,72
Comercialización	292.00	303,10
Turismo y alimentación	292,44	293,90
Transporte y logística	308,40	914,55
Servicios financieros	292.00	325,45
Actividades tipo servicios	292.00	372,72
Enseñanza	292.00	439,96
Actividades de salud	292.00	314,97
Actividades comunitarias	292,29	631,19

Fuente: Ministerio de relaciones Laborales.

En el cuadro se puede apreciar los sueldos más altos en contraste con los más bajos que se pueden pagar en cada una de las ramas de la economía, la diferencia consiste en el nivel jerárquico de los puestos, según corresponda, así se puede ver en el siguiente cuadro Nro 5, al analizar los salarios sectoriales vigentes para enseñanza, en donde un profesional de cuarto nivel en el cargo de rector o director, aspira a ganar \$ 439,96 como mínimo, esto está sujeto por supuesto a las políticas de cada institución, pero de los sondeos realizados y por experiencia de los docentes se infiere que la mayoría de los centros educativos particulares de la localidad (Nueva Loja), se rigen y pagan a sus docentes los sueldos según las tablas salariales vigentes y hasta menos según el nivel de formación de los mismos.

Cuadro N° 5
TABLA SALARIAL SECTORIAL PARA LA ENSEÑANZA DE BACHILLERATO Y
EDUCACION BÁSICA
VIGENTE PARA EL AÑO 2012
RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: ENSEÑANZA A NIVEL BACHILLERATO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL
RECTOR	A1	BACHILLERATO	2013802000013	435.64
VICERRECTOR	A1	BACHILLERATO	2013802000014	435.64
PROFESORES CON TITULO DE CUARTO NIVEL / BACHILLERATO	B1	BACHILLERATO	2013802000015	364.35
PROFESORES CON TITULO DE TERCER NIVEL / BACHILLERATO	B2	BACHILLERATO	2013802000017	337.45
PROFESORES CON TITULO DE INSTITUTO PEDAGOGICO	B3	BACHILLERATO	2013802000018	312.29
PSICOLOGO/A EDUCATIVO	C1	BACHILLERATO	2013802000016	294.63
TERAPISTA PARA NIÑOS Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD	C1	BACHILLERATO	2013802000019	294.63
INSPECTOR EDUCATIVO	C3	BACHILLERATO	2030000000002	292.73

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: ENSEÑANZA A NIVEL BÁSICO

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL
DIRECTOR / ADMINISTRADOR DE EDUCACIÓN BÁSICA	A1	EDUCACIÓN BÁSICA	2013801001009	435.64
PROFESORES CON TITULO DE CUARTO NIVEL / BÁSICO	B1	EDUCACIÓN BÁSICA	2013801001010	300.44
PROFESORES CON TITULO DE TERCER NIVEL / BÁSICO	B2	EDUCACIÓN BÁSICA	2013801001011	297.84
PROFESORES CON TITULO DE INSTITUTO PEDAGOGICO	B3	EDUCACIÓN BÁSICA	2013801001012	297.11

FUENTE: Ministerio de relaciones laborales Ecuador

2.2.3. Necesidades básicas versus canasta básica y canasta vital

Las canastas del INEC contienen 299 bienes y servicios

Hoy.com.ec, diario en línea de América latina, Publicado el 19/03/2010 | 00:09; Consultado 04/06/2012 | 18:27⁷

La canasta Básica y la Vital son distintas pero se establecen para cubrir necesidades esenciales y de entretenimiento para la familia. Cuando se habla de Canasta Familiar, se debe diferenciar entre la Básica y la Vital; ambas canastas están formuladas para satisfacer las necesidades de alimentos y bebidas, vivienda, indumentaria y misceláneos de la población.

La diferencia radica en que están determinadas por la cantidad y calidad de los productos las componen; según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), actualmente el costo de la Canasta Familiar Básica se ubica en \$585,48, mientras que la Vital bordea los \$421,44. Las canastas se elaboran en relación a una familia de cuatro miembros con 1,6 perceptores de la remuneración básica unificada de \$292,00 mensuales.

2.2.4. Educación Pública y Particular

La FLACSO indica en un estudio sobre el tema educativo ecuatoriano:

La actuación del Estado no ha logrado las metas propuesta para el tema educacional en referencia al derecho de todos a una educación de calidad y gratuita, sino que al contrario, ha legitimado un proceso discriminatorio en la cobertura y calidad de educación que, por ser homogeneizante y centralizado, no responde a las necesidades

⁷ <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/las-canastas-del-inec-contienen-299-bienes-y-servicios-398228.html>

locales del demandante, quien, por carecer de recursos y en algunos casos de oferta, para escoger planteles educativos, se limita al sistema ofertado por el estado, respondiendo a su carácter de monopolio institucional.

El problema se presenta en el momento en que la educación de calidad que se dice ofrecer a todos los ecuatorianos resulta deficiente y presenta serias desventajas en relación con la educación privada, cuyas propuestas son variadas, amplias y aptas para los diferentes públicos.

El drama de la mayoría de ecuatorianos se ve definido por su acceso o no a una economía que permita el financiamiento de una educación “con excelencia” (lema que se repite por todos los pasillos de las instituciones privadas); sin embargo, si se estudia el caso de los planteles particulares, existe otro problema, y es que éstos, de una manera (que en los últimos años sorprende por su vertiginosidad), han creado una especie de “grupo selecto”, determinado también por la pertenencia a una clase económica y, en algunos casos, la educación en sí misma no resulta ser la prioridad ofertada.

Muchos padres de familia escogen el colegio de sus hijos pensando más en los “contactos” que éstos podrán hacer, que en la verdadera calidad educativa.

El cómo salir de esta disyuntiva resulta complicado. Existen, por un lado, esfuerzos del gobierno por mejorar la preparación académica de los docentes fiscales y, por otro, hay proyectos y programas de apoyo a planteles particulares populares; sin embargo, los resultados de todos estos esfuerzos se verán a largo plazo. Mientras tanto, solo queda esperar (y confiar) en que los docentes de todo nivel (fiscal, particular, fisco misional, etc.) seguirán haciendo sus mayores esfuerzos para aportar una mejor

educación en el día a día, sin esperar en una redención masiva del sistema, y sin depender de la instauración de un régimen educativo determinado.

Pese a todo, el presente gobierno dice estar trabajando por una educación pública de calidad así es que ha empezado con la evaluación del sistema en todos sus niveles, la inversión en infraestructura, creando inclusive las escuelas del milenio que están dirigidas a los sectores menos favorecidos y que cuentan con tecnología de punta, dando así muestras del propósito de cambio que se pretende lograr en el mediano y largo plazo.

2.2.5. Formación profesional

Entiéndase, por formación profesional un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida. La Formación Profesional comprende el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones; en la actualidad, está compuesta por 142 títulos oficiales.

En el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida.

Otras finalidades son:

- Comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de inserción laboral.

- Adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.

La Formación Profesional comprende el conjunto de enseñanzas. Incluye tanto la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y superior.

En la Formación básica de carácter profesional los alumnos reciben en la educación secundaria obligatoria y en el Bachillerato; así también, la formación específica constituye un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de diversos campos profesionales.

La incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá las demandas de cualificación del sistema productivo.

2.2.6. Nivel de vida

Conceptos de Economía

¿Qué es el nivel de vida y cómo se mide? Consultado 04/06/2012 | 20:04⁸

El nivel de vida, es un concepto que adquirió su importancia cuando las Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo implementó en sus estadísticas de indicadores para comparar los países de todo el planeta.

⁸ <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-nivel-de-vida-y-como-se-mide>

El nivel de vida, en esencia, es el bienestar que un individuo, como integrante de un grupo, aspira o puede llegar a aspirar. Para ello no solamente se debe centrar en los bienes materiales que dicho individuo acapara a lo largo de su vida, sino también en los bienes y servicios públicos que provee el estado, como gestor de la circunscripción administrativa dónde este resida.

El Estado en su objetivo de persecución de un buen nivel de vida para sus conciudadanos, al menos en teoría, debería velar por la calidad de vida, las oportunidades, así como el bienestar de los habitantes de un territorio aumente con el paso del tiempo. Cuidando que las diferencias de renta no se acrecienten, es decir, evitando que los ricos sean cada vez más ricos, y que aquéllos poseen menos recursos sean cada vez más pobres.

El nivel de vida se ha ido desarrollando en la medida que el Estado de Bienestar se ha ido implementando en los distintos países. Y en este proceso se han ido cubriendo necesidades personales que tienen los habitantes de un país por parte del Estado, que se convirtió en un ‘padre’ protector de sus conciudadanos.

En este orden de cosas, surgió desde muy antiguo la defensa nacional, posteriormente la provisión de infraestructuras, la sanidad, la educación, etcétera. Constituyendo todos estos elementos, medios materiales y/o intangibles que posibilitan una mejora de la calidad de vida y el pleno desarrollo humano.

Actualmente en el país, se habla del “buen vivir” que en resumen es el logro de un nivel de vida satisfactorio para la gran mayoría de los ecuatorianos, esto incluye no solo el aspecto económico sino a las condiciones de vida, la cultura, un ambiente

propicio, acceso a la educación, la salud, a un trabajo digno, en fin todo lo que concierne a una vida en plenitud.

2.2.7. Sociedad

En el sentido general, sociedad es un término que describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad. Aunque las sociedades más desarrolladas son las humanas (de cuyo estudio se encargan las ciencias sociales como la sociología y la antropología), también existen las sociedades animales.

Las sociedades de carácter humano están constituidas por poblaciones donde los habitantes y su entorno se interrelacionan en un contexto común que les otorga una identidad y sentido de pertenencia. El concepto también implica que el grupo comparte lazos ideológicos, económicos y políticos. Al momento de analizar una sociedad, se tienen en cuenta aspectos como su nivel de desarrollo, los logros tecnológicos alcanzados y la calidad de vida.

Los expertos en el análisis de las sociedades establecen una serie de señas de identidad o de características que exponen que son imprescindibles que se cumplan para que las reuniones o asociaciones de grupos se consideren sociedades como tal; así, entre otras cosas, requieren tener una ubicación en una zona geográfica común, estar constituidos a su vez en diversos grupos cada uno con su propia función social, deben tener una cultura común, pueden considerarse una población en su totalidad.

De la misma forma establecen que las sociedades tienen una serie de funciones que pueden clasificarse en dos. Por un lado estarían las generales y por otro lado las específicas. Respecto a las primeras destacarían el hecho de que son los instrumentos a través de los cuales se hacen posibles las relaciones humanas o que desarrollan y establecen una serie de normas de comportamiento que son comunes para todos sus miembros.

Así la sociedad en que se desenvuelve el docente de Nueva Loja, es diversa ya que la composición de la población que habita en esta zona está formada por colonos, blancos y mestizos, inclusive afroecuatorinos, así como los nativos de las diferentes etnias cuyas costumbres son evidentes y difíciles de armonizar, por lo que necesita una preparación especial.

2.2.8. Discriminación laboral.

La discriminación laboral ha sido una de las formas más comunes de represión en las diferentes sociedades y culturas. Por ser "diferentes" muchas personas valiosas y capaces no son tomadas en cuenta. Estereotipos e ideas preconcebidas imperan en la selección de personal que se manejan en muchas empresas. En el país algunos de los grupos víctimas de discriminación son los indígenas, negros, personas con diferente orientación social, o con VIH sida. Todos y todas son seres humanos y tienen los mismos derechos.

En el ámbito docente la discriminación se presenta en la medida que existe diferencia entre profesionales, socialmente, por ejemplo ser docente no está asociado al éxito personal y profesional, así mismo, existen profesores que realizan el mismo trabajo con la misma exigencia pero diferente remuneración dependiendo de la naturaleza de

la institución en que trabajen, inclusive dentro ellas existe discriminación entre los de nombramiento y los de contrato.

Por otro lado, se discrimina a los estudiantes, cuando no todos tienen acceso a establecimientos que tengan las mismas características de calidad y excelencia porque el estado no ha realizado las inversiones iguales en los diferentes establecimientos y el sector privado en base al poder adquisitivo de las familias “seleccionan” a sus estudiantes, siendo así un trato discriminatorio, según sea la capacidad económica o el lugar donde se vive.

2.3. Marco Temporal y Espacial

Esta investigación se ha realizado en el periodo escolar 2011-2012, en la Unidad Educativa Nacional Napo, UENN y el Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas, IEBYSA, entre los docentes de las diferentes secciones situados en la ciudad de Nueva Loja, Cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos.

2.4. Marco Institucional

La Unidad Educativa Nacional Napo, fue creada con decreto Supremo No. 104 del 16 de febrero de 1976, con el nombre de Colegio Nacional “Napo”, mediante la autorización del Ministerio de Educación Pública, para que funcione con el Ciclo Diversificado. La misma que fue conseguida por una lucha tenaz por un grupo de colonos que estaban asentados en este lugar; como una necesidad a las grandes aspiraciones de la juventud. Entre los principales gestores son: Mons. Gonzalo López Maraón, Prof. Marco Dávalos, señor Jorge Añazco.

Entre las principales autoridades, se contó con la participación como primer Rector, el Lic. Rafael Fiallos, el mismo que llega el mes de noviembre del mismo año, quien para desempeñar su cargo ocupó un pequeño cuarto en la casa del señor Jorge Añazco, posteriormente pasa a ser Rector el señor Carlos Morejón, este personaje es el promotor de las gestiones para que el colegio logre un local propio, por lo que se consigue el terreno, luego es designado Rector el Lic. Augusto Proaño, durante su administración se logró construir la Planta Física y Administrativa de la Institución.

La Unidad Educativa Nacional Napo tiene como finalidad preparar integralmente a jóvenes en un entorno educativo del Nuevo Milenio, fortaleciendo el sistema educativo, así como, educarlos para la vida y el trabajo en procura de la mejora de las condiciones de vida, en la cual permita contribuir al desarrollo social del país, a través del desarrollo procesos eficientes de actualización profesional, brindando al Ecuador bachilleres solidarios, motivados, consientes de los valores, de las ideas con curiosidad científica, generadores de iniciativas y definidos en sus aspiraciones.

Dentro de la visión de la institución pretende ser una Institución de un alto rango académico, La palabra "EDUCACION" se ejerce a todo nivel, Docencia motivada a la práctica de normas sociales, Lograr una población estudiantil segura de sí mismo, confiados y orgullosos de pertenecer a la gran familia "Napolitana".

La Unidad Educativa Nacional Napo cuenta con 132 docentes entre fiscales con nombramiento (60) y docentes de contrato (72) en los diferentes niveles educativos y 13 administrativos; el horario en el que funciona la sección diurna comienza desde las 07h00 a 15h30 y la nocturna desde las 15h00 a 23h00. Los maestros de la sección nocturna son todos contratados por el gobierno.

Cuadro N° 6
SITUACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL NAPO

Nro.	CANTIDAD	CATEGORÍA	AÑOS DE SERVICIO	SUELDO
1	5	A	32 a 37	1.590,00
2	10	B	27 a 32	1.340,00
3	11	C	22 a 24	1.150,00
4	6	D	16 a 21	1.060,00
5	10	F	13 a 16	855,00
6	15	G	9 a 13	775,00
7	3	I	15	640,00
8	72	CONTRATO*	0 a 5	300,00
TOTAL	132			

*** A estos profesores se les aplica los sueldos según su nivel jerárquico y las tablas salariales dictadas por el Ministerio de Relaciones Laborales**

FUENTE: ÁREA DE ESCALAFÓN DE LA DIR. PROV. DE SUCUMBÍOS
ELABORACIÓN: La Autora

Los datos del cuadro Nro. 6 reflejan claramente la desigualdad de sueldo que existe entre los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y que, para poder tener un sueldo digno, han tenido que transcurrir muchos años de docencia. La mayor parte de docentes que laboran en la institución tienen hasta 3 hijos, la mayoría de ellos no poseen casa propia y los arriendos son caros en Nueva Loja, lo que no permite que los docentes tengan una buena calidad de vida con los sueldos de perciben, no permitiéndoles tener una buena alimentación, salud y sobre todo una vivienda propia.

Por el otro lado se encuentra El Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas IEBYSA, cuya misión es trabajar por una educación potencializadora orientada hacia el desarrollo de capacidades físicas, intelectuales y emocionales de los alumnos, con el aporte de profesionales especializados, capaces, calificados, innovadores, creadores y comprometidos con la institución para servir con mística y honestidad.

Como se pudo apreciar en las tablas sectoriales publicadas en la Web del Ministerio de Relaciones Laborales 2012, en la actividad económica **Enseñanza**, el docente que más gana siendo el Director, tiene \$ 439,96 como sueldo y el que menos gana siendo profesor con tercer nivel de formación es de \$ 298,00. Con lo cual queda clara la tremenda diferencia entre los sueldos de los docentes del sector público con nombramiento y los profesores particulares que se rigen por el código del Trabajo.

De todo lo investigado se puede inferir que ambas instituciones (UENN y IEBYSA) buscan incidir en la educación de la juventud de la ciudad de Nueva Loja y del país, sin embargo sus condiciones son muy diferentes ya que la primera es de carácter público y la segunda es privada, y tan solo esa diferencia, hace que existan condiciones diferentes en cuanto a los ingresos, formación, apoyo institucional, salarios, prestaciones, oportunidades y más aspectos que se encuentran dentro del quehacer educativo y que debería interesarle a un docente.

CUADRO N° 6 A
NOMINA DE DOCENTES UENN
NIVEL ACADÉMICO Y SUELDOS (Sección Diurna)

Maestros de seccion diurna						
ORDEN	TITULOS	ESPECIALIDAD	APELLIDOS	NOMBRES	C.I	SUELDO
1	LIC.CC.EE.	PEDAGOGIA	ALVERCA SALAZAR	MERCEDES	170631400-0	1.676,00
2	BACHILLER	AD. EN SISTEMAS- 8VO NIVEL COMPUT.	ALVERCA ZARUMA	HUGO ALEXANDER	210037177-8	430,00
3	MAESTRIA	EDUCACION SUPERIOR	AREVALO RODAS	NESTOR ELIDIO	140012779-9	1.676,00
4	LIC.CC.EE.	FISICO MATEMATICO	BASANTES CAMPAÑA	EDISON JOSELITO	180185222-7	1.212,00
5	LIC.CC.EE.	EDUCACION FISICA	BASTIDAS ALVEAR	JULIO RAMIRO	020087578-9	986,00
6	LIC.CC.EE.	HISTORIA Y GEOGRAFIA	BAUSTISTA TAPIA	CESAR MESIAS	050160642-0	986,00
7	LIC.CC.EE.	INGLES	BAUTISTA TAPIA	JANETH MARICEL	050202080-3	817,00
8	LIC.CC.EE.	EDUCACION FISICA	CABADIANA NARANJO	ANGEL HUMBERTO	060287519-7	530,00
9	LIC.CC.EE.	COMERCIO Y ADMINISTRACION	CABEZAS ALBAN	BLANCA NERI DEL ROCIO	120248761-5	817,00
10	CIENCIAS DE LA EDUCACION	INFORMATICA	CABEZAS ALBAN	JOSÉ EDUARDO	120423248-0	817,00
11	LIC. CC.EE.	QUIMICA Y BIOLOGIA	CADENA MITES	RAMIRO DAMIAN	170646126-4	1.212,00

12	DOCTOR	ODONTOLOGIA	CALVOPINA SALAZAR	JOSE AUGUSTO	050026708-3	1.412,00
13	LIC. CC. EE.	CIENCIAS SOCIALES	CANDO LOPEZ	HILDA NARCIZA MERCEDES	020084300-1	1.212,00
14	INGENIERA FORESTAL	INGENIERA FORESTAL	CAPA PUGLLA	LAURA ESPERANZA	110383939-3	530,00
15	LIC.CC.EE.	MENCION HISTORIA Y GEOGRAFIA	CASTILLO VERDESOTO	CRUZ OLIVIA	170546722-1	901,00
16	MAESTRIA	EN GERENCIA Y MEDIACION EN CENTROS EDUCATIVOS INFANTILES	CASTRO SANCHEZ	NELLY GISELA	180228250-7	817,00
17	DOCTORADO	QUIMICA	CHARIGUAMAN TENE	MARIA OLGA	160018681-9	901,00
18	BACHILLER TECNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACION	INFORMATICA	CHIGUANO LLUISUPA	DARWIN DAVID	210017563-3	430,00
19	EGRESADO	INGLÉS	CHUCHUCA YEPEZ	FREDY ALFONSO	070227426-3	430,00
20	LIC.CC.EE.	EDUCACION FISICA	COBOS ABAD	SIXTO EDGAR	070157218-2	1.212,00
21	LIC.CC.EE.	HISTORIA Y GEOGRAFIA	COELLO VERA	ANA JULIA	170589040-6	1.212,00
22	PROFESOR	EDUCACION MEDIA	COLLAGUAZO VACA	ERAZMO EFREN	110239362-4	817,00
23	LIC. CC.EE.	CASTELLANO Y LITERATURA	COQUE SANDOVAL	NELSON ORFAY	050210246-0	817,00
24	LIC.CC.EE.	FISICO MATEMATICO	COQUE SANDOVAL	LUIS JOVANNY	050200387-4	986,00
25	INGENIERA	INGENIERA COMERCIAL	CORDOVA ZURITA	VICTORIA ELIZABETH	180369545-9	530,00
26	LIC. CC. EE.	CASTELLANO Y LITERATURA	CORDOVA ZURITA	FANNY MARGOTH	180267505-6	817,00
27	LIC.CC.EE.	HISTORIA Y GEOGRAFIA	ECHEVERRIA UBIDIA	LUIS RODRIGO	100159819-0	1.412,00
28	INGENIERA	EN ELECTRÓNICA Y COMUNICA.	EIVAR TOSCANO	GISSELA ELIZABETH	180388375-8	530,00
29	LIC. CC. EE.	CASTELLANO Y LITERATURA	ENCARNACION CONZA	MARIANA AMABILIA	150029522-3	1.086,00
30	BACHILLER EN CIENCIAS	COMERCIO Y ADMINISTRACION	ESCALANTE DIOS	JOSE ENRIQUE	070268904-3	430,00
31	LIC.CC.EE.	INGLES	ESPIN BALSECA	WASHINGTON OSWALDO	170526556-7	986,00
32	BACHILLER EN HUMANIDADES MODERNAS	HUMANIDADES MODERNAS	ESPINOZA CARVAJAL	MANUEL JESUS	180088786-9	1.412,00
33	LICENCIADA	COMUNICACIÓN SOCIAL	ESTRELLA MOLINA	MIRIAN NARCIZA	050205105-5	530,00
34	DIPLOMADO	EDUCACION SUPERIOR	FLORES SUAREZ	MARIA ESPERANZA	090974052-4	1.086,00
35	LIC. CC. EE.	QUIMICA Y BIOLOGIA	GALEAS GOMEZ	ALEXANDRA PATRICIA	20124541-2	817,00
36	LIC.CC.EE.	INGLES	HALLO VARGAS	JOCONDA PAULINA	150060456-4	817,00
37	LIC.CC.EE.	COMERCIO Y ADMINISTRACION	LEMA	CARMITA DE LOURDES	020119543-5	817,00
38	LIC.CC.EE.	CC.NN.	LOPEZ NARANJO	PASCUAL DE JESUS	030049297-2	675,00
39	LIC.CC.EE.	MENCION HISTORIA Y GEOGRAFIA	MAYALITA RENDON	ARMENIZ GERMANIA	070189663-1	1.212,00
40	INGENIERA	ELECTRONICA Y COMUNICACIONES	MONTALUISA ESCOBAR	ALEXANDRA PAULINA	050292494-7	
41	MAGISTER	EDUCACION SUPERIOR	MONTALUISA PULLOQUINGA	ROSA HERMINIA	050172039-5	1.086,00
42	LICENCIADO	INGLES	MONTALVAN REY	GALO JESUS	170801283-4	675,00
43	LIC. CC. EE.	HIST. GEOGRAF.	MORENO ITURRALDE	CARLOS EDUARDO	060056262-3	1.676,00
44	PROF. EDUCAC. MEDIA	EDUCAC. MEDIA	MORENO BETANCOURT	ROSA ESPERANZA	070143856-6	901,00
45	LIC.CC.EE.	FISICO MATEMATICO	MORETA TACURI	HIRMIA NELLY	180147421-2	986,00
46	LIC.CC.EE.	INFORMATICA EDUCATIVA	MOYON RIVERA	WILLIAN EDUARDO	020172962-1	
47	BACHILLER EN COMERCIO Y ADMINISTRACION	SECRETARIADO ESPAÑOL	PACHECO MORAN	ALEXANDRA VIVIIAN	120350747-8	430,00

48	MAGISTER	DESARROLLO LOCAL CON MENSION EN MOVIMIENTOS SOCIALES	PAREDES SANDOVAL	MARTHA ESMERALDA	050184116-7	530,00
49	DIPLOMADO	EDUCACION SUPERIOR	PARREÑO LOAIZA	MARCELO IVAN	170433940-5	675,00
50	LICENCIADO	ADMINISTRACION EDUCATIVA	QUEZADA JUMBO	CARLOS HUGO	170724939-5	
51	PROF. EDUCAC. MEDIA	.EDUCAC. MEDIA	ROBLES TANDAZO	GERMAN SAITO	091816060-7	817,00
52	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	CIENCIAS DE LA EDUCACION	RON PEREZ	NEXAR CLIMACO	150010461-5	1.676,00
53	LIC.CC.EE.	HISTORIA Y GEOGRAFIA	ROSETO MORALES	FAUSTO ROBERTO	170990073-0	901,00
54	BACHILLER	FÍSICO MATEMÁTICO.	SAULA IDROVO	RUTH JACQUELINE	030221697-3	430,00
55	PROFESORA	EDUCACION PRIMARIA NIVEL TECNICO SUPERIOR	TOAPANTA DEL VALLE	FATIMA VERONICA	091522176-6	530,00
56	DOCTORADO	QUIMICA	VARGAS MOTOCHÉ	CORCINO AUGUSTO	110215105-5	901,00
57	LIC.CC.EE.	CASTELLANO Y LITERATURA	VERA BEDOYA	DOMITILA GERMANIA	80034254-5	1.676,00
58	LIC.CC.EE.	EDUCACION FISICA	VERDESOTO MORA	CRUZ ELINA	020145716-5	817,00
59	LIC. CC.EE.	QUIMICA Y BIOLOGIA	VERDESOTO SILVA	MARLENE ESTHER	180196166-3	901,00
60	MAGISTER	CC.EE.	YANCHA LOPEZ	JESUS ARTURO	180170082-2	817,00

FUENTE: ÁREA FINANCIERA DE LA UENN
ELABORACIÓN: La Autora

El promedio de ingresos de los docentes de la sección diurna es \$ 919,00 que es el más alto, porque en su mayoría son docentes de nombramiento que tienen varios años de servicio, además el salario no está en función de la formación profesional ya que existen profesionales con 430 dólares y bachilleres que ganan 1.412

CUADRO N° 6 B
NOMINA DE DOCENTES UENN
NIVEL ACADÉMICO Y SUELDOS (Sección Nocturna)

Maestros de seccion nocturna						
ORDEN	TITULOS	ESPECIALIDAD	APELLIDOS	NOMBRES	C.I	SUELDO
1	BACHILLER EN COMERCIO Y ADMINISTRACION	SECRETARIADO BILINGÜE	ALEMAN JIMENEZ	ROSARIO NOHEMI	010205353-5	430,00
2	TECNOLOGO	PROG. SISTEMAS	ALMACHI VILLACIS	JORGE ANIBAL	050238221-1	430,00
3	INGENIERA	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	BALAREZO DE LA CRUZ	JUANA MARICELA	210018520-2	530,00
4	LIC.CC.EE.	COMERCIO Y ADMINISTRACION	BASANTE QUINTANILLA	MARITZA SULAY	020138057-3	530,00
5	BACHILLER	CIENCIAS INFORMATICAS	CATOTA CHAVEZ	ALEX GIOVANNY	2100279385	430,00
6	BACHILLER TECNICO	INFORMATICA	CORDOVA CARDENAS	JOHANNA ELIZABETH		430,00

7	LIC.CC.EE.	INFORMATICA	DAQUILEMA MOROCHO	MARIO GUSTAVO	060360787-0	530,00
8	EGRESADO LIC. CC.EE.	INGLES	DAVILA BEJARANO	WILMER EULOGIO	2100499090	430,00
9	CONTADOR BACHILLER	CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACION	FOGACHO MORA	VERONICA JESSENIA	210079600-8	430,00
10	TECNOLOGA	DISEÑO Y DECORACION DE AMBIENTES	JIMBO ROMERO	DIANA DEL CISNE	1104587520	430,00
11	TEGNOLOGO	SISTEMAS	JIMENEZ TREJO	LUIS FERNANDO	100271328-5	430,00
12	ING. EN PRODUCCION	PRODUCCION, EDUCACION Y EXTENSION AGROPECUARIA	JUMBO PROCEL	ADRIANA DEL CISNE	110449044-4	530,00
13	TEGNOLOGO	ANALISIS DE SISTEMAS	LARA CHICO	WALTER ISRAEL	2100405766	430,00
14	BACHILLER	CIENCIAS SOCIALES	LLIVIPUMA PASATO	MANUEL JESUS	1719857177	430,00
15	DOCTORA	MEDICO VETERINARIA	LOJA TOASA	MARIA ELENA	210007637-7	530,00
16	BACHILLER	CIENCIAS BASICAS Y AMBIENTALES	LOPEZ VILLALBA	LOURDES VALERIA	2100579974	430,00
17	LIC.CC.EE.	INFORMATICA EDUCATIVA	MOREJON GOMEZ	PEDRO PABLO	201803111	530,00
18	LIC.CC.EE.	EDUCACION BASICA	MOYA SOLIS	WAGNER MARCELO	018346635-6	530,00
19	BACHILLER TECNICO	INFORMATICA	OLIVO MALLIQUINGA	MARIA DEL CARMEN	2100618376	430,00
20	BACHILLER	QUIMICO-BIOLOGO	OLMEDO ESPINOZA	TATIANA GISELA	2100469705	430,00
21	LIC.CC.EE.	COMERCIO Y ADMINISTRACION	ORDOÑEZ CHERRES	CORA ELISA	020127518-7	530,00
22	TECNICO SUPERIOR	EN INFORMATICA	ORTEGA MARIN	MANUELA DE JESÚS	210001134-1	430,00
23	BACHILLER	CIENCIAS DE LA EDUCACION	PANCHI ANCHATUÑA	SEGUNDO GABRIEL	1702972678	430,00
24	EGRESADO	INFORMATICA	PEÑALOZA GARCIA	JUAN CARLOS	2100456488	430,00
25	LICENCIADA	ADMINISTRACION EJECUTIVA	PERLAZA SANMARTIN	LIGIA ESTHER	2100035282	530,00
26	INGENIERO	EN EMPRESAS	QUISPE LASCANO	VICTOR HUGO	050218672-9	530,00
27	BACHILLER TECNICO	INFORMATICA	RUANO CHARFUELAN	ELIZABETH LILIA	040121796-3	430,00
28	LIC. CC.EE.	ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	SOLANO SOLANO	ROCIO KATHERINE	703178822	530,00
29	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	NIVEL TECNOLÓGICO	VELOZ AGUIAR	JESSICA ROCIO	020182462-0	530,00
30	BACHILLER	COMERCIO Y ADMINISTRACION	VILLOTA SANDOVAL	RUDDY ESTEFANIA	925694911	430,00
31	EGRESADA	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	YAGUANA LALANGUI	ROSA ISABEL	210010102-7	430,00

FUENTE: ÁREA FINANCIERA DE LA UENN
ELABORACIÓN: La Autora

Los docentes de la sección diurna en cambio tienen un promedio de sueldos de \$ 468,17 en este caso la gran mayoría son docentes por contrato, y su nivel académico también en su mayoría es de bachiller, igual los docentes con título universitario no tiene una diferencia considerable puesto que apenas es de \$ 10,00 por lo que la mayoría no alcanza a satisfacer la canasta básica

CUADRO N° 6 C
NOMINA DE DOCENTES UENN
NIVEL ACADÉMICO Y SUELDOS (Sección 1ro a 7mo de Básica)

Maestros de inicial y de segundo a septimo A.E.B						
ORDEN	TITULOS	ESPECIALIDAD	APELLIDOS	NOMBRES	C.I	SUELDO
1	LIC.CC.EE	EDUCACION PRIMARIA	RAMON PESANTEZ	ROSA ESPERANZA	070209641-3	430,00
2	LIC. CC. EE. MENSION EDUCACION BASICA	EDUCACION BASICA	AIMARA YAGLOA	RUTH MARICELA	180424003-2	430,00
3	LIC.CC.EE	CULTURA FISICA	ARAGUILLIN VALENCIA	HECTOR JACINTO	100155722-0	530,00
4	LIC. CC.EE. ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	ATIENCIA SALTOS	OLGER DUBERLI	170842595-2	1.212,00
5	LIC. CC. EE.MENCION HISTORIA Y GEOGRAFIA	HISTORIA Y GEOGRAFIA	BECERRA CORDOVA	ELIDAR DIONICIO	210020375-7	817,00
6	LIC. CULTURA FISICA Y ENTRENAMIENTO DEPORTIVO EN FUTBOL Y VOLEIBOL	CULTURA FISICA	CABADIANA NARANJO	ÁNGEL HUMBERTO	060287519-7	530,00
7	LIC. CC.EE. ESPECIALIZACION EDUCACION BASICA	ESPECIALIZACION EDUCACION BASICA	CAMPOVERDE	OLGA MARLENE	170756846-3	1.212,00
8	LICENCIADA EN C.E.	EDUCACIÓN PARVULARIA	CANSECO ACURIO	WILMA YOLANDA	2100155932	430,00
9	LIC.CC.EE. ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	CHÁVEZ ANGAMARCA	KLEBER GERMÁN	170749443-9	901,00
10	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	CHÁVEZ BASTIDAS	ANA MARIA	150031745-6	1.212,00
11	LIC.CC.EE	EDUCACION PARVULARIA	DIAZ MALES	SANDRA VERÓNICA	1718080193	817,00
12	PROFESOR DE	EDUCACION PRIMARIA	DOMINGUEZ CHAMBA	OLGA LIDIA	070290477-2	817,00
13	LIC.CC.EE	PARVUALRIO	FLORES PEÑA	JOSE AURELIO	020123506-6	430,00
14	LIC. CC. EE. ESPECIALIZACION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	GONZALEZ OLAYA	CECILIA MARÍA	070309750-1	530,00
15	LIC. CC.EE	ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	GRANDA FLORES	AGUSTIN ECUADOR	070110300-4	1.412,00
16	LIC. CC. EE. ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	GUACHO LEÓN	NARCISA PIEDAD	170931457-7	530,00
17	LIC. CC.EE. MENCION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	GUERRA RIVADENEIRA	GLADY MARILÚ	171126457-0	901,00
18	BACHILLER	4TO NIVEL ED.PARVULARIA	JURADO GUEVARA	MORELIA TATIANA	210043421-2	
19	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	LIGUA MACAS	JUDITH MARLENE	701590853	1.086,00
20	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	MEDIAVILLA JIMÉNEZ	REBECA YOLANDA	170727916-0	1.412,00
21	LIC. CC.EE. MENCION EDUCACION BASICA	EDUCACION BASICA	MOLINA MALDONADO	NELLY CECILIA	070153500-7	1.412,00
22	LIC. CC.EE. ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	MONTALVÁN REY	MARIA VICENTA	170967245-3	1.212,00

23	BACHILLER EN C.C.A.	SECRETARIADO ESPAÑOL	NOGALES BORJA	CARMEN ADALIZA	2100163910	430,00
24	LIC.CC.EE. MENSION IDIOMAS (INGLES - FRANCES)	IDIOMAS (INGLES - FRANCES)	OÑA PALLO	BERTHA MARJORIE	120478609-7	530,00
25		PARVULARIA	PARDO SARANGO	FANNY NOEMI	070294887-8	530,00
26	BACHILLER	2DO SEMESTRE ED.INICIAL	QUEMANA SOLORZANO	DORIS MARGOTH	210003130-7	430,00
27	LIC. Cc. EE. MENCION EDUCACION BASICA	EDUCACION BASICA	RAMÍREZ RAMÍREZ	DORA IMELDA	110064709-6	1.412,00
28	LIC. CC.EE.	ADULTOS	RAMOS GRANDA	JOSÉ FRANCISCO	070150996-0	901,00
29	PROF.PSI.INFA	EDUCACION PARVULARIA 3ER NIVEL	REMACHE QUINTUÑA	JENNY MARLENE	210015820-9	530,00
30	LIC. CC.EE.MENCION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	SANCHEZ BENAVIDES	EUGENIA MARCELINA	020084662-4	1.212,00
31	LIC.CC.EE. ESPECIALIZACION EDUCACION BASICA	EDUCACION BASICA	SÁNCHEZ MORALES	DINA LEONOR	020096462-5	1.086,00
32	TECNOLOGA	ANALISTA DE SISTEMAS	SANCHEZ PAREDES	RUTH ESMIRNA	180325030-5	430,00
33	BACHILLER	CCSS 8VO SEMESTRE	TOCTO SANCHEZ	MARIA	150037679-1	430,00
34	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION PRIMARIA	TORRES VÁSQUEZ	ZENEIDA DE LOURDES	1801749449	1.412,00
35	LIC.CC.EE. MENCION ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA	VALAREZO BARBA	MILTA EUDOLIA	070140886-6	1.412,00

FUENTE: ÁREA FINANCIERA DE LA UENN
ELABORACIÓN: La Autora

Para este grupo de docente el promedio es de \$ 813,00 pero existe un grupo de docentes que están con el ingreso mínimo de \$ 430,00 que son los que entran en la problemática que motiva esta investigación y de la cual se realizará un análisis situacional en el Capítulo IV, pues estos datos bien pueden ser una base para ese análisis.

Del Instituto de Educación Básica y Superior, IEBYSA se obtuvieron los siguientes datos: Los Bachilleres ganan \$ 380,00; Los profesionales \$ 400,00. De donde el 70% son profesionales, el 30% no lo son; el 50% son licenciados, el 20% son ingenieros y doctores mientras que el otro 30% son bachilleres que se encuentran estudiando en diferentes universidades.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Los sueldos de los docentes fiscales son disímiles respecto a los de docentes de contrato y docentes particulares, lo cual determina una discriminación que limita la posibilidad para satisfacer las necesidades básicas y obtener un aceptable nivel de vida para los contratados.

2.5.2 Hipótesis Específicas

- A los docentes a contrato, los bajos sueldos que perciben les impide tener vivienda propia por lo que tienen que vivir arrendando.
- Los bajos sueldos les impiden a los docentes gozar de un estado óptimo de salud que permita el desarrollo de todo su potencial.
- Los bajos sueldos impiden a los docentes particulares y de contrato acceder a una alimentación adecuada para la familia.

2.6 Variables e indicadores

2.6.1. Variable Independiente

Ingresos que perciben los docentes de la UENN y IEBYSA.

2.6.2. Variable Dependiente

Nivel de vida de los docentes de la UENN y IEBYSA

Cuadro N° 7
Operacionalización de variables

VARIABLES	PARÁMETRO CONCEPTUAL	PARÁMETRO OPERACIONAL	INDICADORES
INDEPENDIENTE Ingresos de los docentes	Se denomina ingresos a las rentas que percibe un docente a cambio de su labor profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las tablas salariales vigentes para docentes con nombramiento y de contrato • Ficha de observación • Entrevista • Encuestas 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de precios al consumidor • Costo de la Canasta Básica • Costo de la Canasta Vital
DEPENDIENTE Nivel de vida de los docentes	El grado de satisfacción de las necesidades básicas fundamentales como la salud, alimentación, vivienda, transporte, vestuario y demás.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los ingresos de los docentes de la UENN y IEBYSA. • Observación de campo a docentes de UENN y IEBYSA • Entrevista a directivos de las Instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de docentes que poseen vivienda propia. • Porcentaje de docentes que pueden acceder a la canasta básica • Niveles de acceso a los servicios de salud.

Elaboración La Autora

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Unidad de Análisis

La unidad de análisis de la presente investigación la constituyen las y los profesores de colegios: Unidad Educativa nacional Napo, UENN y el Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas, IEBYSA que representan a los docentes públicos y privados respectivamente del área urbana de Lago Agrio; así mismo, la conforman los datos referidos a las remuneraciones que perciben los y las docentes mencionados.

Específicamente los docentes que trabajan con nombramiento y de contrato en la Unidad Educativa Nacional Napo y los docentes particulares del IEBYSA, ambos de sección diurna en la ciudad de Nueva Loja.

3.2. Población

La población lo constituyen 74 docentes, de la sección diurna de la Unidad Educativa Nacional Napo, UENN* y 31 docentes pertenecientes al IEBYSA distribuidos así:

Cuadro N° 8
Docentes (Sección Diurna) del UENN y IEBYSA

PROFESORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL NAPO SECCIÓN DIURNA Y DEL IEBYSA				
NIVEL	FISCALES CON NOMBRAMIENTO	CONTRATADOS POR EL GOBIERNO	PARTICULARES	TOTAL
Inicial			1	1
Primero de Básica			2	2
Segundo a décimo	10	4	16	30
Bachillerato	41	19	12	72
Total	51	23	31	105

* Se considera únicamente a los docentes de la sección diurna

Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: La Autora

3.3. Muestra: tipo y cálculo

Al ser la población finita que cuenta con 105 docentes, no procede el cálculo de una muestra así que se realizará la investigación a toda la población.

3.4. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva cuyo objetivo consiste en llegar a conocer la situación actual de los docentes de Nueva Loja, su nivel de vida, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas que actúan en su entorno; Se recurre a los siguientes métodos de investigación:

3.4.1. El método investigativo

Proporciona la información real para poder determinar el nivel salarial al que están sujetos los docentes fiscales en comparación con los docentes particulares y de esta manera poder determinar si sus ingresos salariales son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y la de su familia; por esta razón el presente trabajo constituye una investigación de carácter descriptivo.

3.4.2. La Investigación de Campo

Se relaciona con el estudio de los hechos (causa – efecto), partiendo de la zona, en que se producen estos acontecimientos tomando de forma directa contacto con los docentes fiscales y los docentes particulares del establecimiento educativo, realizando la investigación para obtener los objetivos propuestos.

3.4.3 Investigación Documental – Bibliográfica

Es de tipo descriptivo, ya que pretende detallar e indagar situaciones, eventos e incidencias que se manifiestan en el fenómeno objeto de estudio. Entre los que se puede señalar para el presente análisis: Fuentes bibliográficas textuales y electrónicas, el resumen de textos, el resumen analítico y el análisis crítico, con apoyo en las herramientas del subrayado, fichaje, gráficos, con base en la encuesta realizada.

Para el Proyecto se aplica la Investigación de Campo con la colaboración de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo, el IEBYSA, de la ciudad de Nueva Loja, el personal de la Dirección de Educación Hispana de Sucumbíos, así como la Investigación Documental – Bibliográfica utilizando la encuesta personal, ya que gracias a esta información se obtiene un mejor percepción del problema.

3.5. Prueba de Hipótesis

¿Por qué importa el nivel y la estructura salarial de los maestros?

Se pretende determinar a través de esta pregunta conocer el nivel de estudios con respecto a la estructura salarial son acordes a su labor, cuáles son las implicaciones de la misma, lo que permitiría brindar una conceptualización más amplia del entorno económico con respecto a su nivel de estudios son acordes, esto implica y tiene un rol predominante sobre quien elige ejercer la profesión docente y sobre la magnitud del esfuerzo y empeño que pone en su labor, es importante analizar, de modo que se pueda establecer características e incentivos necesarios para que se logre el empoderamiento del docente y cumplir el objetivo de mejorar la calidad de enseñanza.

¿Los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo gozan de un nivel socioeconómico aceptable?

Esta pregunta pretende establecer el punto de vista del docente con respecto a su entorno y relación social de vida en la que se desenvuelve, estos datos permiten conocer la situación psicosocial vs. Situación laboral en las que circundan los docentes, convirtiéndose en la única herramienta que permita determinar su nivel socioeconómico.

¿Cuál es el nivel de educación que poseen de los docentes de Educación inicial, Primaria y Secundaria?

Con esta pregunta de investigación pretendemos conocer el nivel de estudios de cada docente con respecto al área de trabajo que desempeña su labor, a fin de conocer cuáles son sus capacidades técnicas con respecto al área de influencia del mismo, permitiendo conocer la idoneidad del docente con respecto a su ámbito de desarrollo laboral.

¿En qué condiciones de salud, alimentación y vivienda se encuentran los docentes y sus familias?

Las condiciones socioeconómicas deben estar basadas en un salario, el cual determinará que el docente cuente con una óptima salud, misma que es necesaria para un buen desempeño de su profesión, una excelente alimentación y una vivienda que satisfaga las necesidades básicas tanto personales como de su familia.

¿Cómo se relacionan las condiciones de vida de los docentes de cada área en la Unidad Educativa Nacional Napo?

Pretende establecer criterios de relación de las condiciones de bienestar a cada docente según su área de trabajo, la misma que influirá de manera directa en la toma de decisiones adecuadas para incentivar la autoestima del colaborador dentro de la institución.

3.6. Técnicas e instrumentos

Dentro de los instrumentos que se utilizan para la recolección de la información está la encuesta aplicada a los Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo y el IEBYSA, de la ciudad de Nueva Loja, y la entrevista.

3.6.1. La Encuesta

Esta técnica ha sido utilizada para aplicarla a los docentes de las dos instituciones de tal manera que permita tener información directa sobre los aspectos que interesan en la investigación especialmente, acerca de sus ingresos y de la forma que le permiten vivir, su grado de satisfacción y como es su nivel de vida.

El instrumento en si cuenta con seis preguntas diseñadas considerando las variables de la investigación y las interrogantes que se hicieron en el capítulo uno de tal manera que se obtenga la mayor información posible.

3.6.2. Entrevista

Esta técnica permite establecer una conversación más personalizada con el entrevistado, generalmente fue un directivo de las instituciones investigadas para lo cual se utilizó un cuestionario estructurado con cinco preguntas en el mismo sentido

de la encuesta, de tal manera que se pueda realizar una triangulación de la información recopilada.

3.6.3. Estadísticas, tablas y observación

En el capítulo II en el tratamiento del Marco Referencial, se pudieron analizar los datos estadísticos respecto a las tablas salariales y los ingresos que poseen los docentes, de acuerdo a lo que, dispone la ley de escalafón del magisterio vigente y en base a su nivel de formación.

Por otro lado se han preparado cuadros estadísticos sobre los tipos de vivienda y mediante la ficha de observación, se pudo establecer la comparación entre lo que los tipos de vivienda existente en la ciudad de Nueva Loja y la realidad del docente.

3.6.3. Tratamiento de la información

Una vez obtenida la información a través de los instrumentos aplicados se procedió a su tabulación, utilizando para ello hojas electrónicas de cálculo en Excel, SPSS.

A continuación se detallan los procedimientos utilizados con cada pregunta del cuestionario, de modo que la información recopilada sea confiable.

- Elaboración y aplicación de cada pregunta.
- Procesamiento de cada pregunta y organización de la información en tablas y gráficos.
- Análisis e interpretación de los resultados.

3.7. Fuentes de información

Dentro de las fuentes básicas de la Información se tienen las primarias y secundarias:

3.7.1. Fuentes primarias:

Partiendo de la conceptualización, estas fuentes la constituyen los informantes que han sido encuestados y de los cuales provienen los principales argumentos del diagnóstico, la información proveniente de las instituciones del Estado como la Dirección Intercultural Bilingüe y la Dirección provincial de Educación de Sucumbíos; los cuales aportaron al Capítulo IV de la presente investigación y que sirvieron como base para establecer las conclusiones y recomendaciones.

3.7.2. Fuentes Secundarias:

Gran parte de la información se ha obtenido de los textos y la bibliografía encontrada en internet que mediante la aplicación de las técnicas y procedimientos como la lectura comprensiva, análisis y síntesis, resúmenes y demás, han contribuido a fundamentar la parte científica y tecnológica de la investigación así como la propuesta; éstas han servido tanto para el capítulo de la introducción como para el marco referencial. Con la información recopilada se pudieron realizar los contrastes entre la “situación teórica” y la “situación real” de las condiciones de vida de los docentes públicos y privados.

CAPÍTULO IV

4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

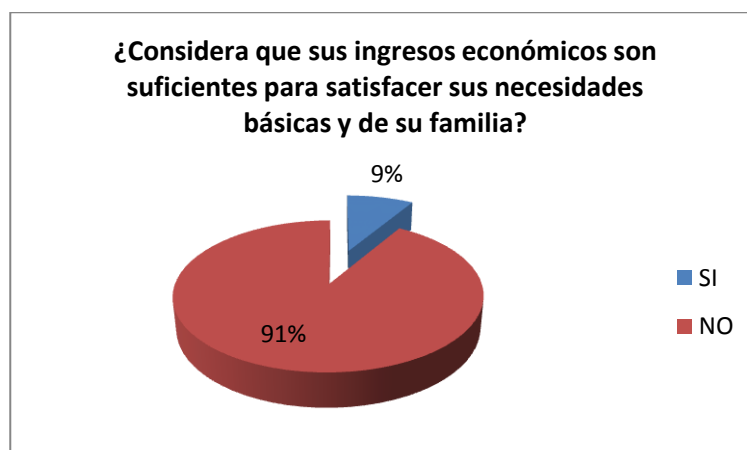
1. **¿Considera que sus ingresos económicos son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y de su familia?**

Cuadro N° 9

¿Considera que sus ingresos económicos son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y de su familia?		
INDICADOR	F	%
Sí	9	8,6%
No	96	91,4%
Total	105	100,0%

Fuente : Encuesta aplicada a Docentes de la UENN y IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 5



Fuente : Encuesta aplicada a Docentes de la UENN y IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Dentro del estudio se determinó que el 91% de docentes, es decir 96 de ellos, consideran que sus ingresos no son suficientes, por lo cual no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, frente al 8,6%, es decir 9 docentes, que manifestaron estar satisfechos con su remuneración salarial y su calidad de vida. A pesar de que 51 docentes entrevistados son de nombramiento, no todos consideran que su sueldo les otorga el nivel que ellos desean por eso responden negativamente.

2. ¿Considera que sus ingresos salariales son inferiores a otros profesionales?

Cuadro N° 10

2. ¿Considera que sus ingresos salariales son inferiores a otros profesionales?		
INDICADOR	F	%
Sí	60	57%
No	45	43%
Total	105	100%

Fuente : Encuesta aplicada a Docentes de la UENN y del IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 6



Fuente : Docentes de la UENN y del IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

60 docentes que representan el 57% de los encuestados, consideran que sus ingresos salariales son inferiores con relación a otros profesionales afines, frente al 43% es decir, 45 docentes que manifiestan que no perciben diferencias con otros profesionales. Esta respuesta se justifica debido a que la mayoría de los docentes con nombramiento siente que se le han equiparado su sueldo, a pesar de que anteriormente contestaron que su sueldo no les alcanza.

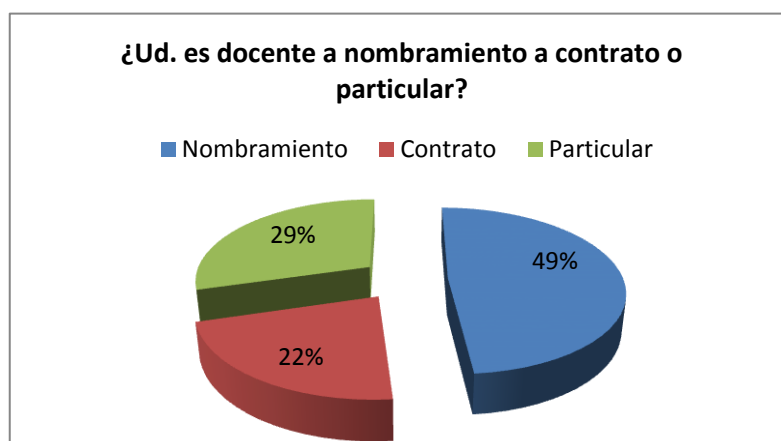
3. ¿Ud. es docente a nombramiento a contrato o particular?

Cuadro N° 11

3. ¿Ud. es docente a nombramiento a contrato o particular?		
INDICADOR	F	%
Nombramiento	51	48,5%
Contrato	23	22,0%
Particular	31	29,5%
Total	105	100%

Fuente : Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 7



Fuente : Docentes de la UENN y del IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Dentro del estudio se determinó que el 48,5% representado por 51 de los docentes de los entrevistados, son maestros fiscales con nombramiento, en comparación con el 22%, es decir 23 docentes contratados y el 29% que representan a 31 docentes particulares, en el caso de los contratados al no acceder a partidas presupuestarias, implica dos cosas; que sus puestos no son seguros y que sus remuneraciones no son

dignas, por su lado los particulares tiene remuneraciones según las tablas sectoriales como ya se revisó anteriormente.

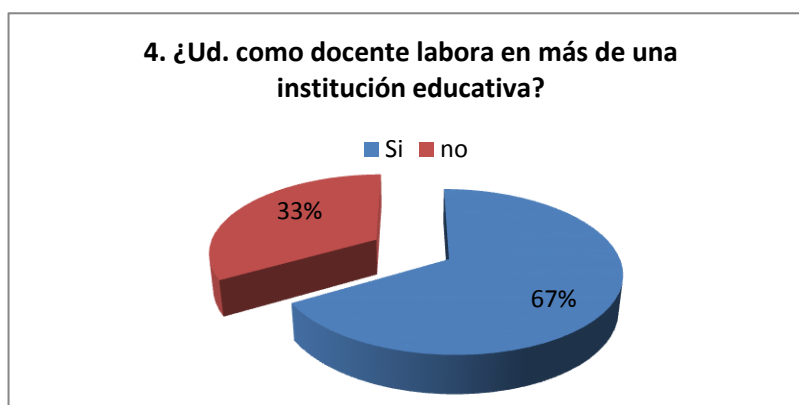
4. ¿Ud. como docente labora en más de una institución educativa?

Cuadro N° 12

4. ¿Ud. como docente labora en más de una institución educativa?		
INDICADOR	F	%
Sí	70	67%
No	35	33%
Total	105	100%

Fuente : Docentes de la UENN y del IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 8



Fuente : Docentes de la ENN y del IEBYSA
 Responsable : Lic. Glady Guerra

El 67% que representa 70 docentes, afirman que si trabajan en otras instituciones educativas, frente al 33%, es decir 35 docentes no trabajan en otras instituciones educativas.

Esto significa que la mayoría de los docentes se ven obligados a laborar en otras instituciones educativas, una pública y otra privada para poder mejorar sus ingresos económicos. Los docentes, con un salario adecuado dejarían de laborar en varias

instituciones educativas y mejorarían su desempeño docente y como tal gozarían de un nivel socioeconómico aceptable.

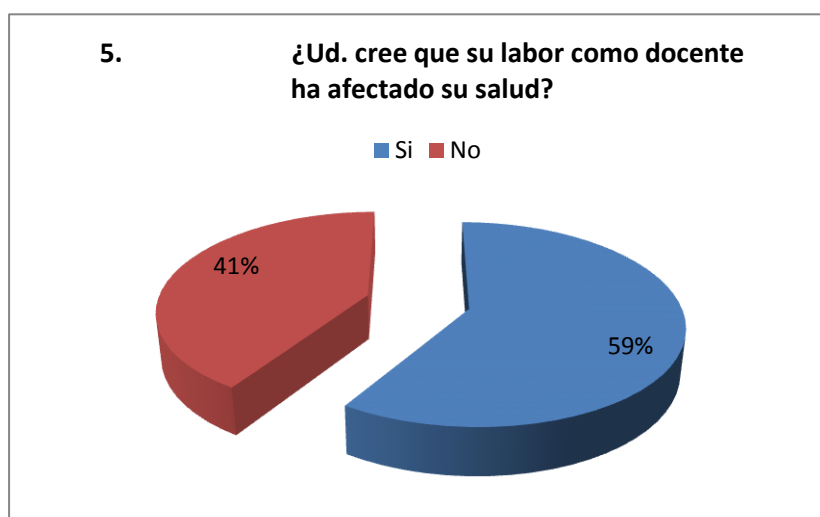
5. ¿Ud. cree que su labor como docente ha afectado su salud?

Cuadro N° 13

5. ¿Ud. cree que su labor como docente ha afectado su salud?		
INDICADOR	F	%
Sí	62	59%
No	43	41%
Total	105	100%

Fuente : Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 9



Fuente : Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable : Lic. Glady Guerra

62 docentes que representa el 59%, consideran que su salud si ha sido afectada, frente al 41%, es decir 43 docentes opinan que su salud no ha sido afectada por su trabajo.

Esto significa que la mayor parte de docentes tienen problemas de salud, especialmente inflamaciones en la garganta, gastritis por no alimentarse a la hora correcta, cefalea, entre otras enfermedades que terminan con la salud de los maestros.

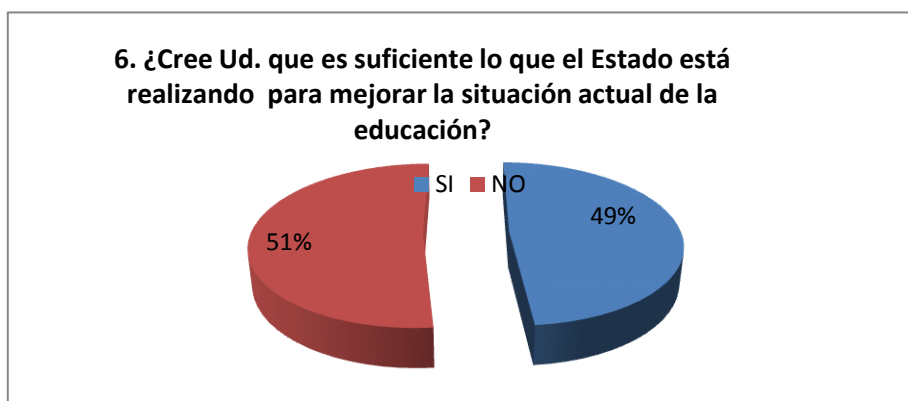
6. ¿Cree Ud. que es suficiente lo que el Estado está realizando para mejorar la situación actual de la educación?

Cuadro N° 14

6. ¿Cree Ud. que es suficiente lo que el Estado está realizando para mejorar la situación actual de la educación?		
INDICADOR	F	%
Sí	51	48,5%
No	54	51,5%
Total	105	100%

Fuente : Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable : Lic. Glady Guerra

Gráfico N° 10



Fuente : Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable : Lic. Glady Guerra

51 docentes que representan el 49%, consideran que si está correcto lo que el estado viene realizando para mejorar la situación actual de la educación, la mayoría es decir el 51% en cambio manifiesta que no es así, Esto significa 54 docentes creen en la necesidad urgente de que el Estado realice un ajuste económico acorde a la situación de la educación que vive el país , ya que sus ingresos en la actualidad no les abastecen para tener una buena calidad de vida, quizá sea porque esos docentes no poseen nombramiento y sus ingresos son incipientes.

4.2. Cuadro Comparativo sobre el nivel de Vida de los Docentes

Cuadro N° 15
Cuadro comparativo sobre el Nivel de vida de los docentes

No.	DOCENTE	VIVIENDA		TÍTULO DOC. 3ER NIVEL		ACCESO SALUD		ACCESO SERV.		ACCESO ALIMENTACIÓN	
		POSEE	NO POSEE	POSEE	NO POSEE	IESS	SERV. PUB.	BAS. INT.	BÁS.	EXEDE C- BAS.	LIMITE C. BAS.
1	FISCAL NOMBRAMINETO	38	13	45	6	49	2	27	24	51	---
2	FISCAL CONTRATO	6	17	12	11	18	5	8	15	8	15
3	PARTICULAR	12	19	22	9	27	4	11	20	18	13

Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

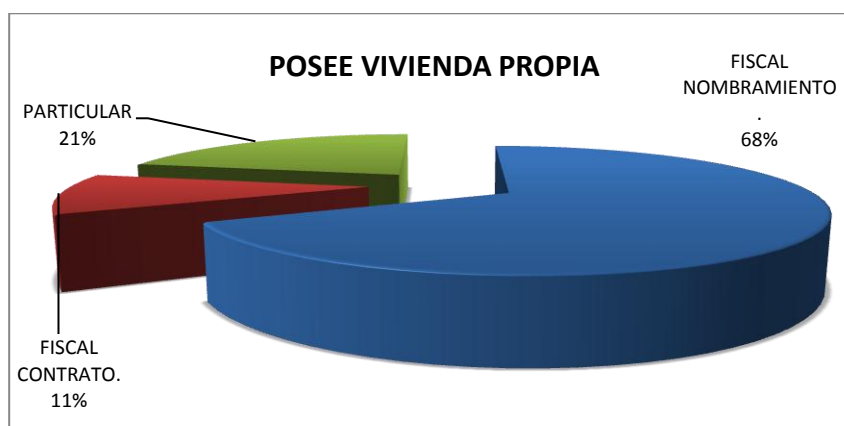
Se realizó una visita de campo a los docentes, se accedió bajo su consentimiento a la vivienda de cada uno para verificar la forma de vida según los aspectos como: vivienda, Titulación Profesional, acceso a la salud, servicios y alimentación.

4.2.1. Análisis General por Indicadores de los Resultados de Observación

4.2.1.1. Poseer Vivienda

Se procederá a realizar un análisis comparativo de los resultados atendiendo los resultados positivos y negativos, luego se hará un análisis por tipo de dependencia laboral del docente.

Gráfico N° 11a

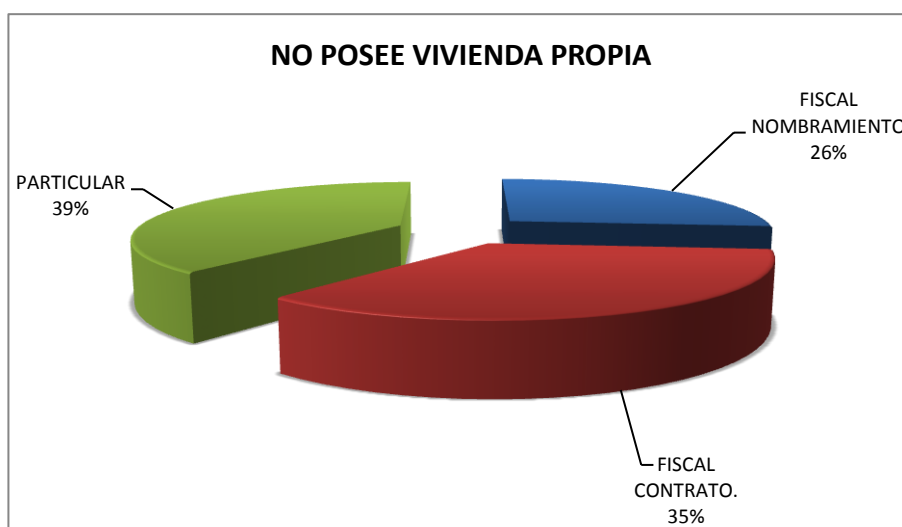


Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

De los 56 docentes visitados que afirmaron tener vivienda propia, el 68% corresponde a docentes de nombramiento, 11% a docentes fiscales con contrato y un 21% de ellos son de la institución particular es decir del IEBYSA.

Según estos resultados, se evidencia que existe una relación directamente proporcional respecto a ser docente de nombramiento y poseer vivienda, esto se debe a la diferencia innegable de los sueldos.

Gráfico N° 11b



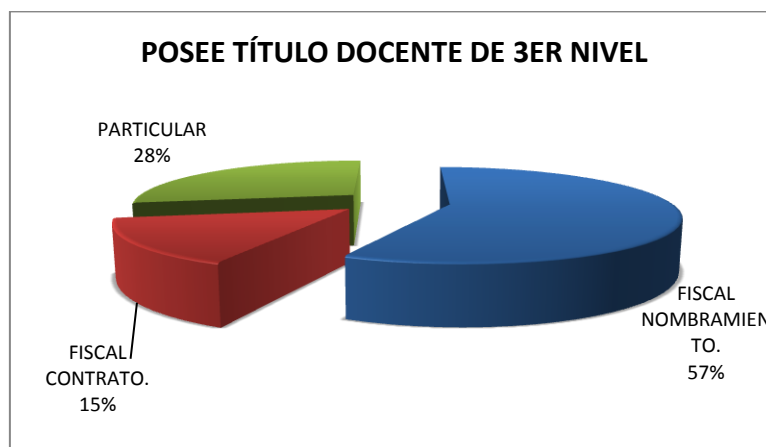
Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

Por otro lado aquellos que dijeron no tener vivienda propia (49 personas), se obtiene que 39% corresponde a docentes de institución particular, un 35% docentes que poseen contrato con el Estado y apenas el 26% son de nombramiento.

Esto hace presumir que las posibilidades para acceder a estos bienes es mas difícil para los docentes que no son de nombramiento.

4.2.1.2. Poseer Título de Docencia de Tercer Nivel

Gráfico N° 12a



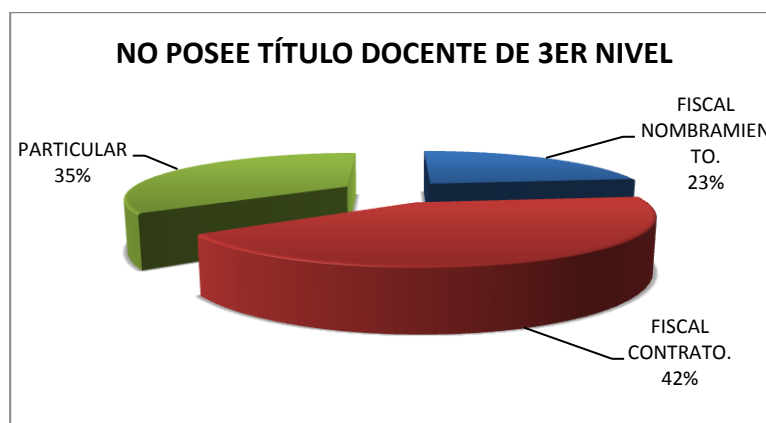
Fuente: Observación de Campo

Elaboración: La Autora

Durante la observación se pudo constatar que de los 79 docentes que dijeron tener Título de tercer nivel el 57% corresponde a docentes con nombramiento; 28% de ellos son docentes de institución particular y un 15% son docentes de contrato fiscales.

También se podría decir que este resultado no sorprende ya que mientras más se prepara un profesional, es más probable que pueda acceder a un nombramiento por concurso de merecimientos.

Gráfico N° 12b



Fuente: Observación de Campo

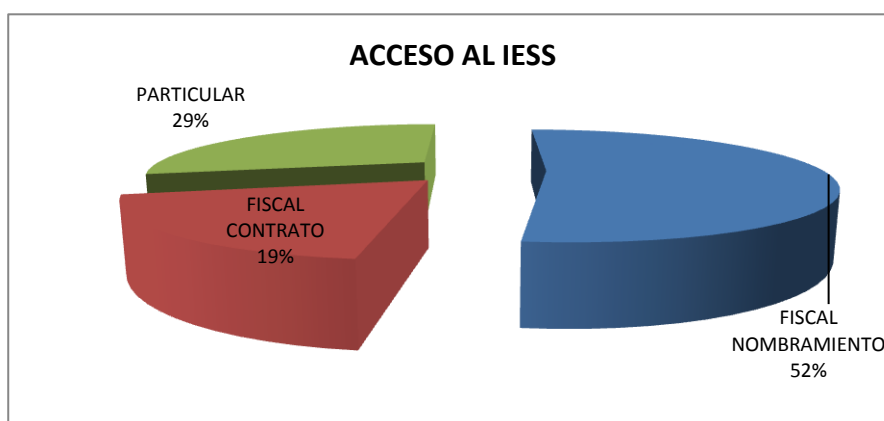
Elaboración: La Autora

Por su parte de los 26 docentes que no tiene Título de tercer nivel, 42% es contratado por el Estado , el 35% se encuentran trabajando en la institución particular, 23% tiene nombramiento.

Esta circunstancia hace pensar que de todos modos en este sector del país, si es posible acceder a un nombramiento sin tener el título profesional, por otro lado también se puede apreciar que los docentes contratados según se pudo averiguar se hallan en proceso de obtención de ese título profesional.

4.2.1.3. ¿A qué tipo de servicio de Salud accede?

Gráfico N° 13a

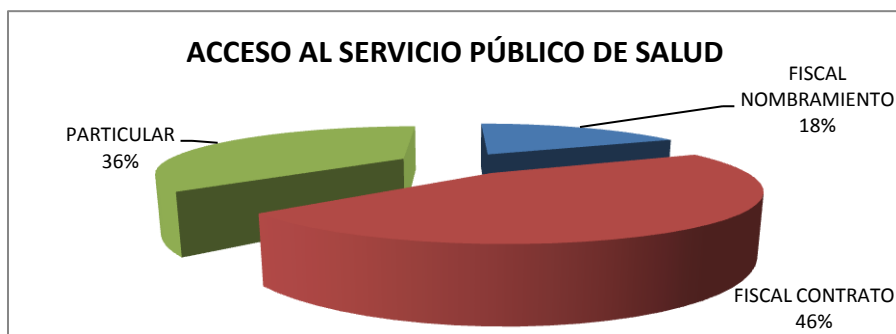


Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

En cuanto a este indicador, de los 94 docentes que dicen tener acceso al IESS, el 52% son docentes de nombramiento, el 29% pertenecen a institución particular y un 19% son contratados por el Estado.

En definitiva se evidencia que el IESS tiene una amplia cobertura, lo cual coincide con la información que proveen los medios de comunicación de todos modos aquellos que no tienen acceso es por que aun no cumplen plazos mínimos como 6 imposiciones mensuales.

Gráfico N° 13b

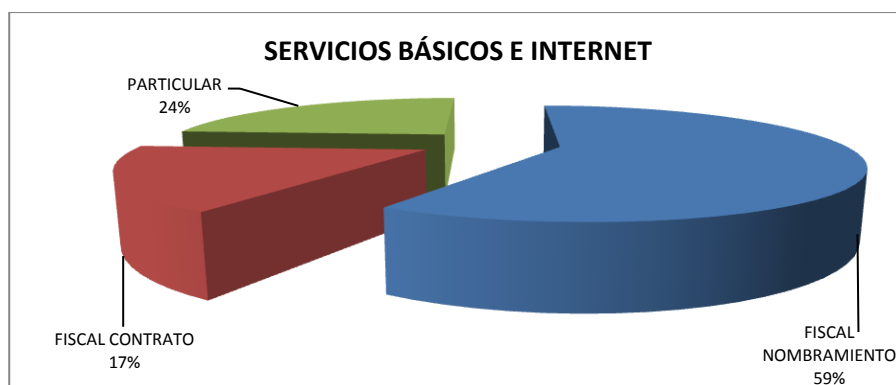


Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

Aun cuando apenas 11 docentes afirmaron no tener cobertura del IESS, manifestaron que acuden a los servicios públicos de Salud, de ellos, 46% son los docentes contratados por el Estado, el 36% son docentes de institución particular y un 18% corresponde a nombramiento, y aquí sucede algo curioso porque a pesar de estar afiliado al IESS, acuden al centro de salud porque le da más confianza y porque que les queda mucho más cerca del domicilio.

4.2.1.4 A qué tipo de Servicios básicos accede

Gráfico N° 14a

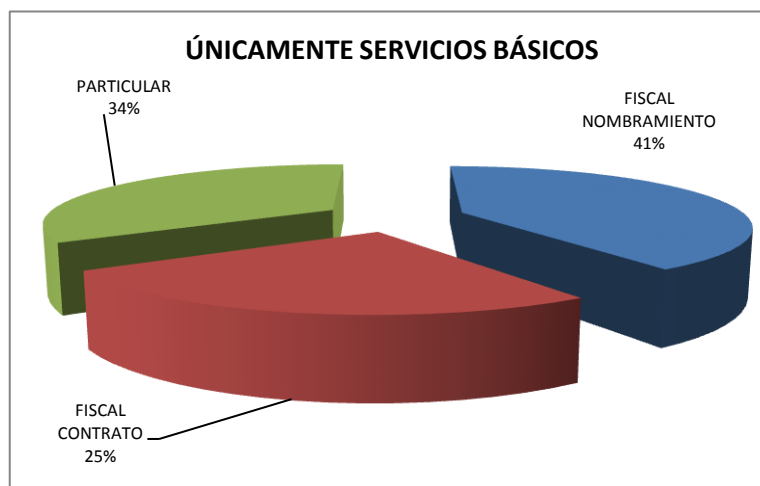


Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

Se pudo observar que de 46 docentes que tienen servicios básicos e internet, el 53% son docentes que tienen nombramiento, el 24% son docentes de particular y un 17% son docentes de contrato.

Con esto se evidencia que un buen grupo de docentes tiene acceso a la tecnología por medio del internet, especialmente los son de nombramiento.

Gráfico N° 14b



Fuente: Observación de Campo

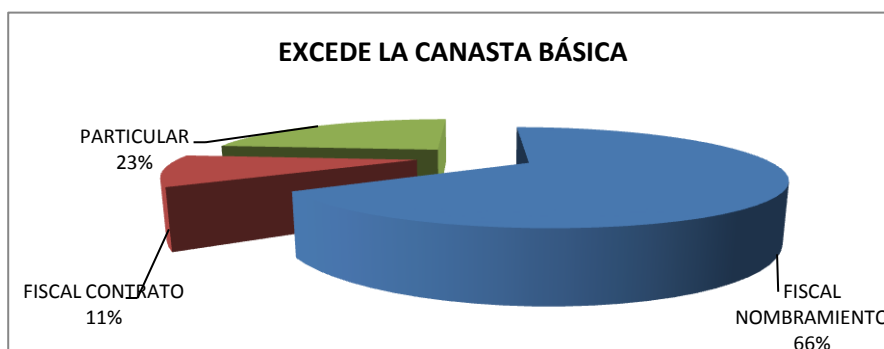
Elaboración: La Autora

Así mismo 59 docentes observados, únicamente poseen servicios básicos como energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, de ellos el 41% son de nombramiento, el 34% son de colegio particular y el 25% es contratado por el estado.

Lo novedoso es que la mayoría de los docentes que no acceden al Internet, son de nombramiento, supieron manifestar, que no existe la cobertura del teléfono convencional y por esa vía acceder al Internet, y les parece caro y muy limitado el servicio de otras operadoras, cuando lo necesitan realmente acuden a centros especializados, esto dijeron todos los observados que no poseen este servicio.

4.2.1.5 Cómo accede a la Canasta Básica

Gráfico N° 15a

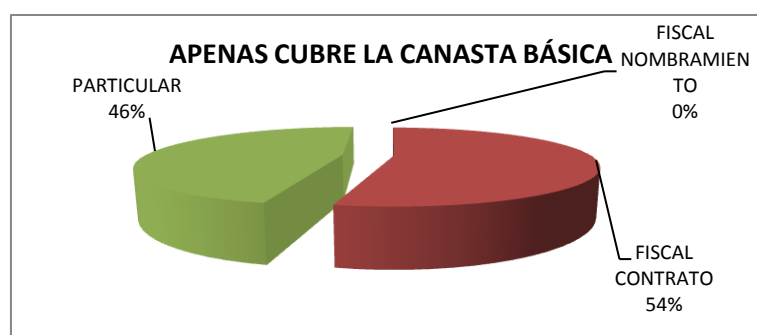


Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

De los 77 docentes que se evidencia que sobrepasan fácilmente la canasta básica el 66% son docentes de nombramiento, el 26% son docentes del IEBYSA, y el 11% son de contrato para el Estado.

En cuanto a los docentes de nombramiento, todos sobrepasan la Canasta Básica porque el sueldo más bajo de un docente de esas características está por los \$590; en el caso de los otros docentes a pesar de tener un ingreso inferior a la Canasta Básica, la sobrepasan porque sus cónyuges o familiares también aportan al hogar o tiene otro empleo.

Gráfico N° 15b



Fuente: Observación de Campo
Elaboración: La Autora

28 docentes observados, no llegan a cubrir la canasta básica, de ellos 54% son docentes fiscales de contrato y el 46% son del colegio particular.

Esta circunstancia se da porque son únicos aportantes, viven solos porque sus familias son del campo, están empezando con nueva familia, algunos dijeron que su cónyuge no tiene trabajo, en fin son muchas las causas.

4.2.2 Análisis de las observaciones atendiendo al tipo de relación de dependencia

Para dar mayor profundidad a los argumentos de la investigación, se ha procedido a realizar un análisis comparativo ahora en referencia a cada tipo de relación de dependencia del docente observado y su nivel de satisfacción de las necesidades básicas.

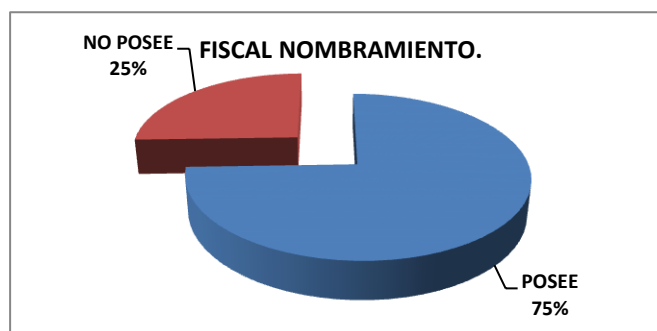
4.2.2.1 Acceso a la Vivienda

Cuadro N° 16a

VIVIENDA PROPIA

	POSEE	NO POSEE
FISCAL NOMBAMIENTO	38	13

Gráfico N° 16a



**Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra**

En relación a la propiedad de la vivienda, de todos los docentes de nombramiento visitados, el 75% posee la propiedad de su vivienda y el 25% no lo es.

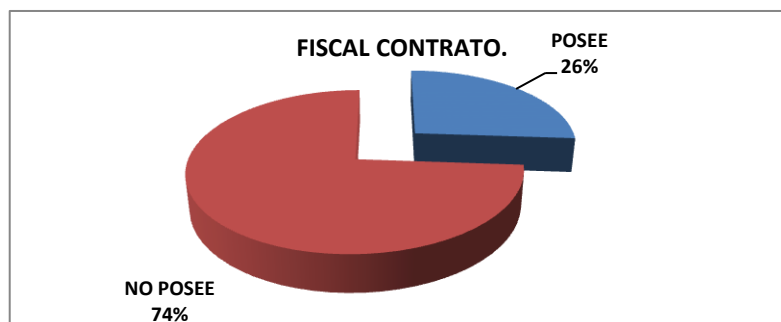
Se aprecia que existe mayor estabilidad económica en los docentes que tiene nombramiento de modo que han podido acceder a una vivienda propia.

Cuadro N° 16b

VIVIENDA PROPIA

	POSEE	NO POSEE
FISCAL CONTRATO	6	17

Gráfico N° 16b

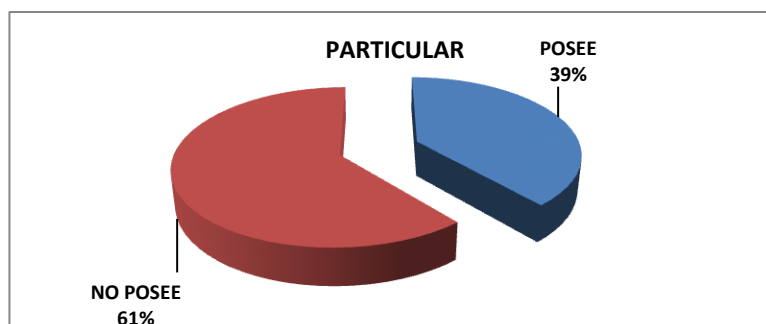


Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

Cosa muy contraria ocurre con los docentes fiscales de contrato, aquí el 74% no posee vivienda propia, y el 26% si la tiene.

Respecto a este tema se pudo establecer que la mayoría de los profesores de contrato son jóvenes que están empezando en la carrera y tiene aspiraciones; sin embargo dado lo limitado de sus ingresos no puede realizarlos, respecto a los que son propietarios de su vivienda, se indica que es esfuerzo conjunto de toda la familia y por eso han logrado obtener esa comodidad.

Gráfico N° 16c



Fuente: Docentes del IEBYSA
Responsable: Lic. Glady Guerra

La realidad del docente particular respecto a la propiedad de la vivienda, es también álgida porque de todos los observados el 61% no la posee, un 39% si es propietario.

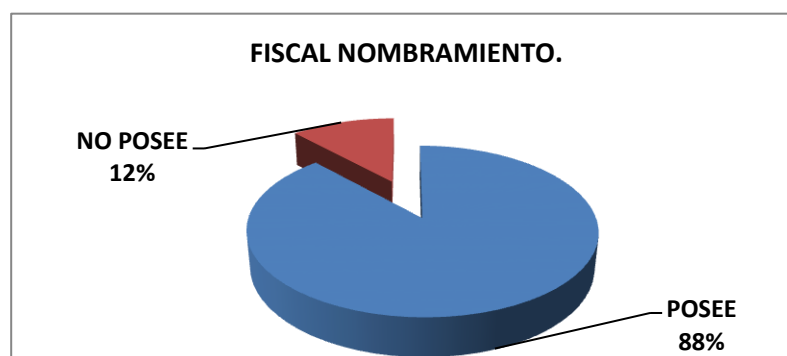
Al respecto se pudo evidenciar que dados los ingresos que poseen resulta complicado el acceso a pesar de que el gobierno ayuda con el Bono de la Vivienda y el préstamo del IESS, en algunos casos no cumplen los requisitos y en otros el monto resulta muy bajo para acceder a una vivienda digna, los programas de vivienda que existen en la ciudad de Nueva Loja están entre los treinta mil y cincuenta mil dólares, mientras con su sueldo los docentes acceden entre quince y veinte mil dólares.

4.2.2.2 Posee título docente de Tercer Nivel.

Cuadro N° 17a

TÍTULO DOCENTE DE 3ER NIVEL		
	POSEE	NO POSEE
FISCAL NOMBRAMIENTO	45	6

Gráfico N° 17a



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

El 88% de los docentes observados, posee título de tercer nivel, mientras que el 12% dice no tenerlo aún. Según los docentes que sí tienen el título de 3er nivel, aseguran que es cese el factor que les ha permitido alcanzar su estabilidad económica y que están buscando la formación de cuarto nivel, en cuanto a los que no lo poseen, se

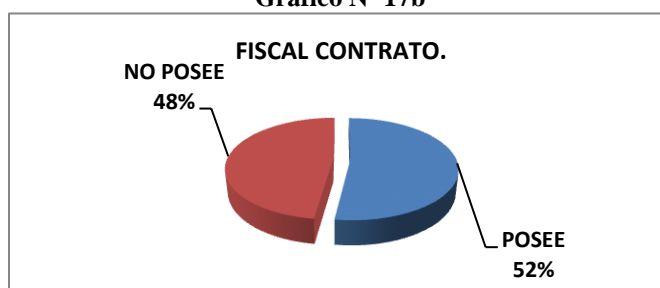
encuentran en lo más bajo del escalafón y aspiran a que cuando terminen podrán mejorar.

Cuadro N° 17b

TÍTULO DOCENTE DE 3ER NIVEL

	POSEE	NO POSEE
FISCAL CONTRATO	12	11

Gráfico N° 17b



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

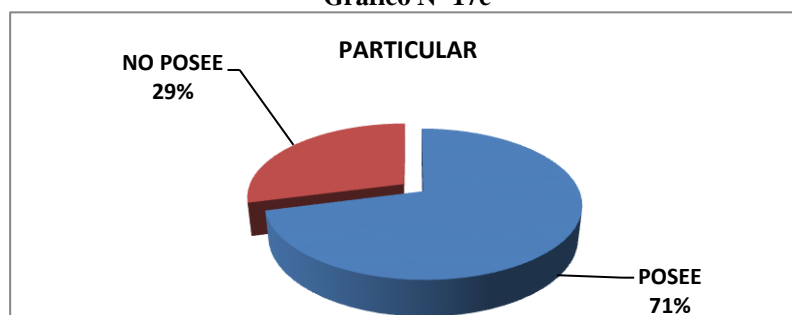
Un 52% de docentes fiscales de contrato observados ostenta el título de tercer nivel y un 48% no lo tiene. Los docentes contratados que si tiene título profesional, tiene fincadas sus aspiraciones para llegar al nombramiento mediante la participación en los concursos de méritos que el Ministerio del ramo convoca, cada fin de período, los demás dicen estarse preparando y que lucharán hasta terminar.

Cuadro N° 17c

TÍTULO DOCENTE DE 3ER NIVEL

	POSEE	NO POSEE
PARTICULAR	22	9

Gráfico N° 17c



Fuente: Docentes del IEBYSA
Responsable: Lic. Glady Guerra

De los docentes observados el 71% posee título profesional y el 29% no. La mayoría que está en este nivel, tiene aspiración de acceder a un nombramiento en un colegio fiscal, sin embargo no han podido acceder aun, participando en los concursos.

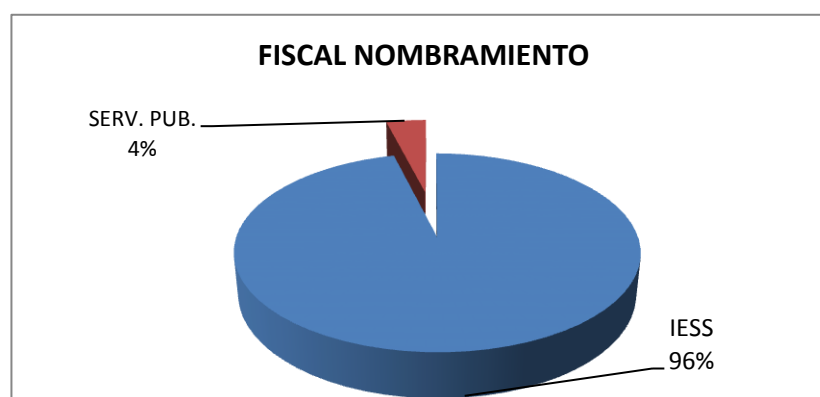
4.2.2.3. Acceso a la Salud

Cuadro N° 18ª

ACCESO A LASALUD

	IESS	SERV. PUB.
FISCAL NOMBRAMIENTO	49	2

Gráfico N° 18a



**Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra**

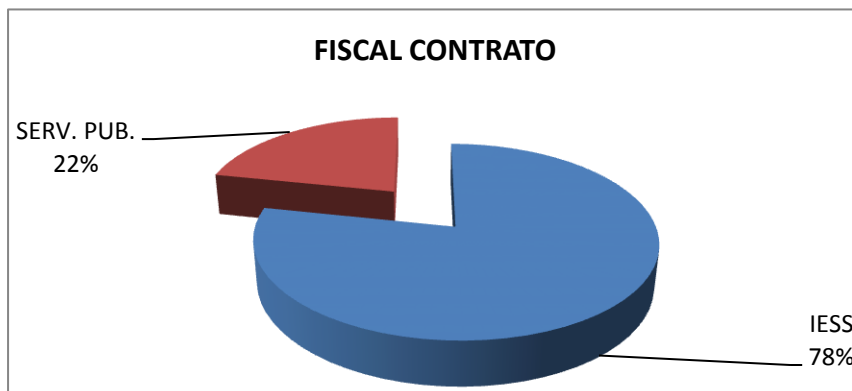
En cuanto al acceso de los servicios de salud entre los docentes de nombramiento el 96% de ellos accede a los servicios del IESS, mientras que un 4% no lo hace a pesar de ser afiliado. Este hecho particular sucede por cuanto los docentes observados indican que están más cerca del Centro de Salud que del Seguro social y que además confían.

Cuadro N° 18b

ACCESO A LASALUD

	IESS	SERV. PUB.
FISCAL CONTRATO	18	5

Gráfico N° 18b



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable: Lic. Glady Guerra

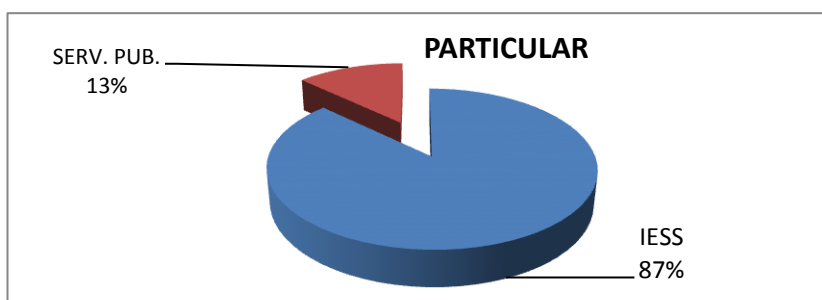
El docente fiscal de contrato en un 78% acude al IESS, para su atención médica mientras que el 22% accede al servicio de salud del Ministerio. En realidad todos están afiliados pero algunos dicen tener problemas con los turnos en cualquiera de las dos instituciones, para cuando necesitan medicina, acuden a los hospitales públicos en la ciudad de Quito.

Cuadro N° 18c

ACCESO A LASALUD

	IESS	SERV. PUB.
PARTICULAR	27	4

Gráfico N° 18c



Fuente: Docentes del IEBYSA
 Responsable: Lic. Glady Guerra

Los docentes particulares tiene similar comportamiento, el 87% acude al IESS y el 13% al servicio del Ministerio de Salud.

En el análisis de este indicador se ha podido apreciar que la gran mayoría está filiada y utiliza los servicios del IESS, sin embargo existe una deficiencia en atención de especialistas en la ciudad de Nueva Loja por eso dicen de modo general que asisten a Quito ya sea al IESS o los Hospitales públicos, el problema son los turnos.

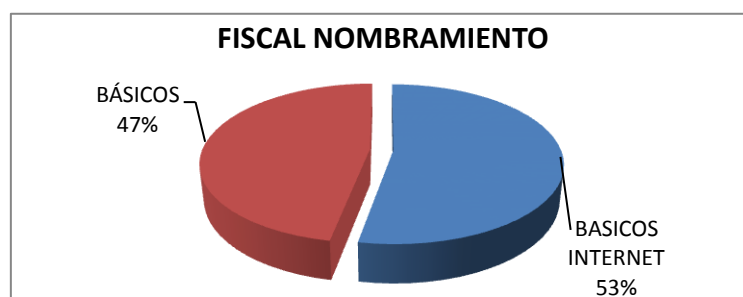
4.2.2.4 Acceso a los Servicios

Cuadro N° 19a

ACCESO A SERVICIOS

	BÁSICOS INTERNET	BÁSICOS
FISCAL NOMBRAMIENTO	27	24

Gráfico N° 19a



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

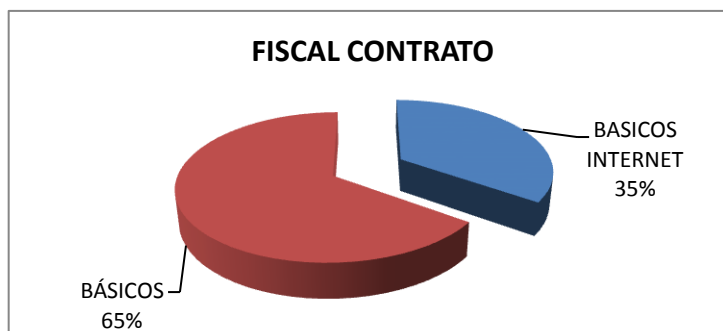
El 53% de los docentes de nombramiento, tiene acceso a los servicios básicos e Internet mientras que 47% solamente utiliza los servicios básicos. Esta realidad se justifica porque en la ciudad de Nueva Loja no existe cobertura total del teléfono convencional, esto hace que sea limitada también la cobertura del internet, por otra parte los docentes manifiestan que acceder a las operadoras que existen es demasiado caro por un servicio limitado.

Cuadro N° 19b

ACCESO A SERVICIOS

	BASICOS INTERNET	BÁSICOS
FISCAL CONTRATO	8	15

Gráfico N° 19b



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

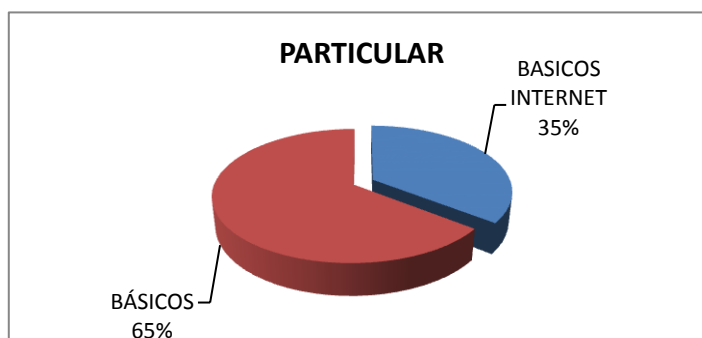
Se observa que el 35% de docentes de contrato accede al Internet, sin embargo el 65% no tiene acceso, por lo que acuden a centros especializados, existen como se había ya analizado por falta de cobertura de la red y por el costo de las operadoras de servicios privadas.

Cuadro N° 19c

ACCESO A SERVICIOS

	BASICOS INTERNET	BÁSICOS
PARTICULAR	11	20

Gráfico N° 19c



Fuente: Docentes del IEBYSA
Responsable: Lic. Glady Guerra

Igual que ya se evidenció con los otros docentes, los del colegio particular tambien el 65% no tiene acceso a internet mientras que el 35% si lo posee, esto tiene que ver por el nivel de ingresos y además por la situación geográfica ya que los que si poseen viven por lugares donde hay cobertura de red.

4.2.2.5. Acceso a la Alimentación

Cuadro N° 20a
ACCESO ALIMENTACIÓN

	EXCEDE CANASTA BÁSICA	LÍMITE CANASTA BÁSICA
FISCAL NOMBRAMIENTO	51	---

Gráfico N° 20a



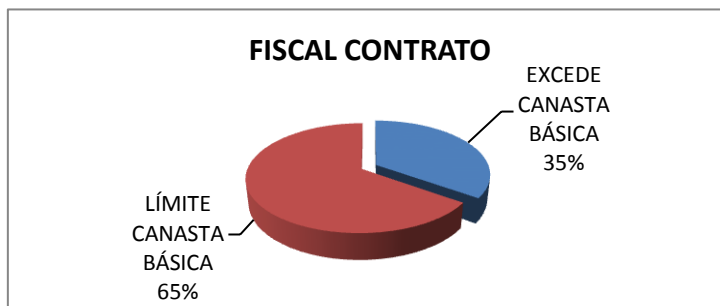
Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
Responsable: Lic. Glady Guerra

Todos los docentes de nombramiento llegan a cubrir la canasta básica con su sueldo, eso les da un gran posibilidad de mejorar su nivel de vida, cabe mencionar que a decir de los docentes esta situación es reciente no es que ya lleven años con estos ingresos.

Cuadro N° 20b
ACCESO ALIMENTACIÓN

	EXCEDE CANASTA BÁSICA	LÍMITE CANASTA BÁSICA
FISCAL CONTRATO	8	15

Gráfico N° 20b



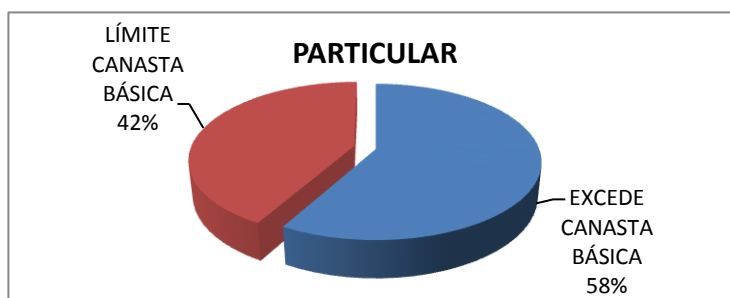
Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo
 Responsable: Lic. Glady Guerra

Los docentes fiscales de contrato en un 35% exceden el valor de la Canasta Básica mientras que el 65% llega apenas al límite de ella por cuanto sus ingresos no se lo permiten, la diferencia radica en que algunos poseen otro trabajo o porque sus familiares ayudan a incrementar el ingreso del hogar.

Cuadro N° 20c
 ACCESO ALIMENTACIÓN

	EXCEDE CANASTA BÁSICA	LÍMITE CANASTA BÁSICA
PARTICULAR	18	13

Gráfico N° 20c



Fuente: Docentes del IEBYSA
 Responsable: Lic. Glady Guerra

El 58% de los docentes particulares tiene acceso o excede a la Canasta Básica y un 42% apenas la cubre. Este fenómeno se explica debido al nivel de ingresos que ellos tienen, aunque están dentro de los que dicta la Ley (según las tablas Sectoriales) no les

es suficiente y los que si alcanzan a sobrepasarla, es porque o tiene otro empleo o sus familiares les ayuda a completarla.

4.3. Entrevista a Directivos

4.3.1. La entrevista se la aplicó a los directivos de cada plantel en lo que respecta a la UENN al señor rector el licenciado: Licenciado Luis Coque Sandoval.

1. ¿Qué opinión le merece el hecho de que existan docentes de dos clases en esta institución, es decir de nombramiento y de contrato?

Bueno las reglas de juego no las hace la institución sino las autoridades de educación, el ser contratado es un primer paso para obtener el nombramiento más ahora que se ha instaurado el sistema de admisión en base a los méritos, además el ser docente de nombramiento aunque da mayor estabilidad, no es seguro si el docente se descuida y no sigue preparándose.

2. ¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento y ser contratado?

Respecto a la pregunta debo indicarle que si afecta al docente sobre todo el contratado debido a que se le exige el cumplimiento de sus labores de acuerdo al cargo que ocupa y no a su remuneración y eso hace que se sienta perjudicado, también le afecta en su autoestima y eso que en su rendimiento; además, el docente de nombramiento en cambio a pesar que tiene estabilidad, le afecta los procesos de evaluación a los que tiene que presentarse.

3. ¿Qué opinión le merece el hecho de que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?

Es lamentable tener que aceptar que eso si ocurre, lo que sucede es que no se han presentado muchos docentes para los concursos convocados por el Magisterio, esto

sucede porque muchos de ellos no cumplen con los requisitos por ejemplo tener título de tercer nivel y por tanto no suman los puntos necesarios, entonces ven como su única salida el ocuparse en otro establecimiento para ganar más dinero.

4. ¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?

En este caso yo puedo decirle que ser docente es un honor, al menos aquellos que lo hacemos por vocación, personalmente no he sentido ninguna diferencia; sin embargo, si ocurre que la algunos docentes si sienten que existe diferencia porque no ven posibilidades de crecer o de tener éxito, ya que esta profesión no permite crecer o es muy lento al contrario de otras.

4.3.2. La entrevista se la aplicó a los directivos de cada plantel en lo que respecta a la IEBYSA a la señora rectora: Economista Norma Arizoga.

1. ¿Qué opinión le merece el hecho de que existan docentes de dos clases en el magisterio, es decir de nombramiento y de contrato?

La existencia de una diferencia entre los docentes de un mismo colegio siempre va resulta problemática porque no se les va a exigir según el sueldo sino por el cargo que ocupan y allí el docente que gana menos se sentirá perjudicado, discriminado, entonces me parece injusto que se traten así a los docentes.

2 ¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento, ser contratado o el docente particular?

En principio la diferencia entre docentes fiscales y particulares se da porque mientras los fiscales son financiados por el Estado, los particulares como el IEBYSA, son autofinanciados, es decir que tiene que buscar su propio presupuesto, esto hace que no se pueda tener un mejor trato para los docentes particulares, existe

una base legal que indica cuanto es lo mínimo que debe ganar un docente según su perfil y nivel académico, sin embargo la institución reconoce en varios casos más de lo que el salario mínimo contempla, respecto a la diferencia entre los fiscales, si es lamentable porque es el Estado el que financia y si exige lo mismo en trabajo debería remunerar de igual forma, por supuesto que afecta a la productividad del docente porque hay discriminación.

3. ¿Qué opinión le merece el hecho de que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?

Si tengo esos casos, pero qué se puede hacer cuando el sueldo no alcanza, ahora el gobierno ha dispuesto que se aumente la jornada de trabajo pero en el caso de nuestra institución no podemos cubrir ese gasto porque no estaba presupuestado, quizá el próximo año si autorizan a subir las pensiones para así financiar, es por eso que algunos docentes, conozco que trabajan en establecimientos nocturnos pero con contrato, no descansan y creo que por eso no rinden lo que deben, tampoco se les puede impedir, en tanto cumplan con la Institución.

4. ¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?

Si se empieza analizando lo que está haciendo el gobierno para revertir esta situación es que si existe una diferencia, caso contrario no sería una lucha de un gremio, pero en verdad siempre se ha sabido que muchas personas ven con menos precio el ser docente, lo toman como una alternativa a falta de otra oportunidad, en el caso del IEBYSA, tratamos de rescatar la profesión e incentivamos a los docentes a que se superen y crezcan, lamentablemente una vez que se sienten mejor preparados, se van y cómo hacer para que eso no ocurra si no se puede pagarles más aunque se desee.

4.3.3. Entrevista al Jefe de Escalafón de Sucumbíos licenciado Daniel Reino.

1. **¿Qué opinión le merece el hecho de que existan docentes de dos clases en el magisterio, es decir de nombramiento y de contrato, además los docentes particulares?**

En mi experiencia como Supervisor de educación antes y ahora como Jefe de Escalafón, veo que los docentes del sector público al tener una diferencia entre contratados y de nombramiento, crea una reacción de inconformidad por parte de los contratados, porque sienten que hay diferencia, pero cuando se visita las clases, ellos responden de buena manera en el aspecto profesional ya que presentan todo lo que como docentes deben tener y lo hacen con voluntad y dedicación.

En el caso del docente de colegio particular, no se tiene ningún problema siempre que se cumpla con lo que dice la Ley ellos también cumplen.

2. **¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento, ser contratado o el docente particular?**

Como ya le indiqué, el rendimiento en lo profesional diría que no se nota pero si en sus estados de ánimo, así mismo de mi experiencia y por lo que me han comentado varios de ellos se sienten discriminados y consideran injusto que no se les pague acorde al trabajo que realizan así como a los de nombramiento.

3. **¿Qué opinión le merece el hecho de que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?**

Es una realidad que no la podemos ocultar, justamente el gobierno al mejorar los sueldos a los docentes lo que pretende es que tengan un salario digno y no tengan que buscar otro empleo como si ocurre actualmente, pero es una costumbre

arraigada, en verdad va a resultar difícil erradicar este fenómeno si no se nivelan los sueldos a nivel educativo, según los planes del gobierno, esta en estudio esa posibilidad.

4. ¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?

También debo indicar que si existe esa diferenciación, pero también puedo decir que dentro del magisterio existen docentes reconocidos y exitosos, ahora a nivel de la sociedad verdaderamente no es vista a la docencia como una carrera que le de estatus o éxito económico a un profesional docente dedicado a la cátedra.

4.3.4. Procesamiento de las Entrevistas

PREGUNTA	UENN	IEBYSA	SUPERVISOR
¿Qué opinión le merece el que existan docentes de dos clases en el magisterio: decir de nombramiento y de contrato	Las reglas las pone el Estado, ahora el ser contrastado es requisito para luego obtener nombramiento	Siempre habrá un problema, si en la misma institución existen docentes de dos tipos de pago, que hacen el mismo trabajo	Según su experiencia no ve diferencia en el rendimiento, pero sí se sienten discriminados los contratados
PREGUNTA	UENN	IEBYSA	SUPERVISOR
¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento, ser contratado o el docente particular?	El docente contratado se siente perjudicado porque le pagan menos por un mismo trabajo profesional	La diferencia entre particulares y fiscales, se debe al presupuesto y a la fuente de financiamiento, pero en el caso de los fiscales, si se siente menospreciado el docente de contrato	Los docentes consideran injusto que por un mismo trabajo se les pague la mitad o menos del sueldo que les correspondería ante una misma formación.

¿Qué opinión le merece el que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?	Los docentes prefieren buscar otro empleo en lugar de presentarse a concurso ya que muchos de ellos no tiene título de tercer nivel	Si se da ese fenómeno, La institución no puede cubrir un aumento en el sueldo, en el caso de los fiscales debería pagar a todos por igual	Es algo que no se puede evitar, el gobierno realiza esfuerzos por mejorar la situación de los docentes
¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?	Aunque en lo personal no lo ha sentido, sabe que no se ve a la docencia como oportunidad de llegar al éxito	Muchas personas menosprecian al trabajo de docente, porque no ven como una oportunidad de progreso	Dentro del ámbito nacional pocas personas ven como oportunidad al ser docente.

4.3.5. Análisis de las Entrevistas

Respecto a las respuestas obtenidas de cada uno de los entrevistados, se puede apreciar que existen muchas coincidencias, esto hace inferir que existe un pleno conocimiento de la problemática educativa del sector, pero además que por el nivel directivo que ostentan pueden hacer algo para mejorar la situación.

1. ¿Qué opinión le merece el que existan docentes de dos clases en el magisterio, es decir de nombramiento y de contrato?

En la primera pregunta, si bien las reglas están dadas, es importante señalar que existe malestar más de los docentes de contrato que los de colegio particular, porque comparten responsabilidades con personas que ganan mucho más dinero por el mismo trabajo que ellos realizan.

2. ¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento, ser contratado o el docente particular?

Se coincide en el trato injusto en cuanto al salario que reciben los docentes contratados por el magisterio, además resulta muy complicado el lograr una homologación salarial para los docentes en forma general por cuanto los establecimiento públicos tienen

presupuesto del Estado mientras que los particulares son autofinanciados lo cual implica que si existiese un incremento salarial en ese sector deben subir las pensiones a los estudiantes.

3. ¿Qué opinión le merece el hecho de que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?

Varios son los fenómenos que inciden en esta realidad, primeramente el hecho de que los docentes no tiene la formación para aspirar a un nombramiento entonces buscan otro empleo para incrementar sus ingresos, por otro lado los establecimientos particulares al no poder nivelar los sueldos en comparación con los públicos no puede exigir que el docente permanezca como empleado en una sola institución.

4. ¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?

Todos coinciden que la docencia no es reconocida como una carrera que preste una oportunidad de éxito profesional y económico, por lo que existe discriminación inclusive en el trato que reciben dentro del mismo gremio (contratados y de nombramiento), de lo investigado se aprecia que verdaderamente la docencia es una carrera que es ejercida por las personas que vieron en ella una alternativa después de no encontrar algo diferente que cumpla sus expectativas.

El actual régimen empelando en cambiar esta situación está generando incentivos económicos para aquellos estudiantes que escojan a la docencia como profesión.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una diferencia importante entre los ingresos de los docentes del sector público con nombramiento y los de contrato, que en el caso de los contratados afecta significativamente su nivel de vida ya que se tienen problemas para satisfacer sus necesidades básicas según se comprueba de los cuadros analizados así el 74% no posee vivienda propia, o el 65% no sobrepasa la Canasta Básica.
- Mientras que el sueldo más bajo del magisterio bordea los seiscientos dólares, los contratados tienen hasta trescientos dólares como máximo; mientras que, los particulares según su nivel de formación y cargo, pueden llegar a cuatrocientos treinta y cinco dólares, es por eso que existen tantas diferencias.
- Para los docentes contratados o de colegios particulares, se les hace más difícil el acceso a internet debido a que no existe cobertura porque viven en lugares sin red telefónica convencional y porque no pueden financiar un plan e internet en las operadoras particulares a parte que son muy limitados.
- Una de las causales para mantenerse en condición de contratados los docentes, es debido a que no poseen titulación de tercer nivel y eso les dificulta para presentarse a las convocatorias a concurso de méritos y merecimientos realizadas por el Ministerio de Educación para docentes con nombramiento.

- La cobertura de salud según los resultados de la investigación, se da para todos los docentes ya que si no pueden acceder al IESS, acceden a la Salud Pública aunque también se reveló que en cuanto a especialistas tiene que viajar a otras ciudades porque no existen suficientes en Nueva Loja ya sea en hospitales públicos o el IESS.
- Si bien muchos de los docentes contratados o de colegios particulares cubren o acceden a la Canasta Básica, no se da por el sueldo que ganan en una sola institución sino porque tienen otro empleo y porque sus familiares también aportan al ingreso del hogar.
- Los docentes que no poseen vivienda, no pueden acceder a ella a pesar de que actualmente, existen posibilidades con el IESS, ya que los montos que pueden acceder como préstamos, son muy bajos respecto a los precios de la oferta de vivienda en Nueva Loja.

5.1.2 Recomendaciones.

- Los docentes que se encuentran en desventaja por no poseer nombramiento deben prepararse y terminar las carreras que están cursando de modo que estén aptos para participar en los concursos de meritos y oposición del Magisterio.
- Todos deben poner de parte para acceder a los beneficios que realmente pretende brindar el gobierno actual, tanto en capacitación como en oportunidades de participar en los procesos de selección de todos los niveles.

- Los colegios particulares deben revisar sus presupuestos de modo que planifiquen un mejor trato salarial a los docentes en base a la meritocracia, ahora que está tan de moda sin abusar de los estudiantes por supuesto.
- Las empresas que ofertan servicios de internet, suelen tener Planes Corporativos de modo que se abaratan los costos, los docentes deberían unirse y organizarse de modo que puedan acceder a ese tipo de beneficios grupales.
- Existe la política gubernamental y el aparato legal que apoya un mejoramiento en la educación, sin embargo son las autoridades educativas de los distintos niveles los responsables de llevarlas a cabo y es allí donde está la diferencia entre el éxito o fracaso.

CAPÍTULO VI

6. Propuesta

TEMA: Plan de Mejoramiento para los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo, UENN y del Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas, IEBYSA

6.1. Datos Informativos.

Problemas socio-económicos de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo, UENN y el Instituto de Educación Básica y Superior Amazonas, IEBYSA de la ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos.

Se ha visto que los ingresos de los docentes que trabajan bajo la modalidad de contrato en la UENN y de los particulares en el IEBYSA, son muy limitados, al no estar acorde al nivel profesional exigido para ser profesor y al existir una diferencia significativa con respecto a los docentes del magisterio que por igual trabajo y responsabilidad, reciben el doble de la remuneración o más, según sea cada caso.

6.2 Antecedentes de la Propuesta

Como se analizó en capítulos anteriores, la estructura salarial de los docentes en el Ecuador contempla dos instancias, la una es para los docentes que trabajan en el magisterio con el llamado nombramiento, en el cual se acoge a una tabla o escala que establece un ingreso mínimo de \$ 640,00 y un máximo de \$ 1.590,00 todo depende de los requisitos que se establecen según las disposiciones del Ministerio de Educación, la otra está dada por lo que establece el Código del Trabajo, según las tablas sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales, que establece una tabla de salario mínimo que el empleador debe reconocer al docente según el cargo que vaya a

desempeñar y el cumplimiento de los requisitos de Ley, en esta tabla, el mínimo que puede ganar un docente es \$ 292,00 y el máximo es de \$ 435,64, (para el cargo de rector según las tablas salariales del 2012).

Por otra parte se tiene que un gran porcentaje de los docentes en el Ecuador trabaja en la modalidad de contrato lo cual repercute en su nivel de vida ya que en muchos de los casos solo alcanza a cubrir la canasta básica, lo cual no justifica el nivel académico exigido para ejercer esa profesión.

El gobierno de turno en sus políticas de mejora para el Sistema Educativo Ecuatoriano, ha implementado un proceso de selección para que los docentes puedan acceder al salario digno y acorde a su nivel profesional, el problema es que muchos de ellos no se sienten seguros y preparados para presentarse a estos concursos de merecimientos.

6.3. Justificación

Una vez que se ha establecido la existencia de un problema con el nivel de ingresos del docente que trabaja en la modalidad de contrato, que repercute en un nivel de vida limitado, considerando el esfuerzo que ha realizado en prepararse, hasta el nivel académico superior en muchos de los casos, es importante establecer una estrategia o un plan en la búsqueda de un mejoramiento de tal situación; por lo que se debe estructurar una propuesta que permita su viabilización en el corto mediano y largo plazos, esto según la realidad de cada docente.

6.4 Objetivos

6.4.1. Objetivo General.

Diseñar un Plan de acción que contribuya al Mejoramiento de la situación para los docentes de la Unidad Educativa Nacional Napo, UENN y del Instituto de Educación

Básica y Superior Amazonas, IEBYSA, mediante el cumplimiento de las actividades que serán programadas.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Contribuir a la preparación de los profesores en temas de educación de modo que se preparen para las pruebas en los procesos de selección.
- Generar conciencia en los docentes sobre la importancia de continuar y terminar los estudios universitarios.
- Fomentar intercambios de experiencias por las vías no formales de educación, por parte de los docentes que ya han logrado acceder a un nombramiento en el magisterio.
- Implementar un taller sobre el manejo de las finanzas domésticas de modo que se pueda optimizar el uso de los recursos disponibles.
- Evaluar la implementación del proyecto en las diferentes etapas de su ejecución.

6.4.3 A quién está dirigido

La propuesta está dirigida a los docentes del UENN y del IEBYSA que laboran bajo la modalidad de contrato y que desean mejorar su situación socioeconómica y calidad de vida.

6.5 Estrategia y actividades de la propuesta

Con la existencia de profesionales calificados en las diferentes ramas del conocimiento, dentro de las instituciones educativas investigadas y partiendo de la premisa de que la política educativa del gobierno de turno es mejorar el Sistema Educativo y la calidad de vida de los docentes, se puede acudir a esa experiencia y

predisposición para implementar las diferentes actividades que se proponen para procurar un cambio en la situación del docente contratado.

Para cumplir los objetivos de la propuesta se desarrollarán las siguientes actividades:

1. Taller de preparación con los bancos de Preguntas Tipo que se tienen a disposición vía web por parte del Ministerio de Educación.
2. Talleres de refuerzo en los temas que los docentes no estén claros una vez que han revisado el temario tipo previsto.
3. Charlas con personal especializado sobre las reales posibilidades que tiene un docente para acceder al magisterio, mediante la profesionalización, por la vía de la meritocracia.
4. Conferencia sobre las políticas de Estado respecto al mejoramiento de la calidad de la educación y el nivel de vida de los docentes.
5. Intercambios de experiencias, por parte de los docentes que ya han logrado acceder a un nombramiento en el magisterio.
6. Taller sobre el manejo de las finanzas domésticas y emprendimiento.
7. Evaluación de resultados del proyecto en las diferentes etapas de su ejecución.

6.5.1 Plan de Acción

Institución	Responsables	Actividades	Presupuesto	Financiamiento
Dirección de Educación UENN	Delegado de la Dirección Provincial de Educación Representantes de los Docentes	1. Taller de preparación con los bancos de Preguntas Tipo. 2. Talleres de refuerzo para preparación sobre las pruebas para el concurso de merecimientos.	Se lo pueden realizar las actividades 1 y 2 después de las clases dentro de la jornada de trabajo. Para los docentes del IEBYSA, se necesitará una	Al ser dentro del horario de trabajo no se incide en un gasto, sin embargo puede necesitarse un aporte voluntario de cada uno para el docente especializado.
Dirección de Educación de Sucumbíos, UENN	Dirección Provincial de Educación Representantes de los Docentes	3. Charlas con personal especializado sobre las posibilidades para	participación en calidad de invitados por parte de los docentes de	Dentro de las actividades que deben realizar los directivos de la Dirección

<p>Dirección de Educación de Sucumbíos. UENN</p>	<p>Dirección Provincial de Educación</p> <p>Directivos del Colegio, Docentes con nombramiento</p>	<p>acceder al magisterio.</p> <p>4. Conferencia sobre las políticas de Estado.</p> <p>5. Intercambios de experiencias.</p>	<p>UENN gracias a la coyuntura actual.</p> <p>Se aplicará como política institucional dentro de las horas de trabajo,</p>	<p>Provincial de educación de Sucumbíos es difundir la política de estado.</p> <p>Las Autoridades de la UENN, están dispuestas a colaborar con el desarrollo de la propuesta y esto se incluirá en el grupo de actividades extracurriculares que se deben cumplir después de las clases.</p>
<p>SECAP UENN, IEBYSA</p>	<p>Facilitador proporcionado por el SECAP</p>	<p>6. Taller sobre el manejo de las finanzas domésticas y emprendimiento.</p>	<p>Cada docente interesado pagará el curso cuyo valor será de \$30, gracias a un convenio institucional existente</p>	<p>Es autofinanciado, se darán facilidades para realizar dos pagos.</p>
<p>Dirección de Educación de Sucumbíos, UENN.</p>	<p>Todos los involucrados</p>	<p>7. Evaluación de resultados.</p>	<p>Está dentro de las actividades laborales de los directivos y autoridades</p>	<p>Cada funcionaria gana su sueldo, en algunos casos si se incurriera en gastos imprevistos, se autofinanciará con cuotas voluntarias de los participantes.</p>

El desarrollo de la propuesta se iniciará a partir del año lectivo 2012 – 2013, concretamente en el mes de octubre, una vez que se haya iniciado el período y coordinado los ajustes propios de un inicio de año escolar, la principal gestora de la propuesta será la persona que realizó el presente trabajo de investigación, dado el interés que ha despertado en ella la consecución de resultados por el trabajo realizado.

BIBLIOGRAFÍA

1. DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE SUCUMBÍOS, Datos estadísticos del Departamento de Planificación de la Dirección Hispana de Sucumbíos.
2. FABARA GARZÓN Eduardo, Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes UNESCO –UNE CENAISE
3. FABARA GARZÓN, Eduardo, Análisis estadísticos de algunas características del Magisterio Fiscal de la Provincia de Sucumbíos.
4. FABARA GARZÓN, Eduardo, BUENAVENTURA, Martha Lucía, TORRES Jorge, Situación de la Formación docente Inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela, (CENAISE) 2004
5. FUNDACIÓN ECUADOR, Contrato Social por la Educación y Grupo FARO. Calidad con Equidad: El desafío de la educación ecuatoriana© 2006. PREAL.
6. INFORME DE PROGRESO EDUCATIVO, Calidad con Equidad: El desafío de la educación ecuatoriana año 2006 Contrato Social por la Educación.
7. LEÓN MELENDREZ, Mariuxi, ZURITA HERRERA, Gaudencio, El personal docente: situación y formación. Análisis estadístico de algunas características de los profesores que laboran en el Magisterio Fiscal del Ecuador, Red Quipu, Capítulo 14.
8. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL PERU, Informe Nacional, La Inclusión Educativa en el Perú, octubre de 2000. PDF
9. MEC, Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI.
10. OPREAL, Serie Políticas, Estructuras salariales docentes: Características actuales y nuevas propuestas, Formas & Reformas de la Educación.
11. PRIE, Desafíos de los Sistemas de Información Educativa: Docentes y Diseminación de Información con Foco en la Escuela, Documentos Técnicos.
12. ROMO ÁLVAREZ, Magaly, ZURITA HERRERA, Gaudencio Formaciones docentes y las tecnologías de información y comunicación. UNESCO, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
13. SAAVEDRA CHANDUVÍ, Jaime, Proyecto: Censo Nacional De Instituciones Educativas Ministerio de Educación, Grupo de Análisis para el Desarrollo Noviembre 2000.

14. SOLER ROCA, Miguel: Educación y vida rural en América Latina. Federación Uruguaya del Magisterio y Editorial Tercer Mundo. Montevideo, 1996.
15. TORRES, Rosa María: « ¿Mejorar la calidad de la educación básica? Las estrategias del Banco Mundial». En: La educación según el Banco Mundial. Un análisis de sus propuestas y métodos. Centro de Estudios Multidisciplinarios, Miño y Dávila editores. 2da. Edición, Madrid, 1999.
16. UNESCO-UNE-CENAISE, Agenda Ciudadana por la Educación 2007-2015, Condiciones de trabajo y salud de los docentes, Ecuador 2006.

WEBGRAFÍA.

1. Censo Nacional de Instituciones Educativas,
<http://ecuador.nutrinet.org/nmi/estrategiasae.htm>
2. Definición de Sueldos y Salarios
<http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionSueldosSalarios>
3. DIARIO MANABITA, (17-09-2011) Sueldos de maestros se elevaron 70 por ciento más en este Gobierno: La ministra de Educación, Gloria Vidal, manifestó ayer que los salarios de los profesores de las instituciones públicas del país se han incrementado en alrededor de 70% durante el Gobierno actual. Consultado 18-02-2012
4. Diario Hoy, septiembre de 2011, Ecuador, empezó la batalla por la evaluación docente, consultado 23-03-2012
5. EL CIUDADANO Asamblea aprueba Ley de Educación Intercultural; se dispone la homologación salarial de los maestros, Quito (Pichincha) Andes, Martes, 11 de Enero de 2011 18:30. Consultado el 4 de abril de 2012

6. Formación docente: desafíos de la política educativa IV. Desafíos relativos a las modificaciones en la carrera docente
http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/5drmc_cd8.htm
7. Hoy.com.ec, diario en línea de América latina, Publicado el 19/03/2010 | 00:09; Consultado 04/06/2012 | 18:27 <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/las-canastas-del-inec-contienen-299-bienes-y-servicios-398228.html>
8. La Asamblea aprobó ayer el presupuesto general del Estado para el 2012, sin hacer ningún cambio al proyecto de 26.109 millones de dólares presentado por el Gobierno. Miércoles, 30 Noviembre 2011 00:00 eldiario.com.ec.
9. La canasta básica subió \$33,33 en el último año, Publicado el 09/Enero/2012 | 00:12, Consultado 04/06/2010 | 13:31. <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/la-canasta-basica-subio-33-33-en-el-ultimo-ano-526852.html>
10. Las canastas del INEC contienen 299 bienes y servicios
11. MORDUCHOWICZ Alejandro, Carreras, Incentivos y estructuras Salariales docentes, mayo 2002, documento preparado en el marco de la reunión del encuentro sobre Sindicalismo docente y Reforma Educativa Buenos Aires Argentina.
12. Órgano del Comité Central del PARTIDO COMUNISTA MARXISTA LENINISTA DEL ECUADOR, MPD, exige al gobierno respetar derechos de docentes contratados, publicado el: 18 de enero de 2011. Consultado 8 de abril de 2012 http://www.pcmlle.org/EM/article.php3?id_article=4126

13. LETELIER G., María Eugenia, El debate en torno a la relación entre Educación y Trabajo, Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, Volumen 22, Número 1, Consultado 10-04-2012. <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/126/281>
14. PEREYRA, Ana, La fragmentación de la oferta educativa: la educación pública vs la educación privada Boletín informativo Nro. 08, Sistema de Información y tendencias Educativas de América Latina SITEAL, año 2006
15. Presupuesto del 2012 da prioridad a la educación, El diario Manabita.ec
16. ¿Qué es el nivel de vida y cómo se mide? Consultado 04/06/2012 | 20:04 <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-nivel-de-vida-y-como-se-mide>
17. RAMIREZ, René, El documento final, publicado bajo el título "Los 100 Logros de la Revolución Ciudadana" demuestra que Ecuador está experimentando una transformación radical, Embajada del Ecuador en Estados Unidos
18. SAAVEDRA, Chanduví, Jaime, La Situación Laboral de los Maestros respecto de otros Profesionales: Implicancias para el diseño de Políticas Salariales y de Incentivos, Grupo de Análisis para el Desarrollo, PDF, Consultado 12/01/2012 (Pág. 4) <http://cies.org.pe/files/documents/investigaciones/educacion/la-situacion-laboral-de-los-maestros-respecto-de-otros-profesionales-implicancias-para-el-diseno-de-politicas-salariales-y-de-incentivos.pdf>
19. VITERI Díaz, G.: "Situación de la educación en el Ecuador" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, 2006. En <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>

Anexos.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

Encuesta dirigida a docentes del IEBYSA y UENN de la ciudad de Nueva Loja.

Objetivo: recopilar información sobre el nivel de vida y los ingresos que perciben los docentes como fundamento para la caracterización de su situación actual.

Instrucción: Estimado compañero la información aquí recopilada tiene el carácter investigativo por tanto se solicita la mayor veracidad posible

CUESTIONARIO

1. ¿Considera que sus ingresos económicos son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y de su familia?
Sí _____
No _____
2. ¿Considera que sus ingresos salariales son inferiores a otros profesionales?
Sí _____
No _____
3. ¿Ud. es docente a nombramiento a contrato o particular?
Nombramiento _____
Contrato con Fiscal _____
Contrato con Particular _____
4. ¿Ud. como docente labora en más de una institución educativa?
Sí _____
No _____
5. ¿Ud. cree que su labor como docente ha afectado su salud?
Sí _____
No _____
6. ¿Cree Ud. que es suficiente lo que el Estado está realizando para mejorar la situación actual de la educación?
Sí _____
No _____

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

Guía Técnica para entrevista a Directivos y Autoridades Provinciales.

Objetivo: Recopilar la opinión de los directivos de los planteles involucrados para la determinación de su nivel de conocimiento sobre la problemática salarial de los docentes a quienes dirigen.

La entrevista será aplicada a los directivos de cada plantel; UENN y IEBYSA, y al señor Jefe provincial de Escalafón de la Provincia de Sucumbíos, en general se aplicará una batería de 4 preguntas.

1. ¿Qué opinión le merece el hecho de que existan docentes de dos clases en esta institución, es decir de nombramiento y de contrato?
2. ¿Cómo cree usted que afecta al docente la diferencia entre ser de nombramiento y ser contratado?
3. ¿Qué opinión le merece el hecho de que los docentes tengan que buscar otro empleo para mejorar sus ingresos?
4. ¿Cómo ve usted el trato que recibe el profesional docente respecto a otras profesiones?

PROVINCIA DE SUCUMBÍOS - LAGO AGRIO - NUEVA LOJA

No.	PROVINCIA DE SUCUMBÍOS/NUEVA LOJA				ALUMNOS			DOCENTE			
	NOMBRE INSTITUCION	CANTON	PARROQUIA	TIPO	ZONA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1	11 DE FEBRERO	LAGO AGRIO	NUEVA LOJA	Fiscal	Rural	20	14	6	1	0	1
2	16 DE FEBRERO			Fiscal	Rural	250	113	137	5	7	12
3	20 DE JUNIO			Fiscal	Urbana	449	229	220	6	12	18
4	26 DE MAYO			Fiscal	Rural	84	48	36	4	3	7
5	26 DE SEPTIEMBRE			Fiscal	Urbana	144	71	73	4	5	9
6	26 DE SEPTIEMBRE			Fiscal	Urbana	116	57	59	6	4	10
7	27 DE FEBRERO			Fiscal	Rural	71	40	31	3	1	4
8	3 DE DICIEMBRE			Fiscal	Urbana	80	43	37	0	13	13
9	9 DE OCTUBRE			Particular	Rural	95	93	2	9	2	11
10	ALBORADA			Fiscal	Rural	25	0	25	0	1	1
11	AMAZONAS			Particular	Urbana	367	164	203	10	10	20
12	ANTONIO NEUMANE			Fiscal	Urbana	20	13	7	1	1	2
13	CAMILO GALLEGOS DOMINGUEZ			Fiscal	Urbana	1080	546	534	10	33	43
14	CARIHUAYRAZO			Fiscal	Rural	32	7	25	1	1	2
15	CAYAMBE			Fiscal	Rural	117	64	53	3	7	10
16	CENTEBAD			Particular	Urbana	94	47	47	3	3	6
17	CIUDAD DE GUAYAQUIL			Fiscal	Rural	24	13	11	0	2	2
18	CIUDAD DEL PUYO			Fiscal	Rural	51	24	27	1	1	2
19	COLOMBO ECUATORIANO			Particular	Urbana	35	17	18	4	2	6
20	CONSEJO PROVINCIAL DE NAPO			Fiscal	Urbana	921	459	462	12	33	45
21	CORAZON DE JESUS			Particular	Urbana	80	1	79	2	5	7
22	DE LAS AMERICAS			Particular	Urbana	57	25	32	1	4	5
23	DE LAS AMERICAS			Particular	Urbana	209	2	207	2	2	4
24	DEMETRIO AGUILERA MALTA			Fiscal	Urbana	174	86	88	0	7	7
25	DOCTOR ANGEL POLIVIO CHAVEZ			Fiscal	Rural	8	8	0	1	0	1
26	DOCTOR ENRIQUE GARCES			Fiscal	Rural	25	10	15	1	0	1
27	DR CARLOS CUEVA TAMARIZ			Fiscal	Rural	23	11	12	0	1	1
28	DR. CAMILO GALLEGOS DOMINGUEZ			Fiscal	Urbana	441	204	237	11	8	19
29	DR. JOSE GABRIEL NAVARRO			Fiscal	Urbana	101	52	49	0	4	4
30	ECOLOGICO INTERNACIONAL			Particular	Urbana	283	115	168	12	13	25
31	ECUADOR			Fiscal	Urbana	120	44	76	2	10	12
32	EDUARDO MORA			Fiscal	Rural	18	7	11	0	1	1
	TOTALES					5614	2627	2987	115	196	311

PROVINCIA DE SUCUMBÍOS - LAGO AGRIO - NUEVA LOJA

No.	PROVINCIA DE SUCUMBÍOS/NUEVA LOJA				ALUMNOS			DOCENTE			
	NOMBRE INSTITUCION	CANTON	PARROQUIA	TIPO	ZONA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	Viene...					5614	2627	2987	115	196	311
33	EJERCITO ECUATORIANO			Fiscal	Urbana	679	333	346	8	18	26
34	EL CERVANTES ECUATORIANO			Fiscal	Urbana	317	161	156	5	14	19
35	EL CONDOR			Fiscal	Rural	25	13	12	0	0	0
36	EL DORADO			Fiscal	Urbana	130	56	74	0	4	4
37	EMANUEL			Particular	Urbana	284	147	137	3	13	16
38	F.A.E.			Fiscal	Urbana	204	110	94	3	9	12
39	ILINIZA			Fiscal	Rural	17	12	5	1	0	1
40	JAIME ROLDOS AGUILERA			Fiscal	Urbana	217	112	105	3	10	13
41	JARDIN DR. CESAR BORJA LAVAYEN			Fiscal	Urbana	111	57	54	0	4	4
42	JEFFERSON PEREZ			Fiscal	Urbana	15	10	5	2	2	4
43	JORGE AÑAZCO CASTILLO			Fiscal	Urbana	307	158	149	9	8	17
44	JUAN PIO MONTUFAR			Particular	Urbana	183	103	80	5	10	15
45	JUAN RAMON JIMENEZ			Fiscal	Rural	5	2	3	0	1	1
46	JUAN RAMON JIMENEZ HERRERA			Fiscomisional	Rural	4134	2227	1907	91	132	223
47	JUNIN			Fiscal	Rural	26	10	16	0	1	1
48	LAGO AGRIO			Fiscal	Urbana	188	89	99	4	6	10
49	LAGO AGRIO			Fiscal	Urbana	797	381	416	25	10	35
50	LAGO AGRIO AMAZONICO			Particular	Urbana	311	163	148	19	1	20
51	LAS AMERICAS			Fiscal	Rural	174	102	72	3	7	10
52	LEOPOLDO LUCERO			Fiscal	Urbana	666	304	362	15	9	24
53	LOS ANDES			Particular	Urbana	31	11	20	1	5	6
54	LUIS NAPOLEON DILLON			Fiscal	Rural	28	19	9	2	0	2
55	LUIS BRAILLE			Fiscal	Urbana	12	6	6	0	1	1
56	LUZ DE AMERICA			Fiscal	Rural	40	13	27	0	2	2
57	MANOS FRATERNAS			Fiscal	Urbana	15	8	7	1	1	2
58	MARCIA MAGDALENA ALTAMIRANO SOLARTE			Fiscal	Urbana	148	60	88	6	0	6
59	MARIETA DE VEINTIMILLA			Fiscal	Rural	33	15	18	1	2	3
60	MARISCAL SUCRE			Particular	Urbana	96	58	38	5	4	9
61	MATILDE HIDALGO DE PROCEL			Fiscal	Rural	19	7	12	0	1	1
62	MONSR. LEONIDAS PROAÑO			Fiscal	Urbana	471	226	245	6	23	29
	TOTALES					15297	7600	7697	333	494	827

No.	PROVINCIA DE SUCUMBÍOS/NUEVA LOJA			ALUMNOS				DOCENTE			
	NOMBRE INSTITUCION	CANTON	PARROQUIA	TIPO	ZONA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	Viene...					15297	7600	7697	333	494	827
63	NAPO			Fiscal	Urbana	3061	1477	1584	43	58	101
64	NUMA POMPILIO LLONA			Fiscal	Urbana	19	12	7	0	1	1
65	ORIENTE ECUATORIANO			Fiscal	Urbana	739	386	353	11	28	39
66	PABLO PALACIOS			Fiscal	Urbana	54	25	29	0	2	2
67	PACIFICO CEMBRANOS			Fiscomisional	Urbana	1278	658	620	34	40	74
68	PIEDAD PANGAY			Fiscal	Rural	42	16	26	0	3	3
69	PROVINCIA DEL AZUAY			Fiscal	Rural	19	12	7	0	1	1
70	QUITO			Particular	Urbana	271	156	115	9	12	21
71	REPUBLICA DE ALEMANIA			Fiscal	Rural	26	12	14	0	1	1
72	REPUBLICA DE CANADA			Fiscal	Urbana	530	272	258	5	19	24
73	RIO GIRON			Fiscal	Rural	37	15	22	0	1	1
74	RIO UPANO			Fiscal	Rural	24	17	7	0	2	2
75	SALOMON HARO VALLE			Fiscal	Urbana	163	82	81	2	5	7
76	SANTOS AVELINO SANCHEZ			Fiscal	Rural	231	119	112	5	8	13
77	SARA HURCO			Fiscal	Rural	8	4	4	0	1	1
78	SEGUNDO ORELLANA			Fiscal	Urbana	624	284	340	16	20	36
79	SIMON BOLIVAR			Particular	Urbana	602	285	317	15	14	29
80	SUCUMBIOS			Particular	Urbana	158	39	119	8	8	16
81	TENIENTE HUGO ORTIZ GARCES			Fiscal	Urbana	229	122	107	4	12	16
82	UNION ECUATORIANA			Fiscal	Rural	28	15	13	0	1	1
82	TOTALES					23440	11608	11832	485	731	1216