



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DEL CANTÓN LATACUNGA”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

Autor:

TOAQUIZA AYALA Cristian David

Tutora:

BALSECA MORA Jenny Moraima Mgs.

Latacunga - Ecuador

Marzo – 2017



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Latacunga – Ecuador

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Toaquiza Ayala Cristian David declaro ser autor del presente proyecto integrador: “LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DEL CANTÓN LATACUNGA”, siendo Balseca Mora Jenny Moraima Mgs. tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, Marzo del 2017

.....

Toaquiza Ayala Cristian David

C.I. 0503377814



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Latacunga – Ecuador

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutora del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DE CANTÓN LATACUNGA”, de Toaquiza Ayala Cristian David, de la carrera de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Marzo, 2017

Balseca Mora Jenny Moraima Mgs.

C.I. 050199637-5



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación; por cuanto, el postulante: Toaquiza Ayala Cristian David con el título de Proyecto de Investigación: “LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DEL CANTÓN LATACUNGA” ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Marzo 2017

Para constancia firman:

.....
Nombre: MSc. Juan Carlos Vizúete Toapanta Nombre: MSc. Carlos Alfonso Peralvo López
CC: 050196019-0 CC: 050144950-8
LECTOR 1 LECTOR 2

.....
Nombre: PhD. Nelson Arturo Corrales Suarez
CC: 050192729-7
LECTOR 3

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la salud y la vida gracias a eso pude culminar con este proyecto, agradezco también a mi madre, Sra. María Ayala y a mi hermana Srta. Fanny Toaquiza, quiénes con su apoyo constante e incondicional hicieron posible cumplir todas mis metas, además gracias a los valores que me inculcaron tengo presente que con esfuerzo y dedicación todo es posible en la vida.

Cristian T.

DEDICATORIA

A mi madre Sra. María Ayala y a mis hermanos/as, pero en especial a Fanny Toaquiza, quiénes por su abnegación, sacrificio incomparable y amor entregado, forjaron en mí la responsabilidad para cumplir una de las metas más importantes de mi vida, como es concluir con la carrera universitaria, la misma que deja recuerdos muy especiales de mi época de estudiante.

Cristian T.



TITULO: "LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DEL CANTÓN LATACUNGA"

Autor: Cristian Toaquiza

RESUMEN

El sistema educativo en el Ecuador tiende a generar cambios paulatinos en la estructura de este, que genere una satisfacción del servicio educativo que cumple, y esto se proyecta buscando satisfacer las necesidades académicas sociales, culturales en el intercambio diario de maestros y estudiantes, por ello el objetivo de esta investigación ha sido diagnosticar la situación actual sobre la remuneración del docente del cantón Latacunga, estableciendo información bibliográfica que sustenten la investigación generando un procedimiento metodológico para la recolección de datos obtenidos que provean de puntos de partida para el diagnóstico situacional en el cual se ve inmerso el educador como profesional que cumple acciones en bien de los demás seres que existan a la educación del sistema ecuatoriano. Por tal razón se ha visto la necesidad de exponer tres objetivos específicos como son: investigar fuentes bibliográficas con respecto a la remuneración de los docentes dentro del contexto educativo, diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la recolección de datos estadísticos y analizar los resultados de datos obtenidos para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respeto al trabajo investigado. Las metodologías utilizada fue la descriptiva, la bibliográfica, la cualitativa y la cuantitativa para el desarrollo de este informe investigativo. Mientras que la técnica e instrumento de investigación fue la encuesta, y un cuestionario dirigidas a los directores y docentes de dicho lugar ya mencionado. El impacto es de tipo social y económico, ya que al hablar del salario del maestro, estamos haciendo hincapié a la calidad de vida que tiene el profesional y de cada uno de los miembros de su familia, permitiendo también que el educador pueda subsistir en una sociedad que por lo general funciona por las buenas relaciones humanas y por los intereses propios de las personas. Convirtiéndolos a estos profesionales en los principales beneficiarios y por ende a su estudiante a cargo, ya que un docente remunerado justamente se enfocará más en la preparación de sus alumnos.

Palabras claves: remuneración del docente, exigencias pedagógicas



**TITLE: “THE TEACHER’S COMPENSATION IN LATACUNGA
CANTON”**

Author: Cristian Toaquiza

ABSTRACT

The educational system in Ecuador tends to generate gradual changes in the structure of this, which generates a satisfaction of the educational service that fulfills, and this is projected to satisfy the social, cultural academic needs in the daily exchange of teachers and students, for this reason The objective of this research was to diagnose the current situation on the remuneration of the teacher of the canton Latacunga, establishing bibliographical information to support the research generating a methodological procedure for the collection of data obtained that provide starting points for the situational diagnosis in which The educator is immersed as a professional who performs actions in the good of other beings that exist to the education of the Ecuadorian system. For this reason it has been necessary to present three specific objectives such as: to investigate bibliographical sources regarding the remuneration of teachers within the educational context, to design the methodological procedure of the investigation for the collection of statistical data and to analyze the results of Data obtained for the elaboration of conclusions and recommendations with respect to the work investigated. The methodologies used were descriptive, bibliographic, qualitative and quantitative for the development of this investigative report. While the technique and research instrument was the survey, and a questionnaire addressed to the teachers of said place already mentioned. With regard to the impact is of a social and economic type, since when talking about the teacher's salary, we are emphasizing the quality of life that has the professional and each of the members of his family, also allowing The educator can subsist in a society that usually works by good human relationships and the interests of people, these professionals become the main beneficiaries and therefore their student in charge, since a paid teacher will just focus more on the preparation of their students.

Keywords: compensation teacher, pedagogical demand.



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por el señor Egresado de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Carrera de Educación Básica: **TOAQUIZA AYALA CRISTIAN DAVID**, cuyo título versa: **“LA REMUNERACIÓN DEL DOCENTE DEL CANTÓN LATACUNGA”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al petionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, Marzo 2017

Atentamente,

MSc. Alison Mena Barthelotty

DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS

C.C. 050180125

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN	ix
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	4
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
5.1.- Contextualización	5
5.2.- Antecedentes	6
5.3.- Formulación del Problema	8
6. OBJETIVOS	8
6.1.- Objetivo General	8
6.2.- Objetivos Específicos	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACION A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	8
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	10
8.1.- La docencia como profesión	11
8.1.1.- Teorías de la Docencia	12
8.1.2.- Conocimiento Profesional	12
8.1.3.- Los Desafíos de la Profesión	14
8.1.4.- Preferencia del género por la profesión de la docencia	15
8.2.- El rol del docente	16
8.2.1.- En lo laboral	17
8.2.2.- En el aula	18
8.2.3.- En la comunidad	19

8.3.- La remuneración del docente	20
8.3.1.- Conceptos	21
8.3.2.- Importancia	22
8.3.3.- Beneficios	23
8.3.4.- Escalafón por Categorías	24
8.3.5.- Ámbito Económico del Docente	26
8.3.6.- Aportación al IESS	27
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:	29
10. METODOLOGÍAS	29
10.1.- Enfoque de la Investigación	29
10.2.- Tipo de Investigación:	29
10.3.- Métodos de investigación:	30
10.3.1.- Método Descriptivo	30
10.3.2.- Método Bibliográfico	30
10.3.3.- Método Cualitativo y Cuantitativo	30
10.4.- Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.	31
10.5.- Propósito de la investigación:	31
10.6.- Unidades de estudio	31
11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	32
Tabulación de las Encuestas dirigidas a los Señores Directores de las Instituciones Educativas del cantón Latacunga	32
Tabulación de las Encuestas dirigida a los Señores Docentes de las Instituciones Educativas del cantón Latacunga	45
12. IMPACTOS SOCIALES:	58
13.- PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:	58
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
14.1.- CONCLUSIONES	59
14.2.- RECOMENDACIONES	60
15.-BIBLIOGRAFIA:	61
15.1.- Citada	61
15.2.- Consultada	64
16.-ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁG.
Tabla 1: Cuadro Salarial de los Docentes Ecuatorianos de acuerdo al Escalafón de la Categorización.....	25
Tabla 2: Aportaciones al IESS de los servidores públicos..	28
Tabla 3: Población y Muestra	31
Tabla 4: Género.....	32
Tabla 5: Inclinación a la profesión	33
Tabla 6: Años de servicio	34
Tabla 7: Pago del salario.....	35
Tabla 8: Necesidades personales.....	36
Tabla 9: Salario	37
Tabla 10: Avance Institucional	38
Tabla 11: Economía.....	39
Tabla 12: Otras actividades.....	40
Tabla 13: Aumento salarial.....	41
Tabla 14: Salario por Categorías.....	42
Tabla 15: Evaluación.....	43
Tabla 16: Reconocimiento Económico.....	44
Tabla 17: Género.....	45
Tabla 18: Inclinación a la profesión	46
Tabla 19: Años de servicio	47
Tabla 20: Pago del salario.....	48
Tabla 21: Necesidades personales	49
Tabla 22: Salario	50
Tabla 23: Avance Institucional	51
Tabla 24: Economía.....	52
Tabla 25: Otras actividades.....	53
Tabla 26: Aumento salarial.....	54
Tabla 27: Salario por Categorías.....	55
Tabla 28: Evaluación.....	56
Tabla 29: Reconocimiento Económico.....	57
Tabla 30: Presupuesto para la elaboración del proyecto	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁG.
Gráfico 1: Género.....	32
Gráfico 2: Inclinación a la profesión	33
Gráfico 3: Años de servicio	34
Gráfico 4: Pago del salario.....	35
Gráfico 5: Necesidades personales.....	36
Gráfico 6: Salario	37
Gráfico 7: Avance Institucional	38
Gráfico 8: Economía.....	39
Gráfico 9: Otras actividades.....	40
Gráfico 10: Aumento salarial.....	41
Gráfico 11: Salario por Categorías	42
Gráfico 12: Evaluación	43
Gráfico 13: Reconocimiento Económico.....	44
Gráfico 14: Género.....	45
Gráfico 15: Inclinación a la profesión	46
Gráfico 16: Años de servicio	47
Gráfico 17: Pago del salario.....	48
Gráfico 18: Necesidades personales.....	49
Gráfico 19: Salario	50
Gráfico 20: Avance Institucional	51
Gráfico 21: Economía.....	52
Gráfico 22: Otras actividades.....	53
Gráfico 23: Aumento salarial	54
Gráfico 24: Salario por Categorías	55
Gráfico 25: Evaluación	56
Gráfico 26: Reconocimiento Económico.....	57

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: “La Remuneración del Docente del cantón Latacunga”

Fecha de inicio: 12 de Abril del 2016

Fecha de finalización: Marzo del 2017

Lugar de Ejecución: Instituciones Educativas del Cantón Latacunga

Parroquia: La Matriz

Cantón: Latacunga

Provincia: Cotopaxi

Facultad que auspicia: Ciencias Humanas y Educación

Carrera que auspicia: Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

Equipo de Trabajo

Tutor:

Apellidos y Nombres: Balseca Mora Jenny Moraima Mgs.

Cédula de Identidad: 050199637-5

Teléfono: 0987097329

Correo electrónico: jenny.balseca@utc.edu.ec

Coordinador de la Carrera:

Nombre: Cando Guanoluisa Fabiola Soledad Mg.

Teléfono: (593) 03 2252205 ó (593) 99865286

Cédula de Identidad: 0502884604

Correo electrónico: fabiola.cando@utc.edu.ecofabiolacandog@yahoo.com

Coordinador del Proyecto

Nombre: Toaquiza Ayala Cristian David

Teléfonos: 0998977934

Cédula de Identidad: 0503377814

Correo electrónico: davidtoaquizaayala@hotmail.com

Área de Conocimiento: Eje Profesional

Línea de investigación: Educación y comunicación para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera: Sociedad y Educación.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El sistema educativo en el Ecuador tiende a generar cambios paulatinos en la estructura de este, que genere una satisfacción del servicio educativo que cumple, y esto se proyecta buscando satisfacer las necesidades académicas sociales, culturales en el intercambio diario de maestros y estudiantes, por ello el objetivo de esta investigación ha sido diagnosticar la situación actual sobre la remuneración del docente del cantón Latacunga, estableciendo información bibliográfica que sustenten la investigación generando un procedimiento metodológico para la recolección de datos obtenidos que provean de puntos de partida para el diagnóstico situacional en el cual se ve inmerso el educador como profesional que cumple acciones en bien de los demás seres que existan a la educación del sistema ecuatoriano.

Por tal razón se ha visto la necesidad de exponer tres objetivos específicos como son: investigar fuentes bibliográficas con respecto a la remuneración de los docentes dentro del contexto educativo, diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la recolección de datos estadísticos y analizar los resultados de datos obtenidos para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respeto al trabajo investigado.

Las metodologías utilizada fue la descriptiva, la bibliográfica, la cualitativa y la cuantitativa para el desarrollo de este informe investigativo. Mientras que la técnica e instrumento de investigación fue la encuesta, y un cuestionario dirigidas

a los docentes de dicho lugar ya mencionado. Unos de los resultados principales es que gran parte de los educadores no están conformes con el salario que perciben ya que en gran medida no responde a todas las actividades y obligaciones que realiza el educador.

Con referente al impacto de este proyecto investigativo es de tipo social y económico, ya que al hablar del salario del maestro, estamos haciendo hincapié a la calidad de vida que tiene el profesional y de cada uno de los miembros de su familia, permitiendo también que el educador pueda subsistir en una sociedad que por lo general funciona por las buenas relaciones humanas y por los intereses propios de las personas. Convirtiéndolos a estos profesionales en los principales beneficiarios y por ende a su estudiante a cargo, ya que un docente remunerado justamente se enfocara más en la preparación de sus alumnos.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto hace enfoque sobre la remuneración de los docentes del cantón Latacunga, en donde el salario para muchos educadores se ha convertido en un símbolo de motivación y empuje para ejercer la docencia y permitir cumplir con todas las exigencias académicas de sus alumnos. Esta remuneración a ciencia cierta responde a todos los labores que desempeñan los maestros dentro de la formación de la niñez y adolescencia de dicho cantón. Por lo tanto el salario es el factor predominante dentro del contexto económico en la sociedad.

El aporte práctico de esta investigación ha sido la adquisición de información para el desarrollo del proyecto Macro de la Carrera de Educación Básica, el cual aporta a través de la recolección de datos con referente a la remuneración actual de los docentes, para adquirir un desempeño de calidad en la docencia dentro de la provincia de Cotopaxi, colaborando también, en la formación profesional de los estudiantes como futuros educadores enfocados más por vocación que por beneficios económicos.

Dentro del aporte metodológico con referente a este proyecto expuesto, se ha utilizado como técnica la encuesta el cual fue dirigido a los docentes que están actualmente prestando sus servicios en la ciudad de Latacunga, quienes a través del

diseño de un cuestionario respondieron preguntas con referente a sus remuneraciones, ya que dicho instrumento ayudó a la adquisición de información y datos de toda la sociedad de educadores del lugar ya mencionado.

La novedad científica de este proyecto es que se ha realizado una investigación basada a la realidad, es decir que la información adquirida para la realización de este informe está sustentado gracias a los datos expuestos por parte de los maestros, quienes aseguran que el tema de su salario es primordial en la docencia, convirtiéndole en el factor primordial para ejercer dicha profesión.

Los beneficiarios de esta investigación son: de forma directa los docentes del cantón Latacunga, quienes a través de los datos investigados permitirán concientizar a los profesionales, que para ser un educador se debe ser principalmente por vocación que por beneficios económicos. Por otro lado los beneficiarios de forma indirecta son los estudiantes, los cuales conseguirán aprendizajes significativos, centrados a las necesidades actuales.

Este proyecto fue factible desarrollarlo, ya que se ha contado con la participación y entrega de los involucrados para la elaboración de este trabajo investigativo, como son; el tutor, el coordinador de la carrera y por ende el investigador. También se pudo obtener los recursos tecnológicos, bibliográficos y financieros necesarios, para el progreso y finalización de este proyecto de investigación.

Es necesario recalcar que en dicha investigación ha existido dificultades durante la adquisición de la información, ya que se palpó por parte de los encuestados; la falta de sinceridad y honestidad al responder dichas preguntas, a la vez el tiempo el cual jugó en contra y favor para la realización de este proyecto y en las fuentes de consulta que ayudó en la elaboración del marco teórico de dicho trabajo investigativo.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios directos de este proyecto investigativo serán los docentes del cantón Latacunga quienes en su totalidad son 4575 educadores aproximadamente.

Mientras que los beneficiarios indirectos serán aquellos estudiantes que actualmente se están preparando en las distintas instituciones educativas del cantón Latacunga.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

5.1.- Contextualización

Dentro de lo que respecta en América Latina, se ha detectado mediante investigaciones, que en muchos países de la región, el salario real de los maestros y profesores ha descendido en los últimos años, mientras que en otros casos se registran aumentos considerables. Diversas publicaciones del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) refieren a las carreras magisteriales y a las estructuras salariales, así como a políticas que permitan atraer y retener buenos docentes. Por otra parte, otros estudios analizan el nivel salarial en la región y el abanico de incentivos (implícitos y/o explícitos) que contienen. Además un documento reciente de (PREAL) intentó ordenar el debate en torno a las remuneraciones de los docentes a partir de una mirada que clarificó las tensiones y acercó las principales discusiones técnicas a los tomadores de decisiones y sindicatos docentes, entre otros.

Con respecto a la situación del País, las remuneraciones de los profesores son relativamente estables, pero no responde a las exigencias de muchos educadores, que en ocasiones los salarios no contribuyen a los criterios de desempeño, eficiencia en sus labores. En este contexto, como es la remuneración tiende a desalentar a los buenos estudiantes a ingresar a carreras universitarias de pedagogía, mientras que en otros casos desalentarían a jóvenes a permanecer en ella. Este aspecto como es el salario del docente, llevará a algunos profesores, a abandonar la carrera, docente traspasándose a otras ocupaciones en el sector público o privado. Por otra parte, las remuneraciones, al no estar relacionadas con el grado de desempeño del docente, tienden a desalentar altas productividades y una carencia en ciertas áreas de interés como: matemáticas, física, química e idiomas.

A nivel local, la remuneración de los docentes de la Provincia de Cotopaxi según el Ministerio de Educación, se han incrementado en forma sostenida, permitiendo que muchos docentes participen a las pruebas de re categorización en donde en caso de adquirir algún docente un puntaje sobresaliente será contribuido con un bono extra. Por otra parte muchos docentes han expuesto que el incentivo económico que perciben por su desempeño profesional, no es suficiente para sus gastos, ya que en ocasiones no son remunerados en la fecha establecida, provocando esto un bajo interés en su desempeño laboral. Sin embargo, a pesar del incremento que han tenido las remuneraciones para los educadores, las exigencias de actividades laborales por parte de sus superiores han ido más allá, de lo que un docente debe cumplir, provocando que dichas remuneraciones no respondan a las actividades extras curriculares que realizan.

5.2.- Antecedentes

Según Claudio G. (2014,); en su informe titulada “LA REMUNERACIÓN DE LOS MAESTROS EN AMÉRICA LATINA: ¿ES BAJA? ¿AFECTA LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA?” explica que el factor primordial para incentivar a los docentes es la remuneración el cual en muchos países del mundo es diminuto, llegando a escalones no aprobados por los involucrados, ya que ese taza salarial es el atenuante en el desarrollo de los docentes el cual ha generado una desmotivación y una despreocupación en el desarrollo de sus clases. A la vez la remuneración ha provocado en los jóvenes el desinterés por escoger dicha profesión el cual sería la mayor dificultad para una educación de calidad es decir, si no hay una relación estrecha entre salario y calidad de la enseñanza, se puede concluir que las remuneraciones no determinan la excelencia de la enseñanza, el cual no ha podido demostrar una relación estrecha entre la ratificación económica de los maestros y el desempeño de sus estudiantes.

Para Díaz H. (2014) en su informe titulada “LA CARRERA DEL MAESTRO EN EL PERÚFACTORES INSTITUCIONALES, INCENTIVOS ECONÓMICOS YDESEMPEÑO” expone que las remuneraciones en la actualidad que perciben los educadores, da comienzo a una desmotivación de la especialidad de la docencia, la cual se ha apreciado la disminución de estudiantes superiores por

seguir dicha carrera, esto se ha generado porque muchos educadores han optado por renunciar a su cargo drásticamente, por varios motivos, pero principalmente por el bajo salario que recibían por paga a sus servicios. Es por ello que es importante conocer, porque muchos individuos siguen optando por otras carreras, y a la vez en que medida las características de la carrera y los incentivos relativos a las otras profesiones direccionan a los jóvenes a no formarse como docentes y a la vez, porque aquellos estudiantes que ya están cursando niveles superiores, no quieren seguir avanzando en su desarrollo profesional en dicha rama.

Según Orellana B. (2013) en su tesis titulada “INCENTIVOS DOCENTES Y REPUTACIÓN COLECTIVA” explica que la remuneración de los maestros ha sucedido en una escala desigual, basándose de los años de servicios y la manera de ejercer su labor ya sea por contrato o nombramiento, o en ocasiones en los resultados de sus estudiantes. Sin embargo, la evidencia sugiere cambios en las remuneraciones las cuales podrían influir en quien ingresa o se mantiene en la profesión, así como en el desempeño laboral. En este sentido, se refiere que la remuneración es tan importante como la labor que ejerce el docente y que el salario basado en el modelo del principal y el agente no reconocería la motivación intrínseca de los profesores, junto a la dificultad para detectar y evitar los comportamientos no deseados tanto del educador como del educando.

El autor Méndez A. (2012) manifiesta en su tesis titulada “ LA REMUNERACIÓN SALARIAL: ENTRE LO UTÓPICO PARA EL MAESTRO Y LO IMPOSIBLE PARA EL GOBIERNO”, constituye que la calidad de la educación se basa al buen reconocimiento económico del docente que este percibe por su prestación de servicio laboral a la sociedad, el cual influye en la retribución de su desempeño profesional, ya que en ocasiones se desconoce el tiempo y dinero que deben invertir para la preparación de sus clases, en donde además se ignora la realidad personal de los maestros dentro del ámbito, social y económico el cual gran parte de esta población profesional han manifestado su inconformismo referente a su remuneración, que son otorgados por sus funciones, ya que en muchos casos, este salario no contribuye a las exigencias y necesidades que tiene el personal educativo, y las relaciones familiares de dichos personajes,

generando a la vez la búsqueda de nuevas fuentes de ingreso económico para subsistir o retribuir la carencia económica dentro de su núcleo familiar.

5.3.- Formulación del Problema

¿Cómo incide la remuneración del docente en el desempeño profesional?

6. OBJETIVOS

6.1.- Objetivo General

Diagnosticar la situación actual de la remuneración del docente del cantón Latacunga, a través de la recolección de datos estadísticos, con la finalidad de contribuir con información relevantes que aporte para el desarrollo del proyecto Macro de la Carrera de Educación Básica.

6.2.- Objetivos Específicos

- Investigar fuentes bibliográficas con respecto a la remuneración de los docentes dentro del contexto educativo.
- Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la recolección de datos estadísticos.
- Analizar los resultados de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respecto al trabajo investigado.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Objetivo 1 • Investigar	Exploración de asesoría bibliográfica	Desarrollo de la fundamentación científica técnica	Fuentes bibliográficas

fuentes bibliográficas con respecto a la remuneración de los docentes dentro del contexto educativo.	Clasificación de contenidos científicos	Establecimiento de contenidos relevantes que apoyen la investigación	Análisis conceptual de información obtenida
	Estructuración de los contenidos científicos	Ordenamiento jerárquico según categorización de información.	Realización de citas bibliográficas
	Composición de los fundamentos científicos teóricos de lo investigado	Conceptualización básica	Fundamentación teórica
Objetivo 2 <ul style="list-style-type: none"> Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la recolección de datos estadísticos. 	Reconocimiento de la población y muestra	Disposición de la población, y adquisición del cálculo de la muestra y desarrollo de procedimiento metodológico	Instrumentos de investigación
	Delimitación de la población	Establecimiento de grupos de incidencia investigativa	Población seleccionada
	Cálculo del tamaño de la muestra	Aplicación de fórmula estadística para obtener la muestra.	Muestra
	Elección de métodos de investigación y técnicas de recolección de	Recolección de información base en instrumentos	Cuestionarios.

	antecedentes informativos	aplicados.	
<p>Objetivo 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar los resultados de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respecto al trabajo investigado. 	Utilización de instrumentos metodológicos	Aplicación de las encuestas	Análisis estadísticos
	Tabulación de resultados obtenidos	Procesamiento de datos	Análisis estadísticos
	Representación de los datos estadísticos mediante tablas y gráficos.	Tablas y gráficos	Excel y hojas de calculo
	Estudio y apreciación de resultados adquiridos	Resultados generales estadísticos y conceptuales	Datos e información seleccionada del problema.
	Elaboración de conclusiones y recomendaciones	Estructuración de aspectos generales de trascendencia investigativa del tema.	Casos que se repiten en todo lo investigado al finalizar todo el objetivo.
	Desarrollo del informe final del proyecto investigativo	Proyecto de Investigación concluido.	Informe final.

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

Al hablar sobre la remuneración del docente, estaremos refiriéndonos a muchos aspectos relacionados con esta temática, aspecto que es importante conocerlos y ver qué relación existe con dicho título, a continuación reflejaremos subtemas que ayudaran a comprender este estudio investigativo.

8.1.- La docencia como profesión

En la actualidad han existido cambios a nivel social referente a la docencia en donde se ha transformado profundamente el trabajo de los profesores, su imagen y también la valoración que la sociedad hace de su tarea. Los docentes, han podido afrontar los nuevos retos y mantener las rutinas positivamente, los cuales han llevado a muchos profesores a un ambiente en el que se percibe una exigencia de su cumplimiento laboral, haciendo de ellos responsables de todos los aspectos del sistema educativo.

Palomero P. (2010) añade que:

La profesión de profesor exige dominar un conjunto de conocimientos y competencias; que ha de aprender en instituciones superiores de formación universitaria; que requiere continua formación y actualización de conocimientos y técnicas; que ha de poner en práctica según principios éticos; para responder a una necesidad personal y social de primer orden, como es la educación. (Pág. 32)

Duarte J. (2013) señala que. “La profesión del docente es aquella persona con elevada preparación, competencia y especialización que presta un servicio público o privado, quien dicho personaje domina su profesión, proporcionando el privilegio de autoridad y reconocimiento social a las personas que las asume” (Pág. 3)

En nuestros días la docencia es una actividad profesional, de gran altura, que dispone de un campo de conocimientos que le son propios, tomando en cuenta su preparación laboral con respecto a su cumplimiento profesional, en donde este individuo resalta todas sus cualidades como educador frente a la preparación de sus estudiantes, respondiendo a la vez a tareas encaminadas al progreso escolar, formando personas aptas para responder las necesidades dentro de una sociedad. Es por ello que la profesión de la docencia exige a sus súbditos a estar en constante preparación actual, permitiendo que el estudiante se defiendan ante nuevos avances, ya sea estos tecnológicos o científicos, por ello un docente, debe buscar la manera de responder y emitir conocimiento que reflejen actualidad, utilizando estrategias enriquecedoras para introducir conocimientos en los educandos

8.1.1.- Teorías de la Docencia

Al hablar de la docencia estamos yendo más allá del simple hecho de transmitir conocimientos, en donde la docencia se ubica en un contexto social, ya sea grupal e individual, en donde el docente determina todos los obstáculos a los que se enfrenta en el salón de clases, sino que son reflejo de un problema social más amplio que repercute en la institución y por supuesto en el aula en el momento de la interacción.

Terán G. (2013) redacta que. “El docente es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte” (Pág. 3)

Galeano S. (2012) opina que:

Un docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte, debe poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje. El docente, por tanto, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno. (Pág. 2)

Analizando estas dos teorías, el rol central del docente es el de actuar como mediador o guiador entre los contenidos del aprendizaje y la actividad constructiva que despliegan los estudiantes para asimilarlos, sabiendo que el docente es un profesional, debe contemplar ciertos requisitos y cualidades éticas y morales que se exigen para ejercer honestamente su profesión, permitiendo facilitar a los educandos herramientas para su preparación personal ante la adquisición de nuevos enfoques pedagógicos. El docente, es la persona que buscará la manera de cómo enseñar a sus educandos, basándose en estrategias pedagógicas factibles, en donde demostrará el interés y dedicación para que sus estudiante sean aquellos responsables con respecto a su preparación, es decir a que el alumno sepa que información le será útil, evitando de una forma a que no se conviertan en memoristas y conseguir así una educación significativa.

8.1.2.- Conocimiento Profesional

En la actualidad los conocimientos de los profesores ha llegado a ser un foco de interés para los educadores y los políticos de todas clases, por ende muchos

investigadores han dirigido sus esfuerzos con referente a este tema en donde tratan varios aspectos del conocimiento del profesor. Otra dimensión del conocimiento que a menudo se ha mencionado lo teórico-práctico, que se plantea en una clase por tal razón hemos profundizado este tema a través de la búsqueda de información a nivel latinoamericano consiguiendo lo siguiente:

Badia A. (2014) define que:

El conocimiento profesional docente es un conjunto de representaciones cognitivas orientadas a la práctica, que permiten al profesor la interpretación de problemas de enseñanza y aprendizaje que se enfrenta y determinan, en gran medida, el enfoque de las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación que desarrolla en su práctica profesional. (Pág. 2)

Compagnucci E. & Cados P. (2012) manifiestan que:

El conocimiento profesional es un proceso compartido por el docente y el alumno en donde al enseñar también aprende el docente. Este proceso se caracteriza por los mismos elementos de interacción entre objeto y sujeto y no solo por procesos de asociación. Así, el profesor al igual que el alumno con el saber escolar, no copia la información de la realidad sino que va realizando un proceso de interiorización progresiva mediante sucesivas acomodaciones, asimilaciones y equilibra sus conocimientos. Con respecto a sus conocimientos. (Pág. 2)

Interpretando los dos conceptos expuesto anteriormente, el conocimiento profesional del profesor es una categoría que se enfoca al saber teórico y práctico del docente. En donde un sistema complejo va constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades. Con el fin de que el educador se enfoque a lo que debe aprender el alumno y a como lo aprenda, a través de sus creencias y saberes y las condiciones contextuales, que se pondrán en juego ante la asimilación de conocimientos educativos. El conocimiento profesional, a la vez significa a que dicho educador debe saber que en su vida profesional, se enfrentará con niños que tengan problemas físicos y mentales, en donde este personaje debe buscar estrategias especiales para afrontar dicho problema, contribuyendo así al progreso de cada uno de ellos.

8.1.3.- Los Desafíos de la Profesión

En esta parte nos enfocaremos sobre los desafíos que debe afrontar el docente en donde determinará cuáles son los retos principales que debe resolver dicho profesional ante la presencia de necesidades para establecer que perfil que exige en la actualidad, teniendo en cuenta varios aspectos que determinan principalmente lo proactivo, creativo, innovador, motivador, investigador y un verdadero facilitador de los conocimientos.

López A. (2013) menciona que:

El desafío más importante para el docente es mejorar el rendimiento educativo de los estudiantes el cual es una prioridad que a la luz de la exigencia del mundo globalizado que actualmente vivimos se vuelve un reto que necesitamos afrontar desde sus inicios con el fin de que los estudiante obtengan una educación de calidad. (Pág. 4)

Silvero M. (2012) interpreta que:

Los desafíos con los que se enfrentan el docente...son: Los propios alumnos: que no acceden al nivel de conocimiento; Las clases, en donde se implanta dinamismo, donde el docente tenga que ayudarse con la tecnología, con las metodología para el desarrollo de los contenidos académicos;...y la sociedad, el cual es cada vez más violenta y exigente, la misma que determina el nuevo tipo de hombre profesional que necesita salir de una institución. (Pág. 3)

Con respecto a este punto, los desafíos que constantemente tiene el docente se centra principalmente en la formación de los estudiante, en donde consiste que dentro de un salón de clases el alumno alcance niveles muy satisfactorios de aprendizaje, a través de técnica y tecnologías que contribuyan en la adquisición de conocimientos, con el fin de que responda a las expectativas de una sociedad, el cual acreditará al educando como un profesional seguro y eficaz para el desarrollo y progreso de la humanidad. A esto también se une, a que el docente se enfrenta cada día a la tecnología, el cual en la mayoría de establecimientos cuenta con este recurso tecnológico, recurso que en los casos desacreditan en parte al docente, ya que muchos de los profesionales desconocen parcialmente la utilización de este medio, por tal razón este desafío ha empujado a que muchos docentes se sientan impotentes al no poder manipular y hacer que los estudiantes sepan utilizarlo correctamente dentro del ámbito educativo.

8.1.4.- Preferencia del género por la profesión de la docencia

La profesión del docente en muchos de los casos ha sido ejercida por el género femenino ya que se ha considerado que esta especialidad está basada a una figura maternal. Es por ello que la mayor parte de la población del género masculino, no han optado por seguir dicha carrera. En la actualidad este mito aún sigue presente en nuestros días, pero se ha considerado que dicha profesión es apta para que lo realice el hombre, quien puede realizar dicha actividad con eficacia y eficiencia como lo hace una maestra.

Martí, J. (2015) señala que:

Las mujeres son quienes forman a gran parte de nuestras futuras generaciones. Recae en ellas gran parte de la labor de educar en igualdad, de potenciar la no discriminación,... en definitiva, de poner los cimientos para que las desigualdades salariales en la mayoría de profesiones a favor del hombre se diluyan hasta desaparecer. Son ellas quienes deben conseguirlo porque son mayoría. (Pág. 1)

O.I.T. (2010) expresa que:

Las mujeres predominan en la profesión docente en la enseñanza primaria. Una de las razones de este fenómeno es que el cuidado de los niños más pequeños en la guardería y la escuela primaria tradicionalmente se ha considerado como una "extensión de la maternidad", por lo cual es un empleo "natural" para las mujeres.

Tomando como referencia a lo expuesto por los autores me atrevo a decir que los mejores en este campo son las mujeres. Mujeres que lamentablemente, siguen por determinados motivos, sin saltar a los cargos de dirección de los centros educativos. La familia pesa más, en líneas generales, a la mujer que al hombre. Son las que gestionan habitualmente los hogares y por eso, también son las más reacias a dedicar más esfuerzos a la gestión de los centros educativos. Pocos hombres son los que ejercen dicha profesión, tal vez por vocación o por que estuvo a su alcance dicha profesión. Pero cabe recalcar que esta profesión como es la docencia lo pueden ejercer tanto hombres y mujeres siempre y cuando tengan vocación y dedicación por dicha rama profesional.

8.2.- El rol del docente

Es necesario que el docente pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El rol del maestro no es sólo brindar información y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno hacia su preparación y desenvolverse en la sociedad.

Martinez E. (2011) manifiesta que:

El Docente en el sistema educativo debe de actuar como agente (líder) de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permita esforzarse a plenitud para encontrarse a sí mismo y poder diseñar el camino para enseñar y orientar en educación y que el acto de educar se convierta en una acción vital y superior para la construcción y formación de la vida misma de los hombres con una actitud capaz de insistir en la búsqueda de medios y técnicas que permitan mejorar el proceso curricular y de garantizar su constante mejoramiento personal y profesional. (Pág. 1)

Tiscar L. (2014) expone que:

El rol docente, es la función que asumen los maestros y los profesores, que abarca múltiples dimensiones y que tiene efectos importantes en la gente. El rol docente, por otra parte, implica la transmisión de valores, ya que la sociedad espera, en general, que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes: el respeto por las normas, el ejercicio de la solidaridad. (Pág. 2)

Al hablar del rol del docente, se requiere de preparación, vocación, espíritu de enseñanza, pues el trabajo de esta profesión no se realiza solo en el aula, sino va mucho más allá de lo que se pueda imaginar, ya que se requiere realiza tareas fuera del centro de aprendizaje, como preparar la clase, elaborar materiales, indagar la situación de los alumnos y ofrecerle ayuda cuando se encuentre al alcance y las condiciones contextuales lo permitan. El docente al ser un líder pasa a resolver diferentes problemas o situaciones inesperadas de uno o más alumnos, que en ocasiones no son inesperadas para afrontarlos y resolverlos, pues para ello no existen libros, pues aparecen en cualquier momento, ya que el docente tiene que realizar diferentes papeles como lo es el de consejero, psicólogo, médico, secretario e incluso de padres.

8.2.1.- En lo laboral

Es importante conocer que el labor del docente, es de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, que incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativo. A la vez brindar servicios de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos y realizar actividades extracurriculares con referente al avance educativo de sus estudiantes.

Luengo J. (2013) resalta que:

La labor del docente es mediar los aprendizajes de los alumnos a través de los conocimientos previos considerando ritmo de aprendizajes porque no todos los alumnos aprender al mismo tiempo. Su labor también está relacionado con la interacción que tiene con la comunidad educativa ya sea directores, profesores, apoderados, alumnos para lograr en conjunto metas para el desarrollo integral del educando. (Pág. 1)

León A. (2012) determina que.

El labor del docente es tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades, el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y termino. El profesor debe reflexionar diariamente sobre su labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. (Pág. 2)

Al referirnos sobre el labor del docente, estamos enfocándonos a varias actividades que este realiza, quien no se limita en el tiempo de la jornada escolar, aquel que prepare sus clases con anticipación, aquel ser que se toma su tiempo para revisar y corregir tareas, aquel que analiza el aprovechamiento de cada uno de sus estudiantes, para después tomar decisiones en beneficio a la preparación de sus educandos, o aquel que está constantemente actualizándose con referente planificaciones, estrategias y métodos de enseñanza, en fin, aquel maestro que está preocupado por su preparación para responder a cada progreso académico que exista.

8.2.2.- En el aula

Debemos tener en cuenta que el aula de clase puede considerarse como sistema social, ya que en ella están inmersos individuos con características diferentes, cuyo producto inicial de las tareas de aula es el aprendizaje. Es decir que el docente dentro del salón de clase establece acciones y estrategias que le permiten resolver el problema de orden en el aula, teniendo en cuenta que orden no significa disciplina, silencio, pasividad de los alumnos sino que está referida a la provisión del ambiente requerido para que la actividad planificada se cumpla a cabalidad el aula representa el contexto ambiental donde se desarrolla la instrucción, pero esta no se podrá llevar a la práctica si no existe un ambiente adecuado para que la actividad e desarrolle exitosamente.

Morin E. (2014) expone que.

El docente en el aula, promueve alternativas para elevar la calidad y productividad de la educación, en donde se demuestran saberes, pensamientos, e ideologías, con el fin de comprender mejor su profesión, actuando en el aula cómo gerente educativo en relación a las dimensiones sociales del aula, y poseer las suficientes competencias en el campo gerencial en los ambientes físicos, de tiempo, provisión, mantenimiento y así llevar a cabo esta tarea tan difícil y compleja y en momentos que el país tanto necesita. (Pág.1)

Herrera J. (2010) añade que:

El maestro en el salón de clase, es un coordinador de las actividades del aprendizaje, que propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación. El docente está obligado a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones entre maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos. (Pág. 1)

Analizando las citas de los autores, el aula es un templo del saber, en donde el docente es quien elabora su propio estilo para coordinar las actividades pedagógicas, no olvidando que tiene que estar atento a las necesidades de sus alumnos, es decir aquellas falencias que desacreditan en la formación del estudiante, como por ejemplo, la mala pronunciación de palabras, bajo nivel de lectura, dificultades en la resolución de ejercicios matemáticos, etc. Es por ello que el educador ira descubriendo por medio de la observación y brindando apoyo

a los pequeños, mediante la realización de actividades extracurriculares con el fin de contribuir en el mejoramiento de las falencias académicas de su alumnado. En donde el docente dentro del salón de clase, es una autoridad que tiene el compromiso de lograr un equilibrio de actividades independientes sin dejar a un lado la responsabilidad que más tarde se verán reflejadas en el desarrollo de la personalidad del alumno permitiéndoles vincular en la vida cotidiana con los intereses y necesidades de sus aprendizajes.

8.2.3.- En la comunidad

Por lo general al hablar del docente, nos referimos no solo a su papel de educador, sino también a la responsabilidad de socializar y construir nuevas posibilidades dentro y fuera de la comunidad educativa, partiendo primero en relacionarse bien con los padres de familia o tutores, esto significa que el maestro aportará en las cosas y situaciones de la comunidad, bajo una necesidad de colaboración, trabajo en equipo, esfuerzo por el bien común por encima del beneficio personal. A tal fin, de crear condiciones que aseguren una participación amplia, constante, prolongada y tomar decisiones cotidianas, esto incluye respetar, escuchar, intercambiar y la posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas a fin de lograr de manera armónica la solución a todas sus necesidades e inquietudes que se presente en dicha comunidad.

Pino A. (2012) expone que:

El trabajo que desempeña el docente en la comunidad, es inyectar en la gente el interés de superación social definida, el cual será adquirido a través del conjunto de conocimientos que este proporciona en sus clases, tomando en cuenta, el estado de ánimo, las acciones positivas y el nivel de preparación que este cuenta, con el fin de proporcionar a la comunidad educativa, los deseos de aprender y crecer como ciudadanos, es decir, cultivar en cada una de las personas, la importancia de colaborar y alcanzar un mismo objetivo. (Pág. 1)

Casals E. (2011) determina que:

La influencia del maestro en la comunidad es altamente significativa, porque él al emplearse en la vida interior de la comunidad genera en su interior un sentido de disfrute de su profesión y se convierte en fuente de motivación para todos los habitantes, por ello, el maestro debe hacer permanente invitación de acercamiento con sus palabras, ideas, hechos y experiencias y debe tener en

cuenta que hay una gran continuidad entre la vida escolar y la vida cotidiana. (Pág. 1)

Al hablar de la comunidad nos referimos a un grupo social dinámico, histórico y culturalmente constituido, en donde el docente comparte intereses, objetivos, necesidades y problemas, en un espacio y un tiempo determinado. Es decir que el docente y la comunidad son los entes primordiales para el desarrollo educativo, ya que la relación docente – comunidad, deben estar íntimamente relacionadas convirtiéndolas en una base de acción educativa recíproca. Por lo tanto es importante de que la comunidad, apoye constantemente al docente en el progreso académico de sus niños, teniendo en cuenta las estrategias, la comunicación y sobre todo las buenas relaciones humanas.

8.3.- La remuneración del docente

En la actualidad los estudiantes que se están formándose como futuros docentes educativos, exigen más información sobre las remuneraciones del personal docente, los mismos si son o no suficientes como para avanzar en su desarrollo profesional y a la vez si ha existido conformismo para los que están actualmente laborando, ya que dichos personajes son necesarios para el progreso del programa de la reforma educativa, por tal razón algunos autores darán su punto de vista sobre la remuneración que adquieren los educadores:

Morduchowies A. (2012) subraya que. “La política salarial del docente es uno de los medios disponibles para alcanzar esos objetivos educativos, aunque la estructura salarial de cualquier organización no sea más que un plan de compensaciones monetarias a los miembros que la conforman.” (Pág. 8)

Liang X. (2013) expone que:

El sueldo de los maestros es mucho más predecible que en otras profesiones. A pesar de que la educación y la experiencia son los principales determinantes de la remuneración de los docentes, es interesante observar que esta también se ve afectada por factores que no siempre son considerados como parte de la ecuación explicativa y que incluyen el género, la ubicación de la escuela, el sector privado/público y la asociación al gremio. (Pág. 3)

En sí, los autores señalan que el salario que perciben los educadores, contribuye al avance pedagógico de los estudiantes, el mismo que empuja al maestro a la

excelencia en su profesión, donde dicho salario contribuye al desarrollo económico del entorno familiar del docente, respondiendo este a las necesidades personales. Este incentivo económico prevalecerá como un aspecto importante para la retención del personal educativo y a su vez para la formación de futuros líderes educativos. Por lo tanto, la remuneración viene siendo aquel salario que es ratificado por los servicios que prestan los docentes, ya que en muchos casos se ha convertido como ente primordial para que dichos profesionales se esfuercen y contribuyan con respecto a la formación de sus discípulos.

8.3.1.- Conceptos

Se entiende que la remuneración es un derecho que todo trabajador educativo recibe como paga de la labor que realiza, el cual debe poder asegurarle a éste y a su familia que le permita a él y a los suyos desarrollar sus potencialidades y participar de la vida en sociedad adecuadamente. Por otro lado, podemos decir que el salario es considerado un motivador para la excelencia al cumplimiento del rol del trabajador, es decir si no existe, dicha gratificación no existiría interés profesional en las personas.

Romero D. (2012) explica que:

Los salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los docentes y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades. En la actualidad los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los educadores. (Pág. 8)

Cáceres J. (2012) define que:

La remuneración puede entenderse también como ingreso personal del docente mediante el cual este se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia. De ahí que desde la política laboral, la remuneración, entendida desde el carácter de sustento, puede ser analizada en relación a la disminución de la capacidad adquisitiva de los educadores. (Pág. 4)

González H. (2012) manifiesta que:

La remuneración es el pago que recibe el educador por los servicios prestados en una institución educativa. Su característica fundamental es que se paga en

dinero y en períodos iguales determinado en el contrato de trabajo, el cual es, por regla general, cada 30 días como máximo y dicho pago responde a una prestación de servicios ejecutados por el docente. (Pág. 1)

Tomando como referencia a lo expuesto, el salario representan una de las más complejas ratificaciones, ya que cuando un educador acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Este elemento simbólico como es el dinero, el docente es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, como su esfuerzo y su vida. La remuneración, en la actualidad se ha convertido en muchos de los casos profesionales, un factor motivador, para que dichas cátedras se esfuerzen y estén constantemente actualizándose con el fin de conservar sus trabajos y por ende los beneficios que recibe al desempeñarse como educador, llevándoles a la vez hacer perfeccionistas en lo que hacen y respondiendo a las exigencias expuestas por sus superiores.

8.3.2.- Importancia

Es verdad que un docente bien remunerado tiende hacer su labor excelente ya que se puede sentir satisfecho con su trabajo que está desempeñando y obviamente con el salario que percibe. Cuando hablamos sobre el incentivo de los educadores estamos asegurando un personal calificado en la materia, es decir, que las actividades que realice lo desarrollarán perfectamente y seguramente la institución en donde se desempeñe alcanzara una preferencia por la sociedad. Una de las ventajas es también que el rendimiento laboral va hacer excelente ya que de esta manera el maestro rinde el doble.

Ramos M. (2011) señala que:

La remuneración tiene distintos sentidos o importancia para el docente, la institución o la sociedad. Para el maestro representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades. La remuneración equivale al medio primordial de subsistencia de la población en general, ya que la población mundial depende, para su existencia, de las rentas que el trabajo les proporciona. (Pág. 1)

Quintero Y. (2012) manifiesta que:

Las compensaciones son elementos esencial o importante tanto en el grado competitivo de la institución educativa, como en las relaciones de la organización con los educadores. La compensación es el área relacionada con la remuneración, básicamente es una relación de intercambio entre las personas y las organización. (Pág. 2)

Sánchez K. (2013) determina que. “El salario es algo de gran importancia para los docentes como trabajadores dentro de una Institución Educativa, debido a que es una labor que prestamos para recibir algo a cambio, que nos beneficie a nosotros y a nuestros familiares.” (Pág. 1)

Analizando las teorías de los autores, la remuneración es muy importante para los educadores, ya que responde en medida su valor profesional, el cual brindará comodidad económica para las familias y para la sociedad de estos personajes. La remuneración significa la contribución de cada uno de los trabajadores educativos en la realización de sus objetivos y deberes con el fin de lograr un clima organizacional adecuado dentro de su entorno tanto laboral como familiar. Es importante a la vez, porque gracias a ese capital responde a las demandas y necesidades de sus miembros familiares, en donde este ser humano busca día a día mejorar su economía y la de sus gente, con el fin de sentirse satisfecho por lo que hace y por lo que recibe a cambio.

8.3.3.- Beneficios

En la actualidad los beneficios que otorgan la remuneración con respecto al ámbito profesional del docente, contribuyen principalmente en el desempeño del mismo, alcanzando este a su vez un rango aceptable con respecto a su desempeño laboral a su vez proporciona y mejora su calidad de vida y la de sus familiares. Esta gratificación permite alcanzar la eficiencia y productividad de la institución, teniendo docentes motivados a trabajar por sus buenas remuneraciones y por ende estar en un contexto competitivo dentro del campo laboral.

Sánchez K. (2013) expresa que:

El beneficio de la remuneración con respecto a la población de educadores dentro de la sociedad, es el medio de subsistir de una gran parte de la

población, siempre la mayor parte de la población vive de la remuneración, con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización y el desarrollo social. (Pág. 1)

Yali G. (2011) detalla que:

Cuando remuneramos es beneficioso, vamos a tener un personal amañado, que quiere hacer las cosas bien y seguramente la educación mejorará satisfactoriamente. Una de las ventajas es también que el rendimiento laboral va hacer excelente ya que de esta manera el educador se sienta bien consigo mismo y con su salario. (Pág. 4)

Cáceres J. (2012) expresa que:

Uno de los beneficios de la remuneración de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad, es que los educadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades. (Pág. 3)

Analizando las intervenciones expuestas anteriormente, los beneficios con respecto a la remuneración del docente es principalmente a que motiva o empuja al educador a esforzarse laboralmente, persiguiendo el éxito de las cosas que realiza procurando a no equivocarse con el fin de que estos esfuerzos empañados por él sean bien remunerados, con el fin de subsistir y brindar una calidad de vida a sus demás integrantes familiares, respondiendo este a las necesidades y esfuerzos de cada uno de ellos. Otro de los beneficios de la remuneración, es que el docente, al culminar definitivamente su labor profesional, buscará la forma de que sus esfuerzos sean reconocido económicamente por el estado, con el fin de que este pueda subsistir al jubilarse y poder vivir dignamente, pero principalmente el beneficio primordial es que el educador se sienta satisfecho por el labor o desempeño que realizó al prestar sus servicios como educador.

8.3.4.- Escalafón por Categorías

Para entender las actuales remuneraciones que perciben cada uno de los educadores es necesario conocer las categorías que existen dentro de la profesión de la docencia permitiendo esto conocer sus deberes y obligaciones con respecto a la permanecía en su cargo laboral, es por ello que se ha realizado un investigación respondiendo a este parámetro en donde explicara los salario que perciben cada una las categorías existentes dentro de dicha rama profesional.

Palacios R. (2016) manifiesta que:

Los docentes que lograron ascender más de una escala en el proceso de re categorización del año pasado aún no perciben el salario total que les corresponde. Si una persona logró, por ejemplo, subir tres escalas, de la categoría G (equivalente a un sueldo de USD 817) a la categoría D (USD 1086) deberá esperar tres años para alcanzar el salario ofrecido. Según el Ministerio de Educación, el incremento será escalonado. Cada año una categoría hasta llegar a la que le corresponde. (Pág. 1)

LOEI & Resolución- 2012-0021 (2014) expone que:

El escalafón por categorías de un docente en el escalafón al ganar el concurso de méritos y oposición son: Categoría J: para los ganadores de concurso con título de bachiller, tienen una Remuneración Mensual Unificada de \$500. Categoría I: para los ganadores de concurso con título que no es de Licenciado en Ciencias de la Educación o profesionales áreas no docente, tienen una Remuneración Mensual Unificada de \$640. Categoría G: para los ganadores de concurso con título de Licenciado en Ciencias de la Educación o Posgrado relacionado a Educación, tienen una Remuneración Mensual Unificada de \$775. (Pág. 1)

Tabla N° 1: Cuadro Salarial de los Docentes Ecuatorianos de acuerdo al Escalafón de la Categorización

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO DE DOCENTES	RMU ACTUAL	RMU ANTERIOR PROMEDIO	INCREMENTO PORCENTUAL
Docente categoría: AA	1135	MAYOR A USD 1590	1.715,88	
Docente categoría: A	4327	1590	1.425,99	12%
Docente categoría: B	7229	1340	1.230,17	9%
Docente categoría: C	8634	1150	1.084,61	6%
Docente categoría:	10245	1030	981,24	5%

D				
Docente categoría: E	11296	935	894,41	5%
Docente categoría: F	11403	855	816,60	5%
Docente categoría: G	46525	775	577,12	34%
Docente categoría: H	18	695	662,75	5%
Docente categoría: I	5763	640	375,40	70%
Docente categoría: J	389	500	382,06	31%

Fuente: Tomado de los Archivos Digitales del Ministerio de Educación del Ecuador

Como podemos apreciar para ejercer la vocación del docente es importante aprobar o ganar los concurso de méritos y oposición los mismos que otorgarán la remuneración correspondiente al escalafón adquirido en los concursos, en donde el maestro es evaluado para su correcta valorización y actualización de conocimiento impartidos en clases los mismos que contribuirán en el desarrollo educativo del Ecuador. Cada escalafón corresponde a que dicho profesional será acreditado económicamente dependiendo su título y por haber aprobado las pruebas demandadas por el ministerio de educación, ya que dicha evaluación, es saber el conocimiento de cada docente, en donde será juzgado dependiendo al aporte que ha alcanzado, causando esto, a que el docente permanezca en su encargo o destituido definitivamente de este.

8.3.5.- Ámbito Económico del Docente

Actualmente las remuneraciones de los docente no han sido por lo general bajas, pero estas en ocasiones no responden a las necesidades de algunos maestros, ya

sea en el ámbito educativo, salud, adquisición de utensilios de primera necesidad, las cuales en la actualidad han ido subiendo de precio, por tal razón existe inconformismo por varios profesores sobre las remuneraciones que perciben.

Guy R. (2012) manifiesta que:

El ámbito económico ha afectado fuertemente las condiciones de trabajo y los salarios de muchos maestros, ya que por esta causa ha existido la falta de maestros provocando que no exista docentes para atender el aumento del número de alumnos por aula, ya que en medida se ha eliminado el financiamiento destinado a los servicios de apoyo y materiales para las escuelas. (Pág. 3)

Maduro N. (2015) considera que. “Las ganancias mensuales de los educadores se sitúan por debajo.... Los mismo para responder a sus necesidades reconoció que sí hay maestros que se dedican al comercio informal” (Pág. 2)

Borrero L. (2016) señala que. “El sueldo de un profesor no cubre la canasta alimentaria. Lo que tiene el profesor en este momento es una sensación de sufrimiento, falta de rentabilidad y angustia”.

Analizando los puntos de vistas de los autores anteriores, el ámbito económico de los docentes no es rentable ya que en lo general no responden a las diversas carencias que tiene el educador dentro de su vida personal y social, empujándole a realizar otras actividades que le genere estabilidad financiera, con el fin de poder subsistir ante la crisis económica que está pasando la sociedad actual en estos últimos días. Por general el estado económico de muchos docentes es meramente pobre, ya que actualmente su remuneración no alcanza los niveles valorativos de los productos de primera necesidad, llevando a que muchos profesionales presenten sus servicios como educadores en diversas instituciones educativas ya sean estos privados o públicos de nuestro país.

8.3.6.- Aportación al IESS

En la vida profesional del docente ha existido siempre ventajas y desventajas en su ámbito laboral, por lo tanto al referirnos de su remuneración, estamos también haciendo un enfoque a las aportaciones que por ende debe hacerse, ya sea por obligación o por un seguro de vida, por tal razón analizaremos estos parámetros,

teniendo en cuenta las obligaciones y derechos que el maestro educador debe cumplirlos.

LOEI & Resolución (2014) nos dice que. “Conforme a la Resolución CD 464, Disposición General Segunda, todos los afiliados al IESS aportarán el 0.10% adicional sobre la materia gravada para financiar las prestaciones previstas por la Ley Orgánica de Discapacidades” (Pág. 1)

Ministerio de Educación del Ecuador, (2015) expone que:

A través de la resolución CD261, adoptada por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el docente deberá aportar a este seguro, el cual cubre 12 pensiones mensuales; décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones y auxilios de funerales. Como también, enfermedades y maternidad del Seguro General, subsidio económico del seguro general, atenciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (Pág. 2)

Tabla N° 2: Aportaciones al IESS de los servidores públicos.

CONCEPTO	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (12 pensiones mensuales, décimo tercera, décimo cuarta y auxilio de funerales	8,64	1.10	8,74
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES LOD	0,10	0,00	0,10
SEGURO DE SALUD (Enfermedad y maternidad del Seguro General, subsidio económico del seguro general, atenciones de salud por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, órtesis y prótesis)	0,00	5,71	5,71
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (Subsidios indemnizaciones, 12 pensiones mensuales, décimo tercera décimo cuarta promoción y prevención.)	0,00	0,55	0,55
SEGURO DE CESANTÍA	2,00	1,00	3,00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35	0,35	0,70
GASTOS DE ADMINISTRACION	0,36	0,44	0,88
TOTAL	11,45	9,15	20,60

Fuente: Tomado de los Archivos Digitales del Ministerio de Educación del Ecuador

Con refrente al citas expuestas, sobre los aporte que realiza el docente a esta institucion, el cual es obligatorio, ya que gracias ha este aporte los empleados publicos , gozarán de asesoramiento con referente a su estado de salud, quien, se encargara para aquellos docentec que hayan sufrido alguna calamidad persoal, esta institucion tendra la obligación de cubrir todos los gastos, respondiendo a las necesidades y exigencias por parte de sus afiliados.

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:

- ¿Cuáles son las fuentes bibliográficas con respecto a la remuneración de los docentes dentro del contexto educativo?
- ¿Qué procedimiento metodológico de investigación contribuirá para la recolección de datos estadísticos?
- ¿Cómo analizar los resultados de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respeto al trabajo investigado?

10. METODOLOGÍAS

10.1.- Enfoque de la Investigación

Para el desarrollo de esta investigación los enfoques que se ha utilizado son: cualitativa y cuantitativa. Es cualitativa porque describe los aspectos de dicho fenómeno en donde se encontró conceptos que respondió a ese suceso y es cuantitativa ya que se recolectó datos para probar dicho hipótesis a través de técnicas e instrumentos de investigación con el fin adquirir datos estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

10.2.- Tipo de Investigación:

Investigación Exploratoria

Se expone que este proyecto investigativo es exploratoria, ya que permite al investigador a adquirir e identificar antecedentes generales respecto al problema con los principales involucrados al tema, ya que el objetivo primordial de este tipo de investigación es indagar y registrar ciertas informaciones que acrediten y desarrollen dicho trabajo investigativo conforme a la investigación realizada en el propio campo donde se presenta dicho problema.

10.3.- Métodos de investigación:

Los métodos que se consideraron para el desarrollo de este proyecto son:

10.3.1.- Método Descriptivo

Verdujo W. (2010) dice que. “Es un método de investigación que busca describir situaciones o acontecimientos que produjo dicho problema, básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones.”(Pág. 3)

Este parámetro investigativo se lo desarrollo para comprender y sintetizar en la justificación de este proyecto a la vez para elaborar el punto numero 5 como es el análisis del problema de investigación y para el avance de la fundamentación científica y técnica.

10.3.2.- Método Bibliográfico

Martin A. (2014) manifiesta que. “Este método consiste en describir cuidadosamente y ordenadamente los conocimientos publicados, apoyándose en fuentes de carácter documental, en base de consultas de libros, revistas, periódicos o sitios web; seguido de una interpretación” (Pág. 2)

Este método se utilizó para la elaboración del marco teórico de este proyecto y se utilizará para el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones del mismo.

10.3.3.- Método Cualitativo y Cuantitativo

Ramirez A. (2011) expone que:

La cualitativa es un método de investigación que a través de la recolección de datos busca encontrar el ¿cómo? y el ¿por qué? de que algo que ocurra, trata de comprender a fondo el comportamiento de las cosas y sobre todo se enfoca en comprender el comportamiento humano pero sin crear estadísticas. En cambio la cuantitativa, es un método de investigación que se encarga de examinar datos de forma numérica realizada gracias a resultados estadísticos. (Pág. 5 y 8)

Para el desarrollo de esta investigación, este método combinado como es la cuali – cuantitativa, se ha utilizado para describir los aspectos de dicho fenómeno a la vez contribuirá para recolectar datos a través de técnicas e instrumentos de

investigación con el fin adquirir datos estadísticos para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

10.4.- Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.

Para la recolección de datos estadísticos con referente al tema de este proyecto se han tomado como referencia a los directivos y docentes de la ciudad de Latacunga, a quienes por su número excesivo de profesionales existentes en el cantón ya mencionado, se les aplicará como técnica la encuesta, los mismo que contaron con un instrumento de recolección de información el cual es un cuestionario, en donde se reflejó los aspectos de mayor importancia con referente a la remuneración de los educadores.

10.5.- Propósito de la investigación:

Obtener información para plantear proyecto de mayor trascendencia. Se considera que el propósito de esta investigación es conocer las dimensiones para mejorar la calidad de los docentes de la Provincia de Cotopaxi a través del tema de la remuneración que perciben los educadores, favoreciendo esto en el desarrollo de nuevos proyectos enfocados en el ámbito educativo con el fin de concientizar, reflexionar y actualizar a los estudiantes de nivel superior con referente a su preparación profesional, como futuro docente.

10.6.- Unidades de estudio

Tabla N° 3: Población y Muestra

Grupos	Población	Muestra
Directivos	75	75
Docentes	4500	120
TOTAL	4575	195

Tomado de: Centro Estadístico del Distrito de Latacunga

Elaborado por: Cristian Toaquiza

11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

A continuación expondremos cuadros y gráficos estadísticos referente las encuestas realizadas a los directivos y docentes del cantón Latacunga en donde se reflejaron las respuestas que dieron cada uno de los profesionales con respecto a su remuneración, permitiendo recoger información valiosa y real, para el desarrollo de este proyecto investigativo.

Tabulación de las Encuestas dirigidas a los Señores Directores de las Instituciones Educativas del cantón Latacunga

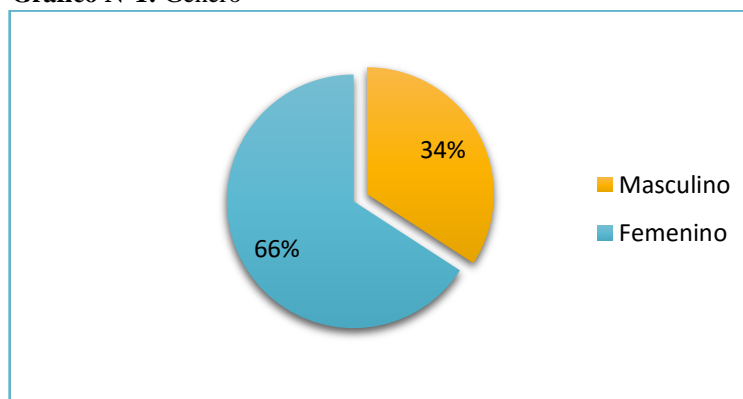
1.- Seleccione su género

Tabla N° 4: Género

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	49	65%
Femenino	26	35%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N°1: Género



Análisis y Discusión:

Al encuestar a los directores de los Centros Educativos del cantón Latacunga, se pudo apreciar que el 65% son de género masculino, mientras que el 35% restante son de género femenino.

Con respecto al trabajo administrativo institucional, gran parte de este rol profesional ha recaído a responsabilidad del género masculino, en donde se ha podido presenciar que este rol, el hombre cuenta con dicha cualidad, con el fin de que se cumpla todas las actividades programadas por cada uno de los integrantes a su cargo.

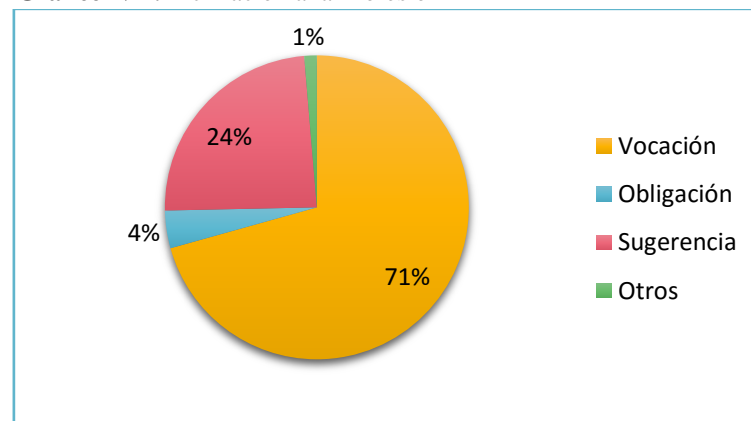
2.- Usted ¿Por qué escogió esta profesión?

Tabla N° 5: Inclinación a la Profesión

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Vocación	53	71%
Obligación	3	4%
Sugerencia	18	24%
Otros	1	1%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N°2: Inclinación a la Profesión



Análisis y Discusión:

De los datos obtenidos por parte de los directores, el 71% manifiestan que su profesión es por vocación, en tanto el 4% señalan que es por obligación, mientras que el 24% contestaron que es por sugerencia y el 1% restante resaltan que es por otras razones.

Por lo que se puede apreciar y tomando como referencia a lo que expone el autor; Palomero, la profesión de la docencia, debe ser por vocación ya que el individuo cuenta con un conjunto de conocimientos y competencias; que ha de aprender y que requiere una continua formación y actualización de conocimientos y técnicas; que ha de poner en práctica para responder a las necesidades de la educación.

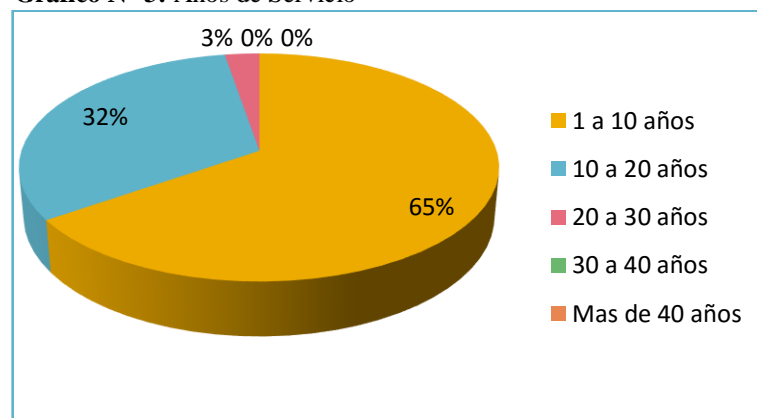
3.- ¿Cuántos años de servicio tiene como director?

Tabla N° 6: Años de Servicio

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 años	49	65%
10 a 20 años	24	32%
20 a 30 años	2	3%
30 a 40 años	-	-
Más de 40 años	-	-
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 3: Años de Servicio



Análisis y Discusión:

En la encuesta realizada a los señores directores, el 65% de ellos señalan que tienen de 1 a 10 años de servicios en esta profesión, mientras que el 32% manifiestan que tiene de 10 a 20 años de servicio y el 3% afirman que tienen de 20 a 30 años de servicio.

Por tal razón se puede afirmar que gran parte de esta población han desempeñado su labor por mucho tiempo, cumpliendo eficazmente y preparando a la vez a muchos estudiantes que han estado a su cargo como manifiesta el autor, Luengo; que la labor del profesional dentro del ámbito educativo, es mediar los aprendizajes de los alumnos a través de los conocimientos previos considerando ritmo de aprendizajes porque no todos los alumnos aprenden al mismo tiempo.

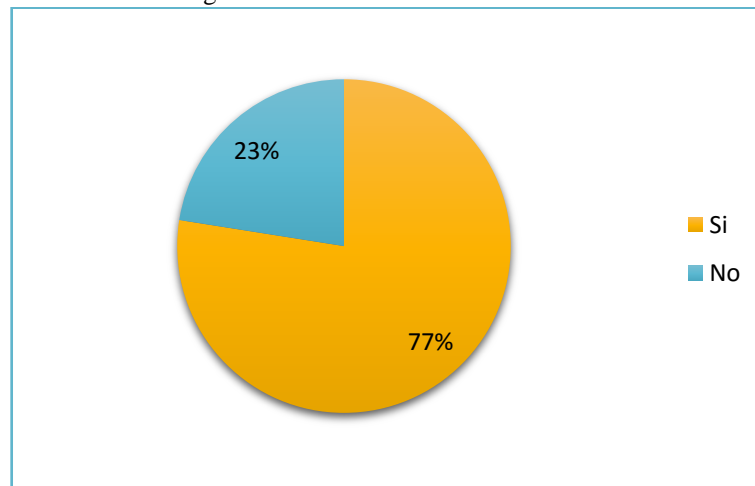
4.- ¿Es Ud. Remunerado puntualmente por sus servicios administrativos?

Tabla N° 7: Pago del Salario

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	44%
No	42	56%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 4: Pago del Salario

**Análisis y Discusión:**

Al encuestar al personal Administrativo de los centros educativos, el 44% de los directores dicen que si son remunerados puntualmente, mientras que el 56% expresan que no son remunerados puntualmente.

Por lo que se puede recalcar y tomando como referencia a lo manifestado por Morduchowies A.; una remuneración puntual a los profesionales, es uno de los medios disponibles para alcanzar esos objetivos educativos, ya que un trabajador que es remunerado en la fecha indicada estará comprometido a cumplir con su obligaciones y animar a que sus estudiante alcancen el éxito en sus aprendizajes.

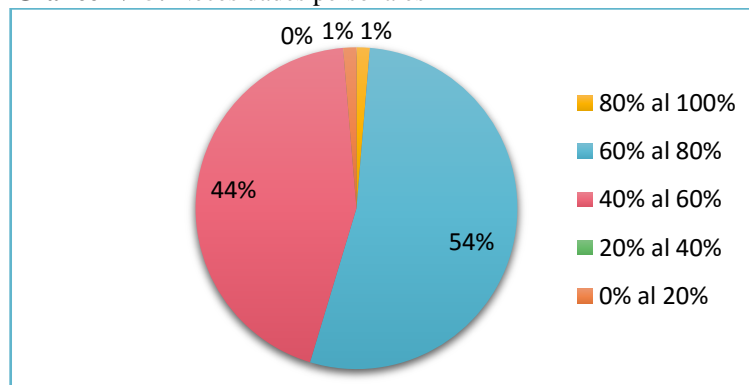
5.- ¿Qué nivel de porcentaje, cree Ud. que su remuneración responde a sus necesidades personales como familiares?

Tabla N° 8: Necesidades personales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
80% al 100%	1	1%
60% al 80%	40	54%
40% al 60%	33	44%
20% al 40%	-	-
0% al 20%	1	1%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 5: Necesidades personales



Análisis y Discusión:

De los datos obtenidos por parte de los directivos, el 1% de esta población aseguran que su remuneración responde a sus necesidades en el rango del 80% al 100%, mientras que el 54% contestan que su remuneración responde a sus necesidades en el rango del 60% al 80%, por otro lado el 44% de este grupo exponen que su remuneración cubre un 40% al 60% de sus necesidades, y otro grupo que es el 1% subrayan que su salario responde un 20% al 40% de sus necesidades.

Asumiendo a dicha información alcanzada, se puede decir que el salario de los directivos en gran parte no cubre a las exigencias de la vida del profesional, ya que como dice el autor Romero; el salario es un factor de mayor importancia en la vida económica y social, en donde el profesional y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades.

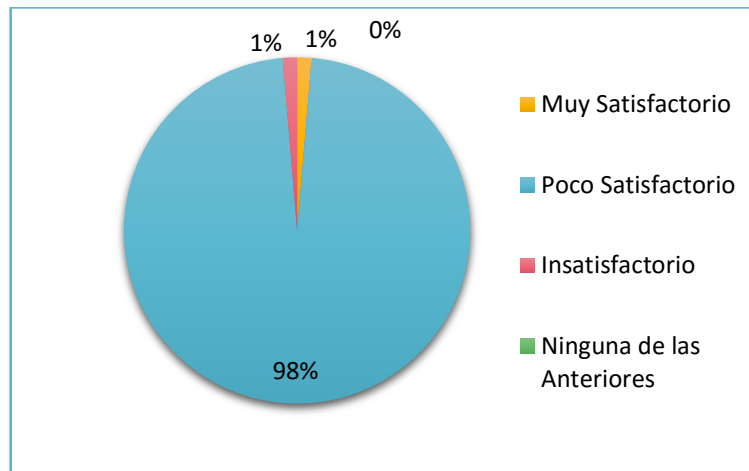
6.- De acuerdo con el trabajo que Ud. realiza; Su salario es:

Tabla N° 9: Salario

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	1	1%
Poco Satisfactorio	73	98%
Insatisfactorio	1	1%
Ninguna de las anteriores	-	-
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 6: Salario



Análisis y Discusión:

Al encuestar al personal administrativo de las instituciones del cantón Latacunga, el 1% de los directores manifiestan que su salario es muy satisfactorio, mientras que el 98% aseguran que su remuneración es poco satisfactoria y 1% restante señalan que su remuneración es insatisfactoria.

De lo que se puede inferir y exponiendo la intervención del autor Ramos M.; la remuneración es importante, ya que representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por un trabajo realizado que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades el cual equivale a la vez un medio primordial de subsistencia de la población en general.

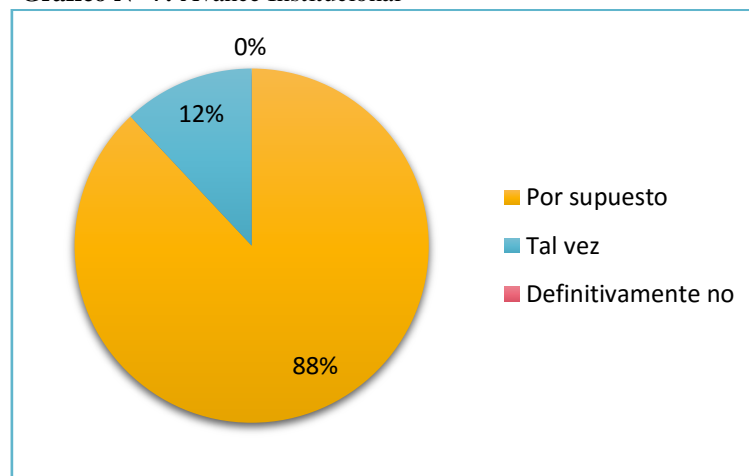
7.- ¿Considera Ud. que una remuneración justa que responda a los labores como director, contribuirá en el desarrollo y avance de la institución que administra?

Tabla N° 10: Avance Institucional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Por supuesto	66	88%
Tal vez	9	12%
Definitivamente no	-	-
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 7: Avance Institucional



Análisis y Discusión:

Gracias a la participación de los Señores Directores, se pudo obtener que el 88% consideran totalmente que una remuneración justa, contribuirá en el desarrollo y avance de la institución, mientras que 12% restante señalan que tal vez una remuneración justa, contribuya en el desarrollo de la institución.

De lo que se puede afirmar y basándonos de los datos obtenidos, una remuneración justa y aceptable para la mayoría de los directivos contribuirá en el desarrollo y prestigio de muchas instituciones, ya que existirá mayor desempeño por parte de los administradores a cargo de los centros educativos el cual a su vez exigirá a sus compañeros de trabajo, a cumplir con cabalidad sus deberes y obligaciones como educadores.

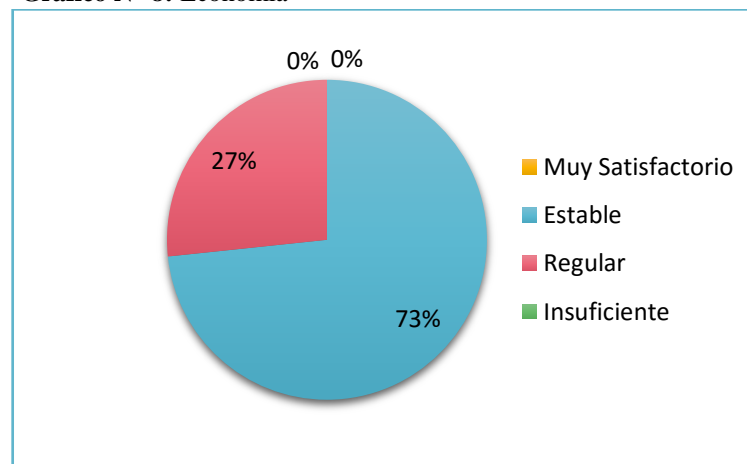
8.- Con relación a su salario como director, ¿Su estado económico es?

Tabla N° 11: Economía

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	-	-
Estable	55	73%
Regular	20	27%
Insuficiente	-	-
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 8: Economía



Análisis y Discusión:

En la adquisición de datos por parte de los directores; el 73% aseguran que su estado económico es estable, mientras que el 27% contestan que su estado económico es regular.

Por tal motivo y asegurando la intervención del autor Guy R.; el ámbito económico ha afectado fuertemente las condiciones de trabajo y los salarios de muchos profesionales, ya que por esta causa ha existido la falta de educadores provocando que no exista docentes y directivos para atender el aumento del número de alumnos por aula, ya que en medida se ha eliminado el financiamiento destinado a los servicios de apoyo y materiales para las escuelas.

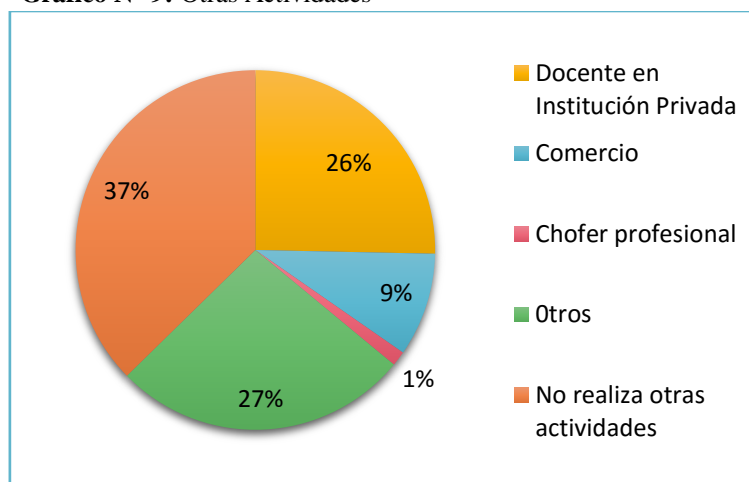
9.- Aparte de la profesión como director. ¿Qué otra actividad realiza Ud. para conseguir más ingreso económico a su hogar?

Tabla N° 12: Otras Actividades

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Docente en Institución Privada	19	26%
Comercio	7	9%
Chofer profesional	1	1%
Otros	20	27%
No realiza otras actividades	28	37%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 9: Otras Actividades



Análisis y Discusión:

Con la recolección de datos por parte de los directores, se ha podido apreciar que el 26% de esta población aseguran que se desempeñan también como docentes en instituciones privadas, mientras que el 9% afirman que se dedican a la vez al comercio, otro grupo que es el 1% contestan que son choferes profesionales también un 27% exponen que se dedican a otras actividades y otro grupo que es el 37% no realizan ninguna actividad.

Por lo tanto se puede asegurar que la mayoría de los profesionales realizan otras actividades con el fin de recibir más ingresos económicos en sus familias, ya que el salario que persiguen como directores no les abastece para sus necesidades tanto personales como familiares.

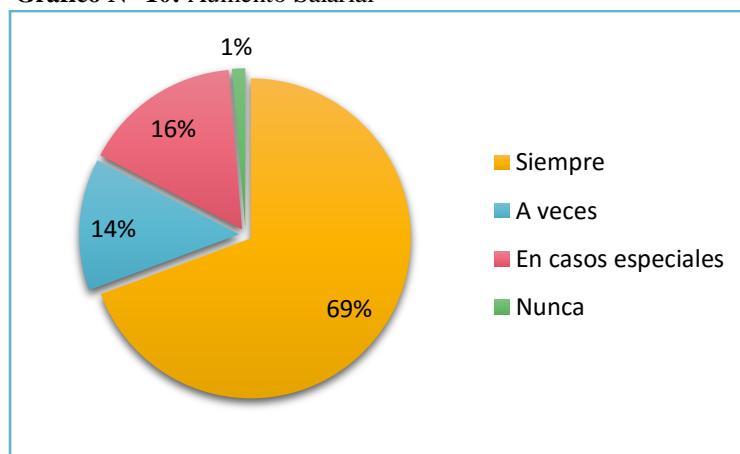
10.- ¿Es necesario que se tome en cuenta los años de servicio como director para la acreditación de un aumento salarial?

Tabla N° 13: Aumento Salarial

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	69%
A veces	10	14%
En casos especiales	12	16%
Nunca	1	1%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 10: Aumento Salarial



Análisis y Discusión:

De los datos recolectados por parte de los directores, el 69% afirman que siempre es necesario que se tomen cuenta los años de servicio para la acreditación de un aumento salarial, en tanto el 14% dicen que a veces, mientras que el 16% señalan que en casos especiales y el 1% restante expresa que nunca se debe tomar en cuenta los años de servicios para un aumento salarial.

Con la adquisición de estos datos se ha podido descifrar que gran parte de la población de directores afirman que si es importante que se tome en cuenta los años de servicio, para la posible acreditación de un aumento salarial, ya que han puesto todo sus conocimientos dedicación entrega y sobre todo sus vidas a la profesión como educadores.

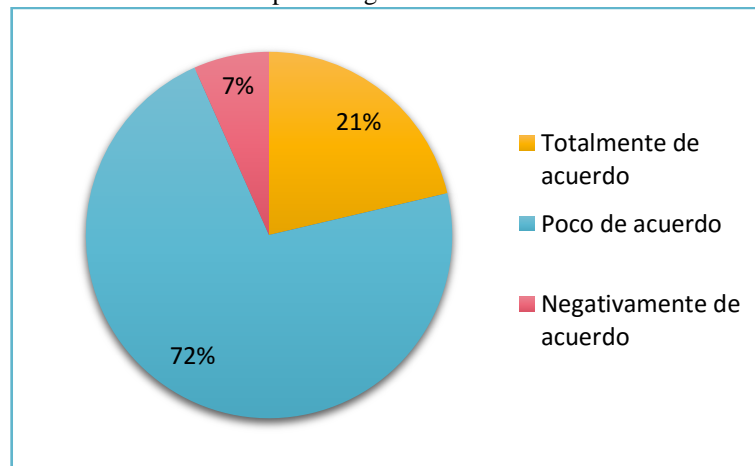
11.- ¿Está Ud. de acuerdo con el Ministerio de Educación que a los directores y docentes se les evalúe y se les ubique, por categorías para su correspondiente remuneración salarial?

Tabla N° 14: Salario por Categorías

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	21%
Poco de acuerdo	54	72%
Negativamente de acuerdo	5	7%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 11: Salario por Categorías



Análisis y Discusión:

De los datos recolectados, el 21% de los directores están en total de acuerdo con los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación, mientras que el 72% señalan su poco de acuerdo con este parámetro y un 7% están en desacuerdo con este suceso.

Por tal razón y guiándonos con los datos adjuntados, la mayor parte de esta población no están totalmente de acuerdo con este parámetro, ya que expresan que ha existido fraudes en los resultados de las evaluaciones que se les aplica a los directores y docentes

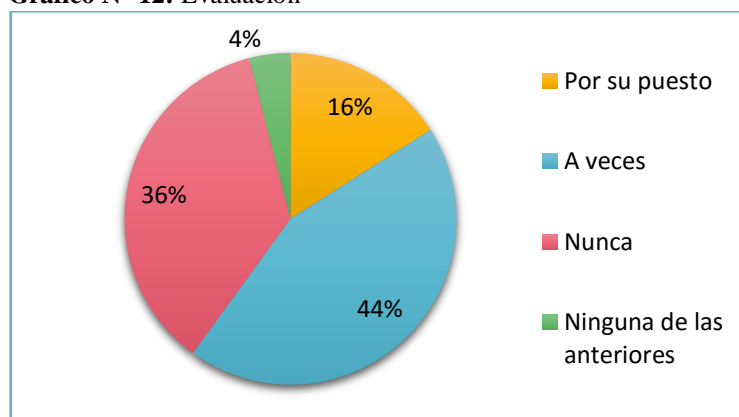
12.- ¿Cree Ud. que es importante que se les evalué a los directores y docentes, para ganar el concurso de méritos y oposición con el fin de subir o bajar de categorización o peor aún ser destituido de su cargo laboral?

Tabla N° 15: Evaluación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Por su puesto	12	16%
A veces	33	44%
Nunca	27	36%
Ninguna de las anteriores	3	4%
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 12: Evaluación



Análisis y Discusión:

Al encuestar al personal administrativo de los centro educativos, el 16% dicen que por su puesto debe realizarse dicho proceso para ganar el concurso de méritos y oposición en la docencia, en tanto el 44% señalan que a veces es necesario que se les evalué, mientras que el 36% asemejan que nunca se les debe evaluar y el 4% restante no concuerdan con ninguna de los anteriores.

Por lo tanto se puede apreciar y tomando la participación del autor Palacios; los profesionales en la educación, deben cumplir con las normas que enmarcan sus autoridades y una de ellas es lograr por medio de una evaluación ascender o permanecer en su puesto y así mantener o ganar más ya que según el Ministerio de Educación, el incremento será escalonado, el cual cada año una categoría hasta llegar a la que le corresponde.

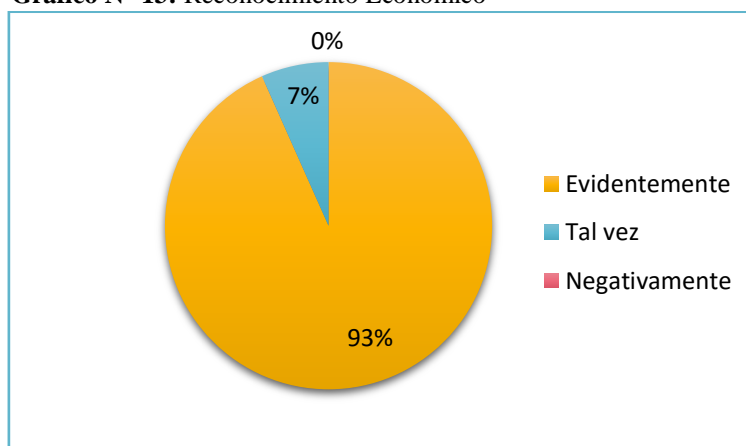
13.- ¿Piensa que el un director debe ser reconocido económicamente por las labores extra curriculares que realiza después de una jornada de trabajo?

Tabla N° 16: Reconocimiento Económico

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Evidentemente	70	93%
Tal vez	5	7%
Negativamente	-	-
TOTAL	75	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 13: Reconocimiento Económico



Análisis y Discusión:

De los datos alcanzados, el 93% de los directivos señalan que es evidentemente que se les reconozcan por sus labores extra curriculares, pero un 7% afirman que tal vez es importante que se les reconozca.

De lo que se puede inferir y exponiendo la intervención que realiza el autor Sánchez K.; es beneficioso que se le reconozca al personal administrativo, por los trabajos que realiza fuera de una jornada clases, ya que es el medio de subsistir de una gran parte de la población, siempre la mayor parte de la población vive de la remuneración, con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización y el desarrollo social. Porque hay que tener en cuenta que este profesional trabaja horas extras en casa, realizando y seleccionado las herramientas didácticas para la clase siguiente, pensado a la vez en el bienestar de sus estudiantes.

Tabulación de las Encuestas dirigida a los Señores Docentes de las Instituciones Educativas del cantón Latacunga

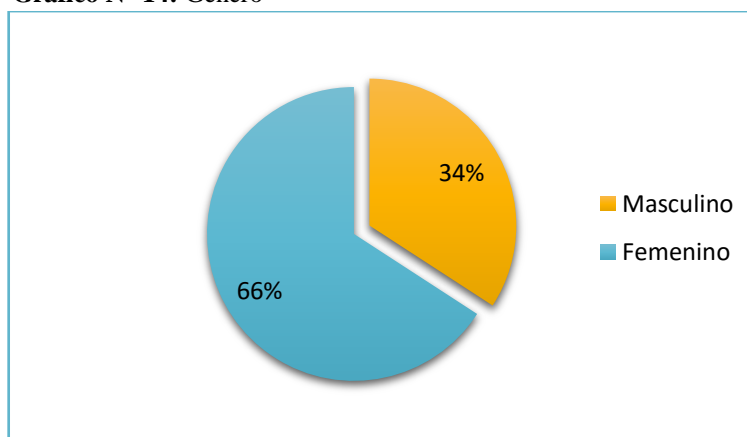
1.- Seleccione su género.

Tabla N° 17: Género

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	41	34%
Femenino	79	66%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 14: Género



Análisis y Discusión:

En la adquisición de los datos obtenidos por parte de los docentes del cantón de Latacunga; el 34% de esta profesión son de género masculino, mientras que el 66% restante son de género femenino.

Por tal motivo es necesario recalcar y tomando la referencia que hace el autor Martí, J.; que la profesión de la docencia por lo general la mayor parte son de género femenino, en donde dicha labor, las mujeres son quienes forman a gran parte de nuestras futuras generaciones, ya que recae en ellas gran parte de la labor de educar en igualdad, en si son ellas quienes deben conseguir que esta profesión no solo lo puede desempeñar las mujeres sino también los hombres.

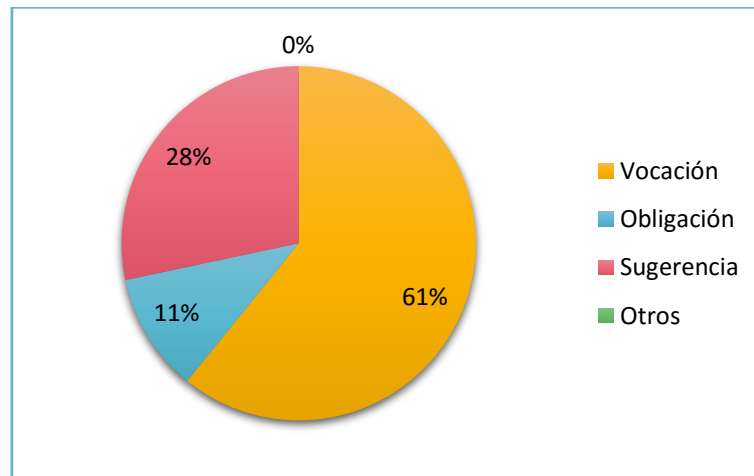
2.- Usted ¿Por qué escogió la profesión de educador?

Tabla N° 18: Inclinación a la Profesión

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Vocación	73	61%
Obligación	13	11%
Sugerencia	34	28%
Otros	-	-
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 15: Inclinación a la Profesión



Análisis y Discusión:

De los datos obtenidos por los docentes, el 61% de ellos siguieron esta profesión por vocación, mientras que el 11% de esta población escogieron la profesión por obligación y el 28% manifiestan que escogieron esta profesión por sugerencias.

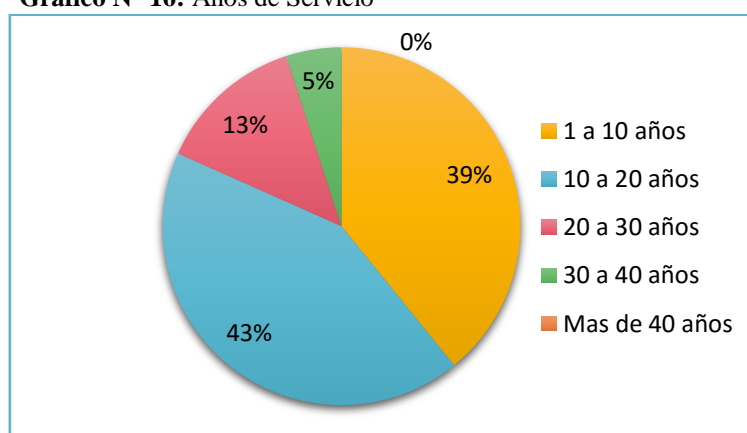
De lo que se puede afirmar y guiados por la intervención que realiza el autor Duarte J.; la profesión de la docencia, es aquel individuo que ejerce dicha rama por vocación el cual cuenta con una elevada preparación, competencia y especialización, que presta un servicio público o privado, quien dicho personaje domina su profesión, proporcionando el privilegio de autoridad y reconocimiento social a las personas que las asume.

3.- ¿Cuántos años de servicio tiene como docente?

Tabla N° 19: Años de Servicio

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 años	47	39%
10 a 20 años	51	43%
20 a 30 años	16	13%
30 a 40 años	6	5%
Más de 40 años	-	-
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 16: Años de Servicio**Análisis y Discusión:**

Con la participación de los Señores Docentes del cantón Latacunga, el 30% de esta población han ejercido la profesión entre 1 a 10 años, mientras que el 43% afirman haber ejercido la docencia entre 10 a 20 años, en tanto el 13% señalan que han ejercido dicha profesión entre 20 a 30 años y un 5% restante, exponen que han trabajado como maestros entre 30 a 40 años.

Mediante estos datos y tomando como referencia al aporte que realiza el autor Badia A.; la gran mayoría de los docentes tienen años de experiencia ya que es indispensable hoy en día que el profesional cuente con años de experiencia dentro de la rama profesional, mostrando a la vez su preparación y dominio para interpretar y resolver problemas con referente al proceso de la enseñanza y aprendizaje que se enfrentan con sus estudiantes.

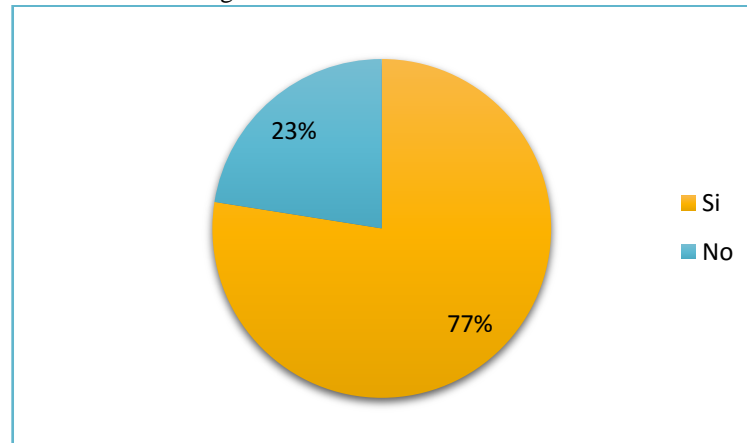
4.- ¿Es Ud. remunerado puntualmente por sus servicios como docente?

Tabla N° 20: Pago del Salario

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	93	77%
No	27	23%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 17: Pago del Salario



Análisis y Discusión:

Durante la adquisición de los datos por parte de los docentes del sector mencionado, el 77% afirman que son remunerados puntualmente, mientras que el 23% restante señalan que no son remunerados en la fecha establecida.

Por consiguiente a esto y tomando en cuenta el aporte del autor Liang X.; un docente que es remunerado puntualmente contribuirá a una mejor educación, ya que es una manera de motivar a los maestros a que realicen un buen papel dentro del desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, en donde el sueldo de los maestros es mucho más predecible que en otras profesiones, permitiendo que la educación sea más interesante en clases, en donde el profesional mediante su paga, se sienta seguro de lo que hace en bienestar a la preparación de sus educandos.

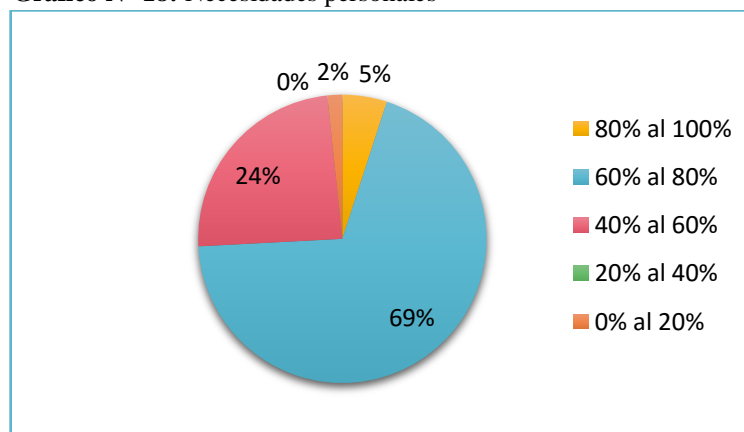
5.- ¿Qué nivel de porcentaje, cree Ud. que su remuneración responde a sus necesidades personales como familiares?

Tabla N° 21: Necesidades personales

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
80% al 100%	6	5%
60% al 80%	83	69%
40% al 60%	29	24%
20% al 40%	-	-
0% al 20%	2	2%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 18: Necesidades personales



Análisis y Discusión:

Mediante la recolección de datos obtenidos, el 5% de los docentes señalan que su remuneración cubre un 80% al 100% de sus necesidades, mientras que el 69% exponen que su salario cubre un 60% al 80% de sus gastos, pero un 24% afirman que su remuneración responde a un 40% al 60% de sus necesidades, y un 2% restante aclaran que su sueldo contribuye a un 0% al 20% de sus necesidades.

Por lo que se puede inferir y tomando el aporte del autor González H.; la remuneración es el pago que recibe el educador por los servicios prestados en una institución educativa, en donde dicha gratificación permitirá que el docente cubra todas sus necesidades y de sus familiares a cargo.

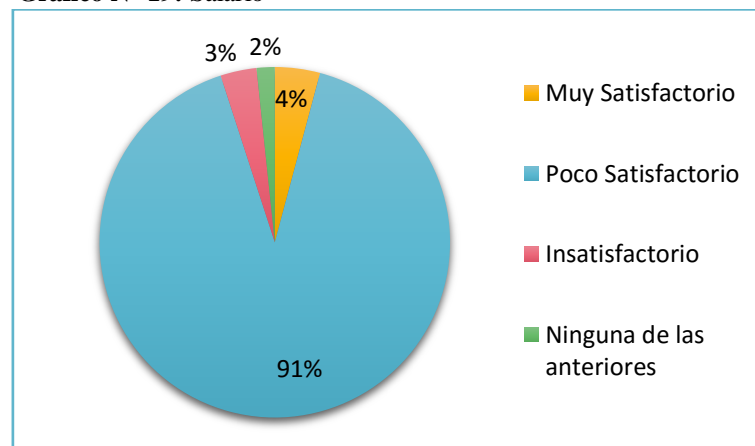
6.- De acuerdo con el trabajo que Ud. realiza; Su salario es:

Tabla N° 22: Salario

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	5	4%
Poco Satisfactorio	109	91%
Insatisfactorio	4	3%
Ninguna de las anteriores	2	2%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 19: Salario



Análisis y Discusión:

En la recolección de datos, se constató que el 4% de los docentes afirman que su salario es muy satisfactorio, en tanto el 91% mencionan que su salario es poco satisfactorio, pero el 3% señalan que su salario es insatisfactorio y un 2% restante no están de acuerdo con ninguna de las alternativas anteriores.

De lo que se puede contribuir a lo que expresa el autor Sánchez K.; el salario que persiguen los educadores, por lo general no es favorable para muchos de ellos, ya que dicha gratificación es importante para los profesores y para la acreditación a la excelencia de la Institución Educativa en donde se desempeña como mediador en la educación, debido a que es una labor que prestan para recibir algo a cambio, que los beneficie a ellos y a sus familiares.

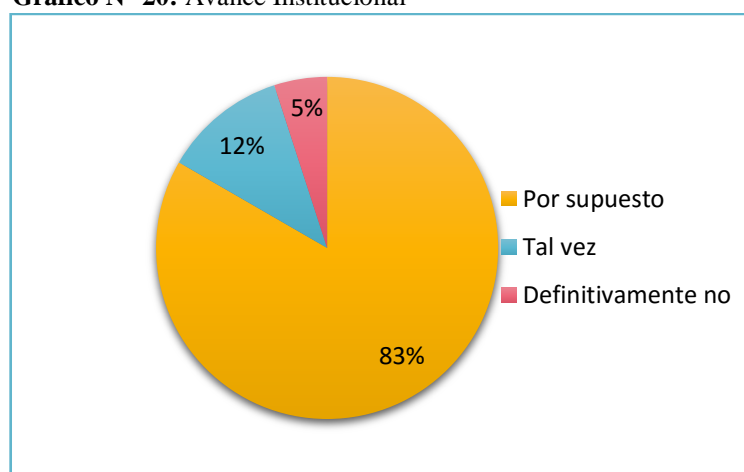
7.- ¿Considera Ud. que una remuneración justa por las labores que brinda el docente, contribuirá en el desarrollo y avance en la calidad de la educación de la niñez y adolescencia?

Tabla N° 23: Avance Institucional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Por supuesto	100	83%
Tal vez	14	12%
Definitivamente no	6	5%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 20: Avance Institucional



Análisis y Discusión:

Al encuestara los docentes del cantón Latacunga; el 83% de esta población señalan que una remuneración justa contribuirá en el avance de la educación, mientras que el 12% afirman que tal vez la remuneración contribuya al avance de la educación, y un 5% recalcan que definitivamente no contribuye en el avance educativo de la niñez y adolescencia.

Por tal razón y analizando dichos datos estadísticos gran parte de los educadores reafirman de que si son bien remunerados por sus labores, contribuirá en el desarrollo y avance de la enseñanza de sus pupilos, en donde mostrarán interés y las ganas de contribuir en la preparación y formación de sus estudiantes.

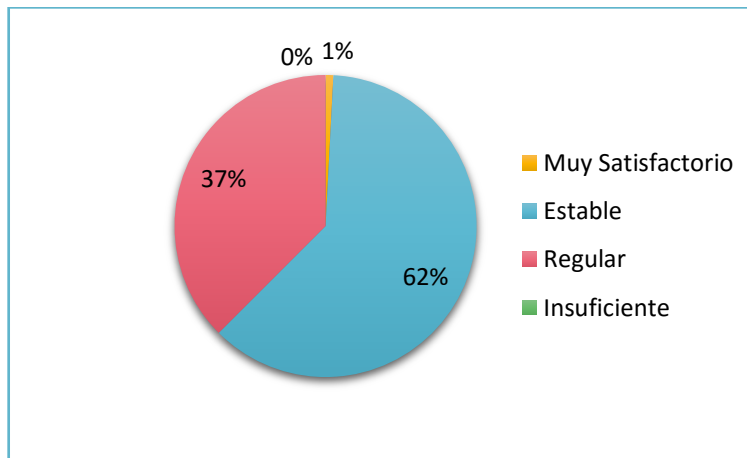
8.- Con relación a su salario como docente, ¿Su estado económico es?

Tabla N° 24: Economía

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Muy Satisfactorio	1	1%
Estable	74	62%
Regular	45	37%
Insuficiente	-	-
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 21: Economía



Análisis y Discusión:

De acuerdo a los datos conseguidos; el 1% de los docentes afirman que su economía es muy satisfactoria, en tanto que el 62% de ellos señalan que su economía es estable, mientras que el 37% reconocen que su estado económico es regular.

De lo que se puede inferir con estos datos alcanzados y tomando como referencia el aporte del autor Borrero L.; el estado económico de un profesor no es meramente favorable para muchos de los profesionales ya que hoy en día, para la sociedad los productos de primera necesidad superan en precios al valor de los sueldos de las profesionales en especial de los educadores.

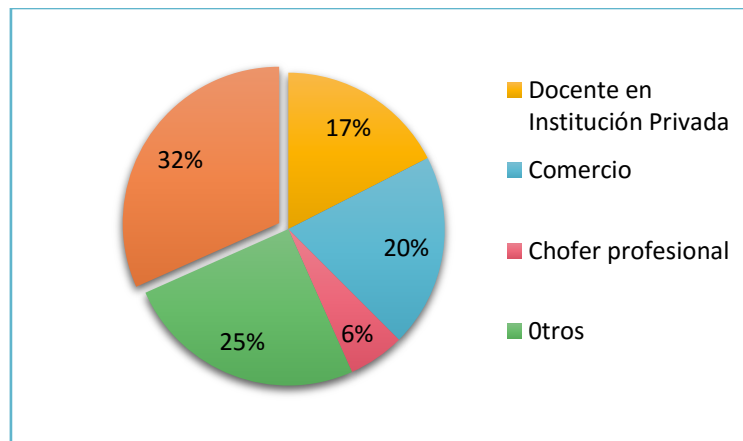
9.- Aparte de la profesión como educador. ¿Qué otra actividad realiza Ud. para conseguir más ingreso económico a su hogar?

Tabla N° 25: Otras Actividades

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Docente en Institución Privada	21	17%
Comercio	24	20%
Chofer profesional	7	6%
Otros	30	25%
No realiza otras actividades	38	32%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 22: Otras Actividades



Análisis y Discusión:

Al encuestar a los docentes, se puede constatar que el 17% de esta población trabajan también como docentes en instituciones privadas, en tanto el 20% manifiestan que se dedican a la vez al comercio, por otro lado el 6% afirman trabajar también como choferes profesionales, mientras que el 25% exponen que realizan otras actividades para obtener más ingreso económico y el 32% restante no realizan ninguna actividad.

De acuerdo a estos datos obtenidos, se puede afirmar que muchos de los educadores realizan otras actividades a parte de la docencia con el fin de conseguir más ingresos económicos para sus hogares, en donde demuestran a la vez que la crisis económica de nuestro país es altamente preocupante.

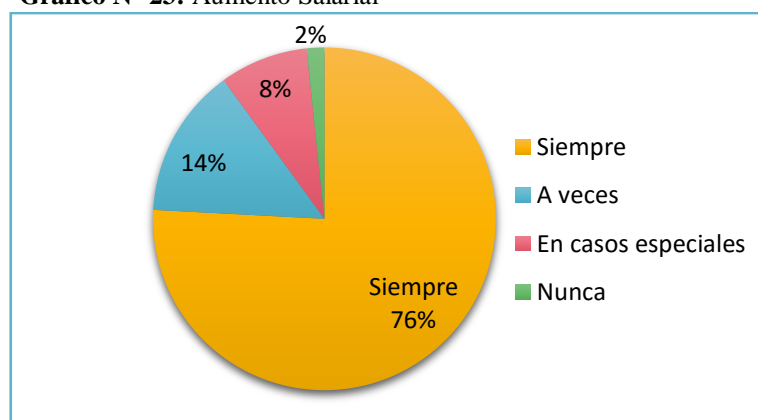
10.- ¿Es necesario que se tome en cuenta los años de servicio como docente para la acreditación de un aumento salarial?

Tabla N° 26: Aumento Salarial

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	91	76%
A veces	17	14%
En casos especiales	10	8%
Nunca	2	2%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 23: Aumento Salarial



Análisis y Discusión:

De los datos conseguidos por parte de los educadores, el 76% de los docentes afirman que siempre debe ser reconocido los años de servicios para un aumento, mientras que el 14% señalan que a veces es necesario que se tomen en cuenta los años de servicios, pero el 8% exponen que solo en casos especiales debe ser considerado los años de servicio, y un 2% contestan que nunca debe ser tomado en cuenta los años de trabajo para un aumento salarial.

A través de esta información estadística se puede inferir, que para la mayoría de los docentes, es importante que se tome en cuenta los años de trabajo, con el fin de que sea tomado en cuenta para un posible aumento salarial, el cual a su vez sería una forma de reconocimiento a los años de servicio que ha brindado a muchos estudiantes con respecto a su preparación personal.

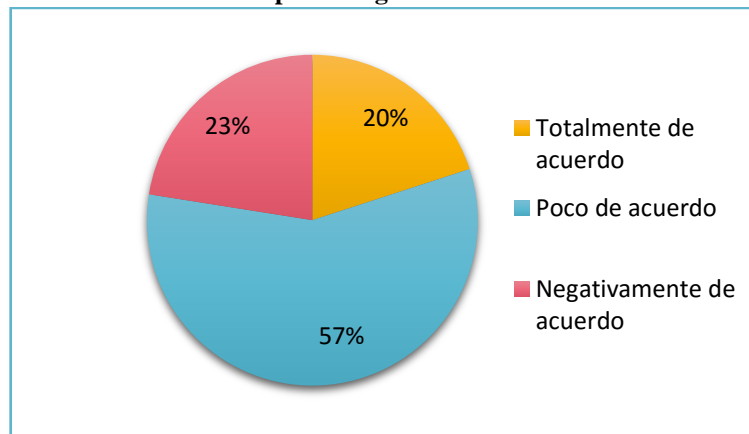
11.- ¿Está Ud. de acuerdo con el Ministerio de Educación que a los docentes se les evalúe y se les ubique, por categorías para su correspondiente remuneración salarial?

Tabla N° 27: Salario por Categorías

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	24	20%
Poco de acuerdo	69	57%
Negativamente de acuerdo	27	23%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 24: Salario por Categorías



Análisis y Discusión:

Al encuestar a los maestros, se pudo apreciar que el 20% de los educadores están totalmente de acuerdo, con los parámetros que impone el Ministerio de Educación, en tanto el 57% afirman su poco de acuerdo con dicha temática, pero el 23% señalan su desacuerdo con estos parámetros que manifiesta el Ministerio de Educación.

De acuerdo a estos datos presentados, los docentes exponen en su mayoría que aceptan dicha temática en donde todos deben cumplir con lo que acatan las autoridades, permitiendo esto que se reflejen sus cumplimientos como docentes y así poder contribuir de modo en el avance educativo de la sociedad y permitiendo a la vez a que puedan ser evaluados justamente para la adquisición de una nueva categoría y así conseguir un salario real y justo.

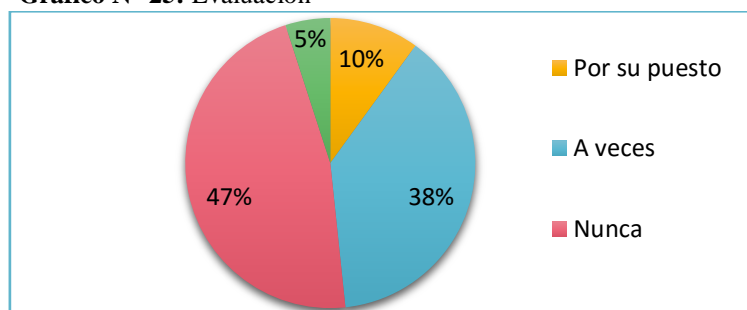
12.- ¿Cree Ud. que es importante que se les evalué a los docentes, para ganar el concurso de méritos y oposición con el fin de subir o bajar de categorización o peor aún ser destituido de su cargo laboral?

Tabla N° 28: Evaluación

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Por su puesto	12	10%
A veces	46	38%
Nunca	56	47%
Ninguna de las anteriores	6	5%
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 25: Evaluación



Análisis y Discusión:

Al encuestar a los educadores, se puede constatar que el 10% afirman que por su puesto debe evaluarse los conocimientos de los maestros para poder alcanzar un puesto de trabajo seguro y a su vez un salario aceptable, en tanto el 38% señalan que a veces es necesario que se les evalué a los maestros, mientras que el 47% exponen que nunca se debe evaluar, y el 5% restante no están de acuerdo con ninguna de las alternativas anteriores.

Es por ello y tomando en cuenta lo manifestado por el LOEI & Resolución- 2012-0021; las evaluaciones para una recategorización en los docente es un parámetro que puede jugar a favor o en contra del profesional, por tanto en algunos caso los docente apoya dicha emoción, ya que esto puede perjudicarlo en su ámbito laboral porque dicho escalafón por categorías de un docente es ganar el concurso de méritos y oposición para su posible reconocimiento.

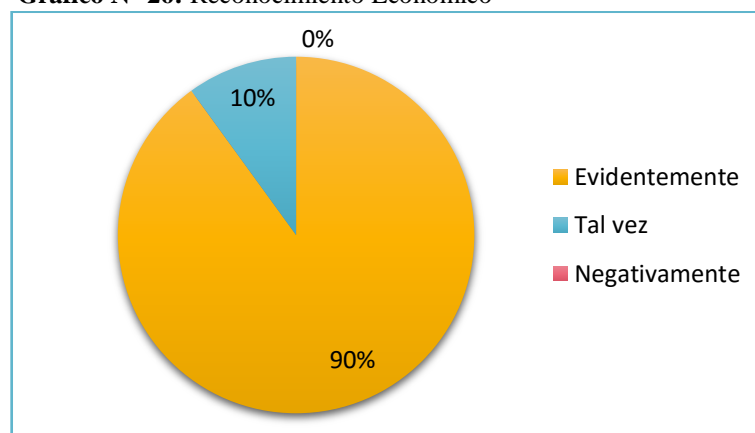
13.- ¿Piensa que el docente debe ser reconocido económicamente por las labores extra curriculares que realiza después de una jornada de clase?

Tabla N° 29: Reconocimiento Económico

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Evidentemente	108	90%
Tal vez	12	10%
Negativamente	-	-
TOTAL	120	100%

Fuente: Instituciones del Cantón de Latacunga

Gráfico N° 26: Reconocimiento Económico



Análisis y Discusión:

De los datos alcanzados por parte de los docentes; el 90% de esta población afirman que evidentemente debe ser reconocido sus trabajos extra curriculares, mientras que el 10% restante señalan que tal vez es importante que se le reconozca económicamente por sus labores extracurriculares que realiza un docente.

Mediante estos resultados estadísticos se puede inferir y tomando en consideración la intervención que realiza el autor Yari G.; un reconocimiento salarial por las labores extracurriculares que realiza el docente fuera de horas de trabajo es beneficioso, ya que vamos a tener un personal amañado, a que quiere hacer las cosas bien y seguramente la educación mejorará satisfactoriamente.

12. IMPACTOS SOCIALES:

El impacto de este proyecto es de tipo social y económico, porque con lleva a diagnosticar las diferencias entre los salarios de años anteriores con los que actualmente reciben hoy en día un docente y que efectos han generado en la sociedad. Al hablar del salario del maestro, estamos haciendo hincapié a la vez, a la calidad de vida que tiene el profesional y de cada uno de los miembros de su familia., permitiendo también que el educador pueda subsistir en una sociedad que por lo general funciona por las buenas relaciones humanas y por los intereses propios de las personas.

13.- PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:

En este proyecto de investigación debido a que no se ha planteado una propuesta de solución ha dicho problema, no existió un aporte económico con referente a esta temática ya que la investigación fue únicamente de tipo diagnóstica. Pero si han existido gastos económicos para la realización de este informe investigativo, en donde en la Tabla N° 30 reflejaremos y detallaremos detenidamente cada uno de los recursos que se ha utilizado con su respectivo valor.

Tabla N° 30: Presupuesto para la Elaboración del proyecto

Recursos	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO			
	Cantidad	Unidad	V. Unitario	Valor Total
			\$	\$
Equipos (detallar)	1	1	0,00	0,00
Transporte y salida de campo (detallar)	1	1	0,30	0,30
Materiales y suministros (detallar)	5	5	2,00	10,00
Material Bibliográfico y fotocopias. (detallar)	7	7	3,50	24,50
Gastos Varios (detallar)	3	3	1,00	3,00
Otros Recursos (detallar)	2	2	2,00	2,00
			Sub Total	39,80
			10%	-
			TOTAL	39,80

Elaborado por. Cristian Toaquiza

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1.- CONCLUSIONES

- La remuneración de los docentes no contribuye con los esfuerzos y dedicación que ponen estos en su trabajo, ya que cada día se presiona a los profesores a cambio de un pago inaceptable, asegurando también que sus salarios se han convertido en factor de motivación, el cual promueve una educación de calidad dentro de la preparación de la niñez y adolescencia de nuestro país.
- Se ha podido determinar que la calidad de la educación está dada por factores internos al profesor, y uno de esos factores importantes es la remuneración laboral el cual ha impedido que el docente cumpla en su totalidad con sus deberes y obligaciones como educador, ya que se ha podido investigar que muchos profesionales exponen que sus sueldos no son dignos y que no les permite vivir mejor.
- Gran parte de esta población exponen que la remuneración que perciben es menor a lo que ellos realizan, ya que hoy en día en los salones de clase, existe la presencia de estudiantes con problemas físicos o mentales, en donde el educador debe realizar y seleccionar herramientas pedagógicas especiales para su enseñanza.
- Las excesivas y exigencias de actividades laborales de los docentes, también difieren fuertemente en su desempeño profesional dentro del mundo académico. En consecuencia estos educadores señalan que un sistema salarial justa, puede ser un parámetro para seguir cumpliendo con estas exigencias en mandadas por las autoridades y a la vez atraer a más futuros docentes, a especializarse en áreas de mayor relevancia dentro del sistema educativo.

14.2.- RECOMENDACIONES

- Es importante que los sueldos de los docentes estén acorde a todas las labores que desempeña el profesional, en donde hoy en día, esta sociedad es más consumismo. En términos simples, si queremos mejorar la calidad de la educación, es necesario que el docente no se sienta presionado ni estresado por muchas actividades que hoy en día debe cumplir, por lo tanto si el objetivo es mejorar la educación, debería primero existir el compromiso de los docente por el cumplimiento de su labor y que este solo se dedique a la preparación de los niños a su cargo
- Si existiera la posibilidad de subir los salarios a los docentes, sería el éxito ya que contribuiría en el mejoramiento de la educación. Pero como todo sabemos el estado económico de nuestro país, no es posible, en cambio sí es recomendable que el docente no se encuentre presionado por aquellas actividades extra curriculares excesivas las cuales desacreditan principalmente en la preparación de sus alumnos
- La remuneración de los docentes en muchos de los casos ha sido un tema de nunca acabar e incluso es el ente principal para la selección de la profesión por parte de los jóvenes, por tal razón, es recomendable que al seleccionar la profesión, siempre sea por vocación más que por beneficio económico incluso sería factible que el docente no sea constantemente evaluado, sino más bien sean capacitados y valorados por su desempeño laboral.
- En lo que se refiere a la remuneración de los docentes, resulta interesante observar que ha a pesar de las mejoras salariales, existe un gran porcentaje de docentes que aún no se sienten satisfechos con el salario que reciben, por tal razón sería considerable continuar con esta investigación, permitiendo conocer por qué estos salarios no terminan por convencer a los docentes.

15.-BIBLIOGRAFIA:

15.1.- Citada

- Liang, X. (2013). *remuneración del docente*. España. Pág. 20
- Morduchowicz, A. (2012). *La oferta, la demanda, y el salario del docente*. Buenos Aires. Pág. 20
- Badia, A. (2014). *La construccion de conocimiento profesional docente. Analisis de un curso de formacion sobre la enseñanaza estrategica*. Barcelona. Pág. 13
- Borrero, L. (9 de Marzo de 2016). <http://www.el-carabobeno.com/noticias/articulo/121036/Profesores-denunciarn-en-instancias-internacionales-la-crisis-salarial>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <http://www.el-carabobeno.com/noticias/articulo/121036/Profesores-denunciarn-en-instancias-internacionales-la-crisis-salarial>. Pág. 27
- Cáceres, J. (2012). *La remuneracion como derecho fundamental*. Mexico. Pág. 21
- Casals, E. (2011). *Programacion de Educacion en Valores*. Quito. Pág. 19
- Claudio G., G. (2014,). *La remuneración de los maestros en America Latina ¿Es baja? ¿ Afecta la calidad de enseñanaza*. Caribe. Pág. 6
- Compagnucci, E. - Cádós, P. (7 de Enero de 2012). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932007000100005. Recuperado el 27 de Junio de 2016, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932007000100005. Pág. 13
- Díaz H., H. (2014). *La Carrera del maestro en el Perú, Factores Institucionales, Icentivos Económicos y Desempeño*. Perú. Pág. 6
- Duarte, J. (2013). *Formacion Permanente de Docente en Servicio*. Argentina. Pág. 11

- Galeano, S. (25 de Agosto de 2012). *El Docente, La Enseñanza y su Formación Etica*. Recuperado el 27 de Junio de 2016, de El Docente, La Enseñanza y su Formación Etica. Pág. 12
- Gonzalez, H. (11 de Mayo de 2012). <https://www.previred.com/web/previred/remuneraciones>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <https://www.previred.com/web/previred/remuneraciones>. Pág. 21
- Guy, R. (3 de Octubre de 2012). <https://www.unric.org/es/actualidades-/363-oit-subraya-el-impacto-de-la-crisis-economica-en-la-docencia>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <https://www.unric.org/es/actualidades-/363-oit-subraya-el-impacto-de-la-crisis-economica-en-la-docencia>. Pág. 27
- Herrera, J. (2010). Relacion entre Comunicacion y Educación. *Persona, Educación, Valores*. Pág. 18
- León, A. (2012). *Qué es la Educación*. Venezuela: universidad de los Andes. Pág. 17
- LOEI y Resolución MRL-2012-0021 . (1 de Agosto de 2014). ngresaralmagisterio.blogspot.com/2014/08/sueldo-del-docente-al-ingresar-al.html. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de ngresaralmagisterio.blogspot.com/2014/08/sueldo-del-docente-al-ingresar-al.html. Pág. 25
- López, a. (2013). *Los Retos del Docente*. Colombia. Pág. 14
- Luengo, J. (2013). *LA EDUCACION COMO OBJETO DE CONOCIMIENTO*. Madrid. Pág. 17
- Maduro, N. (5 e Mayo de 2015). <http://www.laverdad.com/zulia/74482-fvm-situacion-economica-de-los-docentes-es-insostenible.html>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <http://www.laverdad.com/zulia/74482-fvm-situacion-economica-de-los-docentes-es-insostenible.html>. Pág. 27

- Martí, J. (8 de Marzo de 2015). *Educación*. Recuperado el 30 de Diciembre de 2016, de Educación. Pág. 15
- Martínez, E. (2011). Educomunicación. *blog Revista Comunicar*, 1. Pág. 16
- Méndez, & Méndez A., A. (2012). *La remuneracion salarial: en tre lo optico para el maestro y lo imposibles para el Gobierno*. Caracas. Pág. 7
- Ministerio de Educación del Ecuador. (18 de Febrero de 2015). <https://es.scribd.com/doc/115715089/Tasas-de-Aportacion-Al-Iess>. Recuperado el 20 de Noviembre de 2016, de <https://es.scribd.com/doc/115715089/Tasas-de-Aportacion-Al-Iess>. Pág. 28
- Morin, E. (12 de Enero de 2014). Comunicacion y Educación: Una relacion necesaria. *Facultad de Comunicaciones*, Pág. 18
- Orellana B., B. (2013). *Incentivos Docentes y Reputación Colectiva*. Santiago - Chile. Pág. 7
- Palacios, R. (29 de Junio de 2016). El docente recategorizado cobra su alza salarial de forma progresiva. *El Comercio*, Pág. 25
- Palomero, P. (2010). *La Profesion Docente, escenarios, Perfiles, y Tendencias*. Perú. Pág. 11
- Pino, A. (2012). *El Juego de la Educacion en Valores*. Madrid. Pág. 19
- Quintero, Y. (25 de Agosto de 2012). <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-las-remuneraciones/>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-las-remuneraciones/>. Pág. 23
- Ramos, M. (3 de Diciembre de 2011). <http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones.shtml>. Recuperado el 29 de

Junio de 2016, de <http://www.koiwerrhh.com.ar/remuneraciones.shtml>.
Pág. 22

- Romero, D. (2012). *SISTEMA DE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS*. Madrid. Pág. 21
- Sanchez, K. (11 de Septiembre de 2013).
<https://empleospetroleros.org/2013/09/11/empresa-vs-empleado-la-importancia-del-salario/>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <https://empleospetroleros.org/2013/09/11/empresa-vs-empleado-la-importancia-del-salario/>. Pág. 23
- Silvero, M. (2012). *Retos del Docente*. Paraguay. Pág. 14
- Terán, G. (2013). Educacion en el Siglo XXI. *PROFESOR*. Pág. 12
- Tiscar. (14 de Mayo de 2014).
<http://tiscar.com/2006/05/14/comunicacion-y-educacion/>. Recuperado el 27 de Junio de 2016, de <http://tiscar.com/2006/05/14/comunicacion-y-educacion/>. Pág. 16
- W., V. (5 de Octubre de 2010).
<http://es.slideshare.net/wenceslao/investigacion-descriptiva-5366924>. Recuperado el 15 de Julio de 2016, de <http://es.slideshare.net/wenceslao/investigacion-descriptiva-5366924>. Pág.15
- Yali, G. (12 de Agosto de 2011).
<http://gabomixgabrielangel.blogspot.com/2009/08/la-importancia-de-una-buena.html>. Recuperado el 29 de Junio de 2016, de <http://gabomixgabrielangel.blogspot.com/2009/08/la-importancia-de-una-buena.html>. Pág. 24

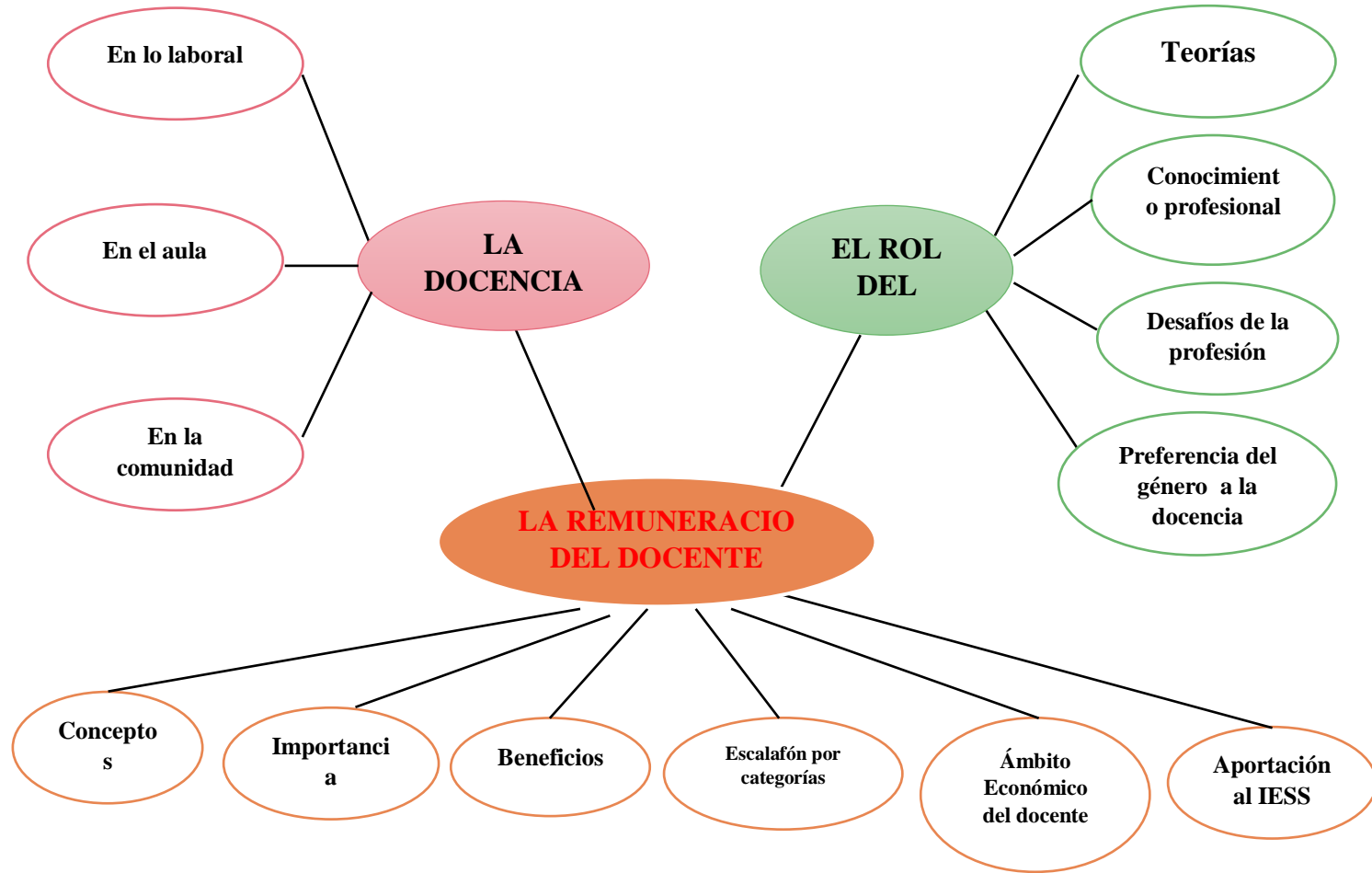
15.2.- Consultada

- <https://educacion.gob.ec/recategorizacion/>
- <http://sinmiedosec.com/sueldo-de-un-maestro-en-ecuador/>

- <http://estudiacurso.com/trabajar-como-docente-ecuador/>
- <http://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>
- <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/distintos-tipos-de-frecuencia.html>
- <https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>
- pa.net/formula-muestra-poblacion/

16.-ANEXOS

Anexo 1:



Anexo 2:**Fórmula para Obtener la Muestra**

Como podemos darnos cuenta en la tabla de número de población y muestra con respecto a los docentes, el cual supera más de 100 miembros educativos llegando a hacer en su totalidad 4500 docentes que actualmente están laborando en el cantón de Latacunga, por tal motivo se aplicó la fórmula para sacar una muestra, tomando un margen de error del 9%, equivalente al 0,09

$$n = \frac{PQ * N}{(N-1) \left(\frac{E}{F} \right)^2 + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 * 4500}{(4500-1) \left(\frac{0,09}{2} \right)^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{(4499) \left(\frac{0.0081}{4} \right) + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{(4499) (0,002025) + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{9.110475 + 0,25}$$

$$n = \frac{1125}{9.360475}$$

$$n = 120.18$$

$$n = 120$$

Realizando la fórmula correctamente para obtener la muestra de los docentes de la ciudad de Latacunga se ha obtenido como resultado 120 docentes a quienes se les realizará la encuesta referida a la remuneración del docente.

Anexo 3:**Instrumentos de Investigación****Encuesta dirigida a los Señores Directores del cantón Latacunga**

Buenos días, Señor /a Director/a

La presente encuesta tiene por objetivo primordial, conocer los aspecto laborales de un director, permitiendo a la vez, el progreso de un trabajo investigativo para la acreditación del Título de Licenciado en Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Es de mucha utilidad que Ud. conteste con toda sinceridad a cada pregunta formulada. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de educativos.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y marque con una equis (X) una opción que a Ud. le parezca la más certera.

1.- Seleccione su género

<input type="checkbox"/>	a) Masculino
<input type="checkbox"/>	b) Femenino

2.- Usted ¿Por qué escogió esta profesión?

<input type="checkbox"/>	a) Vocación
<input type="checkbox"/>	b) Obligación
<input type="checkbox"/>	c) Sugerencia
<input type="checkbox"/>	d) Otros

3.- ¿Cuántos años de servicio tiene como director?

<input type="checkbox"/>	a) 1 a 10 años
<input type="checkbox"/>	b) 10 a 20 años
<input type="checkbox"/>	c) 20 a 30 años
<input type="checkbox"/>	d) 30 a 40 años
<input type="checkbox"/>	e) Más de 40 años

4.- ¿Es Ud. remunerado puntualmente por sus servicios administrativos?

	a) Si
	b) No

5.- ¿Qué nivel de porcentaje, cree Ud. que su remuneración responde a sus necesidades personales como familiares?

	a) 80 % al 100%
	b) 60% al 80%
	c) 40% al 60%
	d) 20% al 40%
	e) 0% al 20%

6.- De acuerdo con el trabajo que Ud. realiza; Su salario es:

	a) Muy Satisfactorio
	b) Poco Satisfactorio
	c) Insatisfactorio
	d) Ninguna de las Anteriores

7.- ¿Considera Ud. que una remuneración justa que responda a los labores como director, contribuirá en el desarrollo y avance de la institución que administra?

	a) Por supuesto
	b) Tal vez
	c) Definitivamente no

8.- Con relación a su salario como director, ¿Su estado económico es?

	a) Muy Satisfactorio
	b) Estable
	c) Regular

	d) Insuficiente
--	-----------------

9.- Aparte de la profesión como director. ¿Qué otra actividad realiza Ud. para conseguir más ingreso económico a su hogar?

	a) Docente en Institución Privada
	b) Comercio
	c) Chofer profesional
	d) Otros
	e) No realiza otras actividades

10.- ¿Es necesario que se tome en cuenta los años de servicio como director para la acreditación de un aumento salarial?

	a) Siempre
	b) A veces
	c) En casos especiales
	d) Nunca

11.- ¿Está Ud. de acuerdo con el Ministerio de Educación que a los directores y docentes se les evalúe y se les ubique, por categorías para su correspondiente remuneración salarial?

	a) Totalmente de acuerdo
	b) Poco de acuerdo
	c) Negativamente de acuerdo

12.- ¿Cree Ud. que es importante que se les evalúe a los directores y docentes, para ganar el concurso de méritos y oposición con el fin de subir o bajar de categorización o peor aún ser destituido de su cargo laboral?

	a) Por su puesto
--	------------------

	b) A veces
	c) Nunca
	d) Ninguna de la anteriores

13.- ¿Piensa que el un director debe ser reconocido económicamente por las labores extra curriculares que realiza después de una jornada de trabajo?

	a) Evidentemente
	b) Tal vez
	c) Negativamente

Gracias por su colaboración.

Encuesta dirigida a los Señores Docentes del Cantón Latacunga

Buenos días, estimado docente

La presente encuesta tiene por objetivo primordial, conocer los aspecto que conlleva ser un docente, permitiendo a la vez, el progreso de un trabajo investigativo para la acreditación del Título de Licenciado en Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Es de mucha utilidad que Ud. conteste con toda sinceridad a cada pregunta formulada. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de educativos.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y marque con una equis (X) una opción que a Ud. le parezca la más certera.

1.- Seleccione su género

	c) Masculino
	d) Femenino

2.- Usted ¿Por qué escogió la profesión de educador?

	e) Vocación
	f) Obligación

	g) Sugerencia
	h) Otros

3.- ¿Cuántos años de servicio tiene como docente?

	f) 1 a 10 años
	g) 10 a 20 años
	h) 20 a 30 años
	i) 30 a 40 años
	j) Más de 40 años

4.- ¿Es Ud. remunerado puntualmente por sus servicios como docente?

	c) Si
	d) No

5.- ¿Qué nivel de porcentaje, cree Ud. que su remuneración responde a sus necesidades personales como familiares?

	f) 80 % al 100%
	g) 60% al 80%
	h) 40% al 60%
	i) 20% al 40%
	j) 0% al 20%

6.- De acuerdo con el trabajo que Ud. realiza; Su salario es:

	e) Muy Satisfactorio
	f) Poco Satisfactorio
	g) Insatisfactorio
	h) Ninguno de los anteriores

7.- ¿Considera Ud. que una remuneración justa por las labores que brinda el docente, contribuirá en el desarrollo y avance en la calidad de la educación de la niñez y adolescencia?

	d) Por supuesto
	e) Tal vez
	f) Definitivamente no

8.- Con relación a su salario como docente, ¿Su estado económico es?

	e) Muy Satisfactorio
	f) Estable
	g) Regular
	h) Insuficiente

9.- Aparte de la profesión como educador. ¿Qué otra actividad realiza Ud. para conseguir más ingreso económico a su hogar?

	f) Docente en Institución Privada
	g) Comercio
	h) Chofer profesional
	i) Otros
	j) No realiza otras actividades

10.- ¿Es necesario que se tome en cuenta los años de servicio como docente para la acreditación de un aumento salarial?

	e) Siempre
	f) A veces
	g) En casos especiales
	h) Nunca

11.- ¿Está Ud. de acuerdo con el Ministerio de Educación que a los docentes se les evalúe y se les ubique, por categorías para su correspondiente remuneración salarial?

	d) Totalmente de acuerdo
	e) Poco de acuerdo
	f) Negativamente de acuerdo

12.- ¿Cree Ud. que es importante que se les evalúe a los docentes, para ganar el concurso de méritos y oposición con el fin de subir o bajar de categorización o peor aún ser destituido de su cargo laboral?

	e) Por su puesto
	f) A veces
	g) Nunca
	h) Ninguna de la anteriores

13.- ¿Piensa que el docente debe ser reconocido económicamente por las labores extra curriculares que realiza después de una jornada de clase?

	d) Evidentemente
	e) Tal vez
	f) Negativamente

Gracias por su colaboración.

Anexo 4:**Fotografías****Visita a la Unidad Educativa “Manuelita Sáenz”**

Entrevista Realizada al Señor Director de la Unidad Educativa “Manuelita Sáenz”



Entrevista Realizada al Señores Docentes de la Unidad Educativa “Manuelita Sáenz”



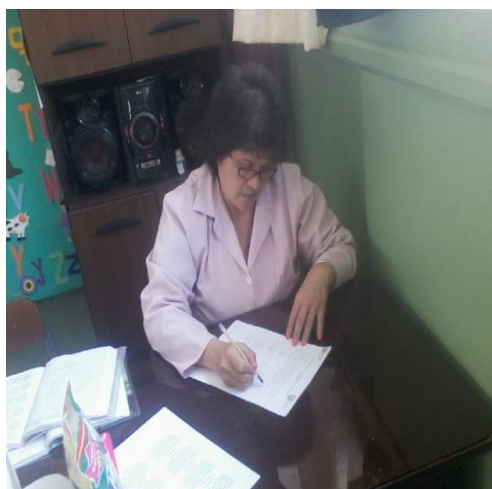
Visita a la Unidad Educativa “Isidro Ayora”



Entrevista Realizada al Señores Directores tanto de la jornada Diurna como Vespertina de la Unidad Educativa “Isidro Ayora”



Entrevista Realizada al Señores Docentes tanto de la jornada Diurna como Vespertina de la Unidad Educativa “Isidro Ayora”



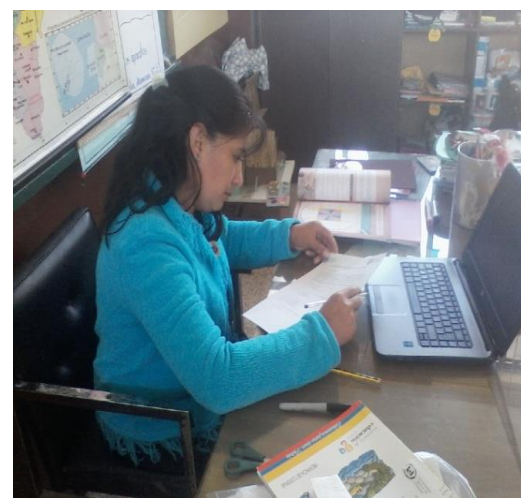
Visita al Colegio “Primero de Abril”



Entrevista Realizada al Señor Director y Vicerrector del Colegio “Primero de Abril”



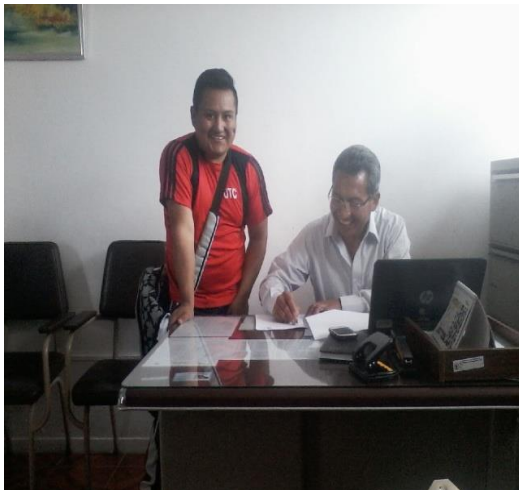
Entrevista Realizada al Señores Docentes del Colegio “Primero de Abril”



Visita a la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz”



Entrevista Realizada al Señor Director y Señora Vicerrectora de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz”



Entrevista Realizada al Señores Docentes de la Unidad Educativa “Luis Fernando Ruiz”



Anexo 5:**HOJA DE VIDA****DATOS PERSONALES: BALSECA MORA JENNY MORAIMA****Cédula/Pass: 0501996375**FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO: 28/03/1974 EN
593_COTOPAXI_SALCEDO_050555SEXO: MUJER ESTADO CIVIL: SOLTERO/A DISCAPACIDAD:
NINGUNA

DIRECCIÓN: 593_COTOPAXI_SALCEDO_050550 CALLE

MEJÍA Y GONZALES SUAREZ - BARRIO SUR Teléfono

Convencional: 032730231 Celular: 0987097329 Operadora:

MOVISTAR

**DATOS ACADÉMICOS:**

TITULO	NOMBRE	AREA	SUBAREA	PAIS	SENESCYT
Magister	MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR	Educacion	Educacion	Ecuador	1010-08-67-39-

CURSOS Y CERTIFICADOS:

TIPO	NOMBRE	INSTITUCION	HORA	FECHA
Certificado	HABILITACIÓN DOCENTE	SECRETARÍA NACIONAL DE EDUCACIÓN	53	31/mayo/2014
Formacion Pedagógica Andragógica	CREACIÓN DE LITERATURA INFANTIL EN EL AULA	UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO	3	26/abril/2014
Curso	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS	GAD MUNICIPAL	40	14/febrero/2014
Formacion Pedagógica Andragógica	CÓMO ELABORAR PRUEBAS DE BASE ESTRUCTURADA	CORPES	16	06/febrero/2014
Formacion Pedagógica Andragógica	DE PROFESORES SÓLIDOS A JÓVENES LÍQUIDOS: CÓMO SER	UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO	3	29/enero/2014
Curso	ALFABETIZACIÓN DIGITAL AVANZADO E INTERNÉT	SITEC	60	06/noviembre/2013
Formacion Pedagógica Andragógica	DISEÑO MICROCURRICULAR DE LA EGB, BGU Y TÉCNICAS Y	CORPES	24	21/agosto/2013
Curso	ALFABETIZACIÓN BÁSICA E INTERNÉT	SITEC	60	04/julio/2013

PUBLICACIONES DE LIBROS O REVISTAS:

TIPO	INSTITUCIO	CARGO	CATEDR	INICI	FIN	REFERENCI	TLF-
DOCENCIA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE	DOCENTE	MATEMÁTICA Y FÍSICA	05/10/2014	23/07/2015	ING. HUGO CHACÓN	0987869379


DOCENCIA UNIVERSIT ARIA	UNIVERSIDA D TÉCNICA DE COTOPAXI	DOCENTE	MATEMÁTICA	12/10/201 5		LIC. MGS. JUAN CARLOS VIZUETE	098752075 3
LABORAL	UNIDAD EDUCATIVA "ALICIA MARCARD DE YEROVI"	DOCENTE		01/04/200 8	15/09/20 1 4	LIC. SAIDA BALSEC A	099809262 3

Balseca Mora Jenny Moraima Mgs.

C.I. 050199637-5

CURRICULUM VITAE

1.- DATOS PERSONALES.

NOMBRES Y APELLIDOS:	CRISTIAN DAVID TOAQUIZA AYALA	
FECHA DE NACIMIENTO:	16 de Mayo de 1988	
CEDULA DE CIUDADANÍA:	0503377814	
ESTADO CIVIL:	Soltero	
NUMEROS TELÉFONICOS:	0998977934- 032811 - 311	
E-MAIL:	davidtoaquizaayala@hotmail.com	

2.- ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL PRIMARIO: Escuela “Luis Fernando Vivero”

NIVEL SECUNDARIO: Instituto Tecnológico Industrial “Ramón Barba Naranjo”

NIVEL SUPERIOR: Instituto Superior Pedagógico “Belisario Quevedo”

2.- TITULOS

Profesor en Educación Básica General

5.- CARGOS DESEMPEÑADOS

Profesor en la Escuela “Illuchi”

.....
Toaquiza Ayala Cristian David

C.I. 0503377814