



**UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
**CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA**  
**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES”**

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

**Autores:**

**Rivera Berrazueta Paul Oswaldo**

**Veloz Gallardo Mateo Misael**

**Director:**

**Lic.MSc. Vizuite Toapanta Juan Carlos**

**Latacunga-Ecuador**

**Febrero-2018**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Nosotros: Paul Oswaldo Rivera Berrazueta y Mateo Misael Veloz Gallardo, declaramos ser autores del presente proyecto integrador: “REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES”, siendo el MSc. Luis Eduardo Mena Molina director del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....  
Paul Oswaldo Rivera Berrazueta  
C.I. 050242044-1

.....  
Mateo Misael Veloz Gallardo  
C.I.050372486-6

## **AVAL DEL DIRECTOR DE PROYECTO**

En calidad de Director del Proyecto de Investigación sobre el tema: “Remuneración de los Docentes”, de Paul Oswaldo Rivera Berrazueta y Mateo Misael Veloz Gallardo, 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, febrero, 2018

Lic.MgC.Juan Carlos Vizúete Toapanta

050196014-0

## **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 Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, los postulantes: Rivera Berrazueta Paul Oswaldo y Veloz Gallardo Mateo Misael con el título de Proyecto de Investigación “REMUNERACION DE LOS DOCENTES” han 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, Febrero del 2018

Para constancia firman:

.....  
**Msc. Carlos Peralvo**

**050144950-5**

**LECTOR 1**

.....  
**PhD. Nelson Corrales**

**050192729-7**

**LECTOR 2**

.....  
**Mgs. Ángel Viera**

**050115466-0**

**LECTOR 3**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por guiarme en el camino en el transcurso de este proyecto. A mi familia por encaminarme por el sendero del bien y ayudarme constantemente en los estudios .A la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme sus puertas y permitir formarme en el ámbito académico un agradecimiento especial a nuestro Tutor MSc. Juan Vizuite por guiarnos y orientarnos en el trabajo.

*Mateo Veloz*

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia, docentes y amigos; de manera especial al alma mater, Universidad Técnica de Cotopaxi, por permitirme plasmar de manera satisfactoria la consecución de este proyecto de investigación. Por tantos consejos y apoyo en estos cinco años de formación académica y profesional

***Paul Rivera***

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto está dedicado a mis padres por el apoyo ayudándome a superar mis dificultades y animándome a que siga adelante. De una manera especial va dedicado A Verónica Cueva por ser la base fundamental en mi educación y por brindarme ese apoyo incondicional por tu amor y tu confianza que me ayudaron a no decaer en este camino de ser un profesional .A mi hijo Matías Veloz por ser la razón por la cual me quiero seguir superando cada día más. A mis abuelitos que son las personas que nunca dejaron de creer en mí y siempre me brindaron su sustento en el transcurso de mis estudios.

***Mateo Veloz***

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos:

Mis padres, me han permitido ser la lucha y la perseverancia. A mis hijos, Kamilo Alejandro y Kamila Domenika Rivera Naranjo; por ser el motor que genera todo este sacrificio. Y a todos los amigos, docentes, siendo testigos y cómplices en la culminación de este gran paso en mi vida profesional.

Gracias por todo su apoyo.

***Paul Rivera***

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
**TÍTULO: "REMUNERACION DE LOS DOCENTES"**

**Autores:** Rivera Berrazueta Paul Oswaldo  
Veloz Gallardo Mateo Misael

**RESUMEN**

El propósito de este estudio radica en encontrar soluciones sustanciales que mejoren el aspecto salarial en el docente. Para dicho efecto, se planteó como propósito evidenciar la realidad actual de la remuneración docente, de manera que se presenten acuerdos para corregir la situación económica de los maestros de la carrera de Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi. La metodología de investigación empleada en este trabajo fue la investigación experimental, apoyada en un trabajo bibliográfico y documental. El impacto de esta investigación destaca que se presencia una reforma constitucional la cual, en materia de educación, inicio con una ley que garantiza los derechos que tiene el Estado ante la sociedad, pasando por la aprobación del Plan Decenal de Educación, que reestructuró todo el esquema educativo, respondiendo a las necesidades organizacionales en las instituciones como son la infraestructura, calidad de la educación, salarios docentes. Pero estos cambios no han sido positivos. Los beneficiarios de esta trabajo investigativo son los docentes de la carrera de Educación Básica en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Por tal motivo; el presente proyecto investigativo, ve la necesidad de apoyar y contribuir con ideas claras propositivas en favor de optimizar esta arista en la educación, una justa remuneración para los maestros. Se plantea que un docente bien pagado, será un docente incentivado, de excelencia, investigativo, científico, motor de las futuras generaciones. Se sostiene que las nuevas formas de regulación propuestas son modos de imposición heterónomos contrarios a los objetivos que formalmente se proponen en materia de profesionalización y autonomía de los docentes. La evidencia es consistente en reconocer que las remuneraciones de los profesores, relativo a las obtenidas en otras profesiones, es crítico para contar con docentes de calidad en el sistema escolar.

**Palabras Clave:** Salario, educación, remuneración, vocación,

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
**TÍTULO: "REMUNERACION DE LOS DOCENTES"**

**Autores:** Rivera Berrazueta Paul Oswaldo  
Veloz Gallardo Mateo Misael

**SUMMARY**

The purpose of this study lies in finding substantial solutions that improve the salary aspect in the teacher. To this effect, was raised as a purpose evidentiary the current reality of teacher compensation, way agreements submitted to correct the economic situation of teachers of basic education at the Technical University of Cotopaxi's career. The methodology of research used in this work was the experimental research, supported by bibliographic and documentary work. The impact of this research highlights that is regional and local presence a constitutional reform which, in education, start with a law that guarantees the rights that the State to society, through the adoption of the ten-year Education Plan, which restructured all the educational scheme, responding to organizational institutions needs such as infrastructure , quality of education, teachers' salaries. But these changes have not been positive. The beneficiaries of this research work are the teachers career of basic education at the Technical University of Cotopaxi. For this reason; the present research project, see the need to support and contribute with purposeful clear ideas in favor of optimizing this edge on education, fair remuneration for teachers. It arises that a well-paid teacher, it will be a teacher encouraged, excellence, and investigative, scientific, engine of future generations. Argues that the new forms of regulation proposals are modes of taxation contrary to the objectives formally proposed in terms of professionalism and autonomy of teachers self-instituting. The evidence is consistent in recognizing that the remuneration of teachers, relative to those obtained in other professions, is critical for having quality teachers in the school system.

**Keywords:** Salary, education, remuneration, vocation,

## INDICE

### Contenido

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE PROYECTO .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DEDICATORIA .....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	ix
INDICE.....	xi
<b>1.INFORMACIÓN GENERAL .....</b>	<b>1</b>
2. RESUMEN DEL PROYECTO .....	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO .....	3
<b>4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....</b>	<b>5</b>
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: .....	5
5.1 CONTEXTUALIZACION.....	5
5.2 ANTECEDENTES .....	6
5.3 DESCRIPCIÓN .....	7
5.3.1 Escalafón .....	7
5.3.2 Del desarrollo profesional .....	7
5.3.3 La remuneración .....	8
5.3.4 Remuneración variable por eficiencia .....	8
5.3.5 Docente .....	8
5.4 FORMULACION DEL PROBLEMA .....	9
6. OBJETIVOS:.....	12

General.....	12
Específicos.....	12
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS .....	13
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA .....	14
8.1 LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES.....	14
8.1.2 Incentivos .....	17
<b>8.1.3 Condiciones y ambiente de trabajo.....</b>	<b>17</b>
8.1.4 Evaluación docente y rendición de cuentas a la sociedad .....	18
8.1.5 Formulación de políticas docentes .....	18
8.2. LA IMPORTANCIA DEL TEMA .....	18
8.3. LOS SUELDOS SON BAJOS DEBIDO A LA CALIDAD INSUFICIENTE.....	19
8.4. LAS REMUNERACIONES DOCENTES SON MÁS BAJAS.....	20
8.5. ESCALAFON DEL MAGISTERIO .....	21
8.6. CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN.....	23
8.7. TIPOS DE SISTEMAS ALTERNATIVOS DE REMUNERACION UTILIZADOS..	25
8.7.2 Sistemas basados en el conocimiento y las destrezas:.....	25
8.7.3 Sistemas basados en el rendimiento del colegio: .....	26
8.7.4 Indemnización basada en la certificación.....	26
9. PREGUNTAS CIENTIFICAS .....	30
10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL: .....	30
10.1ENFOQUE .....	30
10.2 Tipo de investigación .....	31
10.3 Método.....	31
10.4 Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.....	32

10.5. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....	32
10.5.1 Unidad de estudio: .....	33
<b>11. ANÁLISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS: .....</b>	<b>33</b>
<b>13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO: .....</b>	<b>54</b>
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	54
15. BIBLIOGRAFIA: .....	56
15.1 BIBLIOGRAFIA VIRTUAL: .....	57
16. ANEXOS .....	1

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

- **Título del Proyecto:** “Remuneración de los Docentes”
- **Fecha de inicio:** 4 de Octubre del 2016
- **Fecha de finalización:** Febrero 2018
- **Lugar de ejecución:**
  - **Institución:** Universidad Técnica De Cotopaxi
  - **Barrio:** El Ejido
  - **Parroquia:** Eloy Alfaro
  - **Cantón:** Latacunga
  - **Provincia:** Cotopaxi
  - **Zona:** 3
- **Unidad Académica que auspicia:** Facultad de Ciencias Humanas y Educación
- **Carrera que auspicia:** Ciencias De La Educación mención Educación Básica
- **Proyecto de investigación vinculado:**
- **Equipo de Trabajo:**
  - **Tutor**
  - **Apellidos y nombres:** Vizquete Toapanta Juan Carlos
  - **Numero de cedula:** 05196014-0
  - **Email:** juan.vizquete@utc.edu.ec
  - **Número de teléfono:** 0987520753
- **Directivo Institucional:**
  - **Apellidos y nombres:** Cando Guanoluisa Fabiola Soledad
  - **Numero de cedula:** 050288460-4
  - **Email:** Fabiola.cando@utc.edu.ec
  - **Número de teléfono:** 032-2252125

- **Coordinadores:**
- **Coordinador1:**
- **Apellidos y nombres:** Rivera Berrazueta Paul Oswaldo
- **Numero de cedula:** 050242044-1
- **Email:** paulrivera1379@hotmail.com
- **Número de teléfono:** 0987427185/032800683
- **Coordinador2:**
- **Apellidos y nombres:** Veloz Gallardo Mateo Misael
- **Numero de cedula:** 050372486-6
- **Email:** korn91g@hotmail.com
- **Número de teléfono:**0983069104
- **Área de conocimiento:**
- **Eje profesional:** Administración Educativa
- **Línea de investigación:** Educación y comunicación para el desarrollo humano y social
- **Sub líneas de investigación de la carrera:** Sociedad y educación

## **2.RESUMEN DEL PROYECTO**

Uno de los elementos esenciales en toda relación de trabajo es la remuneración .la trascendencia de este tema ha requerido una detallada y necesaria intervención tanto legislativa y económica para poder ser regulado además de requerir del reconocimiento constitucional e internacional de este derecho que no se limita solo a convenios si no que alcanza a instrumentos como la declaración universal de los derechos

En nuestra propuesta investigativa, partimos desde el análisis y la indagación de todo lo que concierne a la actual situación salarial que percibe un docente, enfocándonos en antecedentes, para dar paso al planteamiento de nuestro tema de investigación y con la colaboración de la institución donde realizaremos el análisis objetivo y descriptivo obtendremos las conclusiones y recomendaciones a las cuales se aspira.

La necesidad de investigar y optar por soluciones concretas, justas y eficaces ante esta realidad nacional parte del momento actual de la situación del docente y su salario. Como futuros profesionales en la rama de la educación, nos vemos en la obligación de plantear se analice y se proponga soluciones que beneficien a los maestros que perciben ingresos bajos.

En consecuencia, los salarios son un elemento importante de las políticas de trabajadores, empleadores y gobiernos y de las relaciones entre ellos.

## **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

Al realizar un estudio sobre las condiciones en las que se encuentra la remuneración docente, es muy importante saber cómo era y como está en la actualidad la situación de los salarios que cambios se han producido a favor del maestro, tomando en cuenta que la educación como las otras profesiones son de gran relevancia social; para entender el por qué los sueldos del docente tienen esa diferencia para cada educador en las distintas unidades educativas.

El sueldo de los maestros en la última década, ha evolucionado de una manera no solo negativa, sino que llega a ser deprimente, y mucho más si se lo compara con los sueldos del resto del sector público. El salario de los maestros ha sufrido un deterioro del 55% acumulativo en la década de los ochenta, hasta que se convirtieron en los más bajos de todo el sector público y la mayor parte del sector privado, y no han logrado ni siquiera estructurar una unidad especializada que analice el deterioro del salario de los maestros y plantee alternativas.

Este problema es el más común en los educadores, la paga de los salarios que no son suficientes para el sustento de sus familias. Esto crea un vínculo erróneo en la sociedad siendo el docente uno de los empleados que tiene el índice más bajo dentro de la remuneración con cifras que no tienen ninguna relación con los años de preparación que ha tenido para poder ejercer el cargo de educador y tener un desempeño bueno en el ámbito educativo

No se trata de buscar culpables ni de justificar el poco reconocimiento de la sociedad a nuestra labor y sin caer en el error de pensar que la únicas causas de nuestros males son de tipo monetarista, es importante recalcar que sin estímulo económico por nuestra labor, y debiendo ejercer múltiples trabajos aunque relacionadas pero no directamente que ver con nuestra actividad docente. El magisterio no pone empeño en modernizarse puesto que los cursos que ofrece el ministerio son insuficientes, y el sueldo impuntual y reducido no alcanza para adquirir nuevos libros ni materiales didácticos de tecnología actual.

La novedad científica de este proyecto es que destaca la necesidad de apoyar y contribuir con ideas claras propositivas en favor de optimizar esta arista en la educación, una justa remuneración para los maestros, se plantea que un docente bien pagado, será un docente incentivado, de excelencia, investigativo, científico, motor de las futuras generaciones.

Hablamos de relevancia social cuando el proyecto beneficiara a los educadores, les beneficiará de tal manera que puedan observar y analizar por medio de la investigación los cambios que ha tenido el salario de los docentes en el transcurso de los años.

La factibilidad del proyecto es positiva ya que se cuenta con los recursos disponibles para poder realizarlo contamos con un talento humano para el desarrollo de la investigación como el coordinador que ayudará como una parte fundamental para el progreso de la indagación, las autoridades de la institución que abren las puertas y otorgan el apoyo para seguir avanzando en este proyecto científico y la comunidad educativa estudiantes y padres de familia que con los brazos abiertos nos apoyan con la resolución de nuestro trabajo investigativo.

Las limitaciones del presente proyecto circularon en relación a la escasa fuentes bibliográficas en materia salarial, así como también al aspecto temporal, sin embargo, estas adversidades fueron vencidas con una buena disposición y el interés por alcanzar las metas propuestas en la planificación, y ejecutadas en el proceso investigativo.

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

de este proyecto se beneficiaran directamente 426 docentes y 9 directivos de la Institución, que forman parte de la carrera de Educación Básica los cuales aspiran mejorar su salario por medio de las re categorizaciones que se encuentran vigentes.

Los beneficiarios indirectos son los aspirantes a profesores, estudiantes de universidades que cursan la carrera de Educación Básica ellos serían acogidos a estos cambios en un futuro inmediato, también se benefician las familias de los maestros, ellos indirectamente se sienten afectados por la baja remuneración de sus familiares los cuales trabajan arduamente en la labor docente, recibiendo un salario que no satisface sus demandas.

#### **5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:**

##### **5.1 CONTEXTUALIZACION**

La remuneración de los docentes a nivel mundial es un tema que muchas veces queda encasillado como una utopía más en la historia de la humanidad. Pero porque lo de utópico? Este argumento se basa en análisis que poco o nada preocupan a las sociedades, mientras en muchos países del mundo los maestros son respetados y considerados “elite”, con ingresos superiores a los cien mil dólares anuales; en otros lugares su remuneración no llega a superar los quince mil dólares por o. Tema que debe ser motivo de un profundo análisis para equilibrar la propuesta y motivar cambios que conlleven a dar un correcto sentido al rumbo salarial de los maestros a nivel mundial.

En el Ecuador esta problemática no es esquivada a la realidad mundial. De hecho, un profesor motivado por la vocación del servicio a la sociedad, recibe una remuneración mínima, menor a otras profesiones convencionales; en el país un profesor del sistema nacional de educación, al iniciar su carrera docente percibe una remuneración de 817,00 dólares mensuales correspondiente con la categoría “G”, insignificante ante otros sueldos como los podemos encontrar en la función pública o privada Sin embargo, en el ámbito universitario: el personal académico titular principal/principal investigador 4500,00USD; personal académico titular agregado 3000,00USD; personal académico titular auxiliar 2000,000 USD correspondiente con el grado 6, 3 y 1 respectivamente. (UTA, 2017) A nivel local la situación no varía, puesto que de acuerdo con el Art. 113 “las categorías escalonadas y requisitos para el ascenso de categoría.- El escalafón docente está conformado por siete categorías con denominación alfabética ascendente, desde la G, que constituirá la categoría general de ingreso, hasta la A”, sin embargo, como señala la ley en el

mismo artículo “la regulación del ingreso, permanencia y ascenso en las diferentes categorías del escalafón docente será establecida en el Reglamento General a esta Ley, en base a criterios de experiencia docente, titulación, resultados en los procesos de evaluación y desarrollo profesional. La permanencia mínima en cada categoría será de 4 años”. En base a lo expuesto, es evidente que existen muchas restricciones para ascender en el escalafón docente, no se valora realmente el significado de la función docente, de hecho el sueldo que percibe el maestro al iniciarse con la categoría inicial apenas cubre la canasta básica familiar, la misma que fue calculada en enero del 2017 en \$ 701,93. Así lo informó el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en su informe mensual. Según la institución, el ingreso mensual familiar (que toma en cuenta que la familia recibe ingresos equivalentes al salario básico multiplicado por 1,6 perceptores) llegaría a \$ 700. En este sentido para el INEC, la cobertura de la canasta básica es del 99,72%. De acuerdo con los datos publicados, es la primera vez en cuatro años que el ingreso familiar es menor que la canasta básica. (El Universo, 2017)

## **5.2 ANTECEDENTES**

En toda la región de América Latina, los sueldos de los docentes representan el 90% de los presupuestos nacionales para la educación pública, lo que equivale a entre un 2 y un 6% del Producto Interno Bruto. (Liang, y Rojas, 1999)

En la búsqueda de la calidad y la eficiencia educacionales, es prácticamente indudable que los maestros latinoamericanos se han convertido o se convertirán en el aspecto central de la nueva reforma educativa.

En muchos estudios se ha debatido acaloradamente si los maestros están sobre o subpagados. Por ejemplo, Vegas et al. (1999) informó que, si bien en un tercio de la zona metropolitana los maestros ganan significativamente menos que sus contrapartes de la fuerza laboral, no existe diferencia en los otros dos tercios. Un estudio anterior realizado por Psacharopoulos (1987) concluyó que los maestros de educación primaria de Brasil no están sobre pagados en relación con otras profesiones. En Bolivia, los sueldos por hora de los docentes son superiores a los de sus contrapartes de otras profesiones. Dependiendo de los datos, de la definición de las variables y del grupo de comparación, los resultados podrían ser diferentes incluso en un mismo país.

Es aún más difícil hacer afirmaciones generales con respecto al nivel de la remuneración de los docentes en toda la región. La Oficina Internacional del Trabajo (International Labor Office - ILO) (1991) intentó comparar los sueldos de los docentes con otras profesiones en diversos países de América Latina utilizando los datos salariales oficiales. A partir de datos de encuestas a familias realizadas en 1989, Psacharopoulos (1996) contrastó los sueldos de los docentes con un grupo de comparación en 12 países latinoamericanos y descubrió que existe una gran variabilidad de un país a otro, que va de un sub pago equivalente al 35% en relación con el grupo de control para los docentes de las zonas urbanas de Bolivia a un sobrepago del 65% en Colombia. Sin embargo, ninguno de los dos estudios controló adecuadamente las diferencias en las características de los docentes y otros trabajadores. Para responder la pregunta de si los maestros están sobre o sub pagados, en este estudio se modifica el método de Psacharopoulos de dos maneras. En primer lugar, se utilizan datos más actualizados, derivados de encuestas a familias correspondientes a 1995 y 1996. En segundo lugar, en vez de realizar una mera comparación entre los profesionales docentes y no docentes de manera descriptiva, se aplicarán las funciones de ingresos de Mincer para los 12 países, tanto controlando las horas trabajadas a la semana como sin controlarlas. De este modo, observaremos la diferencia en el control de los sueldos para características observables relacionadas con la remuneración tales como los años de estudio, la experiencia, el hecho de vivir en zonas rurales o urbanas e incluso la asociación con el sector privado y los gremios.

### **5.3 DESCRIPCIÓN**

#### **5.3.1 Escalafón**

El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.(LOEI, 2015)

#### **5.3.2 Del desarrollo profesional**

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la

profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. (LOEI, 2015)

### **5.3.3 La remuneración**

La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado. (LOEI, 2015)

### **5.3.4 Remuneración variable por eficiencia**

La remuneración variable estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. La remuneración variable por eficiencia se concederá a las y los profesionales de la carrera educativa pública en los siguientes casos (LOEI, 2015):

- a. Aquellos que hayan obtenido altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Aquellos cuyas instituciones tengan altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- c. Aquellos cuyas instituciones evidencien una mejoría sustancial en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa frente a la anterior evaluación.

### **5.3.5 Docente**

Un docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez deriva de docēre (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como análogo de profesor o maestro, aunque no representan lo mismo. (Arellano, 2011)

#### **5.4 FORMULACION DEL PROBLEMA**

##### **¿Cómo la baja remuneración del docente incide en su desempeño profesional?**

Esta condición ha jugado un papel fundamental en la labor de los docentes puesto que es el sustento de vida tanto para los educadores como para sus familias y esto es necesario para poder subsistir diariamente. Es evidente que el maestro es de las personas peor remuneradas y su trabajo no es evidenciado como se merece, el rol de ser docente no es apreciado como en realidad debería serlo por sus años de preparación y su rectitud con valores que lo acompañan para ser un profesional que se defienda en el campo educativo.

##### **¿Qué es la remuneración docente?**

Se pretende hacer una reflexión respecto a la discusión en diversos escenarios respecto a la labor de los docentes y en particular la dignidad de su quehacer en las instituciones de educación. Aunque es un tema que no se atreven muchos a seguirle la pista o asumir para su profundización los investigadores de las universidades, pues de una u otra manera puede generar molestias en los directivos de estas organizaciones educativas, las pocas investigaciones existentes se han centrado en tratar de resaltar la dignidad de los educadores en las instituciones, los diversos reconocimientos que se deberían hacer a su labor y que en muy contadas excepciones se realizan.

No puede desconocerse que en los reglamentos docentes y algunas leyes, acertadamente se hace referencia a la dignidad que merece el ejercicio de la profesión del docente. Parte de la sociedad considera que se le debe reconocer mayor importancia a esta labor, toda vez que permite aliviar en algo la desmotivación general de muchos educadores.

En procura de una educación de calidad que responda a los desafíos de la sociedad actual, se propone la necesidad de considerar una serie de fundamentos conceptuales que den validez a la real importancia y la dignidad que merece el docente y su papel en ella.

Para ello se analizan una serie de aspectos que van en contra de la dignidad del trabajo del maestro, entendiéndose como dignidad aquella cualidad humana dependiente de la racionalidad, asegurando a este aquella capacidad para cambiar su vida a partir del libre albedrío y del ejercicio de la libertad individual; lográndose así en el mejor de los casos, mejorar su situación.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en una investigación relacionada con el reconocimiento de la labor docente en siete países de la región latinoamericana, uno de los resultados para resaltar, es que este realmente es bajo y se confirma con una de sus conclusiones:

“La cuestión del reconocimiento social de la profesión docente puede considerarse desde dos ángulos: cómo valoran los “no docentes” el trabajo realizado por nuestros maestros y como se sienten realmente los propios docentes, además de la consideración social a su labor. Si nos referimos a los primeros, estos suelen desvalorizar la profesión docente”.(UNESCO, 2009)

En general nuestra sociedad, no ha hecho justicia, dándole la real dimensión que merece el ejercicio del docente, cuya principal misión es contribuir a la formación de los profesionales del mañana y que se supone serán quienes asuman las riendas en diversos escenarios de una sociedad como en el gobierno, la industria, el sector empresarial, los sectores sociales y un sinnúmero de estos que sería largo enumerar. Este reconocimiento es el que no se evidencia un parte de la sociedad ecuatoriana, debe resaltarse como la primera circunstancia que va en contra de la dignidad del ejercicio docente, pues genera desmotivación entre los trabajadores de la educación, pero especialmente los profesores.

Es necesario, que el maestro realice frecuentemente una reflexión sobre su quehacer, para lograr una renovación de las prácticas educativas, teniendo muy claros sus objetivos, sus fines propios y personales, orientados a la formación de los estudiantes, logrando así el reconocimiento de la sociedad sobre la labor bien hecha.

El aspecto que afecta la dignidad del docente, necesariamente se evidencia en los bajos ingresos y reconocimientos representados en dinero o en especie o en premios.

“La remuneración económica de los maestros es mucho menor que la de otros profesionales con la misma formación académica, este fenómeno se relaciona con el horario de trabajo más corto y los periodos de vacaciones entre otros, que se supone que compensan la mala remuneración de una profesión tan importante como esta. A pesar de todo, los maestros siguen trabajando por sus estudiantes, realizando actividades que sean interesantes para ellos, que compensen la falta de recursos en las escuelas y que permitan el desarrollo integral y competitivo dentro de la sociedad”.(Hernández, pág. 31).

A los docentes, no se les brinda apoyo, representado en préstamos blandos o aportes que les facilite, cancelar los recursos que demanda formarse a nivel pos gradual, siendo muy altos los que el docente debe asumir, para tratar de acceder a una mejora realmente poco representativa de su ya exiguo salario, circunstancia que no sufren los docentes de las instituciones privadas.

Como factor de afectación a la dignidad en el ejercicio de la actividad del docente se relaciona con las políticas públicas y ejercicio de la profesión del maestro. Estas políticas se restringen con los presupuestos, sumadas a débiles programas de desarrollo profesional.

En lo que se refiere al trabajo de los docentes ,la dignidad del trabajo se alcanza en la medida que se le brinden mejores condiciones en general y no necesariamente económicas, un mayor reconocimiento por parte de la sociedad a su labor, se le facilite la preparación y actualización académica con un decidido apoyo por parte de las instituciones universitarias, en especial las del sector privado, se suscriban contratos de mayor duración en pos de mayor tranquilidad para el desarrollo de su labor como educador, al garantizarse una real estabilidad laboral y se mejoren aspectos que los motiven y alejen de su permanente aislamiento.

Los aspectos en los cuales deben hacerse una serie de reflexiones son: un real reconocimiento del merecido subsidio de transporte para los docentes, adelantar acciones informativas al interior de las entidades educativas y en todo lo relacionado con las enfermedades profesionales de los docentes, la intempestiva finalización de los contratos de los docentes, el poco apoyo económico por parte de las instituciones educativas para la actualización y formación docente, agregándose también una notoria desmotivación de los educadores evidenciada en su propio auto-aislamiento.

## **6. OBJETIVOS:**

### **General**

- Indagar la realidad actual de la remuneración docente, de los maestros de la Unidad Educativa Vicente León mediante la investigación bibliográfica y de campo, para establecer conclusiones y recomendaciones.

### **Específicos**

- Obtener información bibliográfica sobre la remuneración docente de los maestros del Sistema de Educación en el Ecuador, para realizar la fundamentación científica.
- Aplicar métodos, técnicas e instrumentos de investigación para obtener información de la población objeto de estudio.
- Analizar la información de la población objeto de estudio y establecer conclusiones y recomendaciones.

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

El objetivo puede desplegarse en una o varias actividades, cada actividad puede tener un resultado y varias actividades pueden sintetizarse en un solo resultado, cada actividad debe desarrollarse con una metodología específica que está en relación con el tipo de investigación que se está desarrollando.

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESULTADO DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>
<b>Objetivo 1</b> Obtener información bibliográfica sobre los problemas familiares	Búsqueda de información bibliográfica	Detallar los puntos a investigar	Temas sobresalientes de la investigación
	Selección de información	Contenido Científico	Citas bibliográficas
	Organización de la información	Lectura del contenido	Resumen
	Redacción de los fundamentos científicos teóricos del proyecto	Obtención del marco teórico	Fundamentación Científica Técnica del proyecto
<b>Objetivo 2</b> Aplicar métodos, técnicas e instrumentos de investigación para obtener información de la población objeto de estudio.	Diseño de la encuesta	Cuestionario o guía de preguntas.	Estructura de la encuesta
	Pilotaje	Detectar posibles errores y corregir	Revisión por un docente
	Rediseño de la encuesta	Reformular las preguntas	Reestructuración de la encuesta
	Impresión de la encuesta	Obtener las encuestas necesarias	Encuestas impresas
	Determinación de la población	Tamaño de la población	Número de beneficiarios
	Aplicación de la encuesta	Información	Cuestionario
<b>Objetivo 3</b> Analizar la información de la población objeto de estudio y establecer conclusiones y recomendaciones.	Codificar la información.	Tabulación de datos	A través de Excel hojas de cálculo
	Efectuar un análisis.	Resultados	Análisis y discusión del proyecto.
	Establecer conclusiones y recomendaciones	Resultados relevantes del problema	Elaboración y conclusión del proyecto.
	Redacción del informe final del proyecto	Conclusión del proyecto.	Informe final.

## **8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones de la seguridad social y similar que gravan las remuneraciones

### **8.1 LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES**

Los cambios sociales que se están dando en la actualidad ha transformado los roles de los profesores y las funciones de la escuela ya que se está apostando por un cambio de calidad en la educación y a la vez recuperar la pasión de los profesores por su trabajo, manteniendo su ilusión hacia su tarea de enseñar pese a todas las exigencias y necesidades que surgen permanentemente en las escuelas.

El maestro es probablemente el eje principal para determinar la calidad del servicio educativo que se da en nuestro país, el docente con el apoyo de la familia y el gobierno de turno es considerado elemento principal para sacar a nuestro país de la pobreza y el desempleo. ¿Cómo se logra esto? Se logra por medio de la Educación a niños y adolescentes que se encuentran en sectores marginados y no marginados del país.

Estamos viviendo grandes cambios en el orbe mundial que inciden de una u otra forma en la necesidad de transformación del modelo tradicional de desarrollo que nos empuja a identificar salidas a la problemática de retraso que vive la sociedad ecuatoriana y supone las necesidades de formación y realización humana para lo cual se encarga a la educación como el eje de transformación para el bienestar de la población ecuatoriana.

Una de las primeras teorías formuladas es la denominación del salario justo. Para su autor, el filósofo Santo Tomás de Aquino, el salario partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la costumbre. Para Santo Tomás, el salario justo era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. Esta teoría refleja una visión normativa acerca del salario; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, en contraposición a una visión positiva que reflejaría el valor real de los salarios.

En toda la región de América Latina, los sueldos de los docentes representan el 90% de los presupuestos nacionales para la educación pública, lo que equivale a entre un 2 y un 6% del Producto Interno Bruto. En la búsqueda de la calidad y la eficiencia educacionales, es prácticamente indudable que los maestros latinoamericanos se han convertido o se convertirán en el aspecto central de la nueva reforma educativa.

El tema es muy interesante porque nos permitió situarnos en la realidad de los educadores, como vemos en la actualidad hay cierta preocupación por muchos docentes sobre la tecnología avanzada y que tratan de ponerse a su nivel; así como otros ponen poco interés en la formación y actualización, y muchos no lo hacen por no tener los suficientes recursos económicos.

En América Latina y el Caribe existen aproximadamente 6,4 millones de docentes para la educación primaria y secundaria, de los cuales el 45,6% se desempeña en el nivel primario, el 31,7% en secundaria inferior, y el 22,7% en secundaria superior. En cuanto a la formación de los docentes, en 2010 el 78% de quienes ejercían la docencia en primaria y el 70% en secundaria contaban con formación docente certificada, con importantes diferencias entre países.

Ahora tomando las teorías filosóficas de Aquino, diríamos que; la búsqueda de bienestar y suplencia de las necesidades que nos presenta la vida en su diario trajinar, refleja ese nivel moral, por tanto, el docente debería ser catalogado en lo más alto de la escala social, como un actor en la sociedad que representa la creación de las piezas o engranajes que mueven al mundo, dicho en otras palabras; el maestro prepara a todos los profesionales de diferentes ramas que actúan en el sistema social, sin profesores no existirían médicos, arquitectos, ingenieros, militares, policías, incluso deportistas, he ahí donde cabe este análisis en la importancia del maestro en la historia de la humanidad. Entonces un trabajo que exige parámetros como transmisión de conocimientos, construcción de valores, desarrollo de destrezas y habilidades en las personas desde su corta edad, implica tener ingresos económicos acorde a este trabajo, hay un dicho que expresa lo siguiente todo esfuerzo tiene su recompensa, claro; aquí cabe la virtud de la vocación que tiene el docente por su trabajo, pero no por ello va a recibir una paga o remuneración inferior a su esfuerzo. He aquí donde entra nuestra propuesta, nuestra investigación por cambiar estas realidades que tanto afectan al pedagogo a través de la historia misma de la humanidad.

La remuneración docente, se ha convertido en un tema que debe ser tratado con profundo respeto, dignidad y equilibrio; ya que estamos tratando un tema que conlleva mucho análisis por parte de la sociedad, el estado y el sistema imperante en el mundo.

Según la LOEI, en su capítulo cuarto, de los derechos y obligaciones de las y los docentes, art. 10.- derechos, en su literal f; nos manifiesta que:

“Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación del desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza”. (LOEI, 2011)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural garantiza a las y los docentes del sistema de educación nacional, una prescripción salarial que va de la mano con su experiencia en la labor pedagógica, claro está, acompañada de un gran espíritu profesional, académico; en otras palabras, la vocación que tiene el maestro, esa pasión que viene erguida en sus venas, la que le permite, o ha permitido a las personas que han decidido inclinarse por esta profesión que desde luego, no es fácil desarrollarla si no existe el cumulo de conocimientos que día a día el profesor absorbe para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por tanto, que las leyes garantizan que exista una remuneración acorde a estos principios, aclarando una vez más que no se enfatiza la discriminación de todo tipo, sino más bien; la integración y la inclusión de todos los participantes en la comunidad educativa.

En muchos países el principal componente del costo de la educación es la remuneración docente. “Los salarios docentes son la principal partida presupuestaria en todos los sistemas educativos y representan por lo general entre el 60 y el 80 por ciento del gasto”. (McKinsey, 2007, p.35)

Para los propios maestros y para la sociedad la remuneración docente es baja. Sin embargo los resultados de las investigaciones indican que en la mayor parte de los países de América Latina los salarios docentes son más altos, comparados con otros grupos de referencia (graduados de secundaria, técnicos y otros profesionales con el mismo nivel de escolaridad). Temin citado en Morduchowicz (2007) “postula que los docentes no deberían considerarse mal pagados ya que, en la medida que no es coercitivo trabajar en el sector, la cantidad que lo hace a ese precio se corresponde naturalmente con determinadas motivaciones, gustos, habilidades y características personales” (p.12).

De Moura Castro y G. Iospche (2007) por su parte, indican que “la remuneración docente [en la región] no es baja cuando se la compara al grupo de referencia más relevante y muestra que el tema salarial no es significativo en la determinación de la calidad de aprendizaje de nuestros alumnos” (p. 6). Limarino, citado en de Moura (2007) “demuestra que el sueldo inicial de un

maestro es 88% más alto que el sueldo inicial del resto del mercado de trabajo en América Latina y 162% más alto que el sueldo inicial de personas que tienen el nivel secundario completo. (...) Cuando la comparación se da en personas con diploma secundario, la diferencia se verifica en todos los países sin excepción” (p. 14).

También es cierto que los incrementos salariales de los maestros son lentos, que en la mayoría de los casos se compensa antigüedad y no mérito, de forma tal que el aumento en años de estudios, no impacta el incremento salarial, particularmente si el maestro sigue enseñando en el mismo nivel. Además, los incrementos salariales no están condicionados a una evaluación de desempeño y no se asocian a los resultados en el aprendizaje de los niños, haciendo que los maestros no se sienten responsables por estos resultados.

### **8.1.2 Incentivos**

Los incentivos son beneficios adicionales para los docentes y no constituyen parte del salario. Pueden ser materiales y no materiales como reconocimientos, premios, becas, pasantías, visitas, exoneraciones entre otros. En el caso de los incentivos lo que se acredita no es la competencia de los docentes “*per se*” sino la forma como esta se refleja en el desempeño de los alumnos. Para que los incentivos funcionen se requiere una buena definición de objetivos y logros escolares de forma tal que los maestros pueden acceder a estos beneficios.

### **8.1.3 Condiciones y ambiente de trabajo**

Las escuelas en su sentido más amplio, incluyen todo lo que existe en el entorno escolar: los niños quienes son el centro del proceso de enseñanza- aprendizaje; los maestros quienes son sus tutores, gestores de conocimiento, motivadores, fuentes de inspiración y modeladores de las mejores prácticas; los recursos didácticos, libros, laboratorios y tecnología que favorecen el aprendizaje; sus directivos y administrativos; sus padres y cuidadores, en fin todo lo que constituye la comunidad educativa escolar.

Un ambiente escolar agradable (de respeto, acogedor y positivo) desarrolla una cultura de colaboración en la que todos los procesos están relacionados con el desempeño estudiantil. El liderazgo es distribuido entre los maestros de forma que sean corresponsables con mejorar y mantener un buen ambiente escolar. Los resultados del SERCE (2008) han podido constatar “que las escuelas pueden hacer una importante contribución al desempeño de los estudiantes” y que “el

clima escolar es la variable que mayor influencia ejerce sobre el rendimiento de los estudiantes” (UNESCO, 2008, p. 178).

#### **8.1.4 Evaluación docente y rendición de cuentas a la sociedad**

En América Latina las evaluaciones de los docentes son consideradas como una amenaza y prevalece un sentido general de insatisfacción en cuanto a la capacidad de los sistemas educativos para utilizar los resultados de manera efectiva, para orientar políticas y reformas nacionales o para llegar al aula en forma constructiva y práctica. El estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa (OREALC/UNESCO) señala que “el gran reto de los sistemas de evaluación del desempeño es cómo hacer que la evaluación se convierta en mejora” (Murillo, 2006, p. 35).

#### **8.1.5 Formulación de políticas docentes**

Una parte importante de las políticas públicas para la docencia es seleccionar los mejores maestros y mejorar la percepción negativa que muchas veces está asociada a la profesión docente. Las soluciones deben orientarse a la reforma de los programas de formación inicial, a los requisitos de titulación y egreso en línea con la acreditación nacional e internacional y al establecimiento de políticas educativas que se mantengan a lo largo del tiempo y que promuevan una gestión y evaluación que fortalezcan a los docentes en su tarea de enseñar.

Es importante coordinar los esfuerzos entre las instituciones formadoras de docentes para mantener los mismos estándares de selección, ingreso y egreso, lo mismo que los sistemas de reclutamiento, selección y capacitación continua del docente. Para lograrlo se sugiere el establecimiento de las políticas que deberán ir acompañadas de líneas de acción, regulaciones, estrategias y tácticas para su implementación.

### **8.2. LA IMPORTANCIA DEL TEMA**

En educación, lo que no faltan son problemas y debemos concentrarnos en los más importantes. La remuneración de los maestros es vista como un tema crucial para la calidad de la enseñanza, por lo que se trata de un tema prioritario. Y como se verá más adelante, una educación de calidad es fundamental para el crecimiento de un país. (Moura y Loschpe, 2007)

En todo país actualmente exitoso la educación siempre ha sido una prioridad. Podemos discutir largamente los mecanismos de propagación de un conocimiento aprendido en la escuela a lo largo de un trayecto que conlleva un proceso más dinámico de crecimiento. Pero a los efectos de

este estudio, basta con constatar que los países que mejor han sabido conducir sus escuelas son los que hoy disfrutan de una economía más dinámica y competitiva. Ante esta realidad, debemos concluir que el único camino es cuidar a nuestras escuelas. (Moura y Loschpe, 2007)

Sin un buen maestro no puede haber una buena enseñanza. Las tecnologías educativas potencian el alcance o la efectividad de los buenos maestros. No sustituyen un buen cuerpo docente. Por lo tanto cualquier reforma o proyecto de mejora de la enseñanza pasa necesariamente por los maestros, por su formación, por su reclutamiento y por la carrera de magisterio. (Moura y Loschpe, 2007)

En las escuelas primarias, la remuneración de los maestros puede superar el 90% del presupuesto y, en la práctica, equipararse al gasto en educación. Por ejemplo, si duplicamos la dotación de libros o computadoras en las escuelas, el aumento del gasto no será tan significativo como un aumento en los salarios de los maestros. Contamos con un bajo margen de maniobra frente a las dificultades políticas de aumentar sustancialmente las remuneraciones docentes. (Moura y Loschpe, 2007)

### **8.3. LOS SUELDOS SON BAJOS DEBIDO A LA CALIDAD INSUFICIENTE**

No hay categoría profesional que no quiera versus sueldos aumentados y los maestros no son la excepción a esta regla. Sin embargo, un gestor de políticas públicas debe indagar si ese es el mejor camino para mejorar la calidad de la enseñanza.

Si observamos que, donde más se paga, la calidad es mayor, hay buenas razones para creer que los bajos sueldos son una causal importante de los malos resultados escolares. Esto se confirma si consideramos, en el mismo análisis, otros factores que también inciden en la diferencia de calidad.

Del mismo modo, 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. La mayor parte de los estudios sobre este punto no ha logrado demostrar una relación estrecha entre el salario de los maestros y el desempeño de sus alumnos. (Vélez et al. 1993)

Las investigaciones muestran una asociación débil o nula entre salario y calidad. En otras palabras, se observan muchos casos en los cuales se paga más y no se logra calidad. Igualmente

hay escuelas o sistemas donde se paga menos y la calidad que se obtiene es buena.(Moura y Loschpe, 2007)

Obviamente, estamos frente a un proceso complejo, donde muchos otros factores pueden estar en juego. No podemos concluir que los salarios son ajenos a la calidad pero, de hecho, cabe admitir que no conocemos con exactitud los detalles del proceso.

#### **8.4. LAS REMUNERACIONES DOCENTES SON MÁS BAJAS**

Los maestros se quejan de sus sueldos, y es normal que así sea en sociedades democráticas. Los sindicatos docentes, como es de esperar, son los voceros de los reclamos. Sin embargo, los diseñadores de políticas educativas no pueden darse por contentos con reclamos de grupos que tienen un interés directo en el tema. (Moura y Loschpe, 2007)

Por lo tanto, es importante la forma de entender la remuneración de los maestros, dado el interés que existe en el avance educativo de la región. Si se comprueba que las remuneraciones son efectivamente bajas y eso acarrea problemas educativos, estamos frente a un asunto que exige tratamiento urgente. De lo contrario, si las remuneraciones no fueran bajas, sería más urgente concentrar esfuerzos en identificar aquellos factores que estarían influenciando el desempeño educativo de la región. (Moura y Loschpe, 2007)

Aumentar las remuneraciones no parece una solución prometedora para mejorar la calidad de la enseñanza. De cierto modo es una conclusión optimista, pues si fuera necesario pagar mucho más a los maestros, estaríamos frente a un cuadro problemático de dificultades políticas y recorte de presupuesto en otras áreas.(Moura y Loschpe, 2007)

## 8.5. ESCALAFON DEL MAGISTERIO

“El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría” (LOEI, Art. 111).

Como nos explica este artículo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el escalafón es un requisito para el ascenso de categoría de los maestros del sistema nacional de educación. Está dividido en diez categorías detalladas a continuación:

**Categoría J:** Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos de méritos y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales. Se otorga un plazo máximo de seis (6) años para obtener el título de profesor o licenciado en Ciencias de la Educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primeros dos (2) años deben participar en un programa de inducción. Solo se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación;

**Categoría I:** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción;

**Categoría H:** Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. Deberán tener cuatro (4) años de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría;

**Categoría G:** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de licenciado en Ciencias de la Educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en Docencia. En el lapso de los primeros dos (2) años, el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción. Es también categoría de ascenso para los docentes de categoría H con ocho (8) años de experiencia en el magisterio, que aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

**Categoría F:** Es categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro (4) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y doce (12) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

**Categoría E:** Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho (8) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y dieciséis (16) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

**Categoría D:** Es categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinte (20) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría D tener un título de cuarto nivel;

**Categoría C:** Es categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis (16) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinticuatro (24) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente;

**Categoría B:** Es categoría de ascenso para los docentes con veinte (20) años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veintiocho (28) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría B tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una

experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función, o haber sido directivo, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido al menos una evaluación muy buena como tal en las evaluaciones correspondientes; y,

**Categoría A:** Es categoría de ascenso para los docentes con veinticuatro (24) años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y treinta y dos (32) años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la categoría A tener un título de maestría en el ámbito educativo. Se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función o haber sido directivo de instituciones, asesor educativo o auditor educativo y haber tenido una evaluación excelente como tal en la evaluación correspondiente.

## 8.6. CATEGORÍAS Y REMUNERACIÓN

**Tabla 1: Categorías**

CATEGORIA	SALARIO
A	\$1.676
B	\$1.412
C	\$1.212
D	\$1.086
E	\$986
F	\$901
G	\$617

**Fuente:** Ministerio de Educación, Escalafón Docente y sus categorías

**Elaborado por:** Investigadores

En la tabla anterior se detalla los salarios por categorías, definiendo así que el profesor que recién ingresa al Sistema Educativo Nacional, percibe un sueldo de \$617, salario equiparable al costo de la canasta básica familiar en el país; ingresos ínfimos si analizamos que la familia promedio en el Ecuador es de cuatro miembros, papa, mama, y dos hijos; de los cuales solo el padre de familia

tiene empleo, estos ingresos no representan una vida digna, por el contrario; crean más desigualdad y aumenta la necesidad de solventar gastos básicos como salud, vivienda, alimentos, educación. Una vez más la crítica se fija en que el docente debe ser tomado en cuenta como una pieza de mayor envergadura en la sociedad. Un pilar de construcción de mejores hombres, mejores profesionales al servicio del país.

Retomando los datos de países europeos especialmente, se analiza que; los ingresos de los maestros superan ampliamente los salarios en Latinoamérica, mientras acá se percibe ingresos no superiores a \$2.000 mensuales, en el extranjero los ingresos de los maestros son entre \$2.500 hasta \$5.000 mensuales, alcanzando los \$ 120.00 por año. Algo justificable si vemos que el maestro es élite en otros países del mundo.

**Tabla2: Salarios**

<b>DIRECTIVOS</b>	<b>SALARIOS</b>
<b>RECTOR</b>	\$1.850-\$2.450
<b>MENTOR</b>	\$2.223
<b>ASCESOR</b>	\$2.223
<b>AUDITOR</b>	\$2.223

**Fuente:** Ministerio de Educación, Escalafón Docente y sus categorías

**Elaborado por:** Investigadores

En esta tabla observamos que los ingresos mejoran de acuerdo a las jerarquías o categorías expuestas anteriormente, un directivo o administrador educativo supera los \$1.200 mensuales, debido a su preparación, su experiencia administrativa, resultados de evaluaciones dadas. No obstante; estos ingresos en nuestro país siguen siendo ínfimos, ya que el costo en la preparación, la capacitación de los docentes que acceden a estos cargos administrativos muchas veces superan estos salarios y demoran en tiempo y también no existen sitios de capacitación, por su costo, no todos los maestros acceden a esta oportunidad de mejorar su condición salarial en pos de una vida digna para ellos y sus familias.

Por satisfacción laboral se entiende “(...) actitud general de un empleado hacia su trabajo” (Robbins, 2004, p.78).

Esta definición es muy general, ya que cada individuo tiene una definición de satisfacción laboral, para una persona la satisfacción laboral está relacionada con el salario actual, otros individuos la enlazan con el trabajo que realiza dentro de la organización y para otras personas son las posibilidades que existen de ascender.

Existen diferentes características de un puesto de trabajo que influyen en la percepción de las condiciones de un puesto y estas son: retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso.

Una determinante de motivación se refiere al salario que recibe un individuo como pago de su trabajo: a un mayor salario, mayor satisfacción. Para Robbins (2004, p.79)“(...) los puestos mejor pagados requieren mayores capacidades, dan mayor responsabilidades a quienes lo ocupan, son más estimulantes, ofrecen más retos y conceden mayor control”.

Entonces Robbins argumenta que mientras más se trabaje, más réditos económicos traerá esta acción. Y porque los docentes que desempeñan tamaña labor reciben un salario ínfimo?,

Es por este motivo que esta investigación debe trascender en conseguir mejoras sustanciales, cambios radicales en pos de, en el mejor de los casos; equiparar los salarios con los de otras profesiones convencionales.

## **8.7. TIPOS DE SISTEMAS ALTERNATIVOS DE REMUNERACION UTILIZADOS**

Existen cuatro tipos de sistemas alternativos de remuneración actualmente utilizados: 8.7.1 Pago por rendimiento: **Este concepto generalmente une el pago del profesor con ciertos hitos del desempeño, particularmente los resultados en los exámenes obtenidos por los alumnos. Los distritos escolares están experimentando con algún tipo de pago por rendimiento conectado con el puntaje de los exámenes. Este concepto, como el sistema de pago por méritos del pasado, es problemático para muchos profesores que están preocupados de que el pago estará conectado a factores subjetivos fuera de su control. ((Archer, 2000)**

**8.7.2 Sistemas basados en el conocimiento y las destrezas:** Estas herramientas conocidas como evaluaciones Praxis, evalúan y prueban el contenido central del conocimiento, tanto como las prácticas clínicas de enseñanza y la pedagogía de los profesores. El rendimiento en estas evaluaciones es un factor para alcanzar un aumento en el pago, aunque los permiten a los

maestros demostrar la adquisición de nuevo conocimiento y destrezas a través de los portafolios de su trabajo de clase y las actividades de desarrollo profesional. (Goorian, 2000)

**8.7.3 Sistemas basados en el rendimiento del colegio:** Los programas basados en Premios de rendimiento con base en el colegio (PRBC, generalmente unen estímulos financieros a ciertos hitos y objetivos específicos, tales como mejorar los resultados de los puntajes en los exámenes y asignaturas claves y la reducción del ausentismo y las cifras de abandono escolar. Algunos distritos escolares restringen los fondos a proyectos de mejoramiento del colegio, mientras que otros le dan directamente al personal bonos sin restricciones. Los colegios establecen objetivos de mejoramiento cada año, basados en el logro de los estudiantes, de acuerdo con un test estandarizado. El distrito otorga bonos monetarios irrestrictos por alcanzar sus objetivos. (Goorian, 2000)

**8.7.4 Indemnización basada en la certificación** El proceso de certificación combina rigurosos estándares con un sofisticado y largo proceso de evaluación para determinar si los profesores alcanzan esos estándares. Muchos profesores que han sido evaluados dan fe acerca del rigor y la equidad del proceso y sostienen que la evaluación es 'la mejor actividad de desarrollo profesional' en que se han involucrado. (Goorian, 2000)

El proceso de evaluación es largo y costoso y en la actualidad solo cerca de un 40% de los profesores que la realizan alcanzan la certificación.

El diseño de un programa escalafonario de remuneración para potencializar la motivación de los docentes de educación, ha sido elaborado con la finalidad de que sea útil para la administración de los salarios de forma efectiva y justa, ya que en él se tomaran en cuenta tres aspectos importantes para remunerar de una manera adecuada y sistemática, atendiendo los parámetros siguientes: La evaluación del desempeño, antigüedad y profesionalismo.

Así también para las instituciones el contar con un personal calificado y especializado en diferentes áreas, le abrirá las puertas para proyectarse en sus planes de crecimiento y mejoramiento de la calidad.

El programa escalafonario está dirigido a los docentes que laboran en los centros de educación superior, dado que son quienes tienen la responsabilidad de formar profesionales integrales a través de la aplicación de un proceso de enseñanza-aprendizaje eficiente, lo que implica que deben estar en constante preparación académica, que les permita crecer para desarrollar una

docencia universitaria que tenga un apoyo fuerte en la investigación, y los resultados de esta una incidencia en la solución de los problemas de la sociedad.

La aplicación de un programa escalafonario de remuneración traerá los siguientes beneficios:

- **Para el docente:** Aumentara la motivación y satisfacción en el desarrollo de su trabajo, lo que incidirá en un excelente el desempeño y deseos de especialización en la respectiva área.
- **Para la institución:** Se incrementara su prestigio al extenderse la oportunidad de contar con personal docente capacitado y tener una planta docente especializada, por lo mismo aumentara su excelencia académica en la formación de profesionales competentes que contribuyan al desarrollo sostenible del país.
- **Para la sociedad:** Si las instituciones de educación superior cuentan con una planta docente especializada y motivada, tendrán la capacidad de formar profesionales competentes, capaces de hacerle frente a los problemas que enfrenta la sociedad, tales como una mayor productividad.

La necesidad de la implementación de un programa escalafonario es evidente en un sistema de educación superior, cada vez más competitivo y que busca la excelencia académica, para formar profesionales que hagan frente al contexto económico y social actual.

El contar con un personal docente motivado y productivo depende en gran medida de los incentivos económicos que perciba como resultado de su aplicación en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

Un programa escalafonario es necesario porque permite contar con recursos humano en constante calificación, que genera resultados eficientes en el Proceso Enseñanza Aprendizaje, y que se pueden apreciar en la formación de profesionales integrales, capaces y útiles para atender los retos de la sociedad salvadoreña.

El programa escalafonario de remuneración para potencializar la motivación del personal docente de las instituciones de educación, está dirigido a todos los catedráticos que trabajan; sean estos a tiempo completo, medio tiempo u hora clase en las instituciones de educación; y su fin es el de mejorarla calidad del personal docente mediante incentivos, para que estos se preparen

académicamente y realicen sus labores de la forma más eficiente; mejorando con ello la imagen institucional.

Desarrollar el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, aplicando un proceso sistemático en la planificación y ejecución del ciclo, Así como también auxiliándose de los recursos tecnológicos adecuados y demás recursos necesarios; con el fin de transmitir los conocimientos al alumno de una forma práctica, apegada a la realidad y sobre todo integrándola a la labor investigativa con fines de buscar soluciones a la problemática nacional.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. La evaluación del desempeño docente constituye una función esencial que de una u otra manera debe de efectuarse en todo centro educativo superior que busque la excelencia académica, a través de un desarrollo eficiente del proceso enseñanza aprendizaje. Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas, si el desempeño es satisfactorio, debe ser recompensado.

La implementación de un proceso de evaluación del desempeño, permitirá poner en práctica una eficaz política de compensaciones basada en la responsabilidad de cada puesto y en la contribución que cada docente realiza en función de los objetivos del puesto, así también servirá de instrumento para aumentar la motivación, y en general crear un clima organizacional armonioso.

La participación de todas las personas involucradas en la evaluación docente es de mucha importancia, por lo tanto habrá que coordinarse efectivamente para realizar una eficiente participación de cada uno de los implicados y obtener los resultados esperados.

Son los niveles de los salarios de los maestros de enseñanza primaria altos o bajos según estándares internacionales. Para hacer la comparación de los datos sobre los salarios de los docentes primero fue necesario estandarizarlos en una misma unidad de medida consistente con el contexto de cada país.

Específicamente se calculó la razón entre el salario de los maestros y el producto interno bruto per cápita, para tres momentos de la carrera de los docentes: al inicio, con 15 años de antigüedad, y al conseguir el máximo escalafón.

La situación del Magisterio Ecuatoriano es muy compleja, la mayor parte de los docentes viven en condiciones de pobreza, debido a los bajos salarios que perciben, pero las exigencias de la sociedad son altas, por la dinámica de los procesos tecnológicos que vive la sociedad este mundo

en permanente transformación. Es por ello que se ha hecho un estudio sobre la situación actual y perspectiva del desempeño docente esto se realizó en el 2009, permitiendo detectar muchas falencias pedagógicas que tienen los profesores sin formación docente y que se desempeñan como tales de acuerdo a la profesión o especialidad que poseen.

Además se evidencia la falta de control por parte de los funcionarios de las Direcciones Provinciales de Educación de país a la educación privada, en cuanto al cobro de pensiones y lo que es más crítico a la contratación de personal docente, que en su mayoría no tienen formación o capacitación docente, pagándole remuneración que no llegan al sueldo básico, esta situación repercute en una buena educación en los niveles inicial, básica y bachillerato.

La Educación en el Ecuador ha tenido varias reformas; algunos gobiernos han sabido invertir en la educación pero otros no le han dado mucha importancia; así mismo los gobiernos algunas veces presentaron apoyo a la clase de nivel económico alto. En la “otra cara de la medalla” se descuidaban a las clases menos favorecidas negándoles el acceso a la educación particularmente en las zonas rurales. Se delegaba a veces el poder de la educación a las religiosas quienes regentaban en centros educativos particulares, donde igualmente era costoso el estudio, por lo que solo podían acceder las clases pudientes.

La situación económica, social y política que el país ha atravesado en los últimos años, ha delineado el porvenir del Ecuador, priorizando el empeño en el campo de la educación. Así que, el sistema educativo en vigencia, desde el pre-escolar a la universidad, demanda y conmina a cambios profundos, puesto que la misma Constitución de la República ofrece mejorar la calidad de vida las personas. Dichos cambios deben prestar el interés también en las justas demandas de los docentes en el Ecuador, exigimos que los docentes a cualquier costo tengan títulos de cuarto nivel, que está muy bien este parámetro para poder ser pedagogo; pero hay algo muy importante que es también su justa y debida remuneración; como se mencionaba anteriormente, no es posible que un educador, un maestro reciba un sueldo menor al de un chofer, que con todo respeto no tiene el mismo nivel de exigencia, claro está que el uno tiene diferente riesgo, pero el docente esta para preparar al conductor de un vehículo.

En la mayoría de los países latinoamericanos, la estructura salarial paga por igual a los docentes pese a los diferentes esfuerzos y habilidades. En general, los salarios no diferencian entre quienes tienen buen o mal desempeño y la antigüedad es el componente que más peso tiene en la determinación de la remuneración. Esto determina que, finalmente, se recompense más bien la

fidelidad que el ejercicio efectivo del trabajo y que los sistemas de evaluación tengan un peso casi nulo y no ocupen un lugar preponderante en la carrera y los incentivos docentes.

Entonces, ¿la estructura de remuneraciones genera o no los incentivos necesarios para mejorar el desempeño de los docentes? Este es el tema abordado en este boletín que presenta algunos modelos innovadores y experiencias que han funcionado y explica cómo podrían aplicarse a la agenda regional latinoamericana

## **9. PREGUNTAS CIENTIFICAS**

La baja remuneración que percibe un docente en el Ecuador es motivo para establecer las siguientes preguntas:

- **¿La información obtenida acerca de la realidad salarial del docente es suficiente para realizar nuestra fundamentación científica?**
- **¿La técnica de la encuesta, nos permite obtener de manera satisfactoria muestras reales para nuestra investigación?**
- **¿De acuerdo a la información de la población objeto de estudio, se pueden formular ideas claras y propositivas en favor de la remuneración docente?**

## **10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:**

La metodología y el diseño experimental aplicado en el presente trabajo de investigación permitió alcanzar las metas propuestas, estas son las siguientes:

### **10.1 ENFOQUE**

El enfoque de esta investigación es de carácter cualitativo en consideración de que utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Este estudio partió de preguntas de investigación, que se formularon en concordancia con la metodología que se pretendía utilizar. Este enfoque busco explorar la complejidad de factores que rodean a un fenómeno y la variedad de perspectivas y significados que tiene para los implicados. Se consideró que la realidad se modifica constantemente, y que el investigador, al interpretar la realidad, obtendrá resultados subjetivos. Esta investigación basó sus

resultados en datos numéricos, y se llevó a cabo a través de encuestas, observación, análisis de documentos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

## **10.2 Tipo de investigación**

### **Explicativa**

Este nivel de investigación posee una metodología flexible dando mayor amplitud y dispersión que permite generar un problema de estudio o hipótesis, reconocer variables de interés social para ser investigado, sondea un problema poco investigado o desconocido en un contexto poco particular.

Su objetivo es, a más de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, determinar estadísticamente si la variación en una o más variables es consecuencia de la variación en otra u otras variables.

### **Descriptiva**

Detalla las características más importantes del problema en estudio, en lo que respecta a su origen y desarrollo. Su objetivo es describir un problema en una circunstancia temporo-espacial determinada, es decir, detallar cómo es y cómo se manifiesta.

Es un nivel de investigación de medición precisa, sugiere de conocimientos suficientes, tiene interés de acción social, compara entre dos o más fenómenos, situaciones o estructuras, clasifican el comportamiento según ciertos criterios, caracteriza a una comunidad y distribuye datos de variables consideradas aisladamente.

### **Bibliográfica documental**

Consiste en analizar la información escrita acerca del escalafón y salarial de los docentes, con la finalidad de conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones, diferencias o estado actual del conocimiento respecto al problema en estudio, leyendo documentos tales como: libros, revistas científicas, informes técnicos.

## **10.3 Método**

- **Método Hipotético – Deductivo.-** Iniciamos en la institución educativa en la cual realizaremos la investigación con el uso de la observación y la reflexión que forman parte de este método, gracias a ellas, pudimos plantearnos varias ideas, que posteriormente

darán paso a formular el problema de investigación basándonos en descripciones dadas por docentes a manera de un bosquejo de nuestra idea preliminar.

- **Método Empírico.-** En nuestro proyecto el método mencionado se manifiesta en el momento de redactar el problema que radica la investigación. Gracias a la información brindada en la institución asignada, hemos dado forma a nuestras ideas que ahora son ya el problema a investigar.
- **Método De Observación.-** Gracias a la técnica bibliografía documental y a la encuesta hemos obtenido información objetiva del resultado de la muestra a la cual realizamos la encuesta.

#### **10.4 Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.**

Para la recolección de datos estadísticos relacionados al tema, se han tomado como referencia a directivos y docentes de la Unidad Educativa “Vicente León”, de la ciudad de Latacunga; a quienes se aplicará como técnica la encuesta, cual instrumento es el cuestionario, para reflejar los aspectos relevantes del tema de investigación.

#### **10.5. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Estos resultados procedentes de la aplicación de los instrumentos son tabulados, organizados para luego ser procesados en términos de medidas descriptivas como son: distribución de frecuencia y porcentajes, utilizando para ello el paquete estadístico Excel.

Para el caso se orientaron mediante los siguientes pasos:

1. Para cada ítem se determinaron la frecuencia y porcentaje de opinión.
2. Se procesaron los datos obtenidos.

### 10.5.1 Unidad de estudio:

**Tabla 3: población y muestra**

<b>Grupos</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
<b>Directivos</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Docentes</b>	<b>426</b>	<b>89</b>
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>90</b>

**Fuente:** Unidad Educativa Vicente León

**Elaborado por:** Investigadores

## 11. ANÁLISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS:

La presente investigación no requiere del diseño y ejecución de una actividad experimental, por lo que no aplica ninguna estructura al respecto, sin embargo, contempla preguntas directrices de investigación en reemplazo de la hipótesis, dichas preguntas directrices están condicionadas por las variables, su operacionalización y su comprobación, así como la delineación de los resultados obtenidos.

## ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE

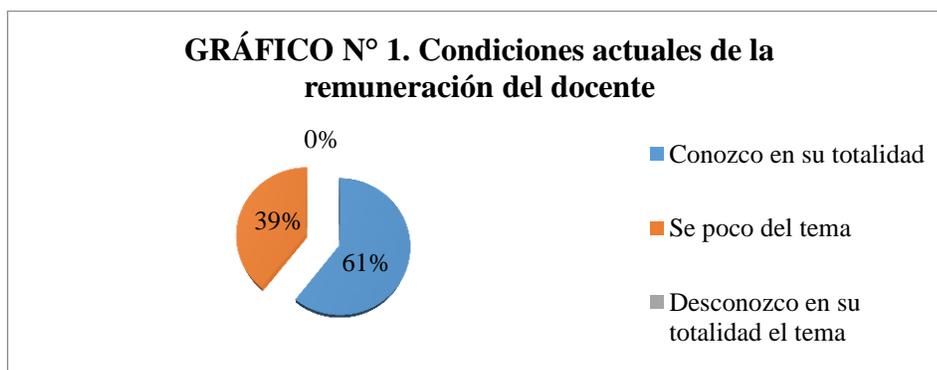
**Pregunta N° 1: ¿Sabe usted las condiciones en las que se encuentra actualmente la remuneración docente?**

**Tabla N° 4. Condiciones actuales de la remuneración del docente**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Conozco en su totalidad	54	61%
Se poco del tema	35	39%
Desconozco en su totalidad el tema	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

Al analizar las respuestas es evidente que en su mayoría los docentes no tienen conocimiento sobre la remuneración actual que perciben, por lo cual es necesario que se capacite a los mismos con el fin de que conozcan la manera en la cual son remunerados y los factores que influyen para determinar su pago.

La remuneración docente es importante que se de acuerdo a la experiencia laboral y sobre todo que sea asalariado justamente como en el art. 10.- derechos, en su literal f; nos declara que: “Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación del desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza”

**Pregunta N° 2: Si usted tuviera elección, ¿preferiría que su salario fuera de acuerdo con su productividad en el trabajo?**

**Tabla N° 5. Pago de salario según la productividad**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Definitivamente si	56	63%
Probablemente si	16	19%
No estoy seguro	0	0.00%
Probablemente no	0	0.00%
Definitivamente no	17	18%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

Los docentes consideran en su mayoría que el pago de su salario debería ir acorde según la productividad con la que desempeñan su trabajo, por lo cual es necesario que se implemente un nuevo método para el cálculo de las remuneraciones que beneficie de mejor manera a los docentes. Por tanto los encuestados están de acuerdo en que los salarios reflejen la productividad de su trabajo.

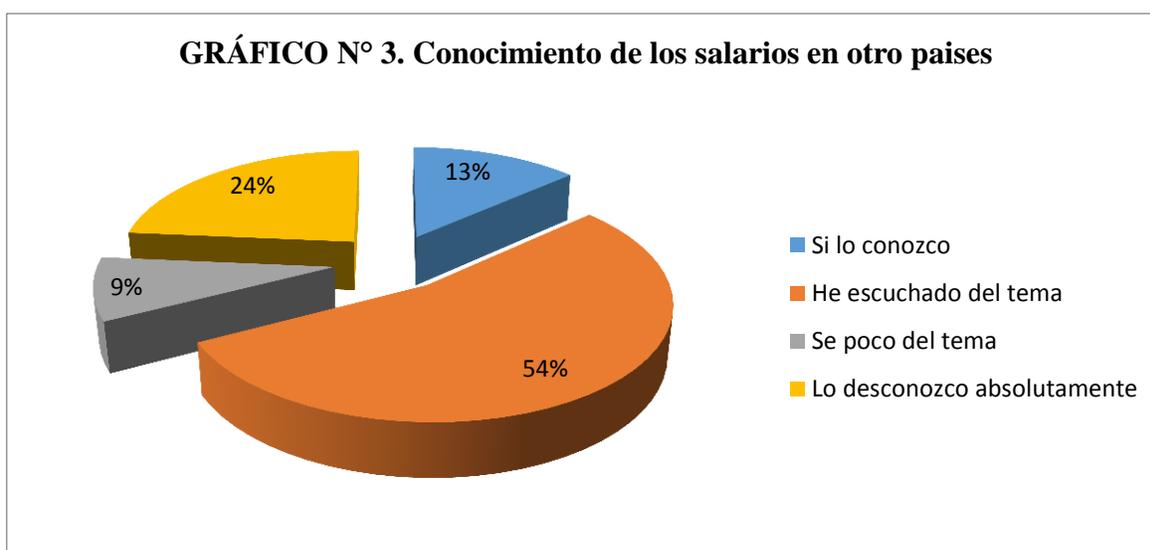
### Pregunta N° 3: ¿Conoce sobre los salarios de docentes en otros países del mundo?

**Tabla N° 6. Conocimiento de los salarios en otros países**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo conozco	12	13%
He escuchado del tema	48	54%
Se poco del tema	8	9%
Lo desconozco absolutamente	21	24%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### Análisis y discusión

Los docentes en su mayoría han escuchado sobre las remuneraciones que se dan en otros países por lo cual muestran inconformidad con la manera en la que se calcula el valor de su remuneración, debido a que existe una diferencia considerable con relación a su salario. De acuerdo a nuestro contexto se debería proponer soluciones acordes y capacitaciones a los docentes con respecto a la condición mundial de la remuneración docente.

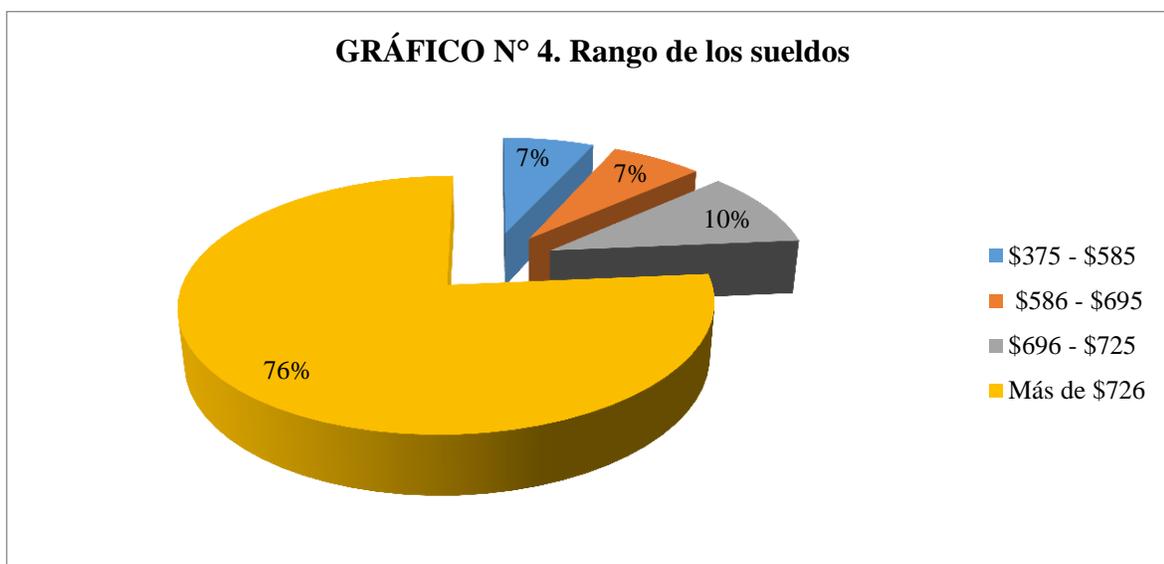
**Pregunta N° 4: En qué rango se encuentra su salario**

**Tabla N° 7. Rango de los sueldos**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
\$375 - \$585	6	7%
\$586 - \$695	6	7%
\$696 - \$725	9	10%
Más de \$726	68	76%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

**Análisis y discusión**

De los docentes encuestados el 76% de ellos tiene una remuneración mayor a \$726, mientras que el 10% mensualmente perciben un salario entre \$696 y \$725 y el 7% de ellos tienen un salario entre \$375 y \$695, los mismos que muestran inconformidad por el sueldo que reciben debido a que cumplen las mismas funciones y obligaciones que sus compañeros. A pesar de que se establece una tabla salarial aun esta no es suficiente para satisfacer las necesidades de los docentes, se plantea por tanto un aumento salarial justo y beneficioso.

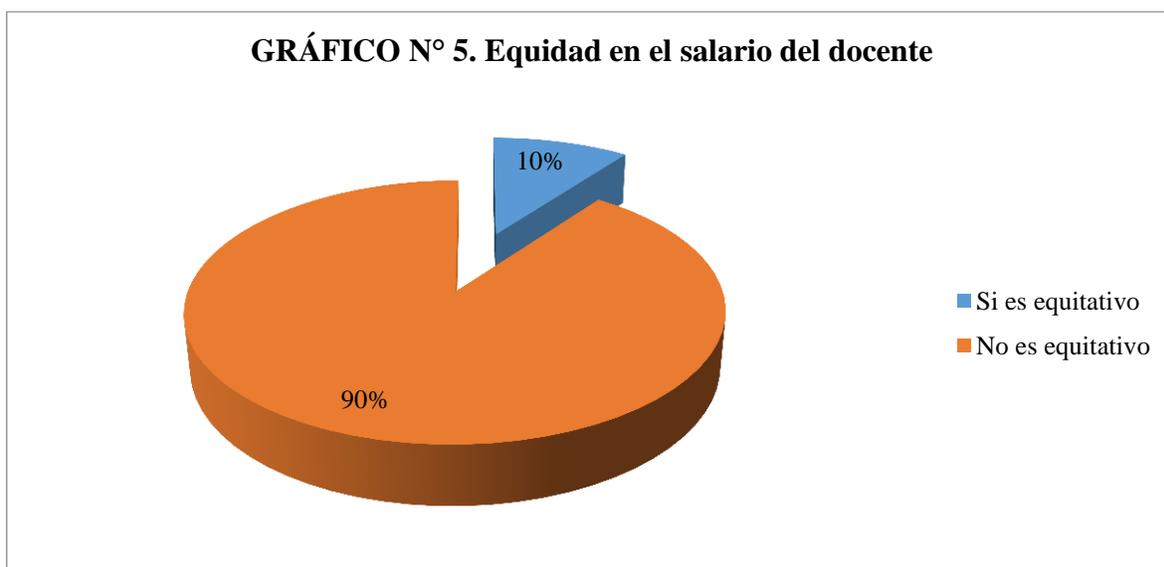
**Pregunta N° 5: ¿Usted piensa que el salario de un docente en el Ecuador es equitativo?**

**Tabla N° 8. Equidad en el salario del docente**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si es equitativo	9	10%
No es equitativo	80	90%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

La mayoría de docentes consideran que el salario que mensualmente perciben no es equitativo en nuestro país, por lo cual consideran que se debería establecer otra manera para calcular su remuneración. Una propuesta es a capacitación constante por parte del docente, de esta manera el podrá alcanzar los parámetros para las mejoras salariales planteadas por los organismos de control.

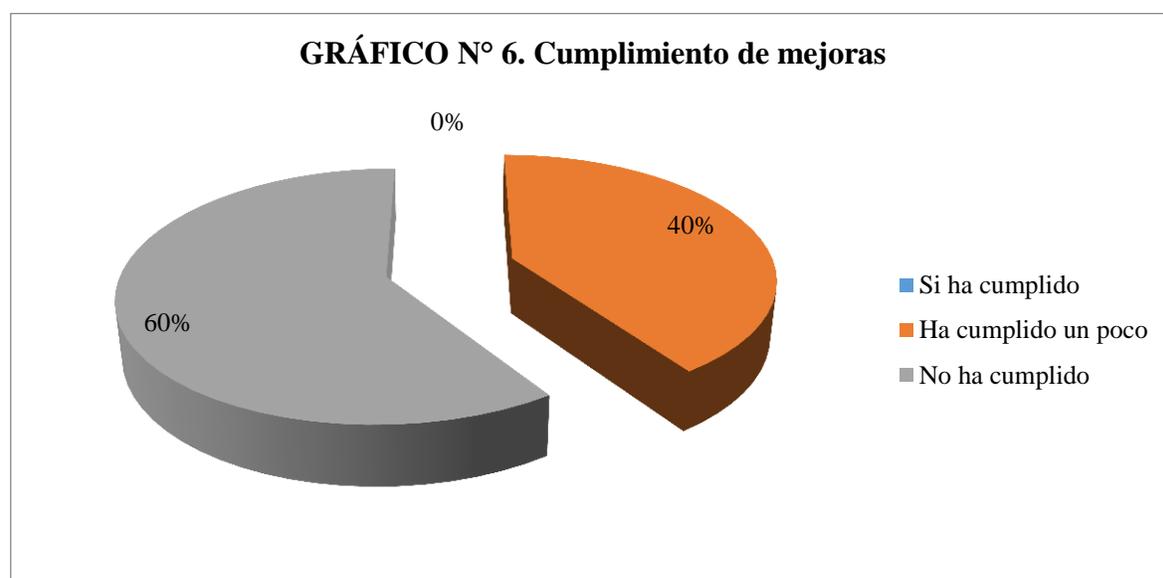
**Pregunta N° 6: El gobierno en Ecuador, ¿ha cumplido con las mejoras propuestas para la educación en el país?**

**Tabla N° 9. Cumplimiento de mejoras**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si ha cumplido	0	0.00%
Ha cumplido un poco	36	40%
No ha cumplido	53	60%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

La mayoría de los docentes consideran que las propuestas que el gobierno ha hecho en cuanto a la educación no se ha cumplido en su totalidad y se han implementado normativas que no benefician a todos los docentes. Aquí radica todo el fondo del problema de investigación. Se debe exigir de manera constructiva, participativa y pacífica las mejoras adecuadas en las leyes de educación en el país.

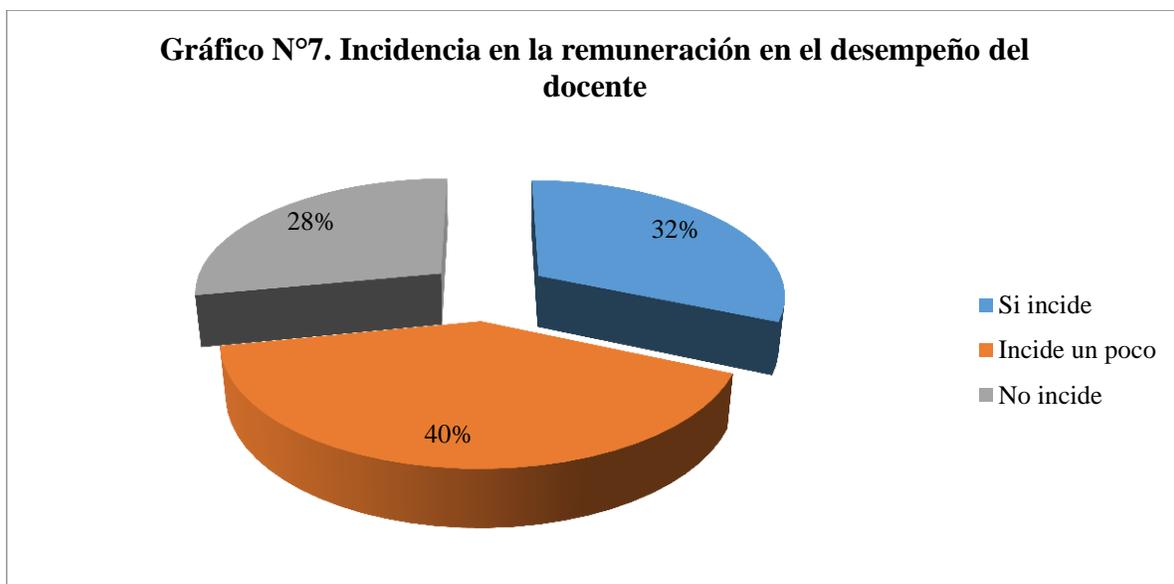
**Pregunta N° 7: ¿La baja remuneración del docente incide en su desempeño profesional?**

**Tabla N° 10. Incidencia en la remuneración en el desempeño del docente**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si incide	28	32%
Incide un poco	36	40%
No incide	25	28%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

**Análisis y discusión**

De los docentes encuestados la mayor parte de ellos consideran que el salario que reciben influye en la manera en la cual desempeñan sus funciones ya que muchos de ellos no se encuentran conformes con el sueldo que reciben. La diferencia a nivel mundial es abismal con relación a los salarios de maestros y profesores, el gobierno debe proporcionar beneficios, estímulos económicos y bonificaciones para satisfacer las necesidades de nuestros docentes.

**Pregunta N° 8: ¿Cree usted que el salario en el sector educativo va a acorde con la preparación profesional del maestro?**

**TablaN° 11. Salario acorde a la preparación del maestro**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo creo	21	24%
No lo creo	68	76%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

Los docentes de la Unidad Educativa Vicente León consideran que no son remunerados según la preparación académica que tienen, pues los salarios que reciben mensualmente no cumplen con sus expectativas. Existen una gran mayoría de docentes que cuentan con títulos de tercer nivel pero no son remunerados acorde a estos esfuerzos y conquistas profesionales.

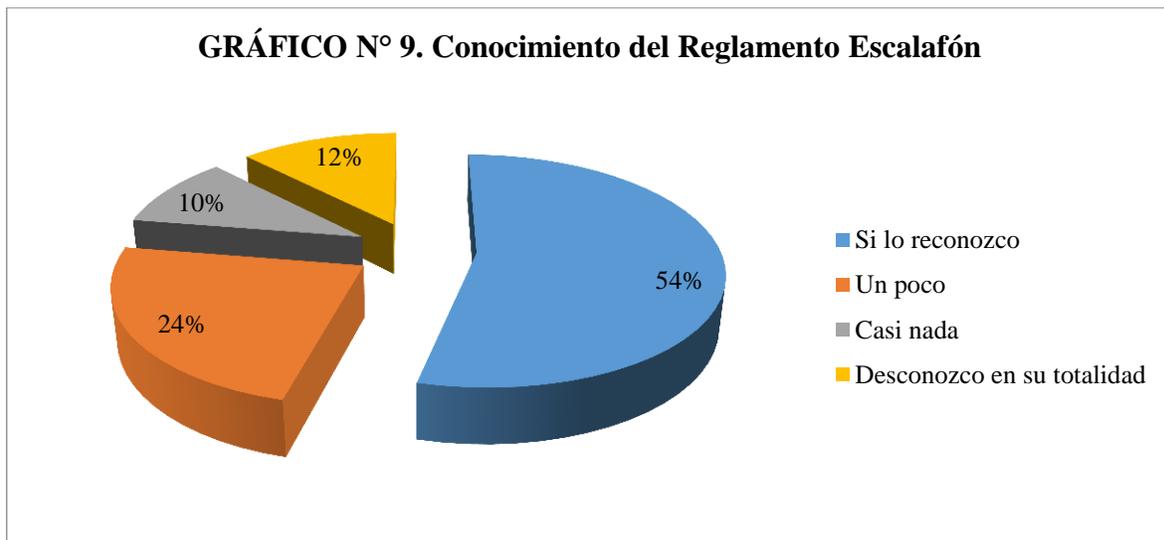
**Pregunta N° 9: Reconoce usted, ¿Qué es el Escalafón del Magisterio?**

**Tabla N° 12. Conocimiento del Reglamento Escalafón**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo reconozco	48	54%
Un poco	21	24%
Casi nada	9	10%
Desconozco en su totalidad	11	12%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Docentes Unidad Educativa Vicente León

ELABORADO POR: Investigadores



FUENTE: Docentes Unidad Educativa Vicente León

ELABORADO POR: Investigadores

**Análisis y discusión**

De los docentes encuestados la mayoría de ellos no conocen lo que es el Escalafón del Magisterio con sus diversos componentes, sin embargo, una parte considerable de ellos no lo conocen o conocen solo sus generalidades. Pedimos que por parte de los docentes se actualice sus conocimientos y que ello permita conocer todo los aspectos concernientes con educación para no tener vacíos que nos hacen desconocer las realidades actuales.

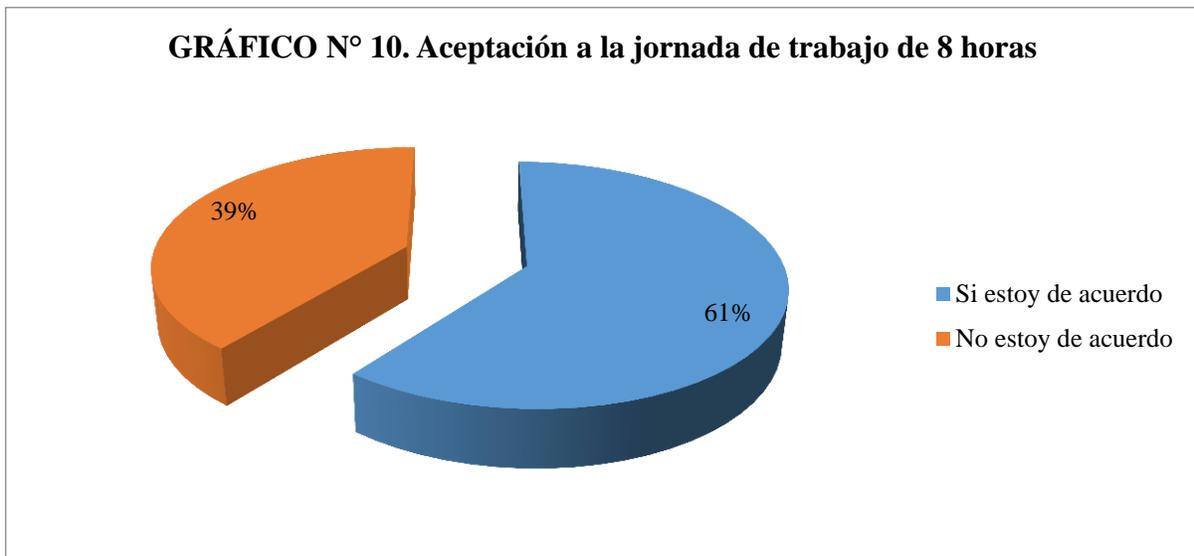
**Pregunta N° 10: Está de acuerdo usted, en la reforma al Artículo 117, que establece la jornada laboral de 40 horas reloj a la semana, 8 horas diarias. Y están distribuidas en 6 horas dentro de la institución educativa y dos dentro o fuera del plantel.**

**TablaN° 13. Aceptación a la jornada de trabajo de 8 horas**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si estoy de acuerdo	54	61%
No estoy de acuerdo	35	39%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

La mayoría de los docentes están de acuerdo con la jornada de trabajo de 8 horas ya que son profesionales y tienen las mismas obligaciones que los demás trabajadores públicos y privados, sin embargo exigen que su salario mejore. En cuanto a esta pregunta, los datos son favorables en cuanto cumplir las 8 horas de jornada laboral no afecta su nivel profesional.

## ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO

**Pregunta N° 1: ¿Está usted de acuerdo con que un salario bajo influye en el rendimiento profesional, en este caso; de un docente del sector público?**

**TablaN° 14. Influencia del salario con el rendimiento profesional**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Muy en desacuerdo	4	45%
En desacuerdo	2	22%
De acuerdo	1	11%
Muy de acuerdo	1	11%
No aplica (o no tengo información)	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

Los administrativos consideran que el salario no debe influir en el desempeño profesional del docente, debido a que a pesar de tener una remuneración baja se debe cumplir con las obligaciones de maestro de la mejor manera.-Esto nos demuestra que el personal administrativo de la institución está conforme con su salario y más aún, realiza sus labores y obligaciones por sobre el dinero.

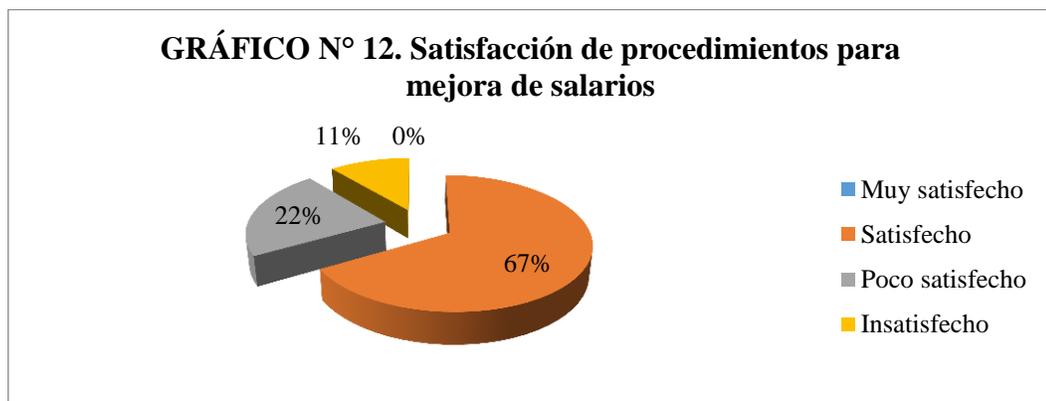
**Pregunta N° 2: ¿Está satisfecho(a) con los procedimientos que existen en este establecimiento para mejorar las condiciones salariales de los maestros en la institución en la que labora?**

**Tabla N° 15. Satisfacción de procedimientos para mejora de salarios**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Muy satisfecho	0	0.00%
Satisfecho	6	67%
Poco satisfecho	2	22%
Insatisfecho	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

La mayoría de los administrativos se encuentran satisfechos con los procedimientos que existen en este establecimiento para mejorar las condiciones salariales de los maestros en la institución en la que laboran.-A pesar de pertenecer a una rama diferente en el ámbito laboral y profesional, el área administrativa ve con buenos ojos como se ejecutan las mejoras salariales en la institución.

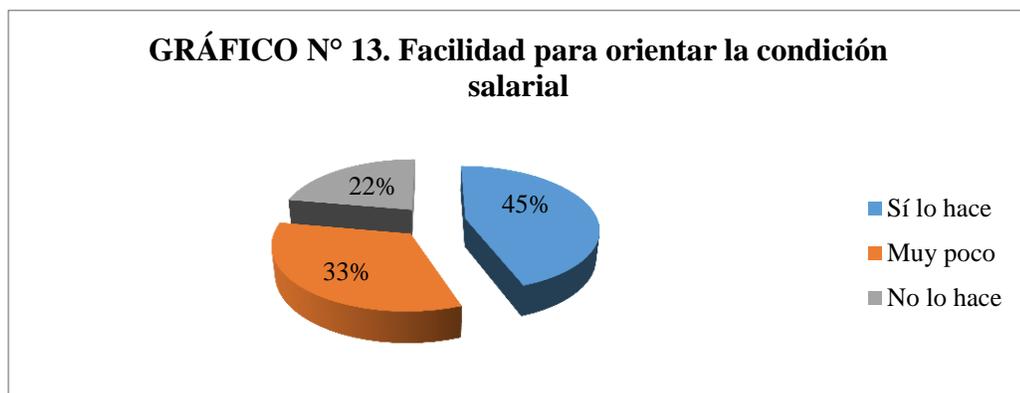
**Pregunta N° 3: ¿La Institución Educativa brinda información y orientaciones para favorecer la condición salarial de sus docentes?**

**Tabla N° 16. Facilidad para orientar la condición salarial**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Sí lo hace	4	45%
Muy poco	3	33%
No lo hace	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

La mayoría de personal administrativo considera que la Unidad Educativa si brinda información y orientaciones para favorecer la condición salarial de sus docentes.- Aun así, hay que incrementar la sociabilización de la información orientando los procesos de mejora en la institución.-Aumentar foros, talleres, conferencias para que el docente este al día con las políticas de mejoras de salarios.

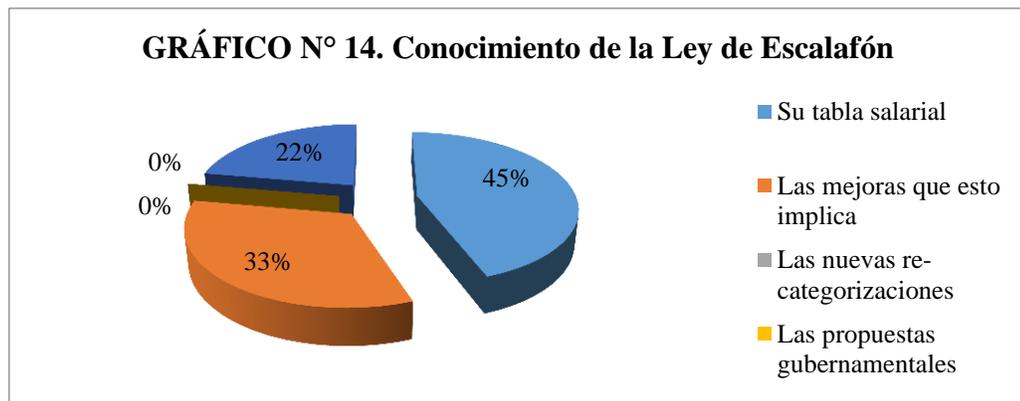
**Pregunta N° 4: En cuánto a la ley de escalafón docente, conozco:**

**TablaN° 17. Conocimiento de la Ley de Educación**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Su tabla salarial	4	45%
Las mejoras que esto implica	3	33%
Las nuevas re-categorizaciones	0	0.00%
Las propuestas gubernamentales	0	0.00%
No la conozco	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

De los administrativos encuestados la mayoría de ellos conocen sobre la tabla salarial basada en el Lay de Escalafón, además de las mejores que esto implica, sin embargo, una parte considerable de administrativo no tienen conocimiento de dicha ley.-Según el resultado expresado por la encuesta, la mayoría conoce sobre las políticas pro mejoras garantizando que se cumpla lo establecido en la ley de escalafón docente.

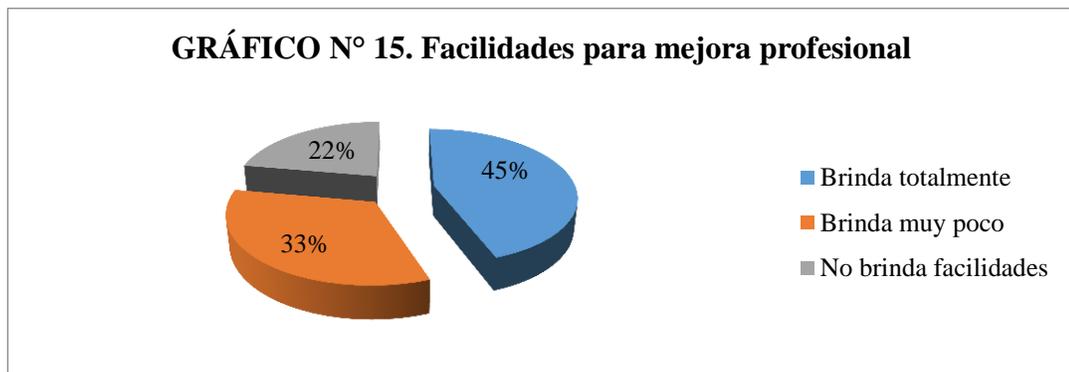
**Pregunta N° 5: ¿La institución educativa brinda las facilidades al docente para su mejora profesional?**

**Tabla N° 18. Facilidades para mejora profesional**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Brinda totalmente	4	45%
Brinda muy poco	3	33%
No brinda facilidades	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

En la Unidad Educativa Vicente León el personal administrativo considera que la institución si brinda facilidades a los docentes para que puedan crecer profesionalmente y por ende mejor sus ingresos mensuales.-Es satisfactorio para la institución y para el docente crecer profesionalmente, garantizando su capacitación constante; los convenios institucionales y facilidades de tiempo para que el docente mejore su condición.

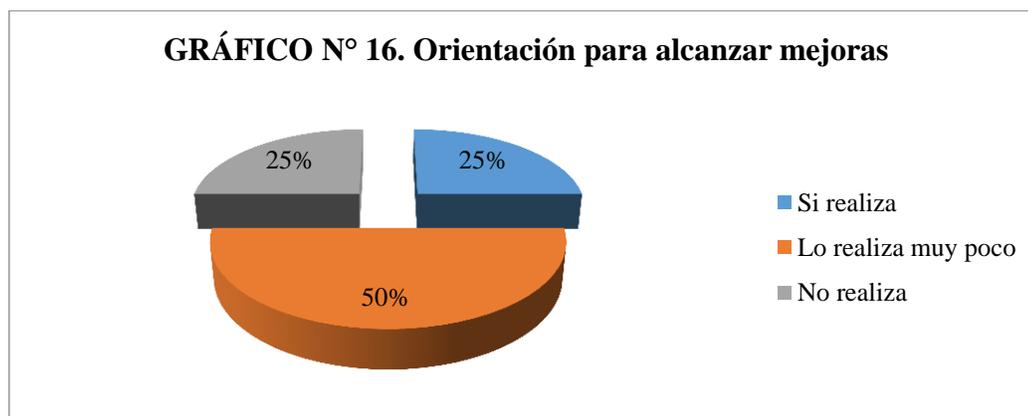
**Pregunta N° 6: ¿La Institución Educativa realiza acciones y/u orienta a la comunidad docente y administrativa para alcanzar las mejoras en cuanto tiene que ver con los salarios de los docentes?**

**Tabla N° 19. Orientación para alcanzar mejoras**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si realiza	2	25%
Lo realiza muy poco	4	50%
No realiza	2	25%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

El personal administrativo considera en su mayoría que la Unidad Educativa realiza muy poca gestión en cuanto a las acciones que la institución realiza para mejorar los salarios de los docentes. Por tanto nace la necesidad de proponer alternativas desde dentro de la institución, estas deben beneficiar a sus empleados y reactivar el nivel profesional y económico de los docentes.

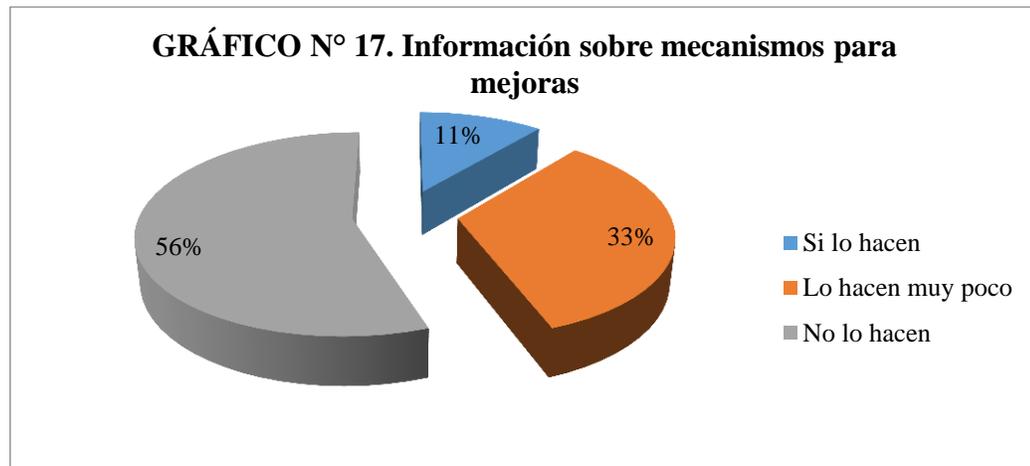
**Pregunta N° 7: Para prevenir o resolver posibles conflictos con respecto a los salarios, en la Institución Educativa me dan a conocer los documentos que contienen los mecanismos para las mejoras necesarias**

**Tabla N° 20. Información sobre mecanismos para mejoras**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo hacen	1	11%
Lo hacen muy poco	3	33%
No lo hacen	5	56%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

De las encuestas realizadas, el personal administrativo considera que al momento de existir inconvenientes en la Unidad Educativa no se proporcionan documentos que permitan establecer mejoras o soluciones a los conflictos presentados diariamente en el desarrollo de sus actividades.- La institución educativa está en la obligación de proporcionar la información concerniente al seguimiento, control y ejecución de las propuestas y soluciones ante eventuales problemas que interfieran en las labores diarias en el plantel.

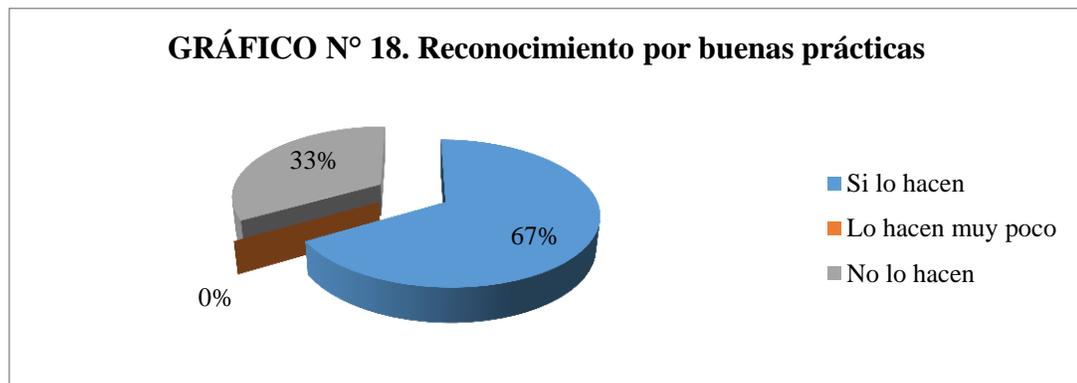
**Pregunta N° 8: La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que evidencian buenas prácticas**

**TablaN° 21. Reconocimiento por buenas prácticas**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo hacen	6	67%
Lo hacen muy poco	0	0.00%
No lo hacen	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

**Análisis y discusión**

De los docentes encuestados consideran que en caso de existir buenas prácticas y logros como docentes, la Unidad Educativa Vicente León si felicita y reconoce los logros de cada maestro.- Manteniendo una trayectoria de prestigio institucional, el establecimiento se ha destacado por reconocer los logros profesionales de su nómina docente, poniendo en alto el esfuerzo realizado por sus miembros.

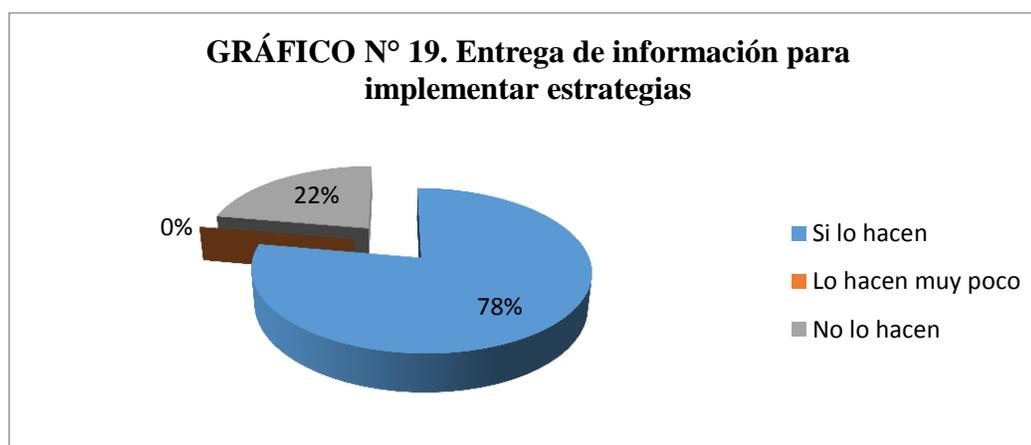
**Pregunta N° 9: La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto a los resultados institucionales obtenidos en las evaluaciones:**

**Tabla N°22. Entrega de información para implementar estrategias**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Si lo hacen	7	78%
Lo hacen muy poco	0	0.00%
No lo hacen	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Administrativos Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

El personal administrativo en su gran parte considera que la Unidad Educativa si brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto a los resultados institucionales obtenidos en las evaluaciones.-Por parte del establecimiento se cumplen con las gestiones en la implementación de estrategias de mejoramiento, obteniendo resultados favorables en las evaluaciones sometidas a los docentes.

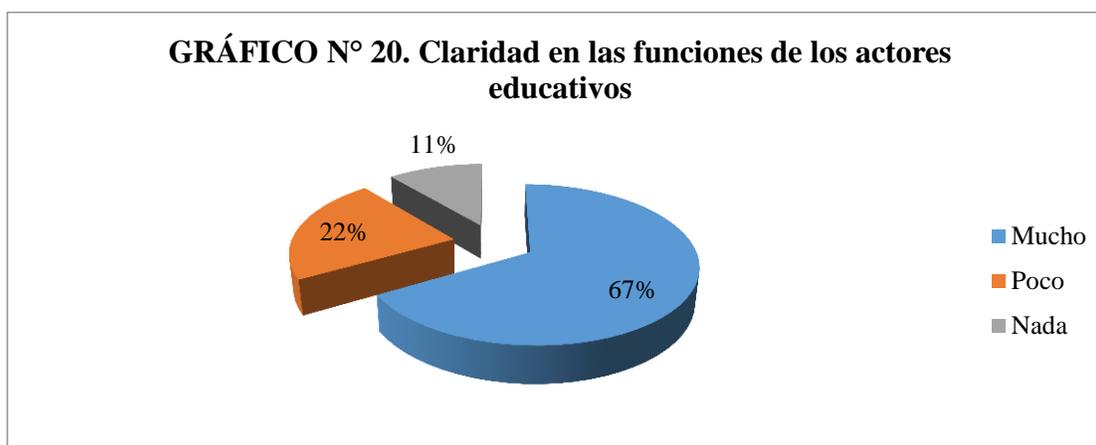
**Pregunta N° 10: Tengo claridad sobre cómo los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de remuneración docente.**

**Tabla N° 23. Claridad en las funciones de los actores educativos**

VARIABLE	FRECUENCIA	%
Mucho	6	67%
Poco	2	22%
Nada	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Personal Administrativo Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores



**FUENTE:** Docentes Unidad Educativa Vicente León

**ELABORADO POR:** Investigadores

### **Análisis y discusión**

Después de aplicar las encuestas al personal administrativo de la Unidad Educativa consideran que tienen claro sobre cómo los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de remuneración docente.-Se cumple un trabajo positivo tanto el personal docente como el área administrativa de la institución, dando forma a un engranaje que permite alcanzar altos estándares educativos por parte del establecimiento educativo.

### **13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:**

No existe un presupuesto, ya que nuestro proyecto no tiene una propuesta.

### **14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

- De acuerdo a la información recolectada de la muestra poblacional, se puede apreciar que los docentes de Educación Básica, no están conformes ni de acuerdo con las políticas salariales impuestas por el gobierno actual, ya que estas violan acuerdos establecidos en las leyes de educación pública en el país.
- El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, y está dividido en diez categorías.
- La remuneración salarial con la que inicia un docente en la actual situación social y económica del país no permite que el maestro viva dignamente, puesto que apenas cubre la canasta básica familiar.
- Una vez aplicados los métodos de observación, empírico y el método hipotético-deductivo, podemos obtener información objetiva, dando forma a nuestras ideas preliminares acercándonos a nuestra investigativa.
- Se pudo aplicar la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario; los resultados obtenidos de la muestra poblacional, reflejaron positivamente los aspectos e inquietudes de nuestra investigación.
- Después de evidenciar los resultados de las encuestas realizadas a docentes y personal administrativo de la institución educativa asignada para nuestra investigación, concluimos que un gran porcentaje de docentes están conformes con sus ingresos, están al día en conocimiento de leyes publicas educativas. De la misma manera el personal administrativo está de acuerdo con las actuales políticas y los alcances en pro de mejorar las condiciones de la remuneración docente.

## RECOMENDACIONES

- El maestro debe familiarizarse con el sistema de categorización puesto que es correspondiente con su carrera docente pública.
- Debe existir un incremento en la remuneración salarial de los docentes, a efectos de que puedan satisfacer necesidades personales y profesionales para así lograr que el compromiso sea mayor a la hora de realizar sus actividades y contribuir de manera eficaz y eficiente con el logro de los objetivos institucionales.
- Debe darse cumplimiento al Art. 115 de la LOEI para mantener motivado al personal no solo con incentivos económicos; sino con incentivos no económicos.
- Exigir por parte de los mecanismos de control, se revisen las propuestas salariales ; y de esa manera se pueda debatir y encontrar soluciones necesarias para alcanzar satisfactoriamente las metas salariales que aspiran los maestros ecuatorianos.
- Se recomienda analizar la propuesta del sistema basado en el conocimiento y las destrezas, ya que por medio de este; el maestro está en la obligación de capacitarse inmediatamente y estar en una preparación constante, de esa manera podrá percibir un aumento en su salario.

## 15. BIBLIOGRAFIA:

- Bimbela, J. A. (2010). *El bienestar docente: vivir bien educando: estrategias para conseguir la satisfacción profesional y personal*. Barcelona: Graó.
- Fidalgo, M. y Pérez, J. (2013). NTP 394: *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*.
- Hernández S., R.; Fernández, C., C. & Baptista L., P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed.). México DF.: Mc Graw Hill Educación.
- Mizala, A. y Romaguera, P. (2003). “Regulación, incentivos y remuneraciones de los profesores en Chile”, en C. Cox (ed.): *Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar de Chile*, Capítulo 10, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- OECD (2006). “Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE. Edición 2006”.
- PNUD (2006). “Informe Mundial de Desarrollo Humano 2006”.
- Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2011). *Estado de la Educación Costarricense*. (3° ed.). San José, Costa Rica: Consejo Nacional de Rectores.
- Robbins, S. & de Cenzo, D. (2011). *Principios de administración*. México: Pearson Educación.
- Segura. E. (2003) *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.
- Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Valencia: San Pedro Poveda.
- UNESCO, 2004. “O Perfil dos Professores Brasileiros: O Que Fazem, O Que Pensam, O Que Almejam”, UNESCO/Ed. Moderna. São Paulo, SP.
- UNESCO-UIS (2006). “La Educación cuenta. Comparando el progreso en 19 países WEF”.
- UTA (2017). *Concurso público de merecimiento y oposición para personal académico y titular*. Ambato- Ecuador.

## BIBLIOGRAFIA VIRTUAL:

- Archer, J. (2000): "*NEA Delegates Take Hard Line Against Pay for Performance.*" Education Week 19, 42 21-22. [Recuperado de: [file:///C:/Users/COMPU/Downloads/digest142\\_spanish.pdf](file:///C:/Users/COMPU/Downloads/digest142_spanish.pdf)]
- Arellano, J. (2011). *¿Qué es un Docente?* Recuperado de [\[https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/\]](https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/)
- El Universo (2017). *Canasta básica en Ecuador en enero fue de \$ 701,9*[Recuperado de: <http://www.eluniverso.com/noticias/2017/02/07/nota/6036493/canasta-basica-enero-fue-7019>].
- Elipse S., J. (2003, Pág. 148). Niveles del Sistema Educativo. España: NOMOS
- Fidalgo Vega, M. y Pérez Bilbao, J. (2013). NTP 394: *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.*[Recuperado de: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral.pdf>]
- Goorian, B. (2000). *Remuneración Alternativa para los Profesores.* ERIC
- Digest[Recuperado de: [file:///C:/Users/COMPU/Downloads/digest142\\_spanish.pdf](file:///C:/Users/COMPU/Downloads/digest142_spanish.pdf)]
- Liang, X. y Rojas, C. (1999). "*Working conditions of rural teachers in Panamá*". *Documento de trabajo.* Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura (1994). Education in Japan: A Graphic Presentation. [Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/remuneracion-de-los-docentes-en-12-paises-latinoamericanos/>].
- Liang, X. (2003). *Remuneración de los docentes en 12 países latinoamericanos.* PREAL [Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/remuneracion-de-los-docentes-en-12-paises-latinoamericanos/>].
- Moura, C y Loschpe, G. (2007). *La remuneración de los maestros en América Latina: ¿Es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza?* PREAL [Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/la-remuneracion-de-los-maestros-en-america-latina-es-baja-afecta-la-calidad-de-la-ensenanza/>]
- Psacharopoulos, G., Valenzuela, J. y Arends, M. (1996). *Teacher Salaries in Latin America: A Review.* Economics of Education Review. 15 (4). 401-406. [Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/remuneracion-de-los-docentes-en-12-paises-latinoamericanos/>].

- Vegas, E. Pritchett, L. y Experton, W. (1999). *Attracting and Retaining Qualified Teachers in Argentina: Impact of the Level and Structure of Compensation*. [Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/remuneracion-de-los-docentes-en-12-paises-latinoamericanos/>].
- Velez, E., Schiefelbein, E. y Valenzuela, J., (1993). “*Factores que Afectan el Rendimiento Academico en la Educacion Primaria*”, Mimeo. [Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/la-remuneracion-de-los-maestros-en-america-latina-es-baja-afecta-la-calidad-de-la-ensenanza/>]

## 16. ANEXOS

### CURRICULUM VITAE



#### 1.- DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: Fabiola Soledad Cando Guanoluisa

FECHA DE NACIMIENTO: 15 de Febrero de 1984

CEDULA DE CIUDADANÍA: 0502884604

PROVINCIA: Cotopaxi

CANTÓN: Latacunga

PARROQUIA: Eloy Alfaro

DIRECCIÓN: Avenida Iberoamericana, Montevideo y Bogotá s/n

NUMEROS TELÉFONICOS: (593) 03 2252125  
(593) 99865286

LUGAR DE TRABAJO: Universidad Técnica de Cotopaxi  
Latacunga - Ecuador.  
Teléfonos: (593) 03 2252205

CORREO ELECTRÓNICO: [fabiola.cando@utc.edu.ec](mailto:fabiola.cando@utc.edu.ec)  
[fabiolacandog@yahoo.com](mailto:fabiolacandog@yahoo.com)

## **2.- ESTUDIOS REALIZADOS**

PREGRADO:	Licenciatura en Ciencias de la Educación, Especialización inglés. Universidad Técnica de Cotopaxi, 2007.
POSGRADO:	Diplomado en Didáctica de la Educación Superior. Universidad Técnica de Cotopaxi, 2010.  Maestría en Planeamiento y Administración Educativos. Universidad Técnica de Cotopaxi, 2012.  Maestría En Lingüística Aplicada a la Enseñanza Bilingüe Español- Inglés, 2016

## **3.- EXPERIENCIA LABORAL**

- Docente de inglés en la escuela de Educación Básica Dr. “Plinio Fabara Zurita, 2003-2005.
- Docente de inglés e inspectora de cursos en el instituto tecnológico “Victoria Vascones Cuvi”, 2006-2007.
- Docente de Inglés en la Universidad Técnica de Cotopaxi 2007-
- Directora de Tesis Pregrado en la Universidad Técnica de Cotopaxi, 2007- 2009.
- Directora de Tesis de Maestrías en la Universidad Técnica de Cotopaxi, 2012-
- Directora de Tesis en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, 2013-2014.

#### 4.-CURSOS DE CAPACITACION

TIPO	NOMBRE DEL EVENTO (TEMA)	EMPRESA / INSTITUCIÓN QUE ORGANIZA EL EVENTO	DURACIÓN HORAS	TIPO DE CERTIFICADO	FECHA DE FIN
OTROS	PREPARACIÓN PARA EXAMEN "ADVANCED 1"	CAMBRIDGE SCHOOL	70	APROBACIÓN	15/01/2013
JORNADA	GESTIÓN ACADÉMICA EN EL AULA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	32	APROBACIÓN	15/03/2013
OTROS	PREPARACIÓN PARA EXAMEN FCE	CAMBRIDGE SCHOOL	80	APROBACIÓN	20/05/2013
CURSO	ENGLISH SUFFICIENCY COURSE	CAMBRIDGE SCHOOL		APROBACIÓN	10/07/2013
JORNADA	REFORMA UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	01/09/2013
SEMINARIO	DIDÁCTICA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	CIENESPE	42	APROBACIÓN	15/11/2013
TALLER	DISEÑO PROYECTOS DE POSGRADO	CONSEJO DE EDUCACIÓN DE SUPERIOR	30	APROBACIÓN	14/11/2013
CURSO	TUTOR VIRTUAL EN ENTORNOS VIRTUALES	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	01-may-14
SEMINARIO	PERSPECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	16	APROBACIÓN	15/07/2014
CURSO	TOEFL	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	120	APROBACIÓN	10/10/2014
SEMINARIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	01/09/2014
JORNADA	JORNADAS CIENTÍFICAS	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	25/03/2015
SEMINARIO	PEDAGOGÍA, APRENDIZAJE Y DOCENCIA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	27/03/2015
SEMINARIO	HERRAMIENTA TECNOLÓGICA	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE	40	APROBACIÓN	24/04/2015

		COTOPAXI			
TALLER	RÉGIMEN ACADÉMICO	CONSEJO DE EDUCACIÓN DE SUPERIOR	20	APROBACIÓN	13/05/2015
SEMINARIO	DESAFÍO DE LAS TECNOLOGÍAS	UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	40	APROBACIÓN	/05/2015
SIMPOSIO	INTERNATONAL ENGLISH LENGUAJE TEACHING	PONTIFICIA UIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUDOR SEDE AMBATO	40	APROBACIÓN	04/12/2015
OTROS	GRADED EXAMINATION IN SPOKEN ENGLISH	TRINITY COLLEGE LONDON	10/09/2015		

### **5.-MERITOS ACADÉMICOS**

1. Becaria del Programa de Intercambio Cultural en la Universidad de Aalborg en Dinamarca, Agosto 2005- Febrero 2006.
2. Delegada al Congreso “Introduction to Scandinavia” en la Universidad de Aalborg - Dinamarca, Enero – Febrero 2006.
3. Mejor egresada de la carrera de Licenciatura en Inglés de la promoción 2006.
4. Reconocimiento a la labor profesional otorgado por la Dirección Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, 2010.
5. Reconocimiento por las publicaciones realizadas otorgado por el Honorable Consejo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, 2015.

## **6.- PUBLICACIONES**

Libro: *“Basic Principles of Classroom Management and Teaching in the EFL Context.* Universidad Técnica de Cotopaxi. AIDIGITAL. Quito – Ecuador. ISBN 978-9978-395-12-7.

Capítulo de libro: *“El lenguaje docente y el aprendizaje del idioma inglés en los colegios del cantón Latacunga”* en Alma Mater. Universidad Técnica de Cotopaxi. AIDIGITAL. Quito – Ecuador (págs. 287-295). ISBN 978-9978-395-08-0.

Capítulo de libro: *“Selección de un tema de Investigación: De la idea inicial al enunciado”* en *Cultura Científica en el Contexto Ecuatoriano de Educación superior.* ISBN 978-9978-395-32-5

Artículo Científico: *“Influence of Oral Homework on Oral Competence in a beginning English class at Technical University of Cotopaxi”* Revista UTCiencia. ISSN 13906909.

Artículo científico: *“Implementación de tareas orales por medio de la combinación del enfoque basado en tareas y el enfoque léxico para desarrollar la competencia oral”* REDIPE. Vol.5 N° 6 ISSN 2256 - 1536

Ponencia: *“Setting up Oral Homework through the combination of Task Based*

1. *Learning Approach and Lexical Approach”*

## JUAN CARLOS VIZUETE TOAPANTA

### CURRICULUM VITAE



#### 1- DATOS PERSONALES

**NOMBRES Y APELLIDOS:** JUAN CARLOS VIZUETE TOAPANTA  
**FECHA DE NACIMIENTO:** 01 / Mayo / 1973  
**CEDULA DE CIUDADANÍA:** 0501960140  
**ESTADO CIVIL:** Casado.  
**NUMERO TELEFONO:** (03) 2 690011 CEL: 0987520753  
**E-MAIL:** jc\_vizuete@yahoo.es  
juan.vizuete@uto.edu.ec

#### 2- TITULOS

**BACHILLERATO:** Bachiller en Ciencias Sociales.  
**SUPERIOR:** - Tecnólogo en Programación de Sistemas.  
- Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica  
- Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior.  
- Magister en Planeamiento y Administración Educativos.

#### 3- EXPERIENCIA LABORAL

- Colegio Nacional "José Rafael Bustamante". Quito/Pichincha.
- Escuela Fiscal Mixta "Ambato". Río Blanco Alto / Latacunga / Cotopaxi.
- Colegio Nacional "Dr. Camilo Gallegos D." Latacunga / Cotopaxi.
- Instituto Nacional "MEJIA". Quito/Pichincha.
- Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga / Cotopaxi.

#### 4- CARGOS DESEMPEÑADOS

- Docente de Computación.
- Docente en las áreas de Desarrollo Social y Técnica Instrumental de Informática
- Docente - Inspector.
- Docente – Coordinador de la Carrera de Educación Básica.
- Coordinador de la Red De Educación Básica Ecuador
- Delegado al CES por la Universidad Técnica de Cotopaxi para la transformación curricular del Sistema de Educación Superior.

## HOJA DE VIDA



- **DATOS PERSONALES**

**Apellidos** Rivera Berrazueta  
**Nombre** Paul Oswaldo  
**Fecha de nacimiento** 13 de Febrero de 1979  
**Cédula de Identidad** 0502420441  
**Bachillerato** Físico - Matemático  
**Dirección** calle Hermanas Páez y Quijano y Ordoñez, barrio San Agustín  
**Celular** 0987427185 / 032800683  
**Correo Electrónico** paulrivera1379@hotmail.com

- **ESTUDIOS REALIZADOS**

### LATACUNGA

<b>INSTITUTO</b>	<b>TITULO OBTETNIDO</b>	<b>AÑO</b>
Escuela Isidro Ayora	Primaria	1990
Inst. Superior Vicente León	Secundaria	1996
U. Técnica de Cotopaxi	Noveno Educación Básica	2017

- **CURSOS REALIZADOS**

**LATACUNGA**

Seminario de riesgos eléctricos y seguridad en el trabajo.	2007
Estrategias de excelencia en el servicio.	2007
Motivación y equipos de alto desempeño	2011
Taller “Razonamiento Numérico, Verbal y Abstracto” CENAPRO	2014

- **EXPERIENCIA LABORAL**

**LATACUNGA**

**EMPRESA ELECTRICA PROVINCIAL COTOPAXI**

Electricista auxiliar.	2006-2012
------------------------	-----------

**QBE SEGUROS COLONIAL**

Recaudador SOAT	2012-2014
-----------------	-----------

## HOJA DE VIDA



### 1. DATOS PERSONALES

**Nombres:** Mateo Misael  
**Apellidos:** Veloz Gallardo  
**Lugar y fecha de nacimiento:** Latacunga, 5 de abril de 1992  
**Cédula de ciudadanía:** 0503724866  
**Estado civil:** Soltero  
**Domicilio:** Calle Napo y Guayaquil - Latacunga  
**Teléfono:** 0983069104/ 0987239377 / 032811824  
**e-mail:** korn91g@hotmail.com

### 2. ESTUDIOS REALIZADOS

**Estudios Primarios:** Escuela Fiscal "Isidro Ayora"

Ciudad de Latacunga

**Estudios Secundarios:** Centro Educativo Reforma Integral (CERIT)

Título de Químico Biólogo

Ciudad de Latacunga

**Estudios Universitarios:** Universidad Técnica de Cotopaxi  
Carrera De Ciencias De La Educación Mención Educación Básica

### **3. EXPERIENCIA LABORAL**

- Consejo Nacional Electoral (CNE)  
Junta Intermedia de Escrutinio JIES

### **4. REFERENCIAS PERSONALES**

- NOMBRE: Ing. Raúl Reinoso  
EMPRESA: Universidad Técnica de Cotopaxi  
CARGO: Docente  
TELÉFONO: 0987294435
  
- NOMBRE: Eulalia Gallardo  
EMPRESA: Notaria Primera del Cantón Latacunga  
CARGO: Secretaria



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

**OBJETIVO:** *Conocer el nivel de conocimientos, aceptación y mejoras sobre la remuneración docente a nivel mundial, nacional y local.*

**Lea detenidamente y conteste con sinceridad la siguiente encuesta:**

**1.- ¿Sabe usted las condiciones en las que se encuentra actualmente la remuneración docente?**

- a) Conozco en su totalidad
- b) Se poco del tema
- c) Desconozco en su totalidad el tema

**2.- Si usted tuviera elección, ¿preferiría que su salario fuera de acuerdo con su productividad en el trabajo?**

- a) Definitivamente si
- b) Probablemente si
- c) No estoy seguro
- d) Probablemente no
- e) Definitivamente no

**3.- ¿Conoce sobre los salarios de docentes en otros países del mundo?**

- a) Si lo conozco
- b) He escuchado del tema
- c) Se poco del tema
- d) Lo desconozco absolutamente

**4.- En qué rango se encuentra su salario**

- a) \$375 - \$585
- b) \$586 - \$695
- c) \$696 - \$725
- d) Más de \$726

**5.- ¿Usted piensa que el salario de un docente en el Ecuador es equitativo?**

- a) Si es equitativo

b) No es equitativo

**6.- El gobierno en Ecuador, ¿ha cumplido con las mejoras propuestas para la educación en el país?**

- a) Si ha cumplido
- b) Ha cumplido un poco
- c) No ha cumplido

**7.- ¿La baja remuneración del docente incide en su desempeño profesional?**

- a) Si incide
- b) Incide un poco
- c) No incide

**8.- ¿Cree usted que el salario en el sector educativo va a acorde con la preparación profesional del maestro?**

- a) Si lo creo
- b) No lo creo

**9.- Reconoce usted, ¿Qué es el Escalafón del Magisterio?**

- a) Si lo reconozco
- b) Un poco
- c) Casi nada
- d) Desconozco en su totalidad

**10.- Esta de acuerdo usted, en la reforma al Artículo 117, que establece la jornada laboral de 40 horas reloj a la semana, 8 horas diarias. Y están distribuidas en 6 horas dentro de la institución educativa y dos dentro o fuera del plantel.**

- a) Si estoy de acuerdo
- b) No estoy de acuerdo

**Gracias por su colaboración**



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

## UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

### FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA PARA ADMINISTRATIVOS

**OBJETIVO:** *Conocer el nivel de conocimientos, aceptación y mejoras sobre la remuneración docente a nivel mundial, nacional y local.*

**Lea detenidamente y conteste con sinceridad la siguiente encuesta:**

**1.- ¿Está usted de acuerdo con que un salario bajo influye en el rendimiento profesional, en este caso; de un docente del sector público?**

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) De acuerdo
- d) Muy de acuerdo
- e) No aplica (o no tengo información)

**2.- ¿Está satisfecho(a) con los procedimientos que existen en este establecimiento para mejorar las condiciones salariales de los maestros en la institución en la que labora?**

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Poco satisfecho
- d) Insatisfecho

**3.- ¿La Institución Educativa brinda información y orientaciones para favorecer la condición salarial de sus docentes?**

- a) Sí lo hace
- b) Muy poco
- c) No lo hace

**4.- ¿En cuánto a la ley de escalafón docente, conozco:**

- a) Su tabla salarial
- b) Las mejoras que esto implica

- c) Las nuevas re-categorizaciones
- d) Las propuestas gubernamentales
- e) No la conozco

**5.- ¿La institución educativa brinda las facilidades al docente para su mejora profesional?**

- a) Brinda totalmente
- b) Brinda muy poco
- c) No brinda facilidades

**6.- ¿La Institución Educativa realiza acciones y/u orienta a la comunidad docente y administrativa para alcanzar las mejoras en cuanto tiene que ver con los salarios de los docentes?**

- a) Si realiza
- b) Lo realiza muy poco
- c) No realiza

**7.- Para prevenir o resolver posibles conflictos con respecto a los salarios, en la Institución Educativa me dan a conocer los documentos que contienen los mecanismos para las mejoras necesarias**

- a) Si lo hacen
- b) Lo hacen muy poco
- c) No lo hacen

**8.- La Institución Educativa reconoce y felicita a los docentes que evidencian buenas prácticas.**

- a) Si lo hacen
- b) Lo hacen muy poco
- c) No lo hacen

**9.- La Institución Educativa brinda información actualizada para propiciar la reflexión de los docentes e implementar estrategias respecto a los resultados institucionales obtenidos en las evaluaciones:**

- a) Si lo hacen
- b) Lo hacen muy poco
- c) No lo hacen

**10.-Tengo claridad sobre cómo los roles y funciones de cada uno de los actores educativos se articulan para la mejora del proceso de remuneración docente**

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada

**Gracias por su colaboración**