



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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LA REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL CANTÓN SAQUISILÍ”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica.

Autora:

Román Oña Ana Lorena

Tutora:

Mgs. Venegas Álvarez Gina Silvana

Latacunga- Ecuador

Febrero-2018

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo, Román Oña Ana Lorena declaro ser autora del presente proyecto de investigación: La remuneración de los docentes en el cantón Saquisilí, siendo la Mgs. Gina Venegas tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales”.

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

Latacunga, febrero 2018



Román Oña Ana Lorena

0503575649

AVAL DE LA TUTORA DE TESIS

En calidad de tutora del Proyecto Investigación sobre el tema:

“La remuneración de los docentes en el cantón Saquisilí”, de Román Oña Ana Lorena de la carrera en Ciencias de la Educación Mención 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 la Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, febrero 2018

La Tutora

Mgs. Venegas Álvarez Gina Silvana

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación; por cuanto, la postulante: Román Oña Ana Lorena con el título de Proyecto de Investigación: La remuneración de los docentes en el cantón Saquisilí, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

Para constancia firman:



Mgs. Sonia Castro
C.I: 050197472-9
LECTOR 1



Mgs. Chancusig Chisag Juan Carlos
C.I:050227577-9
LECTOR 2



Mgs. Viera Angel
C.I: 050115466-0
LECTOR 3

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo de proyecto de titulación en primer lugar agradezco a la Universidad Técnica De Cotopaxi por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi tutora de tesis, Mgs. Venegas Álvarez Gina Silvana por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También es un placer para mí agradecer a mis amados padres Mario Y Margoth por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

Agradecer a mis profesores que durante toda mi carrera profesional han aportado con un granito de arena a mi formación, especial al Ing. Oscar Guaypatín por sus consejos, su enseñanza y más que todo por su amistad.

DEDICATORIA

A Dios: Por haberme dado la sabiduría y fortaleza necesaria para poder alcanzar mis objetivos.

A Mis Padres: Sr. Román Quimbita Mario Aníbal Y Sra. Oña Toapanta Margoth por su dedicación y apoyo incondicional y por guiarme para poder ser una profesional responsable, con calidad, valores morales y éticos, que Dios los bendiga y proteja siempre.

A Mis Segundos Padres: Sr. Oña Toapanta Segundo Alfonso, Sra. Oña Ninasunta Maria Eloisa y Sra. Quimbita María Angela más que mis abuelos, fueron las personas que después de mis padres se preocupan por mí. Sus canas son sinónimo de sabiduría. Me enseñaron muchas cosas vitales para la vida, y me encaminaron por el buen sendero.

A Mis Hermanas: Srta. Román Oña Milena Aracely, Srta. Román Oña Dana Scarlet por ofrecerme siempre un buen consejo, para no perder las esperanzas de alcanzar mis metas.

A Mi Esposo: Sold. Chiluisa Cruz Cristian Geovanny quien me brindó su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante. Su comprensión y paciente; la espera para que pudiera terminar el grado son evidencia de su gran amor.

Y mi amada hija: mi pequeña Chiluisa Román Emily Pauleth quien me prestó el tiempo que le pertenecía para terminar y me motivó siempre con su vocecita, "No te rindas" y "Sé fuerte". ¡Gracias, mi muñeca de chocolate!

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

TITULO: “La Remuneración de los Docentes en el Cantón Saquisilí”

Autora: Román Oña Ana Lorena

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue diagnosticar la existencia actual de la remuneración docente, mediante una investigación bibliográfica que sustenta la fundamentación teórica, para recomendar alternativas de mejoramiento a la situación económica de los maestros del Cantón Saquisilí. En la indagación se pudo constatar la posición del docente ecuatoriano en el mercado de trabajo, su relación con el salario y el costo de la canasta básica, para saber el impacto que esto provocó en su condición de vida y la de su familia. Las metodologías utilizadas fue el método hipotético- deductivo, la bibliográfica, la cualitativa y la cuantitativa para el desarrollo de este informe investigativo. Mientras que la técnica e instrumento de investigación fue la encuesta, y un cuestionario dirigidas a los docentes de las unidades educativas “Mariscal Antonio José de Sucre”, “Karol Wojtyła” y “Nuestra Señora de Pompeya” El impacto es de tipo social y económico, ya que, al hablar del salario de los docentes, estamos haciendo constancia a la calidad de vida que tiene el profesional y de cada uno de los miembros de su familia, permitiendo también que el educador pueda subsistir en una sociedad que por lo general funciona por las buenas relaciones humanas y por los intereses propios de las personas; convirtiéndolos a estos profesionales en los principales beneficiarios y por ende a su estudiante a cargo, ya que un docente remunerado justamente se orientará más en la preparación de sus alumnos. Se trabajó con una muestra de carácter probabilística y dicha muestra estaba representada por una muestra de 98 docentes, de la población total. El presente estudio será útil por ser una nueva fuente de conocimiento, para futuras investigaciones y para la organización de estudio, en el sentido en que muestra que la relación entre remuneración y beneficios con calidad de vida laboral modificaría la percepción de los docentes.

PALABRAS CLAVES.

Mercado laboral/ empleo/salarios/costo de la canasta básica.

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Title : "The teachers' salary in Saquisilí Canton."

Autora: Román Oña Ana Lorena

ABSTRACT

The general objective of the research was to diagnose the current existence of teacher' salary, through bibliographic research that supports the theoretical foundation to recommend alternatives for improving the economic situation of the teachers from Saquisilí Canton. In the investigation, it was possible to verify the position of the Ecuadorian teacher in the labor market, its relation with the salary and the cost of the market basket to know its impact in his/her living condition and his/her family's, too. The methodologies used were the hypothetical-deductive, the bibliographic, the qualitative and the quantitative method for the development of this investigative report. The technique and research instrument were the survey and a questionnaire addressed to the teachers of "Mariscal Antonio José de Sucre," "Karol Wojtyła" and "Nuestra Señora de Pompeya" educational units. The impact is social and economic, since, talking about the teachers' salary, we are recording the quality of life that the professional has and of each member of his/her family, also allowing the educator to survive in a society that usually works for good human relationships; these professionals will be the primary beneficiaries and therefore to their student in charge, since a paid teacher will be more oriented in the preparation of their students. The researcher works with a sample of probabilistic character; it was represented by 98 teachers from the total population. This study will be useful because it is a new source of knowledge, for future research and the study organization because of it shows the relationship between salary and benefits with the quality of working life would modify the perception of teachers.

KEYWORDS

Labor market / employment / salaries / cost of the market basket

INDICE

Contenido	Pag.
PORTADA.....	i
AVAL DE LA TUTORA DE TESIS.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ABSTRACT.....	viii
INDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS.....	xii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	2
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	3
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
5.1 La remuneración	5
5.2 Antecedentes de estudio de la remuneración de los docentes:	6
5.3 Formulación del problema.....	7
6. OBJETIVOS:.....	8
6.1 General.....	8
6.2 Específicos.....	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	8
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	10
8.1 La Educación	10
8.2 El salario	12
8.3 Derecho a la educación.....	12

8.4	El docente:	14
8.5	Sueldo de un maestro en Ecuador.....	15
8.6	Distribución del escalafón en 10 categorías.	17
8.7	Formular cursos de formación docente	22
8.8	El nuevo salario promedio del docente ecuatoriano se ha incrementado	23
9.	PREGUNTAS CIENTIFICAS	25
10.	METODOLOGÍAS.....	25
10.1	Enfoque de la investigación.....	25
10.2	Tipo de investigación.....	26
10.2.1	Investigación formativa.....	26
10.3	Métodos de investigación	26
10.4	Técnicas e Instrumentos de investigación.....	27
10.5	Propósito	27
11.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	27
12.	IMPACTOS	38
13.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
13.1	Conclusiones	39
13.2	Recomendaciones	39
14.	BIBLIOGRAFÍA	40
15.	ANEXOS	42

INDICE DE TABLAS

Tabla N ^a 1: Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados	9
Tabla N ^a 2: Escalafón del docente	21
Tabla N ^a 3: Población y Muestra	27
Tabla N ^a 4 Remuneración docentes	28
Tabla N ^a 5: Salario Acorde	29
Tabla N ^a 6: Docentes Calificados	30
Tabla N ^a 7: Remuneración en calidad de la Enseñanza	31
Tabla N ^a 8: Salario del Escalafón.....	32
Tabla N ^a 9: Remuneración actual.....	33
Tabla N ^a 10: Escalafón de Categorías-Salarios.....	34
Tabla N ^a 11: La Baja Remuneración en el Ecuador.....	35
Tabla N ^a 12: Incrementos Salariales	36
Tabla N ^a 13: Salario 2016	37

INDICE DE GRAFICOS

Grafico N ^a 1: proceso de categorización.....	23
Grafico N ^a 2: estadística de sueldos	24
Grafico N ^a 3: Remuneración docentes	28
Grafico N ^a 4: Salario Acorde	29
Grafico N ^a 5: Docentes Calificados	30
Grafico N ^a 6: Remuneración en calidad de la Enseñanza	31
Grafico N ^a 7: Salario del Escalafón	32
Grafico N ^a 8: Remuneración Actual	33
Grafico N ^a 9: Escalafón de Categorías-Salarios.....	34
Grafico N ^a 10: La Baja Remuneración en el Ecuador	35
Grafico N ^a 11: Incrementos Salariales	36
Grafico N ^a 12: Salario 2016	37

PROYECTO DE TITULACIÓN II

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

“La Remuneración de los Docentes en el Cantón Saquisilí”

Fecha de inicio: abril 2016**Fecha de finalización:** febrero 2018**Lugar de ejecución:**

Instituciones: Unidades Educativas; Mariscal Sucre, Nuestra Señora de Pompeya y Karol Wojtyla

Barrios: Nueve de Octubre, Barrio Centro y Barrio el Camal.

Parroquia: La Matriz

Cantón: Saquisilí

Provincia: Cotopaxi

Zona: 3

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Humanas y Educación.

Carrera que auspicia:

Ciencias de la Educación mención Educación Básica

Proyecto de investigación vinculado: Proyecto de la Carrera

Equipo de Trabajo:

Tutora: Apellidos y Nombres: Mgs. Venegas Álvarez Gina Silvana

Cédula de identidad: 050159864-3

Teléfono: 0995323186

Correo electrónico: gina.venegas@utc.edu.ec

Director de la carrera:

Apellidos y Nombres: Mgs. Vizueté Toapanta Juan Carlos

Cédula de identidad: 050196014-0

Teléfono: 0987520753

Correo electrónico: Juan.Vizueté@Yahoo.Es

Coordinadora del proyecto:**Apellidos y Nombres:** Román Oña Ana Lorena**Cédula de identidad:** 050357564-9**Teléfono:** 0994169855**Correo electrónico:** anitaroman_11108@hotmail.com**Área de Conocimiento:** Eje profesional**Línea de investigación:** Educación y comunicación para el desarrollo humano y social**Sub líneas de investigación de la Carrera:** sociedad y educación**2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO**

El presente proyecto es una investigación formativa debido a que en ella se intenta responder a dos preguntas fundamentales: primero, si es realmente baja la remuneración docente y, segundo si su valor es importante en la determinación de la calidad de la enseñanza.

Los resultados procurarán sistematizar el conocimiento existente para llegar a conclusiones que puedan servir a los estudiantes de la carrera de educación, formadores de políticas públicas e incluso a los maestros interesados en la temática educativa, el propósito es dar atención a problemas o necesidades locales pretendiendo identificar las deficiencias existentes en el sistema salarial.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto se investiga con el fin de dar a conocer las falencias que tiene el salario de los docentes y si este desfase salarial es el mayor impedimento para conseguir un cuerpo docente motivado y competente, estas interrogantes se realizara cotejando datos del tema en mención de otras investigaciones que se han realizado.

Más allá de propagar nuevas investigaciones del tema lo que se quiere es simplificar conocimiento existente para llegar a conclusiones que puedan servir a maestros interesados en la temática del salario que otorgan al educador por el trabajo realizado. En términos metodológicos, transitaremos caminos distintos para dar respuestas a las interrogantes anteriores, para responder sobre la remuneración docente en la calidad de la enseñanza se basará en la literatura más destacada y amplia sobre el tema; acudiendo a revisiones literarias donde se recopilan abundantes datos de investigación, esperando que a partir de este estudio se obtengan datos que permitan determinar si se está dando el cumplimiento salarial según lo rige la ley.

El interés investigativo y profesional de indagar sobre la problemática planteada, es una alternativa viable debido a que la investigación va dirigida a los docentes del Cantón Saquisilí, y se cuentan con todos los recursos necesarios como por ejemplo la disponibilidad de tiempo y el factor económico.

Por otra parte, es de vital importancia enlistar las limitaciones, una de ellas es la poca colaboración de las autoridades del distrito para facilitar una autorización que permita aplicar las técnicas de investigación en la población investigada.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios directos del proyecto a investigar serán un total de 98 docentes de tres unidades educativas, los cuales están distribuidos en 60 mujeres, y 38 hombres. Así como indirectamente se beneficiarán 1835 alumnos de las mismas instituciones educativas.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la educación hoy en día se halla un sin número de deficiencias; una de ellas es la remuneración de los docentes, en muchos países de América Latina la

remuneración docente es baja, llegando a niveles indignos, y en otros países sus remuneraciones son excelentes como, por ejemplo:

Los profesores de Singapur están entre los mejor pagados con sueldos que superan a los de sus abogados e ingenieros. En el mundo se sondean cada año los salarios medios de la población para asegurarse de que los maestros cobran el doble. Un profesor de secundaria con 10 años de experiencia y un buen currículo puede ganar 60.000 euros al año, a los que hay que sumar cursos gratuitos de formación y varios miles de euros más en bonos. (Jiménez & David, 2012):

Es decir, nadie tiene mayor responsabilidad ni merece más apoyo que los encargados de formar a las generaciones futuras.

En el ámbito del Ecuador los docentes tienen una remuneración según el escalafón de categorías docentes obteniendo la categorización H con un sueldo de \$817 hasta la categorización A la cual gana un sueldo de \$1.676 haciendo una comparación de sueldos entre docentes de otros países en Ecuador la educación es tratada en segundo plano, dejando así en un juego de ruleta rusa la educación de nuestros futuros profesionales.

Los procesos de desarrollo y de realización integral de la nación no compaginan con los resultados de la acción del sistema educativo ecuatoriano, y desde luego este no responde a los intereses de la población, agravado por una desvinculación casi total de la comunidad con los procesos de educación y una marcada inadecuación entre la oferta educativa verbalista tradicional y la demanda dinámica de una sociedad saturada de tecnología.

Otro problema que se tiene que enfrentar los educadores además del salario abyecto, es un inadecuado componente curricular que considera a todos como parte de un mismo universo sin contar con matices regionales, locales, étnicos ni culturales, y una insuficiente cobertura de los servicios educacionales motivado por un

desconocimiento pleno de la distribución demográfica y de la población en edad escolar.

Ahora en el sistema cantonal no permuta en nada, con las remuneraciones inadecuadas da resultados la falta de motivación y baja calidad de las personas que optan por ser parte del magisterio. Esta sería la mayor dificultad para una educación de calidad, se podría decir que, si se aumentaran las remuneraciones docentes, se tendría una educación de calidad y docentes más motivados.

Ahora la interrogante es las falencias que tiene el salario del docente ecuatoriano y su desfase salarial es el mayor impedimento para conseguir un cuerpo docente motivado y competente.

Para hablar sobre la remuneración se debe conocer conceptos básicos para esclarecer esta temática a continuación se reflejará subtemas que ayudará a comprender de mejor manera el estudio investigativo:

5.1 La remuneración

La participación de los trabajadores en la producción de bienes y servicios en sociedades capitalistas, en la mayor parte de relaciones laborales, se efectúa mediante la venta al empleador del consumo de su fuerza de trabajo, pues carece de todo otro bien de producción que no sea su capacidad de trabajar. La retribución que el trabajador recibe por el consumo de su fuerza de trabajo en el proceso productivo se denomina remuneración, la que, entonces, es el valor o precio de la fuerza de trabajo. (Estrella & Carmen, 2008)

Si la remuneración es la retribución de la fuerza de trabajo, los docentes también tenemos derecho a la remuneración, pero justa ya que cada uno de los educadores tramiten sus conocimientos para formar a un buen futuro profesional, si bien es cierto la columna vertebral de todas las profesiones es la de docencia porque no dar mayor

relace a esta profesión con un sueldo digno y justo ayudando así a que futuros jóvenes quieran y tengan el deseo de ser un maestro.

Sección tercera de las Formas de trabajo y su retribución Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) : 154

Si en la ley está estipulado sobre un salario digno, porque no se respeta este artículo que se encuentra vigente. La remuneración, en la actualidad se ha convertido en muchos de los casos profesionales, un factor motivador, para que dichas cátedras se esfuercen y estén constantemente actualizándose con el fin de conservar sus trabajos y por ende los beneficios que recibe al desempeñarse como educador, llevándoles a la vez hacer perfeccionistas en lo que hacen y respondiendo a las exigencias expuestas por sus superiores.

La educación que se imparte a los niños, determina en gran medida los resultados de su vida como adultos y por ello, es tan importante que el ambiente en el que se desarrollan sea el mejor. Esta influencia se da porque su estancia en el colegio no solo aumenta su nivel de capital humano, en el punto más productivo de la vida cognitiva, sino porque puede disminuir la probabilidad de salir de forma temprana a mercados laborales informales o a la práctica actividades criminales. Pero para que este ambiente sea un real sustituto de esas dos actividades socialmente ineficientes, se necesita que existan condiciones favorables de infraestructura y de incentivos para que los docentes se motiven a ser educadores de calidad y persistan en esta profesión.

5.2 Antecedentes de estudio de la remuneración de los docentes:

Revisada la documentación en la biblioteca de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la facultad de Ciencias Humanas y de la Educación se encontró con trabajos de

similitud acerca de la remuneración, desde ese punto parte el propósito de investigar “La remuneración de los docentes en el Cantón Saquisilí”.

Falta de aplicación de pasantías remuneradas para estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el sector privado de Cotopaxi en el año 2010”; concluye que la mayoría de estudiantes consideran que sus pasantías no han sido reconocidas económicamente, y que se debe reformar a Ley de Pasantías, con el fin de establecer que se contrate obligatoriamente un determinado número de pasantes dentro del sector privado, y a la vez que se dé a conocer esa Ley en su totalidad a los mismos. (Veintimilla, 2010)

En su informe titulada “La remuneración de los Maestros en América Latina: ¿es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza?” explica que el factor primordial para incentivar a los docentes es la remuneración el cual en muchos países del mundo es diminuto, llegando a escalones no aprobados por los involucrados, ya que ese tasa salarial es el atenuante en el desarrollo de los docentes el cual ha generado una desmotivación y una despreocupación en el desarrollo de sus clases. A la vez la remuneración ha provocado en los jóvenes el desinterés por escoger dicha profesión el cual sería la mayor dificultad para una educación de calidad es decir, si no hay una relación estrecha entre salario y calidad de la enseñanza, se puede concluir que las remuneraciones no determinan la excelencia de la enseñanza, el cual no ha podido demostrar una relación estrecha entre la ratificación económica de los maestros y el desempeño de sus estudiantes. (Claudio, 2014)

En su tesis Titulado “La Remuneración del docente en el Cantón La Mana” expone que se puede evidenciar que los docentes no están de acuerdo con la remuneración que ellos recibían y que aún reciben. La mayoría de docentes están de acuerdo que deberían ser remunerados acorde a la categoría que el Ministerio los ubique. (Pilamunca, 2017)

5.3 Formulación del problema

¿Cómo incide la remuneración del magisterio de educación en el docente en el cantón Saquisilí?

6. OBJETIVOS:

6.1 General

Diagnosticar la existencia actual de la remuneración docente, mediante una investigación de campo, para recomendar alternativas de mejoramiento a la situación económica de los maestros del Cantón Saquisilí.

6.2 Específicos

- ✓ Analizar los fundamentos teóricos de la remuneración docente.
- ✓ Diseñar el procedimiento metodológico para la indagación.
- ✓ Analizar los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados para sacar conclusiones y recomendaciones.

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

Tabla N° 1: Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.			
Objetivos específicos	Actividad	Resultado de la actividad.	Medios de la verificación
Analizar los fundamentos teóricos de la remuneración docente.	Indagar información bibliográfica, Seleccionar la información indagada, y organizar la información. Escribir los fundamentos científicos del proyecto.	Obtención de libros. Información de relevancia. Orden lógico de la información. Marco teórico Tabla de la población.	Investigación bibliográfica
Diseñar el procedimiento metodológico para la indagación.	Estratificación de la población. Cálculo del tamaño de la muestra. Selección de métodos de investigación y técnicas de recolección de información. Aplicación de los instrumentos de investigación	Diagnóstico de encuesta.	Encuesta
Analizar los resultados de las técnicas e instrumentos aplicados para sacar conclusiones y recomendaciones	Tabulación de resultados Representación estadística, análisis y discusión	Análisis y discusión de resultados. Redacción de conclusiones y recomendaciones.	Conclusiones y recomendaciones.

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1 La Educación

El ser humano desde que apareció en la faz de la tierra se relacionó con sus semejantes y con su entorno, se enfrentó a peligros, problemas y descubrimientos que le sirvieron de ayuda para sobrevivir. Todos estos conjuntos de vivencias se convirtieron en experiencias que fueron transmitidas de generación en generación, por ejemplo, en las primeras civilizaciones el más experto era encargado de enseñar experiencias y habilidades a los demás.

Con el pasar de los años y gracias a las necesidades que tenían los seres humanos, aparecen formas de adquirir y transmitir experiencias y sabidurías, con ello nace el conocimiento y la educación en las personas, sin embargo, en este tiempo aún se desconocía el significado y la importancia de la educación; a pesar de aquello y sin darse cuenta ya estaban inmersos en el proceso educativo, por el simple hecho de convivir con los demás y con el entorno. Para validar lo mencionado a continuación se citan algunos conceptos y características de educación.

La palabra educación proviene del latín “educere” que significa guiar, conducir, formar o instruir y la podemos definir de diversas maneras como: El proceso multidireccional mediante el cual se transmiten los conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar a las personas. El proceso de vinculación y concienciación cultural, moral y conductual, a través del cual, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo, además de crear nuevos conocimientos. Proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad. (Rodríguez, 2010)

Para certifica que: “La educación es un fenómeno que nos concierne a todos desde que nacemos. Los primeros cuidados maternos, las relaciones sociales que se producen en el seno familiar o con los grupos de amigos, la asistencia a la escuela, etc., son experiencias educativas, entre otras muchas, que van configurando de alguna forma concreta nuestro modo de ser”. (Pozo, Álvarez, Luengo, & Ortero, 2004)

De acuerdo con los autores citados, la educación se puede definir como un proceso de enseñanza aprendizaje de conocimientos, experiencias, costumbres, valores y habilidades; que va desde el momento en que se nace hasta cuando se deja de existir. Es importante recalcar que la educación es un proceso específicamente de las personas, ya que el ser humano es el único ser racional.

También es necesario señalar que la educación es un proceso de interacción, por el hecho de tener contacto con la familia, la comunidad y el entorno, es decir la educación va desde el hogar hasta cuando se acude a un establecimiento educativo. Dicho de otra forma, la educación puede ser informal, formal y no formal; lo importante es el aprendizaje constante.

La historia de la educación indudablemente ha sido trascendental, siempre ha estado en la vida de todas las civilizaciones, y en todas las épocas, empezando desde la civilización primitiva hasta la actual. En un principio muchas civilizaciones carecían de instituciones educativas, posterior a ello aparecen los primeros preceptores que enseñaban la religión, muy pocos enseñaban conocimientos, puesto que el que sabía dominaba a los demás, tuvo que pasar mucho tiempo para que la educación se reconozca como un derecho para todos, dado que la educación en aquella época había sido objeto de manipulación.

8.2 El salario:

La Expresión SALARIO proviene del latín Salarium: salario que, a su vez, proviene de sal: sal. Significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga”. (Rios & Manuel, 1999)

Tomando como referencia a lo expuesto, los salarios representan una de las más complejas ratificaciones, ya que cuando un trabajador acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario.

En la época del Imperio romano, la sal era un elemento muy valioso ya que resultaba imprescindible para la conservación de los alimentos a través del método conocido como salazón. Dado su valor, la sal se empleaba como medio de pago e incluso los soldados solían recibir su remuneración en sal.

Entonces el salario o remuneración es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo.

8.3 Derecho a la educación:

El derecho a la educación ha sido reconocido por algunos gobiernos. A nivel global, el artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 de las Naciones Unidas reconoce el derecho de toda persona a la educación, aunque en

educación, lo que no faltan son problemas y se debe concentrar 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.

Cuando se descubre a la educación como un medio de manipulación y conquista empieza a tomar gran importancia en algunas personas, las mismas que empiezan hacer uso indebido de la educación; por ejemplo, en el periodo colonial solo los hijos de los ricos podían estudiar en las casas, para esto los padres contrataban a un preceptor mientras que a los demás se les enseñaba habilidades para que trabajen como esclavos. Posterior a esto, aparecen pensadores, filósofos y escritores. Pero sin embargo en aquella época el conocimiento era limitado, no todos podían acceder a dicho conocimiento.

Gracias a muchos próceres, hombres y mujeres que forjaron la libertad, que lucharon para que todos y todas tengan derechos, en especial el derecho a la educación. La UNESCO reconoce a la educación como un derecho de todos los seres humanos, al igual que lo ratifica el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador; para entender mejor la importancia del derecho a la educación, a continuación, se citan algunos autores que analizan el derecho a la educación.

Desde que la UNESCO se creó en 1945, su misión ha sido contribuir a la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural, con la educación como uno de los medios primordiales de alcanzar ese fin”. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2011)

manifiesta que: “El derecho a la educación como un derecho básico humano se estableció en la Declaración Universal de

Derechos Humanos (1948), y ha sido reafirmado en la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual ha sido ratificada casi universalmente. Sin embargo, todavía existen en el mundo millones de personas para las cuales no se ha hecho efectivo este derecho. Por este motivo, tuvo lugar la Conferencia Mundial de Educación para Todos”. (Blanco & Delpiano, 2005)

De la misma manera en el artículo 26 menciona que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008)

Hoy en día el derecho a la educación es uno de los temas que más se discute en todo el mundo, puesto que la educación es necesaria para el desarrollo de una nación. Es preciso mencionar que antiguamente no se le daba tanta importancia a la educación, hasta cuando se le reconoce como un derecho de todos los seres humanos. De ahí en adelante países como Ecuador para consolidar lo mencionado ratifican este derecho en su constitución como una responsabilidad del estado. Así mismo uno de los objetivos principales que han perseguido muchos países es el derecho a una educación de calidad, que sea capaz de transformar la vida de las personas y por ende el desarrollo del país, para el buen vivir de todos los seres humanos.

8.4 El docente:

El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el

maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye, más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje en todas partes, los conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas que los transfieren a otras personas, a través de la narración de cuentos, la discusión, la enseñanza, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los educadores.

8.5 Sueldo de un maestro en Ecuador

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.

Según el capítulo cuarto, de los derechos y obligaciones de las y los docentes

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 (LOEI, 2011)

No se trata de buscar un culpable ni de justificar el poco reconocimiento de la sociedad a nuestra labor y sin caer en el error de

pensar que las únicas causas de nuestros males son de tipo monetarista.

Por ello me permito citar artículos donde el gobierno hace hincapié a nuestros derechos como docentes donde según en Título VI.- De la carrera del Servicio Público; Cap. I.- Generalidades; literal m) El personal docente comprendido dentro del Sistema Nacional de Educación.:

Art. 84.- Carrera Docente. - El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Estarán sujetos a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio. Así como los docentes e investigadores de las universidades que se regirán por la Ley de Educación Superior, en función a lo consagrado en el Artículo 355 de la Constitución. En el caso de las y los servidores que prestan sus servicios en calidad de Técnicos Docentes, estarán regulados por esta Ley. (LOSEP, 2016)

El maestro es probablemente el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en nuestro país. Si a su vez, la acumulación de capital humano es uno de los elementos claves para salir de la pobreza y para que una economía crezca, los mecanismos que determinan quién es maestro y que incentivos tiene se convierten en un elemento central de la estrategia de crecimiento de un país. En este espacio quiero referirme al esquema de remuneración, siendo conscientes de que existen otros problemas tanto del Gobierno como del cuerpo docente; sin embargo, consideraré que la estructura de remuneración es el núcleo de la problemática.

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo, es por eso que Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política Educativa garantiza la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

8.6 Distribución del escalafón en 10 categorías.

Para poder conocer las categorías de un docente ecuatoriano se pondrá en conocimiento la resolución que se dispuso mediante:

Art. 111. “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, 2011)

Como nos explica el 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 mentora 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 mentora 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.

Tabla N° 2: Escalafón del docente

CATEGORIAS	REMUNERACION
A	\$1676
B	\$1412
C	\$1212
D	\$1086
E	\$986
F	\$986
G	\$901
H	\$817

Fuente: Ministerio de Educación, Escalafón Docente.

Elaborado por: Ana Román

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 elite en otros países del mundo.

8.7 Formular cursos de formación docente

En diversos países latinoamericanos, los cursos de formación docente son excesivamente teóricos, enfocados en la historia del pensamiento sobre educación, en teorías pedagógicas y epistemología. Suelen estar bastante disociados de la realidad del sistema escolar que el maestro encontrará después de graduarse. Contrariamente a lo que ocurre en los procesos de formación de países avanzados, son cursos que no se enfocan en el desarrollo de competencias de enseñanza y tampoco ofrecen a los futuros maestros experiencia práctica como pasantías alumnos que después encontrarán cuando se gradúen. No enseñan competencias, sino que las desvalorizan, resultando en un reduccionismo de la “verdadera función del magisterio como elemento de concientización y movilización social”. Por lo que el futuro maestro se ve impedido de acceder al conocimiento técnico que evitará el fracaso del alumno.

8.8 El nuevo salario promedio del docente ecuatoriano se ha incrementado

El ministro de Educación, Augusto Espinosa, junto con la viceministra de Finanzas, Madeleine Abarca, anunciaron hoy los procesos que impulsa el Gobierno nacional para fortalecer la calidad de la educación y el bienestar de los maestros.

Gracias a procesos como la recategorización docente, el ascenso, los concursos de méritos y oposición, y la reforma a la LOEI, más de 57 mil ecuatorianos vinculados al magisterio percibirán un incremento en sus salarios. Así, los docentes ganadores de los procesos de recategorización y ascenso de los años 2014 y 2015 recibirán un incremento salarial para el 2016.

Lo mismo sucede con los 25.445 docentes que ascenderán de las categorías H e I a la G, debido a la reforma de la LOEI, así como con los 10.547 ganadores de concursos de méritos y oposición.

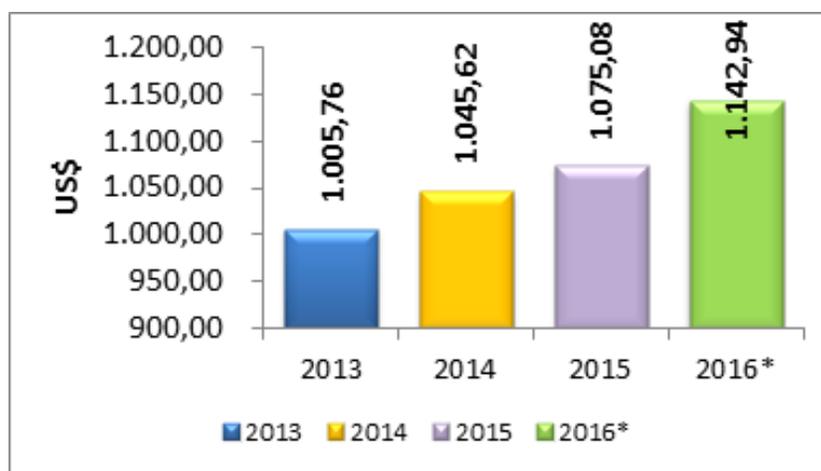
Grafico N° 1: proceso de categorización

PROCESO	# DOCENTES
Recategorización y ascenso 2014	16.936
Recategorización y ascenso 2015	4.981
Reforma LOEI	25.445
Ganadores de concurso	10.547
Total	57.909

Fuente: Tomado del Ministerio de Educación, Escalafón Docente.

El ministro también añadió que la remuneración promedio del docente ecuatoriano se ha incrementado permanentemente desde el 2013. “Si tomamos todas las remuneraciones de los docentes por año y las dividimos para el número de docentes que trabaja en el magisterio, el resultado es un incremento”, sostuvo. En este sentido, en 2013, el promedio salarial era de \$ 1005,76 dólares, en 2014 fue de \$ 1045,65; en 2015 la cifra ascendió a \$ 1075,08 y para el 2016, el promedio del salario será de \$ 1142,94 dólares.

Grafico N° 2: Estadística de sueldos



Fuente: Tomado del Ministerio de Educación, Escalafón Docente.

El Gobierno nacional realiza esfuerzos por fortalecer el talento humano y que esto se refleja en los datos y en el mejoramiento de la carrera del docente; en esta misma línea, el ministro recordó el proceso de ubicación de los docentes por sectorización, que anunció el año anterior, cuya acogida ya tiene frutos. En tan solo un día de operación del sistema, existen más de 529 solicitudes de reubicación. Hasta el mes de abril se realizará el análisis, aprobación de la solicitud y se informará los resultados en el ciclo Costa, mientras que en julio se publicarán los resultados para la región Sierra.

La ubicación de los docentes por sectorización permitirá optimizar los recursos de los docentes, debido a la reducción de los gastos de movilización.

El escalafón de la remuneración es 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.

9. PREGUNTAS CIENTIFICAS:

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos necesarios en la investigación de la problemática generada por la remuneración docente?
2. ¿Qué procedimientos metodológicos debe seguirse para el desarrollo de la investigación?
3. ¿Cómo analizar los resultados de la recolección de datos para su discusión, estableciendo conclusiones y recomendaciones?

10. METODOLOGÍAS:

10.1 Enfoque de la investigación:

Para el desarrollo de la investigación los enfoques que se ha utilizado son: cualitativa y cuantitativa.

La cualitativa se lo aplica al describir los aspectos de la remuneración docente en donde se encontró conceptos que respondió a ese suceso.

La cuantitativa ya que se realizó la recolección de cifras y datos estadísticas para llevar acabo la sustentación de cuanto es la remuneración salarial al docente.

10.2 Tipo de investigación:

10.2.1 Investigación formativa

La presente investigación es de carácter formativa ya que en ella se dará a conocer un estudio analizando el problema salarial de los maestros del Cantón Saquisilí e intentar responder a dos preguntas fundamentales: primero, si es realmente baja la remuneración docente y, segundo, si su valor es importante en la determinación de la calidad de la enseñanza. Los resultados intentaran sistematizar el conocimiento ya existente para llegar a conclusiones que puedan servir a los estudiosos, formadores de políticas públicas e incluso a los maestros interesados en la temática educativa.

10.3 Métodos de investigación:

Los métodos que se aplicó en el presente proyecto de investigación fue, el método hipotético- deductivo, ya que con ello se pudo observar como es la remuneración del docente en el cantón Saquisilí; con ello ayudo a estudiar y plantear una hipótesis para explicar dicho fenómeno y verificar o comprobar la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

También se empleó el método empírico la cual revela las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. La investigación empírica permite verificar y comprobar los conceptos teóricos que se darán en la investigación.

10.4 Técnicas e Instrumentos de investigación.

Para poder obtener la información se realizó y utilizo una encuesta a los docentes de las unidades educativas “Mariscal Antonio José de Sucre”, “Karol Wojtyla” y “Nuestra Señora de Pompeya” mediante un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, la cual nos ayudó a medir una o más variables.

10.5 Propósito:

La investigadora pretende identificar las deficiencias existentes en sistema salarial del docente de las unidades educativas “Mariscal Antonio José de Sucre”, “Karol Wojtyla” y “Nuestra Señora de Pompeya” y aportará ideas encaminadas a realizar correcciones del mismo, por lo cual considera que este estudio servirá como punto de referencia para posibles elaboraciones de propuestas, cuyo fin persiga mejorar las distorsiones salariales del cantón Saquisilí.

10.6 Unidades de estudio:

Tabla N^o 3: Población y Muestra

GRUPOS	POBLACION	MUESTRA
Personal Directivo	7	7
DOCENTES	349	91
TOTAL	356	98

Fuente: Ministerio de Educación

Elaborado por: Román Oña Ana Lorena

11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

En este acápite se hará un análisis de las encuestas que se aplicaron en las unidades educativas “Mariscal Antonio José de Sucre”, “Karol Wojtyla” y “Nuestra Señora de Pompeya” en donde se obtuvo los siguientes resultados:

1. ¿Cree usted que la remuneración que percibía en los años anteriores corresponde a su experiencia como docente?

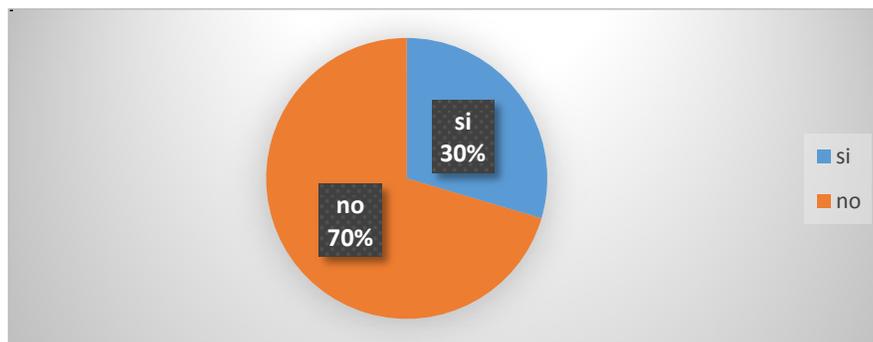
Tabla N^a 4 Remuneración docentes

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	30%
No	69	70 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico N^a 3: Remuneración docentes



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 69 docentes y personal administrativo que representan el 70% manifestaron que **si** en que la remuneración que percibía en los años anteriores corresponde a su experiencia como docente; mientras que 29 docentes y personal administrativo que representan el 30% expresaron que **no** creen que la remuneración que percibía en los años anteriores

corresponde a su experiencia como docente , ya que en el art. 10.- de 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”

2. ¿Estima usted que anteriormente el salario era acorde a su título y con ello le alcanzaba para vivir dignamente?

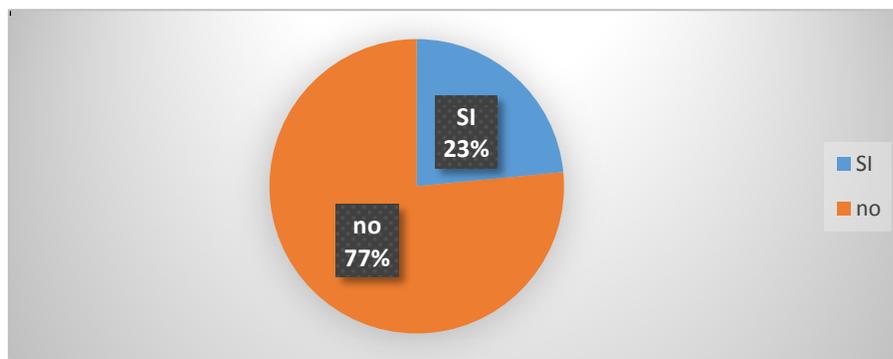
Tabla Nª 5: Salario Acorde

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	23%
No	75	77 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 4: Salario Acorde



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 75 docentes y personal administrativo que representan el 77% indicaron que **no**, en que anteriormente el salario no era acorde a su título y con ello no le alcanzaba a vivir dignamente; mientras que 23 docentes y personal administrativo que representan el 23%

expresaron que **si** creen que anteriormente el salario era acorde a su título y con ello le alcanzaba para vivir dignamente .- La mayoría de ciudadanos encuestados respondieron negativamente por que en muchos de los casos el sueldo que tenían eran igual para los que tenían o no su título profesional y con ellos no podían vivir dignamente.

3. **Le parece que los docentes legibles en el sistema del magisterio tengan la misma remuneración que los no legibles.**

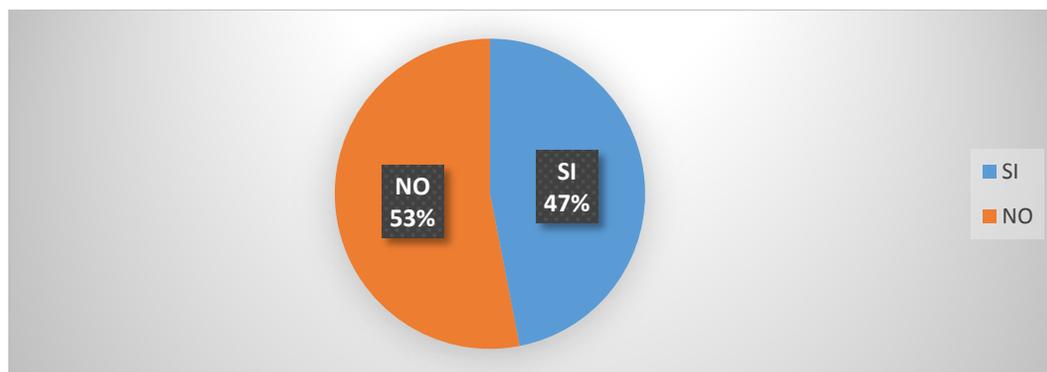
Tabla Nª 6: Docentes Calificados

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	46	47%
No	52	53 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 5: Docentes Calificados



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 52 docentes y personal administrativo que representan el 53% indicaron que no les parecía que los docentes legibles en el sistema del magisterio tengan la misma remuneración que los no

legibles, mientras que 46 docentes y personal administrativo que representan el 47% expresaron que si les parecía que los docentes legibles en el sistema del magisterio tengan la misma remuneración que los no legibles.-La mayoría de ciudadanos encuestados respondieron negativamente por que en muchos de ellos no están de acuerdo a percibir un salario igual a los docentes sin título.

4. ¿Cree usted que la remuneración de los maestros afecta la calidad de la enseñanza?

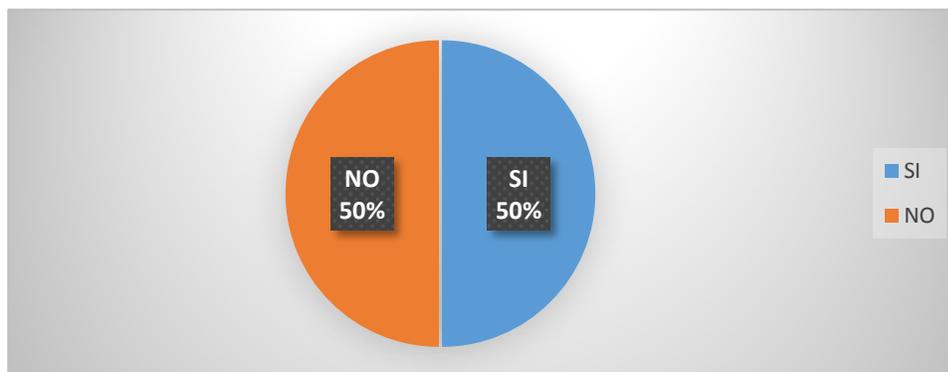
Tabla Nª 7: Remuneración en calidad de la Enseñanza

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	49	50%
No	49	50%
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí.

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 6: Remuneración en calidad de la Enseñanza



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 49 docentes y personal administrativo que representan el 50% expresaron que **si** a que la remuneración de los maestros afectan la calidad de enseñanza, mientras que 49 docentes y personal administrativo que representan el 50% indicaron que **no** les parecía que la

remuneración de los maestros afectan la calidad de enseñanza.- De todos los encuestados la mitad está de acuerdo con que sin remuneración digna no hay una buena educación y otra parte que nada afecta que los maestros no sean pagados como se merecen ya que su trabajo es educar con calidad y dar unas bases excelentes a sus alumnos para su futura profesión.

5. ¿Se encontró informado sobre el salario que está establecido en el escalafón del magisterio nacional?

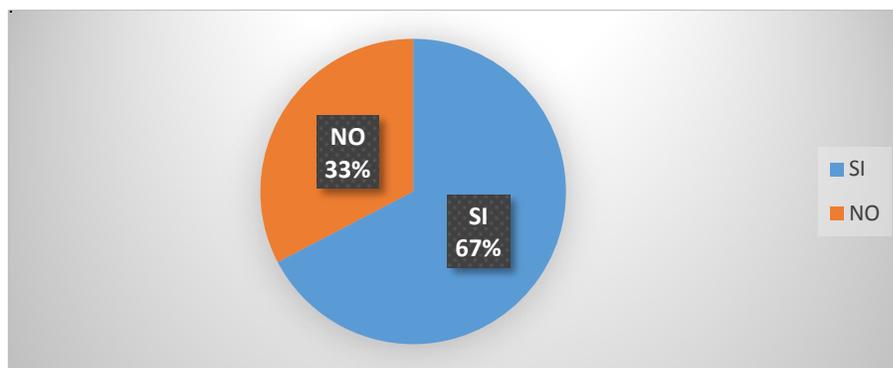
Tabla Nª 8: Salario del Escalafón

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	67%
No	32	33 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 7: Salario del Escalafón



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Roman Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 66 docentes y personal administrativo que representan el 67% manifestaron que si a que se encontró informado sobre el salario que está establecido en el escalafón del magisterio nacional, mientras que 32 docentes y personal administrativo que representan el 33% indicaron que no se encontró informado sobre el salario que está establecido en el escalafón del magisterio nacional.- La mayoría de docentes respondieron que si se encuentran informados sobre el salario establecido en el escalafón nacional pero que muy pocas instituciones son remuneradas de acorde a la ley mediante (LOEI, 2011):

Art. 111. “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” (pág. 35).

6. ¿Está de acuerdo con la remuneración actual?

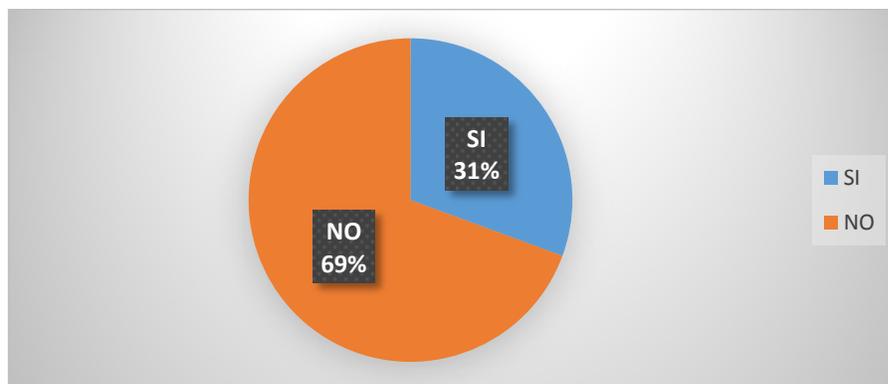
Tabla Nª 9: Remuneración actual

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	31%
No	68	69%
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 8: Remuneración Actual



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 68 docentes y personal administrativo que representan el 69% indicaron que no están de acuerdo con la remuneración actual, mientras que 30 docentes y personal administrativo que

representan el 31% manifestaron que si están de acuerdo con la remuneración actual.- La mayoría de ciudadanos encuestados respondieron negativamente por que no están asalariados adecuadamente y conforme la dicta la ley del sistema de educación.

7. **¿Considera que en las instituciones educativas los docentes están remunerados de acuerdo al escalafón de categorías?**

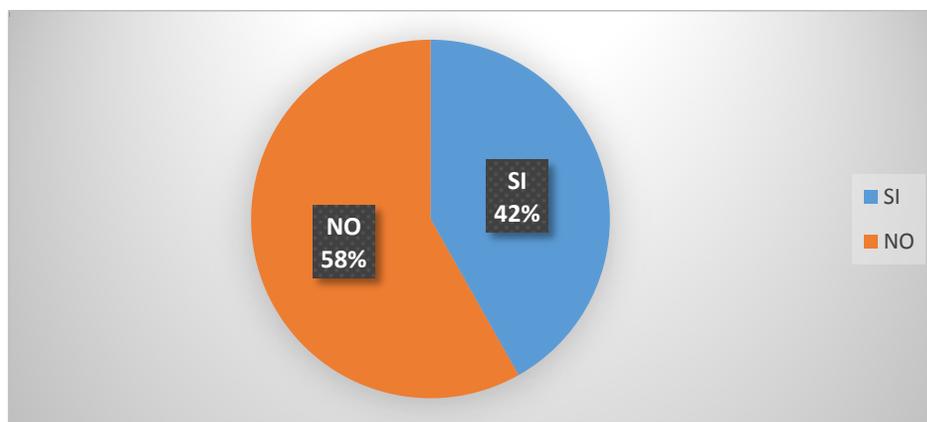
Tabla Nª 10: Escalafón de Categorías-Salarios

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	41	42%
No	57	58 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 9: Escalafón de Categorías-Salarios



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 57 docentes y personal administrativo que representan el 58% expresaron que **no** considera que en las instituciones educativas los docentes están remunerados de acuerdo al escalafón de categorías, mientras que 41 docentes y personal administrativo que representan el

42% manifestaron que **si** considera que en las instituciones educativas los docentes están remunerados de acuerdo al escalafón de categorías.- De los docentes encuestados la mayoría están en desacuerdo ya que ellos trabajan por el salario básico y no les permite vivir dignamente.

8. ¿Considera usted que es realmente baja la remuneración docente en el Ecuador?

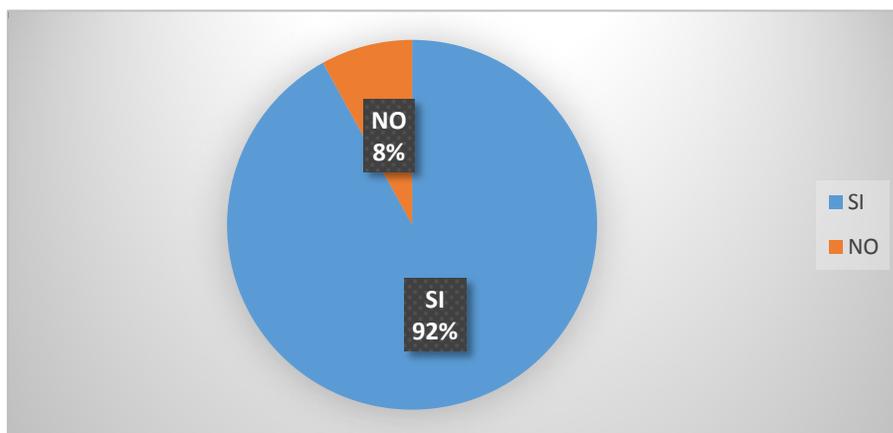
Tabla Nª 11: La Baja Remuneración en el Ecuador

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	69	92%
No	39	8 %
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 10: La Baja Remuneración en el Ecuador



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 69 docentes y personal administrativo que representan el 92% manifestaron que si considera que es realmente baja la remuneración docente en el ecuador, mientras que 39 docentes y

personal administrativo que representan el 8% expresaron que no considera que es realmente baja la remuneración docente en el Ecuador.- La mayoría de ciudadanos encuestados concordaron que en nuestro país los docentes son mal retribuidos, a referencia de las demás profesiones.

9. ¿Los nuevos porcentajes del incremento salarial (6,3%) del docente ayudara acceder a la canasta básica?

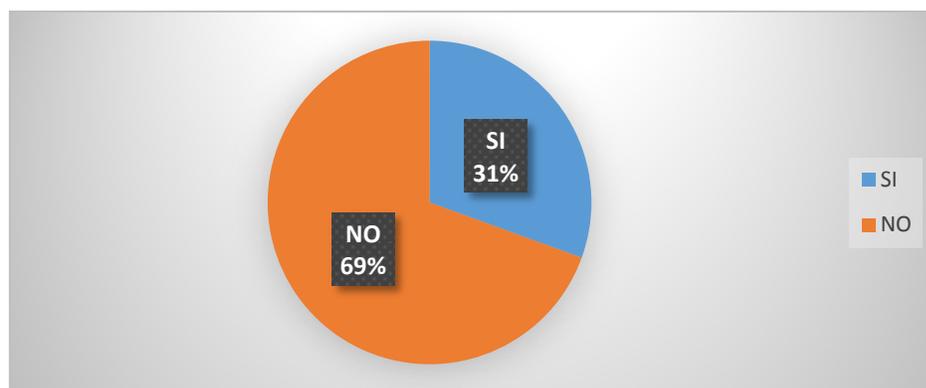
Tabla N^a 12: Incrementos Salariales

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	31%
No	75	69%
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Gráfico N^a 11: Incrementos Salariales



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 75 docentes y personal administrativo que representan el 69% expresaron que **no**, los nuevos porcentajes del

incremento salarial (6,3%) del docente ayudara acceder a la canasta básica, mientras que 33 docentes y personal administrativo que representan el 31% manifestaron que **si** considera que los nuevos porcentajes del incremento salarial (6,3%) del docente ayudara acceder a la canasta básica.- De la mayoría de encuestados respondieron negativamente porque aun así suban ese porcentaje el salario que obtienen otros profesionales es más alto que de un educador.

10 ¿Estima usted que los docentes mejoraran su situación salarial en 2016 debido a los procesos de re-categorización que se aplicaron en 2014 y 2015?

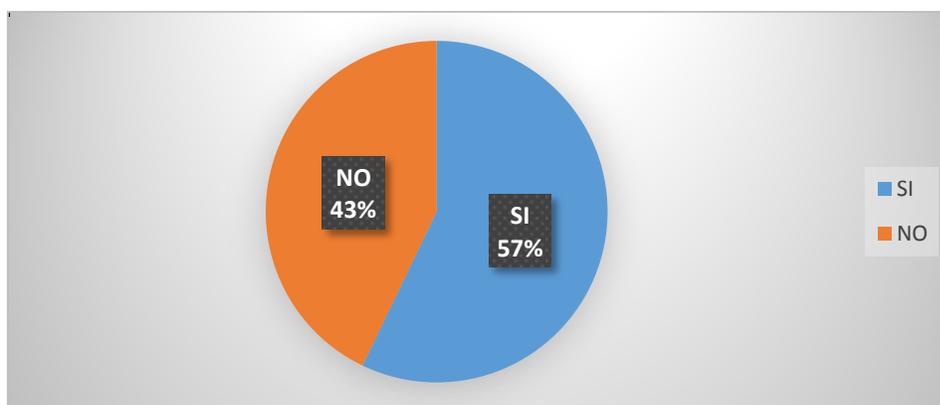
Tabla Nª 13: Salario 2016

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si	56	57%
No	42	43%
Total	98	100%

Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

Grafico Nª 12: Salario 2016



Fuente: Directivos y Docentes de las Unidades Educativas Del Cantón Saquisilí

Autor: Ana Lorena Román Oña

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

Del total de docentes y personal administrativo encuestados, 56 docentes y personal administrativo que representan el 57% indicaron que **si** estiman que los docentes mejoraran su situación salarial en 2016 debido a los procesos de re-categorización

que se aplicaron en 2014 y 2015, mientras que 42 docentes y personal administrativo que representan el 43% manifestaron que **no** estiman que los docentes mejoraran su situación salarial en 2016 debido a los procesos de re-categorización que se aplicaron en 2014 y 2015.- De la mayoría de maestros encuestados respondieron afirmativamente ya que en ellos creen que su retribución será mejor y justa con su nueva re categorización.

12. IMPACTOS:

El impacto que ha generado en mi investigación es de índole social, por cuanto en ella observamos el impacto que esto provoco en la condición de vida del docente y de su familia, describe también lo sucedido en el mercado laboral del docente ecuatoriano según las diferentes políticas laborales aplicadas en cada gobierno y como estas repercutieron en el bienestar de los educadores.

Cuando se piensa que un maestro es un formador de seres humanos y que muchas veces es el profesional que pasa más tiempo con los niños y jóvenes, se hace evidente la importancia social de su trabajo y las diversas responsabilidades de su profesión. Los docentes en muchos casos dejan a un lado a su familia para poder trabajar y mantener los gastos que en su hogar demanda, y aun así en casos extraordinarios educadores tienen algún negocio más para que sus ingresos ayuden a vivir con dignidad.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

13.1 Conclusiones:

- Los docentes tenemos una gran responsabilidad social, nos encargamos de la formación integral de los estudiantes en la parte cognitiva y humanística; en la parte cognitiva compartimos información para que los estudiantes la transforme en conocimientos de las diferentes áreas del saber; y en la parte humanística enseñamos valores y formamos la personalidad de los estudiantes.
- El ministerio de educación establece en la ley orgánica de la educación intercultural art.-10 literal f, la categorización de los maestros que va desde la categorización J hasta la categorización A, este escalafón de la remuneración es para potenciar la motivación del personal docente de las instituciones de educación.
- La remuneración es el salario que acoge el docente de forma periódica, por sus servicios prestados a la comunidad educativa; y recibe de acuerdo al escalafón de los docentes mediante a la categoría en el que se encuentre.

13.2 Recomendaciones:

- El estado ecuatoriano debe invertir en educación, estableciendo políticas para la formación de los docentes en actualización y profesionalización de los educadores para garantizar una calidad de educación a los estudiantes.
- Es muy importante que el docente se categorice para incentivar y motivar a que tenga su escalafón para que vaya ascendiendo y como reconocimiento el Ministerio de Educación le suba su sueldo de acuerdo a su experiencia y a sus títulos académicos.

- Los maestros deben percibir un salario digno de acuerdo a su experiencia y su preparación académica, ayudando así a realizar sus labores de forma más eficaz y mejorando con ello la imagen institucional de los educadores.

14. BIBLIOGRAFIA

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *constitucion.doc*. Obtenido de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- anonimo. (05 de 01 de 2016). *ministerio de educacion*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desde-2013-el-salario-promedio-del-docente-ecuatoriano-se-ha-incrementado/>
- Anónimo. (s.f.). Escalafon del docente . *Acciòn Docente*, 25.
- Blanaca, P. (3 de febrero de 2017). *utc* . Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4066/1/T-UTC-0280.pdf>
- Blanco, & Delpiano. (2005). La educaciòn de calidad para todos empieza en la primera infancia . *Enfoques Educativos*, 12.
- Claudio, & G. (2014).
- Constitucion de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Derechos del buen vivir*. Obtenido de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Estrella , & Carmen. (26 de marzo de 2008). *derechoecuador*. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/proteccion-constitucional-a-la-remuneracion>
- Jimènez , & David. (05 de JULIO de 2012). *Donde un profesor gana más que un abogado*. Obtenido de EL MUNDO: <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/05/internacional/1341471719.html>
- LOEI. (31 de Marzo de 2011). *Ley Organica de Educacion Intercultural*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf

- LOSEP. (28 de Marzo de 2016). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Ministerio de trabajo; Asamblea Nacional. (2017). *Codigo del trabajo*. Obtenido de <https://informacionecuador.com/codigo-de-trabajo-ecuador-actualizado-2017-descargar-pdf/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (Noviembre de 2011). *La UNESCO y la Educación*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002127/212715s.pdf>
- Orozco, R. (13 de MARZO de 2017). *OBIPD*. Obtenido de http://www.ub.edu/obipd/docs/la_remuneracion_de_los_maestros_en_america_latina._de_mourac.pdf
- Pozo, Àlvarez, Luengo, & Ortero. (2004). *La educacion como objetivo de conocomiento el concepto de educacion*. Obtenido de <http://www.ugr.es/~fjrrios/pce/media/1-EducacionConcepto.pdf>
- Rios , & Manuel. (1999). *DICCIONARIO DE RECURSOS HUMANOS*.
- Rodriguez, A. (1 de Noviembre de 2010). *Evolucìon de la educaciòn*. Obtenido de [file:///C:/Users/Consulta/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaEducacion-3391388%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Consulta/Downloads/Dialnet-EvolucionDeLaEducacion-3391388%20(1).pdf)
- Veintimilla, J. E. (2010). *universidad tecnica de cotopaxi*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/891>

15. ANEXOS

FOTO N° 1

UNIDAD EDUCATIVA “ANTONIO JOSE DE SUCRE”



Fuente: Unidad Educativa “Antonio Jose De Sucre”

Diseñado por: Roman Oña Ana Lorena

FOTO N° 2

UNIDAD EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE POMPEYA”



Fuente: Unidad Educativa “Antonio Jose De Sucre”

Diseñado por: Roman Oña Ana Lorena

FOTO N° 3
Aplicando encuestas



Fuente: Docente Unidad Educativa “Antonio Jose De Sucre”
Diseñado por: Roman Oña Ana Lorena

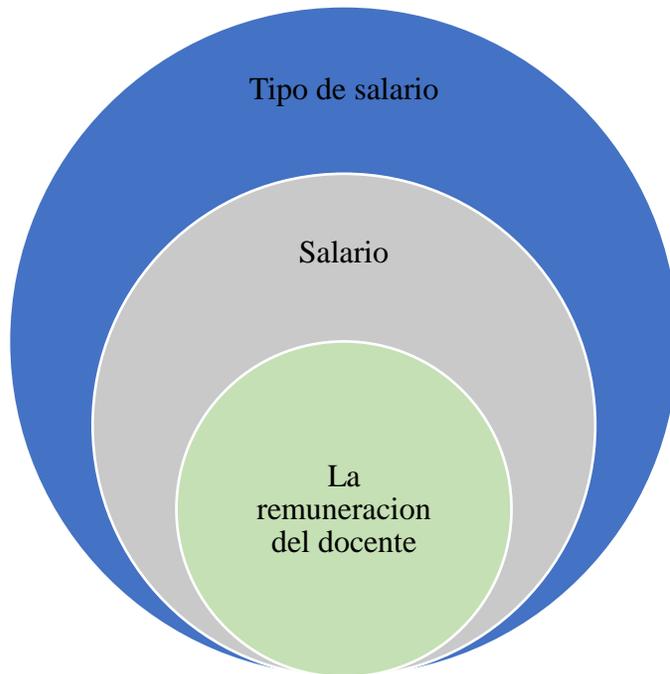
FOTO N° 4
Aplicando Encuestas



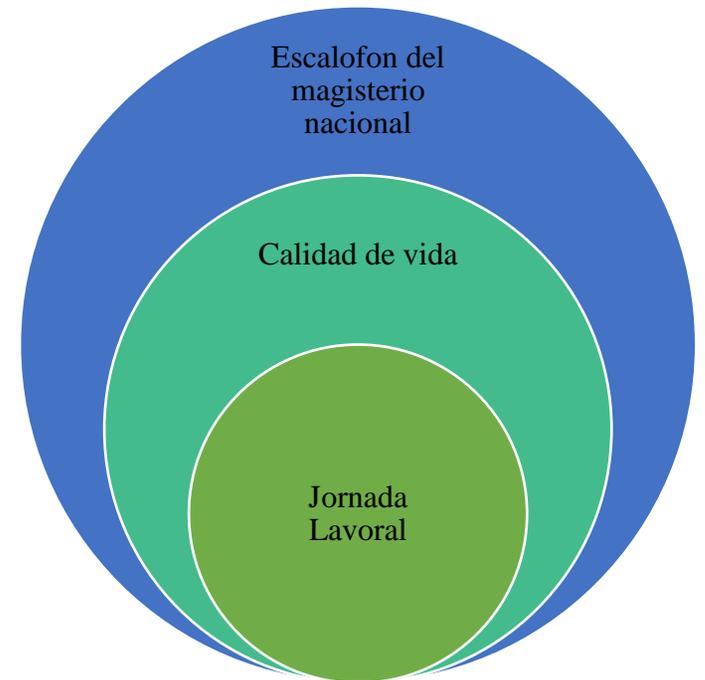
Fuente: Unidad Educativa “Antonio Jose De Sucre”
Diseñado por: Roman Oña Ana Lorena

VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE



VARIABLE INDEPENDIENTE



CURRICULUM VITAE

CURRICULUM VITAE DEL COORDINADOR DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA



1._ DATOS PERSONALES

NOMBRES Y APELLIDOS: JUAN CARLOS VIZUETE TOAPANTA

FECHA DE NACIMIENTO: 01/ MAYO / 1973

ESTADO CIVIL: CASADO

NÚMERO DE TELÉFONO: CEL. 0987520753

E-MAIL: juan.vizúete@yahoo.es

2._ TÍTULOS

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 le 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 "Mejía" 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 General de la RED de Carrera de Educación Básica.

CURRICULUM VITAE DE LA AUTORA DE PROYECTO

1.- DATOS PERSONALES

Nombre: Román Oña Ana Lorena

Número de cédula: 0503575649

Lugar y fecha de Nacimiento: Cotopaxi Saquisilí Saquisilí / 03-11-1993

Edad: 23 **Estado Civil:** Soltera

Tipo de Sangre: ORH+

Nacionalidad o Tiempo de Residencia en el Ecuador: Ecuatoriana

Dirección Domiciliaria: Cotopaxi Saquisilí Calle Av. 5 de junio Barrio Panamericana

Teléfono(s): 0994169855

Correo Electrónico: anitaroman_11108@hotmail.com



2.-ESTUDIOS REALIZADOS

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución	Especialización	Título
Primaria	Unidad Educativa Nuestra Señora de Pompeya		
Secundaria	Colegio Nacional Saquisilí	Física Matemática	Bachiller en Físico Matemático

Fórmula para sacar el tamaño de la muestra

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

$$n = \frac{0,25 * 349}{(349 - 1) \left[\frac{0,09}{2} \right]^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{(348) \left[\frac{0,0081}{4} \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{(348)[0,002025] + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{0,7047 + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{0,9547}$$

$$n = 91,38$$

$$n = 91$$

ENCUESTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS

OBJETIVO:

- Identificar cual es el estado actual de la remuneración docente a través del uso de metodologías de investigación para constatar la valoración del trabajo docente.

INSTRUCCIONES

- A continuación, te realizaremos un conjunto de preguntas acerca de la remuneración del docente.
- Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación.

ITEMS	PREGUNTAS	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1	¿Cree usted que la remuneración que percibía en los años anteriores correspondía a su experiencia como docente?		
2	¿Estima usted que anteriormente el salario era acorde a su título y con ello le alcanzaba para vivir dignamente?		
3	Le parece que los docentes legibles en el sistema del magisterio tengan la misma remuneración que los no legibles.		
4	¿Cree usted que la remuneración de los maestros afecta la calidad de la enseñanza?		
5	¿Se encuentro informado sobre el salario que está establecido en el escalafón del magisterio nacional?		
6	¿Está de acuerdo con la remuneración actual?		
7	¿Considera que en las instituciones educativas los docentes están remunerados de acuerdo al escalafón de categorías?		
8	¿Considera usted que es realmente baja la remuneración docente en el Ecuador?		
9	¿Los nuevos porcentajes de incrementos salarial (6,3%) al docente ayudaran acceder a la canasta básica?		
10	¿Estima usted que los docentes mejoraran su situación salarial en 2016 debido a los procesos de recategorización que se aplicaron en 2014 y 2015?		

