



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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“REMUNERACIÓN DOCENTE EN EL CANTÓN LA MANÁ”

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

Autora:

Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

Tutor:

Msc. Almachi Oñate Lenin Ciro

Latacunga- Ecuador

Mayo- 2017

DECLARACIÓN DE AUTORIA

“Yo **Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda** declaro ser autora del presente proyecto de investigación: **Remuneración docente del cantón La Maná**, siendo el Almachi Oñate Lenin Ciro Msc. director 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.

.....
Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda
C.I. 050331702-6

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“Remuneración docente del cantón La Maná”, de Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda, de la carrera Licenciatura 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 Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Mayo, 2017

.....
Mgs. Almachi Oñate Lenin Ciro

C.I. 050212337-5

APROVACIÓN 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: **Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda** con el título de Proyecto de Investigación: **Remuneración docente en el cantón La Maná** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

Latacunga, Mayo, 2017

Para constancia firman:

.....
Mgs. Ángel Viera
LECTOR 1
C.I. 050115466-0

.....
Mgs. Iralda Tapia
LECTOR 2
C.I. 050176748-7

.....
Mgs. Gloria Vizcaino
LECTOR 3
C.I. 050187665-0

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por darme la vida y apoyarme en todos los momentos difíciles de mi vida y brindarme todo su apoyo para seguir estudiando. A mis docentes que han sabido apoyarme y brindarme todo su apoyo durante todo el trayecto educativo, a mis amigos/as por estar apoyándome en todo momento.

Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo y mi empeño a todas las personas que estuvieron en todo momento junto a mí, en las buenas y malas, en especial a mi madre porque ella ha sido la base fundamental para mis logros obtenidos.

Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

TITULO:” REMUNERACIÓN DOCENTE EN EL CANTÓN LA MANÁ”

Autora: Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

RESUMEN

En los últimos años se han dado cambios sustanciales en la educación donde se puede manifestar que en el Ecuador las remuneraciones se dan acorde a la categoría que el Ministerio de Educación lo plantea. Donde luego de una extensa preparación de los docentes están aptos para servir a la sociedad, el mismo que los llevarían a un mejor ingreso salarial. El salario de un docente depende de varios factores sustanciales como: el título académico, el desarrollo profesional, el tiempo de servicio y finalmente los resultados obtenidos en los procesos de evaluación, de la misma manera el docente ha sido parte de un escalafón, que garantiza una remuneración justa y digna dentro del nuevo marco legal educativo. El desempeño profesional tiene gran influencia dentro del beneficio para la sociedad, por lo que las remuneraciones también deberían ser de un alto grado de satisfacción para docentes, los mismos que están expuestos a no ser pagados correctamente, porque el estado con las evaluaciones que plantea está disminuyendo docentes que no estén aptos intelectualmente para servir a la sociedad educativa, también con las evaluaciones ayudan para que los docentes se encuentren en constante formación y adquisición de nuevos conocimientos. Con los resultados obtenidos de las evaluaciones se ubicará en la categoría que correspondan dentro del escalafón, donde que el docente tiene varias oportunidades para conseguir el puntaje alto para mejorar su categoría, para ello se prepara asistiendo a cursos educativos que lo ayudaran a rendir las evaluaciones. En nuestra sociedad, la educación ha estado sufriendo varias renovaciones que inciden en la transformación tradicional, debido al cambio que el Ministerio de Educación está realizando en los últimos tiempos, ya que los salarios que recibe un docente fue, es y será la base para el sustento de su familia.

Palabras calves: sueldos altos, satisfacción del docente.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de Proyecto al Idioma Inglés presentado por la señorita Egresada de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, de la Carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica: **PILAMUNGA MASAPANTA BLANCA YOLANDA**, cuyo título versa: **“REMUNERACIÓN DOCENTE EN EL CANTÓN LA MANÀ”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

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

Latacunga, Mayo, 2017

Atentamente,

Msc. Alison Mena Barthelotty
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 0501801252

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

TITULO:” REMUNERACIÓN DOCENTE EN EL CANTÓN LA MANÁ”

Autora: Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

ABSTRACT

In recent years there have been substantial changes in education where it can be stated that in Ecuador the salaries are given according to the category that the Ministry of Education raises. Where after extensive preparation of teachers are able to serve society, the same that would lead to a better wage income. The salary of a teacher depends on several factors such as: academic qualification, professional development, length of service and finally the results obtained in the evaluation processes, in the same way the teacher has been part of a ladder, which guarantees a fair and dignified remuneration within the new legal educational framework. Professional performance has a great influence on the benefit to society, so the remunerations should also be of a high degree of satisfaction for teachers, who are exposed to not being paid correctly, because the state with the evaluations that it raises is Reducing teachers who are not intellectually able to serve the educational society, also with assessments help teachers to find themselves in constant training and acquisition of new knowledge. With the results obtained from the evaluations will be placed in the category that correspond within the ladder, where the teacher has several opportunities to get the high score to improve their category, for it is prepared by attending educational courses to help you perform the assessments . In our society, education has been undergoing several renovations that affect traditional transformation, due to the change that the Ministry of Education is making in recent times, since the salaries that a teacher receives was, is and will be the basis for the Sustenance of his family.

Calves words: high salaries, teacher satisfaction.

INDICE

Contenido	Pág.
DECLARACIÓN DE AUTORIA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROVACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	ix
INDICE	x
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE GRÁFICO	xiii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	3
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	4
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	5
5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	5
6. OBJETIVOS:	7
General	7
Específicos	7
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	8
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO	10
Remuneración Docente	10
Salarios	12
ESCALAFÓN POR CATEGORÍAS	16
ESCALAFÓN DOCENTE	16
Escalafón del magisterio nacional y sus categorías	17
EVALUACIÓN DOCENTE	20
9. PREGUNTAS CIENTIFICAS:	25
10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:	25

11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	27
12. IMPACTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS:	37
13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:	38
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
14.1. CONCLUSIONES	39
14.2. RECOMENDACIONES	40
15. BIBLIOGRAFIA	41
16. ANEXOS	1

INDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 1: Población y Muestra	5
Tabla 2 Remuneración antes de los cambios.	27
Tabla 3 Nivel de título académico.	28
Tabla 4 Conformidad en las remuneraciones.	29
Tabla 5 Remuneración por categoría.	30
Tabla 6 Sustentabilidad de necesidades básicas.	31
Tabla 7 Dar para recibir.	32
Tabla 8 Igualdad de catedra.	33
Tabla 9 Estudiar para mejorar.	34
Tabla 10 Aumento en las remuneraciones.	35
Tabla 11 Opción alterna para mejorar la remuneración.	36

INDICE DE GRÁFICO

Contenido	Pág.
GRÁFICO N° 1	21
GRÁFICO N° 2	22
GRÁFICO N° 3 Remuneración antes de los cambios.	27
GRÁFICO N° 4 Nivel de título académico.	28
GRÁFICO N° 5 Conformidad en las remuneraciones.	29
GRÁFICO N° 6 Remuneración por categoría.	30
GRÁFICO N° 7 Sustentabilidad de necesidades básicas.	31
GRÁFICO N° 8 Dar para recibir.	32
GRÁFICO N° 9 Igualdad de catedra.	33
GRÁFICO N° 10 Estudiar para mejorar.	34
GRÁFICO N° 11 Aumento en las remuneraciones.	35
GRÁFICO N° 12 Opción alterna para mejorar la remuneración.	36

ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN FINAL

PROYECTO DE TITULACIÓN II

El proyecto de investigación de la Universidad Técnica de Cotopaxi está adaptado al formato de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo y consta de 16 secciones obligatorias que se detalla a continuación:

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Remuneración docente en el cantón La Maná

Fecha de inicio: 12 Abril 2016

Fecha de finalización: 3 Febrero 2017

Lugar de ejecución: El Ejido-Eloy Alfaro- Latacunga- Cotopaxi-zona 3- Universidad Técnica de Cotopaxi

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:

Tutor: Almachi Oñate Lenin Ciro

Cédula de ciudadanía: 050212337-5

Números telefónicos: 0995464642

Correo electrónico: ciro.almachi@utc.edu.ec

Directora de la carrera: Cando Guanoluisa Fabiola Soledad

Cédula de ciudadanía: 0502884604

Números telefónicos: 099865286

Correo electrónico: fabiola.cando@utc.edu.ec

Coordinador del Proyecto: Pilamunga Masapanta Blanca Yolanda

Cédula de ciudadanía: 050331702-6

Números telefónicos: 0995875051

Correo electrónico: blan-kyoly@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: Formación y desarrollo profesional docente.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto es nuevo por lo que se lo ha tomado en cuenta viendo los problemas que los docentes están pasando con respecto a las remuneraciones, dicha investigación es constructiva, el mismo que servirá de base para futuras investigaciones sobre el tema planteado, se ha partido tomando en cuenta las necesidades del profesional, llegando a un problema fundamental, como es la remuneración, se ha tomado en cuenta el método inductivo con el que se ha partido desde el problema hacia los afectados, llegando a la base de la situación que los está perjudicando, en el desempeño que los docentes están realizando, en esta investigación se ha utilizado varios métodos, los mismos que han formado parte de la situación por las cuales, el análisis ha sido positivamente acogido por los docentes que desean ser escuchados ante los derechos que los corresponden dentro de la Ley del Ministerio de Educación.

Se llegará a un avance con la información obtenida, para aquellos que deseen continuar con la investigación planteada, para conseguir la aplicación de nuevos métodos, con ello brindar posibles soluciones, acorde a los problemas que se ha planteado en esta investigación, analizamos cada uno de los métodos que se plantearon en el proyecto que se está realizando para la sustentación del mismo y para la obtención de un título para brindar conocimientos a nuevas generaciones estudiantiles en nuestra sociedad.

Mediante esta investigación se dará paso a que nuevos investigadores se interesen en tomar esta investigación y encuentren posibles mejoras dentro del campo abierto, ya que este tema es algo endémico de tratar, debido a que no desean compartir datos sobre la economía que tiene cada uno.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto es innovador porque está aportando con nuevas ideas, nuevas temáticas para buscar posibles mejoras a problemas y con ello beneficiar a muchas personas involucradas. Con este proyecto se ayudará a docentes, a estudiantes, a padres de familia y la sociedad, debido a que la remuneración afecta a todos dentro del campo educativo, económico y social, es por ello que esta investigación es factible y productivo el mismo que servirá de base fundamental para interesados en el tema, continúen con la investigación, llegando a una solución a este problema. Se ha tomado este tema debido que como profesional tienen derecho a saber cuánto van a recibir por el trabajo, y cuánto de remuneración llegaría a recibir dependiendo del título académico, aunque el tema referente a la economía es algo delicado, debido a que pocas personas les gusta hablar de su salario, sería de gran ayuda enterarse de cuánto un docente puede llegar a ganar si se prepara lo suficiente.

Aunque los avances que se está brindando no sean investigados en su totalidad se ha tomado los datos suficientes para tener conocimiento sobre la remuneración y la conformidad de los docentes ante dicha situación, que con el pasar de los tiempos cada vez les va afectando más y más.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos: Hombres: 65 (docentes, estudiantes)

Mujeres: 71 (docentes, estudiantes)

Beneficiarios indirectos: 200 personas (docentes, padres de familia)

Tabla 1: Población y Muestra

GRUPOS	POBLACION	MUESTRA
DIRECTIVOS: Rector Vicerrector	18	18
DOCENTES DEL CANTON	458	458
ESTUDIANTES	750	129
TOTAL	1226	605

Fuente: archivo de AMVE de la Institución

Elaborado por: Blanca Pilamunga

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

La educación en todos los niveles está atravesando grandes cambios, dejando atrás la concepción de enseñanza aprendizaje como transmisión y observación. En la actualidad, todo este problema se está dando debido a que los docentes se sienten desmotivados por las remuneraciones en nuestro país.

¿Cómo ayudaríamos a los docentes inconformes con sus remuneraciones? Partiendo de una inconformidad que atormenta en su totalidad a los docentes, se puede manifestar que ya ha existido investigaciones donde dan a conocer aunque no en su totalidad, las posibles causas de la falta de remuneraciones en los docentes lo que está conllevando a una deserción de parte de los educadores ante esta problemática.

El desarrollo profesional, tiempo de servicio y finalmente los resultados obtenidos en los procesos de evaluación los profesores son parte de un escalafón que garantiza una remuneración justa y digna. Para una educación de calidad y calidez el docente interfiere en su totalidad es por ello que un educador debe gozar de todos sus

beneficios que la ley le otorga y dicta específicamente para la sociedad educadora. Según el documento, (Educación, Ministerio de Educación, 2010) “Mediante el escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de remuneración en los docentes, debido a cada categoría que cada uno de los educadores se encuentran”. (pág. 36). Donde afirma que los docentes deben ser remunerados acorde a la categoría que se encuentren dentro del escalafón.

Para (Loschpe., 2007) la educación es “La escasez de recursos ha sido siempre una característica de la administración pública, especialmente en los países pobres”, además dice que “La dificultad para atender todas las necesidades con bajos recursos es especialmente aguda en el área de la educación. Una de estas es la remuneración de los maestros”. (pág. 54). Para la educación no es un inconveniente la pobreza, si una persona desea estudiar, al igual para los docentes guiar a los demás es necesario que exista una remuneración adecuada.

De esta manera se puede decir que los docentes deben ser remunerados por su esfuerzo que realizan al servicio de la formación de la niñez y juventud.

6. OBJETIVOS:

General

Analizar la situación actual que están viviendo los docentes, mediante una investigación, para comprender las situaciones que se están dando referente a las remuneraciones en los docentes del cantón La Maná.

Específicos

- Analizar los distintos fundamentos teóricos y conceptuales relacionados a la remuneración de los docentes.
- Formular el procedimiento metodológico para la investigación de la remuneración de los docentes.
- Aplicar las técnicas e instrumentos, para la recolección de información y obtener conclusiones y recomendaciones.

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

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Objetivos	Actividad	Resultado de la actividad	Medios de Verificación
1.- Analizar los distintos fundamentos teóricos y conceptuales de la remuneración de los docentes.	Búsqueda de información bibliográfica	Obtención de información	Citas bibliográficas
	Selección de información	Recopilar solo lo necesario	Marcación de lo importante en los archivos
	Organización de la información	Ordenar correctamente la información	Cuadro de conceptualización
	Redacción de los fundamentos científicos teóricos del proyecto	Textualizar la información en el proyecto	Avance del proyecto
2.- Formular el procedimiento metodológico para la investigación de la remuneración de los docentes.	Determinación de la población	Visitar el distrito correspondiente	Búsqueda en los distritos e instituciones
	Estratificación de la población	Comprobar los datos obtenidos	Número de docentes y directivos del cantón La Mana
	Cálculo del tamaño de la muestra	Calcular los datos de la población	Tabla de Población y Muestra
	Selección de métodos de investigación y técnicas de recolección de información	Fuentes seguras de información.	educación.gob.ec/re categorización/
3.- Aplicar las técnicas e	Aplicación de	Directamente realizar a los	Encuestas

instrumentos para la respectiva recolección de información.	instrumentos	docentes.	
	Tabulación de resultados	Tabular las encuestas	Gráficos con los resultados
	Representación estadística	Resultados de las encuestas	Análisis y Discusión
	Conclusiones y recomendaciones	Concluir con nuestras opiniones	Conclusiones
	Redacción del informe final del proyecto	Culminar el proyecto con los pasos dados	Presentación del proyecto

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO

Remuneración Docente

En la educación se considera al maestro como el eje principal para determinar la calidad en el servicio educativo que se está dando en nuestro país. El docente con el apoyo de la familia y el Estado es considerado como elemento principal para sacar a nuestro país de la pobreza y del desempleo. Para lo cual se realiza una gran pregunta: ¿Cómo se logra esto? Se logra por medio de la educación a niños y adolescentes que se encuentran en sectores rurales y fiscales del país.

Según (Araoz, 2016) dice que "Van a trabajar dos horas más a la semana. Es decir pasarán de 30 a 32 horas a la semana para que los docentes ocupen ese tiempo en reuniones de trabajo con padres, revisión de tareas o exámenes"(pág. 24). Para que un docente este en la potestad de reclamar su aumento en el salario, deberá cumplir más de 30 horas de trabajo a la semana, donde se pretende remodelar nuestros sistemas de enseñanza para que sea factible, mantener reuniones con padres de familia, reuniones con los demás docentes con la finalidad de dar solución a posibles problemas dentro del campo educativo.

En los últimos años, la aceleración de cambios sociales, políticos y económicos, se han dado configuraciones dentro del campo educativo, donde el docente tiene que estar en cursos permanentes de actualización y fortalecimiento de acuerdo a su formación y al contexto laboral, para poder tener una mejor visión y misión del desenvolvimiento en su carrera profesional, la necesidad primordial de los profesionales y de muchos que están formándose para las actualizaciones del futuro, al igual que los docentes que han estado viniendo de generación en generación ellos no tienen un conocimiento solo teórico sino que será práctico y significativo para que puedan desempeñarse con una mejor facilidad en la actualidad de acuerdo a la competencia laboral en nuestros tiempos.

Con el tema que se está investigando 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.

Para lograr el objetivo principal se he tenido que insertar dentro de la realidad de los docentes para así poder conocer de cerca su perfeccionamiento académico y conjuntamente con ello la remuneración de los mismos, ya que en la actualidad se constituye como una herramienta indispensable dentro del ámbito de la educación. En cuanto a la determinación de la relación entre la formación de los docentes con el ámbito laboral nosotros como nuevos profesionales que empezamos a incursionar en este campo educativo, se ha considerado que es de gran importancia tener buena formación y que baya de acuerdo a su área en la que va a desempeñar tal y como lo exigen los retos de la sociedad actual y debido a ello tener un buen motivo o razón para reclamar las remuneraciones correspondientes. De acuerdo a las necesidades de formación se pudimos identificar que su mayoría no han podido continuar con una formación académica.

Para (Alejandro, 2010) “Define que 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 en permanente transformación” (pág. 120). A cuestión del bajo salario los docentes están viviendo condiciones bajas dentro de la canasta familiar, con ello están dándose de baja en el ámbito educativo y familiar. De acorde al dictamen que brinda el magisterio los docentes aún viven en la pobreza, ya que los salarios desde la antigüedad han sido bajos y aún continúan siéndolo.

Para (Louisa, 2004) señala que la “Buena parte de los niños, niñas y adolescentes Latinoamericanos de contextos socioeconómicos desfavorables asisten a escuelas en las que hay docentes empíricos” (pág. 28).

Los niños asisten a las escuelas de acorde a su situación económica y el lugar donde residen, para ello los docentes deberían estar capacitados al igual que en el sector de buenos recursos, teniendo así un trato igual tanto en educación como lo personal para los alumnos de su entorno social. Desde nuestro punto de vista el tema de los docentes es complejo, hay que tratarlo detenidamente y con importancia ya que tienen varias complejidades que afectan sus labores. El docente hoy en día se ha convertido en un sujeto responsable de los resultados de las evaluaciones que rinden los docentes en el sistema educativo, esto genera una gran responsabilidad para estos, sin que se les haya otorgado la posibilidad de decir cómo debería ser ese sistema educativo.

Salarios

Los criterios de remuneración los establece el Estado. Los salarios de los docentes están dados según la categoría que el Ministerio de Educación los ubique, señalando que la ubicación inicial era mediante el título, donde que estaría entre la cuarta y séptima categoría del escalafón, esta contempla para que se produzca incrementos en el salario mínimo vital, donde se procederá al aumento del sueldo básico del magisterio en la misma cantidad.

En los ascensos de categoría se reconoce un 10% sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, porcentaje que se paga exclusivamente a quienes se encuentran desempeñando funciones específicas mediante documento legal.

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

- Subsidio familiar mensual por cada carga, con un límite máximo de cuatro;
- Compensación pedagógica que será pagada en doce cuotas mensuales;

- Subsidio de antigüedad;
- Gastos de representación y subsidio de transporte en beneficio de los docentes que los vinieren percibiendo en los valores actualmente vigentes; y
- Subsidio a favor de los docentes que laboran en las zonas rurales.

En nuestra opinión los salarios del docente recogen una discusión en la que entran consideraciones que se refieren a la estructura legal que se limita a la jornada laboral y las vacaciones refiriéndose cuando no hay clases. Estas características de la profesión docente se tornan complejas en la discusión sobre el nivel actual de los sueldos, sí es más alto o bajo con respecto a otras profesiones. Pero desde cualquier visión global se debe tener en cuenta que de acuerdo a investigaciones salariales indican que en muchos países y se incluye el Ecuador, el salario de los maestros ha descendido notoriamente, porque la demanda de profesores aumenta día a día y el Estado no dispone de tanta economía.

El Seguro Social protege al maestro contra los siguientes riesgos:

- Enfermedad;
- Maternidad;
- Invalidez, vejez y muerte;
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- Cesantía
- Otros (con financiación propia)

El maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera. Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 imposiciones (420 meses de aportación), para con ello tener una correcta jubilación en su carrera profesional.

Según (ANGUEST, 1999) afirma que “Los maestros como los demás funcionarios del Estado, se jubilan a los 65 años, aun que pueden solicitar la prorrogación de su actividad hasta los 70 años”. (pág. 85). El docente ya cumplido su tiempo de labor, ya está apto para su jubilación, pero existen muchos de ellos que no quieren abandonar su profesión y para ello piden un lapso de tiempo para seguir en sus labores.

En particular, los ingresos y los incentivos (monetarios y no monetarios) de los docentes representan uno de los problemas más graves del sector. Se reconoce que la profesión docente tiene bajas remuneraciones, una situación que llega a niveles extremos en algunos países. Sin embargo no existen, en general, políticas y acciones dirigidas a discutir en profundidad este tema. La mejora del ingreso económico de los docentes, básicamente, está ligada a la antigüedad y muy poco al desarrollo profesional y al desempeño, debido a la obsolescencia de la legislación educativa en este campo.

La remuneración promedio anual de un profesor fiscal según el Ministerio de Educación y Cultura en el 2007, es de \$ 6.936 y mensual de \$ 578 Hay otros sectores del Gobierno Central cuyas remuneraciones promedio están por encima de los \$ 15.000 dólares anuales, parecido a lo que sucede en Brasil según la entrevista a Paulo Freire realizada por Rosa María Torres, lo que en parte demuestra la desvalorización social del maestro, a pesar de ello las remuneraciones de los docentes fiscales en promedio son mayores que la de los establecimientos particulares.

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.

Luego de haber dado una breve vista de la problemática educacional de nuestro país, me permito realizar las siguientes puntuaciones que considero pueden ayudar a mejorar la calidad educativa así como:

El sistema educativo en sus etapas: inicial, básica, básica superior, y bachillerato, debe ser un instrumento el mismo que ayude a formar a la futura ciudadanía: con una personalidad propia, autonomía, capacidad de explicar y criticar el complejo y cambiante mundo que le rodea a este sistema educativo el que debe estar regido por una legislación, que permita la adecuación a cada contexto y a cada época, cambiante e impedir que el sistema educativo y el centro educativo sirvan para potenciar la desigualdad, la imposición, o su uso en un interés privado por encima del público todo correlacionado con la remuneración a los docentes.

Es necesario construir un proyecto educativo para nuestro país, teniendo en cuenta el contexto de un proyecto de nación, que considere el funcionamiento de un sistema educativo de calidad suficiente para apoyar, sostener e impulsar la cohesión social, la convivencia democrática, así como el crecimiento y desarrollo económico en el Ecuador.

Según el (Educación, Ministerio de Educación, 2010) dentro del Escalafón del Magisterio nos manifiesta que “se ha sustentado el sueldo de un maestro en Ecuador donde que se dará a conocer cuánto gana un profesor, este es el salario de un docente del Magisterio Fiscal” (pág. 65). El docente tiene que sujetarse a lo que el Ministerio de Educación dicte en sus remuneraciones y para ello se ha tomado en cuenta las siguientes características de los docentes.

- Los educadores tienen una contrastante preparación para ser mejores en sus instituciones educativas y también para mejorar sus ingresos salariales.
- El salario de un docente de escuela primaria depende de varios factores como título, desarrollo profesional, tiempo de servicio y finalmente los resultados obtenidos en los procesos de evaluación.

- Los profesores son parte de un escalafón que garantiza una remuneración justa y digna dentro del nuevo marco legal educativo.
- La formación académica, los estudios de actualización, la experiencia y sobre todo el desempeño profesional influyen en las remuneraciones que puedan aspirar los docentes.

Por consiguiente se presenta las categorías según el escalafón de los docentes, el mismo que nos dará a conocer cuánto gana el personal educativo y los docentes.

ESCALAFÓN POR CATEGORÍAS

- Docentes de \$817 a \$1676
- Auditor: \$2230
- Asesor: \$2230
- Mentor: \$2230
- Director: \$1850 a \$2450

ESCALAFÓN DOCENTE

- A \$1.676
- B \$1.412
- C \$1.212
- D \$1.086
- E \$986
- F \$986
- G \$901

- H \$817

El salario de un docente de primaria, secundaria o educación superior depende de varios factores, estos valores son un estimado de lo que ganan mensualmente en las instituciones educativas públicas de Ecuador donde laboran.

Escalafón del magisterio nacional y sus categorías

Según (Educación, Ministerio de Educación, 2010) manifiesta que: “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). (pág. 59). Las evaluaciones que el docente rinde son factibles para el docente, ya que mediante ello se lograra conocer el grado de conocimiento en el que se encuentra, y con ello capacitarse, para rendir nuevamente las evaluaciones y nuevamente ubicarse en una categoría mayor.

Categorías escalonarias y requisitos para el ascenso de categoría.- El escalafón se divide en las siguientes diez (10) categorías, cuyos detalles y requisitos son los siguientes:

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.

EVALUACIÓN DOCENTE

Según el Ministerio de Educación afirma que al no pagar los rubros de cada categoría se convertirá en un problema de disponibilidad dentro del presupuesto. De acorde con (Educación, El comercio, 2015) “Si bien no les estamos dando el sueldo definitivo de la categoría, sí se está mejorando su situación como docentes en el país”, señala Vanessa Calvas, subsecretaria de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación.

Según (Educación, El comercio, 2016) afirma que: “La evaluación global serán para los 144 300 docentes del sistema educativo fiscal y fiscomisional. La prueba formal de conocimientos no será rendida por los maestros que obtuvieron un puntaje superior a 700 puntos en el proceso de recategorización anterior.” Los docentes que obtuvieron menor puntaje serán evaluados nuevamente, para mejorar la categoría en la que el Ministerio de Educación les ha otorgado.

Según (Educación, Andes, 2016) afirma que “Con estos resultados se cae el mito que intentaron regar para provocar miedo en los docentes, de que las pruebas son tan complejas que todos van a reprobar. Lo que podemos ver acá es que apenas el 5,5% de todos los evaluados no aprobó. Es decir un porcentaje marginal que son docentes

que no tienen el conocimiento suficiente para ejercer la docencia”. Los docentes están aptos para ser evaluados, ya que en las últimas evaluaciones que realizaron muy pocos fueron los que no completaron con los requisitos para lograr pasar a otra categoría.

Desde 2013, el salario promedio del docente ecuatoriano se ha incrementado.

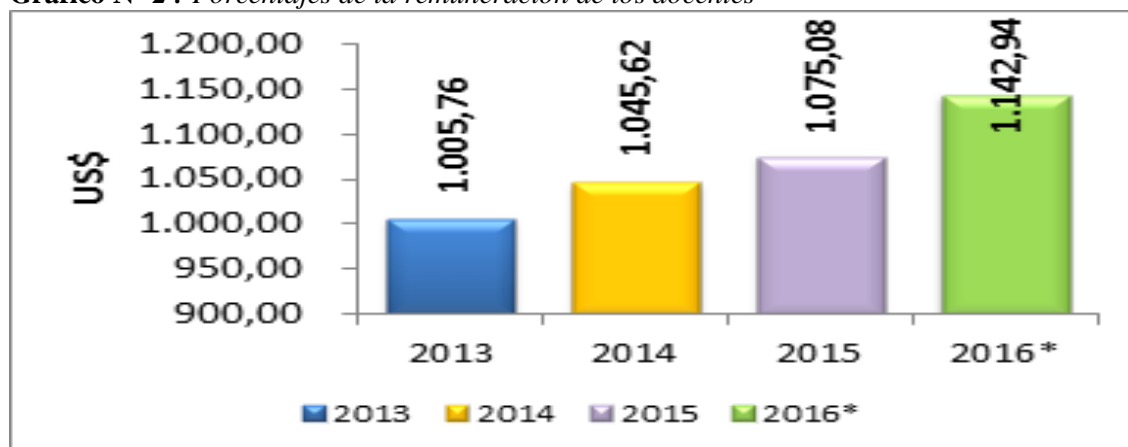
Gráfico N° 1 .-Proceso de remuneraciones

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: Cortesía/ Ministerio de Educación

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.

Gráfico N° 2.-Porcentajes de la remuneración de los docentes



Fuente: Cortesía/ Ministerio de Educación

Para (Educación, Ministerio de Educación, 2010) manifiesta que “El ministro de Educación, Augusto Espinosa, señaló que 57.909 docentes mejoraron su situación salarial en 2016 debido a los procesos de re categorización que se aplicaron en 2014 y 2015 y porque algunos maestros pasaron de trabajar con nombramiento.”

Dando así la probabilidad de que los docentes tengan mayor oportunidad de seguir en las instituciones educativas, brindando su conocimiento ante la sociedad estudiantil, es por ello que el Ministro de Educación señaló que 16.936 docentes subirán de categoría mediante el proceso aplicado en 2014, los cuales 4.981 ascenderán de categoría por el proceso de 2015, 25.445 cambiarán de la categoría I y H a la G en enero de este año según la reforma a la Ley de Educación Intercultural y 10.547 resultaron ganadores del concurso de mérito y van a recibir su nombramiento este año, lo que les garantiza un mejor salario.

Esto a pesar de las dificultades que ha tenido el estado, se ha podido salir adelante mediante lo afirma (Educación, Ministerio de Educación, 2010) donde da a conocer que “Hemos tenido como gobierno la voluntad política de fomentar el talento humano vinculado a la educación y esto se expresa en datos reales y cifras complejas que redundan en el mejoramiento de la carrera del docente”.

La máxima autoridad educativa dijo que esta voluntad se ve reflejada en el incremento presupuestario que el gobierno ha realizado en educación. En el año 2006 el presupuesto que tenía educación fue de alrededor de 1.000 millones de dólares, para 2016 el presupuesto aprobado esta en 3.350 millones de dólares.

Espinosa resaltó además que pese al difícil año económico que Ecuador ha atravesado por la caída de los precios del petróleo, 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.

Finalmente, respecto a las transferencias de salarios que se quedaron en tránsito, de algunos docentes, debido al cierre fiscal y al cierre de balanza del año 2015, estas serán solventadas en el transcurso del día. Tanto el Ministerio de Educación como el Ministerio de Finanzas se encuentran trabajando para corregir este asunto.

Ambas carteras de Estado recuerdan a la ciudadanía que es una prioridad garantizar las remuneraciones a tiempo, tal como se ha realizado en los últimos 9 años. El nuevo escalafón ubica en la novena categoría al educador comunitario, bachillerato solo para educación inicial y madres comunitarias, con un sueldo de 478 dólares; octava, título profesor con 612 dólares; séptima, título licenciado con 741 dólares; sexta, licenciado de cuatro años de experiencia con 819 dólares; quinta, ocho

años de experiencia con 897 dólares; cuarta, doce años de experiencia, diplomado o especialización con 987 dólares; tercera, dieciséis años de experiencia con 1.102 dólares; segunda, 20 años de experiencia y maestría con 1.286 dólares; y, primera, 24 años de experiencia y publicación educativa aprobada con sueldo de 1.523 dólares.

Los maestros deberán aprobar la evaluación de desempeño para justificar sus sueldos. La aplicación de dicho escalafón demandaría un egreso para el Estado de alrededor de 1.476 millones de dólares que estarían debidamente financiados.

Por ello se debería evaluar constantemente para que un docente este en constante desempeño y constante adquisición de nuevos aprendizajes, para con ello fundamentar a los conocimientos de los alumnos y consigo mismo, consiguiendo así mayor remuneración.

9. PREGUNTAS CIENTIFICAS:

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y conceptuales dentro de la remuneración de los docentes?
- ¿Qué procedimiento metodológico se deberá realizar para la investigación de la remuneración de los docentes?
- ¿Qué técnicas e instrumentos debemos realizar para la respectiva recolección de información?

10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:

La presente investigación es una Investigación Formativa la cual se lo puede observar en la fundamentación teórica científica.

El propósito de la investigación es diagnosticar las causas por las cuales no se están dando las remuneraciones de los docentes del cantón La Maná y conjuntamente con ello lograr una mejoría en el campo educativo, lograr una amplitud del proyecto mediante investigaciones ya planteadas las mismas que ayudaran al campo educativo y a la sociedad en general.

Métodos de investigación: Método Deductivo. Se obtiene el juicio de una sola premisa, es decir que se llega a una conclusión directa sin intermediarios, este método se es utilizado en la fundamentación teórica científica.

Método Deductivo Indirecto. Necesita de silogismos lógicos, en donde silogismo es un argumento que consta de tres proposiciones, es decir se comparan dos extremos (premisas o términos) con un tercero para descubrir la relación entre ellos. La premisa mayor contiene la proposición universal, la premisa menor contiene la proposición particular, de su comparación resulta la conclusión, dicho método fue aplicado e la fundamentación teórica y en la justificación del proyecto.

Inducción Completa. La conclusión es sacada del estudio de todos los elementos que forman el objeto de investigación, es decir que solo es posible si conocemos con

exactitud el número de elementos que forman el objeto de estudio y además, cuando sabemos que el conocimiento generalizado pertenece a cada uno de los elementos del objeto de investigación este método planteado se lo ha tomado muy en cuenta en la justificación , en la fundamentación teórica.

Todos estos métodos son importantes en este proyecto ya que, nos indican donde se encuentran cada uno de ellos y de qué manera fueron utilizados, todos estos son adecuados con la utilización de la técnica de observación con el instrumento de una escala numérica, y en total del casos se ha tomado en cuenta la encuesta con un cuestionario debido, a la cantidad de involucrados a los cuales se los está tomando en cuenta.

11. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

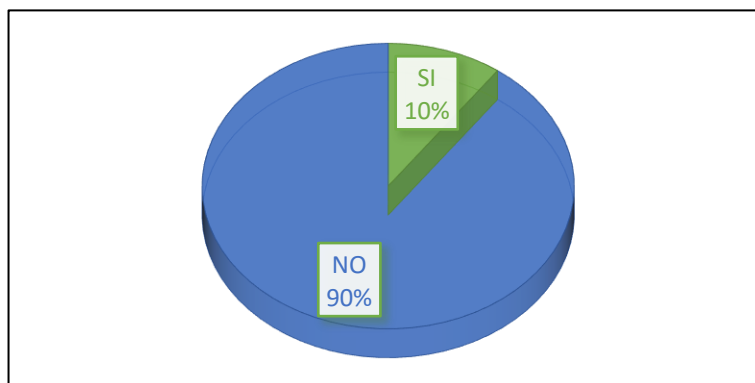
1.- ¿Estaba de acuerdo con el salario que recibía, antes de que se dieran los cambios en el sistema educativo?

Tabla 2 Remuneración antes de los cambios.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	90	90%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 3 Remuneración antes de los cambios.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos, se puede plantear un resultado factible ante dicha incógnita en donde los docentes en un 90% no están de acuerdo, con el salario que recibían antes de que se dieran los cambios en el sistema, ya que no era suficiente para sus gastos, pero existe un 10% que si estaban de acuerdo con el salario que recibían, debido a que no tenían solución alguna ante dicha situación.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos se puede manifestar que los docentes en ningún tiempo han tenido su adecuada remuneración, sin importar si era el campo o la ciudad, los docentes tenían que estar de acuerdo con el salario mínimo que recibían, ante su labor dentro de los ámbitos educativos que la institución demandaba.

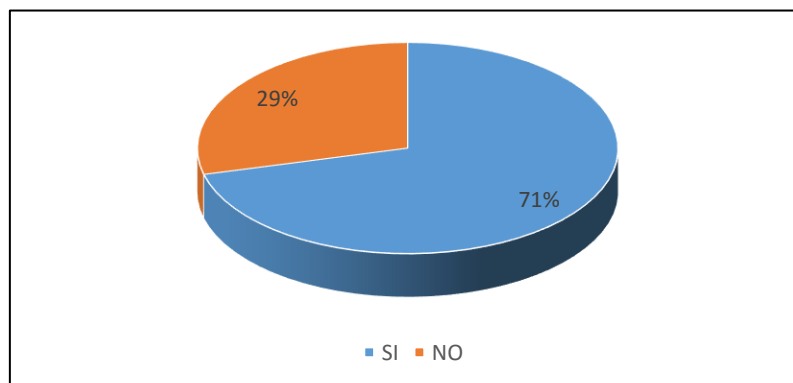
2.- ¿En los años de labor como docente, usted ha recibido remuneración adecuada de acuerdo a su título académico como profesional de la educación?

Tabla 3 Nivel de título académico.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	71	71%
NO	29	29%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 4 Nivel de título académico.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Generalmente desde la antigüedad, los docentes no han sido remunerados adecuadamente, por lo que un 71% de los docentes afirman que si han recibido una remuneración de acorde a su título académico, pero un 29% de los docentes no recibían su sueldo de acorde a su título, ya que muchos trabajaban en escuelas rurales y no eran considerados igual que los demás, aun sin importar que tengan un mismo título académico que los docentes que trabajaban en la ciudad.

Dentro del ámbito educativo, deberíamos ser iguales en recibir los derechos que nos corresponden como profesionales, no ser conformistas con lo que nos ofrezcan, luchar por mayores cosas.

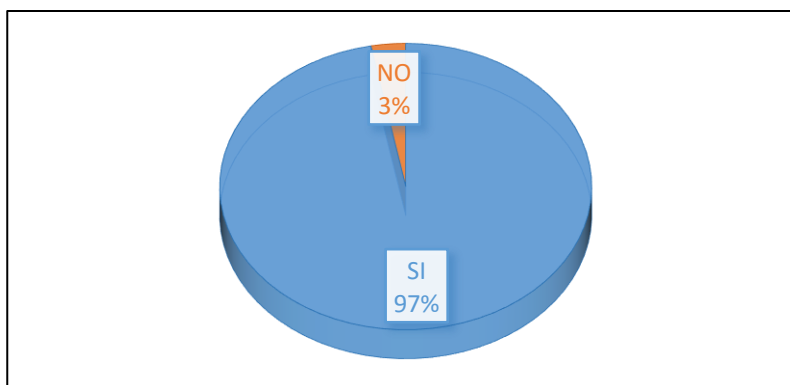
3.- ¿Para desempeñarse como docente y cumplir satisfactoriamente necesita ser bien pagado?

Tabla 4 Conformidad en las remuneraciones.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	97	97%
NO	3	3%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 5 Conformidad en las remuneraciones.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos a los encuestados se pudo constatar que el 97% de la población afirmaron que para desempeñar correctamente con su labor deben tener una excelente remuneración, pero el 3% afirma que no necesariamente tienen que ser bien pagados, para desempeñar sus labores de docente dentro del ámbito educativo.

En su mayoría los docentes no están correctamente de acuerdo en brindar sus labores de la docencia sin ninguna paga alguna, es por ello que muchos de los profesores dejaron su cargo en las instituciones, dentro de muchos docentes existen solo unos pocos que brindaran su desempeño sin sueldo alguno, simplemente por ayudar a la sociedad, para un futuro mejor.

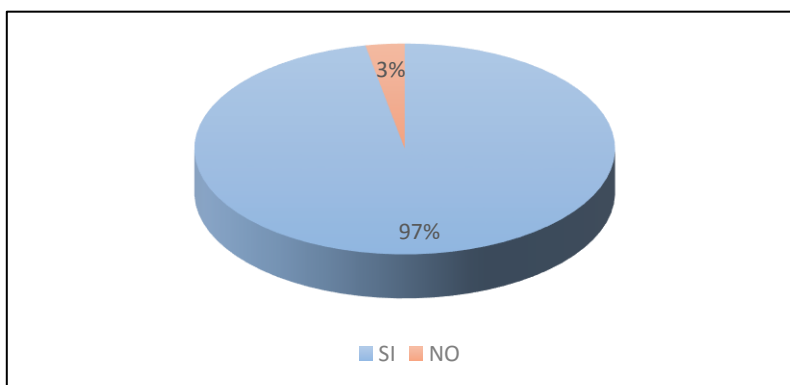
4.- ¿Está de acuerdo que los docentes sean pagados con una remuneración de acorde a su categoría asignada por el Ministerio de Educación?

Tabla 5 Remuneración por categoría.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	97	97%
NO	3	3%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 6 Remuneración por categoría.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Obtenido los resultados se puede constatar que un 97% de los docentes respondieron que si están en total acuerdo que los docentes sean pagados de acorde a la categoría que le ha asignado el Ministerio de Educación, pero un 3% afirman que no están de acuerdo, debido a que en las instituciones no les ubican de acorde a su categoría obtenida y son ubicados en otras que no les corresponden.

En muchas instituciones los docentes no han sido ubicados de acorde a la categoría que el Ministerio de Educación los asigna, es por ello que no están siendo remunerados adecuadamente, pero muchos de los encuestado dicen que si son remunerados de acorde a su categoría, es por ello que se encuentran en total acuerdo con su salario y su trabajo de docente.

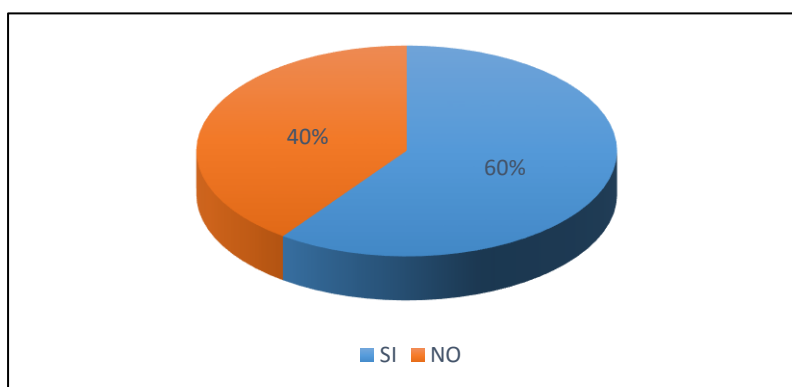
5.- ¿El salario que recibe cubre sus necesidades básicas para poder subsistir?

Tabla 6 Sustentabilidad de necesidades básicas.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	40%
NO	60	60%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 7 Sustentabilidad de necesidades básicas.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos se puede manifestar que un 60% de la población afirman que si están de acuerdo con el salario que reciben, donde afirman que aunque sea poco tienen que hacer alcanzar para subsistir, pero un 40% de la población no están de acuerdo con el salario, debido a que es muy poco y no alcanza para subsistir a una canasta básica.

Por lo general los docentes tienen familias a quienes mantener y es por ello que un salario que sea mínimo no alcanza para la subsistencia de toda la familia, pero muchos de los docentes dijeron que el salario aunque poco tenían que hacer alcanzar para muchas de las necesidades del hogar.

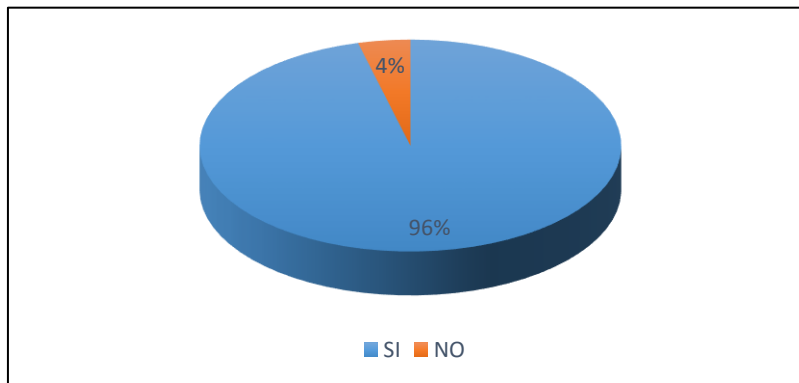
6.- ¿Usted considera que los docentes deben tener una remuneración alta para poder cumplir con su labor profesional?

Tabla 7 Dar para recibir.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	96	96%
NO	4	4%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 8 Dar para recibir.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Dentro de los resultados obtenidos se obtuvo como resultado que en un 96% de los docentes constatan de que si deberían tener una excelente remuneración para cumplir con sus labores profesionales, mientras que el 4% de los docentes afirman que no necesariamente necesitan una buena remuneración para desempeñar con sus labores dentro del ámbito educativo.

En cualquier profesión que una persona va a desempeñar necesariamente tiene que tener su excelente remuneración, para que con ello exista un resultado exitoso, es por ello que dentro del campo de la docencia es necesario que también tengan una remuneración adecuada, ya que solo con su vocación no es suficiente para subsistir en la sociedad económica.

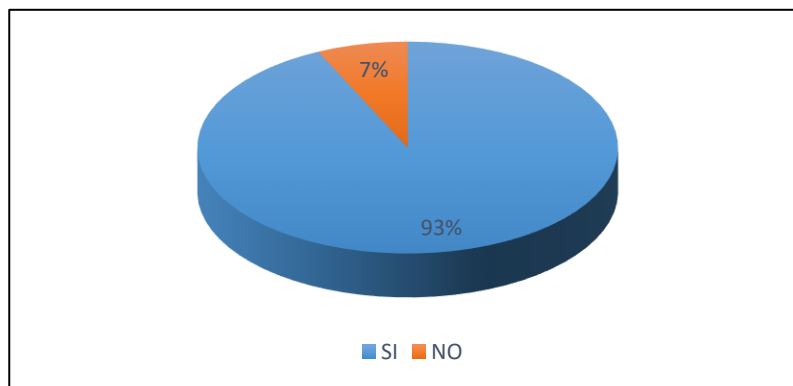
7.- ¿Considera que la remuneración debe ser igual para todos los docentes, sin tomar en cuenta la categoría que tiene en este momento?

Tabla 8 Igualdad de catedra.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	93	93%
NO	7	7%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 9 Igualdad de catedra.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Existe un 93% de la población encuestada que afirman que en su totalidad están de acuerdo en que la remuneración sea por igual sin importar la categoría en la que se encuentren, pero para un 7% de los docentes no es de total agrado que se dé una remuneración sin importar la categoría. Cada profesional obtiene su remuneración debido a su categoría, nivel, alcance y el simple hecho de ser docentes no vamos a dejar que se nos pague por igual con los que se encuentran en menor categoría, pero sin embargo para los que se encuentran en una categoría baja la remuneración igualitaria los beneficiaría, siendo así que ganarían igual que un director o más.

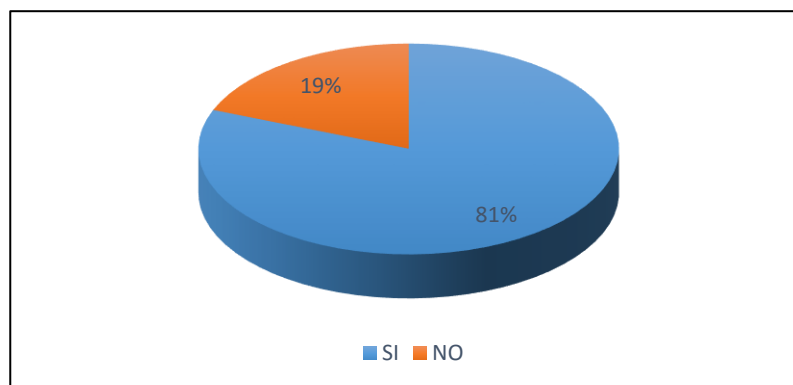
8.- ¿Mejoraría su nivel profesional, asistiendo a estudiar títulos de tercer y cuarto nivel, para obtener una mayor remuneración económica?

Tabla 9 Estudiar para mejorar.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	81	81%
NO	19	19%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 10 Estudiar para mejorar.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En un 81% de la población encuestada dicen que si están en total acuerdo en que si asisten a estudiar para obtener títulos de tercer o cuarto nivel si se obtendría una excelente remuneración en acorde a su título, pero un 19% de docentes consideran que no es necesario asistir a ningún estudio, es más que suficiente con el que tienen.

Considerando que la educación es la base para obtener lo anhelado, es considerablemente necesario conseguir una alta educación para mejorar a la educación y la sociedad y con ello ganar un sueldo mayor, obteniendo mejor nivel de educación.

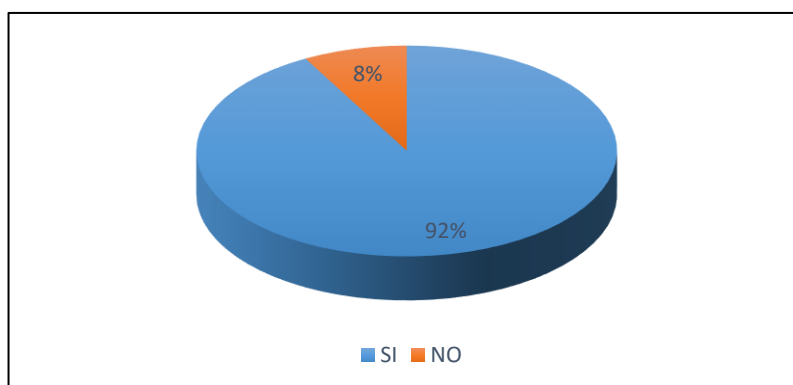
9.- ¿Usted considera que se debería aumentar la remuneración para los docentes?

Tabla 10 Aumento en las remuneraciones.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	92	92%
NO	8	8%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 11 Aumento en las remuneraciones.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Dentro de la población encuestada se puede definir que un 92% de los docentes afirman que si están de acuerdo que se dé un aumento al salario que reciben cada uno de ellos, pero un 8% de la población dicen que están conformes con el sueldo que reciben, debido a que siempre han recibido ese sueldo y no creen que el Ministerio de un aumento.

Para lograr buenos resultados en los trabajos de los docentes es necesario ser bien pagados, de acuerdo a la categoría en la que se encuentren, por lo se considera que no hay que conformarse con lo mínimo, sino que se debe aspirar a mayores cosas.

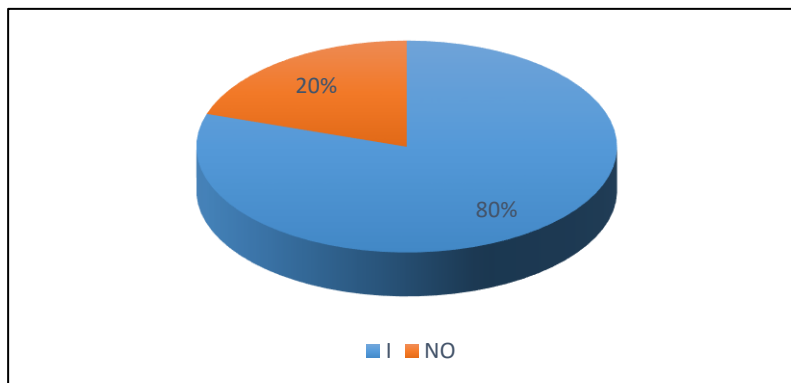
10.- ¿En caso de no obtener una remuneración correspondiente usted renunciaría a su cargo de docente?

Tabla 11 Opción alterna para mejorar la remuneración.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	80%
NO	20	20%
TOTAL	100	100%

Fuente: directivos, personal administrativo y docentes del cantón La Maná.

Gráfico N° 12 Opción alterna para mejorar la remuneración.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El cargo de docente es complicado, por el cual un 80% de la población encuestada manifestaron, que si obtuvieran un nuevo empleo donde se ganara un salario más alto ellos si estarían de acuerdo en renunciar a su cargo de docentes, pero un 20% de docentes afirmaron que no dejarían de impartir su profesión sin importar la remuneración que obtengan.

Por el simple hecho de ser docentes y recibir una satisfacción enorme de guiar a futuros emprendedores y el agrado por la profesión es más que suficiente, para seguir en su labor de docente.

12. IMPACTOS SOCIALES Y ECONÓMICOS:

Dentro del proyecto de investigación que se está planteando y llevando a cabo se planteó el impacto económico ya que se encuentra principalmente concentrado en la remuneración de los docentes, la lucha constante que va desde mucho tiempo atrás, es por ello que también se toma en cuenta el impacto social ya que este influye al docente mismo y a la sociedad que está en su alrededor.

El impacto social influye dentro de las comunidades por las cuales se encuentran involucrados en el campo educativo, es por ello que la sociedad también tiene una cierta relación, dentro de lo que se refiere a la remuneración del docente, ya que sin este no se daría una excelente educación, ni una sociedad productiva y beneficiaria para el desarrollo del mundo.

La economía es el eje fundamental para la subsistencia del ser humano, por lo que las personas buscan un trabajo donde el salario sea factible para cubrir los gastos en el hogar, es por ello que dentro del campo educativo los docentes deben y tienen que ser remunerados de acorde a su labor que cumple cada uno de ellos, se manifiesta que la economía es la base para vivir en esta sociedad, donde solo existe la delincuencia y la pobreza.

13. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:

En el presente proyecto de investigación no se tenemos el presupuesto porque únicamente es una propuesta a la investigación, ya no se la está llevando acabo.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. CONCLUSIONES

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.

Un docente que está en constante preparación logrará alcanzar las metas rápidamente, al igual que será tomado en cuenta desde el Ministerio para establecerlo en la categoría que alcance.

En la actualidad no se están tomando en cuenta el título académico de un maestro, sino que son ubicados acorde al puntaje que alcance en las evaluaciones del Ministerio de Educación.

14.2. RECOMENDACIONES

Tomar en cuenta que los docentes también necesitan ser bien remunerados para continuar con sus labores.

Aunque el Ministerio los ubique en la categoría que correspondan, al momento de su jubilación deberían tener una excelente remuneración, por ello se recomendaría que luchan para que no se quede en solo bonos, sino en remuneración como era antes de los cambios en el Ministerio de Educación.

Continuar en constante preparación para adquirir conocimientos, y brindar una educación de calidad, exponiendo si esfuerzo.

Los docentes tienen derecho a recibir todos los beneficios que el Ministerio de Educación brinda, caso contrario está en su derecho de reclamar para ser tomado en cuenta.

15. BIBLIOGRAFIA

Bibliografía

Alejandro, B. A. (Jueves de Enero de 2010). *Dirección del trabajo*. Obtenido de Dirección del trabajo: www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-61611.html

ANGUEST, L. (1999). *Maestros los funcionarios del Estado*. Perú: EDIT GRUESD.

Araoz, J. S. (30 de Noviembre de 2016). *Diario Correo*. Obtenido de Diario Correo: <http://diariocorreo.pe/politica/sueldo-minimo-de-maestros-aumentara-a-partir-de-marzo-del-2017-714722/>

Cotopaxi, U. T. (22 de Marzo de 2006). *www.utc.edu.ec*. Obtenido de www.utc.edu.ec: <http://www.utc.edu.ec>

Educación, M. d. (20 de Mayo de 2015). *El comercio*. Obtenido de El comercio: <http://www.elcomercio.com/tendencias/docentes-recategorizacion-salarios-alzaprogresiva-ministeriodeeducacion.html>

Educación, M. d. (20 de Agosto de 2010). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación: <http://educacion.gob.ec/recategorizacion/>

Educación, M. d. (13 de Junio de 2016). *Andes*. Obtenido de Agencia Pública de noticias del Ecuador y Suramérica: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/55-maestros-reprobaron-primera-fase-evaluacion-docente-ecuador.html>

Educación, M. d. (7 de Marzo de 2016). *El comercio*. Obtenido de El comercio: <http://www.elcomercio.com/actualidad/evaluacion-universal-docentes-abril-educacion.html>

Loschpe., M. C. (13 de Enero de 2007). *Observatorio Internacional de la Profesion Docente*. Obtenido de Observatorio Internacional de la Profesion Docente: <http://www.ub.edu/obipd/la-remuneracion-de-los-maestros-en-america-latina-es-baja-afecta-la-calidad-de-la-ensenanza/>

Louisa, V. (2004). *Remuneraciones de un docente*. Chile: Publicaciones Words Book.

16. ANEXOS

Fotografía N° 1 Personal docente del cantón La Maná



Fuente: personal docente del cantón La Maná

Fotografía N°2 personal docente del cantón La Maná



Fuente: personal docente del cantón La Maná

Fotografía N°3 personal administrativo del cantón La Maná



Fuente: personal administrativo del cantón La Maná



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

TEMA DEL PROYECTO: REMUNERACIÓN DOCENTE

OBJETIVO:

Diagnosticar el grado de satisfacción de los docentes de acorde a la remuneración que reciben dentro del proceso educativo.

INSTRUCCIONES

A continuación le solicitaré que responda a un banco de preguntas relacionadas a la Remuneración de Docentes.

- Este cuestionario forma parte de un proyecto de investigación.
- Toda la información de este cuestionario será analizada de forma confidencial.
- Por favor responda con total honestidad las preguntas que le haré a continuación.

CUESTIONARIO

ITEMS	PREGUNTA	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1	¿Estaba de acuerdo con el salario que recibía, antes de que se dieran los cambios en el sistema educativo?		
2	¿En los años de labor como docente, usted ha recibido remuneración adecuada de acuerdo a su título académico como profesional de la educación?		
3	¿Para desempeñarse como docente y cumplir satisfactoriamente necesita ser bien pagado?		
4	¿Está de acuerdo que los docentes sean pagados con una remuneración de acorde a su categoría asignada por el Ministerio de Educación?		
5	¿El salario que recibe cubre sus necesidades básicas para poder subsistir?		
6	¿Usted considera que los docentes deben tener una remuneración alta para poder cumplir con su labor profesional?		
7	¿Considera que la remuneración debe ser igual para todos los docentes, sin tomar en cuenta la categoría que tiene en este momento?		
8	¿Mejoraría su nivel profesional, asistiendo a estudiar títulos de tercer y cuarto nivel, para obtener una mayor remuneración económica?		
9	¿Usted considera que se debería aumentar la remuneración para los docentes?		
10	¿En caso de no obtener una remuneración correspondiente usted renunciaría a su cargo de docente?		

HOJA DE VIDA



1.- DATOS PERSONALES.

NOMBRES Y APELLIDOS: MGS. LENIN CIRO ALMACHI
OÑATE

FECHA DE NACIMIENTO: 16-01-1975

CEDULA DE CIUDADANÍA: 0502123375

ESTADO CIVIL: CASADO

NUMEROS TELÉFONICOS: 0979258989

E-MAIL: Ciro.almachi@utc.edu.ec

2.- TITULOS

Profesional (Tercer Nivel)

Universidad técnica de Cotopaxi

Licenciado en Ciencias de la Educación mención Cultura Física

Post-Grado

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Ciencias de la Educación, Magister en Ciencias de la Educación.

3.- CARGOS DESEMPEÑADOS

Docente de Cultura Física “Colegio Nacional Saquisilí”

Docente de Cultura Física “Luis Felipe Borja”

Docente de Cultura Física “Universidad Técnica de Cotopaxi”

HOJA DE VIDA



DATOS PERSONALES

Nombre: Blanca Yolanda
Apellidos: Pilamunga Masapanta
Fecha de nacimiento: 17 de Julio de 1993
Lugar de nacimiento: Santo Domingo de los Tsáchilas
Cédula de ciudadanía: 050331702-6
Estado civil: Soltera
Dirección: Latacunga, Calle Guayaquil y Hermanos Pazmiño
Teléfonos: 0995875051
Correo electrónico: blan-kyoly@hotmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS:

Primarios: Escuela fiscal "Sarapullo"
6 años
Secundarios: Unidad Educativa "Provincia de Cotopaxi"
6 años
Universidad: Universidad Técnica de Cotopaxi
9 Semestres

Fórmula utilizada

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)\left[\frac{E}{K}\right] + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 \times 740}{(740 - 1) \left[\frac{0,08}{2} \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{185}{739 \left[\frac{0,0064}{4} \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{0,25 \times 740}{739 [0,0016] + 0,25}$$

$$n = \frac{185}{1.1824 + 0,25}$$

$$n = \frac{185}{1,1824.25}$$

$$n = 100$$

