



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“REMUNERACIÓN DOCENTE EN EL CANTÓN SAQUISILÍ”

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

Autor:

CHANCO CUNDIMAITA Cristian Paúl

Tutor:

ALMACHI OÑATE Ciro Lenin Mgs.

Latacunga - Ecuador

Marzo 2017



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo **Chanco Cundimaita Cristian Paul** declaro ser autor del presente proyecto de investigación: “**Remuneración Docente en el Cantón Saquisilí**”, siendo El **Mgs. Ciro Lenin Almachi Oñate** tutor 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.

.....
Cristian Paul Chanco Cundimaita

C.I. 0503872012



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

“Remuneración Docente en el Cantón Saquisilí”, de Chanco Cundimaita Cristian Paúl, de la carrera Ciencias de la Educación Mención en 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 de la Educación Mención en Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Marzo del 2017.

.....
Mgs. Ciro Lenin Almachi Oñate

CI. 0502123375



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN; por cuanto, el postulante: Cristian Paul Chanco Cundimaita con el título de Proyecto de Investigación: **“Remuneración Docente 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.

Latacunga, Marzo del 2017.

Para constancia firman:

.....
Msc. Carlos Alfonso Peralvo López
CI. 0501449508
LECTOR 1

.....
Dr. Juan Ulloa Aguilera
CI. 0501318653
LECTOR 2

.....
Mgs. Ángel Manuel Rodrigo Viera Zambrano
CI.0501154660
LECTOR 3

AGRADECIMIENTO

Primeramente me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme, para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la universidad Técnica de Cotopaxi, por abrirme las puertas y permitirme concluir mi carrera.

A los docentes por impartir sus conocimientos, por ser guías en mi formación profesional.

A mis padres por ser un apoyo incondicional, en todo momento.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados, en mí convivir diario; a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas de su noble institución; a mis padres por ser los guías en el sendero de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre

Cristian Paul Chanco Cundimaita.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Título: “Remuneración Docente en el Cantón Saquisilí”

Autor: Chanco Cundimaita Cristian Paul

RESUMEN

Con el presente trabajo se pretende, determinar la situación actual de la remuneración docente, mediante una investigación de campo para, conocer su influencia en el desempeño profesional dentro del Cantón Saquisilí. Ya que la remuneración es uno de los factores de gran importancia en la vida económica y social. Los docentes y sus familiares dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse y cubrir todas sus demás necesidades. Para este proyecto se utiliza la investigación formativa, para así concentrarse en las fortalezas y debilidades teniendo un diagnóstico de lo que puede cambiarse y producir mejoramientos. Obteniendo información para plantear un proyecto de mayor trascendencia. Con la utilización de los métodos, tanto inductivo el mismo que esta aplicado en la creación del marco teórico y el analítico para la interpretación de resultados, todo esto conjuntamente para desarrollar la encuesta, con su instrumento el cuestionario, obteniendo la recolección de información verídica. La realización de este proyecto investigativo es factible, ya que, lo esencial que se necesita es la colaboración de los docentes al momento de llenar las encuestas dadas, con honestidad y la seriedad del caso. Pero nada de esto se podría lograr si encontramos trabas como, no tener autorización de los rectores de los establecimientos interrumpiendo nuestra investigación, la misma que servirán de bases para los que van a continuar con esta investigación que es de gran importancia, para mejorar la calidad de enseñanza, determinando si las remuneraciones inadecuadas son, las causantes de la falta de motivación, y por ende el rendimiento, influyendo a que las personas que optan por el magisterio busquen un trabajo mejor remunerado dejando atrás la labor de docente.

Palabras clave: remuneración, incentivos, inadecuado, motivación, desempeño.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Título: “Remuneración Docente en el Cantón Saquisilí”

Autor: Chanco Cundimaita Cristian Paul

ABSTRACT

This paper aims to determine the current situation of teacher compensation, through a field research to know its influence on professional performance within the Saquisilí Canton. As remuneration is one of the factors of great importance in the economic and social life. Teachers and their families depend almost entirely on the salary to eat, dress and cover all their other needs. For this project the training research is used, so concentrate on the strengths and weaknesses having a diagnosis of what can be changed and produce improvements. The information obtained permits to raise a project of major importance using methods, such as inductive that is applied in the creation of the theoretical framework and the analytical for the interpretation of results, all this to develop the survey, with its instrument the questionnaire, obtaining the collection of truthful information. The realization of this research project is feasible, thanks to s the teacher’s collaboration with the information to complete the surveys, with honesty and seriousness of the case. But none of this could be achieved if we find obstacles such as the privation of authorization from the principals of the establishments that interrupting our research, which will serve as a basis for those who will continue this work that is of great importance to improve quality of education, determining if the inadequate remunerations are the causes of the lack of motivation, and therefore the performance, influencing that the people who choose for working as a teachers looking for a better paid.

Key words: compensation, incentives, inadequacy, motivation and performance.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

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 el señor Egresado de la Carrera **Ciencias de la Educación** mención **Educación Básica: CHANCO CUNDIMAITA CRISTIAN PAUL**, cuyo título versa: “Remuneración Docente en el Cantón Saquisilí” lo realizo 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 estimaren conveniente.

Latacunga, Marzo del 2017

Atentamente,

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
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
5.1.- ¿Cómo la baja remuneración docente influye en el desempeño profesional?	5
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	9
8.1.1.-Ventajas	10
8.1.2.- Desventajas	11
8.2.- Salario de eficiencia.....	11
8.3.- Remuneración docente en América Latina.....	12
8.4.- Escalafón del magisterio nacional y sus categorías	16
8.5.- Escalafón docente	18
8.6.- Escalafón por categorías	19
8.7.- ¿Pero este sueldo afecta en el rendimiento profesional?	19
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS:	21

10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:	21
10.1.- Tipo de investigación:.....	21
10.2.- Propósito de la investigación:	21
10.3.- Unidades de estudio:	22
10.4.- Métodos de investigación:	22
10.5.- Técnica de investigación:.....	22
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	24
12. IMPACTOS	34
13.- PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO:	34
14. CONCLUSIONES	35
15. RECOMENDACIONES	36
16.- BIBLIOGRAFÍA	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.- Escalafón del magisterio nacional y sus categorías.....	16
Tabla N° 2.- Población y muestra.....	22
Tabla N° 3.- Remuneración vs desempeño.	24
Tabla N° 4.- La remuneración determina la excelencia.	25
Tabla N° 5.- Remuneración acorde a la categoría.....	26
Tabla N° 6.- Ingreso económico acorde al desempeño.	27
Tabla N° 7.- Docentes mejor remunerados.	28
Tabla N° 8.- Títulos para ser mejor remunerado.....	29
Tabla N° 9.- El tiempo de servicio para ser mejor remunerados.....	30
Tabla N° 10.- Evaluaciones permanentes.....	31
Tabla N° 11.- Según la calificación obtenida deben ganar más dinero.....	32
Tabla N° 12.- Dejaría de trabajar como docente.	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 .- Salario de maestros en América latina	14
Gráfico N° 2.- Salario promedio del docente en Ecuador	15
Gráfico N° 3 .- La remuneración afecta el desempeño.	24
Gráfico N° 4 .- La remuneración determina la excelencia.	25
Gráfico N° 5 .- Remuneración acorde a la categoría.....	26
Gráfico N° 6.- Ingreso económico acorde al desempeño.....	27
Gráfico N° 7.- Docentes mejor remunerados.	28
Gráfico N° 8.- Títulos para ser mejor remunerado.....	29
Gráfico N° 9.- El tiempo de servicio para ser mejor remunerados.	30
Gráfico N° 10.- Evaluaciones permanentes.....	31
Gráfico N° 11.- Según la calificación obtenida deben ganar más dinero.....	32
Gráfico N° 12.- Dejaría de trabajar como docente.....	33

PROYECTO DE TITULACIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: “Remuneración docente en el cantón Saquisilí”

Fecha de inicio: Abril del 2016

Fecha de finalización: Marzo del 2017

Lugar de ejecución:

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

Barrio: 9 de Octubre, Barrio Centro y Barrio el Camal

Parroquia: La Matriz

Cantón: Saquisilí

Provincia: Cotopaxi

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Humanas y Educación

Carrera que auspicia: Ciencias de la Educación mención en Educación Básica.

Proyecto de investigación vinculado: Proyecto de la carrera

Equipo de Trabajo:

Tutor: Almachi Oñate Ciro Lenin Mgs.

Cedula de ciudadanía: 0502123375

Números telefónicos: 0979258989

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

Coordinador de la carrera: Cando Guanoluisa Fabiola Soledad Lic.

Cedula de ciudadanía: 0502884604

Números telefónicos: 099865286

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

Docente coordinador del proyecto de carrera:

Coordinador del proyecto: Chanco Cundimaita Cristian Paul

Cedula de ciudadanía: 050387201-2

Números telefónicos: 0984942847

Correo electrónico: paul1992rap@gmail.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

Mientras los profesores guían a sus alumnos mediante sus introducciones a la comunicación, matemáticas, historia, ciencia, escritura y socialización, educándolos además en valores humanos, estos educadores tienen mucho que "estudiar" por su cuenta también, tienen que capacitarse de manera constante, por lo que se ha visto necesario crear la presente investigación "Remuneración docente en el Cantón Saquisilí" determinaremos si la remuneración influye en el rendimiento laboral teniendo muy en claro que, los docentes son el pilar de la sociedad para construir un mundo apropiado para futuras generaciones, obteniendo así un crecimiento económico ya que, la educación es de vital importancia para tener un país estable, si se tiene una excelente guía se obtendrá un alumno crítico e innovador, a demás encontraremos el salario que tiene el docente, según su respectiva categoría en la que se encuentre en el escalafón que constituye un sistema de categorización, sin olvidar que para alcanzar un sueldo dependiendo de la categoría existen requisitos como son: título, desarrollo profesional, tiempo de servicio y finalmente los resultados obtenidos en los procesos de evaluación. No hay categoría profesional que no quiera ver sus sueldos aumentados y los maestros no son la excepción a esta regla. Sin embargo, un gestor de políticas públicas debe indagar si el, escalafón magisterial es el mejor camino para mejorar la calidad de la enseñanza. Para tener un incremento salarial, así determinando si el salario mensual de los docentes es el apropiado para tener una vida cómoda a pesar de lo difícil que es ascender en el escalafón Un docente motivado como cualquier trabajador en otro ámbito, se desenvolverá en su ambiente de trabajo tan a gusto como se sienta, es necesario combinar los incentivos económicos con los no monetarios como podrían ser: recompensas morales, fomento de la salud y bienestar de los empleados, cuidar el clima laboral entre otras, es indudable que los de tipo monetario tienen mucha influencia y una gran valoración entre los trabajadores aunque no lo es todo. En la búsqueda de la calidad y la eficiencia educacionales, es prácticamente indudable que los maestros se han convertido o se convertirán en el aspecto central de la nueva reforma educativa.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente trabajo, cuyo tema es la remuneración docente en el cantón Saquisilí, tiene como finalidad determinar si la remuneración docente influye en el desempeño profesional, y cuáles son las causas de la inconformidad que tienen los docentes al momento de percibir su sueldo. Con el que se pretende aportar ideas a la Universidad Técnica de Cotopaxi para contribuir a solucionar estas inconformidades salariales.

Con la realización de encuestas que servirán como herramientas para, recolectar información y así se pretende identificar cuáles son los principales inconvenientes al momento de querer ascender en el escalafón del magisterio y así percibir un aumento en su sueldo.

La novedad científica que posee el presente proyecto de investigación es, que además de servir como base para futuros proyectos, estamos aclarando la realidad económica que perciben los docentes, dejando atrás los miedos y aclarando la verdadera remuneración que pueden llegar a alcanzar por su actividad laboral y analizando cómo se puede percibir mayor sueldo mientras se hace de categoría.

Los beneficiarios de esta investigación serán los docentes y sus familiares, ya que todos buscamos acceder a una vida digna y con comodidades apropiadas, como todo trabajador se busca el bienestar de la familia, necesidad que nos hace superarnos de manera constante, de forma que los docentes se sientan incentivados y mejoren su rendimiento laboral en cada una de sus instituciones.

La realización de este proyecto investigativo es factible, ya que, lo esencial que se necesita es la colaboración de los docentes al momento de llenar las encuestas dadas, con honestidad y la seriedad del caso. Pero nada de esto se podría lograr si encontramos trabas como, no tener autorización de los rectores de los establecimientos interrumpiendo nuestra investigación.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Beneficiarios directos: 4 Maestras, y 14 Maestros de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Beneficiarios indirectos: 210 alumnas y 210 alumnos de la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En muchos estudios se ha debatido acaloradamente si los maestros están sobre o subpagados. En América Latina la percepción generalizada de que la remuneración docente es baja, llegando a niveles deplorables. Ese desfase salarial es el mayor impedimento en la captación de un cuerpo docente motivado y de gran competencia. Las remuneraciones inadecuadas resultan en la falta de motivación y baja calidad de las personas que optan por el magisterio.

La remuneración del docente se basa según en la categoría que se encuentre, un docente de categoría H ganaría un salario de \$ 817, mientras un docente que se encuentra en la primera categoría es decir A tendría un sueldo de \$ 1.676. Como se puede observar de la última categoría a la primera el sueldo se ha duplicado.

Pero para alcanzar estos sueldos dependen de títulos, cursos y años de experiencia cuya utilidad para el aprendizaje del alumno es muy relativa.

5.1.- ¿Cómo la baja remuneración docente influye en el desempeño profesional?

El sueldo de un docente es de gran importancia en la vida económica y social. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para, comer, vestirse y solventar todas sus demás necesidades.

Según (Clark, 2005) manifiesta que “El tipo de salario no puede ser inferior a la productividad marginal. En efecto, si este es el caso, el empresario tendrá interés en contratar más trabajadores”. Existe una gran cantidad de estudiantes en el país, por lo que un docente suele trabajar con 40 o 50 estudiantes, algo que no es pedagógico, por lo que docente tiene mayor trabajo que realizar, estos pagos

deben ser adecuados y dados en forma que el que realice el trabajo solicitado se encuentre a gusto con su pago.

Según (Nunes, 2012) dice que “Las retribuciones a los empleados comprenden todos los tipos de compensaciones pagadas, por pagar o suministradas por la entidad, o en nombre de la misma, a cambio de servicios prestados a la entidad” (pág. 9). Pero que sucederá con un docente que no recibe incentivos económicos adecuados, pues sucederá lo mismo que cualquier otra persona al momento de realizar sus actividades, perderá el interés de dar todo su esfuerzo por nada.

Una de las trabas que se impone en el aumento salarial es que, si un docente decide ascender de categoría es por el simple hecho de que sus ingresos económicos sean más altos. Pero esto no se da ya que se escucha de muchos docentes que el dinero que el gobierno ofrece por el ascenso en el escalafón no se da como se los esperaba ya que se debe realizar una serie de trámites que toman mucho tiempo.

Según (Vaillant, 2008) manifiesta que “La responsabilidad social de la educación y la escuela frente a las familias y las comunidades, está en crisis, como la división entre los que piensan y los que hacen, entre los que planifican y los que ejecutan” (pág. 12). Por lo que el desempeño profesional se ve afectado ya que el tiempo que se da a los docentes para preparar sus clases es muy corto, con lo que deben llevar su trabajo a casa, trabajando más de las horas acordadas.

Existen docentes desmotivados y el proceso de enseñanza –aprendizaje se ve afectado, ya que se puede tener las mejores tecnologías, herramientas, pero de nada sirve si no se tiene un guía apto y motivado para utilizarlas. Es importante la forma de entender la remuneración de los maestros, dado el interés que existe en el avance educativo de la región. Si se comprueba que las remuneraciones son efectivamente bajas y eso acarrea problemas educativos, estamos frente a un asunto que exige tratamiento urgente.

LA REMUNERACIÓN DE LOS MAESTROS EN AMÉRICA LATINA: ¿ES BAJA? ¿AFECTA LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA? Al considerar el salario docente se debe primero comparar su salario bruto mensual o anual a los salarios de los no maestros. Sin embargo, estas comparaciones tan básicas tienden a ser problemáticas. Como los maestros tienen un nivel educativo más alto que el promedio de los otros profesionales y un perfil etario diferenciado, se hace necesario tomar en cuenta dichas diferencias, pues sabemos que las personas con mayor instrucción y experiencia reciben salarios más altos.

REMUNERACIÓN DE LOS DOCENTES EN 12 PAÍSES LATINOAMERICANOS. La variable predictiva más consistente e importante de la remuneración de los docentes son los años de estudio. Sin excepción, los años de estudio están relacionados significativamente con la remuneración de los docentes en los 12 países.

REMUNERACIONES DE LOS DOCENTES EN CHILE: RESOLVIENDO UNA APARENTE PARADOJA, los profesores perciben similares salarios-hora que otros trabajadores con características similares, se basan en un grupo de control (todos los trabajadores) que no es adecuado para esta comparación, puesto que casi la totalidad de los profesores chilenos cuentan con títulos universitarios. Por tanto, si un objetivo de política es generar condiciones laborales para que los jóvenes de educación secundaria se interesen por estudiar carreras de educación, se deben considerar los salarios que ofrecen otras carreras profesionales universitarias.

PROTAGONISMO DOCENTE EN EL CAMBIO EDUCATIVO. Mejorar la calidad de enseñanza y motivar al docente ha sido muy tomada en cuenta, por lo que en América latina por lo que se ha establecido impulsos dentro de la carrera de docente, mejorando las condiciones económicas e profesional de un docente.

6. OBJETIVOS:

6.1.- General

Determinar la situación actual de la remuneración docente, mediante una investigación de campo para, conocer su influencia en el desempeño profesional dentro del Cantón Saquisilí.

6.2.-Específicos

- Definir los fundamentos teóricos y conceptuales de la remuneración docente.
- Describir el procedimiento metodológico para la investigación.
- Aplicar las técnicas e instrumentos para la recolección de información.

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

Objetivos	Actividad	Resultado de la actividad	Medios de Verificación
Objetivo 1 Definir los fundamentos teóricos y conceptuales de la remuneración docente.	Indagación de información bibliográfica.	Redacción de citas	Redacción de la información científico técnico
	Elección de información.		
	Clasificación de la información.		
	Redacción de los fundamentos científicos teóricos del proyecto.		
Objetivo 2 Describir el procedimiento metodológico para la	Identificación de la población.	Tabla de estratificación.	Formular y procedimiento de muestreo.
	Estratificación de la población.	Tabla de	Diseño y elaboración

investigación.	Cálculo del tamaño de la muestra.	población	de encuestas y cuestionarios
	Selección de métodos de investigación (Método inductivo) y técnicas de recolección de información.(Encuestas)		
	Creación de instrumentos.		
Objetivo 3 Aplicar las técnicas e instrumentos para la recolección de información.	Aplicación de instrumentos.	Tabulación de los resultados.	Exposición de resultados, análisis y discusión. Conclusiones y recomendaciones
	Tabulación de encuestas.		
	Análisis e interpretación de resultados.		
	Conclusiones y recomendaciones		
	Redacción del informe final del proyecto.		

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

La Remuneración es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su jefe a cambio del trabajo para el que fue contratado. Según (Papadakis, 2009) dice que “Salario es la remuneración monetaria o en especie que reciben los trabajadores por prestar sus servicios personales en una empresa” (pág. 13). El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Si bien cualquier persona en el momento de cambiar o buscar trabajo atiende a cuestiones que nada tienen que ver con lo monetario, como pueden ser la

responsabilidad que tendrá a su cargo, que el empleo guarde relación con su profesión, las horas de trabajo y otros beneficios, sin dudas, el salario que se ofrece o que se acuerda percibir, muchas veces es el determinante a la hora de elegir o no un empleo.

Lo cierto es que todas las personas necesitamos ser apreciadas, las empresas deben de reconocer los éxitos de sus colaboradores, divulgarlos y premiarlos, estos son algunos de los pilares para lograr los objetivos. Es significativo destacar que no siempre la compensación económica del personal es motivante sino que también la parte emocional juega un papel importante en la producción, en el ambiente de trabajo y en la autoestima de la persona.

El reconocimiento personalizado e inmediato se puede dar de diferentes formas, dando las “gracias”, “bien hecho”, “buen trabajo”, con un pizarrón destacando el empleado del mes. Son varias técnicas que se pueden utilizar aunque hoy en día las organizaciones se esfuerzan por pagarles mejor a sus empleados en momentos que no cuentan con los recursos. 8.1.-Por qué son importantes los incentivos económicos:

8.1.1.-Ventajas

Algunas de las razones por las que los incentivos salariales son un recurso eficaz para motivar a los trabajadores son las siguientes:

- Los incentivos permiten ligar los esfuerzos de los empleados con objetivos específicos, lo que proporciona una motivación adicional ligada a metas concretas, claras y medibles, las cuales producen importantes beneficios para los trabajadores y la organización.
- Son fáciles de gestionar, cuantificar, seguir y monitorear, ya que la compensación se relaciona directamente con el desempeño de la actividad. El sistema es claro: si se cumplen unos objetivos precisos de carácter operacional se pagan los incentivos de forma proporcional y en caso contrario, es decir, sino se logran las metas fijadas, directamente se retiran.

- Pueden servir para potenciar el trabajo en equipo, puesto que también existe la posibilidad de implantar incentivos colectivos en función de resultados grupales.
- Bien planificados y calculados, constituyen un método justo de distribución de los beneficios de una empresa entre los diversos responsables de los éxitos.

8.1.2.- Desventajas

Una motivación extrínseca enfocada únicamente a la recompensa económica no asegura una mejora de la productividad. Es más, en ciertos casos puede llegar a perjudicarla, puesto que si la única motivación de los empleados es material o económica, no van a percibir el trabajo como un medio de realización personal y de logro del bienestar, lo verán como algo o ajeno que les proporciona un sustento y poco más. El empleado acabará sintiendo el trabajo como una pesada carga, se le hará costoso y no tendrá ninguna motivación por superarse y mejorar día a día.

8.2.- Salario de eficiencia

Incitarlos a realizar un esfuerzo máximo, el empleador va a pagar al asalariado un poco más de lo que él puede esperar en otro lugar de trabajo: este salario más elevado que el salario del mercado es el salario de eficiencia. Entonces, el asalariado tendrá todo el interés en realizar el máximo esfuerzo de manera que pueda permanecer en la empresa que le paga más. Por el contrario, si su salario se encuentra al nivel del punto de equilibrio del mercado, el asalariado no pierde nada al cambiar de empleo y, por tanto, puede "relajar" sus esfuerzos en el trabajo: es el salario de reserva

Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada.

Según (Escobar, 2016) dice que “A los gobiernos les interesan de sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país” (pág. 6). Todas las personas que desean trabajar dan su tiempo, su esfuerzo a cambio de una remuneración adecuada.

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

Según (Oaliz, 2013) manifiesta que “Asegurar que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, son esenciales para alcanzar la igualdad de género, y constituyen elementos esenciales para el trabajo decente” (pág. 22). La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres que deben ser respetados.

Según (Marx, 2015) manifiesta que “En un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia”. Si una persona ya no tiene fuerza para trabajar la cambian fácilmente, para que esta no afecte una labor determinada.

Una remuneración apropiada ayudaría a que todo profesional de desenvuelva con mayor soltura, si está bien de forma física y psicología el trabajador rendirá más. Si la preocupación de que su sueldo no le alcanza empezara a distraerse de sus funciones.

8.3.- Remuneración docente en América Latina

Según (luna, 2008) manifiesta que:

En América Latina cada vez se reafirma la convicción que sin educación no habrá cambio posible, que la educación es un instrumento fundamental para el desarrollo humano, para el crecimiento económico, para la competitividad, para la profundización de la democracia, para la recreación y contacto de las culturas, para la generación de ciudadanía y para el ejercicio de los derechos. (pág. 173).

Los docentes son el pilar de toda sociedad para, construir un mundo apropiado para futuras generaciones, obteniendo así un crecimiento económico ya que, la educación es de vital importancia para tener un país estable.

Según (Campos, 2008) señala que “Las exigencias a la educación sobre calidad, eficacia y competitividad no siempre van acompañadas de los recursos, autonomía y cambios estructurales en los sistemas educativos ni en la cultura escolar”. (pág. 9), un docente con vocación realizara su labor aunque solo tenga su voz, y sin ayuda de innumerables materiales que algunos docentes no podrían utilizarlos de la mejor manera.

Según (C. Moura, G. Ioschpe, 2007) manifiestan que “El desfase salarial es el mayor impedimento en la captación de un cuerpo docente motivado y de gran competencia. Las remuneraciones inadecuadas resultan en la falta de motivación y baja calidad de las personas que optan por el magisterio”. (pág. 5). 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. En la búsqueda de la calidad y la eficiencia educacionales, es prácticamente indudable que los maestros latinoamericanos se han convertido o se convertirán en el aspecto central de la nueva reforma educativa.

(Beca C., 2015) “Los docentes latinoamericanos se auto describen a la clase media o media baja, con un trabajo agobiante y sin el tiempo necesario para planificación, preparación de materiales, evaluación, superación profesional” (pág. 4) por lo que es necesario ser incentivados.

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

Gráfico Nº 1 .- Salario de maestros en América latina



Fuente: http://www.larepublica.co/el-salario-de-maestros-en-colombia-solo-es-m%C3%A1s-alto-que-en-m%C3%A9xico-y-bolivia_252016

Existe una percepción generalizada de que los maestros están “subpagados”. Según (Liang, 2003) manifiesta que “En primer lugar, al comparar simplemente el ingreso anual de los docentes con sus contrapartes comparables, se descubre que los maestros tienen un ingreso inferior en los 12 países latinoamericanos cubiertos por el estudio”. (pág. 27). Sin embargo, gran parte del debate con respecto a la remuneración de los maestros constituye un asunto de semántica que en realidad depende de lo que se quiere decir con el término “subpagado”.

Una opción consiste en examinar el sueldo anual, otra en considerar el sueldo por hora, y existe una tercera que consiste en ajustar los sueldos por hora en función de los períodos de vacaciones escolares, que son significativamente más largos.

Con todo, si reflexionamos al respecto, vemos que dos de estas medidas el sueldo anual y el sueldo por hora ajustado a las vacaciones pueden ser valiosas para comparar la remuneración de los docentes con la de los empleados de otros sectores.

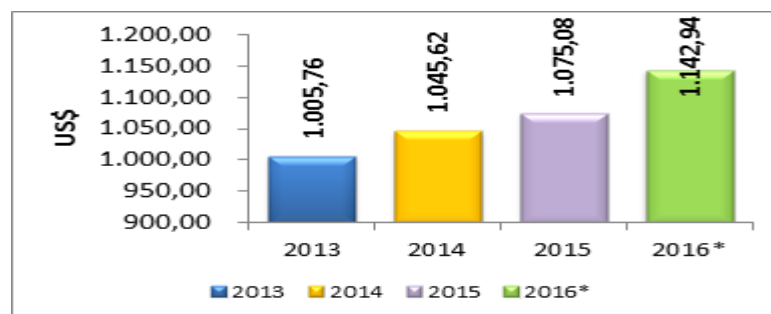
Podemos utilizar ambas medidas siempre que comprendamos que no son equivalentes. Cada una nos indica algo diferente.

Según (C. Moura, G. Ioschpe, 2007) ostenta que “Sin un buen maestro no puede haber una buena enseñanza” (pág. 7) ¿pueden gozar los maestros del mismo bienestar material que un grupo de control adecuado escogido? La comparación

de los sueldos ajustados a las vacaciones aborda el problema de la “equidad” de la remuneración: ¿están los maestros razonablemente remunerados por lo que hacen? La comparación de los sueldos responde la pregunta de si los maestros ganan menos; la comparación de los sueldos ajustados a las vacaciones puede responder si están “subpagados”. Ganar menos no es lo mismo que estar subpagados.

Mientras los profesores de escuela primaria guían a sus alumnos mediante sus introducciones a la comunicación, matemáticas, historia, ciencia, escritura y socialización, estos educadores tienen mucho que "estudiar" por su cuenta también. El salario de un profesor puede ser impactado por diferentes factores como: tiempo de servicio, desarrollo profesional, títulos y resultados en los procesos de evaluación. se puede observar en el siguiente gráfico como el salario de un docente ha ido incrementando.

Gráfico N° 2.- Salario promedio del docente en Ecuador



Fuente: <http://educacion.gob.ec/desde-2013-el-salario-promedio-del-docente-ecuatoriano-se-ha-incrementado/>

En 2006, el sueldo de un maestro en el sector público era de aproximadamente USD 290 y luego de ocho años, el sueldo puede alcanzar hasta USD 1.676, según el escalafón del Ministerio de Educación, lo que muestra las mejoras en las condiciones laborales en el magisterio Ecuatoriano.

Para que un docente acceda a una mejor remuneración debe ascender de categoría que a continuación se detallara:

(Asamblea Nacional, 2015) Art. 111, 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.

Art. 2.- Categorías de la carrera docente pública y ascenso.-En el escalafón docente existen categorías de ingreso y de ascenso. Para integrarse a la carrera educativa pública, los aspirantes a docentes deberán cumplir los requisitos mínimos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Después de su ingreso a la carrera educativa pública, los docentes podrán ascender en el escalafón, previo el cumplimiento de requisitos específicos en cada categoría. Estos requisitos considerarán la formación académica, el desarrollo profesional, los resultados de las evaluaciones y el tiempo de servicio.

8.4.- Escalafón del magisterio nacional y sus categorías

El escalafón se divide en las siguientes diez (10) categorías, cuyos detalles y requisitos son los siguientes:

Tabla N° 1.- Escalafón del magisterio nacional y sus categorías

Categoría	Título	Aprobar	Asenso
J	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.	Obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación.
I	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	Deberá participar en un programa de inducción.

H	Profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.	Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.	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.
G	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	categoría H con ocho (8) años de experiencia en el magisterio,
F	Licenciado en Ciencias de la Educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en Docencia	Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.	cuatro (4) años de experiencia que ingresen en la categoría G
E	Posgrado en Docencia	Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.	(8) años de experiencia que ingresen en la categoría G
D	Posgrado en Docencia	Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.	con doce (12) años de experiencia que ingresen en la categoría G
C	Posgrado en Docencia	Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación	dieciséis (16) años de experiencia que ingresen en la

		correspondiente.	categoría G
B	<p>Maestría en el ámbito educativo</p> <p>Haber publicado una experiencia exitosa e innovadora o haber sido directivo, asesor o auditor educativo.</p> <p>Evaluación muy buena.</p>	<p>Cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.</p>	<p>(20) años de experiencia que ingresen en la categoría G</p>
A	<p>Maestría en el ámbito educativo.</p> <p>Publicado una experiencia exitosa e innovadora.</p> <p>Haber sido directivo de instituciones, asesor o auditor educativo.</p> <p>Evaluación excelente.</p>	<p>Cursos de formación o hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente</p>	<p>(24) años de experiencia que ingresen en la categoría G</p>

Fuente: <https://educacion.gob.ec/recategorizacion/>
Elaborado por: Cristian Chanco

En el escalafón por categorías el docente Ecuatoriano gana alrededor de:

8.5.- Escalafón docente

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

- Director: \$1850 a \$2450

8.6.- Escalafón por categorías

- A \$ 1.676
- B \$ 1.412
- C \$ 1.212
- D \$ 1.086
- E \$ 986
- F \$ 986
- G \$ 901
- H \$ 817

Para aspirar a un sueldo de estas categorías es extremadamente difícil, ya que aparte de los años de experiencia que se piden el docente debe seguir preparándose constantemente. Alcanzar un título de cuarto nivel para ascender de categoría es complicado ya que para alcanzar ese título se debe pagar, se debe gastar dinero y el sueldo que se ofrece no es el esperado por el logro alcanzado.

8.7.- ¿Pero este sueldo afecta en el rendimiento profesional?

La relación entre la desmotivación, la falta de reconocimiento, el rendimiento y desempeño del trabajador es directamente proporcional.

Según (tedesco, 2008) ostenta que “Los cambios en el actual escenario han llevado a un agotamiento del rol cumplido por el profesorado en la educación tradicional, asociado principalmente a la transmisión unidireccional de información, a la memorización de contenidos” (pág. 11). Los conflictos, la rutina, un grupo sin líder o con un líder complicado afectan el rendimiento.

Es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque

ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratado, atascado en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable, y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. Es necesario combinar los incentivos económicos con los no monetarios (recompensas morales, fomento de la salud y bienestar de los empleados, cuidar el clima laboral) es indudable que los de tipo monetario tienen mucha influencia y una gran valoración entre los trabajadores.

No hay categoría profesional que no quiera ver sus sueldos aumentados y los maestros no son la excepción a esta regla. Según (Moura, 2007) señala que “Los maestros se quejan de sus sueldos, y es normal que así sea en sociedades democráticas.” (pág. 9). Sin embargo, un gestor de políticas públicas debe indagar si ese es el mejor camino para mejorar la calidad de la enseñanza. Si observamos que, donde más se paga, la calidad es mayor, hay buenas razones para creer que los bajos sueldos son una causal importante de los malos resultados escolares. Esto se confirma si consideramos, en el mismo análisis, otros factores que también inciden en la diferencia de calidad.

Según (Robalino, 2008) manifiesta que “Sin docentes, los cambios educativos no son posibles” (pág. 8). El maestro es probablemente el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en nuestro país, 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.

Además que para lograr estos ascensos no dependen solamente del desempeño, ya que los avances y beneficios dependen de títulos, cursos y años de experiencia cuya utilidad para el aprendizaje del alumno es muy relativa. Es interesante observar que, en lo que para algunos es el mejor sistema educativo en Ecuador en la que los maestros inadecuados son eliminados.

Considerando que el la canasta básica esta alrededor de **628,27 dólares y con un sueldo de 817 dólares** que percibe un docente mensualmente, esta cantidad no es suficiente para tener una vida con comodidades ya que para alcanzar la categoría A se debe tener 24 años de experiencia.

Pero el docente realiza su trabajo por vocación, ya que el sueldo no es el apropiado para poder mantener una familia por lo que ellos optan en buscar otro trabajo o muchas veces en otros trabajos a escondidas, porque el gobierno no deja que un docente tenga dos trabajos salvo a los docentes de instituciones universitarias.

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS:

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y conceptuales de la remuneración docente?
- ¿Qué procedimiento metodológico utilizamos para la investigación?
- ¿Cuáles son las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información?

10. METODOLOGÍAS Y DISEÑO EXPERIMENTAL:

10.1.- Tipo de investigación:

Investigación formativa

La investigación formativa puede concentrarse en las fortalezas y debilidades de un programa o curso buscando hacer un diagnóstico de lo que puede cambiarse en estos para mejorar y si los cambios que se introducen realmente producen mejoramientos.

10.2.- Propósito de la investigación:

Obtener información para plantear proyecto de mayor trascendencia.

El propósito de esta investigación es recopilar información de los docentes que laboran en el Cantón Saquisilí. Al momento de adquirir esta información vamos a saber, cuál es el sueldo mensual que tiene un docente y saber si los escalafones

del sistema de categorización se están cumpliendo. Con el fin de aportar conocimientos y servir como base para que se profundice más esta investigación.

10.3.- Unidades de estudio:

Tabla N° 2.- Población y muestra.

Grupos	Población	Muestra
Directivos	7	7
Docentes	349	91
Total	356	98

Elaborado por: Cristian Chanco

10.4.- Métodos de investigación:

Método inductivo: se utilizó en la elaboración del marco teórico.

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Método analítico: se utilizó en la interpretación de resultados.

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

10.5.- Técnica de investigación:

Encuesta: para la recolección de información se utilizara la encuesta, con su instrumento el cuestionario. El mismo que se le aplicara a docentes y directivos.

La encuesta es una técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. Puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación, dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos. Por ejemplo, una encuesta sobre los gustos de los adolescentes, incluirá solo a personas de ese sector de edad, aunque podría hacerse a personas de otras edades, para comparar si coinciden lo que los adultos creen que les gusta a los jóvenes, con sus preferencias reales. Son de menor alcance que los censos, y tienden a complementarlos.

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Encuestas aplicadas a docentes del Cantón Saquisilí.

1.- ¿Considera que la remuneración del docente afecta su desempeño profesional?

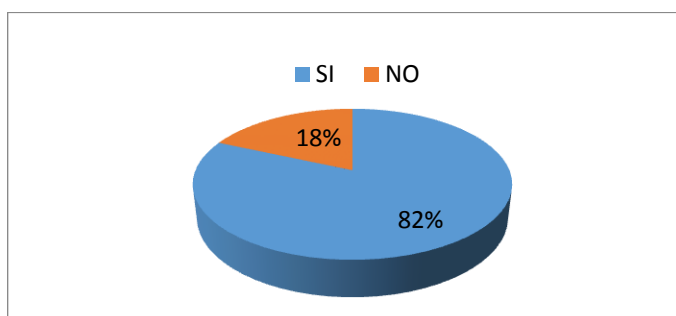
Tabla N° 3.- Remuneración vs desempeño.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	82%
NO	18	18%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 3 .- Remuneración vs desempeño.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 18 % de docentes consideran que la remuneración NO afecta al desempeño profesional, mientras que el 82% manifestó que SI afecta.

Claramente se puede apreciar que el desempeño profesional de los docentes en su gran mayoría es afectado por su remuneración, un docente que no sea motivado económicamente no dará su cien por ciento de su capacidad, al no sentirse satisfechos, para desempeñar sus labores. Pero esto no quiere decir que afectara a los estudiantes para tener una excelente educación.

2.- ¿La remuneración económica determina la excelencia de la enseñanza?

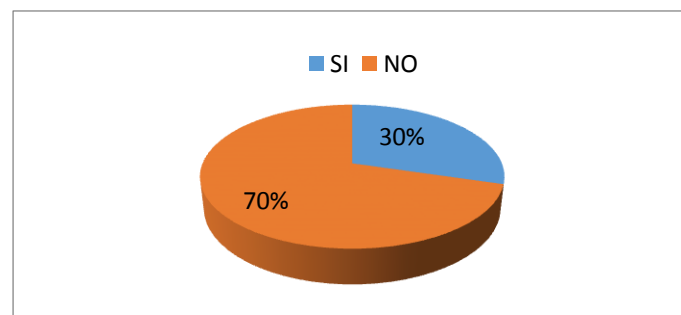
Tabla N° 4.- La remuneración determina la excelencia.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	30%
NO	69	70%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 4 .- La remuneración determina la excelencia.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 70% de docentes consideran que la remuneración económica NO determina la excelencia de la enseñanza, mientras que el 30% manifestó que SI.

Se puede observar de forma clara que, la excelencia educativa no depende de la remuneración que se obtiene. Es decir que un docente no necesariamente para impartir unas clases de excelencia no depende del dinero obtenido, ya que lo realiza de forma responsable y con ética profesional.

3.- ¿La remuneración que obtiene como docente está acorde a la categoría que se encuentra?

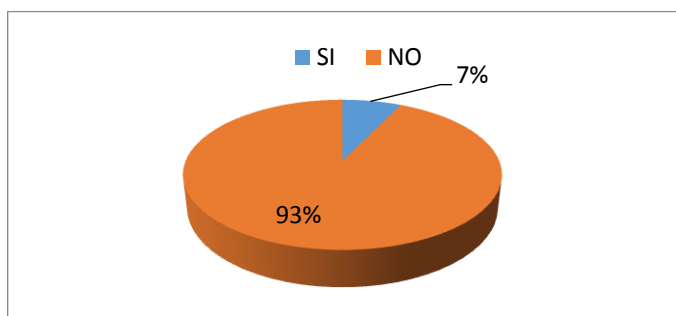
Tabla N° 5.- Remuneración acorde a la categoría.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	7%
NO	91	93%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 5 .- Remuneración acorde a la categoría.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 93% de docentes consideran que la remuneración NO está acorde a la categoría en la que se encuentra, mientras que el 7% manifestó que SI está acorde a la categoría.

Claramente se puede observar que un gran porcentaje de docentes no reciben su remuneración acorde a la categoría en que se encuentran. Esto al ser una cifra tan elevada, se requiere realizar una investigación minuciosa, acerca de él porque un docente no obtiene el salario mensual que por derecho merece, esto provoca que el desempeño del docente disminuya, mas no afecta a la excelencia educativa.

4.- ¿Su ingreso económico mensual está acorde con su desempeño profesional?

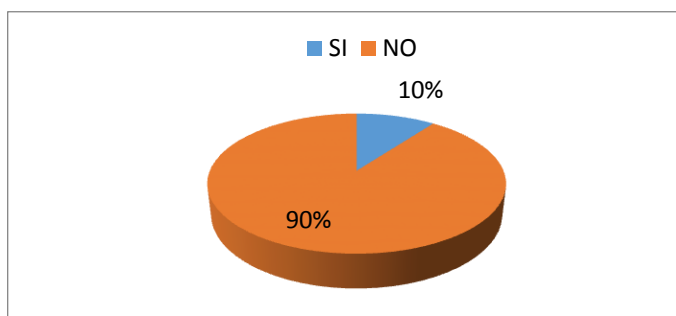
Tabla N° 6.- Ingreso económico acorde al desempeño.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	10%
NO	79	90%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 6.- Ingreso económico acorde al desempeño.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 90% de docentes consideran que su ingreso económico mensual NO está acorde con su desempeño profesional, mientras que el 10% manifestó que ingreso económico mensual SI está acorde.

Esta pregunta es una clara muestra de la situación en la que se encuentran los docentes, ya que en la mayoría de los encuestados, no están satisfechos con la remuneración que reciben mensualmente, por su desempeño laboral. Ya que la mayoría de docentes encuestados piensan, que su esfuerzo laboral debe ser mejor reconocido económicamente.

5.- ¿Los docentes deben ser los mejores remunerados en el sector público?

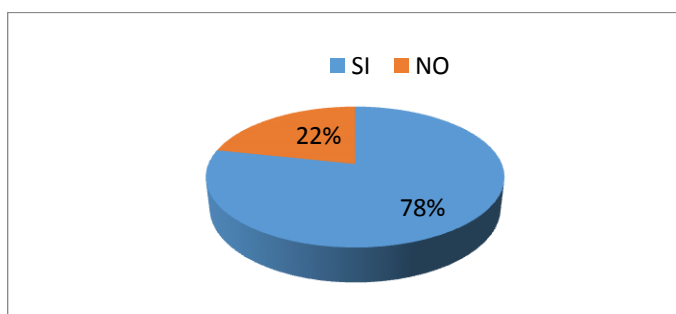
Tabla N° 7.- Docentes mejor remunerados.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	22%
NO	76	78%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 7.- Docentes mejor remunerados.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 22% de docentes consideran que NO deberían ser los mejores remunerados, en el sector público, mientras que el 78% manifestó que SI. La mayoría de los encuestados piensan que, el docente debe ser el mejor remunerado por su labor.

El docente debe ser considerado el pilar de la sociedad, ya que los mismos son encargados de formar seres humanos. Traer docentes de otros países no es la solución para mejorar la educación, ya que ellos desconocen la realidad Ecuatoriana, con incentivos económicos, un sueldo digno ayudaría al docente a preparar mejor sus clases y así, no tenga preocupaciones y se enfoque en su labor.

6.- ¿Estaría dispuesto a obtener un título de tercer o cuarto nivel, para ascender de categoría en el escalafón y ser mejor remunerado?

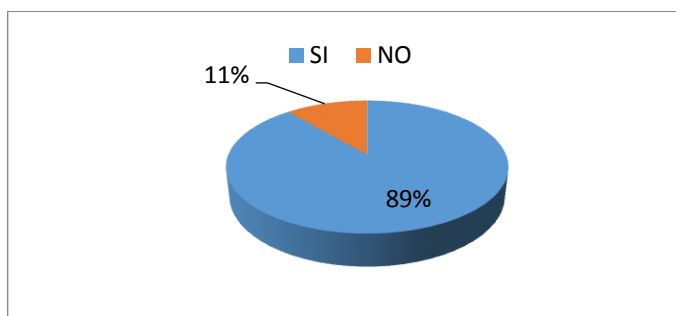
Tabla N° 8.- Títulos para ser mejor remunerado.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	87	89%
NO	11	11%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 8.- Títulos para ser mejor remunerado.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 89% estaría dispuesto a obtener un título de tercer o cuarto nivel, para ascender de categoría en el escalafón y ser mejor remunerado. Mientras que el 11% respondió que no lo haría.

Claramente podemos apreciar que la mayoría de los encuestados están dispuestos a obtener títulos de tercer o cuarto nivel, no solo para obtener una mejor remuneración sino para estar mejor capacitados para así lograr una excelencia educativa. Mejorando el proceso de enseñanza, obteniendo estudiantes capacitados, que logran desenvolverse de mejor forma en la vida cotidiana, y en sus estudios a futuro.

7.- ¿Considera usted que el tiempo de servicio es indispensable para tener una mejor remuneración?

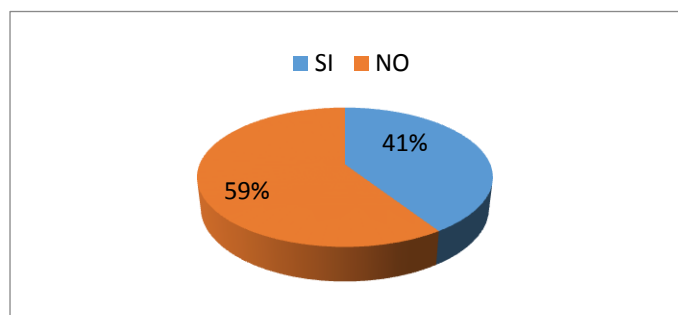
Tabla N° 9.- El tiempo de servicio para ser mejor remunerados.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	41%
NO	58	59%
TOTAL	100	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 9.- El tiempo de servicio para ser mejor remunerados.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 59% de docentes consideran que el tiempo de servicio NO es indispensable para tener una mejor remuneración, mientras que el 41% manifestó que SI.

Se puede ver que aunque los docentes que consideran que el tiempo de servicio es indispensable, también es alta la cifra que consideran que no es indispensable, por lo que podemos darnos cuenta que existen docentes que trabajan varios años y no quieren que los docentes que llegan a laborar recientemente ganen igual que ellos. Mientras que los docentes que ingresan a laborar recientemente, se han preparado por varios años, mereciéndose un sueldo igual a los que tienen varios años de experiencia.

8.- ¿Está dispuesto a rendir evaluaciones permanentes para que se eleve su salario?

Tabla N° 10.- Evaluaciones permanentes.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	42	43%
NO	56	57%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 10.- Evaluaciones permanentes.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 57% de docentes consideran que NO están dispuesto a rendir evaluaciones permanentes para que se eleve su salario, mientras que el 43% manifestó que SI rendirían las evaluaciones.

Es alto el porcentaje de docentes que no están dispuestos a rendir evaluaciones, pero de igual manera es alto el porcentaje que si está dispuesto a rendir evaluaciones para que se eleve su salario. Dándonos a conocer que la mayoría de docentes no está dispuesto a rendir evaluaciones, tal vez por miedo o inseguridad.

9.- ¿Los docentes deben ganar más dinero, de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño como docente?

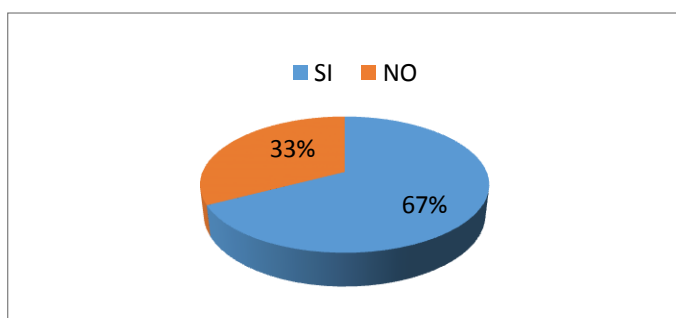
Tabla N° 11.- Según la calificación obtenida deben ganar más dinero.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	66	67%
NO	32	33%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 11.- Según la calificación obtenida deben ganar más dinero.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 33 % de docentes consideran que NO deberían ganar más dinero, de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño como docente, mientras que el 67% manifestó que SI.

Claramente se puede observar que es un gran porcentaje de docentes piensan, que deben ser mejor remunerados, de acuerdo a la puntuación obtenida. Dándonos a conocer que la preparación y las horas de estudio deben ser mejor recompensadas, motivando al docente a esforzarse más para obtener una buena calificación en las evaluaciones.

10.- ¿Dejaría de trabajar en el sector de la educación como docente, por otro trabajo mejor remunerado?

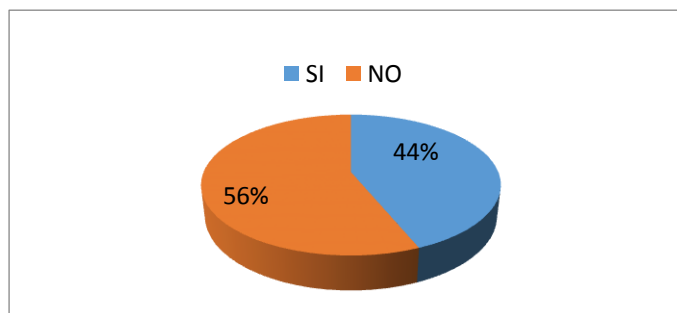
Tabla N° 12.- Dejaría de trabajar como docente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	42	44%
NO	54	56%
TOTAL	98	100%

Fuente: Directivos, Personal Administrativo y Docentes de las instituciones educativas: Mariscal Sucre, Karol Wojtyla y Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

Elaborado por: Cristian Paul Chanco Cundimaita

Gráfico N° 12.- Dejaría de trabajar como docente.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La encuesta realizada en las distintas Instituciones del Cantón Saquisilí, supieron manifestar que, el 56 % de docentes consideran que NO dejarían de trabajar en el sector de la educación como docente, por otro trabajo mejor remunerado, mientras que el 44% manifestó que SI.

Es alto el porcentaje de docentes que no dejarían de trabajar en el sector educativo, por lo que nos da a conocer que los mismos se encuentran trabajando por vocación. Al igual que es un gran porcentaje que piensan en dejar la labor de docente por un trabajo mejor remunerado, dándonos a conocer que su título profesional no es de docente o el dinero que percibe no es suficiente para tener una vida cómoda.

12. IMPACTOS

Impacto económico y social.

En la presente investigación, se puede apreciar que no es un impacto inmediato, debido a que sus resultados se darán a mediano o largo plazo según sea concluida esta investigación, ya que, lo que se indaga en este momento es un diagnóstico que puede servir como base a futuras investigaciones.

Se ha considerado que este proyecto podría tener un impacto económico y social, ya que el docente al no ser motivado económicamente buscara alternativas para conseguir más recursos económicos, para sustentar a sus familiares ya sea buscando otro trabajo o enfocándose en otras actividades, afectando el proceso de enseñanza, por lo que se verán perjudicados los estudiantes y familiares del mismo. Pero para confirmar esta hipótesis se debería dar seguimiento y culminación a este tema planteado.

13.- PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO:

Para la realización del proyecto de investigación “Remuneración docente en el Cantón Saquisilí” no se ha requerido de un presupuesto económico, debido a que es una investigación diagnóstica, que se ha utilizado para esclarecer la realidad económica del docente, aportando datos de gran importancia, el mismo que servirá como bases para futuras investigaciones que deseen retomar este tema y a futuro poder aplicarlo.

14. CONCLUSIONES

- Según la investigación realizada en el cantón Saquisilí, podemos concluir que, un alto porcentaje de docentes manifiesta que la remuneración si afecta en el desempeño profesional, más no determina la excelencia educativa, es decir que un docente mejor remunerado, con incentivos económicos lograría desenvolverse al cien por ciento.
- Si bien el presente trabajo demostró un alto número de docentes manifestando que, uno de los factores que impide tener mejor salario es que, su remuneración no está acorde a la categoría en que se encuentra, con lo que podemos determinar que el docente no obtiene la paga mensual que por derecho se merece, dando más de lo que recibe.
- A lo largo de la investigación se logró demostrar que la mayoría de docentes deben ser los mejores remunerados en el sector público, ya que ellos son la base de toda sociedad, son los encargados en formar seres humanos, en conocimientos y valores, por lo cual su labor debe ser una prioridad del Estado.
- Es alta la cifra de docentes que deliberan que el tiempo de servicio no es indispensable para que su sueldo mensual sea afectado. El tiempo de servicio determina la experiencia del docente, pero no es un factor indispensable para adquirir una remuneración mayor, ya que los docentes han realizado estudios, seminarios para adquirir su título profesional y están capacitados para impartir clases.

15. RECOMENDACIONES

- Se propone continuar con la investigación ya que, un gran porcentaje de docentes supieron manifestar que la remuneración si afecta en el desempeño profesional. Por lo que debería el Ministro de Educación encargado, determinar el por qué no se aumenta los salarios para mejorar el servicio laboral.
- Se sugiere a futuros investigadores realizar una indagación más profunda ya que una gran cantidad de docentes expresan que, no se encuentran ubicados acorde a su categoría, por lo que no reciben su sueldo mensual legítimo. Esto al ser una cifra tan elevada requiere seguimiento a distritos y autoridades encargadas.
- Debe haber seguimiento a la presente investigación ya que un alto porcentaje de docentes manifiestan que, se debe dar el lugar que el docente se merece, es decir su labor debe ser prioridad del Estado, ser los mejores remunerados en el sector público debido a su importancia en el desarrollo de la sociedad.
- Es necesario continuar con el proyecto de investigación ya que, un gran porcentaje de docentes supo manifestar que el tiempo de servicio para el ascenso debe ser más corto. Por lo que se recomienda al Ministro de Educación y colaboradores revisar el Art. 111 de la LOEI, (Escalafón del magisterio nacional y sus categorías) para disminuir los años de experiencia que se necesita para ascender de categoría.

16.- BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Asamblea Nacional. (2015). *LOEI*. Quito: LEXIS.

Beca C., E. C. (2015). *Políticas docentes como desafío de educación para todos*. Santiago: APUNTES.

C. Moura, G. Ioschpe. (2007). *La remuneración de los maestros en América Latina: ¿Es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza?* Chile: PREAL.

Campos, M. R. (2008). *Docente actor o protagonista*. Santiago de Chile: prelac.

Clark, J. B. (6 de 7 de 2005). *Historia del pensamiento económico*. Obtenido de <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/capitalt/clark.htm>

Escobar, W. (22 de 4 de 2016). *La remuneración y los beneficios sociales*. Obtenido de scribd: <https://es.scribd.com/doc/61004273/La-Remuneracion-y-los-Beneficios-Sociales-en-el-Ecuador>

G., M. C. (2007). *Remuneración docente en América Latina*. Chile: PREAL.

John Stuart Mill. (3 de 6 de 2012). *Salmon*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/economistas-notables/economistas-notables-john-stuart-mill-2>

Liang, X. (2003). *Remuneración de los docentes*. Chile: PREAL.

Luna, M. (2008). *Docentes en el cambio educativo*. Santiago de Chile: prelac.

Marx, K. (12 de 3 de 2015). *scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/61004273/La-Remuneracion-y-los-Beneficios-Sociales-en-el-Ecuador>

Moura, G. .. (2007). *remuneración docente*. Chile: PREAL.

Nunes, P. (26 de 08 de 2012). *knoow.net*. Recuperado el 31 de 05 de 2016, de <http://old.knoow.net/es/cieeconcom/contabilidad/remuneraciones.htm>

Oalíz, M. (2013). *Igualdad salarial*. Chile: OIT.

Papadakis, A. (2009). Remuneración . *Economía48*.

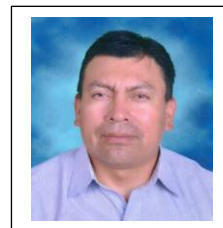
Robalino, M. (2008). *Dilemas y responsabilidades sociales*. Santiago de Chile: Prelac.

tedesco, J. (2008). *protagonismo docente*. Santiago de Chile: prelac.

Vaillant, D. (2008). *Docente actor o protagonista*. Santiago de Chile: prelac.

ANEXO 1

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”

ANEXO 2

HOJA DE VIDA



DATOS PERSONALES

Nombre: CRISTIAN PAUL
Apellidos: CHANCO CUNDIMAITA
Fecha de nacimiento: 08 de Diciembre de 1992
Lugar de nacimiento: La matriz - Latacunga
Cédula de ciudadanía: 0503872012
Estado civil: Soltero
Dirección: Latacunga, Parroquia Pastocalle
Teléfonos: 0984942847
Correo electrónico: paul1992rap@gmail.com

ESTUDIOS REALIZADOS:

Primarios: Escuela fiscal “Manuel Matheu”
6 años
Secundarios: Colegio “Marco Aurelio Subía”
6 años
Universidad: Universidad Técnica de Cotopaxi “U.T.C”
9 Semestres

ANEXO 4



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL CANTÓN
SAQUISILI

Tema:

Remuneración docente en el cantón Saquisili.

OBJETIVO:

Determinar la situación actual de la remuneración docente, mediante una investigación de campo para conocer su influencia en el desempeño profesional dentro del Cantón Saquisili.

INSTRUCCIONES

A continuación le realizaremos un conjunto de preguntas acerca de la remuneración docente.

- 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 se le realizara a continuación.

CUESTIONARIO

ITEMS	PREGUNTA	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1.	¿Considera que la remuneración del docente afecta su desempeño profesional?		
2.	¿La remuneración económica determina la excelencia de la enseñanza?		
3.	¿La remuneración que obtiene como docente está acorde a la categoría que se encuentra?		
4.	¿Su ingreso económico mensual está acorde con su desempeño profesional?		
5.	¿Los docentes deben ser los mejores remunerados		

	en el sector público?		
6.	¿Estaría dispuesto a obtener un título de tercer o cuarto nivel, para ascender de categoría en el escalafón y ser mejor remunerado?		
7.	¿Considera usted que el tiempo de servicio es indispensable para tener una mejor remuneración?		
8.	¿Está dispuesto a rendir evaluaciones permanentes para que se eleve su salario?		
9.	¿Los docentes deben ganar más dinero, de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño como docente?		
10.	¿Dejaría de trabajar en el sector de la educación como docente, por otro trabajo mejor remunerado?		

ANEXO 5

Fórmula utilizada

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)[e/r]^2 + PQ}$$

Muestra de docentes

$$n = \frac{0,25 \cdot 349}{(349 - 1) [0.09/2]^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{(342) [0.0086/4]^2 + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{(348) [0.002025] + 0,25}$$

$$n = \frac{87,25}{0,7074 + 0,25}$$

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

$$n = 91$$

ANEXO 6

IMAGEN 1



Pie de foto: encuestas en la Unidad Educativa Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

IMAGEN 2



Pie de foto: encuestas en la Unidad Educativa Nuestra Señora de Pompeya, del Cantón Saquisilí.

IMAGEN 3



Pie de foto: encuestas en las Unidad Educativa Mariscal Sucre, del Cantón Saquisilí.

IMAGEN 4



Pie de foto: encuestas en las Unidad Educativa Mariscal Sucre, del Cantón Saquisilí.