



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

ESCUELA DE ECONOMÍA

TESIS DE GRADO

PREVIO OBTENCION DEL TITULO DE

ECONOMISTA

TEMA:

**“EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS
EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y
SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONOMICO DE
LAS FAMILIAS. PERIODO: 2012 – 2015”**

AUTORES:

**CEDEÑO BARRETO VICTOR ALFREDO
PANCHANA ALVARADO VIVIANA ESPERANZA**

TUTORA:

ECON. LORENA COBACANGO VILLAVICENCIO

PORTOVIEJO – MANABÍ – ECUADOR

2015 - 2016

1. TEMA

“EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS EN EL PERIODO 2012 - 2015.”

DEDICATORIA

El presente trabajo se la dedico primeramente a DIOS porque gracias a él que me permitió terminar mi carrera universitaria sin dejarme caer a pesar de los problemas, a mi hijo Alan Calleb que es el motivo y fuerzas para continuar luchando día a día por ser el mejor ejemplo para él, a mi esposa que con su apoyo incondicional y su ayuda me motivaron para no quedarme.

A mis padres quienes me dieron la vida, educación, apoyos y consejos con esfuerzo y sacrificio, a mis hermanos (as), que son modelo para continuar. A mi tutora, y revisor que fueron un pilar en la culminación del presente trabajo, a mis compañeros y compañeras de clases. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma.

VICTOR CEDEÑO

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis primeramente a Dios, quien de manera celestial me brindo todo lo necesario para poder llevar a cabo este proyecto de tesis, ya que sin su infinito amor no hubiese contado con la salud para poder continuar en mi diario vivir. También le agradezco por permitirme tener a mi madre junto a mí, quien ha sido mi modelo de esfuerzo y sacrificio quien ha sabido demostrarme que el estar enfermo significa estar más viva que nunca y que cada día de la vida hay que vivirlo como si fuese el ultimo.

También a mi papi Arnaldo quien ha sido un modelo a seguir en responsabilidad y honestidad a mis hermanas que siempre han estado apoyándome en toda dificultad que se me ha presentado en este duro camino que ha sido la vida universitaria.

Y como no mencionar a mis amores mi hija Isabella y a mi compañero de vida Nolberto que han sido mi motor y mi razón de cada día para seguir luchando, quienes con su presencia y existencia y en algunas veces esos sermones de que cuando voy a terminar mi tesis hicieron que esto que estoy viviendo el día de hoy se haga realidad.

Y porque no mencionar a todas aquellas personas que formaron parte de mi vida estudiantil, amigo, compañeros, conocidos, profesores que de alguna u otra forma aportaron ese granito de arena para formar a este ser humano profesional que soy el día de hoy.

Hoy por hoy lo digo con mucho orgullo soy una profesional, soy economista, soy fruto de la Universidad Técnica de Manabí.

Gracias por formar parte de mi vida.

Viviana Panchana

AGRADECIMIENTOS

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, nos permites sonreír ante todos nuestros logros que son el resultado de tu ayuda, cuando caemos y nos pones a prueba, aprendemos de nuestros errores y nos damos cuenta que los pones frente a nosotros para mejorar como ser humano, y crecer de muchas maneras.

El presente trabajo de titulación ha sido una gran bendición en todo sentido y te lo agradecemos padre, y no cesan nuestras ganas de decir que es gracias a ti que pudimos cumplir esta dura meta.

Gracias a nuestros padres, hijos, hermanos y demás familiares que nos apoyaron de manera directa o indirectamente en toda nuestra carrera y titulación.

A nuestra tutora y docentes que con sus conocimientos impartidos a diarios nos formaron como profesionales y como personas.

Cada momento vivido durante estos años, son simplemente únicos, cada oportunidad de corregir un error, la oportunidad de que cada mañana podamos empezar de nuevo, sin importar la cantidad de errores y faltas cometidas durante el día anterior.

Esperamos siempre contar con su apoyo

LOS AUTORES.

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE TESIS

Economista Lorena Cobacango Villavicencio, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Escuela de Economía y Tutor certifico:

Que la tesis de grado **EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS EN EL PERIODO 2012 – 2015**, realizada por los egresados de la escuela de economía: Cedeño Barreto Victor Alfredo y Panchana Alvarado Viviana Esperanza, bajo la modalidad PROYECTO INVESTIGATIVO, ha sido desarrollada y concluida en su totalidad bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias para el efecto

Es todo lo que puedo manifestar en honor a la verdad.

Los interesados pueden hacer uso del presente documento lo que a bien tuvieren.

Econ. Lorena Cobacango Villavicencio.

TUTORA DE TESIS

UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ESCUELA DE ECONOMIA

Sometida a consideración de los Miembros del Tribunal de Revisión y Evaluación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, previo a la obtención del título de:

ECONOMISTA

TEMA:

“EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS EN EL PERIODO 2012 - 2015.”

Revisada y aprobada por:

Econ. Lorena Cobacango Villavicencio.
TUTORA DE TESIS

Econ. Diocles Suarez Ponce Mg.Sc
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Econ. Jasson Zambrano Montesdeoca.
TUTORA DE TESIS

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTOR

Las opiniones, puntos de vista, análisis, interpretación y conclusiones vertidos en este trabajo de investigación denominado. “EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS EN EL PERIODO 2012 - 2015”, son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

Por lo tanto, de su desarrollo y conclusiones asumimos los derechos de la responsabilidad que la ley señala para el efecto.

Cedeño Barreto Victor Alfredo
C.I:131176484-7

Panchana Alvarado Viviana Esperanza
C.I: 131

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	V
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE TESIS	VI
DECLARACIÓN SOBRE DERECHO DEL AUTOR	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IX
TABLAS Y GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA	3
CAPITULO PRIMERO	
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
2.1. ANTECEDENTES	5
2.2. JUSTIFICACIÓN	7
2.3. OBJETIVOS	9
CAPÍTULO SEGUNDO	
3. REVISIÓN DE LA LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO	10
3.1. SALARIO CON REMUNERACIÓN DE TRABAJO	10
3.2. LEYES QUE ARTICULAR Y RIGEN LOS SALARIOS EN EL PAÍS	10
3.3. EL SALARIO DE LOS DOCENTES: ANÁLISIS ECONÓMICO	11
3.4. LA LEY DE ESCALAFÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO	11
3.5. LAS REFORMAS AL SISTEMA EDUCATIVO UNIVERSITARIO	12
3.6. EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS	13
3.6.1. ESTRUCTURAS DE LAS FAMILIAS	13
3.6.2. FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS	14
3.7. NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL, PERSONAL, DE LAS FAMILIAS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS	15

3.8. SITUACIONES ACADÉMICAS ACTUALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ	16
CAPITULO TERCERO	
4. VISUALIZACIÓN DEL ALCANCE DEL ESTUDIO	18
4.1. INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA	18
CAPITULO CUARTO	
5. HIPOTESIS	19
5.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	19
5.2. DEFINICIÓN DE VARIABLES	20
5.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	21
CAPITULO QUINTO	
6. DESARROLLO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
6.1. MÉTODOS	25
6.1.1. MÉTODO INDUCTIVO – DEDUCTIVO	25
6.2. TÉCNICAS	25
6.2.1. RECOPIACIÓN DOCUMENTAL	26
6.2.2. ENTREVISTAS	26
CAPITULO SEXTO	
7. DEFINICIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA	27
7.1. POBLACIÓN	27
7.2. MUESTRA	27
CAPÍTULO SÉPTIMO	
8. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS	28
CAPITULO OCTAVO	
9. ANÁLISIS DE LOS DATOS	31
10. ELABORACIÓN DEL REPORTE DE RESULTADOS	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
PRESUPUESTO	
CRONOGRAMA	
BIBLIOGRAFIA	

TABLAS Y GRAFICOS

TABLA Y GRAFICO N° 1	
Cree usted que el bajo nivel salarial incide negativamente en el desempeño del docente en las aulas?	31
TABLA Y GRAFICO N° 2	
¿Qué grado de importancia considera usted el nivel salarial en el sostenimiento económico familiar?	33
TABLA Y GRAFICO N° 3	
¿Está de acuerdo con el salario que recibe mensualmente como docente?	34
TABLA Y GRÁFICO N° 4	
¿Invierte para mejorar su nivel profesional en la docencia?	35
TABLA Y GRÁFICO N° 5	
¿Qué nivel de motivación cree usted que tendrían los docentes al aumentar el salario?	36
TABLA Y GRÁFICO N° 6	
¿Considera usted que es importante la implementación de Becas a los docentes para mejorar la calidad educativa?	37
TABLA Y GRÁFICO N° 7	
¿Está conforme con la cantidad de horas laborales como docente?	38
TABLA Y GRÁFICO N° 8	
¿Está acuerdo con tener un solo ingreso como docente para el sustento de la familia?	39
TABLA Y GRÁFICO N° 9	
¿La remuneración que usted percibe se encuentra en el rango de?	40

RESUMEN

Para ser docente universitario y entrar al proceso de escalafón es necesario que tengan títulos de cuarto nivel y doctorado acorde a la especialización que tengan, de ahí que en busca del perfeccionamiento y la calidad el Estado les ha incentivado para que su acceso sea el idóneo promoviendo becas de estudios, facilitando convenios entre universidades no solo dentro sino fuera del país y claro está promoviendo el incremento salarial, el cual hasta hacer poco tiempo no era idóneo, puesto que los ingresos eran muy bajos para la responsabilidad que se tenía dentro de este sector, obligando a muchos de ellos a buscar otras fuentes alternativas de ingresos que les permitieran cubrir sus necesidades básicas.

Para evitar precisamente este desgaste de energía y tiempo la LOES estableció parámetros de ascenso e incremento salarial donde en muchos casos el aumento era considerable llegando a estar en un 100%, según lo cita en el portal de algunas universidades se puede verificar, a través de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP), que los centros se ajustan a ello. Sí hay variaciones de salarios pero dependen de las horas de trabajo y la categoría del docente.

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad realizar un análisis de los salarios de los docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí y su incidencia en el factor socioeconómico de las familias de los mismos. La productividad laboral de los docentes y el desenvolvimiento de los mismos en las actividades administrativas – académicas son factores que generan el incremento de los sueldos, lo que conlleva a generar grandes ventajas que permiten continuar con su formación y actualización de conocimientos así como el estar inserto en todas las actividades de mejoramiento de la calidad y educación de sus estudiantes.

SUMMARY

To be a university teacher and to get into the education workforce, it's necessary to have a university degree and PHD in accordance to the specializing field, thence looking for perfection and quality. The state has encouraged teachers to further their studies, promoting scholarships, facilitating agreements between universities, not only local but international as well. Because of this, it's promoting salaries to increase, which of late was not a reality. As the incomes were very low in this sector, obligating teachers to look for alternative source of income to allow provision for their needs.

To avoid this waste of energy and time the LOES established parameters of promotion and salary increment, Where in most case the increase was considered to reach a 100%. According to the quote in the websites of some universities it can be verified through the organic law of transparency and Access to the public information (LOTAIP), that education institution are being adjusted to it. Whether there are variation of salaries, but depends on the hours of work and the professional level of the teacher.

The current investigation research had an aim to accomplish an analysis of the salaries of the teacher of the extensions of the technical university of Manabí and it's impact on the socioeconomic factor of the families of these professionals. The labor productivity of the teachers and development of them in the administrative activities-academics are factors that generate the increase of the salaries, as well, the involvement to generate big advantages that allow to continue with their training and update of their knowledge, as well as being inserted in a

INTRODUCCIÓN

En el país, frente al avance de la economía en los primeros meses de este año, las perspectivas de crecimiento económico se han moderado, principalmente como consecuencia de la caída en los precios del petróleo que moverían las cantidades extraídas y, de esta manera, la inversión en dicho sector.

Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo.

El Plan Nacional para el Buen Vivir del Ecuador destaca la importancia de la Revolución del Conocimiento, la cual propone la innovación, la ciencia y la tecnología como pilares para el cambio de la matriz productiva, según lo remarcó la asambleísta Alejandra Vicuña en la cuarta sesión plenaria del 23 Foro Parlamentario Asia Pacífico, destacando que el país pasará de una fase de dependencia de recursos limitados a una de recursos ilimitados, como la ciencia, la tecnología y el conocimiento, lo que permitirá un crecimiento económico sustentable en el país.

La educación en Ecuador tiene como características la innovación y la educación online, comenzando desde los docentes que reportan mediante un sistema informático las asistencias y las evaluaciones, además de consultar preguntas e indicar tareas a los alumnos en la web. Con esto se podrá mantener actualizado el censo en el sistema educativo, a la vez que los padres podrán estar al tanto de las evaluaciones de sus hijos mediante ésta tecnología. Además, el gobierno se plantea el objetivo de que más de un millón y medio de estudiantes accedan a wi-fi desde sus centros de estudio.

Por otro lado, las oportunidades para maestros consistirán en un programa de capacitación en universidades del país e instituciones extranjeras a la que podrán acceder unos 40.000 maestros.

Las reformas a la jornada laboral docente, al escalafón y ascenso están entre las más importantes que se plantean en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Según el artículo 117, establece la jornada laboral queda establecida de 40 horas reloj a la semana, 8 horas diarias. Estas se distribuyen en 6 horas dentro de la institución educativa y dos dentro o fuera del plantel.

Estas horas serán destinadas a actividades de preparación de materiales, planificación, actualización, capacitación, atención a representantes, recuperación pedagógica, revisión de tareas, trabajo con otros docentes. Para Ortega esta modificación permitirá como sistema educativo mejorar la formación de los docentes, la capacitación y actualización y que los docentes puedan desarrollar su trabajo en ambientes adecuados.

Una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas, ya que como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

1. TEMA

EL NIVEL SALARIAL DE LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO SOCIO-ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS EN EL PERIODO 2012 - 2015.

CAPITULO PRIMERO

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación ha sido uno de los pilares del Gobierno actual en el Ecuador, desde sus inicios se ha trabajado en reformas necesarias y oportunas para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea el óptimo para sus habitantes y cumplan con escalas estandarizadas a nivel del mundo para cumplir con este objetivo.

El incremento salarial es un factor que repercute de manera positiva en el cumplimiento de estas metas ya que el docente de la UTM al sentirse bien remunerado tendrá estímulos necesarios para cumplir con todos los desafíos que la educación representa, y las autoridades reflejaran los resultados del trabajo realizado con la evaluación y acreditación de las carreras y facultades que exigen actualmente la Ley de Educación Superior del Ecuador (LOES).

El salario se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral: una persona trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que recibe una recompensa económica. Si la relación de trabajo está regulada por las leyes nacionales e internacionales, la remuneración debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna.

DELIMITACION DEL PROBLEMA

DELIMITACION TEMPORAL

La presente Investigación se desarrolló tomando en consideración el periodo desde el año 2012 al 2015 y se realizó en un periodo de 3 meses a partir de la aprobación del tema del proyecto desde 9 Diciembre 2015 al 25 febrero 2016.

DELIMITACION ESPACIAL.

El trabajo se realizó en las extensiones de Bahía de Caraquez (Acuicultura), Chone (Zootecnia), Lodana (Agricultura), de la provincia de Manabí.

2.1 ANTECEDENTES

En análisis documentados sobre el desarrollo de los países latinoamericanos la salud y la educación se han convertido en los principales puntos de intervención para recuperar la integridad de los pueblos, salir de la pobreza, asegurar niveles de vida acordes a sus necesidades, mejorar las relaciones de poder sociedad – Estado y conseguir el tan ansiado Buen Vivir por el que todos trabajan. La educación ha sido uno de los pilares del Gobierno actual en el Ecuador, desde sus inicios se ha trabajado en reformas necesarias y oportunas para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea el óptimo para sus habitantes y cumplan con escalas estandarizadas a nivel del mundo para cumplir con este objetivo.

En el 2010 se realizó la actualización del currículo y en el 2011 se crearon los estándares de calidad que buscan establecer los logros esperados tanto en estudiantes, docentes, directivos, así como en gestión e infraestructura escolar. En la actualidad, como lo manda la ley, se está haciendo una revisión de los estándares y del currículo para fortalecer la calidad de la educación.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de

Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal.

En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Según la política 7 del PDE, establece la Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, que tiene como objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

La educación en la Universidad Técnica de Manabí ubicada en el cantón Portoviejo y por ende en sus extensiones educativas han tenido grandes mejoras debido a la contratación de docentes calificados y especializados, se ha podido observar que el aumento salarial ha repercutido de una manera positiva ya que han realizados sus especializaciones en diferentes áreas obteniendo un título de 4to nivel y por ende serán remunerados de acuerdo su escalafón laboral.

Otras de las causas para la mejora de la educación de tercer nivel es la contratación a tiempo completa del docente para que puedan impartir sus mejores conocimientos al estudiante. Ahora más que nunca la educación de cuarto nivel debe favorecer la formación de ideas propias para una educación de calidad. . El cambio se está dando y se ve reflejado en el proceso de calificación de la universidad que día a día aumenta su eslabón hacia una mejor categorización institucional.

El incremento salarial es un factor que repercute de amañera positiva en el cumplimiento de estas metas ya que el docente de la UTM sentirse bien remunerado tendrá estímulos necesarios para cumplir con todos los desafíos que la educación representa, y las autoridades reflejaran los resultados del trabajo realizado con la

evaluación y acreditación de las carreras y facultades que exigen actualmente la Ley de Educación Superior del Ecuador (LOES).

2.2 JUSTIFICACIÓN

El trabajo de titulación pretende desde una mirada interna conocer los sentires que tienen los y las docentes que ha recibido aumento salarial en los últimos años, y como estos han aportado al desarrollo laboral, profesional pero sobre todo familiar que son referentes en el contexto que se desenvuelven.

Se realizará una investigación teórica que permitirá conocer las diversas concepciones sobre el salario y el trabajo han existido durante los últimos tiempos y un breve análisis económico de la realidad de los mismos, se realizará una investigación de campo con docentes de las extensiones evaluadas y acreditadas que han tenido aumento salarial en los últimos cuatro años, y se realizará un análisis de los resultados sobre todo el proceso articulando los dos momentos de la investigación, que permitirá estructurar unas conclusiones y recomendaciones.

Con esto se pretende responder a la pregunta de investigación planteada y también a los objetivos propuestos para el trabajo en sí, dando paso al proceso de titulación de los responsables de la misma como proceso final de su formación profesional.

INTERES PERSONAL

La utilidad fin de la investigación será de manera dual, aportará para que los egresados responsables puedan aplicar los conocimientos adquiridos en el aula de clase y puedan acceder a su título de tercer nivel y a la UTM porque a través de los resultados podrán conocer los sentires de sus docentes y sus cambios desde que entraron en este proceso de mejoramiento de la calidad, e incluso se puede pensar en que será valioso para realizar futuras investigaciones donde se puedan hacer análisis

comparativos, resultados micros y macros económicos que tienen los aumentos salariales para las familias, la sociedad y el Estado.

RELEVANCIA CIENTIFICA

El salario es el conjunto de aportaciones económicas, tanto dinerarias como no dinerarias, que la empresa abona a sus empleados como compensación por los servicios prestados a la misma. El salario juega un papel motivador esencial en cualquier organización o institución ya que es la principal fuente de ingresos de la mayoría de las personas.

RELEVANCIA CONTEMPORANEA

La investigación nos permitió cuantificar el nivel salarial de los y las docentes de las extensiones de la UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI.

RELEVANCIA HUMANA

En el ámbito socio-económico, un buen sueldo siempre es un aliciente que incita a los trabajadores a esforzarse más y ser más productivo, con los consiguientes beneficios para las empresas. Los costes laborales representan una importante partida dentro de los costes totales de las empresas, con lo que suele existir una gran relación entre los beneficios empresariales y las políticas retributivas de estas.

BENEFICIARIOS

Con esta investigación saldrán beneficiados los estudiantes de la facultad de economía, los docentes, y todas aquellas personas que deseen investigar más a fondo dicho tema para el bienestar social y económico de las familias.

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el nivel salarial de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí y su incidencia en el desarrollo socio-económico de las familias en el periodo 2012 - 2015.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el criterio de los docentes por medio de los diferentes tipos de investigación a utilizar analizando los resultados como conclusiones.
- Realizar un estudio del porcentaje de incremento salarial de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí en conformidad a las modalidades de dedicación horaria durante el 2012 al 2015.
- Verificar si la situación socio-económica actual repercute en el proceso de enseñanza de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí.
- Determinar el impacto motivacional con respecto al salario actual para evaluar la productividad de los docentes.

CAPITULO SEGUNDO

3. REVISIÓN DE LA LITERATURA Y DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO

3.1 SALARIO COMO REMUNERACIÓN DE TRABAJO

La remuneración salarial está ligada al pago por una actividad realizada para un tercero que puede ser persona natural o jurídica, {...} conjunto de aportaciones económicas, tanto dinerarias como no dinerarias, que una empresa abona a sus empleados por compensación por los servicios prestados. (González 2014)

En el Ecuador así como en el resto de los países, el componente salarial fija una importancia en la economía del país, es parte del desarrollo individual de las personas y el bienestar de sus familias, contribuyendo a un Buen Vivir.

3.2 LEYES QUE ARTICULAR Y RIGEN LOS SALARIOS EN EL PAÍS

De los países de América del Sur, el Ecuador ocupa unos de los primeros lugares de salarios mejor pagados, esto ha afectado al sector empresarial, puesto que aumentan los costos de la materia prima y por ende de los productos terminados siendo de poca renta para los mismos.

El salario en el país lo fija el Ministerio de Trabajo, el cual comprende jornadas de 20 horas semanales y rige para el sector público y privado, incluye a grupos: artesanos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, amas de casa, trabajadoras del servicio doméstico, sector agrícola y el sector de las maquilas. (Anónimo 2011)

Cabe destacar que el 83% de los ecuatorianos en relación de dependencia percibe ingresos superiores al salario básico unificado (SBU). (Trabajo 2016)

En el Ecuador rige hasta la actualidad una Ley que garantiza el derecho a las personas que habitan en su territorio a tener un trabajo que les garantice condiciones de vida necesarias y óptimas para su bienestar y buen vivir dentro de la misma. El **Artículo 23 manifiesta que {...}** Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes: “*La libertad de trabajo. N* (Ridao González 2009) (Anónimo 2011) (Trabajo 2016) *Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.*” (Trabajo 2016)

3.3 EL SALARIO DE LOS DOCENTES: ANÁLISIS ECONÓMICO

Los docentes universitarios, se sujetan a las normas establecidas por la LOSEP (Servidores 2012), y están sujetos a los beneficios y deberes que tienen los trabajadores en el Ecuador.

Como docentes universitarios, es importante reconocer el trabajo que realizan dentro de las instituciones de educación, así como las responsabilidades a las que son sujetos por su condición de formadores de profesionales. Ellos están sujetos a todas las normas y garantías de la LOSEP, posibilitando un buen desempeño dentro de sus funciones así como una remuneración justa por la labor que desempeñan.

3.4 LA LEY DE ESCALAFÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El Reglamento del Escalafón Docente por parte del Consejo de Educación Superior (CES), la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), es quien se gestionó, luego de un proceso continuo y sistemático la revisión del sueldo del docente universitario, y aprueba el alza salarial, según consta en el artículo 182 del capítulo 3 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

La finalidad de este aumento es la de proporcionar condiciones que permitan mejorar las situaciones de universidades y docentes, promoviendo de esta manera evitar el gasto administrativo (60% de su presupuesto) donde algunas IES han presentados anomalías y que la estrategia sea conforme a los méritos para la remuneración de los docentes.

Con el Reglamento del Escalafón Docente, los profesores universitarios serán beneficiarios de un incremento en sus sueldos, para evitar las preocupantes brechas salariales entre profesores de una misma categoría, que representan una relación de 5 a 1, en cuanto a docentes titulares. Es así que con el Escalafón Docente, la remuneración para la categoría más baja (Docente auxiliar) se incrementará de USD 481 a USD 1676, generando un aumento en el promedio salarial de los docentes (USD 2047). (Trabajo 2016)

3.5 LAS REFORMAS AL SISTEMA EDUCATIVO UNIVERSITARIO

Con la aprobación del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, los salarios de los docentes universitarios aumentaron, según datos de la Senescyt. Antes de la norma, un profesor principal ganaba \$ 1.281, ahora su salario subió a \$ 2.967, un incremento del 131%. Un profesor agregado que percibía \$ 611, ahora recibe \$ 2.518 (aumento del 300%) y un auxiliar pasó de \$ 481 a \$ 1.676 (aumento del 250%). (Senescyt 2016)

En el portal de algunas universidades se puede verificar, a través de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Lotaip), que los centros se ajustan a ello. Sí hay variaciones de salarios pero dependen de las horas de trabajo y la categoría del docente. La última información colgada en el portal web de la Universidad Central, la segunda más grande del país, detalla que los sueldos son superiores a los fijados por la Senescyt (Senescyt 2016).

3.6 EL DESARROLLO SOCIO ECONOMICO DE LAS FAMILIAS

Desde los primeros estudios sociológicos definen a la familia como el nervio de toda sociedad, se sustenta en varias instituciones de base familiar, reguladas por normas familiares. (Guillermo 2014)

Las principales relaciones paternas filiales son las siguientes: atención a la maternidad; patria potestad; tenencia; régimen de visitas; alimentos; acogimiento familiar; y, adopción. (Kelsen 2014)

Guillermo Borda, en la página 353 de su obra Manual de Derecho de Familia, sostiene que “La autoridad paterna tiene su fundamento en la propia naturaleza; es, pues, tan vieja como la sociedad humana. Pero el concepto sobre la manera de ejercerse, sobre los derechos y obligaciones que comporta, ha evolucionado profundamente”. (Kelsen 2014)

3.6.1 ESTRUCTURA DE LAS FAMILIAS

Es de regla natural que la familia es un sistema que está conformada por un conjunto de personas que interactúan entre sí, con organización y en estrecha función de necesidades básicas con historias y códigos propios que le otorgan particularidad. (Minuchin 1982)

Su conformación como tal sufre una serie de transformaciones con el correr del tiempo, y va adaptándose y reestructurando, para lograr seguir funcionando. Ver la estructura familiar requiere prestar atención a los intercambios conductuales más elementales del lenguaje verbal y no verbal. (Minuchin 1982)

De ahí que en época moderna definir a la familia es reconocer su evolución, y la constante relación de las condiciones socioculturales y en particular en función de las relaciones, se ha modificado en su estructura y formas de convivencia. (González 2014)

Existen familias nucleares, mononucleares, extensas, parentales, por consanguinidad, por afinidad, cada una con características propias, que se rigen bajo patrones culturales definidos, donde se promueve la interacción social, el crecimiento económico y las condiciones personales – grupales que se interactúan entre si formando la sociedad con todo su contexto.

3.6.2 FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL DESARROLLO SOCIO ECONÓMICO DE LAS FAMILIAS

Ecuador según las estadísticas del 2010 del INEN (Censo 2011), en el último censo de población y vivienda, habían 12.156.608 habitantes, ubicados en las cuatro regiones que tiene Costa o Litoral, Oriental o Amazónica, Sierra o Interandina e Insular o Galápagos.

La estructura del país, ha sido solapada por diversos sucesos a través de la historia que hace que las condiciones económicas actuales, difieran mucho para garantizar un buen vivir.

La caída del precio del petróleo, la falta de recursos económicos para cubrir la deuda externa del país, la baja inversión del extranjero y la poca circulación de divisas monetarias, han sido las causas principales para que actualmente se esté pasando por situaciones de extrema pobreza.

Aun cuando los intentos del Estado por medio del gobierno actual estén buscando medios y mecanismos necesarios que puedan apalear esta situación, los resultados son pocos satisfactorios, tanto así que se prevé que para el 2017 las condiciones de empleo y estabilidad laboral bajen de lo que actualmente se encuentra.

En el desarrollo económico de toda sociedad actual intervienen tres agentes: las familias, las empresas y el Estado.

Las familias tienen un doble papel en la economía de mercado: consumo y producción, indistintamente de su estructura, estas juegan un papel fundamental en el desarrollo de los pueblos, ya que su función es la de procrear, cuidar, promover, desarrollar y participar en todas las acciones que posibiliten en estado de bienestar propio, van desde las condiciones elementales como la alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, hasta las más complejas como la dotación de ente humano para que desarrolle el capital y permita el crecimiento social de su entorno y la ubicación y redistribución de las riquezas de un Estado. (Minuchin 1982)

Las empresas que como agentes buscan la producción de bienes y servicios y necesitan de los factores productivos de la familia, entregando a cambio rentas, sueldos, trabajo, beneficios, capital monetario, social y económico indispensable para el desarrollo de los pueblos. Los bienes y servicios producidos por las empresas son ofrecidos a las familias que entregarán a cambio su precio. (González 2014)

Y por último el Estado que como agente económico intervienen de manera compleja en el desarrollo de la actividad económica. Representa en el mercado a los bienes y servicios y también a la demanda y la oferta. Su capacidad es de coacción económica y de desarrollo social a través de todas las gestiones que realiza para ello. (González 2014) (Verduga, y otros 2011)

3.7 NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL, PERSONAL DE LAS FAMILIAS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Al hablar de niveles económicos, sociales y personales de las familias de los docentes universitarios se está dando paso al término calidad de vida, desde un mirada amplia, donde el sistema de cultura y valores son parte importante de ellos y las expectativas, estándares e interés se articulan para dar el resultado que se espera. (Verduga, y otros 2011)

El buen vivir y la calidad de vida están íntimamente ligada con el trabajo y la remuneración salarial que se recibe por una actividad realizada, y en este ámbito se

ha sido revisa, evaluado y analizado desde diversos puntos que promueven como respuesta la necesaria valoración del docente universitario.

Con base en la condición de docentes universitarios, existía descontento por el trabajo aun cuando se daba todo en el aula de clase, se necesitaba estimular y reconocer la labor a través de un pago justo por lo que realiza, consientes sobre todo de la importancia de la profesión, de las implicaciones que tiene dentro del contexto y de la responsabilidad social que esto conlleva a la formación de profesionales.

El docente universitario, no solo realiza actividades de docencia, sino que las articula con otras actividades propias de la academia como la investigación, la gestión, la promoción y la gerencia que le exime en mucho casos estar con sus familias, con una remuneración que no suplía lo que en realidad realizada, y que en muchos casos ocasionaba que para satisfacer sus necesidades propias y familiares tenían que recurrir a otras fuentes de ingreso.

Al mejorar sus ingresos dentro de la academia, le posibilita tener tiempo para cumplir con todas las exigencias de la vida universitaria, así como estar más tiempo con su familia, lo que garantiza una estabilidad personal, familiar y laboral que promueve cambios en su condiciones físicas, sociales y culturales de manera positiva y con expectativas que garantizan no solo su bienestar, sino de su familia y por ende mejora la calidad de vida.

3.8 SITUACIONES ACADÉMICAS ACTUALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Los docentes de la Universidad Técnica de Manabí, también se beneficiaron de los aumentos de sueldos dispuestos por el Organismo que regula la Educación Superior en el País, esto tuvo un impacto positivo dentro del grupo de docentes, puesto que mejoro las condiciones de vida y garantizó el bienestar de su familia, así

como la satisfacción personal, ya que muchos de ellos dejaron otros trabajos extras al campo académico para dedicarse a tiempo completo a las actividades académicas.

Las autoridades de manera responsable y con el compromiso de garantizar la educación en el centro universitario, realizo todos los trámites correspondientes para garantizar que los docentes puedan tener la remuneración oportuna por el trabajo desarrollado.

Así mismo promueve espacios de formación y capacitación continua, contribuye con la formación de cuarto y quinto nivel, promoviendo becas de estudios y permisos para cumplir con ellos fuera del país, como un incentivo laboral y un reconocimiento al trabajo y empoderamiento que desarrolla dentro del ámbito educativo.

CAPÍTULO TERCERO

4. VISUALIZACIÓN DEL ALCANCE DEL ESTUDIO

4.1 INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

La investigación descriptiva según Sampieri (citado por García, A. 2011) buscan especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Partiendo de este concepto la investigación será de descriptiva puesto que se tienen datos secundarios la lista de docentes universitarios de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí que fueron proporcionados por los coordinadores de las respectivas escuelas. Se desarrolló las variables independientes: Edad, Sexo, Estado civil, No. De hijos, Título académico, Tipo de nombramiento, Tiempo de dedicación, Promedio de Sueldo, Costo de vida, Ingresos/egresos, y la variable dependiente Desarrollo socioeconómico de sus familias

CAPITULO CUARTO

5. HIPÓTESIS

El nivel salarial de los y las docentes de las extensiones de la UTM aporta positivamente en el desarrollo socio-económico de Manabí.

5.1 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

EL nivel salarial de los y las docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí

Variable dependiente:

Desarrollo socioeconómico de sus familias

HIPÓTESIS LÓGICA

El nivel salarial de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí influye significativamente en el desarrollo socio-económico de las familias en el periodo 2012-2015

HIPÓTESIS NULA

El nivel salarial de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí no influye significativamente en el desarrollo socio-económico de las familias en el periodo 2012-2015

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

V.I= A

V.D= B

H1= Hipótesis lógica

H2= Hipótesis Nula

H1=A > B

H2= A≤B

5.2 DEFINICIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

El nivel Salarial

Según Ferrari (1992, página 239) indica que *“El salario es una retribución que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador.”*

VARIABLE DEPENDIENTE

Desarrollo socio-económico

De acuerdo con Víctor García (2012), define que el desarrollo socio-económico *“es la Condición, goce o estado que garantiza el goce y ejercicio pleno de los derechos y garantías en sentido estricto, pero cuando nos referimos a los países esta condición va más allá, pues implica un proceso que se relaciona con el modo de vida de los individuos que habitan ellos. Visto el Desarrollo como proceso entonces lo podemos definir como aquel que implica la mejoría continuada y consistente en las condiciones de vida de los originarios de los países.”*

5.3 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
Nivel salarial	Retribución que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador	Económica	Ingreso mensual	Su ingreso mensual esta entre: 500 – 800 dólares 900 – 1200 dólares 1300 – 1600 dólares 1700 – 2000 dólares 2100 – 2400 dólares Más de 2500 dólares	Encuesta
			Porcentaje de aumento del salario	Entre el 2012 y el 2015 usted recibió aumento de sueldo en la UTM: Si No Su aumento en porcentajes fue de: (escala del 1 al 100%)	Encuesta
		Laboral	Nombramiento	Su tipo de nombramiento en la Universidad es: Tiempo Completo Medio Tiempo	Encuesta

			Dedicación	Tiempo parcial Otros Especifique	Encuesta
			Grado de instrucción	Tiempo Completo Medio tiempo Tiempo parcial Tercer nivel Cuarto Nivel Quinto Nivel otro	Encuesta
Desarrollo económico de sus familias	Grupo social primario, se asume como el ámbito de construcción de identidades individuales y sociales, de aprendizaje de los derechos y principios democráticos, así como del desarrollo de capacidades y potencialidades de sus miembros.	Social	Edad	29 – 33 años 34 – 38 años 39 – 43 años 44 – 48 años 49 – 53 años Mas de 54 años	Encuesta
			Sexo	Hombre Mujer Otro	Encuesta
			Estado civil	Soltero Casado Viudo Divorciado Unión de hecho Unión libre	Encuesta

			No. De hijos	1 – 3 4 – 6 Mas de 6 No tiene	Encuesta
			No. De miembros en su familia	1 – 3 4 – 6 Mas de 6 No tiene	Encuesta
			Tipo de familia	Nuclear Mononuclear Extensa Estructurada Otra	Encuesta
			Vivienda	Propia Alquilada Cedida Prestada Otra Cual:	Encuesta
			Egresos	500 – 800 dólares 900 – 1200 dólares 1300 – 1600 dólares 1700 – 2000 dólares 2100 – 2400 dólares	Encuesta

		Económico	Ahorra	Más de 2500 dólares Si No Porque?	Encuesta
			Invierte	Si No Porque?	Encuesta

CAPÍTULO QUINTO

6. DESARROLLO DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación, se sustentó en una metodología libresca, bibliográfica y de documentos fuentes e históricos, mismo que contrastaremos con la realidad de la educación principalmente del Ecuador con el resto del mundo. Documentos que le dan al trabajo de investigación propuesto el carácter de científico.

En este proceso investigativo en el cual se ha sustentado el trabajo a través de información estadística y sobre todo en bibliográficas obtenida de la página de asesoría académica de la universidad técnica de Manabí.

6.1 MÉTODOS

6.1.1 MÉTODO INDUCTIVO - DEDUCTIVO

El diseño metodológico propuesto para realizar la investigación será de tipo exploratoria, proponiendo la metodología Diagnostica-Participativa, que a partir de una conceptualización teórica y un trabajo de campo permitirá conocer la realidad del incremento salarial, mediante un análisis de la información obtenida a través de las encuestas realizadas a los docentes, administrativos y demás informantes claves sobre el nivel salarial de los docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí y su incidencia en el desarrollo socio-económico de las familias. Periodo: 2012 - 2015.

6.2 TÉCNICAS

Las técnicas que utilizaremos principalmente es la encuesta y entrevistas, misma que fueron realizadas a 60 docentes, administrativos y demás informantes claves de las distintas extensiones de la universidad técnica de Manabí, quienes aportaron mucho con sus respuestas para el desarrollo de esta investigación.

6.2.1 RECOPIACIÓN DOCUMENTAL:

La recopilación documental donde las fichas bibliográficas y nemotécnicas, permitieron encontrar la información necesaria para elaborar el marco teórico a través de archivos de libros, periódicos, documentos electrónicos, ensayos de revistas, artículos científicos y otros.

6.2.2 ENTREVISTAS

La entrevista que se realizó a través de un cuestionario que abordó la parte de trabajo de campo y aplicado a los docentes, administrativos y demás informantes claves.

CAPITULO SEXTO

7. DEFINICIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

7.1 Población

Las encuestas para obtener la información de interés se realizaron a 60 docentes.

7.2 Muestra

La muestra será extraída de los docentes de las diferentes extensiones de la Universidad Técnica de Manabí. Situadas en los cantones: Chone, Santa Ana y Bahía.

Se aplicó los instrumentos de medición, estadísticos y se los contrastó con la realidad para poder interpretar con mayor precisión el cómo ha incidido el incremento salarial de los docentes en la educación ecuatoriana y los cambios que se han obtenido en los últimos 4 años.

CAPÍTULO SÉPTIMO

8. RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

La información pertinente para realizar dicha investigación se obtuvo de todos los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí, es decir las extensiones de Sucre, Agronomía, y Zootécnica situadas en los cantones Chone, Lodana y Bahía, en donde nosotros como investigadores efectuamos las encuestas a los actores principales de este proyecto.

A continuación se muestra una lista de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí, que consta de 66 docentes, las cuales 6 se encuentran fuera del país realizando maestrías, por ende se encuestaron 60 docentes para el desarrollo de la investigación:

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ ACUICULTURA Y PESCA

N°	Cédula	Nombres	Denominación Puesto
1	1306221092	Bernal Zambrano Juan José	Profesor Auxiliar
2	1306630904	Cedeño Estrada Javier Humberto	Profesor Auxiliar
3	1309092284	Panta Vélez Rodolfo Patricio	Profesor Auxiliar
4	1307456226	Vélez Chica Juan Carlos	Profesor Auxiliar
5	1303517195	Zambrano Mero Ramón Antonio	Profesor Agregado
6	1301357925	Alcívar Alcívar Juan Bosco	Profesor Agregado
7	1304305293	Vera Delgado Juan Manuel	Profesor Agregado
8	1801611417	Ibarra Mayorga Teresa Eulalia	Profesor Principal
9	0910744713	Idrovo Vishuete Marjorie Armenia	Profesor Principal
10	0914706361	Retamales González Roberto Antonio	Profesor Principal
11	1306126242	Delgado Mera Johnny Manuel	Profesor Ocasional
12	1308283744	León Mateo Raquel Elizabeth	Profesor Ocasional
13	1308593704	Alcívar Cedeño Andrea Katherine	Profesor Auxiliar
14	1706961727	Vela Cheroni María Soledad	Profesor Principal
15	8692772	Pedroso Sosa Rodolfo	Profesor Principal

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE AGRONOMÍA

N°	Cédula	Nombres	Denominación Puesto
1	1309656195	Alcívar Hidrovo Juan Horacio	Profesor Auxiliar
2	1204754533	Sánchez Mora Fernando David	Profesor Auxiliar
3	1302179922	Pinoargote Cherrez Milton Antonio	Profesor Principal
4	1303620403	Santana Parrales Fredy Alcivares	Profesor Principal
5	1310489164	Solís Bowen Ariolfo Leonardo	Profesor Principal
6	1306929124	Flor Vincés Juan Ramón	Profesor Principal
7	1715806731	Vélez Olmedo Jefferson Bertin	Profesor Principal
8	1310086531	Arteaga Alcívar Francisco Javier	Profesor Principal
9	1311956823	Cedeño García George Alexander	Profesor Principal
10	1302068141	Muñoz Zambrano Sixto Clemente	Profesor Principal
11	1301993992	Briones Vallejo Lauro Gustavo	Profesor Principal
12	1310081375	Cuenca Cuenca Edison Wilfrido	Profesor Principal
13	1302000227	Toro García Julio Valdano	Profesor Principal
14	1302267198	Mero Muñoz Julio Alberto	Profesor Principal
15	0959368077	Fundora Piñeyro Ricardo	Profesor Principal
16	1303257271	Caballero Vera Hernan Humberto	Profesor Auxiliar
17	1308122991	Salas Macías Carlos Alfredo	Profesor Principal
18	1104254824	Celi Soto Adriana del Carmen	Profesor Principal
19	0802886333	Corozo Quiñonez Liliana	Profesor Principal
20	1309466371	Pico Mendoza José Newthon	Profesor Principal
21	958391567	Caballero Nuñez Alberto	Profesor Principal
22	1309419610	Saldarriaga Villamil Kasandra Vanessa	Profesor Agregado
23	1306646892	Cedeño Barcia Maria Monserrate	Profesor Auxiliar

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE ZOOTÉCNICAS

N°	Cédula	Nombres	Denominación Puesto
1	1305147199	Avellan Avellan Lila Magaly	Profesor Auxiliar
2	1306311125	Mendoza Rivadeneira Fredy Alain	Profesor Auxiliar
3	1307239168	Moreira Alcívar Cesar Omar	Profesor Auxiliar
4	1306951755	San Andrés Laz Esthela María	Profesor Principal
5	135140	Romero de Armas Rolando	Profesor Principal
6	1303988339	Arteaga Solórzano Rudyard Antonio	Profesor Auxiliar
7	1310118102	Zambrano Vélez María Isabel	Profesor Auxiliar
8	1308032877	Vargas Zambrano Plinio Abelardo	Profesor Auxiliar
9	1309563607	Muñoz Murillo José Patricio	Profesor Agregado
10	0907780696	Mera Carbo Manolo Alfredo	Profesor Agregado
11	1303575128	Cornejo Dueñas Gibson Jonny Clotario	Profesor Principal
12	1306367937	Alcívar Acosta Euster Herwinton	Profesor Principal
13	1302527138	De la Torre Andrade Euclides Filimon	Profesor Principal
14	1310621246	Gorozabel Muñoz Wagner Antonio	Profesor Ocasional
15	1302447253	Salcedo Escalante Manuel Iván	Profesor Agregado
16	1306777143	Loor Salmon Liliana del Rocío	Profesor Principal
17	1707375489	Ayala Pullas Orlando	Profesor Auxiliar
18	1308662368	Cotera Ramírez Gabriel Agustín	Profesor Auxiliar
19	1711924587	Cuenca Nevarez Gerardo José	Profesor Auxiliar
20	1755620190	Azum Gonzales Jesús José Luis	Profesor Principal
21	1304300211	Mendoza Solórzano Graciela Jaqueline del Rocío	Profesor Principal
22	1302307895	Robles García José Elvis	Profesor Principal
23	1308803517	Delgado DeMera María Hipatia	Profesor Principal
24	1306035948	Vivas Arturo Walter Fernando	Profesor Agregado
25	1306640002	Intriago Flor Frank Guillermo	Profesor Agregado
26	1301980486	Navera Giler Cesar Augusto	Profesor Auxiliar
27	1309181350	Dueñas Rivadeneira Alex Alberto	Profesor Agregado
28	1309438842	Demera Zambrano Aleyda Epifania	Profesor Auxiliar

CAPITULO OCTAVO

9. ANÁLISIS DE LOS DATOS

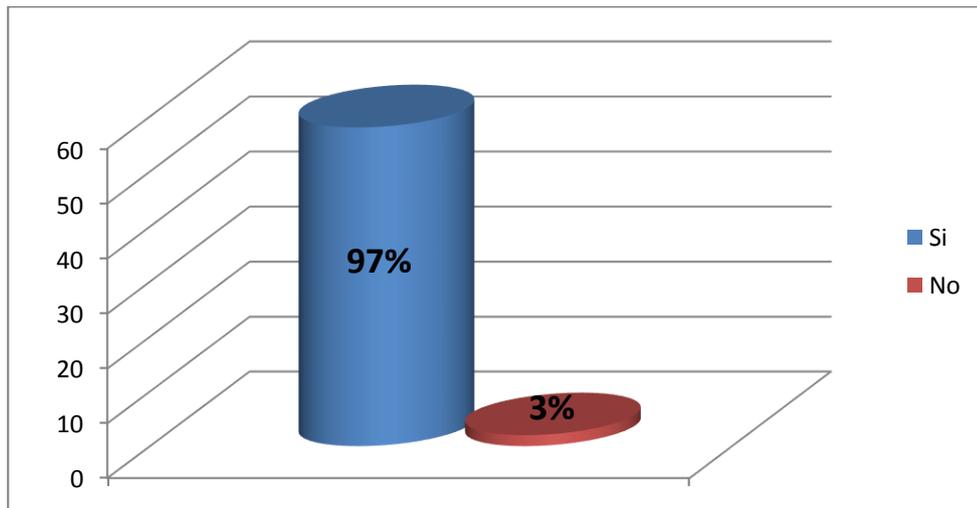
Una vez que se han realizado las encuestas a los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí, se obtuvo la información necesaria para poder analizar e interpretar los resultados que se muestran a continuación:

1. ¿Cree usted que el bajo nivel salarial incide negativamente en el desempeño del docente en las aulas?

TABLA # 1

ALTERNATIVAS	F	%
Si	58	97%
No	2	3%
Total	60	100%

GRÁFICO # 1



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

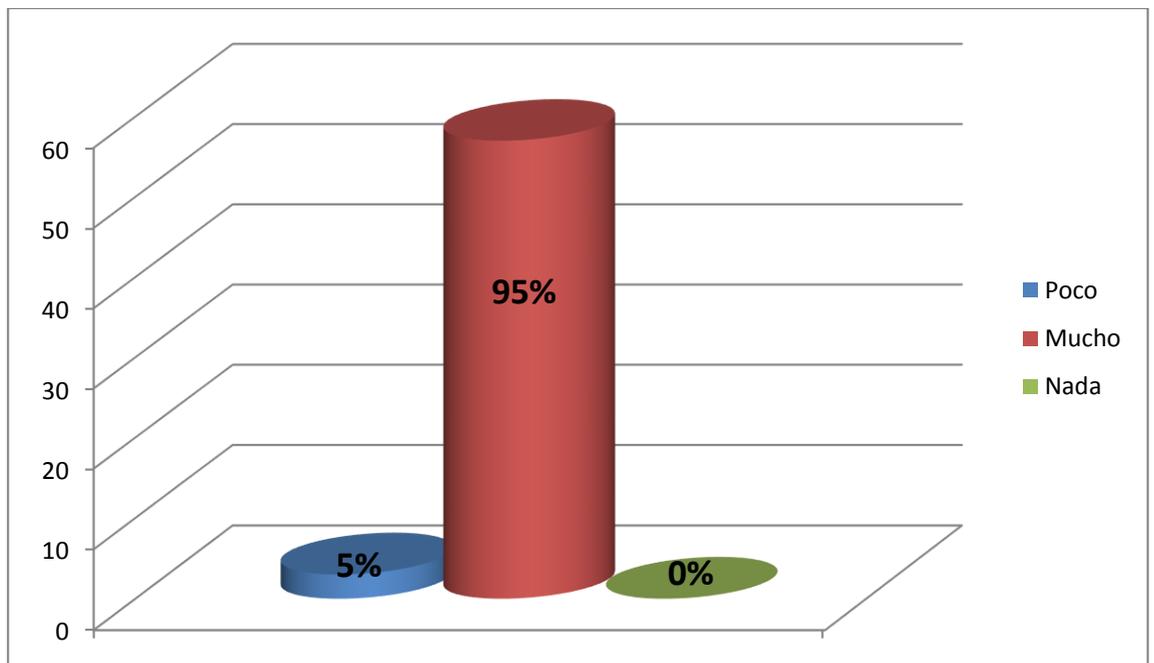
Los encuestados participantes el 97% manifestó que el bajo nivel salarial inciden negativamente en su desempeño, puesto que para poder mantener un nivel de vida estable necesita de otras fuentes de ingresos y limita su tiempo para dedicarse a preparar clases, revisar trabajos entre otras actividades y el 3% piensan que no y que todo es relativo dependiendo de la organización y predisposición del docente.

2. ¿Qué grado de importancia considera usted el nivel salarial en el sostenimiento económico familiar?

TABLA # 2

ALTERNATIVAS	F	%
Poco	3	5%
Mucho	57	95%
Nada	0	0%
Total	60	100%

GRÁFICO # 2



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

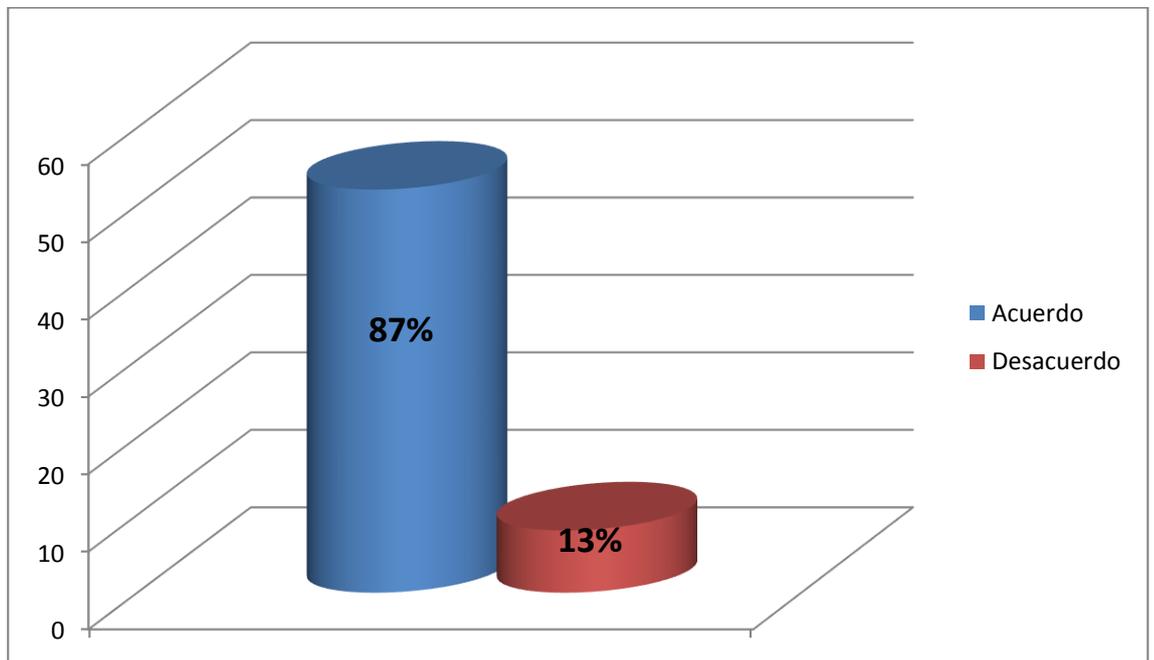
El 95% de los docentes respondieron que es de mucha importancia el nivel salarial para el sostenimiento económico familiar, el 5% considera que no es de poca importancia.

3. ¿Está de acuerdo con el salario que recibe mensualmente como docente?

TABLA # 3

ALTERNATIVAS	F	%
Acuerdo	52	87%
Desacuerdo	8	13%
Total	60	100%

GRÁFICO # 3



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

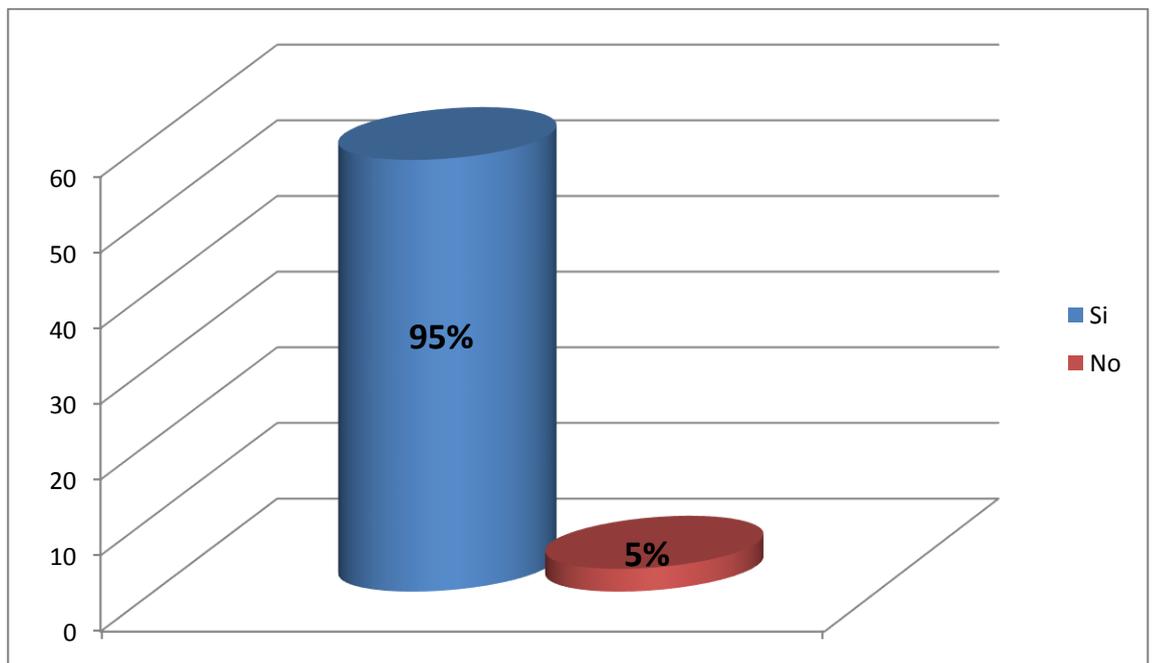
El 87% de los y las docentes de las Extensiones Universitarias manifestaron que están de acuerdo y conforme con el salario que reciben por su trabajo, el 13% indicaron no estar de acuerdo, puesto que por las responsabilidades no es el adecuado.

4. ¿Invierte para mejorar su nivel profesional en la docencia?

TABLA # 4

ALTERNATIVAS	F	%
Si	57	95%
No	3	5%
Total	60	100%

GRÁFICO # 4



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí

Responsables: Los autores

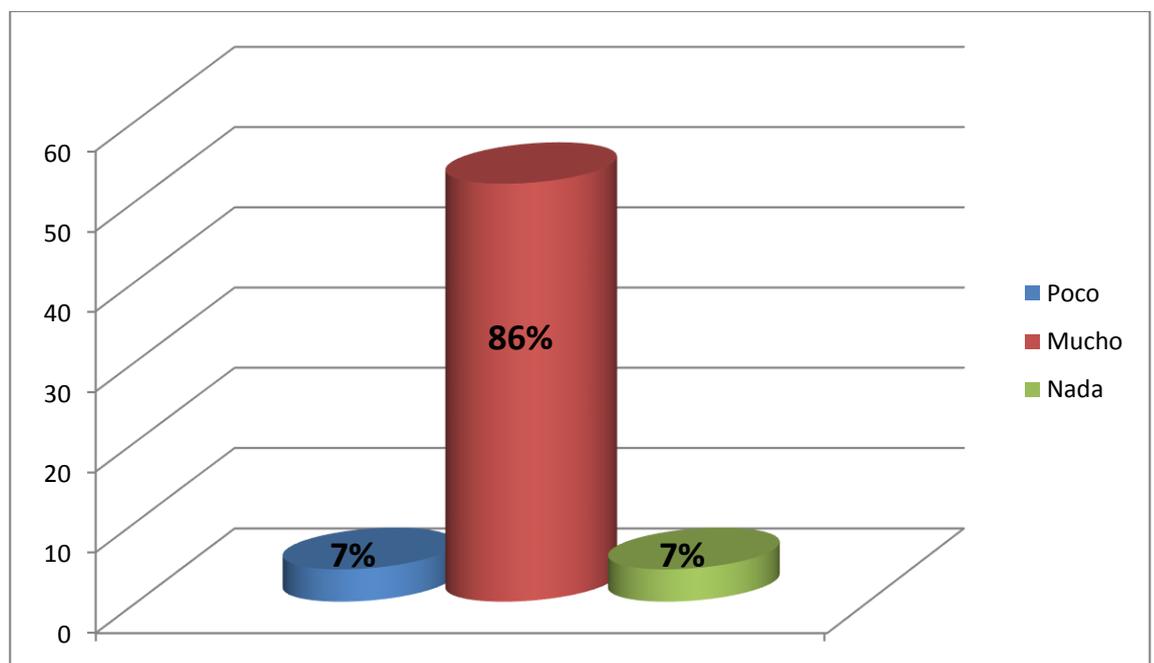
El 95% de los docentes manifestaron que si invierten para mejorar su nivel profesional como docentes, mientras que el 5% no invierten de manera personal y más bien espera las oportunidades de la universidad para hacerlo.

5. ¿Qué nivel de motivación cree usted que tendrían los docentes al aumentar el salario?

TABLA # 5

ALTERNATIVAS	F	%
Poco	4	7%
Mucho	52	86%
Nada	4	7%
Total	60	100%

GRÁFICO # 5



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

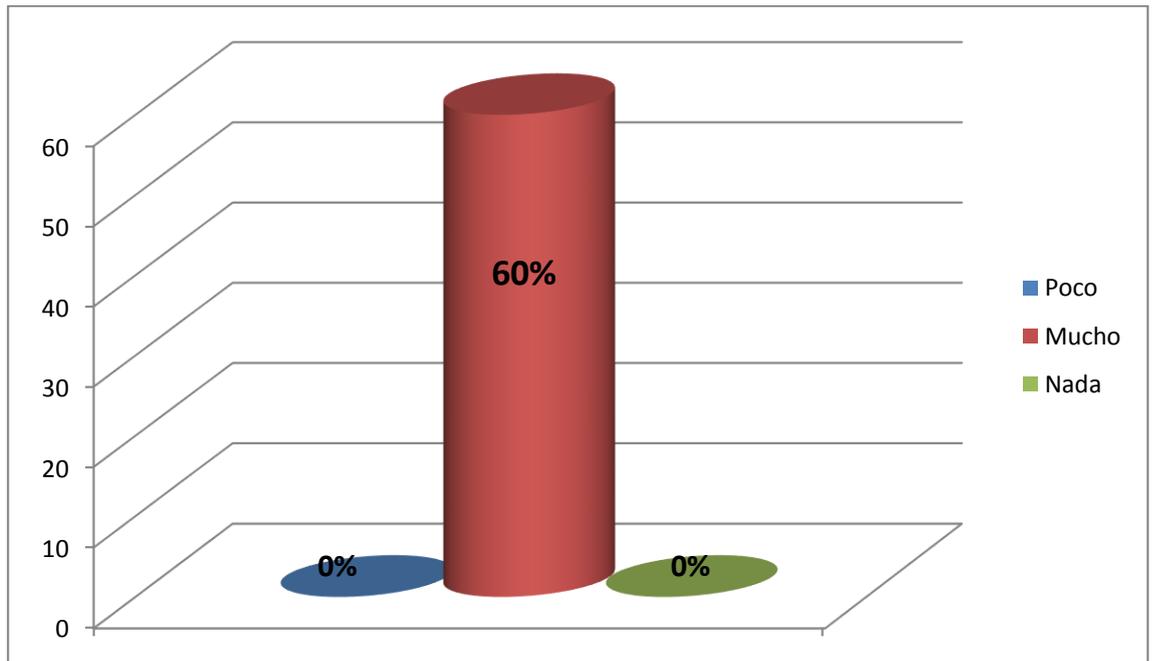
El 86% de los docentes consideran y sienten el alza salarial es una excelente motivación para los docentes y los implica a responsabilizarse y dar más por la academia, el 7% sienten que no es mucho eso de motivación y que deberían también tener otros factores, mientras que el otro 7% no opinaron con respecto a la pregunta.

6. ¿Considera usted que es importante la implementación de Becas a los docentes para mejorar la calidad educativa?

TABLA # 6

ALTERNATIVAS	F	%
Poco	0	0%
Mucho	60	100%
Nada	0	0%
Total	60	100%

GRÁFICO # 6



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

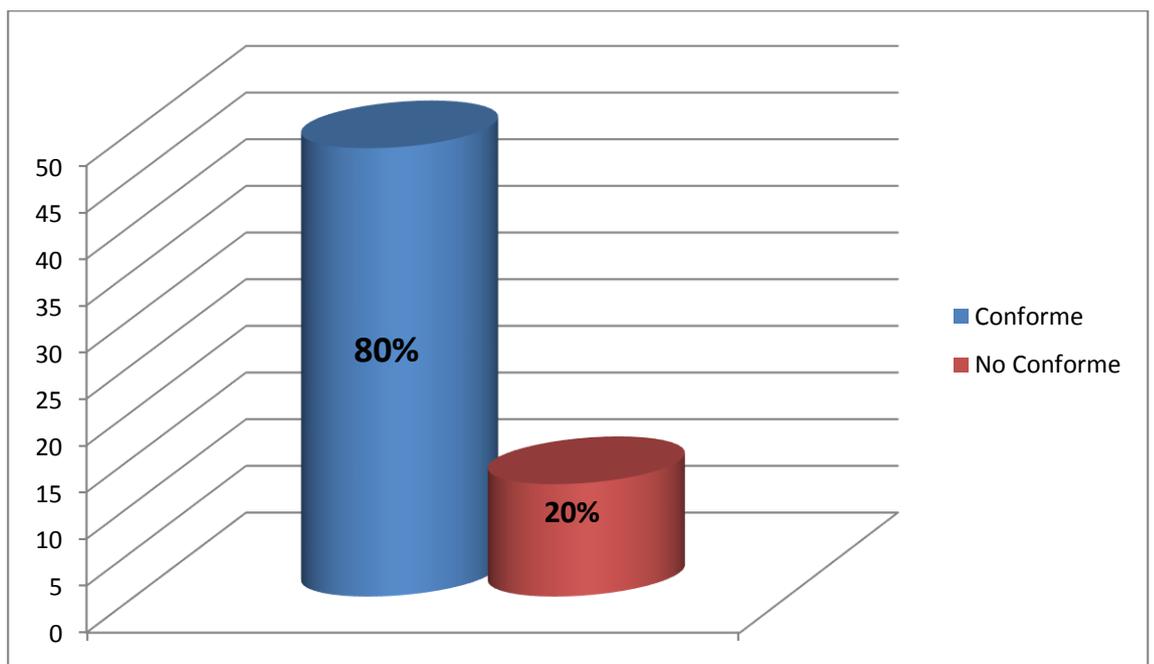
El 100% de los docentes encuestados coinciden que es de mucha importancia la implementación de Becas para los docentes, ya que así mejorará la calidad en la educación.

7. ¿Está conforme con la cantidad de horas laborales como docente?

TABLA # 7

ALTERNATIVAS	F	%
Conforme	48	80%
No Conforme	12	20%
Total	60	100%

GRÁFICO # 7



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

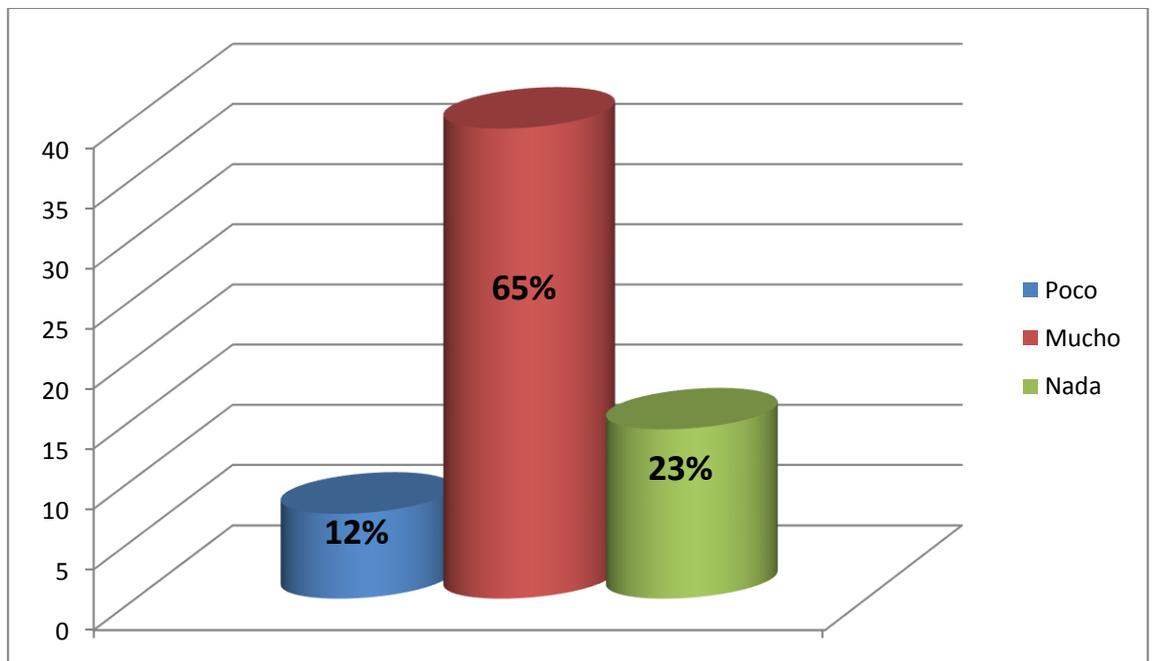
El 80% de los docentes encuestados manifestaron sentirse conforme con las horas laborales dedicadas a la docencia, el 20% indicaron que no, y que más bien deberían tener una reestructuración según la cantidad de trabajo que realizan.

8. ¿Está acuerdo con tener un solo ingreso como docente para el sustento de la familia?

TABLA # 8

ALTERNATIVAS	F	%
Poco	7	12%
Mucha	39	65%
Nada	14	23%
Total	60	100%

GRÁFICO # 8



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

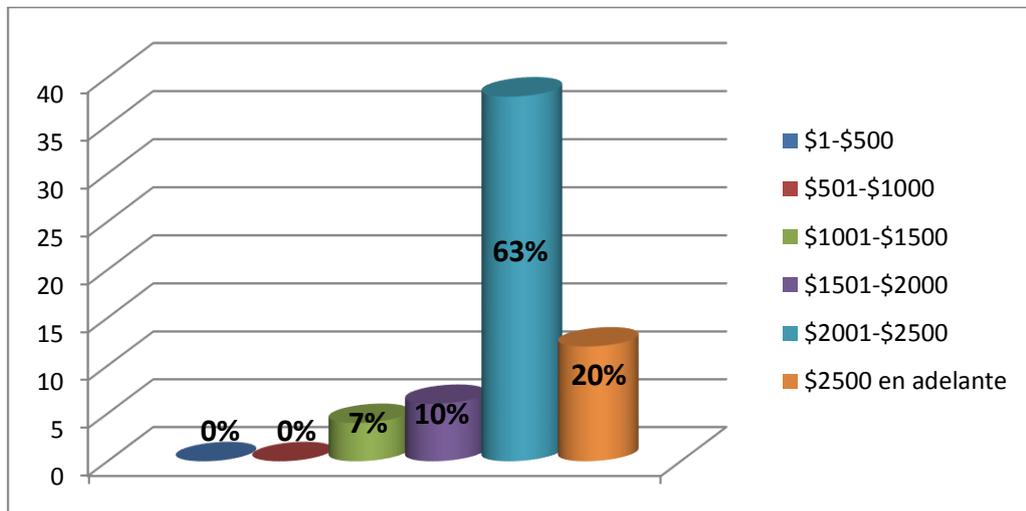
El 65% de las personas encuestadas están de acuerdo con tener un solo ingreso familiar, ya que actualmente el sueldo de docente y las responsabilidades como tal implica de estar todo el tiempo dedicado a ellos, el 23% no están de acuerdo y consideran que existen posibilidades de hacer otras actividades que aporten a desarrollo económico y personal, y el 12% están poco de acuerdo.

9. ¿La remuneración que usted percibe se encuentra en el rango de?

TABLA # 9

ALTERNATIVAS	F	%
1-500	0	0%
501-1000	0	0%
1001-1500	4	7%
1501-2000	6	10%
2001-2500	38	63%
2500 en adelante	12	20%
Total	60	100%

GRÁFICO # 9



Fuente: Docentes de las Extensiones de la Universidad Técnica de Manabí
Responsables: Los autores

El 63% de los docentes encuestados están en un rango 2001 a 2500 dólares mensuales, y tienen una carga familiar promedio de cuatro personas, lo que para ellos indican es un ingreso satisfactorio que le permiten satisfacer las demandas básicas de vida, el 20% están en el rango de 2500 dólares mensuales en adelante, son las persona que tienen tiempo completo dedicado a la docencia universitaria y realizan actividades extras académicas como administrativas y de gestión, el 10% está en los

rangos de 1501 a 2000 dólares promedio, y solo el 7% tienen ingresos de 1001 a 1500 dólares mensuales y son aquellos que están con medio tiempo o por contrato en la universidad.

10.ELABORACIÓN DEL REPORTE DE RESULTADOS

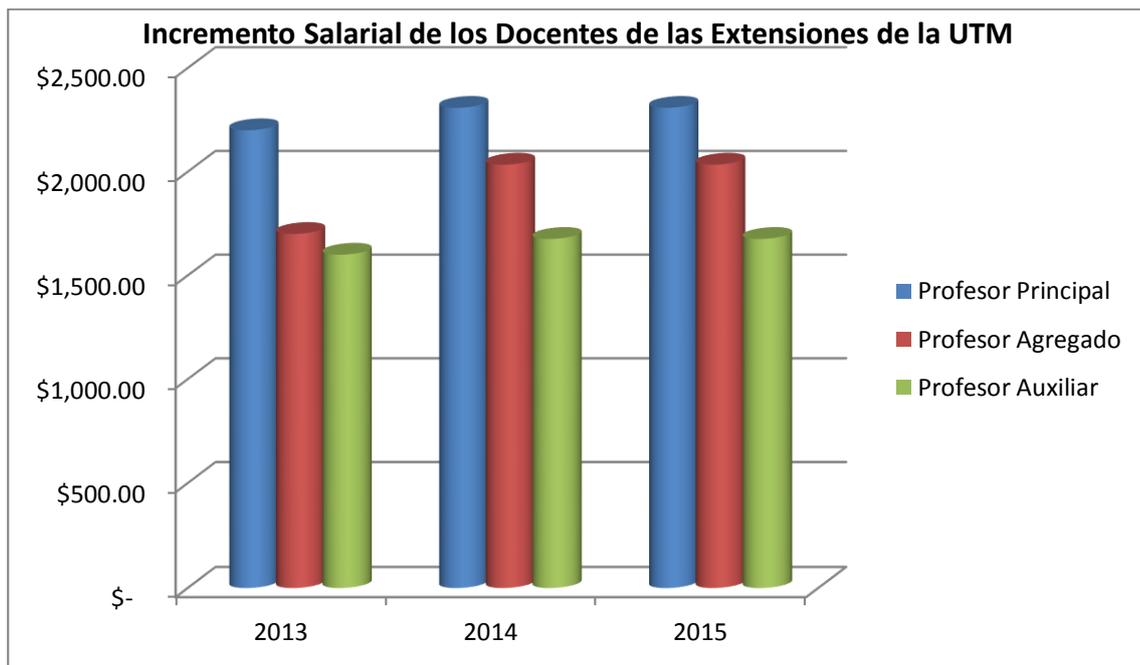
Se pudo observar a través de las investigación realizada que los docentes están conformes con el sueldo que perciben como catedráticos el cual ha mejorado el nivel de vida de muchos de ellos, también se tuvo la oportunidad de dialogar con algunos catedráticos en sus horas de trabajo y los cuales se encuentran acorde con las horas asignadas para impartir la docencia.

Hay una gran afluencia de pedagogos extranjeros que se encuentran laborando en las extensiones de la universidad técnica de Manabí lo cual ha ayudado mucho a la mejora de la educación en dicho plantel y ha favorecido en gran parte a la acreditación de estas facultades debido a que se ha contratado docentes calificados con un título de PHD.

La remuneración salarial ha aumentado notablemente por ende podemos decir que esto también ha favorecido en gran parte a la educación porque se tiene profesores a tiempo completo en la mayoría de universidades del país se ha implementado de esta modalidad de contratación que desde cierto punto ha sido un factor clave para la mejora en la educación y en los últimos 4 años se ha visto el cambio que se ha dado en los planteles de tercer nivel.

Volviendo a 4ños atrás cuando el docente era mal remunerado se sentía desmotivado impartir sus labores ya que se preocupaba por tener 2 trabajos para darle un mejor status de vida a su familia actualmente ya no se debe de preocupar por eso debido a que el sueldo que percibe satisface sus necesidades y no había la necesidad de buscar otro empleo.

A continuación se muestra un gráfico estadístico, donde se puede observar el aumento salarial a los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí desde el año 2013 al 2015:



Según el gráfico se ha podido observar el aumento salarial del 2013 al 2014 a los profesores principales, agregados y auxiliares, mientras que del 2014 al 2015 no ha habido ningún aumento de salario.

CONCLUSIONES

Los docentes actualmente están conforme con el sueldo que perciben y que hay mejorado sus estilo de vida debido a que ya son remunerados según su nivel de estudios y que se encuentra con profesores extranjeros que están laborando en las extensión de la universidad técnica de Manabí.

Actualmente el docente se encuentra conforme con su salario y no hay necesidad de buscar otro empleo para mejorar su nivel de vida y que se sienten motivados al impartir sus conocimiento a los estudiantes ya que con un solo empleo no sienten fatiga debido a que hace 4 años atrás el pedagogo tenía 2 empleo y ese era unas de los obstáculos para la mejora de la educación.

Otras de las ventajas que existe del aumento salarial es que el docente puede invertir en sus propia educación atreves de sus sueldo.

RECOMENDACIONES

Unas de las recomendaciones es que haya en todas las universidades del país docentes calificados es decir que tenga mínimo un título de cuarto nivel.

Que el gobierno invierta más en el sector de la educación es decir otorgue becas para especialización de los docentes.

Que haya capacitación constante para los docentes ya sea desde escuelas hasta universidades.

Designar más recursos para la educación así se obtendrá de manera total una educación de calidad

PRESUPUESTO

“El nivel salarial de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí y su incidencia en el desarrollo socio-económico de las familias en el periodo 2012 - 2015.”			
RUBRO	CANTIDAD	C. UNITARIO	C. TOTAL
Internet	130 horas	1,00	130,00
Cuadernos	2	2,00	4,00
Esferos	4	0,50	2,00
Hojas	400	0,05	20,00
Impresiones	400	0,25	100,00
Carpetas	5	0,50	2,50
Transporte	9	15,00	135,00
Alimentación	9	5,00	45,00
Anillado	4	2,00	8,00
Laptop	1	650,00	650,00
SUBTOTAL			\$1096,50
Imprevistos 8%			\$87,72
TOTAL			\$1184.22

CRONOGRAMA VALORADO 2015 - 2016

ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES																				RECURSOS		COSTOS				
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				HUMANOS	MATERIALES	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2		3			4
Preparación del Anteproyecto	X	X	X	X	X	X	X																		Autores de la investigación	Hojas bond A4	\$57,00
Anteproyecto Aprobado								X	X																Autores y Director de tesis	Hojas bond A4 Internet	\$62,50
Realización de la Estructura Principal de la Tesis										X	X														Autores de la investigación	Hojas bond A4 Transporte	\$130,00
Marco Teórico											X	X	X												Autores y Director de Tesis	Hojas bond A4 Fotocopias	\$75,00
Metodología														X											Autores de la investigación	Hojas bond A4 Materiales de oficina	\$40,00
Recolección y Análisis de datos															X	X									Autores de la investigación	Hojas bond A4 Materiales de oficina	\$52,00
Culminación de la Tesis																		X	X						Autores de la investigación	Hojas bond A4 Materiales de oficina	\$650,00
Revisión de la Tesis																				X					Autores y Tribunal	Anillados	\$30,00
Tesis Aprobada																				X					Autores y Tribunal	Anillados	
Sustentación																					X				Autores y Tribunal		
Incorporación																						X			Autores	Extras	\$87,72
TOTAL																									\$ 204,80		

BIBLIOGRAFÍA

AMÉRICAS, Bases de Datos Politicos de las. «Derecho al trabajo y salario. Analisis comparativos.» *Georgetown university y Organización de Estados Americanos*, 1998.

ANÓNIMO. «Por un salario máximo sectoria, interprofesional y mas.» *Cultura para la esperanza: Instrumento de Analisis de la Realidad. No. 85*, 2011: 24-27.

CENSO, Instituto Nacional de Estadisticas y. Quito, 2011.

EDUCIUDADANIA. (2015). *Plan Decenal de Educación*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://educiudadania.org/que-es-el-plan-decenal-de-educacion/>

GONZÁLEZ, José Miguel Ridao. «Economía de la empresa.» *Economía y Ciencia* (Editorial Algaida), 2014: 25.

GUILLERMO, Borda. «Manual del Derecho a la Familia.» En *Manual del Derecho a la Familia*, de Borda Guillermo. 2014.

IDE. (2015). *Tendencias Económicas en Ecuador*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://investiga.ide.edu.ec/index.php/revista-perspectiva/247-mayo-2015/1085-la-tendencia-economica-del-ecuador-en-el-2015>

JIMENEZ Aurelio. (2013). *El Salario y sus componentes*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-salario-y-cuales-son-sus-componentes>

KELSEN, Hans. «Teoria Pura del Derecho.» 2014: 135.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2015). *Reformas a la LOEI*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://educacion.gob.ec/las-reformas-a-la-loei-establecen-beneficios-para-la-carrera-de-los-docentes-del-magisterio-fiscal/>

MINUCHIN, Salvador. *Familia y Terapia Familiar*. 1982.

RIDAO GONZÁLEZ, José Miguel. «Salario y Remuneracion.» En *Economía de la empresa*, de José Miguel Ridao González, 160. España: Algaída, 2009.

SENESCYT. *Boletín de prensa No. 213*. 2016.

SERVIDORES, Ley Organica de. *Ley Orgánica de Servidores Públicos*. Ecuador, 2012.

TRABAJO, Ministerio de. *Informe anual de gestiones* . Ecuador: Boletín , 2016.

UNIVERSIA. (2015).*Metas Educativas*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://noticias.universia.com.ec/actualidad/noticia/2015/01/19/1118415/ministro-educacion-presento-metas-educativas-2015.html>

UTM. (2015). *Distributivo del Personal*. [En línea]. Consultado: (10 Octubre, 2015). Disponible en: <http://www.utm.edu.ec/archivos/repositorio/transparencia/literal-d/literal-d-Servicios-que-ofrece-y-la-forma-de-acceder-a-ellos.pdf>

VERDUGA, Jaime, Jorge Guzman, Ney Moy, Raul Meda, y Oscar Gonzales. «redalyc.uaemex.mx.» *Psicología y Salud*. 11 de Mayo de 2011.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS



ESCUELA DE ECONOMÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LAS EXTENSIONES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Objetivo: Obtener información por parte de los docentes de las extensiones de la Universidad Técnica de Manabí, para identificar por medio de sus criterios la incidencia del nivel salarial en la situación socio-económica de dichos actores de la investigación, determinando a su vez el impacto motivacional en el desenvolvimiento profesional ante la problemática.

A. INFORMACIÓN GENERAL

Sexo: M F

1) ¿Cree usted que el bajo nivel salarial incide negativamente en el desempeño del docente en las aulas?

Sí No

2) ¿Qué grado de importancia considera usted el nivel salarial en el sostenimiento económico familiar?

Poco

Mucho

Nada

3) ¿Está de acuerdo con el salario que recibe mensualmente como docente?

Acuerdo Desacuerdo

4) ¿Invierte para mejorar su nivel profesional en la docencia?

SI

No

5) ¿Qué nivel de motivación cree usted que tendrían los docentes al aumentar el salario?

Poco

Mucho

Nada

6) ¿Considera Usted que es importante la implementación de Becas a los docentes para mejorar la calidad educativa?

Poco

Mucho

Nada

7) ¿Está conforme con la cantidad de horas laborales como docente?

CONFORME

NO CONFORME

8) ¿Está de acuerdo con tener un solo ingreso como docente para el sustento de la familia?

Poco

Mucho

Nada

9) ¿La remuneración que usted percibe se encuentra en el rango de?

1 - 500

501 - 1000

1001 - 1500

1501 - 2000

2001- 2500

2500 en adelante

- Muchas gracias por su colaboración, y su tiempo.