

# SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPACTO EN EL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO 2007-2019

John Tapia Laaz<sup>1</sup>; David Pincay Sancan<sup>2</sup>

## RESUMEN

Uno de los grandes rubros que participa dentro del Presupuesto General del Estado, son los gastos de gestión, entre ellos tenemos las remuneraciones de la burocracia, la investigación aborda un estudio sobre los sueldos y salarios del sector público, partiendo de un marco teórico literario basados en artículos científicos, y normas legales que cubran el espacio planteado, la metodología aplicada basada en el empirismo cualitativo, nos llevó a un método analítico-sintético, que muestra la realidad de los sueldos en Ecuador y el sentido de la transparencia al momento de subir nóminas y reportar los gastos de gestión, para aquello se realizó una entrevista abierta no estructurada, elemento clave para analizar los resultados obtenido, considerando que el impacto de los gastos de remuneración alcanzaron al año 2019 un 26% del total del Presupuesto General del Estado, lo que nos lleva a concluir que el paso de los gobiernos han incrementado el rubro de salarios en cargos jerárquicos que muchas veces son cuestionado su integridad y actividades dentro del Sector Público No Financiero pero se mantienen su relación de ejecución acorde a los ingresos permanentes.

**Palabra Clave:** SBU, Escala Salarial SP, PGE, Nivel Jerárquico Superior, RMU.

---

<sup>1</sup> Egresado de la Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro; Abogado de la Universidad de Guayaquil.

<sup>2</sup> Magister en Tributación y Finanzas de la Universidad de Guayaquil – Facultad de Economía; Contador Público Autorizado de la UG

# **SALARIES AND SALARIES OF THE PUBLIC SECTOR AND THEIR IMPACT ON THE GENERAL STATE BUDGET 2007-2019**

## **ABSTRACT**

One of the main items that participates in the General State Budget are management expenses, among them we have the remuneration of the bureaucracy, the research addresses a study on the salaries and salaries of the public sector, based on a literary theoretical framework based on In scientific articles, and legal norms that cover the proposed space, the applied methodology based on qualitative empiricism, led us to an analytical-synthetic method, which shows the reality of salaries in Ecuador and the sense of transparency at the time of raising payroll and report management expenses, for that an unstructured open interview was carried out, a key element to analyze the results obtained, considering that the impact of remuneration expenses reached 26% of the total of the General State Budget in 2019, which leads us to conclude that the passage of governments have increased the category of salaries in hierarchical positions that many Sometimes their integrity and activities within the Non-Financial Public Sector are questioned, but their execution relationship is maintained according to permanent income.

**Key Word:** SBU, SP Salary Scale, PGE, Higher Hierarchical Level, RMU.

## 1. INTRODUCCIÓN

La nueva Constitución de la República del Ecuador aprobada en el año 2008, consiguió cambios significativos en las políticas públicas del país, normas legales que pasaron de ser Ordinarias a Orgánicas, tanto a nivel tributario, social y administrativo generando derogaciones y naciendo nuevos conceptos de Sistema de Administración Financiera (SAF), en beneficios de la parte laboral y emprendedora.

Ecuador en base a la nueva Carta Magna del 2008, deroga leyes como Ley Orgánica de Administración Financiera y Control (LOAFYC), de la misma forma se deroga la Ley de Presupuesto y la Ley Orgánica de Responsabilidad Estabilización y Transparencia Fiscal (LOREYTF), y trae consigo Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPLAFIP).

Este código es una adaptación de los SAF a nivel internacional, cambiando y adaptándose a las medidas de transparencia y control, sobre todo llevados a un punto de rendición de cuentas que permiten al estado tomar decisiones acertadas en la repartición y manejo de los recursos fiscales.

Esta nueva norma de carácter orgánico, COPLAFIP en su segundo libro redacta las Finanzas Públicas y define al Sistema Nacional de Finanzas Públicas (SINFIP) como el mecanismo idóneo que establece la regla fiscal, para distribuir las riquezas que el país genera y de forma ordenada ejecutar los gastos públicos.

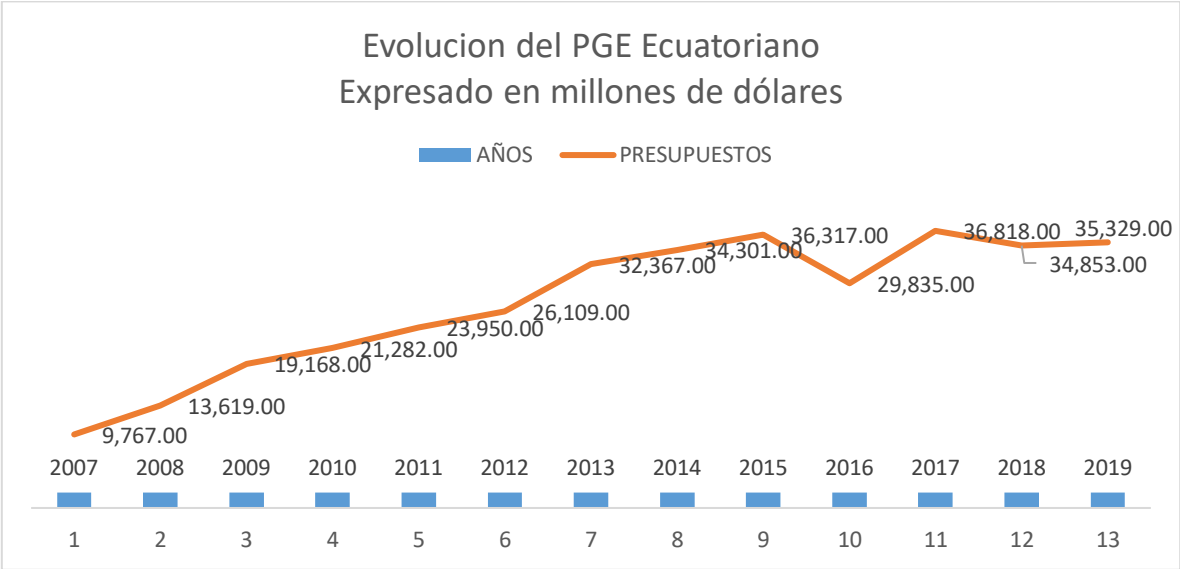
El SINFIP considera al Ejecutivo como el responsable de las Finanzas Públicas y este delega como ente rector al Ministerio de Economía y Finanzas, quien dentro de la regla fiscal separa en dos grandes grupos los ingresos, entre ellos se menciona a los ingresos permanentes y no permanentes.

Con la clasificación de los ingresos define en la regla fiscal el uso adecuado de los gastos considerando el ciclo presupuestario que va de la Programación Presupuestaria, formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación, y al final llega al punto del clausura y liquidación.

El ciclo presupuestario solo es parte de uno del componente del SINFIP, pero este define a los ingresos que generen riquezas y aquellos que la disminuyen; su adecuado uso permite financiar los gastos o egresos permanentes y no permanentes.

Ecuador en cifras ha crecido paulatinamente (ver gráfico 1), el Presupuesto General del Estado (PGE) en el año 2007, reporto USD \$ 9,767 millones de dólares americano ejecución, teniendo un crecimiento sostenido, llegando a generar un PGE para el periodo económico 2019 de USD 35,329 millones de dólares.

Gráfico 1 Presupuesto General del Estado Ecuatoriano (2007 al 2019)



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas  
Elaboración Propia

El crecimiento del PGE, ha logrado mantener el gasto público que asciende a 54,99% según cifras tomadas desde la página del Ministerio de Finanzas, entre los gastos tenemos corrientes, producción, inversión, capital y aplicación del financiamiento.

Dentro de los gastos corrientes se pueden observar un desglose de inversión social, que parte del gasto de personal o remuneraciones, bienes y servicios de consumos hasta llegar a la parte de transferencias.

Por esta relación, la investigación tiene como objetivo, analizar los sueldos y salarios del sector público y su impacto en el Presupuesto General del Estado Ecuatoriano en el periodo económico 2007 al 2019.

Partiendo de los incrementos del PGE, y de los componentes del SAF aplicados en el SINFIP como son Presupuesto, Contabilidad, Tesorería y Deuda Pública; a nivel presupuestario las remuneraciones tienen su impacto en el título 5 del clasificador presupuestario “Gasto Corriente”, manejado con el grupo 51 Gastos de Remuneraciones.

Para el año 2019 Finanzas a través del Informe Justificativo Proforma 2019, reporto un Producto Interno Bruto (PIB) Nominal de 113.097 (USD millones), con un crecimiento real del PIB de 1,43%; teniendo una tasa de variación del deflactor del PIB en 1,87%, llegando a tener un Gasto Permanente de USD 22,959 millones, representado un 26% el gasto de personal (Finanzas, 2019).

Estas cifras preliminares dentro de la investigación nos llevan a plantearnos, objetivos específicos que permitan, determinar un marco conceptual, legal idóneo sobre los gastos de personal dentro del sector público no financiero del Ecuador; además de analizar las fases de transparencia y datos financieros relacionados con la publicación de los PGE y su gasto de personal en los periodos 2007 al 2019, pero sobre todo como se llegaron a categorizar las sueldos y salarios acorde a las escalas remunerativas que tiene el Ecuador dentro del Sector Público No Financiero.

Se debe señalar que la justificación documental, que nos brinda el Ministerio de Trabajo, antes llamado Ministerio de Relaciones Laborales, es quien categorizo las remuneraciones acordes a las actividades y responsabilidades del servidor público, por un lado, los niveles jerárquicos superior (NJS) y por otro los niveles operativos.

Como parte de la literatura se aborda un diseño de arte basados en publicaciones en revistas científicas de alto impacto que permiten tener ideas más claras sobre el manejo de las SAF y sus componentes presupuestarias que afecta directamente a la ejecución del PGE ecuatoriano.

## 2. MARCO TEÓRICO

Dentro de los conceptos de administración, el reconocimiento al esfuerzo realizado por el talento humano, viene recompensado con una contribución remunerativa equivalente al esfuerzo y responsabilidad que genere la actividad realizada, la remuneración es un tema que parte del capitalismo a través de los niveles tanto personal y social, la teoría de Maslow por los años 1908 a 1970, nos enseña que el arte de la administración a nivel remunerativo debe ser escalonado o jerarquizado donde el individuo sienta satisfacción al recibirlo (Montoya, Portilla & Benjumea, 2008).

Para Federici (2018), la teoría de Marx en el capitalismo, en su obra “El Patriarcado del salario” muestra una dura realidad del inicio de las empresas, donde la competitividad trabajo horas extensa de trabajo muriendo a temprana edad la fuerza laboral; la industria textil, el carbón, las minas acababan con el obrero, y por otro lado las mujeres no tenían igual de derechos, y es en la mitad del siglo XIX, donde las sindicatos toman fuerza y consiguen que el gobierno inglés a partir de la década de 1840 se evalúen tanto las condiciones físicas y salud del obrero, generando una reforma laboral que elevo el gasto de inversión al capital humano.

Fue después de la independencia de España en 1816, donde la explotación de la tierra genero empleo y se hizo sentir en América Latina, un alza de sueldo que genero expectativas dentro del talento humano, sobre todo en Argentina que reportaba capitales extranjeros y trabajo de inmigrantes europeos, llegando a exportar productos agropecuarios, con políticas fiscales muy acertadas en la época, pero que por la corrupción que se generó después de la primera guerra mundial en 1929 no se pudo sostener, hasta la llegada de Juan Domingo Perón, que en su discurso de bienestar para la parte obrera trajo la producción industrial, basado en el consumo, sistema de comercialización y publicidad (Milanesio, 2020).

Los procesos políticos que ha vivido Latinoamérica estos últimos 20 años, no ha podido desprender la alta dirección pública con la politización, los cargos jerárquicos dentro de la administración pública viene de la mano con cumplimientos de pactos

que a pesar de existir normas o leyes que no lo permitan se busca la forma o el espacio de cumplir con la cuota política, llevando al fracaso, procesos de selección de personal, concurso o la posibilidad de tener excelentes profesionales, caso como estos son recurrente en Chile, Perú, Argentina y en toda la parte Sur de América Latina (Chudnovsky, 2017).

Uno de los países vecinos, Brasil, nos presenta en uno de sus publicaciones científicas, los roles del servidor público brasileño, estos esperan empleados o servidores públicos cumplan de forma efectiva sus funciones y que la selección de puestos gerenciales o directivos se den a través de candidatos con el perfil adecuado, a través de una revisión sistemáticas de su experiencia en la administración y gestión pública, que predomine la comunicación, colaboración y construcción de alianzas de forma vertical y horizontal dentro de los roles que tiene el estado, denotando valores como la honestidad, seguida por la eficiencia y eficacia en el manejo de recursos públicos (Lopes, Pantoja, de Oliveira & de Faria, 2020).

Para Rodríguez (2013), nos trae en su investigación el caso de Colombia, donde su análisis se enfoca en los sistemas de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), este pretende ubicar al servidor público en el sistema de carrera administrativa, considerando el EDL una herramienta de gestión poderosa, para evaluar y considerar las mejoras dentro de los roles de los funcionarios, bien permitirá castigar o premiar su actuar en el ámbito público, además de permitir potenciar y capacitar de forma ordenada acorde a la planificación y objetivos planteados por las instituciones del estado.

Perú es otro país de Latinoamérica, manchado por procesos y políticas públicas que emergen de la corrupción, hoy 2021, los casos del sistema sanitario peruano muestran debilidades en los presupuestos, causados por malas administraciones y la corrupción, un mecanismo de mejora es la “eficacia anticorrupción” busca mejorar sueldos por rendimiento y castigar a quien realmente comete el error por omisión, o desconocimiento, al sector público se llega a servir no a ser servido (Vivar, 2020).

Díaz & Estrada (2018), exponen el caso de Chile, y sus remuneraciones a través de lo que le llaman el Patronazgo, el mismo cambia según nivel jerárquico de la

administración chilena, su mandatario y partidos políticos de turno que gobiernen en este territorio, además se cuenta con gremios y centros de pensamientos que influencia a la hora de los nombramientos dejando algo más transparente al momento de canalizar un contrato y definir sueldos.

Por otro lado, analizando más al sur nos encontramos con Uruguay, quienes han entrado en un proceso de Modernización a Cámara Lenta, ellos durante sus últimos 20 años han aplicados enfoques neo-gerenciales y neoweberianos, sin alcanzar avances significativos en sus reformas aplicadas, esto debido al compromiso entre políticos y malos burócratas con consecuencias negativas dejando un grave déficit en la gestión y las remuneraciones (Ramos, Milanesi & Ibarra, 2021).

Rojas & Kuromiya (2021) nos indican basados a su estudio de la migración de Centroamérica y desigualdad social, que la mayoría de la población económicamente activa (PEA), no alcanza ingresos o sueldos mínimos para cubrir sus necesidades básicas, es la población flotante y dinámica urbana en México que se ganan sueldos bajos debido a la migración esto produce manos de obra barata y flexible influenciando a los mercados locales, y global.

Panamá como uno de los países líderes en la economía de Centroamérica, muestra una planilla de remuneraciones del sector público de forma oscilatoria con perspectivas de género y discriminación en la mujer, a pesar que los cargos públicos las mujeres el salario promedio ocupado es superior a los hombres, al momento del devengamiento los hombres superan el 50%, considerando variables como, gobierno central, seguro social, municipios y otras empresas públicas (de Santana & Leal, 2021).

Para Bayon (2020) en su estudio de Políticas Económicas y el Estado, considera que el salario mínimo interprofesional (SMI), causa falsas expectativas, y es una herramienta utilizada por gobernantes populistas, donde la inflación aumenta y también la fiscalización, el mercado genera mayor producción y subida de precios, con pérdida del poder adquisitivo, creando mayor presión fiscal por los efectos Laffer (aumento de costo laboral, baja oferta, poca recaudación de impuestos,



economía de la formal a informal), trae consigo trabajadores poco cualificados y sin valor agregado producto de la política comprometida y populista.

Para Carrillo (2004), el proceso salarial se diferencia con mayor énfasis desde el año 2001, justo cuando la dolarización toma rumbo en Ecuador, su enfoque parte de la lucha y clarificación del gasto público muy cuestionado en varias instituciones del estado, mientras que otras alcanza sueldos muy bajos, los sectores laborales piden incrementos al nivel de productividad que ellos generan. Mientras que el sector privado parte de un salario básico unificado dictaminado por orden del primer servidor público.

Rivera (2013) nos muestra como dentro del mercado laboral ecuatoriano, predomina la discriminación con su enfoque en la teoría de gusto (taste-based) y discriminación estadística (statical-discriminación), su estudio reporta entre el 2007 al 2012, brechas salariales entre el pago a un hombre al de una mujer, que asciende entre el 15.1% y se reduce al 10.1%; donde se consideró además categorías como el género, etnias, intersectoriales, intrasectoriales, y regionales; en esta ultimas categorías interviene factor de Estado, y Sector Público, donde el sueldo por hora desde el año 2007 empezaba por \$1,87 al 2012 alcanzaba \$ 2, 59 sin embargo esta variaba si tenías experiencia y educación (ver tabla 1 )

*Tabla 1 Escala Salarial privada 2007 al 2012*

Años	Sueldo por hora	Sueldo con años de educación	Sueldo con educación y experiencia.
2007	1,87	9,39	26,22
2012	2,59	10,01	26.76

Fuente: Modificada de Rivera (2013) – ENEMDUR 2007-2012<sup>3</sup>

Las escalas generadas en la encuesta del INEC entre los años 2007 y 2012, muestra un incremento y mejorar salarial, siempre que este tenga valores agregados como la educación y la experiencia adquirida.

<sup>3</sup> ENEMDUR: Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural, realizado por el INEC considerado los años 2007 al año 2012.

Ni el sector privado, menos el sector público podía dejar de controlar los procesos remunerativos por lo que se desencadena un seguimiento y control interno basados en sus actividades, responsabilidad y planificación, creando una estructura organizacional que implemente la gestión por procesos, que evidencia a la contribución del desarrollo institucional (Llanes & Lorenzo, 2017).

Ecuador a nivel sector público, y basados a sus procesos, acoge la enmienda al artículo 229 de la Carta Magna, donde todos los empleados incluyendo los obreros cambian a una denominación, que toda persona que labore para el estado tomara el nombre de Servidor Público, y se someterán a la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) y a sus reglamentos (Santillán, 2018).

Antes de la llegada de la LOSEP que agrupa a los servidores públicos, en el año 2003 la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), es aprobada mediante suplemento del Registro Oficial No.184 y en el siguiente año en sus reformas del segundo Libro creó el concepto de Remuneración Mensual Unificada (RMU), con el propósito de acabar con las diferencias salariales de las distintas entidades del sector público que pertenece a la función ejecutiva (Calderón, 2007).

El concepto del RMU, se mantiene a pesar de los diversos cambios que han generado las políticas de estado en relación al gasto público, dividiendo sus categorías en sectores de gerenciales y operativos, para la parte donde se toman decisiones se le ha llamado Nivel Jerárquico Superior (NJS), y para los servidores públicos con actividades operativos, mandos medios o inferiores se o catalogo como Grupos Ocupacional en una escala remunerativa de 20 grados (Naranjo & Pullutaci, 2020).

Es la Economía Política, que hará un rol importante al tomar decisiones en tiempo de crisis, como el que actualmente pasamos por causa de la pandemia COVID-19, las políticas de estados de cada gobierno deben asumir un enfoque de economía global y gestión intercultural, con regulaciones que encajen en la transición digital con la transformación laboral, sin embargo, los gobiernos caen en medidas tradicionales proteccionistas, como aplicar salarios mínimos agravando de esta

forma el problema social, la llegada de la tecnología debe unirse a las relaciones laborales de forma pacífica (Sánchez, 2020).

Soto & Sánchez (2021) quienes mantiene los principios de sostenibilidad, como medidas para sostener los sueldos en una economía austriaca en tiempo de COVID-19, es decir ellos, evalúan los efectos financieros y bienestar monetario a través de los Principios de Economía Políticas y la teoría de capital dentro de los ciclos económicos, tomando referencias políticas públicas y los bancos centrales.

Un caso muy sonado en las políticas públicas, es lo acontecido en la ciudad de Tucuman-Argentina, donde los salarios públicos, crearon coyuntura bélica entre altos mandos y una economía en crisis, este conflicto político se vio reflejado en las planillas de sueldos de los servidores de esta región, comprobada de forma cualitativa y cuantitativa en una escala salarial de la administración pública provincial en los años 80 a 90 (Parolo, 2020).

No solo se sufre la corrupción en las entidades estatales, por bajos sueldos a los servidores o por su falta de ética y profesionalismo, ahora vivimos el tiempo pandémico COVID-19, donde se produjo una gran crisis creando suspensión laboral sin goce de remuneración, en muchos casos los gobiernos han aportado a cubrir parte de este desfase creado en la economía y en otros casos asumió la carga de los servicios básicos y canasta familiar, todo enmarcado en una rescisión encubierta (Rimoldi. 2020).

Nuestro país, Ecuador, no se quedó atrás, las medidas públicas tomadas fueron bajar el sueldo, a través de la reducción de los días y horas de trabajo, quedando en tres días laborales en el 2020, y con otra seguridad social que impacto a la economía del mercado ecuatoriano, creando así la modalidad de teletrabajo para el sector público, a pesar que se bajo el sueldo en el sector público por causa de la disminución en el presupuesto general del estado, causado por tramas de corrupción del gobierno saliente y actual (Altamirano, Solórzano, Salazar & Condolo, 2020).

La definición del salario básico unificado, parte de los salarios mínimos tipificados en la carta magna del Ecuador, esto es la Constitución de la República del Ecuador, su política se define como:

“el estado fijará y revisará anualmente el **salario** básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria”

““con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia” (Constitución de la República del Ecuador. 2008, art. 318).

Para la Dra. Wong (2017) en su estudio “Las políticas de salarios mínimos en Ecuador y sus impactos” parte de la Carta Magna, además de la posición de salarios bajos o mínimos, para el año 2012 el Salario Básico Unificado (SBU) alcanzó los \$ 292,00 dólares americano con un incremento del 10,6% nominal y 5,24% real en comparación con el año 2011, este tipo de salario fija un piso al resto de salarios que se implementan en Ecuador a nivel privado y público.

Es fundamental el derecho que se genera a favor del ciudadano y este nos protege constitucionalmente, para ello podemos observar una gama amplia de artículos que relacionan a estas garantías laborales, entre este articulado resaltamos los artículos 11, 33, 154, 227, 328 de la Carta Magna, donde se genera su reconocimiento, su justo derecho, salarios dignos y principios de jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Es la Carta Magna del Ecuador que define políticas salariales a través de los distintos Ministerios, para los conceptos salariales tenemos la Ministerio de Trabajo quien a través el acuerdo MDT-2019-394 fijaron el Salario básico Unificado del trabajador en general para el año 2020 en USD \$ 400,00 dólares, comparado para el año 2019 que cerro con USD \$ 394,00 dólares, variación mínima de USD 6,00 dólares que se aleja de la realidad proyectada en el crecimiento económico e inflación del país.

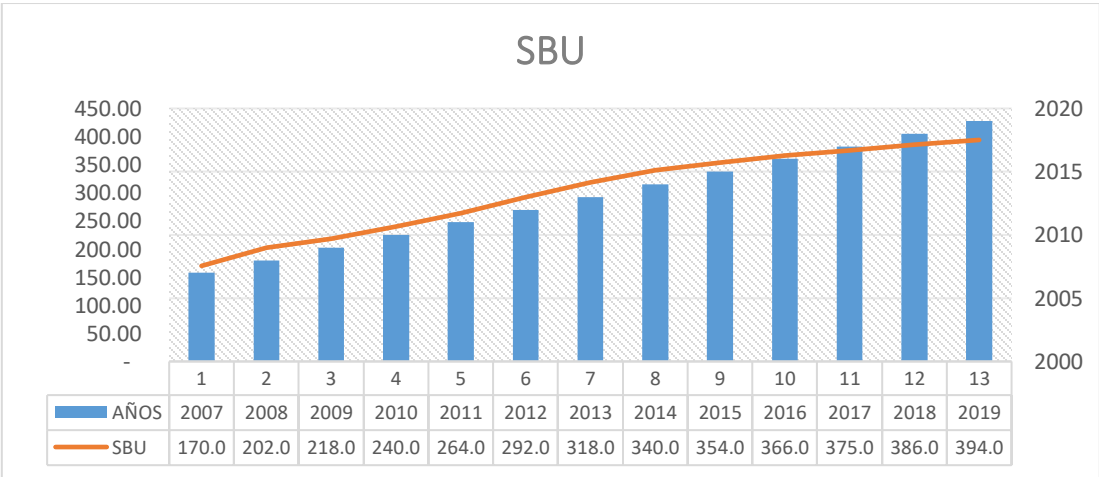
Para poder llegar a legalizar los SBU, se han considerado también temas como convenios firmados con la Organización internacional de Trabajo (OTI) sobre la fijación de salarios mínimos y acogidos en Ecuador, es el convenio 131 de la OTI firmado en 1970 que agrega indicadores sociales a los salarios mínimos, ejemplo costo de vida, familia, grupos sociales entre otros, son los convenios internacionales como el de OTI, quienes ayudan a crear las políticas públicas salariales.

Dentro de nuestra legislación tenemos también en materia laboral leyes y códigos orgánicos que regulan los salarios privados y públicos en el país, estos dan la potestad al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, fijar las remuneraciones acordes a sus competencias administrativas

Estas normas ayudan al servidor, que en caso de dudas se favorezca al empleado considerando sus derechos constitucionales, además que cada año en nuestro país se debe definir el SBU, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salario quien sesiono por primera vez en el año 2016, reemplazando al Consejo Nacional de Salarios todo acorde al Acuerdo MDT-2019-394.

La evolución del SBU en Ecuador al año 2007 empezaba con USD \$ 170 al año, incrementado su rubro de forma paulatina quedando en el año 2019 USD\$ 394 dólares americano (ver gráfico 2).

Gráfico 2 Salarios Básicos Unificados en Ecuador periodo 2007 al 2019



Fuente: Ministerio de Trabajo  
Elaboración Propia

Para el año 2003, con la creación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, se crea el concepto de Remuneración Mensual Unificada (RMU), este varía del SBU, al RMU y crea unificación siendo su meta igualar las remuneraciones del servidor público.

El RMU del sector público no financiero, describe que ningún funcionario público de la función ejecutiva pueda superar el sueldo que perciba el Presidente de la República, y que todos sus rubros se asocien a un solo concepto salarial denominado por la LOSCCA como RMU.

A través de la LOSCCA y su codificación facultan a la Secretaria Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) crear escalas remunerativas para todo el sector público no financiero, basados en proyectos técnicos y techos presupuestarios que alcancen una tabla salarial remunerativa no mayor a 14 grados. Los grados mayores de 14 a 20 serán definidos por su complejidad y jerarquía.

Mediante resolución SENRES 2009-00013, se reemplaza y actualiza las escalas salariales de la resolución aplicada en el año 2008 y 2004, esto con el fin de mantener los grupos ocupacionales y las Normas Técnicas de Clasificación de Puesto del Servicio Civil.

Para el año 2010 mediante el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) hoy conocido como Ministerio de Trabajo se actualizó los RMU y sus grados ocupacionales mediante el Acuerdo Ministerial N. RML 2010-0022, este sustituye la resolución SENRES 2009-000013 del registro oficial 541 de 5 de marzo del 2009.

A esta nueva resolución del Acuerdo Ministerial 2010-0022 del MRL, lo financia el Ministerio de Finanzas a través de un dictamen favorable del Presupuesto General del Estado, creando la nueva tabla salarial para el Sistema Público No Financiero.

Ecuador, en el año 2010, a través de su legislación decidió sustituir a la LOSCCA para regular el servicio público con el fin de contar con normas específicas que regulen al talento humano de este sector y que presta sus servicios en las diferentes

entidades públicas del país, incluyendo las empresas públicas de la función ejecutiva.

Mediante Registro Oficial Suplemento 294 del 06 de octubre del 2010 se aprueba la creación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), este reemplaza a la LOSCCA y su fin es mejorar la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios públicos, , su reglamento define el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Sector Público dividido en los: Subsistemas de Planificación del Talento Humano, el Subsistema de Clasificación de Puestos del Servidor Público, y Subsistema de Selección de Personal .

### **3. METODOLOGÍA**

La investigación parte de una metodología empírica cualitativa descriptiva, su estado de arte acogió literatura especializada en el tema del sector público y los sistemas de administración financiera; considerando casos como Chile, Perú, Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, Panama y Ecuador (Chudnovsky, 2017; Lopes, Pantoja, de Oliveira & de Faria, 2020; Rodríguez ,2013; Vivar, 2020; Díaz & Estrada, 2018; Ramos, Milanesi & Ibarra, 2021; Rojas & Kuromiya, 2021; Altamirano, Solórzano, Salazar & Condolo, 2020)

La muestra de las referencias literarias fue estratificadas, bajos las palabras claves como, salario, remuneración, escalas salariales, sistemas administrativos, desempeño laboral, políticas públicas, separando los artículos de revistas indexadas en bases regionales y científicas.

El método analítico-sintético, nos mostró la parte de una forma general hasta llegar a la particularidad de las escalas salariales que maneja el Ecuador; dentro del SPNP, se dividió en dos grupos, el nivel jerárquico superior (NJS) y el nivel operativo. Su análisis de nivel de escalas remunerativas se tomó los NJS y la escala de 20 grados, publicado por el Ministerio de Trabajo.

La población y muestra, parte de la selección del PGE de los periodos económicos del año 2007 al año 2019, donde se tomó sus ejecuciones presupuestarias; y las escalas salariales aprobadas por el Ministerio de Trabajo llamados SBU de los periodos 2007 al 2019 (ver tabla 2).

Se consideró como alcance, una entrevista abierta no estructurada, a una Directora de Talento Humano que basado a su experiencia en el Sector Público No Financiero fue elemento clave para definir y llegar a un buen análisis de los resultados.

*Tabla 2 Presupuesto General del Estado periodo 2007 al 2019 (expresado en USD millones)*

<b>AÑOS</b>	<b>PGE (MILLONES DE USD)</b>	<b>SBU (EN DÓLARES)</b>
2007	\$ 9.767,00	\$ 170,00
2008	\$ 13.619,00	\$ 202,00
2009	\$ 19.168,00	\$ 218,00
2010	\$ 21.282,00	\$ 240,00
2011	\$ 23.950,00	\$ 264,00
2012	\$ 26.109,00	\$ 292,00
2013	\$ 32.367,00	\$ 318,00
2014	\$ 34.301,00	\$ 340,00
2015	\$ 36.317,00	\$ 354,00
2016	\$ 29.835,00	\$ 366,00
2017	\$ 36.818,00	\$ 375,00
2018	\$ 34.853,00	\$ 386,00
2019	\$ 35.329,00	\$ 394,00

Elaboración Propia

La validación de la información contrastada, fue validada por medio del sistema de Microsoft Excel 2010, donde se realizaron las gráficas y tablas, considerando los datos obtenidos en el levantamiento de información.

#### **4. RESULTADOS**



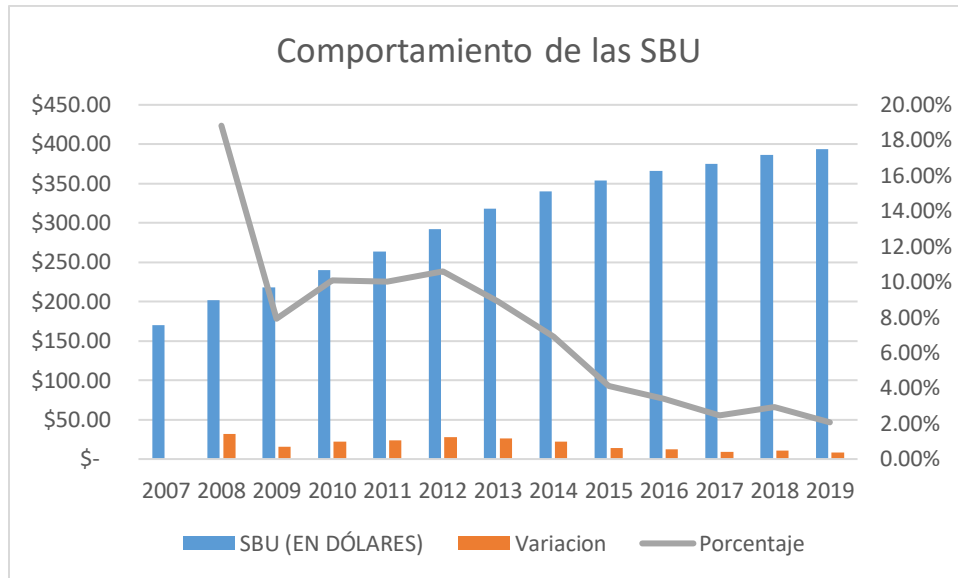
De la información obtenida en el estado de arte, se pudo constatar que Latinoamérica ha pasado por diferentes procesos laborales, remunerativo, que van desde el Patronazgo hasta una modernización y unificación salarial, sin embargo, los SAF, se ven afectados por tema de corrupción y falta de transparencias.

Para el año 2007, Ecuador termina una etapa política remunerativa que aprobó una SBU de USD \$170,00 dólares que no alcanzaba a cubrir las necesidades básicas de un trabajador; es el año 2008 donde empiezan a generar cambios sustanciales que van desde una nueva Constitución, hasta el cambio de un código orgánico que regularía al SINFIP, nombrando al Ministerio de Finanzas como ente rector de las Finanzas Públicas y el que controlaría el uso adecuado de la Regla Fiscal.

Dentro de las normativas revisadas encontramos a la Constitución de la República del Ecuador como norma que protege los derechos de los trabajadores en concordancia con un Código de Trabajo; por otro lado Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa fue modificada y derogada por la Ley Orgánica del Servicio Público, que acogieron Resoluciones de la SENRES, hasta llegar a los Acuerdo Ministerial del Ministerio de Relaciones Laborales donde clasificó al Sector Privado y Sector Público.

Ecuador paso por varios procesos remunerativos, a nivel privado se acogió a la teoría de los Salarios Mínimos, esto conllevó a crear el Salario Básico Unificado el mismo que fue incrementando desde el 2007 en un (18,82%) llegando a un SBU para el 2019 de USD \$ 394,00 dólares; a pesar de existir un aumento del USD \$ 224,00 dólares que refleja un (131.76%), a nivel porcentual este fue decreciendo, así entre el 2018 al 2019, su incremento real fue del (2,93%).

*Gráfico 3 Variables SBU periodos 2007 al 2019*



### Elaboración Propia

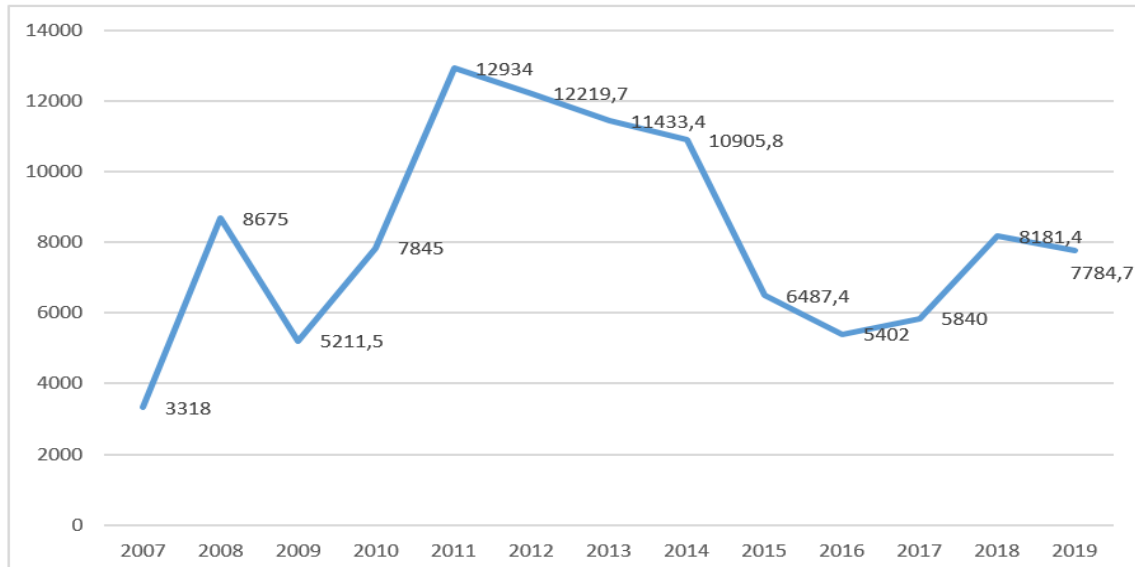
Al nivel del sector público no financiero, también se generaron cambios sustanciales, las remuneraciones eran regulada por el Ministerio de Relaciones Laborales que en la actualidad paso a denominarse Ministerio de Trabajo.

A través de la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) quien basados en la LOSCCA creo una escala unificada, dando paso a un nuevo concepto llamado RMU, donde ningún servidor público basados en escalas salariales podía ganar más que el Presidente de la República.

Las remuneraciones y sus escalas deben ser aprobados previo informe favorable del presupuesto por parte del Ministerio de Finanzas, esto nos lleva analizar las fuentes de ingresos, definidos por el COPLAFIP como ingresos permanentes y ingresos no permanentes.

A nivel del PGE, los ingresos han tenido impacto en la distribución de los recursos fiscales y de autogestión donde prevalece las recaudaciones tributarias y petroleras; considerando la Ley de Transparencia y Control Social, se han implementados políticas de Gobierno Abierto que nos de la factibilidad de acceder a la información pública y permite evaluar las recaudaciones de los periodos 2007 al 2019.

Gráfico 4 Recaudaciones tributarias en Ecuador periodos 2007 al 2019 (millones de dólares)



Fuente: Modificada Boletín No.148 del Observatorio de la Política Fiscal 2018-2020  
Elaboración Propia

A los ingresos permanentes (ver gráfico 4), durante los periodos 2009 al 2011 los ingresos tuvieron un comportamiento creciente gracias al boom petrolero que pasaba el país, sin embargo, durante los periodos 2012 al 2016 empieza a decrecer llegando a recaudar USD \$ 5,402 millones, afectados por la crisis mundial, la corrupción y el mal manejo de los fondos públicos; sin embargo coge un repunte a a partir del año 2017 al 2019 por las políticas tributarias implantadas como el alza del 14% del Impuesto al Valor Agregado(IVA), el 35 % al Impuesto a la Renta (IR), Impuesto a la Salida de Divisas.

Durante la investigación realizada, a través de las paginas oficiales como son: Ministerio de Finanzas, encontramos información del año 2007, donde el PGE se mantuvo en crecimiento hasta el año 2015 empezando con un monto de USD \$ 9,767 a 36,317 millones (ver tabla 2), en el año 2016 tuvo una disminución del (17.85%) llegando a un presupuesto de USD \$ 29,835 millones, y dentro del periodo 2017 al 2018 sufrió un déficit de USD \$ -1965 millones, finalmente se cierra el 2019 con un presupuesto de USD 35,329.00 millones.

Tras los cambios provocados en el PGE de los años 2017, se creó un proceso de austeridad fiscal por parte del gobierno de turno, así en septiembre del 2017 mediante Decreto Ejecutivo 135 establece las Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público, considerando los rubros de transferencias, remuneraciones y seguridad social del sector público.

Con la variación de los ingresos recaudados, esto afectaron a la distribución de las remuneraciones, quedando suspendida todo tipo de incrementos y contratación de personal, para el periodo económico 2018 este rubro de Gastos de Personal alcanzaba el (28%) del PGE con una suma de USD \$ 9,538 millones, para el año 2019 los Egresos de Personal alcanzaron un (26,42%) impactando al PGE la cantidad de USD \$ 9,385,38 millones.

Este gasto de remuneraciones del 2019 tiene mayor representación en entidades como Ministerio de Educación (USD 2,497 millones), Salud Pública (USD 1,605 millones), Defensa Nacional y Policía Nacional con (USD 1,221 y USD 1,182 millones).

A nivel del sector público las remuneraciones fueron categorizadas por grupo ocupacional con una escala de 20 grados y una variación en dólares que parten desde el año 2009 según SENRES Resolución 2009-000013, en un grupo ocupacional que va del servidor público de servicios 1 con un RMU de USD 445 dólares hasta un servidor público 14 con un USD 3,220 dólares

*Tabla 3 RMU 2009 Escala de 20 grados*

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>Grado</b>	<b>RMU en USD</b>
Servidor público de servicios 1	1	445
Servidor público de servicios 2	2	469
Servidor público de apoyo 1	3	495
Servidor público de apoyo 2	4	527
Servidor público de apoyo 3	5	570
Servidor público de apoyo 4	6	620
Servidor público 1	7	690
Servidor público 2	8	762
Servidor público 3	9	835

Servidor público 4	10	919
Servidor público 5	11	1.026
Servidor público 6	12	1.197
Servidor público 7	13	1.418
Servidor público 8	14	1.600
Servidor público 9	15	1.850
Servidor público 10	16	2.100
Servidor público 11	17	2.250
Servidor público 12	18	2.400
Servidor público 13	19	2.700
Servidor público 14	20	3.220

Fuente: SENRES Resolución 2009-000013

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/11/RESOLUCION-2009-000013.pdf>

La escala de 20 grados fue modificada durante los periodos 2009, 2010 y 2012 (ver tabla 4), partiendo de un RMU de USD 445 (2009), USD 500 (2010) y USD 527 (2012), durante estos periodos el PGE alcanzo montos de USD 19,168 millones (2009), USD 21,282 millones (2010), y USD 26,109 millones (2012), con un impacto al gasto de remuneración aproximado del 25%.

*Tabla 4 Incrementos a las escalas laborales de 20 grados del Servidor Público*

Grupo ocupacional	Grado	RMU	RMU	RMU
		2009	2010	2012
Servidor público de servicios 1	1	445	500	527
Servidor público de servicios 2	2	469	525	553
Servidor público de apoyo 1	3	495	555	585
Servidor público de apoyo 2	4	527	590	622
Servidor público de apoyo 3	5	570	640	675
Servidor público de apoyo 4	6	620	695	733
Servidor público 1	7	690	775	817
Servidor público 2	8	762	855	901
Servidor público 3	9	835	935	986
Servidor público 4	10	919	1030	1.086
Servidor público 5	11	1.026	1.150	1.212
Servidor público 6	12	1.197	1.340	1.412

Servidor público 7	13	1.418	1.590	1.676
Servidor público 8	14	1.600	1.670	1.760
Servidor público 9	15	1.850	1.930	2.034
Servidor público 10	16	2.100	2.190	2.308
Servidor público 11	17	2.250	2.345	2.472
Servidor público 12	18	2.400	2.505	2.641
Servidor público 13	19	2.700	2.815	2.967
Servidor público 14	20	3.220	3.360	3.542

Fuente: Ministerio de Trabajo – 2021

Elaboración: Propia de Autor

Los grados ocupacionales de estas escales se clasificaron en Servicios (1 y 2) grado uno y dos, de apoyo (del 1 al 4) grados del tres al seis y Servidor Públicos (1 al 14) grados del siete al veinte, dentro del sector público este debe cumplir con los procesos de selección como son los registros de información, la selección de personal, administración de personal, planificación de talento humano y desarrollo de talento humano.

Las remuneraciones del servidor público deben cumplir con las transparencias desde la necesidad de contratar y llenar las vacantes necesarias que se necesite en las entidades públicas por lo que Unidades Administrativas de Talento Humano deben aplicar el SIITH en el orden cronológico jerárquico primero autoridades, UATH, control y servidores.

Los servidores públicos que han sido contratados bajo la escala de Nivel Jerárquico Superior cuenta con una escala de 10 grados (ver tabla 5) y este no puede superar la remuneración del presidente de la República del Ecuador, aquí los grupos ocupaciones están, directores, asesores, entre otros, donde domina el intelecto y dirección y supervisión de actividades.

Se debe resaltar que estos cargos son de libre remoción, por lo tanto, su requerimiento puede variar acorde a las necesidades de los gobernantes de turnos.

Tabla 5 Escala de Nivel Jerárquico Superior

Grado	RMU USD
10	5.635,00
9	5.410,00
8	4.959,00
7	4.508,00
6	4.057,00
5	3.418,00
4	2.734,00
3	2.418,00
2	2.368,00
1	2.115,00

**Fuente: MRL 2012  
Elaboración Propia**

Esta escala acorde al impacto generado por el déficit del 2017 al 2018 (ver gráfico 1) genero el Decreto 624 del 21 de diciembre del 2018 donde las escalas 8, 9 y 10 se reajustarían a un 10% menos, estos varían acorde a los Decretos 135 en las escalas NJS 3 además del Decreto 601 que afecto al NJS escala 1, donde no afecto el valor dentro de la escala (ver tabla 6).

“Art. 4.- Remuneraciones mensuales unificadas. - Las remuneraciones mensuales unificadas que superen la remuneración del grado 2 del nivel jerárquico superior se reajustarán en un 10% en menos a partir del 1 de septiembre de 2017. En ningún caso, los grados sujetos a ajuste tendrán una diferencia respecto al grado inmediato inferior no menor de 50 dólares. Se exceptúa de esta disposición a los directores y gerentes de hospitales, centros o unidades de salud, director/rector 4 y miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Comisión de Tránsito del Ecuador. El Ministerio del Trabajo procederá a reestructurar dichas escalas. Esta disposición incluye las empresas públicas y las instituciones que conforman la banca pública. Los servidores públicos de nombramiento regular que a la fecha reciban una remuneración mensual unificada superior al grado 2

mantendrán su remuneración actual bajo criterio de sobrevaloración” (Decreto 135, 2017).

*Tabla 6 Escala NJS Decreto 624 vs RMU Actual*

RMU puestos	RMU Decreto 624	Escala Ocupacional	Tipo de Contrato
2.418,00	2.418,00	NJS 3 DEC. 135	Ocasional
3.247,00	3.418,00	NJS 5 DEC.624	
2.115,00	2.115,00	NJS 1 DEC 601	Nombramiento
2.368,00	2.368,00	NJS 2 DEC 601	
2.418,00	2.418,00	NJS 3 DEC. 135	
2.597,00	2.734,00	NJS 4 DEC.624	
3.247,00	3.418,00	NJS 5 DEC.624	
3.854,00	4.057,00	NJS 6 DEC.624	
4.238,00	4.508,00	NJS 7 DEC.624	
4.463,00	4.959,00	NJS 8 DEC.624	

**Fuente: Decreto 135 – MT – Informe de cumplimiento 2020**  
**Elaboración: Propia de Autor**

## 5. CONCLUSIONES

Se puede concluir que dentro de los periodos 2007 al 2019 el Presupuesto General del Estado fue creciendo paulatinamente, sin embargo, para los años 2007 al 2015 alcanzaron un ingreso de USD 36,317 millones, pero a partir del año 2016 sufre una disminución del (17,85%) llegando a presupuestar un ingreso de USD 29,835 millones, esto causo una variación y déficit de USD -6,482 millones; este escenario se repite entre el año 2017 al 2018 con un déficit de USD -1,965 millones.

A pesar de estas variaciones dentro del Presupuesto General del Estado entre el año 2007 al año 2019 su incremento fue 262%, pasando por cambios generados por la Carta Magna que derogaron leyes y a su vez crearon mecanismo y normas legales validando la remuneración del servidor público a través de escalas salariales que van en dos categorías, una en una escala de 20 grados y la otra a una escala de 10 grados a Nivel Jerárquico Superior.



Durante los periodos analizados se pudo observar que los Gastos Permanentes incluyen los Egresos de Remuneraciones que culminan en el año 2019 con un impacto del 26,42% que alcanza la suma de USD 9,385,38 millones, donde las mayores ejecuciones del gasto de salarios, lo generan el Ministerio de Educación, Salud Pública, Defensa Nacional y Policía Nacional alcanzando USD 6,502.10 millones correspondiente al 69,28% del Gasto de Remuneración.

Las brechas entre el SBU (2019; USD 394 dólares) y RMU al grado 1 (2019; USD 527 dólares) varia en USD 133 dólares que representa el 25,24%, sin embargo, esto no quiere decir que dentro del SP se gana más, son las escalas que miden el profesionalismo, eficiencia y eficacias, pero este debe tomar medidas de gestión y control, como son los resultados obtenidos en sus evaluaciones de desempeño, generando así una posibilidad de nuevas investigaciones a nivel de políticas públicas en términos remunerativos y escalas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuerdo MDT-2019-394 (Suplemento del Registro Oficial 113, 3-I-2020).
- Alba, C. J., & de Reguero, S. U. (2014). Evolución del sector público ecuatoriano desde 1998 a 2013. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 12(21), 131-148.
- Alegre, J. C., & Leiceaga, X. F. (2016). El ajuste del gasto en España: estabilidad, elaboración de los presupuestos y control financiero. *Papeles de Economía Española*, (147), 26.
- Altamirano, D. A. L., Solorzano, S. E. S., Salazar, S. P. B., & Condolo, M. F. M. (2020). La economía de las empresas del Ecuador en el contexto de la pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(1), 285-304.
- Bayón, A. S. (2020). Estudio de políticas económicas que aceleran la extinción del Estado de bienestar estatal (I). *Derecho y Cambio Social*, (60), 593-605.
- Bolaños Vivanco, D. R. (2020). Anàlisis de aplicaciòn de la Constituciòn en la Acciòn de Protecciòn N°09209-2019-00434, violentando los derechos a la estabilidad laboral de las personas con discapacidad bajo el Règimen de la Losep (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
- Calderón Imbaquingo, P. (2007). *La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), y la iniquidad remunerativa en el sector público ecuatoriano, proyecto de reforma* (Master's thesis, Quito, Ecuador).
- Carrillo , P. (2020). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20(2), Autor: Paúl Carrillo. Recuperado a partir de <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/250>

- Carrillo, P. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20(2), Paúl-Carrillo.
- Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la alta dirección pública de América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 69, 5-40.
- del Trabajo, S. D. R. (2012). Ministerio de Trabajo. *Escala Salarial del Sector Público*.
- De Trabajo, M. (2020). Ministerio de Trabajo. Informe de cumplimiento del Decreto 135. Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público. Diciembre 2020
- de Santana, O. F., & Leal, L. R. (2021). MERCADO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO PANAMEÑO CON PRESPECTIVA DE GÉNERO:¿ DISCRIMINACIÓN?. *Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 8(1), 16-34.
- de Soto, J. H., & Sánchez-Bayón, A. (2021). Principles of Monetary and Financial Sustainability and Wellbeing in a post-COVID-19 World: the crisis and its management review.
- Díaz, E. J. M., & Estrada, V. G. (2018). Patronazgo en Chile. Una taxonomía heterogénea que cambia. *Estudios políticos*, (53), 213-236. DOI <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n53a10>
- El Universo, Diario (Nov, 2020), Salario Básico de Ecuador se mantiene en \$ 400 para 2021; Gobierno anuncia compensaciones de \$60 y \$100. Obtenido de la Web <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/11/30/nota/8067292/salario-basico-actual-2020-aumento-trabajo-ecuador/>
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo.
- Fernández, M. Á. E., & Martínez-Hernández, M. (2018). Análisis de los efectos de la dolarización espontánea y oficial en hispanoamérica: la perspectiva

keynesiana y liberal del sistema monetario. Revista Lasallista de investigación, 15(2), 33-48.

Finanzas, Ministerio De, (2019), Justificativo y Gastos Proforma 2019 diciembre. Obtenido de la página web <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Justificativo-y-Gastos-Proforma-2019-10-dic.pdf>

Galvis-García, L. L., & Cárdenas-Triana, N. A. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. Apuntes De Administración (Universidad Francisco De Paula Santander), 1(1), 20-28.

Guamantario, J. E. M., Zurita, I. N., & Álvarez, J. C. E. (2020). Evaluación y medición del principio del devengado en el sector público no financiero del Ecuador. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10), 160-194.

Guerrero Mena, E. M. (2013). Determinantes observables y no observables de los diferenciales salariales entre el sector público y privado en el Ecuador período 2011: un análisis empírico de descomposición de los ingresos (Bachelor's thesis, Quito, 2013.).

Jibaja Robles, K. E. (2017). Análisis de la incidencia de la burocracia en el gasto público, dirigido al sector educación superior del Ecuador tras la aprobación de la LOES en el año 2010 (Bachelor's thesis, Quito, 2017.).

Llanes-Font, M., & Lorenzo-Llanes, E. J. (2017). Gestión integrada por procesos. Encadenamiento dinámico de interacciones relevantes para su despliegue. *Ciencias Holguín*, 23(1), 75-89.

Lopes, A. V., Pantoja, M. J., de Oliveira Gonçalves, A., & de Faria Bilhim, J. A. (2020). Profissionalização da Liderança Pública: Uma Revisão da Literatura sobre Valores, Competências e Seleção de Dirigentes Públicos. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 08-27.

Mejías Godoy, S., Naranjo Colorado, L. D., Escobar Toledo, S., Dvoskin, N., Valencia Lomelí, E., Cisneros Campaña, M. V., ... & Ramírez López,

B. P. (2020). Seguridad Social Latinoamericana No. 3, Septiembre 2020.

Milanesio, N. (2020). Cuando los trabajadores salieron de compras: nuevos consumidores, publicidad y cambio cultural durante el primer peronismo. Siglo XXI Editores.

Montoya, L. A., Portilla, L. M., & Benjumea, J. C. C. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia et Technica*, 14(39), 265-268.

Naranjo Benalcázar, V. F., & Pullutaci Moposita, E. D. (2020). Generación de la estructura de gestión por procesos del HUB de Innovación Centro en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

OFICIAL, D. D. R. (2015). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.

Parolo, M. P. (2020). El empleo público en Tucumán (Argentina). Ramos, cargos y salarios durante la construcción del Estado provincial (1815-1854) (Public Employment in Tucumán (Argentina). Sections, Positions and Wages during the Construction of the Provincial State (1815-1854)). (*January 1, 2020*). *Parolo, MP*, 1815-1854.

Ramos, C., Milanesi, A., & Ibarra, D. G. (2021). Public administration in Uruguay: Modernization in slow motion. *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America*, Emerald Publishing Limited, 229-258.

Rimoldi, M. (2020). ¿SE PUEDE RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA CRISIS GENERADA POR EL COVID-19? ¿LA SUSPENSIÓN LABORAL SIN GOCE DE SUELDO ES UNA RESCISIÓN ENCUBIERTA? *Derechos Humanos laborales y derecho internacional del trabajo*, 57.

Rodríguez, J. E. (2013). El sistema de evaluación del desempeño laboral en Colombia: un caso de alta formalización con baja institucionalización. *Administración & Desarrollo*, 42(58), 19-38.

- Rojas Pérez, H. S., & Kuromiya, A. (2021). Población flotante y dinámica urbana en Ciudad Hidalgo, Chiapas: migración centroamericana y desigualdad social. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 18(1).
- Sánchez-Bayón, A. (2020). Medidas de economía de bienestar que destruyen empleo en la economía digital. *Semestre Económico*, 23(55), 87-112.
- Santillán Yerovi, G. A. (2018). *Consecuencias jurídicas con la aprobación de la enmienda constitucional al art. 229 de la Constitución de la República del Ecuador, por el cual se elimina su tercer inciso; y, por lo tanto, todas las personas que trabajan en el sector público son Servidores Públicos* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2018).
- SENRES (2009). Escala de Remuneración Unificada. Resolución 2009-000013 del 30 de enero del 2009. Obtenido de la web <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/11/RESOLUCION-2009-000013.pdf>
- SIGUENZA, S. N., SANDOVAL, K. S., VIZCAÍNO, A. M., GIRON, E. A., ERAZO, S. P., & JIMBO, L. E. (2016). La política fiscal y su incidencia en la cultura tributaria del Ecuador. *La política*, 21.
- Umpierrez De Reguero, S., Diaz-Christiansen, S., & Ríos Rivera, I. (2016). La incidencia del Socialismo del siglo XXI en la construcción de un Estado eficiente. *Canadian Journal of Latin American and Caribbean Studies/Revue canadienne des études latino-américaines et caraïbes*, 41(3), 389-409.
- Vásconez Núñez, M. V. (2011). Las diferencias salariales en el sector público de Ecuador: 2008 (Bachelor's thesis, PUCE).
- Vivar-Mendoza, A. (2020). La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú. *Acta Médica Peruana*, 37(2), 209-214. Obtenido de la web [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172020000200209&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172020000200209&script=sci_arttext&tlng=en)

Wong, S. (2017). Las políticas de salarios mínimos en Ecuador y sus impactos”  
Obtenido de la pagina web [https://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2017/01/gestion\\_salariosminimos.pdf](https://www.espae.espol.edu.ec/wp-content/uploads/2017/01/gestion_salariosminimos.pdf)

## Anexo

### Anexo 1: Aplicación del Decreto Ejecutivo 624

PAGO REALIZADO DESPUÉS DE LA APLICACIÓN DECRETO EJECUTIVO 624								
RÉGIMEN LABORAL	NIVEL OCUPACIONAL	MODALIDAD LABORAL	RMU PUESTO	RMU PUESTO ANTERIOR DECRETO EJECUTIVO 624	ESCALA OCUPACIONAL	OCUPADO	PAGO	Total general
1- SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	CONTRATOS OCASIONALES	2,418.00	2,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 3 DEC. 135	2	4,836.00	<b>4,836.00</b>
			3,247.00	3,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 5 DEC.624	1	3,247.00	<b>3,247.00</b>
		NOMBRAMIENTO	2,115.00	2,115.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 1 DEC. 601	1	2,115.00	<b>2,115.00</b>
			2,368.00	2,368.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2 DEC. 601	34	80,512.00	<b>80,512.00</b>
			2,418.00	2,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 3 DEC. 135		0.00	<b>0.00</b>
			2,597.00	2,734.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 4 DEC. 624		0.00	<b>0.00</b>
			3,247.00	3,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 5 DEC.624	13	42,211.00	<b>42,211.00</b>
			3,854.00	4,057.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 6 DEC. 624	8	30,832.00	<b>30,832.00</b>
			4,283.00	4,508.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 7 DEC. 624	2	8,566.00	<b>8,566.00</b>
			4,463.00	4,959.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 8 DEC. 624	1	4,463.00	<b>4,463.00</b>
			<b>Total general</b>					



## Anexo 2: Presupuesto 2020 PGE – Medidas Administrativas de Austeridad

### a) Reducción:

<u>GRUPO DE GASTO</u>	<u>DEVENGADO</u>	<u>DEVENGADO</u>	<u>%</u>
	<u>NOVIEMBRE</u>	<u>DICIEMBRE</u>	<u>VARIACIÓN</u>
<b>▣ CORRIENTE</b>	<b>\$ 2,068,491.33</b>	<b>\$ 3,772,604.18</b>	<b>82.38%</b>
510000 EGRESOS EN PERSONAL	\$ 1,765,854.55	\$ 3,280,323.60	85.76%
530000 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	\$ 298,127.83	\$ 351,520.92	17.91%
570000 OTROS EGRESOS CORRIENTES	\$ 1,918.59	\$ 884.69	-53.89%
580000 TRANSFERENCIAS O DONACIONES CORRIENTES	\$ 2,590.36	\$ 128,995.14	4879.82%
840000 EGRESOS DE CAPITAL	\$ 0.00	\$ 0.00	0.00%
990000 OTROS PASIVOS	\$ 0.00	\$ 29,649.21	0.00%
<b>▣ INVERSIÓN</b>	<b>\$ 1,493,250.26</b>	<b>\$ 622,258.66</b>	<b>-58.33%</b>
710000 EGRESOS EN PERSONAL PARA INVERSION	\$ 1,473,358.07	\$ 189,342.10	-87.15%
730000 BIENES Y SERVICIOS PARA INVERSION	\$ 0.00	\$ 7,257.00	0.00%
780000 TRANSFERENCIAS O DONACIONES PARA INVERSION	\$ 19,892.19	\$ 391,643.37	1868.83%
840000 EGRESOS DE CAPITAL	\$ 0.00	\$ 34,016.19	0.00%
990000 OTROS PASIVOS	\$ 0.00	\$ 0.00	0.00%
<b>Total general</b>	<b>\$ 3,561,741.59</b>	<b>\$ 4,394,862.84</b>	<b>23.39%</b>

## Anexo 3: Relación remunerativa equitativa y la probabilidad en el servidor público al 2016

### Panel 06

Medidas de prevención que tomen en cuenta la relación entre una remuneración equitativa y la probidad en el servicio público.

#### Equidad Remunerativa

##### Constitución de la República:

Art. 229 La remuneración de las y los servidores públicos será justa y equitativa  
 Art. 326 A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración  
 Art. 328 Remuneración justa

MDT- ha emitido las normas que regulan la administración de remuneraciones del sector público

ADJETIVOS		SUSTANTIVOS		NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR	
Escala de 20 grados		Escala de 20 grados		Escala del NJS	
Grupo Ocupacional	RMU	Grupo Ocupacional	RMU	Grupo Ocupacional	RMU
SPA2	\$ 622	NA		NJS 1	\$ 2.115,00
SPA3	\$ 675	NA		NJS 2	\$ 2.368,00
SPA4	\$ 733	NA		NJS 3	\$ 2.588,00
SP1	\$ 817	SP1	\$ 817	NJS 4	\$ 3.038,00
SP2	\$ 901	SP2	\$ 901	NJS 5	\$ 3.798,00
SP3	\$ 986	SP3	\$ 986	NJS 6	\$ 4.508,00
SP4	\$ 1.086	SP4	\$ 1.086	NJS 7	\$ 5.009,00
SP5	\$ 1.212	SP5	\$ 1.212	NJS 8	\$ 5.510,00
SP6	\$ 1.412	SP6	\$ 1.412	NJS 9	\$ 6.011,00
SP7	\$ 1.676	SP7	\$ 1.676	NJS 10	\$ 6.261,00

SERVICIO NACIONAL DE ADUANA DEL ECUADOR SUSTANTIVO ESCALA 20 GRADOS GRUPO OCUPACIONAL		RMU
SP 8		1760
SP9		2034

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS ADJETIVOS / SUSTANTIVO ESCALA 20 GRADOS GRUPO OCUPACIONAL		RMU
SP 8		1760
SP9		2034
SP 11		2472
SP12		2641
SP13		2967
SP14		3542

**Anexo 3: EVIDENCIAS INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS  
ENTREVISTA – ABIERTA- NO ESTRUCTURADA**

ENTREVISTADO:           ING. LESLY NATASHA CASTILLO MORA  
CARGO:                     DIRECTORA DE TALENTO HUMANO  
EMPRESA:                 EMPRESA PÚBLICA DEL AGUA EPA-EP  
TELEFONO CELULAR:    0978828615



#### **Anexo 4: ENTREVISTA – ABIERTA- NO ESTRUCTURADA**

##### **FORMATO DE LAS PREGUNTAS:**

- CONSIDERA USTED QUE DURANTE LOS PERIODOS ECONÓMICOS 2007 AL 2019, ¿SE INCREMENTO SUSTANCIALMENTE LOS SALARIOS BÁSICOS UNIFICADOS DEL SECTOR PÚBLICO?
- ¿QUE SIGNIFICO PARA USTED LA UNIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN UN SOLO RUBRO?
- ¿CÓMO HA VENIDO EVOLUCIONANDO EL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO DURANTE LOS PERIODOS 2007 AL 2019?
- ¿QUÉ DIFERENCIAS SUSTANCIALES SE MIDEN DE EL RMU DE 20 GRADOS CON UNA DE ESCALA NJS?
- ¿CÓMO AFECTA AL PRESUPUESTO DE GASTOS DE GESTIÓN EL PAGO DE LAS NOMINAS DEL SECTOR PÚBLICO?



## Anexo 5: COMPONENTES DE GASTOS

### COMPOSICIÓN DE GASTOS

