

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	1
INDICES DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCION.....	7
CAPITULO 1	10
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	10
Formulación del Problema.....	13
Objetivos General.....	14
Objetivos Específicos	14
Justificación.....	14
CAPITULO 2.....	16
MARCO TEÓRICO	16
Antecedentes Históricos.....	16
Fundamentos Epistemológicos.....	19
Marco Legal.....	24
CAPÍTULO 3.....	28
METODOLOGÍA	28

Método Inductivo	28
Población	29
Instrumentos.....	29
CAPITULO 4.....	32
RESULTADO Y DISCUSIÓN	32
Análisis de fiabilidad	32
Cálculo de la variable para estadística correlacional	33
Pruebas NPar	33
Análisis de la correlación de variables	35
Cálculo de la variable para estadística descriptiva.....	35
Análisis descriptivo	36
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	41
ANEXOS	45
Anexo 1 Operacionalización de las variables.....	45
Anexo 2 Formato de encuestas y codificación de variables	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Incrementos en las Escalas Salariales del RMU al Servidor Público	25
Tabla 2 Escalas RMU del NJS modificada en el Decreto 614.....	25
Tabla 3 Informe de Cumplimiento Decreto Ejecutivo 135 – Sección Gastos de Personal.....	27
Tabla 4 Dimensiones de medición al grado de satisfacción laboral	30
Tabla 5 Factores de Satisfacción de medición	30
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad	32
Tabla 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	34
Tabla 8. Correlación de las variables Rho de Spearman.....	35
Tabla 9. Nivel general de aceptación de las políticas públicas	36
Tabla 10. Nivel general de satisfacción laboral	37

INDICES DE FIGURAS

Figura 1 Cantidad de Servidores Públicos por Provincias año 2018	11
Figura 2 Ciudades con mayor cantidad de Servidores Públicos.....	12
Figura 3 Objetivos de Desarrollo Sostenibles – Agenda 2030 ONU	17
Figura 4 Nivel general de aceptación de las políticas públicas.....	37
Figura 5. Nivel general de satisfacción laboral	38

Las políticas gubernamentales de austeridad salarial y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos del cantón Guayaquil

RESUMEN

La aplicación de las políticas públicas de austeridad salarial es un símbolo de crisis en cualquier parte del mundo, es por esto que la investigación aborda la incidencia que se genera al servidor público del Cantón Guayaquil, en el Distrito Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, midiendo su satisfacción laboral ante este fenómeno económico; siendo la segunda ciudad después de Quito, con mayores servidores públicos del Ecuador, con más de 122 mil empleados en la provincia del Guayas y 78,151 servidores públicos en Guayaquil, representando el 34,65% a nivel nacional; el diseño de arte aplicado al estudio partió de referencia literarias que ayuden a descomponer la austeridad salarial y la satisfacción laboral del servidor público Guayaquileño, con una metodología empírica cuantitativa, a través de un estudio descriptivo y correlacional midiendo el índice de reducción del gasto público y su incidencia en la satisfacción laboral en el cantón Guayaquil, se aplicó la encuesta bajo la escala de Likert, como herramienta de recolección de datos, con muestra de 199 servidores públicos, resultado se obtuvo un alfa de Cronbach en 0,941 y la prueba de Rho de Spearman concluyendo que la correlación es significativa al ser $\alpha < 0,05$ y que las políticas públicas tienen un impacto de 37% sobre la satisfacción del empleado público.

Palabras claves: Austeridad Salarial, Políticas Públicas, Satisfacción Laboral, Servidor Público.

Government policies of wage austerity and their impact on job satisfaction of public servants in the Guayaquil canton

ABSTRACT

The application of public wage austerity policies is a symbol of crisis in any part of the world, which is why the research addresses the incidence generated by the public servant of the Guayaquil Canton, measuring their job satisfaction in the face of this economic phenomenon; being the second city after Quito, with the largest public servants in Ecuador, with more than 122 thousand employees in the Guayas province and 78,151 public servants in Guayaquil, representing 34.65% at the national level; The art design applied to the study started from literary references that help to decompose the salary austerity and job satisfaction of the Guayaquil public servant, with a quantitative empirical methodology, through a descriptive and correlational study measuring the rate of reduction of public spending and its incidence on job satisfaction in the Guayaquil canton, the survey was applied under the Likert scale, as a data collection tool, with a sample of 199 public servants, the result was a Cronbach's alpha of 0.941 and the Rho test of Spearman concluding that the correlation is significant since it is $\alpha < 0.05$ and that public policies have an impact of 37% on public employee satisfaction

Keywords: Salary Austerity, Public Policies, Job Satisfaction, Public Servant.

INTRODUCCION

La pandemia sanitaria COVID-19, ha provocado a nivel internacional que los gobiernos actúen en defensa de sus recursos monetarios y su ámbito social, a pasos de entrar en una recesión mundial, las características comunes son políticas fiscales que ayuden a mejorar la economía local y sanitaria; esto apunta a un plan de recuperación mundial donde la United Nations Conference on Trade and Development¹ (UNCTAD), recomienda de forma urgente acciones coordinadas entre los países asegurar una pronta recuperación económica-social.

A través del UNCTAD y su informe sobre el comercio y desarrollo 2020, nos muestra que la economía mundial se contrajo un 4% provocando un déficit fiscal de 6 billones de dólares americano, con una afectación del 90 a 120 millones de personas entrarán a la pobreza extrema y 300 millones de personas tendrán inseguridad alimentaria; los países de Latinoamérica se ven afectado en su producción por más del 7,6%., a este tipo de brecha financiera la llaman la “década perdida” donde las políticas fiscales de austeridad fiscal y recorte de gastos empresariales provocara un escenario poco alentador.

Las políticas públicas de austeridad fiscal lo que provocara de acuerdo a las simulaciones de las Naciones Unidas es un círculo vicioso donde el empleo neto tiende a bajar, provocando un stop salarial, poco crecimiento económico y mayores presupuestos gubernamentales, por lo que sugieren mantener los gastos, tal como lo realizan las grandes naciones que han amortiguado el golpe pandémico.

¹ UNCTAD - Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Ecuador en el año 2017, a través del Gobierno del presidente Lenin Moreno, en pos de establecer un ahorro y control del gasto público establece políticas de reducción mediante Decreto Ejecutivo 135 “Las Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público”, siendo su uso para todo el sector público en lo relacionado a las partidas de remuneración o gastos de personal.

Son las entidades públicas y empresas públicas que aplican gastos permanentes y no permanentes, los primeros a través de las Unidades de Talento Humano y Financiero son los responsables de aplicar el decreto en las instituciones a las que pertenecen, las características de la austeridad a nivel remunerativo:

- Gastos en Personal: Unificación de escalas remunerativa, Remuneraciones mensuales unificadas, pago de remuneración variable por eficiencia, vacantes, y Personal de Apoyo, Evaluación de cargas de trabajo del personal de las empresas públicas Petroecuador y Petroamazonas, Contratos de servicios profesionales y consultorías, Racionalización del pago de horas extraordinarias y suplementaria, licencias con remuneraciones, depuración institucional y Racionalización de programas públicos.

El mayor impacto lo recibieron las Remuneraciones Mensual Unificadas (RMU), con una disminución del 10% al RMU de los servidores públicos que ganen más del grado 2 del Nivel Jerárquico Superior, a partir del 01 de septiembre del 2017, con una suspensión al rubro de las variables por eficiencia del año 2017 y 2018, y prohibición de contratos por vacantes, teniendo que distribuir actividades existentes con una regulación del 70% en procesos de valor agregado y 30% de apoyo.

Este tipo de políticas de austeridad, combinado con la pandemia, ha conllevado a que los cargos del servicio público, sean eliminados, y muchos cargos fueron reducidos, sin embargo, la carga de trabajo aumento, llevando sus tareas a una modalidad llamada teletrabajo, donde en muchos casos no se han respetado los horarios de entrada y salida, creando inconformidad en el servidor público teniendo incidencia en su satisfacción laboral.

El objeto de estudio con el que se va desarrollar esta investigación, son los servidores públicos del cantón Guayaquil, esta población es sumamente amplia por lo que se plantearan tomas de una muestra basada en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil. Se presume que los trabajadores públicos, pueden mostrar descontento sobre la disminución de su salario mensual, lo que conllevaría a bajas de rendimiento en sus actividades diarias conformes a sus cargos.

La investigación también contiene un capítulo para el marco teórico basados en referencias teóricas y bibliográficas de alto impacto, un capítulo para la metodología y un apartado para los resultados y análisis del fenómeno investigado, aportando conclusiones y recomendaciones, con nuevas líneas de investigación.

CAPITULO 1

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

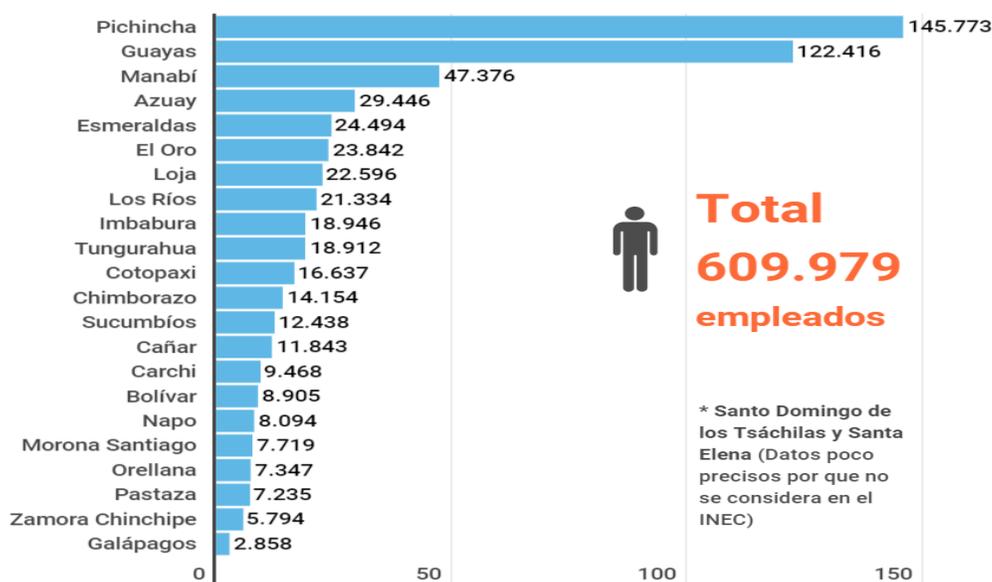
A pesar que existen repuntes económicos en las actividades comerciales de los gobiernos en países avanzados, donde su combinación de medidas en políticas fiscales y financieras, seguirá en aumento el endeudamiento y reducción de ingreso, causando una lenta recuperación en temas de empleo y salud; esto creando una economía más pequeña de lo proyectado al año 2019, generando déficit fiscal, desigualdad, menos innovación, inseguridad social, mayor gasto en salud, y un colapso entre los ingresos de divisas generados por sus exportaciones o ventas versus sus gastos o endeudamiento público.

Ecuador vive días amargos, donde la pandemia arraso con las políticas de austeridad creadas en el año 2017, la falta de transparencia, corrupción y presupuestos prorrogados en las instituciones públicos, nos llevaron a la peor crisis sanitaria en el año 2020, la paralización de las empresas en el sector privado y la modalidad de teletrabajo para el sector público causo estragos, en la sociedad, para esto el Ministerio de Trabajo a través de las normas legales como Ley Orgánica del Servidor Público, reguló los procesos reguladores de valor y apoyo, contratación de los servidores públicos con remuneraciones escalonadas, clasificando los RMU, en Niveles Jerárquico Superior y Otra a Nivel de Escalas de 20 grados para el Servidor Público.

La carrera administrativa de un servidor público nace con el ingreso mediante concursos de méritos y oposición, contratos por servicios ocasionales o pagos de honorarios profesionales, estos entrarán en la escala de los 20 grados; sin embargo, para los cargos directivos se considerarán de libre remoción, su fin es dirigir o asesorar.

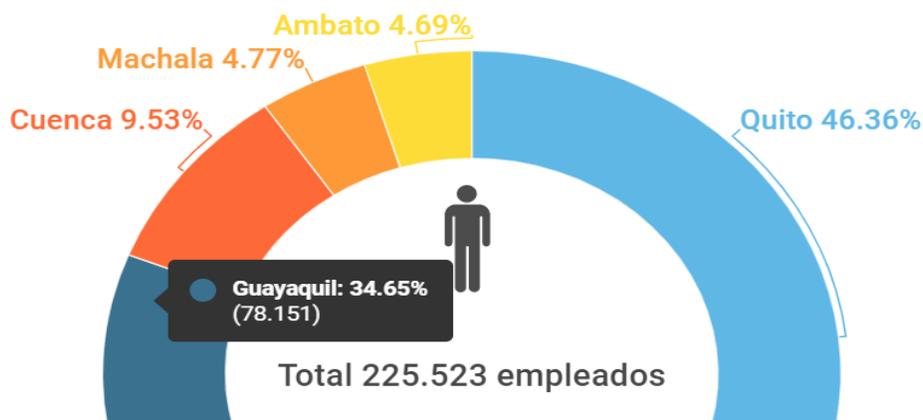
Ecuador de acuerdo al censo del INEC en el año 2018, los servidores públicos llegaron a 609,979 donde el 51,7% se concentran en las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí (ver figura 1), donde se considera a los cantones Quito con (46,6%), Guayaquil (34,65%), Cuenca (9,53%), Machala (4,77%) y Ambato 4,69%), son las ciudades con mayores servidores públicos alcanzando 225.523 empleados (ver figura 2).

Figura 1 Cantidad de Servidores Públicos por Provincias año 2018



Fuente: INEC-2018 <https://infogram.com/b84c78c3-cfb1-4403-a8cc-850d21817919>

Figura 2 Ciudades con mayor cantidad de Servidores Públicos



Fuente: INEC 2018/El Comercio Data
<https://infogram.com/b84c78c3-cfb1-4403-a8cc-850d21817919>

El cantón Guayaquil (ver figura 2), cuenta con un total de 78,151 servidores públicos al año 2018, según la encuesta acumulada de empleo del INEC, lo pone en la segunda ciudad con mayor cantidad de servidores, y se mantiene en esa posición hasta la presente, a pesar que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 0124 a través del Ministerio de Trabajo, se crea el “Procedimiento Para La Supresión De Puestos En Las Instituciones del Sector Público”, antes la crisis sanitaria acogiendo el artículo 60 de la LOSEP.

El Ministerio de Trabajo cuenta con 7 Direcciones Regionales de Trabajo siendo sus facultades absolver consultas relativas a las leyes y reglamentos, para el estudio del fenómeno, se considera a los 402 servidores públicos que laboran en el la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil como la población, y poder aplicar el instrumento de recolección de datos.

Son las políticas públicas de austeridad, que trajo una reducción de la jornada laboral en un 25% y una reducción del 16,66% al sector privado y una modalidad de teletrabajo al sector público, y despidos que asciende a más de 115,000 servidores de todos los sectores, asegurando el Ejecutivo que es una medida necesaria para reducir el gasto público por causas del Covid-19.

Formulación del Problema

¿De qué manera las políticas gubernamentales de austeridad salarial han incidido en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil?

Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las bases teóricas que se relacionan a la política gubernamental en su fase de austeridad y la satisfacción laboral del empleado?

¿Cuáles fueron las medidas gubernamentales acatadas en función de la reducción del gasto público en el Ecuador?

¿Cuánto impacta la política de austeridad ecuatoriana en la satisfacción laboral del empleado público de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil?

Objetivos General

- Analizar las políticas gubernamentales de austeridad salarial y su incidencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Establecer las bases teóricas que se relacionen a la política gubernamental en su fase de austeridad y la satisfacción laboral del empleado.
- Identificar las medidas gubernamentales acatadas en función de la reducción del gasto público en el Ecuador.
- Conocer el grado de impacto que tiene la política de austeridad en en la satisfacción laboral del empleado público de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Guayaquil.

Justificación

Con las políticas públicas empleadas por el gobierno ecuatoriano, y sus acuerdos ministeriales han provocado cambio en los horarios laborales, por el teletrabajo, cambios en los procesos agregadores de valor y apoyo, cambios durante esta última década en la escala remunerativa del sector público, y supresión de puestos, y reducción salarial a las escalas de nivel superior jerárquico, pero no se ha evaluado el grado de satisfacción laboral del empleado público.

La satisfacción laboral mide el estado emocional que tiene un individuo al momento de responder a las necesidades institucionales y a sus vidas propias, los cambios como aumento de trabajo, o pérdida de este, genera la cadena de acción reacción, llegando a ser individuos insatisfechos ni comprometidos con los objetivos y metas institucionales.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa la justicia social y promueve el trabajo decente por más de 100 años (Gil,2016), este concepto hace relación al trabajo digno, bien pagado y justo en sus horarios, formando políticas que hoy son parte de la comunidad internacional adoptados dentro del marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (Fuentes, 2017).

Las Naciones Unidas marca en su Agenda-2030, 17 Objetivos del cual existen aún enormes desafíos por cumplir (Capitán, Álvarez, Guevara & Carranco, 2019); uno de ellos es el objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico” (ver figura 3) (Gil, 2020):

“Los lineamientos de la OIT en su Recomendación (núm. 202) sobre los pisos de protección social (2012), a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones unidas cuya meta 1.3 pide a los países poner en marcha sistemas y medidas apropiadas de protección social universales, y a la Alianza Mundial para la protección social presentada en septiembre 2016 en la Asamblea General de Naciones Unidas” (OTI, 2019).

La OIT afirma que aún existe 190 millones de personas desempleadas, esto producto de propuesta de trabajo informal a medio tiempo, y una informalidad

económica que llega alrededor de 2 mil millones de personas en la informalidad, esto se por las brechas generadas en la desigualdad de los salarios y empleos que dan los mercados laborales llevados por la mala calidad y satisfacción en el trabajo.

Figura 3 Objetivos de Desarrollo Sostenibles – Agenda 2030 ONU



Fuente: OIT – Agenda 2030

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/genericdocument/wcms_723294.pdf

La OIT a través de su estructura tripartita “empleadores, trabajadores y Estados miembros”, promueve el dialogo social, políticas nacionales económicas donde se reúnen año tras año para evaluar la situación de sus países miembros, Ecuador es uno de ellos, asiste a las conferencias internacionales para la Cooperación de Desarrollo y ver sus programas y proyectos sociales que se vinculan con las políticas públicas internas que maneja el país (Novitz, 2020).

Para Franco (2013) define a las políticas públicas como acciones de gobiernos con objetivos de interés público, donde actúa un beneficiario con objetivos de interés

público mediante la investigación y resolver un determinado problema, también lo reconoce como el diseño que pone atención efectiva en los problemas públicos específicos y por último la participación ciudadana con voz y participación para definir problemas y soluciones, son las políticas públicas acciones que permiten un mejor desempeño gubernamental tanto interno como externo.

Para Boneti (2006), en su obra Políticas Públicas, define el nacimiento de esta como el génesis del siglo 18 con bases al capitalismo y evolutiva en la era del conocimiento científico, es solucionar el ámbito social basados en argumentaciones sustentadas en la investigación, en una rama de la Ciencias Humanas integradas con el dominio de la naturaleza y la física donde deslumbró Newton en la época de la Revolución Industrial con su teoría de la epistemología positivista, traspasando conceptos hasta llegar a ser llamado “ciencia del desarrollo humano” donde saltas de lo físico a lo social.

Antes las exigencias y necesidades de la comunidad, nacen, como respuesta de los gobiernos, las políticas públicas, con el fin de direccionar, mejorar y resolver los problemas que acogen a la sociedad, se elaboran para la comprensión de la conducta humana previo el análisis de sus efectos y el posible impacto que tendría a la sociedad, en virtud de esto la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) diseña mejores políticas para una vida mejor (Tassara, 2015).

La OCDE en su reporte Behavioural Insights and Public Policy: Lessons From Around the World (Comprensión de la conducta: lecciones de todo el mundo), genera directrices usando el comportamiento de los ciudadanos, el presupuesto y

posibles beneficios que se puedan dar momento de crear políticas públicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017)

Fundamentos Epistemológicos

Para Viteri (2020), el enfoque de las políticas públicas es tomado por el género y el acercamiento a las Ciencias Sociales, en Ecuador estas terminan creando leyes, normas, planes y programas elaborados por el Ejecutivo, con su finalidad exclusiva de resolver problemas financieros, sociales, incluso a nivel laboral, las políticas públicas se acogen a la Carta Magna, quien mediante los códigos orgánicos encuentra espacios para ser aplicados.

El bienestar social de la comunidad conlleva a tomar decisiones e implementar políticas públicas en tiempos de crisis, que identifican a los países con democracia más avanzadas, uno de estos casos es el de España, ellos aplican políticas restrictivas es decir con austeridad que, en vez de mejorar, crearon dualidad, y desigualdad no siempre coherente en su modelo de descentralización política y económica, su gasto social se aceleró durante los tiempos de crisis en el año 2007 al año 2013, sobre todo en la parte financiera que financio el presupuesto por desempleo masivo (Comes, 2017).

Picatoste (2018) enfoca las políticas públicas de austeridad en el empleo de los jóvenes, ante la crisis mundial, esto afecto la inserción laboral de los jóvenes volviéndose vulnerables, la deficiencia en el sistema educativo aporta a la situación precaria que pasaron en España, y alrededor del mundo, son las políticas de

austeridad, bien aplicadas a este fenómeno, que pueden resolver las desigualdades.

Guillén, González & Luque (2014), nos muestran que en tiempo de crisis las políticas de austeridad, son las primeras en aparecer, Europa, artículo políticas monetarias que generaron un mercado de libre circulación, apalancándose en un sistema monetario único, que dio paso a la reducción del presupuesto, bajo el Modelo Social Europeo (MSE), se integraron no siendo los únicos en proyectos supra-nacional, pero lograron añadir componente social y derechos laboral.

Para Fontaine (2015), en su obra “El análisis de políticas públicas: conceptos, teorías y métodos” define esta fase en la aplicabilidad de políticas enfocadas a la austeridad, en entidades estatales y actores no estatales, resolviendo los conflictos y la inestabilidad política que se genera dentro de un periodo o mandato presidencial.

Ruscheinsky & Martínez (2014), nos muestran la realidad de Latinoamérica y los riesgos sociales que han generados las políticas públicas aplicadas en cada gobierno, por sus actores políticos conllevados en actos de corrupción, y falta de transparencias, su gestión operativa muchas veces ha creado que el servidor público se sienta insatisfecho, o mal pagado y cometa errores en el acto administrativo.

Stefurak et al. (2020), vincula las políticas con la satisfacción laboral, concepto que busca satisfacer las expectativas de los servidores en cuanto a sus experiencias

laborales, un alto nivel de desempeño laboral es brindar al trabajador todos los medios favorables, entender la importancia de las percepciones sobre la mejor manera de introducir y aplicar cualquier iniciativa de cambio que sean beneficiosas para las organizaciones del gobierno central.

Mwesigma et al. (2020), nos comenta que para lograr las satisfacciones laborales precisan en su estudio que se puede entrever que las relaciones tanto de la gerencia como la del servidor público, con medidas flexibles pero que apunten a un cambio positivo en el logro de metas, la responsabilidad del talento humano juega un rol indispensable que ayuden a lograr la satisfacción en las labores. Podríamos decir en este caso que un empleado motivado será también un empleado más satisfecho (Condor & Omar, 2018)

Ingsih et al. (2020), considera que la satisfacción laboral depende de la autoestima que se genera el servidor público cuando se relaciona con otros elementos que lo rodean en el ambiente laboral, otro factor importante que se desarrolla para identificarse son la relación interpersonal y las oportunidades de escalar en un mundo tan competitivo y receloso como lo es el sector público, además no solo se refiere al sueldo, parte desde el saludo del gerente hasta el reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos planteados

Vaca (2017), nos presenta el caso de Ecuador sobre los factores motivacionales y sus influencias en los servidores públicos, su punto parte de la gestión y la necesidad del trabajador en las empresas públicas, relacionando factores de motivación laboral y el comportamiento de las políticas de austeridad dentro de las

últimas décadas que discuten modelos socioeconómicos a favor del servidor público y sin afectar el presupuesto institucional.

Marco Referencial

Dentro del diseño de arte, se consideraron palabras claves que identifique al fenómeno en estudio, considerando tanto las variables independientes como las variables dependientes, teniendo a las políticas públicas gubernamentales, satisfacción laboral, austeridad salarial y otros conceptos que se utilizaran durante el desarrollo de la investigación:

a) Austeridad Salarial:

Disminución a la masa salarial, viene acompañado de medidas públicas, reducciones en el gasto público, con el fin de aumentar los ingresos fiscales o ambos. Estas duras medidas se toman para reducir los déficits presupuestarios y evitar una crisis de deuda. Los gobiernos implementan medidas de austeridad cuando su deuda pública es tan grande que el riesgo de incumplimiento o la imposibilidad de cumplir con los pagos requeridos de sus obligaciones se convierte en una posibilidad real (Peña, 2019).

b) Escalas Remunerativa:

Son la representación de las remuneraciones mensuales unificadas, llamadas RMU, estas escalas fueron creadas por el Ministerio de Trabajo, las escales salariales tienen 20 grados que se dividen, 2 como Servicios Públicos de Servicios, 4 como Servicios Públicos de Apoyo, y 14 de tipo Servidor Público. A nivel jerárquico

superior los RMU tienen una escala de 10 grados, para los cargos de libre remoción parte de cargos como Asambleísta hasta el RMU de asistentes (Oficial, 2015).

c) Políticas o Normas:

Son acuerdos o leyes creadas para controlar, dirigir, algún proceso, mediante reglamentos, guías, procesos, las políticas o normas son establecidos por la gerencia o los directivos jerárquicos, con el fin de cumplir objetivos planteados bajo procesos de eficiencia y eficacia. La política es una ley, reglamento, procedimiento, acción administrativa, incentivo o práctica voluntaria de los gobiernos y otras instituciones. Las decisiones de política se reflejan con frecuencia en la asignación de recursos (Cordovés, 2019).

d) Políticas Públicas:

Se define a este concepto, a la reacción política institucional como aquella solución gubernamental o medida política que se toma para resolver un problema social-económico (Casas,2020; Méndez, 2020) su objetivo contribuye a la mejora de una necesidad social, también se les puede llamar políticas gubernamentales (Morales, 2020).

e) Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral describe hasta qué punto una persona está complacida, cómoda o satisfecha con su trabajo; sentimiento positivo, hacia el trabajo o las experiencias laborales. Es el deseo de realizar mis actividades bajo un sentido de

superación y escalar dentro de la empresa, entregar todo para el logro de metas y objetivo (Magaña, Franco & Magaña, 2021)

f) Servidores públicos:

Este referente, muestra a los empleados que inician en la carrera administrativa; en Ecuador son regulados por la LOSEP, los servidores públicos se acogen a una escala remunerativa llamada RMU, esta a su vez tiene escalas gerenciales y de servicio público, el ente rector de este sector lo maneja el Ministerio de Trabajo antes llamados Ministerio de Relaciones Laborales (Vaca, 2017).

Marco Legal

Dentro del sector público, se respeta la normativa legal, y se realiza todo lo que está escrito, para ella empezamos con las escalas salariales que han sido creada en el sector público tanto a nivel operativo como a nivel gerenciales, este representa los procesos generadores de valor y operativos, durante los años 2009, 2010 y 2012 sus grados se han mantenido, sin embargo, su remuneración fue incrementándose a nivel de los grados (ver tabla 1).

Durante los años 2009 al 2010 el RMU se incrementó en un (12%) a cada grado, en las escalas del 1 al 13, y a partir del grado 14 al 20 su incremento fue del (4%), la escala salarial del 2010 al 2012 el incremento a los grados fue de forma uniforme en un 5% manteniéndose hasta la actualidad, es decir, si un servidor público desea ganar más, este tiene que ingresar a la carrera administrativa, y obtener un ascenso en las escalas dadas en los 20 grados

Tabla 1 Incrementos en las Escalas Salariales del RMU al Servidor Público

Grupo ocupacional	Grado	RMU	RMU	%	RMU	%
Servidor Público (S.P.)		2009	2010	Increment.	2012	Increment.
S.P. de servicios 1	1	445	500	12%	527	5%
S.P. de servicios 2	2	469	525	12%	553	5%
S.P. de apoyo 1	3	495	555	12%	585	5%
S.P. de apoyo 2	4	527	590	12%	622	5%
S.P. de apoyo 3	5	570	640	12%	675	5%
S.P. de apoyo 4	6	620	695	12%	733	5%
S.P. 1	7	690	775	12%	817	5%
S.P. 2	8	762	855	12%	901	5%
S.P. 3	9	835	935	12%	986	5%
S.P. 4	10	919	1030	12%	1.086	5%
S.P. 5	11	1.026	1.150	12%	1.212	5%
S.P. 6	12	1.197	1.340	12%	1.412	5%
S.P. 7	13	1.418	1.590	12%	1.676	5%
S.P. 8	14	1.600	1.670	4%	1.760	5%
S.P. 9	15	1.850	1.930	4%	2.034	5%
S.P. 10	16	2.100	2.190	4%	2.308	5%
S.P. 11	17	2.250	2.345	4%	2.472	5%
S.P. 12	18	2.400	2.505	4%	2.641	5%
S.P. 13	19	2.700	2.815	4%	2.967	5%
S.P. 14	20	3.220	3.360	4%	3.542	5%

Fuente: Ministerio de Trabajo -2021
Elaboración Propia

El incremento en las escalas remunerativas parte de políticas públicas realizadas a través del Acuerdo Ministerial 2010-0022 del MRL y Resolución Acuerdo Ministerial: MRL-2012-025, esta última resolución presenta la escala del Nivel Jerárquico Superior, el mismo que sufrió un reajuste del 10% en sus grados 8, 9 y 10, por las Políticas de Austeridad en el Decreto 135 y Decreto 624 (Tabla 2).

Tabla 2 Escalas RMU del NJS modificada en el Decreto 614

MODALIDAD LABORAL	RMU PUESTO	RMU PUESTO ANTERIOR DECRETO EJECUTIVO 624	ESCALA OCUPACIONAL
CONTRATOS OCASIONALES	2,418.00	2,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 3 DEC. 135
	3,247.00	3,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 5 DEC.624
NOMBRAMIENTO	2,115.00	2,115.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 1 DEC. 601
	2,368.00	2,368.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2 DEC. 601
	2,418.00	2,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 3 DEC. 135
	2,597.00	2,734.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 4 DEC. 624
	3,247.00	3,418.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 5 DEC.624
	3,854.00	4,057.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 6 DEC. 624
	4,283.00	4,508.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 7 DEC. 624
	4,463.00	4,959.00	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 8 DEC. 624

Fuente: Decreto 135 – MT – Informe de cumplimiento 2020 – Modificado

Mediante Decreto ejecutivo 135 del 7 de septiembre del 2017, en base a sus poderes constitucionales el Ejecutivo la República del Ecuador aprobó “Las Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público” donde se rescata la parte pertinente a la remuneración y su análisis al 20 de junio del 2019 en su “Informe de Cumplimiento del Decreto 135: Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público”.

Tabla 3 Informe de Cumplimiento Decreto Ejecutivo 135 – Sección Gastos de Personal

Etapas de Seguimiento	Descripción legal
<p>Artículo 3 del Decreto Ejecutivo Nro. 135</p> <p>a) Sobre la unificación de escala remunerativa:</p>	<p>“La escala remunerativa del personal de apoyo de las empresas y banca pública amparadas en las Leyes Orgánicas del Servicio Público y de Empresas Públicas, será unificada de conformidad con la Escala de Remuneraciones Mensuales del Sector Público, con base a la descripción y perfiles de puestos contemplados en los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos, establecidos por la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas EMCO EP y el Ministerio del Trabajo, de manera coordinada.</p> <p>En este contexto se informa que, la escala remunerativa del Ministerio del Interior se encuentra establecida acorde la Ley Orgánica del Servicio Público, conforme lo determina la normativa legal vigente; sin embargo, a partir de la supresión de la Ex Secretaria Técnica de Prevención Integral de Drogas y traspaso de su personal al Ministerio del Interior, a partir del 1 de julio de 2018, se cuenta con servidores que venían percibiendo remuneraciones superiores a lo establecido en la escala de 20 grados emitida por el Ministerio del Trabajo y tienen, en promedio, un tiempo de servicio superior a los veinte años.</p>
<p>Artículo 4 del Decreto Ejecutivo No. 135,</p> <p>b) Sobre de las Remuneraciones mensuales unificadas</p>	<p>“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.”</p> <p>El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-152, de 22 de septiembre de 2017; y en su cumplimiento, el Ministerio del Interior en el periodo correspondiente de enero a diciembre de 2018 aplicó el reajuste del 10% en la escala salarial del nivel jerárquico superior.</p> <p>A partir del 1 de enero de 2019, con la vigencia del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019- 018, mediante el cual se reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0152, esta Cartera de Estado nuevamente aplicó la reducción del 10% al grado 8 que corresponde a la remuneración de la máxima autoridad, y la reducción del 5% a la remuneración de los grados superiores al grado 3 e inferior al grado 8.</p>
<p>Artículo 5 del Decreto Ejecutivo No. 135</p> <p>c) Sobre el pago de remuneración variable por eficiencia</p>	<p>“Se suspende el pago de la remuneración variable por eficiencia para los ejercicios fiscales 2017 y 2018.”</p> <p>El Ministerio del Interior en cumplimiento al Decreto Ejecutivo Nro. 465, de 30 de septiembre de 2014, que dispone la inmediata suspensión de la aplicación y ejecución del Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2012-0094, de 5 de junio de 2012 y su reforma expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2013-0137, de 20 de agosto de 2013, no realiza ningún pago por concepto de remuneración variable.</p>

Fuente: Ministerio de Trabajo – 2019

https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/01/2019_12_31_informe_austeridad_a_dic_19-signed-1.pdf

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

La investigación realizada usó una metodología empírica positivista con enfoque cualitativo y cuantitativo, partiendo como primer punto con referencias literarias especializadas en el fenómeno de estudio, se seleccionó artículos de revistas indexadas en bases regionales y científicas, con sus variables “políticas públicas, austeridad laboral y satisfacción laboral”, además se seleccionó la base legal vigentes de acuerdo a las escalas salariales y decretos de austeridad salarial en la parte pertinente del gasto en personal (ver tabla 3).

Además, la metodología es de tipo descriptivo y correlacional, su enfoque es cuantitativo, en un diseño transversal no experimental, cuya característica es recoger datos en un momento único (investigación de campo aplicada), con la finalidad de analizar como las políticas gubernamentales de austeridad salarial inciden en la satisfacción laboral.

Método Inductivo

El método que se aplica en este estudio es el inductivo, pues de acuerdo con Andrade et al. (2018), los estudios sociales parten de principios particulares que permiten una comprensión general de los hechos. En referencia a la tabulación de

los datos, y para analizar la correlación entre variables (investigación correlacional) se utiliza el programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Población

El objeto de estudio es la población de los servidores públicos de la ciudad de Guayaquil, en vista de ser una población muy extensa y en virtud del tipo de estudio se tomó como muestra la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil dependencia del Ministerio del Trabajo, en la provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil, donde existe una población de 402 servidores públicos. Al hacer el cálculo muestral, se determinó que al 95% de confianza y al 5% del error, la muestra de servidores es de 197.

Instrumentos

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta que mide las variables del fenómeno en estudio, donde se creó un banco de 19 preguntas para recolectar información clave de las dos variables objeto de estudio, conforme la matriz de operacionalización de variables determinado en la presente investigación. El cuestionario sobre la variable independiente, política de austeridad salarial, analiza el conocimiento y sentimiento de los funcionarios conforme a los fines, medios, productos e impacto de las políticas establecidas, dicho cuestionario se ajusta al

modelo de Likert “5= Muy de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= indiferente; 2= en desacuerdo; 1= Muy desacuerdo” (Ver anexo 2).

El cuestionario sobre la satisfacción laboral como variable dependiente, recoge 8 dimensiones para medir el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo a los servidores públicos conforme a:

Tabla 4 Dimensiones de medición al grado de satisfacción laboral

1.salarios	2. supervisión
3. constancia de empleo	4. condiciones de trabajo
5. oportunidades de ascenso	6. reconocimiento de la capacidad
7. evaluación justa del trabajo y.	8. relaciones sociales en el empleo

Fuente: Modificado de (Melia & Peiro, 1998)
Elaboración Propia

De acuerdo a la (tabla 4), se encontramos las dimensiones en conceptos que alimentan nuestra satisfacción laboral, y permitió crear escalas adecuadas, estas constituyen un aporte en las investigaciones porque permiten evaluar la satisfacción con algún aspecto concreto

Este modelo de cuestionario permitió evaluar:

Tabla 5 Factores de Satisfacción de medición

(1) Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización
(2) Satisfacción con el ambiente físico de trabajo

(3) Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias,
(4) Satisfacción intrínseca del trabajo
(5) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas, y
(6) Satisfacción con las relaciones interpersonales.

**Fuente: Modificado de (Melia & Peiro, 1998)
Elaboración Propia**

Estos instrumentos de medida son consistentes y permitirán correlacionar las dos variables objeto de estudio, de lo cual se tendrá información necesaria para determinar y concluir en la pregunta de investigación del presente artículo, además alinea al cuadro de operacionalización de variables (Ver anexo 1) que describe las dimensiones expuestas anteriormente sus indicadores de medición y las preguntas a ser utilizadas en las respectivas encuestas formuladas.

CAPITULO 4

RESULTADO Y DISCUSIÓN

La investigación realizada cumplió con los objetivos planteados, generando un marco teórico propicio del fenómeno investigado, con literatura especializada y de impacto, que permitió avanzar al proceso de las encuestas obteniendo:

- Un análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach).
- Cálculo de la variable independiente y dependiente para estadística correlacional
- Pruebas NPar
- Cálculo de la variable independiente y dependiente para estadística descriptiva
- Análisis descriptivo

Una vez realizadas las encuestas, los datos fueron exportados a SPSS, en la tabulación, se procedió a clasificar el ordenamiento y la clasificación.

Análisis de fiabilidad

El análisis de Alfa de Cronbach dio como resultado 0,941 de los 19 ítems de la encuesta realizada, lo que valida el instrumento.

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
0,941	0,941	19

Fuente: Base de datos SPSS

Cálculo de la variable para estadística correlacional

Los resultados que se encontraron en la estadística se detallan primero desde la creación de las dos variables ya establecidas en la investigación y que se operacionalizan en el anexo 1, la primera que se calculó estadísticamente a través de las sumatorias de los resultados de las preguntas, es la variable independiente (Políticas públicas), relacionadas con las preguntas 1 a la 7, cada una de ellas se las registró codificadamente de la siguiente forma: PG1, PG2, PG3, PG4, PG5, PG6, PG7, según se ve en el Anexo 2. El resultado de esta sumatoria de variables resultó como: Variable independiente (Políticas públicas) con 35 puntos, ya que cada de las 7 pregunta se organizó con 5 categorías.

La segunda variable de medición fue la dependiente, con un proceso similar al anterior, en este caso se la denominó como la Satisfacción de los empleados, se lo hizo a través de las sumatorias de las preguntas 8 a la 19 (Ver anexo 2), las cuales se codificaron de la siguiente manera: STF1, STF2, STF3, STF4, STF5, STF6, STF7, STF8, STF9, STF10, STF11, STF12. El resultado de las sumatorias de las preguntas se codificó como: Variable dependiente (Satisfacción) con 60 puntos por sus 12 preguntas y 5 categorías.

Pruebas NPar

La prueba NPar demuestra que el estudio no es paramétrico, esto lo presentó a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, en la que ambas

variables dieron significancia asintótica de 0,00, es decir menor a $\alpha=0,05$. Con esta información, se confirma que el cálculo de la correlación de las dos variables se la debió hacer por el Rho de Spearman.

Tabla 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable dependiente (Satisfacción)	Variable independiente (Políticas públicas)
	N	197	197
Parámetros normales ^{a,b}	Media	34,58	21,02
	Desviación estándar	14,667	7,830
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,105	,103
	Positivo	,105	,079
	Negativo	-,091	-,103
	Estadístico de prueba	,105	,103
	Sig. asintótica (bilateral)	,000c	,000c

Fuente: Base de datos SPSS

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Análisis de la correlación de variables

Tabla 8. Correlación de las variables Rho de Spearman

		Variable independiente (Políticas públicas)		
Rho de Spearman	Variable dependiente (Satisfacción)	Coeficiente de correlación		,370**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		197

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La prueba de Rho de Spearman dio como resultado que la correlación es significativa al ser menor a 0,05 y que las políticas públicas tienen una correlación de 37% sobre la satisfacción del empleado público. Lo que significa que lo que se planteó en el problema afecta al menos a un tercio de los empleados públicos.

Cálculo de la variable para estadística descriptiva

Con la sumatoria de las preguntas, y la obtención de las variables independiente y dependiente, se necesitó recodificar en distintas variables, de manera que se pueda acumular sus características y renombrarlas a tres niveles, que fueron alto, medio y bajo para con ello hacer el estudio descriptivo, tal como se demuestra en las siguientes fórmulas:

- Variable independiente (Políticas públicas)

$$= \sum PG1...PG7$$

= Nivel general de aceptación de las políticas públicas.

Se recodificaron sus dimensiones: (1) Desacuerdo 12 puntos, (2) Medianamente de acuerdo 13 a 24 puntos, (3) De acuerdo de 25 a 35 puntos.

- Variable dependiente (Satisfacción)

$$= \sum STF1...STF12$$

= Nivel general de satisfacción laboral

Se recodificaron sus dimensiones: (1) Insatisfacción 20 puntos, (2) Satisfacción parcial de 21 a 40 puntos y (3) Satisfacción de 41 a 60 puntos.

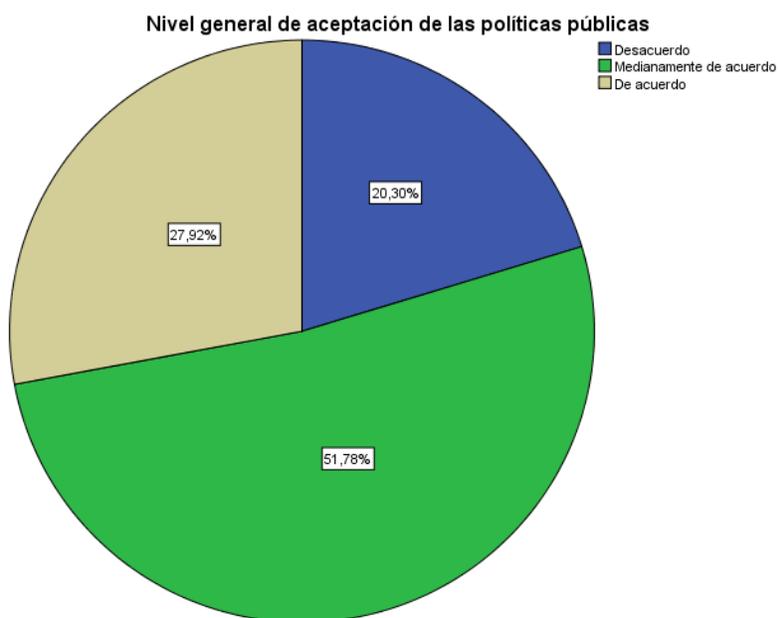
Análisis descriptivo

Tabla 9. Nivel general de aceptación de las políticas públicas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	40	20,30
	Medianamente de acuerdo	102	51,78
	De acuerdo	55	27,92
	Total	197	100,0

Fuente: Datos de la tabulación en SPSS

Figura 4 Nivel general de aceptación de las políticas públicas



Fuente: Datos de la tabulación en SPSS

Como se observa en esta tabulación (figura 4), el nivel general de aceptación de las políticas públicas, refleja el que el empleado público llega a estar de acuerdo con ella el 27,92%, medianamente de acuerdo el 51,78% y en desacuerdo el 20,30%, lo que se interpreta como que una quinta parte de ellos están en contra de las acciones tomadas y la mitad de ellos no está conforme, pero no les molesta ni les agrada esta decisión.

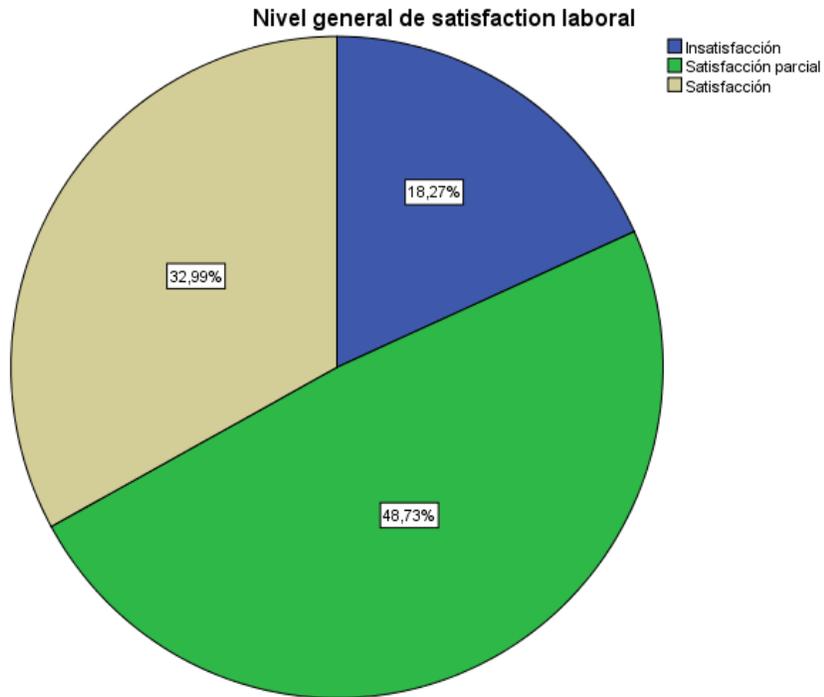
Tabla 10. Nivel general de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfacción	36	18,3	18,3	18,3
	Satisfacción parcial	96	48,7	48,7	67,0
	Satisfacción	65	33,0	33,0	100,0

Total	197	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Fuente: Datos de la tabulación en SPSS

Figura 5. Nivel general de satisfacción laboral



Fuente: Datos de la tabulación en SPSS

Según los resultados obtenidos del estudio descriptivo, el nivel de satisfacción de los empleados públicos llegó al 32.99%, la satisfacción parcial llegó al 48.73% y el nivel de insatisfacción es de 18,27%, lo que se interpreta como que una quinta parte de la muestra rechaza el nivel, la tercera parte está satisfecho, pero la mitad no está conforme ni inconforme con el nivel de satisfacción.

CONCLUSIONES

Al establecer las bases teóricas que se relacionen a la política públicas en su fase de austeridad y la satisfacción laboral del empleado, se encontró una relación con el marco de finanzas públicas, donde el término austeridad a un programa drástico de consolidación fiscal dirigido a reducir los déficits fiscales, que detalla que los países utilizan medidas de austeridad para evitar una crisis de deuda soberana y determinó que las campañas de austeridad están llevando a los gobiernos a reducir los recortes operativos en la masa salarial y los niveles de personal.

Al identificar las medidas gubernamentales acatadas en función de la reducción del gasto público en el Ecuador se aplica el derecho público, y se realizó una optimización en las escalas salariales, y políticas de austeridad al gasto de personal con sus distintas variantes, y de acuerdo al informe de cumplimiento del Decreto Ejecutivo 135 en su artículo 3 señala que se reducen en un 10% los RMU a los NJS y otros en 5%.

Al conocer el impacto que tiene la política de austeridad ecuatoriana en la satisfacción laboral del empleado público, la prueba de Rho de Spearman dio como resultado que la correlación es significativa al ser menor a 0,05 y que las políticas públicas tienen una correlación de 37% sobre la satisfacción del empleado público. Lo que significa que lo que se planteó en el problema afecta al menos a un tercio de los empleados públicos.

RECOMENDACIONES

Las políticas públicas con carácter de austeridad salarial a nivel del sector público son de carácter obligatoria, muchas de ellas significan reducción y reflejan las crisis económicas que estamos pasando, por ende, el empleador puede usar otro tipos de incentivos que creen un satisfacción laboral sin violentar los decretos o leyes aprobados, esto son buen trato al servidor, capacitaciones constantes, oportunidades de ascenso y rotación.

La Gerencia Administrativa y la Unidad de Talento Humano deben ir de la mano para crear políticas internas que mantenga al personal con un alto índice de satisfacción, de esta forma se conseguirán los objetivos planteados con un mayor grado de eficacia y eficiencia donde los únicos ganadores será la población a través de servicios de calidad brindado por cada institución pública.

Se recomienda para futuras investigaciones, ampliar la muestra a otras ciudades y entidades públicas para comparar su efecto y poder atender las necesidades del servidor público, sobre todo ahora que vivimos momentos difíciles por causa de la pandemia Covid-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrade, F., Alejo, O. J., & Armendáriz, C. R. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122
- Capitán, A. L. H., Álvarez, S. G., Guevara, A. P. C., & Carranco, N. M. (2019). Los Objetivos del buen vivir. Una propuesta alternativa a los objetivos de desarrollo sostenible. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo= Iberoamerican Journal of Development Studies*, 8(1), 6-57.
- Casas, R. (2020). Políticas públicas de ciencia y tecnología en América Latina. Ante la encrucijada de los cambios políticos. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad.*, 11(16), 21-28. <https://doi.org/10.33571/teuken.v11n16a1>
- Comes, M. V. (2017). Austeridad económica, derechos sociales y políticas públicas de bienestar: balance de los años de la crisis. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 7(1), 388-404.
- Condor, C., & Omar, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuniación*, 9(1), 25-34
- Cordovés, G. C. (2019). El control interno y el control. *Revista Economía y Desarrollo (Impresa)*, 129(2), Article 2. <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/679>

- Fontaine, G. (2015). El análisis de políticas públicas: conceptos, teorías y métodos. *El análisis de políticas públicas*, 1-208.
- Franco Corzo, J. (2013). [Diseño de Políticas Públicas](#). México: IEXE Editorial. Obtenido de <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>
- FUENTES, O. (2017). A. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: el papel de las organizaciones sindicales. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 40, 145-153.
- Gil, J. L. (2016). Justicia social y acción normativa de la OIT. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4).
- Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(1), 140-183.
- Guillén Rodríguez, A. M., González Begega, S., & Luque Balbona, D. (2014). La Europa social en crisis. Modelo Social Europeo y políticas de austeridad. *Cuadernos de Información Económica*, 242.
- Ingsih, K., Prayitno, A., Waluyo, D. E., & Suhana, S. (2020). Roles mediadores de la satisfacción laboral hacia el compromiso organizacional de los empleados en el sector público. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 999-1006. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.999>

- Magaña, I. S., Franco, F. D. J. M., & Magaña, W. M. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4-21.
- Méndez, L. (2020). Políticas públicas: Enfoque estratégico para América Latina. Fondo de Cultura Económica
- Morales, J. (2020). Educación y desarrollo humano: Dimensiones para la elaboración de políticas públicas en tiempos de complejidad. *Conrado*, 16(75), 372-383.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Estilos de liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal académico de las universidades públicas. *Journal of Management Development*, 39(2), 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- NOVITZ, T. (2020). El enfoque de la sostenibilidad en la OIT y la representación colectiva de los trabajadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(4), 507-529.
- OFICIAL, D. D. R. (2015). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2017). *Behavioural insights and public policy: lessons from around the world*. OECD Publishing.
- Peña, D. (2019). Caracterización del control interno de las instituciones educativas públicas de educación básica regular del Perú: Caso institución educativa “monte lima” de Ignacio Escudero – Sullana y propuesta de mejora, 2017.

- Picatoste, X. (2018). Efectos de las políticas de austeridad en el empleo juvenil. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 1(3).
- Ruscheinsky, A., & Martínez, D. (2014). Riesgos sociales en América Latina y políticas públicas: actores políticos y prácticas operativas. *Interações (Campo Grande)*, 15(1), 121-133.
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). La relación entre la motivación del servicio público y la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de servicios médicos de emergencia. *Public Personnel Management*, 49(4), 590-616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Tassara, C. (2015). La política exterior de Colombia, la OCDE y la revisión entre pares de las políticas públicas. *Revista internacional de cooperación y desarrollo*, 2(2), 69-103.
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
- Viteri, L. V. V. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las Ciencias Sociales al marco jurídico ecuatoriano. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(1), 19-32.

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de las variables

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable Independiente: Política Gubernamental de Austeridad Salarial	Las Políticas gubernamentales de un país están subordinadas por el objetivo de contribuir a la mejora de las decisiones públicas en el corto y el largo plazo, puede ser analizada por sus fines, medios, productos e impactos (Zeffane & Bani Melhem, 2017).	Fines	Nivel de concordancia con los fines que persigue la política de austeridad salarial	<p>¿Considera usted que la política de austeridad salarial especifica correctamente los fines que se persiguen?</p> <p>¿Considera usted que la política de austeridad salarial concuerda con el buen vivir o calidad de vida que el gobierno pretende lograr para la sociedad?</p>	Servidores Públicos	Encuesta
		Medios	Nivel de socialización y difusión de la política gubernamental de austeridad salarial	<p>¿Considera usted que dentro de la institución en la que labora se ha socializado correctamente la política gubernamental de austeridad salarial?</p> <p>¿Considera usted que tiene un conocimiento amplio de la política gubernamental de austeridad salarial?</p>	Servidores Públicos	Encuesta
		Productos	Nivel de ejecución de la política en la institución en que se labora	¿Considera usted que la institución donde la labora ha aplicado correctamente la política gubernamental de austeridad salarial?	Servidores Públicos	Encuesta
		Impacto	Nivel de impacto de la política en cuanto a reducción de gasto público	<p>¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial contribuye y sigue contribuyendo a la reducción del gasto público?</p> <p>¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial en relación a la reducción del gasto público le ha permitido al estado invertir en beneficio de la sociedad?</p>	Servidores Públicos	Encuesta

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS O PREGUNTAS	UNIDAD DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Variable Dependiente: Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se ha considerado como una combinación de circunstancias ambientales psicológicas y fisiológicas que causan que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo (Roncancio et al., 2017).	Salarios	Nivel de satisfacción con la escala salarial	¿Considera usted que la escala salarial que se aplica en la institución que labora es satisfactoria? ¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial le permite sentir satisfacción laboral en la actividad que usted desempeña? ¿Considera usted que el estilo de dirección que se maneja en la institución que labora se ajusta a parámetros que le permiten obtener satisfacción laboral? ¿Considera usted que los directivos en la institución que pertenece manejan de forma justa y equidad la política de austeridad salarial?	Servidores Públicos	Encuesta
		Supervisión	Nivel de satisfacción con el estilo de dirección que se da en la institución	¿Considera usted que en la institución pública que labora se ha logrado dar permanencia laboral a cada uno de los servidores públicos? ¿Considera usted que actualmente ha disminuido el nivel de rotación del personal dentro de la institución en que labora?	Servidores Públicos	Encuesta
		Constancia de empleo	Nivel de permanencia en los puestos de trabajo	¿Considera usted que la institución en la que labora mantiene un alto nivel de preocupación para mejorar las condiciones de trabajo? ¿Considera usted que las dependencias físicas que le otorga su institución son cómodas para realizar su trabajo?	Servidores Públicos	Encuesta
			Nivel de rotación de personal	¿Considera usted que su institución ofrece oportunidades de ascenso a sus servidores?	Servidores Públicos	Encuesta
		Condiciones de trabajo	Nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo	¿Considera usted que la institución en la que labora reconoce su desempeño laboral?	Servidores Públicos	Encuesta
		Oportunidades de ascenso	Nivel de satisfacción con las oportunidades de ascenso	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño realizadas por su institución tareas laborales que se les asigna a sus trabajadores están dentro de sus competencias?	Servidores Públicos	Encuesta
		Reconocimiento de la capacidad	Nivel de reconocimiento de la capacidad laboral	¿Considera usted que las relaciones entre jefes, compañeros y subordinados en su institución son positivas y contribuyen a la satisfacción laboral?	Servidores Públicos	Encuesta
		Evaluación justa del trabajo	Nivel de satisfacción en los resultados de las evaluaciones de desempeño			
		Relaciones sociales en el empleo	Nivel de satisfacción en las relaciones laborales con jefes, compañeros y subordinados.			

Fuente y elaboración propia

Anexo 2 Formato de encuestas y codificación de variables

Encuesta que se hace conocer el impacto que tiene la política de austeridad ecuatoriana en la satisfacción laboral del empleado público. Sírvase dar una respuesta adecuada a su forma de percibir la realidad.

CÓDIGO DE LA VARIABLE	PREGUNTA	Muy desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
PG1	¿Considera usted que la política de austeridad salarial, especifica correctamente los fines que se persiguen?					
PG2	¿Considera usted que la política de austeridad salarial, concuerda con el buen vivir o calidad de vida, que el gobierno pretende lograr para la sociedad?					
PG3	¿Considera usted que dentro de la institución en la que labora, se ha socializado correctamente la política gubernamental de austeridad salarial?					
PG4	¿Considera usted que, posee un conocimiento amplio de la política gubernamental de austeridad salarial?					
PG5	¿Considera usted que la institución donde la labora ha aplicado correctamente la política gubernamental de austeridad salarial?					
PG6	¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial contribuye y sigue contribuyendo a la reducción del gasto público?					
PG7	¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial en relación a la reducción del gasto público le ha permitido al estado invertir en beneficio de la sociedad?					
STF1	¿Considera usted que la escala salarial que se aplica en la institución que labora es satisfactoria?					
STF2	¿Considera usted que la política gubernamental de austeridad salarial le permite sentir satisfacción laboral en la actividad que usted desempeña?					
STF3	¿Considera usted que el estilo de dirección que se maneja en la institución que labora se ajusta a parámetros que le permiten obtener satisfacción laboral?					
STF4	¿Considera usted que los directivos en la institución que pertenece manejan de forma justa y equidad la política de austeridad salarial?					
STF5	¿Considera usted que en la institución pública que labora se ha logrado dar permanencia laboral a cada uno de los servidores públicos?					
STF6	¿Considera usted que actualmente ha disminuido el nivel de rotación del personal dentro de la institución en que labora?					
STF7	¿Considera usted que la institución en la que labora mantiene un alto nivel de preocupación para mejorar las condiciones de trabajo?					
STF8	¿Considera usted que las dependencias físicas que le otorga su institución son cómodas para realizar su trabajo?					
STF9	¿Considera usted que su institución ofrece oportunidades de ascenso a sus servidores?					
STF10	¿Considera usted que la institución en la que labora reconoce su desempeño laboral?					
STF11	¿Considera usted que las evaluaciones de desempeño realizadas por su institución tareas laborales que se les asigna a sus trabajadores están dentro de sus competencias?					
STF12	¿Considera usted que las relaciones entre jefes, compañeros y subordinados en su institución son positivas y contribuyen a la satisfacción laboral?					