



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
ESCUELA DE ECONOMÍA**

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ECONOMISTA

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS
SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ Y SU
INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS
EN LOS PERIODOS 2013 – 2014”**

AUTORA:

MARÍA LISETH GARCÍA PICO

TUTORA: EC. SUSETTY GÓMEZ GARCÍA

PORTOVIEJO

2016

TEMA:

“ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y
OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA
PROVINCIA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE
LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014”

DEDICATORIA

Primeramente agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de tener una familia cuyo cariño, apoyo, y paciencia me han motivado a seguir adelante y a lograr mis metas y mis objetivos.

Dedico este logro a mis padres ya que han sido el pilar y el motor fundamental en la culminación de mi meta.

A mi esposo José Espinoza, gracias a su apoyo y amor pude cumplir mi logro.

A mi tía Ena Pico Mendoza que me impulso y motivo en esta etapa de mi vida gracias a ella he llegado hasta aquí.

A mis hermanas Yohana y Ana por brindarme su amor incondicional, y por estar siempre cuando más las necesito gracias las adoro.

A mis hijos Dereck y Deriam que alumbró cada instante de mi vida que con su amor y ternura me llenan de alegrías, a mis sobrinos Adriana y José, a todos y cada uno de ellos dedico mi trabajo y sacrificio, los amo.

María García

AGRADECIMIENTO

A lo largo del desarrollo de este trabajo investigativo queda impregnada en mí, varias personas a las cuales el agradecimiento infinito no basta.

Agradezco a Dios por permitir que mis ojos vean hecho realidad este sueño de ser profesional.

A la Universidad Técnica de Manabí, alma mater que me abrió su templo de saber para forjarme como profesional, a cada uno de los docentes que semestre a semestre me brindaron sus conocimientos.

A mí querida tutora de tesis, Ec. Susetty Gómez García, por su ayuda, comprensión y apoyo en este proceso, gracias por ser una fuente inspiradora para mi grandeza profesional.

A mi familia mi agradecimiento infinito, a mis padres, a mi esposo, a mis hijos, este triunfo es de ustedes y para ustedes.

Como dejar de agradecer a mis amigos, a los que me acompañaron en el proceso, a los que me ayudaron y me brindaron su amistad, y a todas aquellas personas que con su grano de arena hicieron posible este gran logro.

María García

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA DEL TRABAJO DE TESIS

Ing.

Gladys Saltos Briones Mg. Gp.

Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Ciudad.-

Quien suscribe la presente Eco. Susetty Gómez García, Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas y tutora de la tesis titulada **“ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014”** desarrollada por la Sra. María Liseth García Pico, previo a la obtención del título de **ECONOMISTA**: ha sido desarrollada y concluida bajo mi dirección, control y seguimiento, habiendo cumplido con todas las disposiciones reglamentarias para el efecto.

Lo certifico en honor a la verdad.

Portoviejo, febrero de 2016

Atentamente,

Eco. Susetty Gómez García Mg. Ge.

DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS DE AUTOR

DECLARATORIA

El trabajo de titulación, es producto del esfuerzo y constancia de la autora, por lo tanto las ideas, análisis, interpretaciones y conclusiones expresadas son de única, total y exclusiva responsabilidad de quien tuvo la oportunidad de beneficiarse de este trabajo de investigación.

Para constancia de su autoría firma.

MARÍA LISETH GARCIA PICO
EGRESADA – AUTORA

ÍNDICE GENERAL

Tema:

Dedicatoria

Agradecimiento

Certificación De La Tutora Del Trabajo De Tesis

Declaración Sobre Derechos De Autor

Índice General

Resumen

Summary

Introducción

1. Tema	1
2. Planteamiento Del Problema	1
2.1 Antecedentes	3
2.2 Justificación.....	5
2.3 Objetivos	7
2.3.1 Objetivo General	7
2.3.2 Objetivos Específicos	7
3. Inmersión Inicial En El Campo.....	8
Descripción Del Ambiente.....	8
Revisión Del Planteamiento Inicial.....	8
Temas Y Categorías	10
Servidores Públicos (Catalogados Empleados)	10
Perfil Del Servidor Publico.....	12

Deberes De Las O Los Servidores Públicos	14
Derechos De Las Servidoras Y Los Servidores Públicos	15
Prohibiciones A Las Servidoras Y Los Servidores Públicos	17
Obrero (Catalogado Trabajadores).....	19
La Clase Obrera	19
Calidad De Vida.....	21
Indicadores De Calidad De Vida.....	22
Indicadores De Calidad De Vida Unidimensionales.....	22
Indicadores De Salud.....	22
Indicadores De Mortalidad	23
Indicadores De Morbilidad	23
Indicadores De Recursos, Acceso Y Cobertura.....	23
Indicadores De Educación	24
Indicadores De Cobertura.....	24
Las Tasas De Escolarización Se Presentan En Forma Bruta Y Neta.	24
Indicadores De Impacto Y Rendimiento	25
Indicadores De Recursos	26
Indicadores De Vivienda	27
Tipos De Tenencia De La Vivienda	28
Indicadores De Calidad De Vida Multidimensionales	29
El Método De La Línea De Pobreza	30
La Canasta Básica De Alimentos.....	30
Gastos No Alimentarios.....	31
Gasto En Alimentos.....	31
Escala De Equivalencia En El Consumo De Los Hogares	31

Ampliación De La Cobertura Del Ingreso	32
Los Indicadores	32
I) Incidencia De La Pobreza	32
Ii) Brecha De Pobreza	32
Iii) Severidad De La Pobreza.	33
El Índice De Desarrollo Humano	33
Medición Del Desarrollo Humano	33
Cálculo Del Índice De Desarrollo	34
Indicadores De Distribución Del Ingreso.	34
Tipos De Tenencia De La Vivienda.	35
Indicadores De Impacto Y Rendimiento	36
Salarios	36
Componentes De Salario.	37
Salario Base:	37
Complementos Salariales:	37
Horas Extraordinarias:	37
4. Concepción Del Diseño De Estudio	38
Metodología	38
A. Tipo De Investigación.	38
B. Métodos.	38
C. Técnica	39
Instrumentos De Recolección De Datos	39
5. Definición De Muestra Inicial De Estudio	40
6. Recolección De Datos	43
7. Análisis De Los Datos	47

8	Interpretación De Los Resultados	66
9	Elaboración Del Reporte De Resultados	68
	Cronograma Valorado	71
	Bibliografía	72
	Anexos	77

Resumen

La investigación titulada “ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014”, nos presente una idea clara de las diferencias salariales existentes entre los empleados del GAD de Manabí.

Está estructurada mediante un estudio bibliográfico, en donde acorde a la opinión de varios autores, conocedores de la problemática indicada, de la misma manera se determinó mediante una análisis porcentual la incidencia del nivel de ingresos y la calidad de vida de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí.

A lo largo de la investigación nos podemos percatar que el sueldo que reciben los empleados incide directamente en la calidad de vida, en la forma de educación de sus hijos e incluso en sus gastos de alimentación.

La legislación actual como conocemos protege tanto a los servidores públicos como a los obreros, es por tal motivo que vamos a citar ciertos artículos del código de Trabajo y de la LOSEP, que son los que los protegen.

Summary

The research entitled "Analysis of wage SERVERS AND SELF-GOVERNMENT WORKERS DECENTRALIZED Manabi province DIFFERENCES AND ITS IMPACT ON THE QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES IN THE PERIOD 2013 - 2014", we present a clear picture of the differences existing salary among employees GAD Manabí.

It is structured through a literature review, where according to the opinion of several authors who know the given problem, just as it was determined by a percentage analysis the incidence of income and quality of life for employees of the Autonomous Government decentralized Manabí.

Throughout the investigation we can realize that the salary received by employees directly affects the quality of life, in the form of education of their children and even their food expenses.

Current legislation as we know protects both public servants and workers, it is for this reason that we will quote some articles of the Labour Code and the LOSEP, which are those that protect

Introducción

En el Ecuador, el nivel de empleo satisfactorio generalmente está cubierto por el estado ecuatoriano, mientras que los trabajos poco satisfactorios son realizados por personas que no tienen un nivel de estudios alto, y muchas veces solo han terminado la instrucción primaria.

En el caso de la provincia de Manabí, generalmente los trabajadores, se dedican a la agricultura, ganadería, pesca, y los otros empleos formales que lo oferta el estado.

El presente estudio constituye una oportunidad para conocer las diferencias salariales entre los servidores públicos y obreros del GAD Manabí, en donde vamos a conocer y detallar los diferentes índices de calidad de vida que genera el nivel de satisfacción de los empleados.

En la primera parte se detallara la descripción de la problemática sustentada con los objetivos, priorizando el problema. Se realizara un estudio conceptual de acuerdo a la opinión de varios autores y expertos en el tema, para luego proseguir con un análisis sistemático de las interrogantes, para la solución del tema planteado.

Luego se realizara el proceso metodológico a emplearse, de acuerdo a la muestra tomada con las encuestas a los servidores públicos y obreros del GAD de Manabí. Las interrogantes expresadas en las encuestas son útiles para el cumplimiento de los objetivos indicados en la investigación.

Ya en la parte de los anexos podemos observar la guía de las encuestas realizadas, el organigrama estructural y las demás evidencias que demuestran el cumplimiento de la investigación.

1. Tema

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014.

2. Planteamiento del Problema

Descripción

Por años nos hemos percatados que los obreros y servidores públicos mantienen una desigualdad salarial, ya que los servidores públicos tiene mayor ingresos económicos que los obreros, esto constituye un aspecto económico de primera magnitud pero posee una doble dimensión en términos de eficiencia y de equidad.

Al mantener una economía con diferencias salariales suficientemente grande y de carácter competitivo los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí mantienen estilos de vida, estudios, alimentación, diversión muy diferentes a los de las familias de los obreros, ya que ellos deben mantenerse con un sueldo base.

En lo que respecta a la calidad de vida, las familias de los servidores públicos generalmente son de clase media y la educación es muy diferente a las de los obreros, ya que los hijos de los servidores públicos tienen accesos a cursos de idiomas, natación y demás, mientras que los hijos de los obreros generalmente asisten a colegios públicos y no tienen accesos a cursos privados porque son extremadamente caros.

Por otro lado, gran parte de la desigualdad de los ingresos en las economías occidentales viene dada por la desigualdad salarial y la mayor parte de los cambios en la distribución de la renta se debe a las alteraciones que se producen en los ingresos salariales (salarios, 2010), aunque resulta evidente que el aumento de las diferencias de salarios no es el único factor que determina el crecimiento de la desigualdad de la renta en los hogares (A. B. ATKINSON, 2008). Sin embargo, en términos de equidad social,

la dispersión salarial es un determinante fundamental de las desigualdades de renta y tiene una influencia significativa en la incidencia de la pobreza (Ayala y Sastre, 2005).

Análisis

Uno de los problema que enfrentan los empleados y trabajadores está relacionado a la diferencias salariales, argumentar la calidad de vida para objeto de análisis se hará relación al régimen jurídico que generalmente cubre o ampara al uno y al otro; es decir, al Código de Trabajo para los empleados privados y a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) para los empleados públicos.

Realizar un estudio sobre las diferencias salariales entre los servidores y obreros, que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí, nos permite explicar las razones para que existan estas diferencias; con esta diferenciación podemos apreciar las diferentes manera de real, transparente y que nos ayude a la solución de la problemática encontrada.

En las empresas públicas y privada a los servidores se los invitan a poner la creatividad, autonomía, y crecimiento personal que ayudan al mejoramiento de las tareas en el trabajo, las remuneraciones que los servidores públicos reciben por su trabajo hacen que estos mantengan una calidad de vida muy diferente a la de los obreros.

Por lo tanto es motivo de un estudio profundo y analítico, realizar dicha investigación que permita a través de los indicadores de calidad de vida internacionales establecer diferencias entre los servidores públicos y obrero, misma que están supeditadas básicamente por sus ingresos económicos.

2.1 Antecedentes

De acuerdo a los archivos existentes en la página web del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí nos explica que los Consejos Provinciales, nacen con la Constitución de 1830 que consagra al Ecuador, como República independiente y su división territorial en departamentos, provincias, cantones y parroquias.

La Constitución de 1835, elimina los departamentos, y conserva la división territorial de provincias, cantones y parroquias, y dispone que en cada provincia haya un Gobernador. En la Constitución de 1843, se establece la conformación de un Consejo en cada provincia, compuesto por ciudadanos honrados e independientes, para auxiliar al Gobernador, normativa que fue suprimida en la Constitución de 1845, y en la de 1861, al hablar sobre el régimen seccional, se instauran las Juntas Provinciales, fijando un procedimiento de elección indirecta. En la carta magna de 1869, se instituyen las municipalidades, únicamente en las capitales del cantón.

La Constitución de 1878 crea las Cámaras Provinciales, que son eliminadas por las Constituciones de 1883 y 1897, creando una evidente inestabilidad normativa en dar a las provincias, cuerpos edilicios propios para ejercer el gobierno en sus respectivas jurisdicciones

Ya en la Constitución de 1998, se definió a los consejos provinciales como Gobiernos Seccionales Autónomos, que gozan de autonomía plena y además de las atribuciones de la ley, ejecutarán obras de alcance provincial, como son en vialidad, medio ambiente, riego y manejo de cuencas y microcuencas hidrográficas de su jurisdicción en áreas rurales.

La actual Constitución Política del Ecuador establece nuevas competencias para los Gobiernos Provinciales, funciones que son:

- ✓ Ejecutar, en coordinación con el gobierno regional, obras en cuencas y micro cuencas.
- ✓ La gestión ambiental provincial
- ✓ Planificar , construir, operar y mantener sistemas de riego

- ✓ Fomentar la actividad agropecuaria
- ✓ Fomentar las actividades productivas provinciales
- ✓ Planificar, construir y mantener el sistema vial de ámbito provincial, que no incluya las zonas urbanas
- ✓ Implementar un sistema nacional de planificación participativa y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial.
- ✓ Gestionar la Cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

La mayoría de estas competencias podrán ser asumidas cuando éstas sean transferidas por parte del Gobierno Nacional a los Gobiernos Provinciales, proceso que definirá las competencias de manera específica. Para esto se requiere contar con el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

2.2 Justificación

Las diferencias salariales entre los servidores público y obreros, ha sido un tema de estudios de múltiples investigaciones, y muchos autores se han interesado por conocer los estilos de calidad de vida que llevan cada uno de ellos, y que a su vez son desarrollado por sus familias.

En la actualidad y debido a la existencia de leyes que amparan el libre empleo, los servidores públicos y obreros llevan un estilo de vida muy diferentes entre sí, ya que el servidor público es una persona que tiene un poco más de conocimiento o simplemente tiene un grado de estudios superior, en cambio un empleado u obrero no lo posee; es decir, que lo que él sabe lo ha aprendió empíricamente.

Los servidores públicos son conocidos históricamente por realizar trabajos administrativos, en oficinas y en áreas técnicas; mientras que los obreros realizan los trabajos rústicos, pesados y demás trabajos que no necesitan algún estudio técnico, en relación a los sueldos y salarios que reciben tanto los servidores públicos como obreros son diferentes ya que generalmente los servidores públicos se consideran sus títulos de tercer o cuarto nivel y la experiencia en realizar estos trabajos, mientras que los obreros se les paga un sueldo base de acuerdo a la función que desempeñen.

Debido a los cambios de la vida moderna y cotidiana se ha demostrado que los trabajadores en general mantienen un estilo de vida social acorde a sus ingresos económicos y esto da consecuencia que modifique sus hábitos como el transporte, alimentación, vida social, e impacta hasta en la vida afectiva de los mismos.

Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado en instituciones gubernamentales son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad, suelen administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad. En cuanto al régimen laboral cuentan con mejores condiciones que los empleados privados, es importante señalar que los servidores públicos tienen la posibilidad de desarrollarse a nivel profesional de un modo que no conseguirían en la mayoría de las empresas privadas.

Si hablamos de los obreros, podemos decir que es una persona (física) que tiene la edad legal o habilitada para prestar algún tipo de servicio que está ligado a una empresa o persona en particular, a partir de un vínculo de subordinación, y por cuyo trabajo recibe una retribución económica.

La presente investigación se justifica plenamente porque es indispensable que la comunidad portovejense y en general puedan conocer las diferencias salariales que inciden en la calidad de vida tanto de los servidores públicos como los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Manabí, y fue factible ya que existió los recursos necesarios para la realización de la misma.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Analizar las diferencias salariales de los servidores y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Manabí y su incidencia en la calidad de vida de los empleados en los periodos 2013 – 2014

2.3.2 Objetivos Específicos

✓ Determinar el orgánico estructural del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Manabí.

✓ Investigar la tabla salarial de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí durante los periodos 2013 – 2014.

✓ Determinar el número de empleados que se encuentran sujetos a la ley Orgánica del Servicio Público LOSEP y el Código de trabajo por funciones e ingresos.

✓ Determinar algunos parámetros del nivel de vida como son educación, salud, recreación, ocio, servicios básicos, que afectan a los servidores públicos y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí durante los periodos 2013 – 2014.

3. Inmersión inicial en el campo

Descripción del ambiente.

La investigación se desarrolla en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizados de la Provincia de Manabí, en donde mediante la técnica de la encuesta se procede a recolectar información sobre la problemática señalada, tanto a los servidores públicos como a los obreros.

Para esto se acudió a las oficinas ubicadas en el centro de la ciudad de Portoviejo, para sondear a los servidores públicos; también acudimos al patio donde se guardan y arreglan las maquinas, en donde se procedió a preguntarle a los obreros, las incógnitas que ayudaran a resolver el problema.

Revisión del planteamiento inicial

El concepto de Servidor Público lo define la (CONSTITUYENTE, 2008) Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 al determinar:

“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Según el autor Nicolás Granja G. nos indica que el funcionario público “Es aquella persona que revestida regularmente de una función, la ejerce dentro de su campo de competencia que le señalan las leyes. El funcionario público o administrativo es aquel que, por sí solo, o en colaboración con otro u otros, representa físicamente un órgano de la Administración.” (GALINDO, págs. 4 -5).

De acuerdo a Colon Bustamante nos indica que el obrero es “Es la persona natural que efectúa tareas normales, físicas, objetivas, de acuerdo con su esfuerzo físico o material y bajo las órdenes del empleador, percibiendo remuneración que se fija con base en el trabajo que realiza, según el caso” (Fuentes, 2009, pág. 76).

En definitiva el empleado público está regulado por la ley Orgánica de Servicio Público y el Obrero se encuentra regulado por el Código de Trabajo. Ambos son servidores públicos, pero la normativa legal que le reglamenta es diferente. (Vargas, 2012).

Si analizamos la constitución política del Ecuador en su Art. 328 de la no indica que la remuneración será justa, con un salario digno, que al menos cubra las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia. (Constituyente, 2008).

Para el caso exclusivo de los Gobiernos Autónomos descentralizados, están facultados para establecer mediante ordenanza, las remuneraciones para sus servidores públicos y obreros. Cabe destacar que en este caso está el GAD las remuneraciones no podrán excederse los techos ni ser inferiores a las escalas remunerativas para cada grupo ocupacional determinadas por la máxima autoridad laboral, en este caso es el Ministerio de Relaciones Laborales. (Vargas, 2012, pág. 85).

Si al referirnos a la calidad de vida hacemos alusión a varios niveles, en los que encontramos desde el bienestar social hasta aspectos de calidad individual o grupal. Por lo tanto, la calidad de vida tiene diferentes definiciones, desde el aspecto filosófico, político hasta el aspecto relacionado con la salud de los seres humanos. (Funes, Instituto Nacional de Ciencias Medicas y Nutricion Salvador Subiran , 2013).

Tener una calidad de vida es el objetivo principal que se debería de tener en todos los países en vías de desarrollo, preocupándose por el ser humano y su bienestar. Es decir que el individuo en todas sus facetas debe de atender todas sus necesidades, tanto la sicológica, materiales y ecológicas, creando condiciones para que esto se lleve a cabo. (GILDENBERGER, 1978).

Motivo por el cual el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo se establece diversos tipos para evaluar el nivel de vida de los habitantes de un territorio, entre los que tenemos el Índice de Desarrollo Humano, que tiene los diferentes parámetros:

1. Vida larga y saludable, midiendo la esperanza de vida al nacer.
2. Nivel educativo, acorde a las tasas de alfabetización de los adultos, y a de matriculación en las distintas etapas del sistema educativo. (Lucerito, 2010).

En lo que concierne a la educación, se puede argumentar que es una de las aspiraciones más importantes de las personas, ya que debido a su necesidad de aprender, indirectamente influyen para aumentar su bienestar y calidad de vida. A medida que las personas mejoran su nivel de educación, mejoraran su nivel de empleo y por ende sus salarios. (INEC I. N., 2015).

Temas y categorías

Servidores Públicos (Catalogados Empleados)

De acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público (REPUBLICA, 2010) en el Art 4.- Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público (REPUBLICA, 2010, págs. 7 - 8) se requiere:

- a. Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b. No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c. No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d. Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;
- e. Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;

- f. No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;
- g. Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:
 - 1.- Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - 2.- Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - 3.- Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
- h. Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,
- i. Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley.

Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la unidad de administración del talento humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

Perfil del servidor publico

De acuerdo a (Constituyente, 2008) el Servidor Público es una persona orientada principalmente por el deseo de servir y atender las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos, poniendo a disposición de la nación sus capacidades, con el fin de contribuir al desarrollo de ésta y anteponiendo los máximos fines del Estado a cualquier propósito o interés particular.

La vocación de servicio es uno de los principios y valores fundamentales del Servidor Público, por lo tanto, considera los siguientes aspectos:

Satisfacción y pasión por brindar la mejor atención y calidad de servicio, teniendo claro el rol como servidores públicos.

Compromiso a “entender, atender y resolver” las necesidades de aquellos a los que servimos, orientándonos permanentemente a su satisfacción y a superar sus expectativas.

Atender con cordialidad, humanidad, rapidez y sentido de oportunidad los planteamientos de las usuarias y los usuarios.

Constante desarrollo, mejoramiento de las propias capacidades y abiertos al aprendizaje de nuevos conocimientos, con la finalidad de prestar un mejor servicio.

Algunos de los deberes del servidor público son el observar buena conducta dentro y fuera de los horarios de trabajo, practicar en forma constante el respeto a quienes les brindan atención, guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento, guardar respeto y motivar a sus compañeros de trabajo al mejoramiento continuo y al trabajo colectivo.

Un servidor público debe actuar sobre las bases de la justicia, la razón y la argumentación por encima de cualquier interés individual, su rol se orienta a la generación del bien colectivo.

También debe tener creatividad e innovación, que se traduce en la búsqueda constante de nuevas formas de trabajo que resuelvan con eficiencia los problemas que en forma cotidiana se van presentando, con una visión de reto frente a cada problema que se le presente y enfocándose en su resolución.

Para concluir, el Servidor Público debe tener conciencia del significado y trascendencia de su trabajo y estar al servicio de los ciudadanos y las ciudadanas, en el proceso de transformación de la sociedad por principios y valores:

- ✓ Valores
- ✓ Ética
- ✓ Honestidad
- ✓ Igualdad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Participación protagónica
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Esfuerzo colectivo
- ✓ Eficiencia
- ✓ Responsabilidad

En su definición jurídica, un servidor público es considerado como toda persona física que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública, Los servidores públicos son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones.

La designación del funcionario es transmitida por la propia ley y, en cambio, la del empleado supone un complemento al desempeño de la función pública mediante el servicio que presta al Estado; para este autor, el funcionario expresa la voluntad estatal y los empleados sólo se ocupan de examinar, redactar y contratar

documentos, realizar cálculos y tramitar o desarrollar cualquiera otra actividad afín que no implique representación alguna del Estado.

Deberes de las o los servidores públicos

En el Art. 22 (REPUBLICA, 2010, pág. 14) sobre los Deberes de las o los servidores públicos Son deberes de las y los servidores públicos:

- a. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
- b. Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
- c. Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- d. Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
- e. Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
- f. Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
- g. Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
- h. Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

- i. Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
- j. Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización

Derechos de las servidoras y los servidores públicos

En el Art. 23 (REPUBLICA, 2010, pág. 15) sobre los derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a. Gozar de estabilidad en su puesto;
- b. Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c. Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d. Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e. Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- f. Asociarse y designar a sus directivas en forma libre y voluntaria;
- g. Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- h. Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez

hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

- i. Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j. Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k. Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m. Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n. No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- o. Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- p. Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;
- q. Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cuatro años de edad, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;

- r. Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades; y,
- s. Los demás que establezca la Constitución y la ley.

Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos

De acuerdo al Art. 24 de la ley (REPUBLICA, 2010, pág. 16) sobre las Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos.- Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

- a. Abandonar injustificadamente su trabajo;
- b. Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades e instituciones politécnicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en la presente Ley;
- c. Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
- d. Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
- e. Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
- f. Abusar de la autoridad que le confiere el puesto para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;
- g. Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
- h. Paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y

sus derivados; transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones;

- i. Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;
- j. Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por si o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;
- k. Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
- l. Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;
- m. Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos; y,
- n. Nota: Inciso omitido en la secuencia del texto.
- o. Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos

Obrero (Catalogado Trabajadores)

Al consultar la definición de obrero de acuerdo al (ABC, Que es obrero , 2010) nos indica que este término se refiere a los que trabajan, o a los trabajadores y que es relativamente lo mismo. Puede ser de todas las formas tanto como manual, o asalariado, y es conocido también como operario.

Se dice que el obrero suele desempeñarse en obras, de ahí a su nombre, razón por la cual está ligado a la construcción de estructuras, también es recurrente la presencia de obreros en la industria, lugar en donde toman el nombre de operarios, debido a que tienen la misión de llevar a cabo la producción.

En el caso exclusivo el obrero forma parte de lo que se conoce como clase obrera, que es la clase social a la cual pertenecen el conjunto de individuos que aparecería como consecuencia del trabajo asalariado.

La clase obrera

La (ABC, Que es obrero , 2010) define a la clase obrera como un conjunto de individuos que económicamente aportan al factor trabajo, de manera formal e informal, de acuerdo a la medida del esfuerzo realizado, en la producción, recibiendo a cambio un salario o compensación económica. La clase obrera es la llamada dueña del capital de trabajo, mientras que los inversionistas o capitalistas aportan con el dinero y son los dueños de los medios de producción.

Por otra parte, la clase obrera se emplea para distinguir a los trabajadores industriales asalariados con los trabajadores de campo, los autónomos o aquellos empleados de servicio, que aportan a la economía del país entre otros.

El concepto que se emplea en los trabajadores industriales para distinguir los asalariados de otros grupos como pueden ser los autónomos, los empleadores deservicios, los trabajadores rurales, entre otros.

Sabemos que la revolución industrial fue un suceso determinante para la aparición de esta clase, porque de esta manera se empezó a designar a aquellos

trabajadores inscriptos en el incipiente rubro de la industria, ya que los avances de la tecnología y del propio sector fueron difundiéndose por todo el mundo.

Se puede destacar, que el de clase obrera es un concepto que también facilita diferenciar el trabajo que realizan los industriales asalariados con el otro grupo de trabajadores como son los campesinos, los esclavos, los trabajadores autónomos o los empleados en el área de servicios.

Es decir, todos ellos pertenecen a un colectivo mayor que en las sociedades modernas que cuentan con un sistema de clases se conoce como la clase baja, de todas modos y tal como sucede con la clase media, al no haber una completa cohesión en este caso, entonces, existen estas diferenciaciones y divisiones internas.

De acuerdo a la (DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE, 2013) en el Art. 10 del Código de Trabajo, en su Concepto de empleador, nos indica que: *“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

Calidad de vida

Nos referimos a la calidad de vida, cuando hacemos alusión a los niveles de bienestar social o comunitario hasta de carácter individual o grupal. Sus dimensiones abarcan también desde el plano filosófico, político y hasta los relacionados con la salud del individuo.

A lo largo del tiempo se ha intentado planear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida, puesto que combina muchos componentes objetivos y subjetivos, en donde el punto común es el bienestar del individuo. De acuerdo a los objetivos podemos agruparlos en cinco dominios principales: como son el bienestar físico (como salud, seguridad física), bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, entre otros) el desarrollo y la productividad (educación, productividad, contribución), y bienestar emocional (autoestima, relación con los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en salud.

La evaluación de la calidad de vida sirve también de apoyo para la toma de decisiones en el tratamiento de los pacientes al poder evaluar el potencial beneficio del nuevo tratamiento o de tratamientos de experimentación de una manera subjetiva, referido por el propio paciente. En lugar de evaluarlo por mediciones de laboratorios o estudios de otro tipo. Otra aplicabilidad de medir la calidad de vida en la salud es para poder establecer un pronóstico. Es bien conocido que los pacientes que inician un nuevo tratamiento y se perciben con una mejor calidad de vida tienen grandes posibilidades de tener un mejor desenlace en comparación con aquellas personas que no tienen esa percepción. Es así que la calidad de vida relacionada con la salud puede ser el reflejo de los riesgos y beneficios de nuevos tratamientos así como del impacto de la enfermedad y de su tratamiento sobre el individuo. (Funes, Secretaria de la Salud, 2013).

Indicadores de calidad de vida

Se entiende por indicadores de calidad de vida todos aquellos que se refieren al nivel y/o a la forma en que se satisfacen determinadas necesidades en un núcleo social determinado, pudiendo ser éste una familia, hogar, ciudad, región, país, etc.

Los indicadores de calidad de vida pueden ser de tres tipos.

En primer término están aquellos referidos exclusivamente a un tipo de necesidad, a los que se les denomina indicadores unidimensionales. Así por ejemplo se tendrá indicadores referidos exclusivamente a la educación, a la salud o a la vivienda.

En segundo término, existen indicadores referidos al grado de satisfacción de un conjunto combinado de necesidades. Es el caso, por ejemplo, de los indicadores de pobreza, de necesidades básicas y de desarrollo humano. A este segundo tipo de indicadores se los denominará indicadores multidimensionales.

En tercer lugar están aquellos indicadores que tienen en cuenta los aspectos vinculados con la forma en que se distribuye el ingreso entre los habitantes de un país. Este tipo de indicadores reviste importancia en la medida que nos permite visualizar las diferencias entre los distintos grupos de población de un mismo país o región.

Indicadores de calidad de vida unidimensionales

Indicadores de salud

Si bien existe una amplia gama de indicadores del estado de salud de una población, se hará referencia a los que la Organización Panamericana de la Salud (OPS) incluye en su publicación “Situación de salud de las Américas.

Los indicadores utilizados por OPS se agrupan en las siguientes categorías:

- 1) Indicadores de mortalidad
- 2) Indicadores de morbilidad
- 3) Indicadores de recursos, acceso y cobertura

Indicadores de mortalidad

Los indicadores de mortalidad miden la frecuencia relativa de las defunciones en un período de tiempo en relación a alguna otra variable.

Se calcula la proporción entre el número de personas que mueren a causa de una cierta enfermedad durante un año y la población total expuesta a dicha enfermedad, se obtiene la tasa de letalidad. Si la proporción se establece con respecto al número total de defunciones en un periodo, se obtiene el indicador denominado proporción de defunciones de la causa correspondiente.

Indicadores de morbilidad

Los indicadores de morbilidad por su parte se desagregan según la incidencia de las distintas enfermedades definidas, como el cociente del número de personas que contraen una enfermedad durante un año, sobre el total de la población expuesta.

La OPS incluye entre los indicadores de morbilidad la incidencia del bajo peso al nacer (menos de 2.5kgs) en relación al total de nacidos vivos. Esta relación es considerada un indicador de desarrollo infantil ya que la misma constituye un buen predictor del desarrollo y condición de salud posterior de la persona.

Indicadores de recursos, acceso y cobertura

Finalmente entre los indicadores de recursos, acceso y cobertura se incluye tanto los recursos humanos destinados a la salud como los materiales y monetarios, así como también la proporción de personas que tienen cobertura y acceso a los distintos servicios de salud.

Entre los relativos a recursos humanos se utiliza el número de profesionales de la salud (médicos, enfermeras, dentistas) cada mil habitantes, entre los materiales las camas hospitalarias por cada mil habitantes. En lo que se refiere a recursos monetarios se suele utilizar el cociente entre los gastos destinados a la salud y el Producto Interno Bruto del país.

Indicadores de educación

Los principales indicadores utilizados habitualmente en materia de educación pueden agruparse en tres áreas:

- 1) Indicadores de cobertura
- 2) Indicadores de resultados
- 3) Indicadores de recursos

Para su confección, se requiere información sobre la población matriculada en los distintos niveles de enseñanza, la que es relevada por las propias instituciones dedicadas a impartirla, así como datos provenientes de Encuestas de Hogares que constituyen la base para la estimación de medidas que toman en cuenta a toda la población y no solamente a quienes se encuentran matriculados en determinado momento.

Indicadores de cobertura

Los indicadores de cobertura tienen por objetivo describir en qué medida la población accede a los servicios educativos en sus diferentes niveles.

Los principales indicadores que reflejan la cobertura son:

Tasas de escolarización o asistencia a la educación. La escolarización se releva a través de la asistencia a un centro educativo, y ésta a través de la matrícula a comienzos de año.

Las tasas de escolarización miden los niveles de participación en la educación y se calculan como el cociente entre el número de alumnos matriculados en cada nivel y la población en edad de cursarlo.

Las Tasas de escolarización se presentan en forma bruta y neta.

Tasa Bruta de Escolarización (TBE) releva la proporción de asistentes a un establecimiento de enseñanza con relación al total de la población en edad de asistir, sin importar su edad. Por ejemplo, la TBE para Ciclo Básico contiene a todos los que asisten, incluso aquellos que están fuera de la edad y que también son cubiertos por el

sistema, en relación al total de personas que se encuentran en edad de asistir, que en el caso del ciclo básico es entre 12 y 14 años. De la forma en que es calculado, es posible que esta tasa supere el 100%, lo que significaría que existen estudiantes rezagados y/o repetidores en ese ciclo de enseñanza.

Tasa neta de escolarización (TNE) releva la proporción de asistentes a un establecimiento de enseñanza de la edad correspondiente en relación con el total de la población en edad de asistir. Por ejemplo la TNE para el Ciclo Básico contiene a los alumnos de 12 a 14 años que están cursando este nivel en relación al total de población de esa edad.

Estos indicadores pueden ser desagregados por ciclo educativo, género, área geográfica, nivel de ingreso de los estudiantes según las finalidades del análisis que se esté realizando. También se pueden presentar según los tipos de establecimientos educativos de que se trate: horario simple, horario extendido o el tipo de administración: público y privado.

Indicadores de impacto y rendimiento

Tasas de repetición: Es el porcentaje de alumnos repetidores en cada grado, calculado a partir de la matrícula final. Se puede presentar por grado y teniendo en cuenta las características de los centros educativos. Se considera especialmente la repetición en primer año escolar ya que se considera que es un buen indicador relevante del desempeño posterior del escolar en el sistema educativo.

Tasas de deserción. La tasa de deserción indica "la proporción de alumnos matriculados que durante el año lectivo, por diferentes motivos, abandonan sus estudios sin haber culminado el grado". Estas tasas se pueden calcular durante el ciclo primario, al finalizar el mismo, durante el ciclo secundario y al finalizar el mismo.

El indicador más generalizado para medir el nivel educativo de la población es la tasa de analfabetismo.

Dentro de la tradición de la UNESCO, el analfabetismo se define como la situación de una persona que no posee las habilidades para leer y/o escribir, con comprensión, una frase simple y corta referida a la vida cotidiana. Se considera analfabeta a las personas de 15 años y más que no cumplen con este requisito.

Otra forma de medir el mismo fenómeno consiste en la estimación del Porcentaje de la población que ha completado el Ciclo.

Este indicador mide qué parte de los jóvenes de determinado tramo de edad han culminado el Ciclo en relación con el total de esa población, o sea, han finalizado los años de educación correspondientes.

Indicadores de recursos

Estos indicadores buscan reflejar la asignación de recursos financieros, humanos, y físicos que la sociedad destina a la educación.

Respecto a los primeros, un indicador muy utilizado es el que mide el gasto en educación como porcentaje del PIB, ya sea en el subsistema público como en el privado, así como también el gasto por alumno en cada subsistema.

También puede resultar de interés analizar cuáles son las principales fuentes de financiamiento según el origen (público o privado) así como el destino que se hace a esos fondos (gastos corrientes y dentro de éstos las remuneraciones e inversiones).

Por su parte para analizar los recursos humanos dedicados a la educación los indicadores más difundidos son dos: el promedio de alumnos por docente según nivel de enseñanza y el salario inicial ofrecido a los docentes.

En lo que se refiere a los recursos materiales usualmente se utiliza el número de alumnos por centro educativo o por aula o por otro tipo de recurso materiales.

Indicadores de vivienda

La vivienda constituye un indicador importante de las condiciones de vida de las personas ya que se trata de un elemento imprescindible para que éstas se puedan proteger del medio ambiente, así como preservar aspectos de privacidad e higiene, cuya ausencia deteriora considerablemente la calidad de vida.

El concepto de vivienda debe distinguirse del hogar.

Un hogar particular es la persona o grupo de personas (parientes o no) que habitan bajo un mismo techo y, al menos para su alimentación dependen de un fondo común (participan de- una "olla común"). Se diferencian del hogar Colectivo que se define como el grupo de personas, normalmente no ligadas por lazos de parentesco, que comparten- la misma vivienda por razones de trabajo, atención médica, estudios militares, religiosos, reclusión, etc. Son hogares colectivos las pensiones, hoteles, hospitales, sanatorios, internados, cuarteles, comunidades religiosas, cárceles, etc.

Por su parte, se considera vivienda particular la que está ocupada por uno o varios hogares particulares. Vivienda colectiva es la que está ocupada por un hogar colectivo.

Los indicadores de vivienda más utilizados se refieren a los siguientes aspectos:

- 1) Características de la vivienda
- 2) Acceso a servicios básicos
- 3) Tipos de tenencia de la vivienda
- 1) Características de la vivienda:

Tipo y Materiales de construcción de la vivienda seleccionada (de paredes, techo y pisos)

Número de habitaciones, total y de éstas cuantas son utilizadas para dormir.

Acceso a servicios básicos

Origen del agua utilizada para beber y cocinar (Red general, pozo surgente, aljibe, arroyo u otro).

Potabilidad de agua. Para los que no utilizan red general, porcentaje de los que realizaron controles de potabilidad o tratamiento en los últimos 12 meses.

Instalación de agua. Forma como le llega el agua a la vivienda que ocupa ese hogar.

(Por cañería dentro de la vivienda, por cañería fuera de la vivienda, otro).

Servicio sanitario o higiénico. Tenencia de servicio sanitario, de que tipo y la evacuación del mismo.

Número y uso del servicio sanitario. Cantidad de baños con que cuenta la vivienda y si es de uso exclusivo de ese hogar.

Energía. Fuente principal de energía utilizada para cocinar.

Tipos de tenencia de la vivienda

Propietarios (que han terminado de pagar y no), arrendatarios, y ocupantes. Dentro de éstos últimos se distinguen los ocupantes en dependencia, los gratuitos, los sin permiso y aquellos que son propietarios sólo de la vivienda pero no del terreno.

Otros indicadores de vivienda:

- ✓ Número total de viviendas según condición de ocupación (ocupadas, desocupadas, colectivas),
- ✓ Número de personas por vivienda, Número de hogares que habitan en la vivienda y
- ✓ Cantidad de integrantes del hogar
- ✓ Equipamiento del hogar. Tenencia o no de determinados electrodomésticos. Si bien se trata de un indicador de riqueza o de activos, el mismo es relevado conjuntamente con los datos de las viviendas.

Indicadores de calidad de vida multidimensionales

Los indicadores multidimensionales de calidad de vida pretenden dar una idea de la magnitud de la pobreza en un determinado país o región. Es por ello que antes de pasar revista a las formas de medición más utilizadas es necesario realizar una aproximación conceptual al fenómeno.

Es difícil establecer un concepto preciso de pobreza. Puede afirmarse en términos generales que la pobreza es una situación en la que se asocian el infraconsumo, la desnutrición, las precarias condiciones de vivienda, los bajos niveles educacionales, las malas condiciones sanitarias, una inserción inestable en el aparato productivo, poca participación en los mecanismos de integración social y quizás la adscripción a una escala particular de valores, diferenciada en alguna medida de la del resto de la sociedad.

El concepto de pobreza así abordado tiene pues, una significación esencialmente descriptiva de una situación social que permite identificar una categoría social: los “pobres”.

Puede distinguirse entre el concepto de pobreza absoluta y el de pobreza relativa.

La pobreza es relativa solo en la medida en que la norma que sirve para definirla se relaciona con un contexto social determinado y se refiere a una determinada escala de valores asociada a un estilo de vida. Las definiciones de pobreza en términos relativos corresponden a normas que intentan tomar expresamente en cuenta la privación efectiva con respecto a los niveles medios de satisfacción de las necesidades de la sociedad en cuestión y reflejar al mismo tiempo la disponibilidad media de recursos en esa sociedad.

Las definiciones de pobreza en términos absolutos se basan en la idea de que existe una dimensión absoluta de la pobreza. En efecto, hay un núcleo irreductible de privación absoluta, más allá del contexto de la situación del país o de la comunidad que se manifiesta en indigencia, desnutrición y penuria visibles.

La operacionalización de la distinción entre pobreza absoluta y relativa contiene cierto grado de arbitrariedad que se deriva de la determinación de la “necesidad” y de la especificación del nivel irreductible de la misma.

El método de la línea de pobreza

El proceso de medición de la pobreza implica por un lado la identificación de las personas que se considere pobres y, por otro, la agregación del bienestar de esos individuos en una medida de pobreza.

Para “identificar” a los pobres se requiere comparar el bienestar de distintas personas, para evaluar si alguna de ellas tiene un nivel menor al “mínimo razonable” fijado socialmente. Cada forma de medir la pobreza tiene implícito un indicador de bienestar.

La Canasta Básica de Alimentos

La determinación del valor de la canasta básica de alimentos (CBA), representativo del costo de satisfacer las necesidades básicas de alimentación, sigue las etapas planteadas anteriormente.

En efecto, en primer lugar se parte de la determinación de los requerimientos nutricionales (calorías, proteínas, etc.) Mínimos necesarios. En segundo lugar, se deben identificar aquellos alimentos cuyo nivel y composición satisface esos requerimientos. Para ello se consideran dos factores: los patrones de consumo actuales de la población de referencia, y por otro lado los costos de los alimentos. En consecuencia, la Canasta Básica Alimenticia (CBA) debe satisfacer los requerimientos nutricionales excluyendo de la misma tanto aquellos alimentos de consumo menos frecuente, como así también los más costosos. O sea que se incluyen los alimentos usuales en la dieta real de la población de referencia. Finalmente, para estimar el valor monetario de la CBA se considera el precio de las variedades más baratas de los alimentos seleccionados en venta en los comercios donde la población de referencia usualmente los adquiere. Generalmente se utilizan los precios de cada artículo recolectados para el cálculo del IPC. (Fernando, 1996)

Gastos no alimentarios

Para la construcción de la canasta básica de “otros bienes” se presentan dos alternativas. Una de ellas consiste en proceder de manera similar a la de los alimentos, e identificar expresamente los requerimientos mínimos de cada necesidad, como vivienda, vestuario, educación, transporte, etc. Sin embargo, es claro que la fijación de un nivel mínimo para estas necesidades no cuenta con una base teórica equivalente a la de las necesidades nutricionales, por lo que llevaría a depender, en alto grado, de la opinión particular de quienes construyen la línea de pobreza.

Gasto en alimentos

Escalas de equivalencia en el consumo de los hogares

En los estudios de pobreza se utiliza normalmente el ingreso per cápita, que se obtiene dividiendo el ingreso total entre el número de integrantes del hogar. Algo similar sucede con las líneas de pobreza. (Feres Juan Carlos ManceroXavier, 2001)

Sin embargo, en ambos casos se debería reconocer el hecho de que el costo marginal de una persona extra varía tanto por el tamaño del hogar como por el hecho de que las necesidades de las personas son diferentes.

Estos elementos conducen a la necesidad de construir indicadores que reflejen tanto las economías de escala como las diferencias en las características demográficas de los hogares.

El conjunto de estos dos elementos es lo que se resume en las denominadas “escalas de equivalencia” entre los hogares. Por un lado, la escala considera las diferentes necesidades de los miembros del hogar, según su edad, género u otras características demográficas o de tipo de actividad. Por otro, este índice permite tomar en cuenta la existencia de “economías de escala”, caracterizadas por costos marginales decrecientes para alcanzar un mismo nivel de bienestar ante la adición de un nuevo miembro al hogar. Este último punto está relacionado con la existencia de bienes en el hogar, que pueden ser “compartidos” sin que haya una reducción del bienestar de las personas. (José, 2008).

Ampliación de la cobertura del ingreso

El hecho de que los gastos de consumo registrados en las encuestas de hogares correspondan exclusivamente a los gastos de consumo privado significa que una parte de la satisfacción de las necesidades básicas no queda reflejada cuando los hogares acceden a determinadas transferencias de bienes y/o servicios subsidiados total o parcialmente por el Estado. (Verónica, 2006)

Los indicadores

i) Incidencia de la pobreza

Al indicador calculado como el porcentaje de hogares o personas que se encuentran por debajo de la línea de pobreza, se lo conoce con el nombre de Incidencia de la pobreza. Este indicador puede ser calculado tanto para hogares como para personas y resulta de efectuar el cociente entre los hogares/personas cuyo ingreso es inferior a la línea de pobreza y el número total de hogares/personas de la población.

Por su parte, la incidencia de la pobreza extrema o indigencia se calcula como el porcentaje de hogares/personas cuyo ingreso es inferior a la CBA.

La mayoría de los estudios de pobreza que se elaboran en América Latina normalmente proporcionan información acerca de la incidencia de la pobreza, desagregada por unidades geográficas o grupos socioeconómicos, así como la evolución en el tiempo.

ii) Brecha de pobreza

El indicador de la brecha de la pobreza ha sido desarrollado como una medida complementaria al de incidencia de la pobreza, y su finalidad es mostrar la profundidad de la pobreza. La medida de brecha de la pobreza expresa la distancia promedio entre el ingreso de los pobres y la línea de la pobreza, con respecto a la población total.

iii) Severidad de la pobreza.

De acuerdo a (Foster, 1984) en su libro *Enfoques para la medición de la pobreza*, donde se ha desarrollado un índice que incluye una medida de la intensidad de la pobreza. Este índice, permite analizar la intensidad de la pobreza y la contribución de los subgrupos de pobres a la pobreza total. La utilidad de esta medida es que permite comparar distribuciones de pobres y determinar en cual la intensidad de la pobreza es mayor. Es decir, que es una medida útil para analizar el impacto de políticas que apunten a mejorar el bienestar de los pobres.

El índice de desarrollo humano

El problema de desarrollo social es de carácter multidimensional y no se puede ser reducido a indicadores de ingreso nacional, de salud o de logros educacionales, las agencias internacionales se embarcan en la búsqueda de sistemas de medición que permitan captar dicha complejidad en forma más adecuada, y que resulten a la vez gruesamente comparables en el tiempo y el espacio. El producto más ambicioso, de las diferentes iniciativas desarrolladas, ha sido, hasta el momento, el Índice de Desarrollo Humano – IDH, publicado por primera vez en 1990, por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y objeto de revisiones metodológicas anuales.

El desarrollo humano se refiere no solamente a la satisfacción de necesidades básicas, sino también al desarrollo humano como un proceso dinámico de participación. Se hace hincapié en el desarrollo de oportunidades para los seres humanos. Esto se refleja en la medición del desarrollo, no solamente como la expansión de los bienes y la riqueza, si no como la ampliación de las opciones de la persona.

Medición del desarrollo humano

De acuerdo al Índice de Desarrollo Humano El IDH consiste en un índice agregado de indicadores que representan dimensiones consideradas sustantivas del desarrollo humano. Estas dimensiones son: alcanzar una vida larga y saludable (dimensión y salud), adquirir conocimientos útiles (educación), y contar con los recursos

para disfrutar de un nivel de vida decoroso (dimensión nivel de vida o accesos a recursos).

Cálculo del Índice de Desarrollo

Consiste en calcular para cada país el valor de cada uno de los tres componentes de la siguiente forma:

Esperanza de vida: esta es el número de años que vivirá el recién nacido, sin las pautas de mortalidad en el momento de su nacimiento a lo largo de toda su vida.

Logro educacional: Es el indicador que combina dos variables, por un lado la tasa de alfabetismo adulto, que es el porcentaje de personas de 15 años o más que pueden leer y escribir; y por otro lado la tasa bruta de matriculación combinada.

Para nuestro país el Índice de Desarrollo Humano, se construye de dos maneras, es decir que se distinguen entre sí, en razón que el segundo se corrige por el coeficiente de desigualdad Gini, que es una medida de desigualdad, que normalmente se utiliza para medir la desigualdad de los ingresos, dentro de un país; Por la no existencia de cifras sobre el ingreso, se realiza una estimación econométrica del consumo per cápita provincial. Mediante un modelo parametrizado en la encuesta de condiciones de vida. En el caso ecuatoriano se construyeron dos IDH que se distinguen entre sí en razón de que el segundo se corrige por el coeficiente de desigualdad de Gini.

Debido a la no existencia de cifras sobre el ingreso per cápita provincial en las fuentes utilizadas para este análisis, se realizó una estimación econométrica del consumo per cápita provincial, mediante un modelo parametrizado en la encuesta de condiciones de vida. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2001)

Indicadores de distribución del ingreso.

Es la manera que se reparte el ingreso total en la sociedad.

Cuando el reparto tiene lugar entre los factores de producción, se habla de distribución funcional del ingreso y adopta la forma de beneficios, renta, intereses,

salarios, cuando tiene lugar entre los individuos se habla de distribución personal del Ingreso (Eco-Finanzas, 2015)

Es una rama de la teoría económica que intenta explicar cómo se determinan los precios de los factores de la producción y por tanto, el ingreso que ellos reciben, en cambio, la distribución personal del ingreso no está formalmente incluida en la teoría económica ya que depende de las condiciones institucionales, tributarias y sociales existentes en cada país.

Tipos de tenencia de la vivienda.

De acuerdo a la tesis desarrollada por (SALAZAR, 2011) nos indica que En el Ecuador al igual que en gran parte de los países subdesarrollados, ha sido una constante el problema del déficit de vivienda, debido a los bajos niveles de ingresos con la que cuenta la gran mayoría de la población.

Razón por la cual la mayoría de gobiernos que han pasado por el poder gestionan políticas enmarcadas en dar programas de viviendas, pero muchas veces no les han dado continuidad.

En el caso de la tenencia de vivienda, la podemos subdividir en: propietarios, que son aquellos que la han terminado de pagar la vivienda, arrendatarios, que son aquellos que alquilan o pagan un valor por la ocupación de la vivienda, y los ocupantes que son los que ocupan la vivienda de manera gratuita.

Otros indicadores de vivienda:

Número total de viviendas: ocupadas, desocupadas, colectivas.

Números de personas por vivienda, Números de personas por vivienda, Números de hogares que habitan en la vivienda, y cantidad de integrantes del hogar.

Equipamiento del hogar. Tenencia o no de determinados electrodomésticos.

Indicadores de impacto y rendimiento

Es el indicador más generalizado para medir el nivel educativo de la población es la tasa de analfabetismo.

De acuerdo a la (UNESCO , 2007), el analfabetismo se define como la situación de una persona que no posee habilidades para leer o escribir, es mas no tiene una comprensión, de una frase simple o corta referente a la cotidianidad de la vida, por lo cual se considera analfabeta a aquellas personas de 15 y mas que no cumplen con este requisito.

Salarios

Podemos definir al salario como aquel dinero que recibe una persona como consecuencia de realizar un determinado trabajo, o por ofrecer un servicio, de manera regular en un periodo determinado de tiempo. Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar. En el caso de un trabajador generalmente está relacionado con su productividad, y esfuerzo que este haga para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. (MX, 2014)

Los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empresa. Por lo que se trata de un costo para los empleadores y porque es la principal fuente de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflicto y es uno de los temas principales para las negociaciones colectivas en todo el mundo. Pero al mismo tiempo puede causar situaciones de discriminación y privación, si el empleador no garantiza, su pago aunque sea un salario básico o la tarifa mínima, con las prestaciones laborales que exige la ley. (ABC, Definicion ABC, 2007 - 2015)

En términos económicos, los salarios son una parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizadas, también se relaciona como el empleo, la productividad y la inversión.

Componentes de salario.

Salario Base:

Es aquel pago fijo que se realiza por una unidad de tiempo. Que normalmente es mensual o quincenal, por una obra, labor o servicio determinado. En el primer caso se refiere a una cantidad fija que recibe el trabajador por su labor durante un espacio determinado de tiempo; mientras que en el otro es una retribución temporal.

Complementos salariales:

Son las aportaciones que se les da a los trabajadores de acuerdo a una serie de circunstancias relacionadas con el trabajo que realizan y de acuerdo a sus características personales. Estas pueden ser: Nocturnidad, peligrosidad o antigüedad, a cambio del sacrificio que supone el trabajador conllevar en sí para la realización del trabajo. En este apartado también se incluyen los incentivos que se les da a los trabajadores por buen desempeño, estos pueden ser económicos, sociales y motivacionales.

Horas Extraordinarias:

Son aquellas horas, que realizan los trabajadores de forma voluntaria, después de culminar su jornada laboral, aunque siempre dentro de los límites legales establecidos.

4. Concepción del diseño de estudio

Metodología

El Proceso metodológico de la presente investigación es Cualitativo, y se enmarca en el Paradigma Crítico - Propositivo encaminado a despertar una nueva conciencia transformadora, holística, participativa con un sentido que potencialice las capacidades con el fin de que cada individuo sea capaz de construir su propio conocimiento, y pueda desenvolverse de la mejor manera, viviendo en un ambiente educativa y social agradable que incide de manera determinada en el ser humano y en su rendimiento académico.

a. Tipo de investigación.

Analítica.- Ya que nos permite analizar las diferencias salariales entre los servidores públicos y obreros del GAD de Manabí.

Bibliográfica.- Debido a que nuestra información fue recolectada de los archivos existentes en el GAD de Manabí y de varios libros existentes en la biblioteca de la Universidad Técnica de Manabí.

De Campo.- Se aplicó encuestas a los servidores públicos y obreros del GAD de Manabí.

b. Métodos.

Los métodos que se utilizaran en la presente investigación son.

Deductivo.- Ya que parte de lo general a lo particular, para lograr una interpretación clara de las diferencias salariales de los servidores públicos y obreros del GAD de Manabí.

Analítico.- Nos facilitó el análisis e interpretación, y a la vez la comprensión de los datos recolectados.

c. Técnica

Para el desarrollo de la recolección de información se utilizó la siguiente técnica.

La Encuesta.-Permitió obtener datos de manera rápida, oportuna, y real.

La entrevista.- Permitió conocer de manera concreta la problemática señalada.

Técnica	Instrumento
✓ Observación	Guía de Observación
✓ Entrevista	Guion de Entrevista
✓ Encuesta	Cuestionario

Instrumentos de Recolección de Datos

Se utilizó entrevistas y encuestas.

✓ **Entrevistas.**- Se consultó a varios expertos en base a los datos sobre el problema que causa las diferencias salariales para recolectar información.

Los resultados de las entrevistas fueron comparados con artículos de internet y sobre todo las respuestas fueron validadas.

✓ **Encuestas.**- Se elaboró un cuestionario de fácil entendimiento, que permitió la aplicación y recolección de datos que representan el problema de investigación.

5. Definición de muestra inicial de estudio

En las estadísticas una muestra estadística es un subconjunto de casos o individuos de una población estadística, para desarrollar la presente investigación se tomó todo el total de la población, misma que a través de la siguiente formula permitió conocer la muestra de la población que debe de ser encuestada.

Población.- La población está considerada por los 709 empleados que estaban enrolados en el año 2014 en el gobierno Autónomo Descentralizado de Manabí.

Muestra.- Considerando que la muestra es la parte de la población, para este trabajo se aplicara la fórmula matemática para un buen manejo en la obtención de datos informativos. De los cuales 321empleados son regidos a la LOSEP, y 388 al CODIGO DE TRABAJO.

A continuación se detalla la fórmula de la muestra con su respectivo procedimiento.

Muestra

$$n = \frac{N}{E^2(N - 1) + 1}$$

Donde N es el número de empleados

E= error muestral (0.05)

$$n = \frac{709}{0.05^2(709 - 1) + 1} = \frac{709}{2.77} = 255.96$$

Para establecer las diferencias salariales de los servidores públicos y obreros del GAD se toma como referencia los roles de pagos 2013-2014 proporcionado por dicha entidad, para lo cual se procedió a escoger 20 servidores públicos y 20 obreros, de manera aleatoria mismo que tienen diferentes cargos y por ende remuneraciones distintas, tabla que se ilustra a continuación:

**CUADRO DE REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GAD MANABÍ DURANTE LOS AÑOS 2013 – 2014**

Nº	Cargo	Remuneración 2014	Remuneración 2014	Δ
1	Prefecto	\$ 6.679,00	\$ 6.580,00	\$ 99,00
2	Viceprefecto	\$ 5.743,20	\$ 5.650,00	\$ 93,20
3	Coordinador de la Prefectura	\$ 3.960,00	\$ 3.600,00	\$ 360,00
4	Director de Compras Publicas	\$ 3.960,00	\$ 3.200,00	\$ 760,00
5	Director de Contabilidad y Presupuesto	\$ 3.960,00	\$ 3.200,00	\$ 760,00
6	Director de Comunicación social y relaciones Publicas	\$ 3.960,00	\$ 3.200,00	\$ 760,00
7	Sub director de Dirección de Planificación y Ordenamiento	\$ 3.339,00	\$ 3.200,00	\$ 139,00
8	Analista de Planificación 1	\$ 2.956,90	\$ 2.902,90	\$ 54,00
9	Analista de Compras Públicas 3	\$ 1.086,00	\$ 1.025,00	\$ 61,00
10	Analista de Gestión Ambiental	\$ 1.212,00	\$ 1.025,24	\$ 186,76
11	Asistente de Comunicación 3	\$ 1.676,00	\$ 1.496,11	\$ 179,89
12	Auditor Técnico	\$ 1.412,00	\$ 1.340,00	\$ 72,00
13	Auditora Interna	\$ 1.412,00	\$ 1.340,00	\$ 72,00
14	Analistas de Procesos 3	\$ 1.086,00	\$ 696,51	\$ 389,49
15	Analista de Planificación 2	\$ 1.212,00	\$ 1.025,00	\$ 187,00
16	Asistente de Comunicación 2	\$ 1.230,00	\$ 1.025,00	\$ 205,00
17	Asistente de Comunicación 1	\$ 1.025,00	\$ 866,29	\$ 158,71
18	Asistente de Proceso	\$ 901,00	\$ 775,97	\$ 125,03
19	Asistente Administrativo	\$ 901,00	\$ 775,97	\$ 125,03
20	Servidor Público de Apoyo 4	\$ 817,00	\$ 775,97	\$ 41,03
TOTAL		\$ 48.528,10	\$ 43.699,96	\$ 4.828,14
PROMEDIO		\$ 2.426,41	\$ 2.185,00	\$ 241,41

Elaborado por: María García

Fuente: Datos recolectados en los archivos de departamento financiero de GAD Manabí

CUADRO DE REMUNERACIONES DE LOS OBREROS DEL GAD MANABÍ
DURANTE LOS AÑOS 2013 – 2014

Nº	Cargo	Remuneración 2014	Remuneración 2013	Δ
1	Auxiliar de alimentación	\$ 775,00	\$ 775,00	\$ -
2	Camarógrafo	\$ 775,00	\$ 775,00	\$ -
3	Cadenero	\$ 777,88	\$ 717,08	\$ 60,80
4	Operador de Cargadora	\$ 855,00	\$ 708,00	\$ 147,00
5	Operador de Rodillo	\$ 708,00	\$ 708,00	\$ -
6	Operador de Excavadora	\$ 708,00	\$ 608,00	\$ 100,00
7	Telefonista	\$ 705,35	\$ 505,60	\$ 199,75
8	Chofer de Volqueta	\$ 699,38	\$ 659,38	\$ 40,00
9	Chofer de Vehículo liviano	\$ 667,14	\$ 648,90	\$ 18,24
10	Ayudante de mecánica	\$ 531,00	\$ 648,90	\$ -117,90
11	Ayudante de servicios administrativos	\$ 640,00	\$ 640,00	\$ -
12	Ayudante de tracto	\$ 660,00	\$ 629,98	\$ 30,02
13	Ayudante de Laboratorio de suelo	\$ 775,00	\$ 621,70	\$ 153,30
14	Chofer	\$ 584,00	\$ 584,00	\$ -
15	Pintor Laminador	\$ 566,00	\$ 548,00	\$ 18,00
16	Auxiliar de servicios	\$ 537,00	\$ 531,00	\$ 6,00
17	Auxiliar de mantenimiento	\$ 537,00	\$ 531,00	\$ 6,00
18	Auxiliar de enfermería	\$ 537,00	\$ 531,00	\$ 6,00
19	Ayudante de mantenimiento	\$ 537,00	\$ 531,00	\$ 6,00
20	Guardia	\$ 537,00	\$ 531,00	\$ 6,00
TOTAL		\$ 13.111,75	\$ 12.432,54	\$ 679,21
PROMEDIO		\$ 655,59	\$ 621,63	\$ 33,96

Elaborado por: María García

Fuente: Datos recolectados en los archivos de departamento financiero de GAD Manabí

6. Recolección de datos

Para la solución al trabajo de investigación titulado nos entrevistamos con la Directora de Talento Humano del GAD de Manabí, quien nos facilitó la información concerniente a los sueldos y salarios de los empleados.

Una vez que se obtiene la muestra se procedió a aplicar el sistema de recolección de información, para luego realizar la tabulación de estos datos; siendo esto un factor importante que permitió reflejar a través de proporciones, la situación actual del entorno en donde se desenvuelven los actores de la investigación.

La tabulación se desarrolló a través de un conteo manual de cada una de las interrogantes contestadas por los servidores y overos del GAD de Manabí. Donde se obtuvo como resultado los datos y gráficos estadísticos que se detallarán posteriormente.

Para el cálculo de los datos se utilizó un cuadro haciendo un análisis individual por cada pregunta y una representación gráfica de los mismos, su cuantificación se realizó con el estadístico porcentual cuya fórmula es:

$$\% = \frac{F * 100}{N}$$

% = Tanto por ciento que se encuentra en el total del estudio.

F = Número de veces que se repite el dato.

100 = Constante de la muestra

N = Total de Datos.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS OBREROS Y TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABI

TEMA: ANALISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABI Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014.

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LAS DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS SERVIDORES Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABÍ Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS EN LOS PERIODOS 2013 – 2014

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la alternativa que Ud. crea que la correcta.

1. EL CARGO QUE DESEMPEÑA USTED EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE MANABI ES:

OBRERO ☐ SERVIDOR PÚBLICO ☐

2. SU CONTRATO DE TRABAJO ESTA SUJETO A:

LOSEP ☐ CODIGO DE TRABAJO ☐ NO SABE ☐

3. A CUAL DE LOS SIGUIENTES INDICADORRES DE LA CANASTA BASICA USTED LE DESTINA MAYORES RECURSOS:

ALIMENTACIÓN	☐
SALUD	☐
VESTIMENTA	☐
SERVICIOS BÁSICOS (VIVIENDA)	☐
EDUCACIÓN	☐

4. DE ACUERDO AL SALARIO QUE PERCIBE MENSUALMENTE, SI USTED TIENE UN EXCEDENTE LO DEDICA A:

CAPACITACIÓN, TALLERES, SEMINARIOS U OTROS ☐

VIAJES NACIONALES E INTERNACIONALES ☐

GASTOS EN SALUD ☐

ADQUISICIÓN DE BIENES Y ENSERES ☐

5. ¿CUÁNTOS HIJOS TIENE UD?

0 HIJOS ☐

1 HIJO ☐

2 HIJOS ☐

3 HIJOS ☐

MÁS DE 3 HIJOS ☐

6. SUS HIJOS ESTUDIAN EN UNA INSTITUCIÓN:

PÚBLICA ☐

PRIVADA ☐

7. EN QUE NIVEL DE ESTUDIOS ESTAN HASTA EL MOMENTO SUS HIJOS:

EDUCACIÓN INICIAL ☐

EDUCACIÓN BÁSICA ☐

EDUCACIÓN MEDIA ☐

EDUCACIÓN SUPERIOR ☐

8. CON CÚAL DE ESTOS SERVICIOS BASICOS CUENTA USTED

1. AGUA – LUZ ELECTRICA – TELEFONO. ☐

2. AGUA – LUZ ELECTRICA – TELEFONO – INTERNET. ☐

3. AGUA – LUZ ELECTRICA – TELEFONO –
INTERNET – TV SATELITAL. ☐

**9. DE LA REMUNERACIÓN QUE USTED RECIBE
MENSUALMENTE CUANTO DESTINA A LA ALIMENTACIÓN**

\$100 – \$300

☐

\$301 – \$500

☐

\$501 – \$700

☐

\$701 O MÁS.

☐

**10. DE ACUERDO A SU INGRESO MENSUAL QUE CANTIDAD
UTILIZA USTED PARA COSTOS DE EDUCACIÓN**

\$100 – \$200

☐

\$201 – \$300

☐

\$301 – \$400

☐

\$401 – \$500

☐

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

7. Análisis de los datos

Pregunta N°1

1. ¿El cargo que desempeña usted en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Manabí es?

N°	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	Obrero	141	55%
2	Servidor publico	115	45%
TOTAL		256	100%

Tabla N° 1

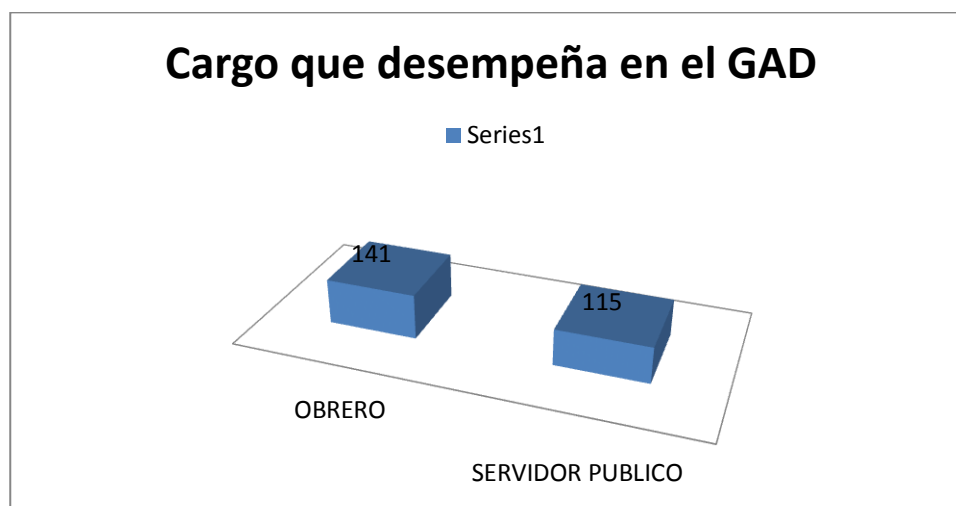


Figura. N° 1. Cargo que desempeña en el GAD

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y obreros del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N° 1

De acuerdo los datos recolectados por medio de la encuesta podemos observar que de los 256 empleados encuestados 141 son obreros lo cual representa el 55%, mientras que 115 son servidores públicos que simboliza el 45%.

Cabe señalar que para validar la información obtenida de dicha encuesta se constató con los datos reales proporcionados por el GAD.

Pregunta N° 2

2. ¿Su contrato de trabajo está sujeto a?:

TABLA N° 2

N°	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
1	LOSEP	136	53%
2	Código de Trabajo	110	43%
3	No Sabe	10	4%
TOTAL		256	100%

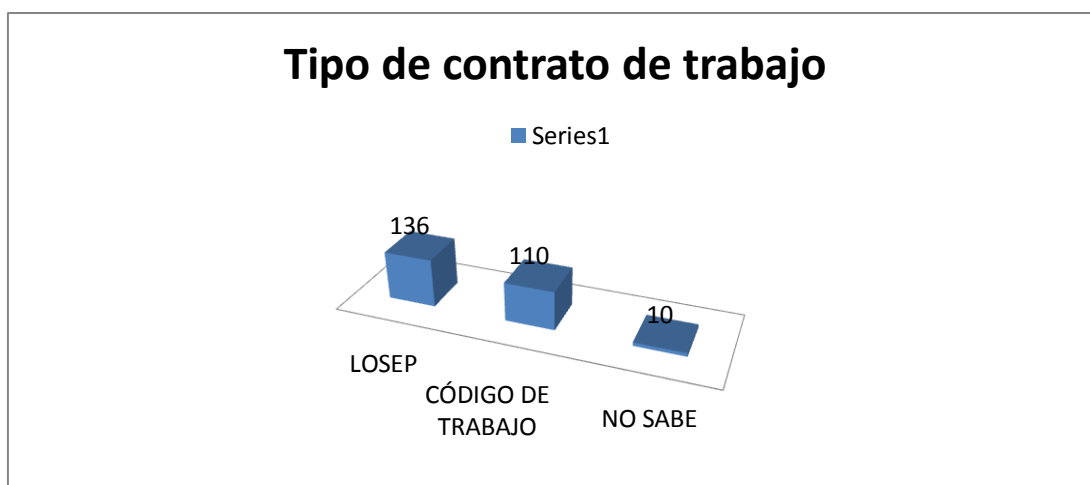


Figura. N° 2. Tipo de contrato de trabajo

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores y obreros del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N° 2

Por medio de los datos recolectados en la tabla N° 2 se puede observar que de los 256 empleados encuestados 136 contestaron que su contrato de trabajo está sujeto a la LOSEP, que representa el 53%, 110 de los empleados están sujetos al Código de Trabajo, que representa el 43%, y 4% empleados no saben.

Pregunta N° 3

3. ¿A cuál de los siguientes indicadores de la canasta básica usted le destina mayores recursos?:

Tabla N° 3

N°	Alternativa	Servidores Públicos		Obreros	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Alimentación	75	65%	80	57%
2	Salud	10	9%	35	25%
3	Vestimenta	10	9%	5	4%
4	Servicios básicos (vivienda)	10	9%	10	7%
5	Educación	10	9%	11	8%
TOTAL		115	100%	141	100%

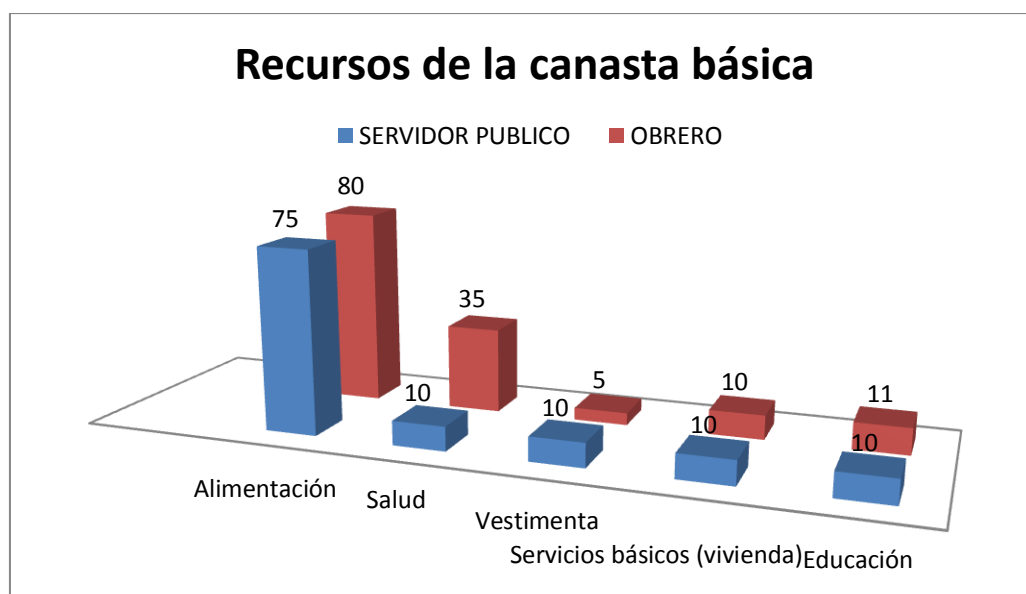


Figura. N° 3. Recursos de la canasta básica

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a servidor público del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N° 3

Por medio de los datos recolectados en la tabla N° 3 que compete a los *indicadores de la canasta básica* podemos observar que de los 115 servidores públicos el 65% destina mayores recursos a la alimentación, el 9% a la salud, otro 9% a vestimenta, el 9% a gasto de vivienda y un 9% restante a la educación.

Mientras que los obreros destinaron sus recursos de la siguiente manera: 57% dedican su sueldo a la alimentación, el 25% en salud, el 4% en vestimenta, el 7% en gasto de vivienda y un 8% de obreros usaron sus recursos para la educación.

Se puede observar que mayoritariamente el 65% de los servidores públicos frente al 57% de obreros, son los que destinan mayores recursos a su alimentación quedando evidenciado que los servidores públicos tienen una mayor calidad de vida que los obreros pues reciben remuneración mayor. Por otra parte nos podemos percatar que un 25% demuestra que los obreros destinan mayores recursos económicos a la salud, mientras que los servidores públicos lo hacen en un 9%.

Pregunta N°4

4. ¿De acuerdo al salario que percibe mensualmente, si usted tiene un excedente lo dedica? a:

Tabla N° 4

N°	Alternativa	Servicios Públicos		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Capacitación, talleres, seminarios.	75	65%	80	57%
2	Viajes nacionales e internacionales (recreación)	20	17%	31	22%
3	Gastos en salud Adquisición de bienes y enseres	10	9%	20	14%
	Otros	10	9%	10	7%
TOTAL		115	100%	141	100%

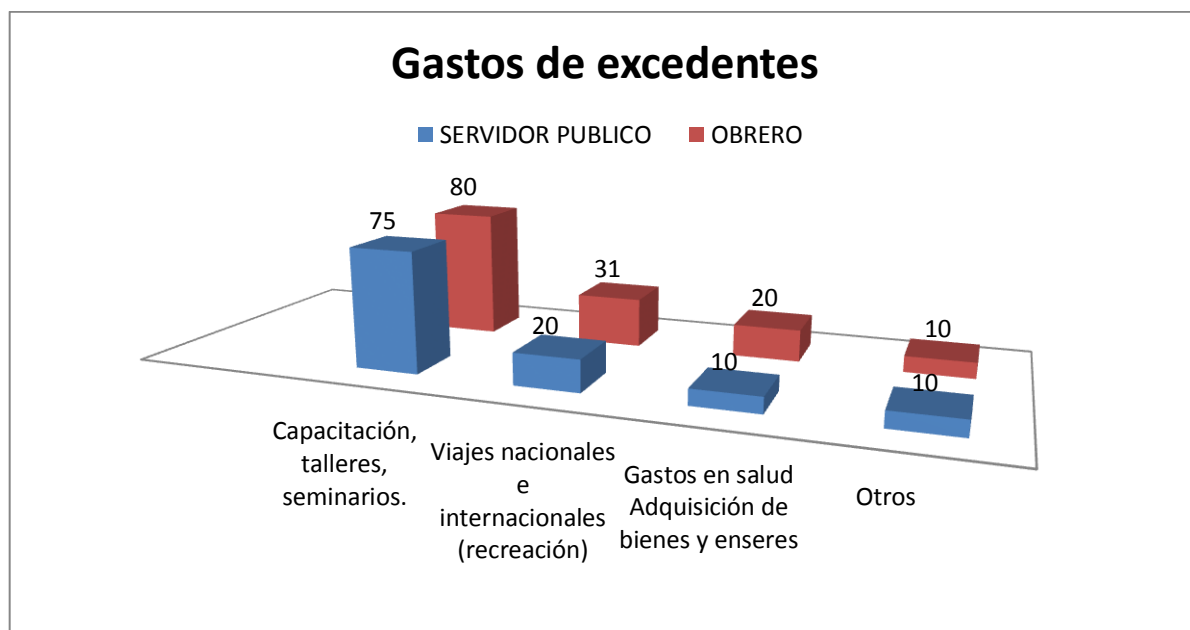


Figura. N° 4. Gastos de excedentes

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N°4

Por medio de los datos recolectados que corresponde a la tabla N° 4 en lo que respecta a los *gastos excedentes del salario que perciben* podemos observar que de los 115 servidores públicos el 65% usaron su excedente a capacitación, talleres, seminarios, 17% lo ocuparon en realizar viajes, nacionales e internacionales (recreación), el 9% en gastos en salud y adquisición de bienes, y un 9% a otros.

Los obreros por su parte utilizaron sus excedentes de la siguiente manera: el 57% a capacitación, talleres, seminarios, el 22% a realizar viajes nacionales e internacionales (recreación), el 14% a gastos de salud y adquisición de bienes, y un 7% a otros gastos.

Se demuestra que los servidores públicos a diferencias de los obreros invierten más en temas de capacitación, talleres, seminarios, quedando evidenciado en un 65%. Por otro parte un 14% manifiesta que los obreros destinan más recurso en gastos de salud, aquello es justificable ya que su carga familiar es mayoritaria, mientras que los servidores públicos lo hacen en un 10%.

Pregunta N° 5

5. ¿Cuántos hijos tiene Ud.?

Tabla N° 5

N°	Alternativa	Servidor Público		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	0 Hijos	15	13%	0	0%
2	1 Hijo	83	72%	70	50%
3	2 Hijos	8	7%	50	35%
4	3 Hijos	5	4%	15	11%
5	Más de 3 hijos	4	3%	6	4%
TOTAL		115	100%	141	100%

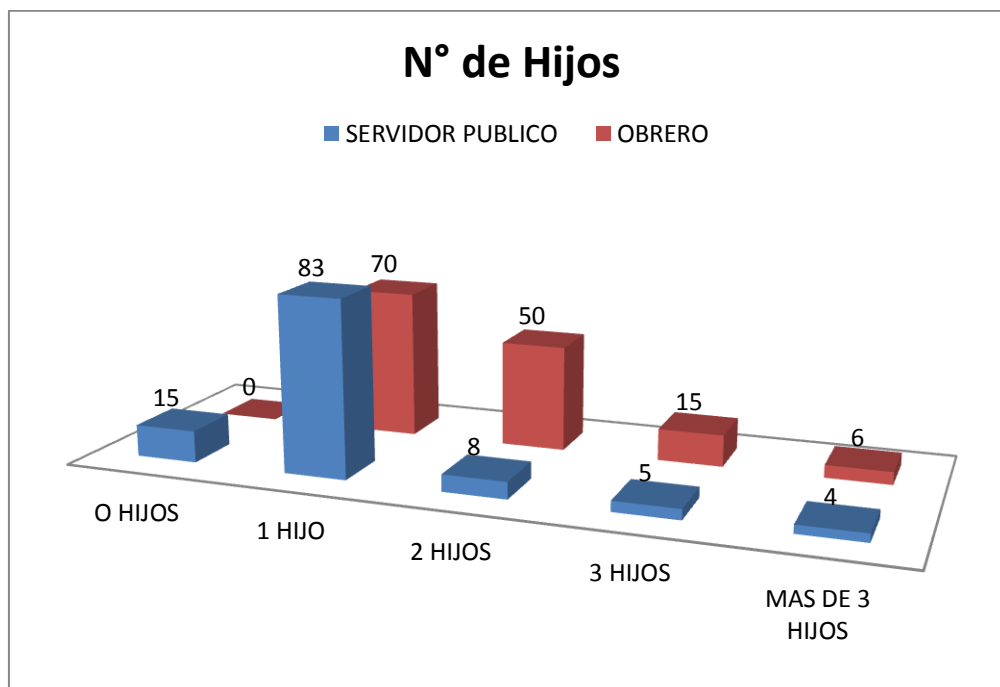


Figura. N° 5. Número de hijos

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta

N° 5

Por medio de los datos recolectados de la tabla N° 5 en lo que respecta *al número de hijos* podemos observar que de los 115 servidores públicos que representa el 13% no tienen hijos, el 72% tienen 1 hijo, el 7% posee 2 hijos, el 4% tienen 3 hijos, y el 3% tienen más de 3 hijos.

Mientras que los obreros respondieron de la siguiente manera: el 0% que no tienen hijos, el 50% que tienen 1 hijo, el 35% que tienen 2 hijos, el 11%, 15 contestaron que tienen 3 hijos, que es el 11% y 4% de los obreros que tienen más de 3 hijos.

En relación a esta pregunta podemos decir que los servidores públicos tienen la cantidad menor de hijos que los obreros, es decir que muchos de los servidores públicos no tienen hijos, y los que tienen solamente poseen uno; mientras que los obreros porcentualmente tienen más hijos que los servidores públicos, lo que sin lugar a duda incide en tener menos recursos, lo que cotiza en su calidad de vida.

Pregunta N° 6

6. ¿Sus hijos estudian en una institución?:

Tabla N° 6

N°	Alternativa	Servidor Público		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	Pública	100	87%	85	60%
	Privada	15	13%	56	40%
	TOTAL	115	100%	141	100%

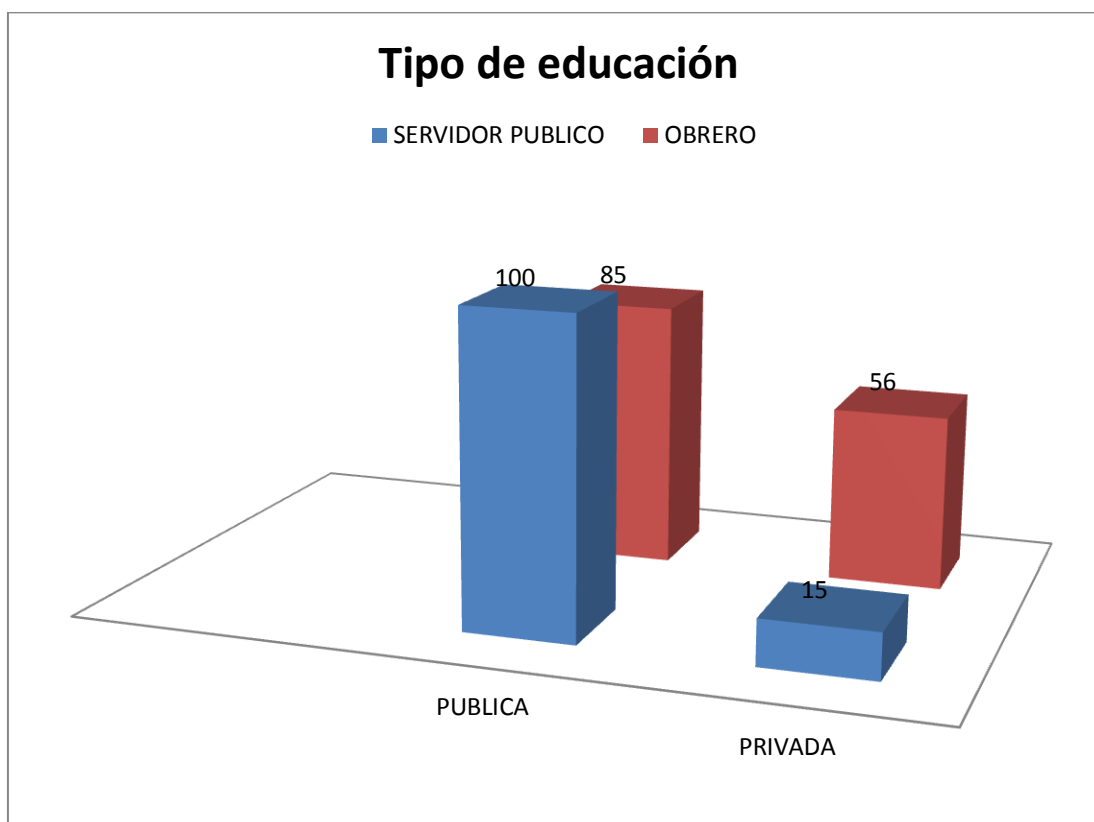


Figura. N° 6. Tipo de educación

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N° 6

Por medio de los datos recolectados que corresponde a la pregunta N° 6 *sobre el tipo de educación que reciben sus hijos*, podemos observar que de los 115 servidores públicos que representa el 87% afirmaron que sus hijos están en una institución privada, mientras que un 13% en institución pública.

Los obreros señalaron que el 60% de sus hijos estudian en una institución privada, y el 40% institución pública.

Si observamos detenidamente la tabla nos podemos percatar que el 87% de los servidores públicos tienen a sus hijos en instituciones públicas, y solo mínimas cantidades en instituciones privadas. Por otra parte con un 40% se demuestra que los obreros educan a sus hijos en instituciones privadas ya que aporta a la economía de estas familias y a su vez le permite contribuir en la formación de sus familiares, mientras que los servidores lo hacen en un 13%.

Pregunta N° 7

7. En qué nivel de estudios están hasta el momento sus hijos:

Tabla N° 7

N°	Alternativa	Servidor Público		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Educación inicial	75	65%	55	39%
2	Educación básica	20	17%	25	18%
3	Educación media	10	9%	21	15%
4	Educación superior	10	9%	40	28%
TOTAL		115	100%	141	100%

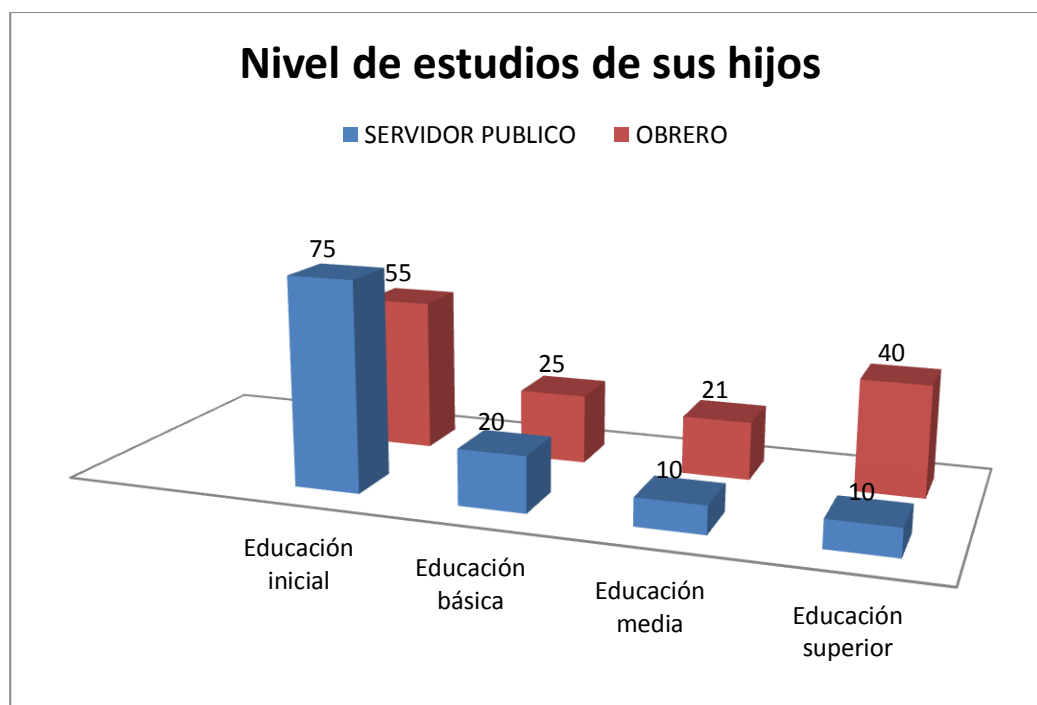


Figura. N° 7. Nivel de estudios de sus hijos

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta

N° 7

Al analizar los datos recolectados que corresponde a la tabla N° 7 que trata sobre el *Nivel de estudios de sus hijos* podemos observar que de los 115 servidores públicos que representa el 65% están en educación básica inicial, el 17% en educación básica, 9% en educación media, el 9% en educación superior,

Por su parte los obreros respondieron de la siguiente manera: el 39% están en educación básica inicial, 18% en educación básica, 15% en educación media, 28% en educación superior.

Como se puede observar el 65 % de los servidores públicos tienen a sus hijos en educación inicial porque tienen hijos menores de edad mientras que los obreros un 39%. Por otro lado con un 28% se demuestra que los obreros tienen hijos en educación superior, eso se da porque ellos tienen más años trabajando que los servidores públicos, mientras que los servidores públicos tienen un 9%.

Pregunta N° 8

8. ¿Con cuál de estos servicios básicos cuenta usted?

Tabla N° 8

N°	Alternativa	Servidor Público		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	Agua – luz eléctrica – teléfono.	5	4%	20	14%
2	Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet.	15	13%	21	15%
3	Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet – tv satelital.	95	83%	100	71%
TOTAL		115	100%	141	100%

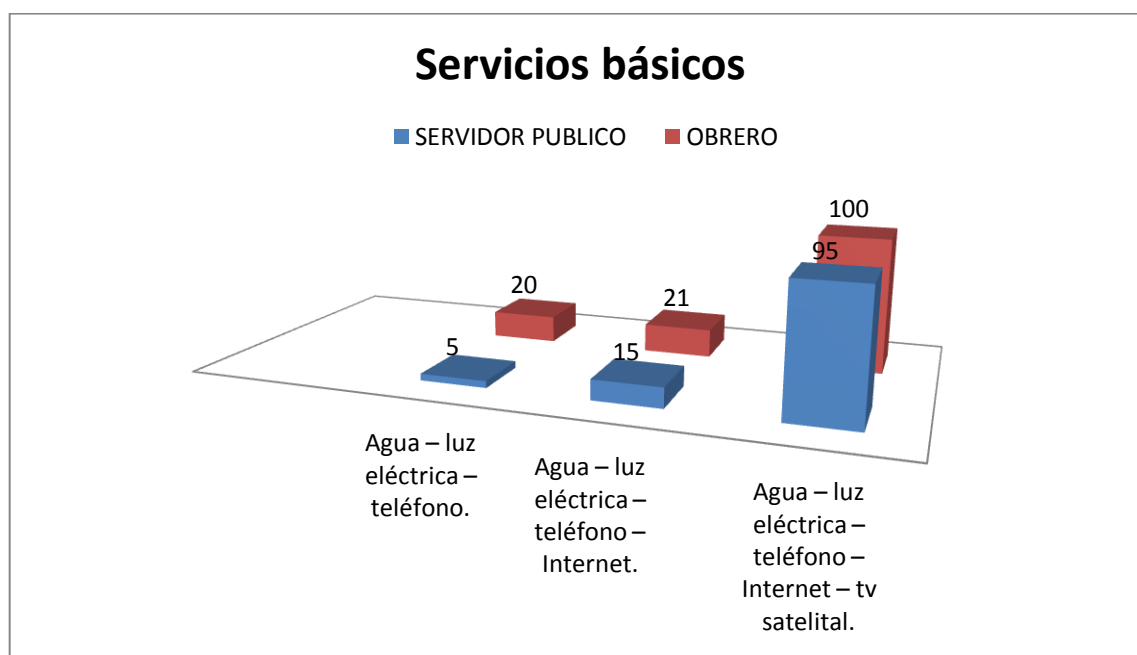


Figura. N° 8. Servicios básicos

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta

N° 8

De acuerdo los datos recolectados que corresponde a la tabla N° 8 que respecta a los *servicios básicos* podemos observar que de los 115 servidores públicos que representa el 4% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono; 13% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet. ; un 83% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet – tv satelital.

En cambio los obreros tienen los siguientes servicios el 14% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono; el 15% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet. ; Y un 71% tienen Agua – luz eléctrica – teléfono – Internet – tv satelital.

Se puede observar que los servidores públicos en un 13% frente a los obreros con 15% mantienen gastos similares en lo que respecta a servicios básicos, como son el agua, la luz eléctrica, teléfono –internet. Pero son los servidores públicos con un 83% que poseen mayoritariamente todos los servicios básicos, quedando constancia de que gozan de una mejor calidad de vida.

Pregunta N° 9

9. ¿De la remuneración que usted recibe mensualmente cuanto destina a la alimentación?

Tabla N° 9

N°	Alternativa	Servidor Publico		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	\$100 – \$300	75	65%	80	57%
2	\$301 – \$500	20	17%	31	22%
3	\$501 – \$700	10	9%	20	14%
4	\$701 o más	10	9%	10	7%
TOTAL		115	100%	141	100%

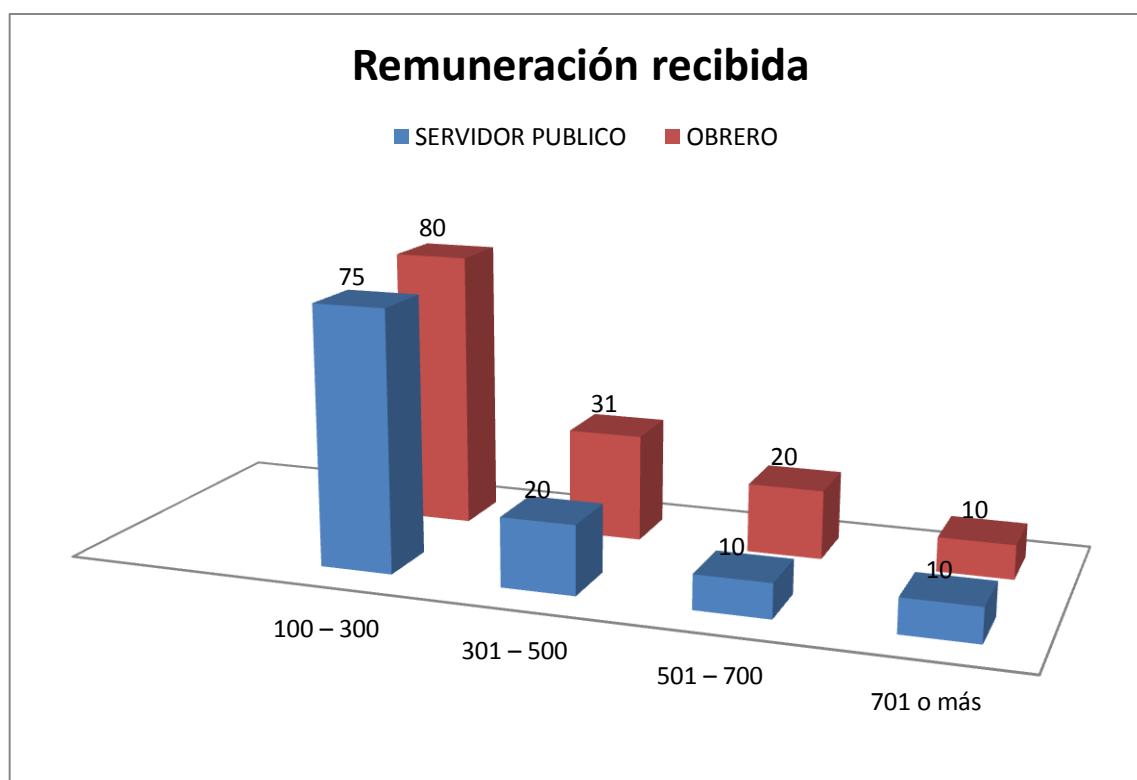


Grafico N° 9. Remuneración recibida

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta N° 9

De acuerdo los datos recolectados lo que corresponde a la tabla N° 9 sobre la *remuneración recibida* podemos observar que de los 115 servidores públicos que representa el 65% de sus ingresos mensuales destina para gasto de alimentación entre \$100 – \$300; el 17% desde \$ 301 – \$500; el 9% de \$501 –\$ 700; y un 9% de \$701 o más.

En el caso de los obreros respondieron de la siguiente manera: 57% que \$100 – \$300; el 22% desde \$ 301 – \$500; el 14% de \$ 501 –\$ 700; y un 7% de \$701 o más.

Con los datos expuestos nos podemos percatar que el 65% de los servidores públicos son los que más gastan en alimentación frente a los (obrerros) con un 57%, mientras que con un 14% los obreros gastan entre \$501-\$700, lo que es comprensible debido a que tienen cargas familiares más numerosas, evidenciándose que los servidores públicos mantienen mejores condiciones de vida .

Pregunta N° 10

10. ¿De acuerdo a su ingreso mensual que cantidad destina usted para gastos de educación?

CUADRO Y GRAFICO N° 10

N°	Alternativa	Servidor Publico		Obrero	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	\$100 – \$200	75	65%	80	57%
2	\$201 – \$300	20	17%	31	22%
3	\$301 – \$400	10	9%	20	14%
4	\$401 – \$500	10	9%	10	7%
TOTAL		115	100%	141	100%

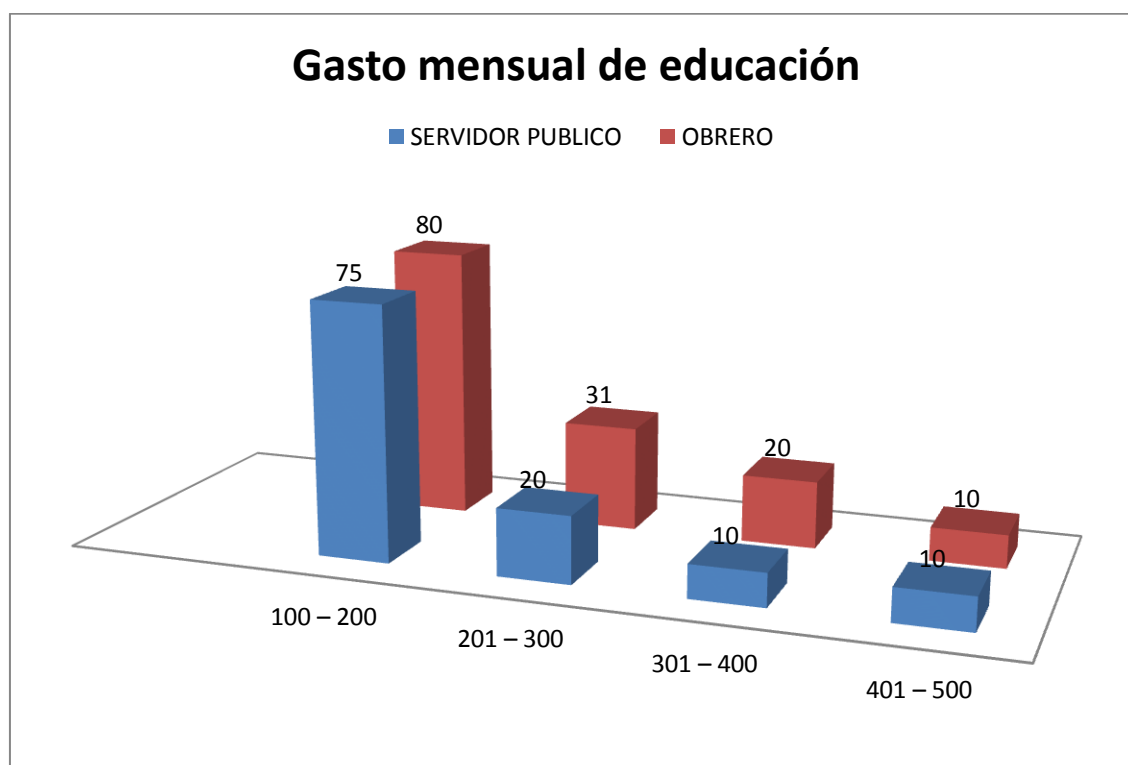


Grafico N° 10 Gasto anual de educación

Elaborado por: María García

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GAD Provincial de Manabí

Descripción, Análisis e Interpretación de los Resultados de la Pregunta

N° 10

De acuerdo los datos recolectados por medio de la encuesta en lo que corresponde a la tabla N° 10 en lo que respecta a *Gasto mensual de educación* podemos observar que de los 115 servidores públicos el 65% destina parte de sus ingresos mensuales para gasto en educación entre \$ 100– \$200; 17% entre \$201 –\$ 300; 9% desde \$301 – \$400; y otro 9% entre \$401 a \$500.

Los obreros se manifestaron de la siguiente manera: 57% indicó que gastan entre \$100 – \$200; 22% destino \$ 201 – \$300; 14% de \$301 –\$ 400; y 7% desde \$401 a \$500.

8 Interpretación de los resultados

Al realizar una comparación entre las diferencias salariales de los servidores públicos y obreros analizamos lo siguiente:

De acuerdo al cuadro de remuneraciones de los servidores públicos y obreros del GAD Manabí en donde se reflejan los sueldos y salarios de los servidores públicos, se constata que los sueldos van a fluctuar desde \$ 6679.00 hasta \$817.00 (años 2014), y que varían de acuerdo a su puesto, su antigüedad y el nivel de preparación educativa.

Por otro lado , en el caso de los obreros cuyo régimen laboral es el Código de Trabajo, se observa que sus sueldos cambian desde \$775.00 hasta \$ 537.00 (año 2014), acorde a sus funciones.

Por tal razón se puede evidenciar que los servidores públicos de acuerdo a sus remuneraciones tienen mejor acceso a: educación, capacitación, viajes, entre otros; de manera desigual los obreros se manejan con una remuneración mensual limitada para cubrir sus necesidades básicas.

Por tanto es preciso señalar que los servidores públicos reciben otro tipo de beneficios, como pagos por movilización, alimentación, retribuciones por horas extras, y esto no se aplica en los obreros, ya que generalmente estos tienen un nivel de estudios inferiores a la de los oficinistas, y por ende su responsabilidad en los resultados o cumplimiento de metas es menor.

Realizando una comparación entre las tablas N° 3 y N° 5 en donde se mantienen interrogantes de los gastos que realizan los obreros y los servidores públicos, frente al número de hijos que tienen, se estima lo siguiente: en el caso exclusivo de los servidores públicos ellos gastan más recursos económicos en alimentación, aun teniendo en cuenta que sus familiares son menos numerosas lo que garantiza su calidad de vida, a diferencia de los obreros cuyo número de hijos generalmente es mayor, y por ende sus gastos de alimentación y salud, son más elevados por su carga familiar, por lo deben y hacen grandes esfuerzo para promediar su presupuesto mensual.

Con los datos expuestos no podemos percatar que son los obreros los que destinan más rubros económicos para los gastos en educación, esto se da porque tienen familias más numerosas, es decir; mayor número de hijos en edad educativa.

9 Elaboración del Reporte de Resultados

Al desarrollar la investigación que es la descripción conocer la diferencia de los sueldos y salarios de los servidores públicos y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Manabí encontramos los siguientes resultados:

- ✓ Identificar a la cantidad de servidores públicos y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Manabí.

Acudimos a las instalaciones del GAD Manabí en donde se nos facilitó la información de los dos periodos investigados, tal como lo demostramos en el anexo N° 2; que nos indica que en el año 2013 hubo 321 servidores públicos y 350 obreros, y en el año 2014 la cantidad de 321 servidores públicos y 388 obreros.

- ✓ El conocimiento de las tablas salariales de los periodos 2013 y 2014 del Gobierno Autónomo y Descentralizado de la provincia de Manabí.

Para el conocimiento de las tablas salariales, se nos brindó la información existente en los archivos del Departamento Financiero y de Talento Humano del GAD Manabí en donde, nos detallaran los roles de pagos de todos los servidores públicos y obreros, como lo demostramos en la tabla existente en el punto 6 de la presente investigación.

- ✓ Evaluar de la calidad de vida de los servidores públicos y obreros del Gobierno Autónomo y Descentralizado de Manabí en los parámetros de educación y nivel de vida.

El cumplimiento de este resultado se llevó a cabo por medio de la elaboración de encuestas, las mismas que nos permitió conocer los parámetros de calidad de vida, educación y demás de los servidores públicos y obreros del GAD Manabí.

- ✓ El conocimiento del nivel académico de los servidores públicos y obreros del Gobierno Autónomo y Descentralizado de Manabí.

Como conocemos los servidores públicos son aquellos que a diferencia de los obreros tienen un nivel de estudios superior, lo cual le permite acceder a mejores tasas salariales.

- ✓ Conocer la legislación existente en el país que protege a los servidores públicos y obreros de nuestro país.

Se encontró en el Código de Trabajo actual y en la LOSEP, para conocer los deberes y derechos de los servidores públicos y obreros que laboran en el GAD Manabí.

PRESUPUESTO

Cantidad	Detalle	Valor Unitario	Total
300	Fotocopias	0,03	9.00
100	Internet	1.00	100.00
	Movilización		50.00
300	Copias para encuesta	0.03	9.00
100	Hojas tipiadas	0.75	75.00
2	Empastado tesis	15.00	30.00
3	Cd ·s	1.00	3.00
	Gastos generales		75.00
	Imprevistos		150.00
TOTAL			500,00

Elaboración: María García

Cronograma Valorado

ACTIVIDADES	MESES																								RECURSOS A UTILIZAR					
	I MES				II MES				III MES				IV MES				V MES				VI MES									
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	HUMANOS	MATERIALES	OTROS	COSTOS		
Elaboración y presentación del proyecto a la Universidad		X																							Autora de tesis	Fotocopias Carpetas	Instrumento	100.00		
Revisión bibliográfica y adquisición de textos relacionados al tema de investigación			X	X																					Autora de tesis	Hojas libros, carpetas	Información	100.00		
Formulación y aplicación de encuestas a los servidores públicos y obreros del GAD Manabí					X	X	X																		Autora de tesis	Fotocopias Carpetas	Instrumento	80.00		
Tabulación, elaboración de tablas, gráficos, y análisis e interpretación de resultados.								X	X	X															Autora de tesis	Hojas, fotocopias, carpetas	Transporte	20.00		
Realización de la parte introductoria											X														Autora de tesis	Copias Transcripción	Información n	20.00		
Redacción del Marco Teórico y revisión del análisis e interpretación de resultados.												X	X	X	X	X	X	X	X						Autora de tesis	Hojas copias transcripción	Información	80.00		
Elaboración del informe fina																				X					Autora de tesis	hojas y transcripción	informacion	100.00		
																TOTAL														500.00

BIBLIOGRAFÍA

- www.wisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/338.1-C348d/338.1-C348d.. (07 de AGOSTO de 2005). Recuperado el 11 de 09 de 2014, de www.wisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/338.1-C348d/338.1-C348d..: 11
- Altercom. (12 de Marzo de 2007). <http://www.voltairenet.org/article146497.html>. Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de <http://www.voltairenet.org/article146497.html>
- Infoagro. (8 de Octubre de 2014). <http://www.infoagro.com/hortalizas/yuca.htm>. Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de <http://www.infoagro.com/hortalizas/yuca.htm>
- FAO. (2013). Guia tecnica de produccion y Analisis del Almidon de yuca. En G. t. yuca, *Guia tecnica de produccion y Analisis del Almidon de yuca* (págs. 12-22). Roma www.FAO.org/3/a-a1028.pdf: Ed FAO.
- Infoagro. (2012). Importancia del consumo de Yuca. En H. y. yuca, *Hortalizas y yuca*. (págs. 18-32). Colombia: Ed Agroculturs.
- INIAP. (6 de Septiembre de 2013). http://www.iniap.gob.ec/sitio/?option=com_sobi2&sobi2Task=sobi2Details&catid=2&sobi2Id=518&Itemid=. Recuperado el 15 de Octubre de 2014, de http://www.iniap.gob.ec/sitio/?option=com_sobi2&sobi2Task=sobi2Details&catid=2&sobi2Id=518&Itemid=
- A. B. ATKINSON. (2008). *The changing distribution of earnings in OECD countries*. New York: Oxford University Press.
- ABC, D. (2007 - 2015). *Definicion ABC*. Obtenido de Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/general/innovacion.php#ixzz3XXLqNwoZ>.
- ABC, D. (2010). *Que es obrero* . Recuperado el 1 de diciembre de 2015, de <http://www.definicionabc.com/social/obrero.php>

- Ayala y Sastre. (2005). *Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada*. Papeles de Economía Española.
- Carlos, F. J. (1997). *Notas sobre la medición de la pobreza según el método del ingreso*. CEPAL.
- Constituyente, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica*. Montecristi.
- CONSTITUYENTE, A. N. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR* . Montecristi .
- Cristhians, o. (8 de Octubre de 2014). http://www.foodnewslatam.com/articulos/identifican-30-del-gen%C3%B3ma-que-causa-la-enfermedad-en-la-yuca_006354. Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de http://www.foodnewslatam.com/articulos/identifican-30-del-gen%C3%B3ma-que-causa-la-enfermedad-en-la-yuca_006354
- DeConceptos.com. (s.f.). *DeConceptos.com*. Obtenido de DeConceptos.com: <http://deconceptos.com/general/tecnologia>
- Desclée, B. (1996). *Manual para la práctica de la investigación social*. Estados Unidos.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA PGE, D. (2013). *Codigo de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 .
- Eco-Finanzas. (2015). *Conceptos: de Economía y Administración*. Recuperado el 12 de enero de 2016, de <http://www.eco-finanzas.com/index.htm>
- FAO. (13 de 8 de 2012). http://www.fao.org/ag/agn/nutrition/ecu_es.stm. Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de http://www.fao.org/ag/agn/nutrition/ecu_es.stm
- Feres Juan Carlos ManceroXavier. (2001). *Enfoques para la medición de la pobreza .Breve revisión de la literatura*. Cepal.
- Fernando, F. (1996). *Pobreza y desarrollo social: Una visión crítica de la agenda metodológica, teórica y técnico-política en el Uruguay con actitud comparativa*. Uruguay .

- Foster, G. y. (1984). *Enfoques para la medición de la pobreza*. CEPAL.
- Fuentes, C. B. (2009). *Manual de Derecho Laboral “El Contrato Individual de Trabajo”*. Quito : Jurídica del Ecuador.
- Funes, D. J. (12 de marzo de 2013). *Instituto Nacional de Ciencias Medicas y Nutricion Salvador Subiran* . Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de incmnsz.mx:
<http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>
- Funes, D. J. (12 de Marzo de 2013). *Secretaria de la Salud*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2015, de
<http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVidal>
- GALINDO, N. G. (s.f.). *Fundamentos de Derecho*.
- GILDENBERGER, C. (1978). GILDENBERGER, C. 1978, Desarrollo y Calidad de Vida. En: Revista Argentina de Relaciones Internacionales, N 12. CEINAR. Buenos Aires. *Argentina de Relaciones Internacionales*, 12.
- INEC. (10 de JULIO de 2013). *www.inec.gob.ec/estadisticas* . Recuperado el 11 de 09 de 2014, de *www.inec.gob.ec/estadisticas* : *www.inec.gob.ec/estadisticas*
- INEC, I. N. (2015). *INEC*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2015, de
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259944522481¶m4=Mostrar#top
- Jhonsito. (27 de Mayo de 2012). *https://es.scribd.com/doc/168185676/Matriz-Productiva*. Recuperado el 18 de Octubre de 2014, de
<https://es.scribd.com/doc/168185676/Matriz-Productiva>
- José, C. J. (2008). *Las necesidades básicas insatisfechas en Uruguay de acuerdo al Censo de 1996*. UdelarFCS CEPAL. PANORAMA SOCIAL DE AMERICA LATINA . .

- Lucerito. (13 de octubre de 2010). *El Blog Slamon* . Recuperado el 16 de septiembre de 2015, de ¿Qué es el nivel de vida y cómo se mide?: <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-nivel-de-vida-y-como-se-mide>
- MX, D. (2014). *DEFINICION* . Recuperado el 19 de ENERO de 2016, de <http://definicion.mx/salario/>
- Oscar, A. (1979). “*La dimensión de la Pobreza en America Latina*”. Santiago de Chile: CuadernosdeCepal N° 37.
- Portoviejo, G. A. (2011). *PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL*. PORTOVIEJO.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2001). *Informe sobre desarrollo humano*. Madrid: Mundi - Prensa.
- Quan, C. Z. (septiembre de 2002). http://www.cadenahortofrutilicola.org/admin/bibli/415compendio_cultivo_yuca.pdf. Obtenido de <http://www.agronegocios.gob.sv>: http://www.cadenahortofrutilicola.org/admin/bibli/415compendio_cultivo_yuca.pdf
- REPUBLICA, P. D. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público* . Quito: Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct-2010.
- Rev Cient V17-. (2013). El follaje de la yuca. *Scielo*, 6 -7.
- salarios, O. I. (2010). *Políticas salariales en tiempos de crisis*., Santiago de Chile: Organizacion Internacional del Trabajo.
- SALAZAR, C. A. (2011). *ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE VIVIENDA DE ECUADOR* . GUAYAQUIL : UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

UNESCO . (2007). FIRMAMOS LA PAZ CON LA TIERRA. En BRINDAL, *FIRMAMOS LA PAZ CON LA TIERRA* (pág. 144). MEXICO: UNESCO, LEARIA EDITORA.

Vargas, B. F. (2012). *EL EMPLEADO PÚBLICO DENTRO DEL MARCO JURÍDICO*. Cuenca : Universidad de Cuenca .

Verónica, A. (2006). *Desigualdad del ingreso. Conceptos y medidas. Apuntes elaborados para la Cátedra de Economía Descriptiva*. 6.

ANEXOS

ANEXO N° 1

ORGANIGRAMA ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE MANABÍ



Fuente. Del Gobierno Provincial De Manabí

Autor. María García Pico

ANEXO N° 2

EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE ACUERDO AL RÉGIMEN LABORAL

AÑO 2013		AÑO 2014	
NÚMERO DE EMPLEADOS	REGIMEN LABORAL	NÚMERO DE EMPLEADOS	REGIMEN LABORAL
321	LOSEP	321	LOSEP
350	CODIGO DE TRABAJO	388	CODIGO DE TRABAJO

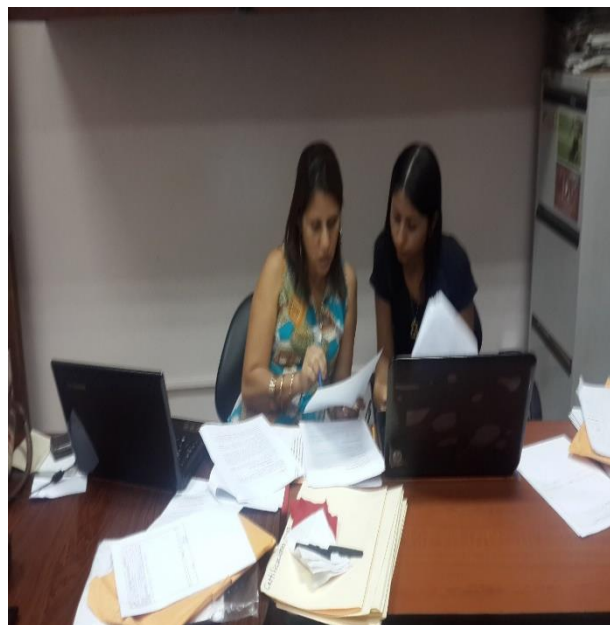
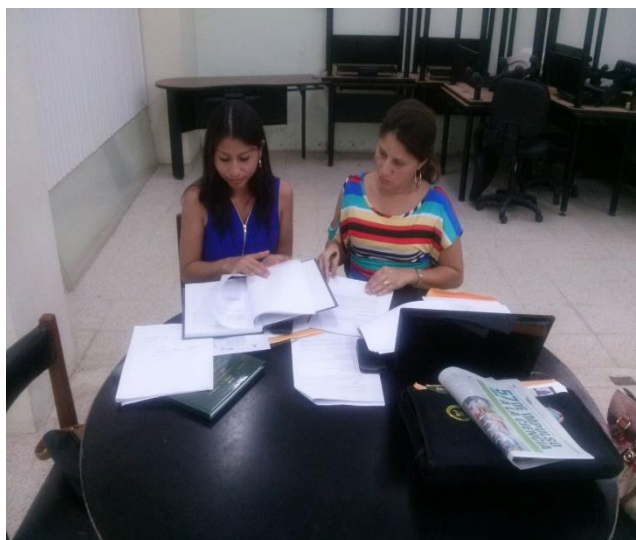
Fuente. Del Gobierno Provincial De Manabí

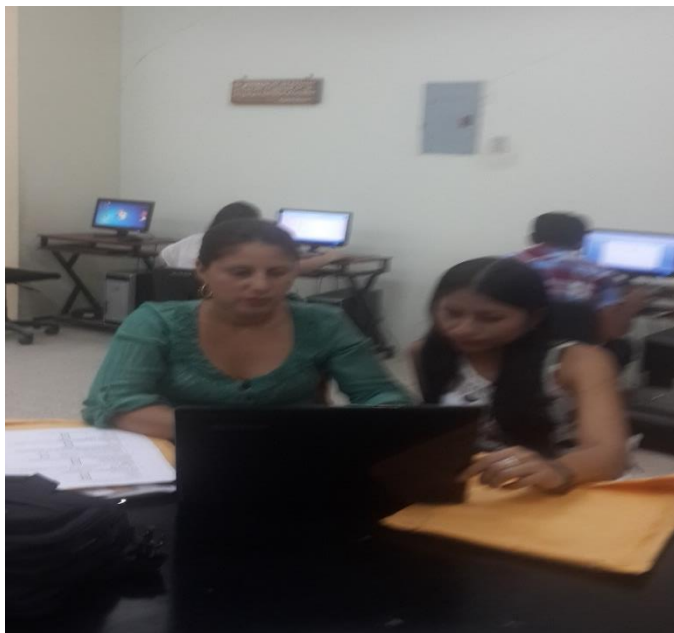
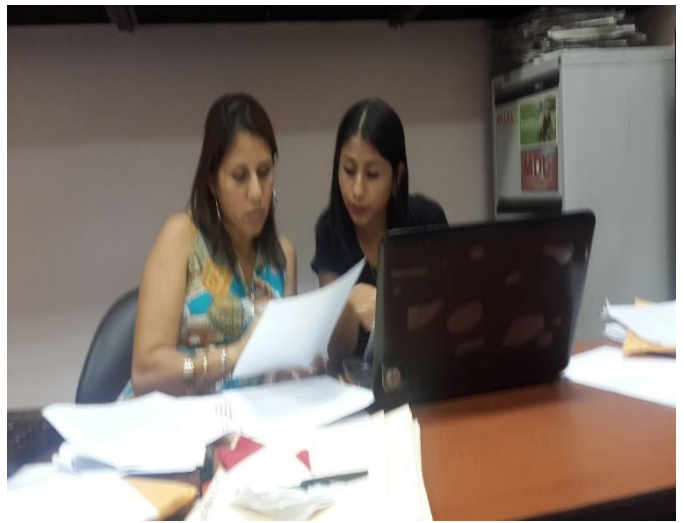
Autor. María García Pico

ANEXO N° 4

FOTOS

REUNIONES DE TESIS







EVIDENCIA DE LAS ENCUESTAS

