



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

**Proyecto Práctico de Examen Complexivo previo
a la obtención del Título de Ingeniera en
Administración Financiera.**

TEMA

**ANÁLISIS DE PARTIDAS DE SUELDOS, SALARIOS Y BENEFICIOS DE LEY DE
EMPLEADOS Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA, AÑOS FISCALES 2013-2014.**

AUTORA:

EVELIN JAQUELINE JIMENEZ BRAVO

DOCENTE TUTOR:

LCDA. KARINA PATRICIA ARÉVALO BRIONES, MSc.

QUEVEDO – ECUADOR

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sra. Evelin Jaqueline Jiménez Bravo, con **C.I. 1204284358** declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

EVELIN JAQUELINE JIMÉNEZ BRAVO

C.I. 1204284358

CERTIFICACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

La suscrita, LCDA. KARINA PATRICIA ARÉVALO BRIONES, MSc. Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada **EVELIN JAQUELINE JIMÉNEZ BRAVO**, realizó el proyecto Práctico de Examen Complexivo previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración Financiera titulado **“ANÁLISIS DE PARTIDAS DE SUELDOS, SALARIOS Y BENEFICIOS DE LEY DE EMPLEADOS Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA, AÑOS FISCALES 2013-2014”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

.....
LCDA. KARINA PATRICIA ARÉVALO BRIONES, MSc.

DOCENTE TUTOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración Financiera.

Aprobado:

Lcdo. Wilson Cerezo Segovia, MSc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Econ. Daniel Parra Gavilanes, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Karina Murillo Limonez, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

QUEVEDO– LOS RIOS – ECUADOR

AÑO 2015

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a:

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, a la Facultad de Ciencias Empresariales y a la Carrera Ingeniería en Administración Financiera por ser la fuente de la que estoy adquiriendo nuevos conocimientos.

De manera especial a mis Docentes de la Carrera Ingeniería en Administración Financiera que de una u otra manera me guiaron y brindaron su aportación en temas concernientes a sus asignaturas, para desarrollar mi Proyecto Práctico de Examen Complexivo.

DEDICATORIA

Este proyecto, lo dedico a DIOS, a la Virgen María, a mis padres a quienes les debo todo lo que soy y seré Ubaldo y María (+), a mi hijo Ángel David, mi pedacito de Cielo, a mi hermana Mayte, a mi esposo ya que ellos son mi motivo de vivir, mi motor, mi fuerza para alcanzar todos las metas que me propongo. Gracias Infinitas.

Además quiero dejar sentado mi más profundo agradecimiento a mi Docente Tutor Lcda. Karina Arévalo Briones quien siempre me brindó su apoyo para lograr esta tan anhelada meta.

EVELIN JAQUELINE JIMÉNEZ BRAVO

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CARATULA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
CERTIFICACIÓN DEL DOCENTE TUTOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
(DUBLINCORE) ESQUEMA DE CODIFICACIÓN.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	2
1.2 PROBLEMATIZACIÓN	4
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.2.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.3 Sistematización del Problema.....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4. OBJETIVOS.....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
I. CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	7

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8
2.1.1. La remuneración.	8
2.1.2. El salario mínimo vital.....	8
2.1.3. Fondos de Reserva.	9
2.1.3.1. Definición.....	9
2.1.3.3. Determinación del fondo de reserva.....	9
2.1.3.4. Pago del fondo de reserva.	10
2.1.3.6. Garantías del fondo de reserva.	11
2.1.3.7. Décimo Tercera Remuneración.....	11
2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	13
2.2.1. Remuneración Mensual Unificada.	13
2.2.2. Salario y Sueldo.....	13
2.2.3. Salario	13
2.2.4. Sueldo	13
2.2.5. Rol de Pagos	14
2.2.6. Los Beneficios Sociales	14
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	14
CAPÍTULO III	17
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	17
3.1. MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
3.1.1. Localización de la Investigación	18
3.1.2. Materiales	18
3.1.3. Métodos	18
3.1.3.1. Inductivo	19
3.1.3.2. Deductivo.....	19
3.1.3.3. Estadístico	19
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	19
3.2.1. La Investigación de Campo.	20

3.2.2. La Investigación Descriptiva.....	20
3.2.3. Fuentes de la Investigación.....	20
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
3.3.1. Observación Directa.....	21
3.3.2. Encuestas.....	21
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	21
CAPÍTULO IV.....	23
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	23
4.1.1. Entrevista.....	24
4.1.1.1. Entrevista realizada al Director del Talento Humano y Servicios Generales del GAD Municipal del Cantón Valencia.....	24
4.1.2. Análisis e interpretación de resultados.....	25
4.1.2.1. Total de encuestados según su ocupación y género.....	25
4.1.2.2. Encuesta aplicada a los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia.....	27
4.2. DISCUSIÓN.....	48
CAPÍTULO V.....	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. CONCLUSIONES.....	50
5.2. RECOMENDACIONES.....	51
CAPÍTULO VI.....	52
6.1. BIBLIOGRAFÍA.....	53
6.2. LINKOGRAFÍA.....	54
CAPÍTULO VII.....	55
ANEXOS.....	55

NDICE DE CUADROS

Pág.		
	Cuadro 1. Materiales.	18
	Cuadro 2. Muestra poblacional.	22
	Cuadro 3. Empleadas y Empleados.	25
	Cuadro 4. Obreras y Obreros.	26
	Cuadro 5. ¿Es usted empleado u obrero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia?	27
	Cuadro 6. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia usted labora con?	28
	Cuadro 7. ¿Usted está afiliado al IESS?	29
	Cuadro 8. ¿Usted está afiliado con el sueldo sectorial o sueldo básico?	30
	Cuadro 9. ¿Conoce usted sus derechos laborales?	31
	Cuadro 10. ¿A usted le pagan en forma proporcional el fondo de reserva en el rol o lo está acumulando?	32
	Cuadro 11. ¿Los pagos de las remuneraciones son puntuales?	33
	Cuadro 12. Departamento de Administración general.	34
	Cuadro 13. Concejo Municipal.	34
	Cuadro 14. Administración Financiera.	35
	Cuadro 15. Justicia, Policía y Vigilancia.	35
	Cuadro 16. Educación, Cultura, Deportes, Centro de Cómputo.	36
	Cuadro 17. Promoción Cultura Danza y Coro Municipal.	36
	Cuadro 18. Polideportivo.	36
	Cuadro 19. Salud Pública y PAMUV.	37
	Cuadro 20. MIES, INFA, Consejo Niñez y Adolescencia.	37
	Cuadro 21. Registro de la Propiedad.	38
	Cuadro 22. Planificación Urbana.	38
	Cuadro 23. Higiene y Ambiente.	39
	Cuadro 24. Camales.	39
	Cuadro 25. Producción y Desarrollo Comunitario.	39

Cuadro 26.	Otros Servicios Comisión, Transporte y Comunicación.	40
Cuadro 27.	Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.	40
Cuadro 28.	Análisis de las Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros por Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia – Presupuestadas.	43
Cuadro 29.	Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros por Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia – Ejecutadas.	45
Cuadro 30.	Análisis de ejecución del presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 – 2014.	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.		
Gráfico 1.	Empleadas y Empleados.	25
Gráfico 2.	Obreras y Obreros.	26
Gráfico 3.	Usted es empleado u obrero del GAD Municipal de Valencia.	27
Gráfico 4.	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia usted labora con.	28
Gráfico 5.	Usted está afiliado al IESS.	29
	Usted está afiliado con el sueldo sectorial o sueldo básico.	30
Gráfico 6.		
Gráfico 7.	Conoce usted sus derechos laborales.	31
Gráfico 8.	A usted le pagan en forma proporcional el fondo de reserva en el rol o lo está acumulando.	32
Gráfico 9.	Los pagos de las remuneraciones son puntuales.	33
Gráfico 10.	Departamentos de la institución – Presupuestado.	44
Gráfico 11.	Departamentos de la institución – Ejecutado.	46
Gráfico 12.	Análisis de ejecución del presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 – 2014.	47

(DUBLINCORE) ESQUEMA DE CODIFICACIÓN.			
1	Título / Tittle	M	“Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Años Fiscales 2013-2014”
2	Creador / Creator	M	Evelin Jaqueline Jiménez Bravo; Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
3	Materia / Subject	M	Ciencias Empresariales; Ingeniería en: Administración Financiera; “Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Años Fiscales 2013-2014” ,
4	Descripción / Description	M	La presente investigación se realizó en la ciudad de Valencia, Provincia de Los Ríos con el objetivo de realizar un “Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Años Fiscales 2013-2014” . Para proyectar su situación empresarial.
5	Editor / Publisher	M	Facultad de Ciencias Empresariales. Carrera, Ingeniería en Administración Financiera, Autora Evelin Jiménez.
6	Colaborador / Contributor	O	Ninguno
7	Fecha / Date	M	Abril 2015
8	Tipo / Type	M	Análisis de Partidas.
9	Formato / Format	R	Doc. MS Word 2013
10	Identificador / Identifier	M	http://biblioteca.uteq.edu.ec
11	Fuente / Source	O	Investigación Empresarial, Estudio de análisis. 2015
12	Idioma / Language	M	Español
13	Relación / Relation	O	Ninguno
14	Cobertura / Coverage	M	Localización: Ámbito Empresarial
15	Derechos / Rights	O	Ninguno
16	Audiencia / Audience	O	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación denominada Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, años fiscales 2013-2014, se fundamenta en la imperiosa necesidad de permitir verificar el cumplimiento de la Ley. En el ámbito salarial se pudo comprobar como desde el año 2013 al año 2014, el salario básico unificado ha ido evolucionando hasta llegar a la inserción de un salario digno, el cual más los beneficios sociales y utilidades, alcanzó a cubrir la canasta básica de los empleados y obreros del GAD Municipal de Valencia en el año 2013, entre sus objetivos se presentan: Determinar el análisis de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los Años Fiscales 2013 -2014. Realizar un análisis comparativo de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, en los años fiscales 2013-2014. Determinar el cumplimiento presupuestario de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 -2014. Entre los resultados del análisis se comprobó que el comportamiento y variación con relación al año anterior no es significativo ya que el incremento es mínimo a pesar de que existen nuevas áreas en las que se ha necesitado mayor personal y que el área de MIES, INFA, representó un incremento porcentual relativo de 43.40% del año 2013 al 2014. La Institución cumple con todas las remuneraciones salariales y beneficios de ley. Del Análisis comparativo de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, se obtuvo que decreció en un 1.22% del año 2013 al 2014. Del análisis a las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, en los años fiscales 2013-2014, el MIES, INFA, Consejo Niñez y Adolescencia, obtuvo un mayor porcentaje (87.34% ejecutado), debido a que se adoptó otra modalidad de

convenio en el año 2014 por lo que ingresó más personal a laborar en esta área y a la firma de varios convenios con esta y otras instituciones. Del análisis de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia se concluye que el GAD Municipal del Cantón Valencia cumple con la ley que regula los Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley, que el presupuesto en relación de un año a otro (2013 – 2014) varió en 1.22% lo que se considera aceptable dentro del marco legal del COOTAD y que la partida establecida en los años fiscales 2013-2014 se ejecutó responsablemente. A partir de las conclusiones se recomienda realizar análisis comparativos de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley en periodos considerables que apoyen a la toma de decisiones.

ABSTRACT

This research called Analysis of Items of Wages, Salaries and Benefits Act Employees and Workers in Decentralized Autonomous Municipal Government of the canton Valencia, fiscal years 2013-2014, is based on the urgent need to allow verifying compliance with the Act. the wage level could be verified as from 2013 to 2014, the unified basic salary has evolved to the insertion of a living wage, which most social benefits and profits, reached to cover the basic basket of employees Municipal workers and GAD of Valencia in 2013, its objectives are as follows: Determine the analysis of headings Salaries, Wages and Benefits Act employees and workers of the Autonomous Government of Valencia Canton Municipal Decentralization of Fiscal Years 2013 -2014. Comparative analysis of games Wages, Salaries and Benefits Act employees and workers Decentralized Autonomous Municipal Government of Valencia Canton, in fiscal years 2013-2014. Determine compliance with budgetary Wages, Salaries and Benefits Act employees and workers of the Autonomous Government of Valencia Canton Municipal Decentralized fiscal years 2013 -2014 games. The results of the analysis showed that the behavior and variation over the previous year is not significant because the increase is minimal even though there are new areas that has required more personnel and that the area of MIES, INFA, It represented a relative percentage increase of 43.40% from 2013 to 2014. The organization meets all wage compensation and benefits law. Items Comparative Analysis of Salaries, Wages and Benefits Act employees and workers Decentralized Autonomous Municipal Government of Valencia Canton, it was found that decreased by 1.22% from 2013 to 2014. Analysis of the Wages, Salaries and Benefits games Law employees and workers of the Autonomous Government Decentralized Municipal Valencia Canton, in fiscal years 2013-2014, the MIES, INFA, Council for Children and Adolescents, won a higher percentage (87.34% executed), because other modality adopted convention in 2014 so he earned more staff to work in this area and the signing of several agreements with these and other institutions. Analysis of the Wages, Salaries and Benefits Act employees and workers of the Autonomous Government Decentralized Municipal Valencia Canton

items it is concluded that the Municipal GAD Valencia Canton complies with the law regulating the Salaries, Wages and Benefits Law, the budget compared from one year to another (2013 - 2014) varied 1.22% which is acceptable within the legal framework of COOTAD and heading established in fiscal 2014 was executed 2013→ responsibly. From the findings it is recommended that comparative analysis of games Wages, Salaries and Benefits Act in considerable periods to support decision making.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En este trabajo investigativo, la importancia de la utilización de las partidas de sueldos salarios y beneficios de ley de empleados y obreros públicos desde la perspectiva del conocimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado y sus competencias exclusivas, identificando la razón de ser de los mismos y su rol en los territorios.

Contar con el personal idóneo y en el momento oportuno, constituye hoy en día uno de los principales desafíos, tanto del sector público como privado. Es así como surge el reto, que es potenciar el eficiente desarrollo y formación del personal, mediante la aplicación de estrategias y políticas, mediante de la Dirección de Gestión del Talento Humano y Servicios Generales, obteniendo un nivel de eficiencia, productividad, participación y satisfacción laboral, se logrará concienciar el rol de los funcionarios de este sector público, en beneficio de la comunidad.

Los sueldos son uno de los factores de mayor primordiales en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del subvenir a todas sus demás necesidades. “A los gobiernos les interesan sobremanera las tasas de salarios porque repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación, la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y así mantener el equilibrio de la balanza de pagos”.

Capítulo I, detalla el marco contextual de la investigación, introducción, problematización, formulación del problema, sistematización del problema, justificación, objetivos, que permiten analizar los resultados de las partidas de sueldos, salarios y beneficios de ley de los empleados y obreros.

Capítulo II, conlleva el marco teórico de la investigación, fundamentación teórica, fundamentación conceptual, basado en diferentes investigaciones que permitan

tener un marco teórico sobre las remuneraciones y beneficios de ley, y fundamentación legal.

Capítulo III, detalla la metodología de la investigación de los materiales y métodos como son deductivos e inductivos, tipos de investigación, diseño de investigación, población y muestra, variables a medir que permitan alcanzar los objetivos planteados.

Capítulo IV, detalla análisis de los resultados de la investigación con su respectiva discusión; se hará un análisis de partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia.

Capítulo V, detalla las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, incluye la bibliografía.

Capítulo VII, presenta los anexos.

1.2 PROBLEMATIZACIÓN

1.2.1 Planteamiento del Problema

El Cantón Valencia, es uno de los trece cantones de la Provincia de Los Ríos y uno de los más jóvenes del Ecuador, es el segundo con una extensión de “987.00 Km²”; y, cuenta con una población de 42.556 habitantes, según lo establece el censo realizado en el año 2010.

El 13 de Diciembre de cada año, se conmemora la Independencia del Cantón Valencia de los cuales sus habitantes se sienten satisfechos de seguir aportando para hacer de este rincón cuyo eslogan es "EL JARDÍN DE LOS RÍOS", por ser uno de los cantones más ordenados y limpios de la Provincia de Los Ríos.

La presente investigación tiene el finalidad realizar un análisis e interpretación de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013-2014, y conocer su variación con relación al año anterior, para así poder sugerir alternativas en la distribución de los fondos públicos, con el fin de mejorar las necesidades e infraestructuras de este bello Cantón.

1.2.2 Formulación del Problema

¿El análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia de los años fiscales 2013-2014 se constituye una alternativa para conocer su comportamiento y variación?

1.2.3 Sistematización del Problema

- ¿De qué manera el análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, beneficiaría a los empleados?
- ¿El análisis comparativo de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios del Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, en los años fiscales 2013-2014 influye en la toma de decisiones?
- ¿De qué manera el análisis permite comprobar el cumplimiento presupuestario de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El GAD Municipal del Cantón Valencia es una institución gubernamental que ejecuta obras para el desarrollo y beneficios de toda la comunidad valenciana.

Es importante hacer un análisis de las partidas de sueldos, salarios y beneficios de ley de empleados y obreros del GAD Municipal del Cantón Valencia, para conocer los movimientos de los gastos corrientes, especialmente en salarios, sueldos y beneficios de ley en los años fiscales 2013-2014, el propósito de establecer el objetivo principal del presente trabajo es presentar un análisis de los resultados de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia y mediante esto comprobar si se está cumpliendo con la Ley.

Los beneficiarios de este análisis comparativo serán: Todos los servidores públicos. Es un aporte fundamental realizar un análisis comparativo de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, que tiene como finalidad contribuir al desarrollo institucional y a la culminación del proceso de enseñanza-aprendizaje universitario.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

- Analizar las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 -2014.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de satisfacción de los empleados y obreros respecto a las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 -2014.
- Realizar un análisis comparativo de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, en los años fiscales 2013-2014.
- Determinar el cumplimiento presupuestario de las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 -2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1. La remuneración.

“Es la contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador, Se paga por el trabajo efectivamente efectuado y se paga aun cuando no presta servicios, dado que el trabajador ha puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador” (Furrer, 2014) por (Jaramillo, 2015).

“El Trabajador sólo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación se debe a su propia culpa, de lo contrario si el empleado pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y éste no la utiliza, la prestación debe considerarse cumplida por mora del acreedor” (Furrer, 2014) por (Jaramillo, 2015).

“La relación de trabajo tiene siempre carácter oneroso y existe reciprocidad de prestaciones entre las partes; sin embargo, el trabajador percibe otros montos que no son considerados remuneratorios, son beneficios que tienen relación con su situación familiar (régimen de asignaciones familiares) o que se traducen en mejoras de su calidad de vida beneficios sociales”. (Furrer, 2014) por (Jaramillo, 2015).

2.1.2. El salario mínimo vital.

Está definido en el Art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo de la siguiente manera: "es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión" (Suarez, 2014) por (Jaramillo, 2015).

2.1.3. Fondos de Reserva.

2.1.3.1. Definición.

“Los Fondos de Reserva del IESS, son un beneficio, al que tienen derecho todos los trabajadores en relación de dependencia, después de su primer año de trabajo”. (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015)

“El Fondo de Reserva, constituye el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años. Este beneficio, no lo pierde el trabajador por ningún motivo”. (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015)

2.1.3.2. Derecho al fondo de reserva.

“Gozan de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente” (Derecho Ecuador, 2014) por (Jaramillo, 2015)

En el Art. 149 de la Ley de Seguridad Social, “cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador tiene la obligación de remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción” (Ley de Seguridad Social, 2014) por (Jaramillo, 2015).

2.1.3.3. Determinación del fondo de reserva.

“El valor a pagarse se lo determina en los fondos de reserva, se debe tomar en cuenta el ocho punto treinta y tres por ciento 8.33% del sueldo o salario percibido por el trabajador durante el mes, en los que se incluyen lo percibido por trabajo suplementarios y extraordinarios, a destajo, comisiones,

participación en beneficios y todo ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio” (Jaramillo, 2015).

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y los beneficios que representan los servicios de orden social” (CODIGO DE TRABAJO, 2015) por (Jaramillo, 2015).

2.1.3.4. Pago del fondo de reserva.

“En virtud de la Primera Disposición Transitoria, de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2.009, el empleador está obligado a pagar de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” (CODIGO DE TRABAJO, 2015) por (Jaramillo, 2015)

“El fondo de reserva no estará sujeto al pago de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni al pago de impuesto, retenciones o deducción alguna” (CODIGO DE TRABAJO, 2015) por (Jaramillo, 2015)

2.1.3.5. Devolución del fondo de reserva.

La Segunda Disposición Transitoria de la Ley para el pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, “establece que, durante el período de dos años contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley, los afiliados que acrediten dos aportaciones anuales o veinticuatro mensuales por concepto de fondos de reserva, pueden solicitar la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva, en cuyo caso, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, está en la obligación de devolver el 100% o el

porcentaje solicitado, del valor acumulado por aportaciones e intereses” (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015).

“El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá devolver mensualmente los fondos de reserva a los trabajadores de la construcción, conforme lo previsto en la Ley de Seguridad Social, sin perjuicio del número de aportaciones que tengan en su cuenta individual” (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015).

“Los derechohabientes del afiliado, con sujeción a las normas de la legislación sucesoria, tienen derecho a la inmediata devolución del total del Fondo de Reserva acumulado, incluido los intereses capitalizados, cualquiera sea el tiempo de imposiciones” (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015).

“El afiliado que ha cumplido la edad mínima de jubilación, tiene derecho a la devolución total del Fondo de Reserva, incluido los intereses capitalizados, aunque no complete el número de imposiciones mínimas que le permitan acceder a la jubilación” (Ecuador Online, 2014) por (Jaramillo, 2015).

2.1.3.6. Garantías del fondo de reserva.

“Al igual que las remuneraciones y las utilidades, el fondo de reserva es inembargable, irrenunciable, imprescriptible y constituye crédito privilegiado a favor del trabajador”. (Derecho Ecuador, 2014) por (Jaramillo, 2015)

2.1.3.7. Décimo Tercera Remuneración.

Se paga hasta el 24 de Diciembre y se presenta hasta el 8 de Enero del año siguiente tal como lo establece:

2.1.3.7.1. Art. 111.- “Derecho de la décimo tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el 24 de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario” (CODIGO DE TRABAJO, 2015), por (Jaramillo, 2015)

La remuneración que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código” (CODIGO DE TRABAJO, 2015), por (Jaramillo, 2015).

2.1.3.7.2. Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- “El pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador “se entiende como remuneración todo aquello que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies”, “inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio” (CODIGO DE TRABAJO, 2015) por (Jaramillo, 2015).

2.1.3.7.3. Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- “Los trabajadores percibirán, todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada; y, una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que serán pagadas hasta el 15 de marzo, en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de Agosto en las regiones de la Sierra y Amazónicas. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado, en cada una de las circunscripciones territoriales” (CODIGO DE TRABAJO, 2015) por (Jaramillo, 2015).

2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.2.1. Remuneración Mensual Unificada.

Según (Martinez, 2008) “La remuneración de los servidores municipales, comprende: la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados” (<http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/>, 2015) por (Jaramillo, 2015).

2.2.2. Salario y Sueldo.

Para (Llompart, 2008) . “Los patronos, en este caso las personas naturales que están obligadas a llevar contabilidad y las que no que tengan empleados dentro de su microempresa deben cancelar un sueldo o salario básico unificado que para el año 2015 es de \$354.00, este es el valor base que deben cancelar los patronos a sus empleados, y a partir de este valor el patrono puede ir incrementado o manteniendo el sueldo de acuerdo a las políticas que tenga dentro de su microempresa” por (Jaramillo, 2015).

2.2.3. Salario

(Llompart, 2008), Manifiesta que “es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual” por (Jaramillo, 2015).

2.2.4. Sueldo

Según (Valera, 2008). “es la remuneración que recibe el empleado por parte del empleador por su trabajo intelectual. Se calcula cada mes, se incluyen los

días no laborables (sábados, domingos y días de fiesta cívica). Puede establecerse otros plazos para el pago (quincenal) de acuerdo a la conveniencia de la empresa. Ahora llamado SUELDO BÁSICO UNIFICADO” por (Jaramillo, 2015).

2.2.5. Rol de Pagos

Según él (CODIGO DE TRABAJO, 2015). “Es una constancia escrita por la cual el negocio certifica haber entregado a los empleados u obreros, cierta suma de dinero por concepto de sueldos o salarios por trabajos realizados” por (Jaramillo, 2015).

2.2.6. Los Beneficios Sociales

Para (Pachar, 2015), “Corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de la remuneración normal y periódica que reciben por su trabajo” por (Jaramillo, 2015).

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

2.3.1.1. Art. 229.

El artículo 229 de la Carta Magna, “establece que 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. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones, para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La

remuneración de las servidoras y servidores públicos, será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia” (<http://www.ecotec.edu.ec/documentacion/investigaciones/>, 2008) por (Jaramillo, 2015).

Que, “El Art. 3 de la Ley Orgánica de Servicio Público determina que son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, lo Gobiernos Autónomos descentralizados Municipales, y que en las escalas remunerativas, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a su salario básico unificado del trabajador en general”. (<http://www.ecotec.edu.ec/documentacion/investigaciones/>, 2008) por (Jaramillo, 2015).

2.3.2. Ley Orgánica de Empresas públicas.

El pleno de la Comisión Legislativa y de Fiscalización:

2.3.2.1. Art. 225.- “El sector público comprende:

1. “Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social”
2. “Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado”.
3. “Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado”.
4. “Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos” (<http://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/>, 2009) por (Jaramillo, 2015).

2.3.3. COOTAD

2.3.3.1. Autonomía.

Según, el artículo 5 del COOTAD, “la autonomía política, administrativa y financiera de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y Régimen Especial de previstos en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria”. (<http://web2.congope.gob.ec/ambiente/sites/default/files/files/>, 2010) por (Jaramillo, 2015).

En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la sucesión del territorio nacional. “La autonomía política es la capacidad de cada gobierno autónomo descentralizado para impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de la circunscripción territorial. Se expresa en el pleno ejercicio de las facultades normativas y ejecutivas sobre las competencias de su responsabilidad; las facultades que de manera concurrente se vayan asumiendo; la capacidad de emitir políticas públicas territoriales; la elección directa que los ciudadanos hacen de sus autoridades mediante sufragio universal, directo y secreto; y, el ejercicio de la participación ciudadana” (<http://web2.congope.gob.ec/ambiente/sites/default/files/files/>, 2010) por (Jaramillo, 2015).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.1. Localización de la Investigación

La Ciudad de Valencia se encuentra ubicada geográficamente al norte de la Provincia de Los Ríos, en la zona Central del Ecuador; a 1°2'30" de latitud sur, y 79°28'30" de longitud oeste, teniendo como vecinos los siguientes datos: Al Norte: Prov. De Santo Domingo de los Tsáchilas, Sur: Cantones Quevedo y Quinsaloma, Este: Prov. De Cotopaxi (Cantón La Maná) y Oeste: Cantón Buena Fe (Jaramillo, 2015).

3.1.2. Materiales

Cuadro 1. Materiales

CANTIDAD	DESCRIPCION
2	Bolígrafos
2	Lápices
3	Anillados
8	Discos
3	Marcadores
1	Computadora
1	Impresora
	Libros - textos
	Papelería y suministros en general

3.1.3. Métodos

Entre los procedimientos más óptimos se detalla a continuación para esta investigación los siguientes métodos:

3.1.3.1. Inductivo

La investigación permitió la aplicación de la inducción en los resultados de la encuesta que permitió analizar datos particulares de los potenciales consumidores para organizar varios aspectos dentro de la planificación del proyecto.

3.1.3.2. Deductivo

Permitió la aplicación de cada una de estas técnicas, en la cual fue necesaria la implementación de instrumentos de recopilación de información, como lo es la **encuesta** y **entrevista**, estos instrumentos son las fuentes básicas de información que se precisa en diferentes puntos de la investigación.

3.1.3.3. Estadístico

Este método permitió obtener los datos cualitativos y cuantitativos de la presente investigación.

Se aplicó el método estadístico en la investigación porque constituye un área del conocimiento matemático, por ello los datos numéricos sirven de base para el estudio.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es documental y bibliográfica, el cual permitió obtener la información necesaria, relacionada al tema de investigación, mediante el uso de fuentes de carácter documental como lo son: artículos científicos, internet, tesis, revistas y otros.

3.2.1. La Investigación de Campo.

Permitió “estar el contacto directo con la realidad social, es decir, el problema de investigación, a fin de obtener información verídica, de acuerdo con los objetivos planteados”.

3.2.2. La Investigación Descriptiva.

Facilitó describir el fenómeno de la investigación dentro de una circunstancia tiempo-espacio.

3.2.3. Fuentes de la Investigación.

Para la realización de este proyecto de investigación y cumplir con los objetivos propuestos se utilizaron las siguientes fuentes de investigación:

3.2.3.1. Primarias.

La recolección de datos primarios se realizó a través de las técnicas de encuesta y observación a los involucrados, para lo cual se tomó en consideración la cantidad de los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Valencia.

3.2.3.2. Secundarias.

Los datos secundarios ofrecieron el punto de partida de la investigación; que se relacionan a la información que se obtuvo en lo referente al análisis de partidas entre las cuales se destacan textos, folletos, revistas e internet.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el estudio descriptivo se utilizó la encuesta para la recolección de datos cuantificables en la investigación.

3.3.1. Observación Directa

La observación directa, permitió conocer la realidad mediante la percepción directa en los roles de pago y cédulas presupuestarias de gastos.

3.3.2. Encuestas

Para la recolección de datos se utilizó una encuesta que permitió conocer mediante un cuestionario de preguntas a los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del cantón Valencia.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

El Cantón Valencia es considerado como el "JARDÍN DE LOS RÍOS", está localizado en la región litoral del país, a 20 minutos del Cantón Quevedo, a 5 horas de la ciudad de Quito y a 3 horas de la ciudad de Guayaquil, entre las coordenadas: 0°57'09" de latitud sur; 79°21'11" de longitud oeste.

Para obtener el tamaño de la muestra de la población objetiva, se aplicó la fórmula de la muestra poblacional de los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, la misma que fue de 227 personas que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

Fórmula:
$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n= "Tamaño de la muestra"

N= “Población a investigarse”

Z= “Nivel de confianza 95%= 1,96”

p= “Proporción esperada 50%= 0,5”

q= “50%= 0,5”

E= “Precisión o error 5%= 0,05”

Cuadro 2. “CÁLCULO DE MUESTRA POBLACIONAL PARA ENCUESTAR A LOS EMPLEADOS; Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA”

“Empleados del Gobierno Autónomo, Descentralizado Municipal del Cantón Valencia”

$$n = \frac{(227)(1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}{(0,05)^2(226) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{218.01}{1.53}$$

n = 142 Personas

Fuente: “Gobierno Municipal del Cantón Valencia”

Elaborado por: “La autora”

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Entrevista.

4.1.1.1. Entrevista realizada al Director del Talento Humano y Servicios Generales del GAD Municipal del Cantón Valencia.

Pregunta	Respuesta	Observaciones
¿Gozan todos los empleados y obreros de los beneficios de Seguridad Social?	Sí, “todos y cada uno de los empleados y obreros gozan de este beneficio”.	En toda Institución pública o privada es obligatorio que se los afilie al Seguro a todos los empleados y obreros.
¿Cuántos empleados y obreros ganan sueldo básico?	“15 obreros ganan sueldo básico que corresponden al 8,87% en relación al total de obreros”.	Los empleados están sobre el Salario Básico Unificado.
¿En base a que tabla o ley están establecidas las remuneraciones de los empleados y obreros?	“Los empleados en base a la tabla del Ministerio de Relaciones Laborales y los obreros en base Registro Oficial 715 del 1 de Junio del 2012”	Si cumple con lo establecido en el COOTAD y las demás leyes que regulan las remuneraciones del sector público.
¿Cómo se establecen las vacaciones de los obreros y empleados municipales?	“Los empleados reciben un mes de vacaciones después del onceavo mes de labores y los obreros reciben quince días de vacaciones a partir de los 11 meses y medio de trabajo”	
¿Cómo realizan el control de asistencia de los empleados y obreros municipales?	“A los empleados a través de un sistema biométrico y obreros a través de una hoja de registro”.	A los obreros por su tipo y lugar de trabajo no pueden ser controlados a través del biométrico.

4.1.2. Análisis e interpretación de resultados.

4.1.2.1. Total de encuestados según su ocupación y género.

Una vez realizada la encuesta se procedió a tabular los datos de forma manual, efectuando el respectivo análisis e interpretación de sus resultados de la siguiente manera:

Cuadro 3. Empleadas y Empleados

Responsabilidad	Sexo	Total	%
Empleadas	Mujeres	15	43%
Empleados	Hombres	20	57%
Total		35	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

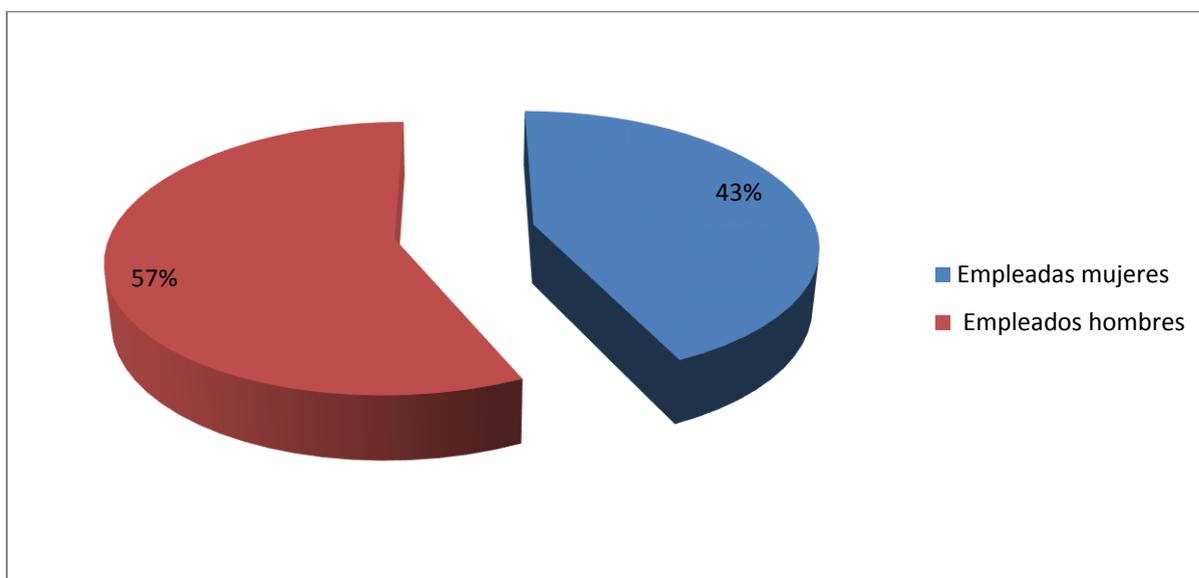


Gráfico 1. Empleadas y Empleados

Interpretación: "El 43% de los encuestados son mujeres y el 57% son hombres; por lo demostrado se puede observar que de los empleados encuestados existen más hombres que mujeres, también que existen mujeres de nivel jerárquico superior y que la inequidad de género es mínima".

Cuadro 4. Obreras y Obreros.

Responsabilidad	Sexo	Total	%
Obreras	Mujeres	15	18%
Obreros	Hombres	92	82%
Total		107	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

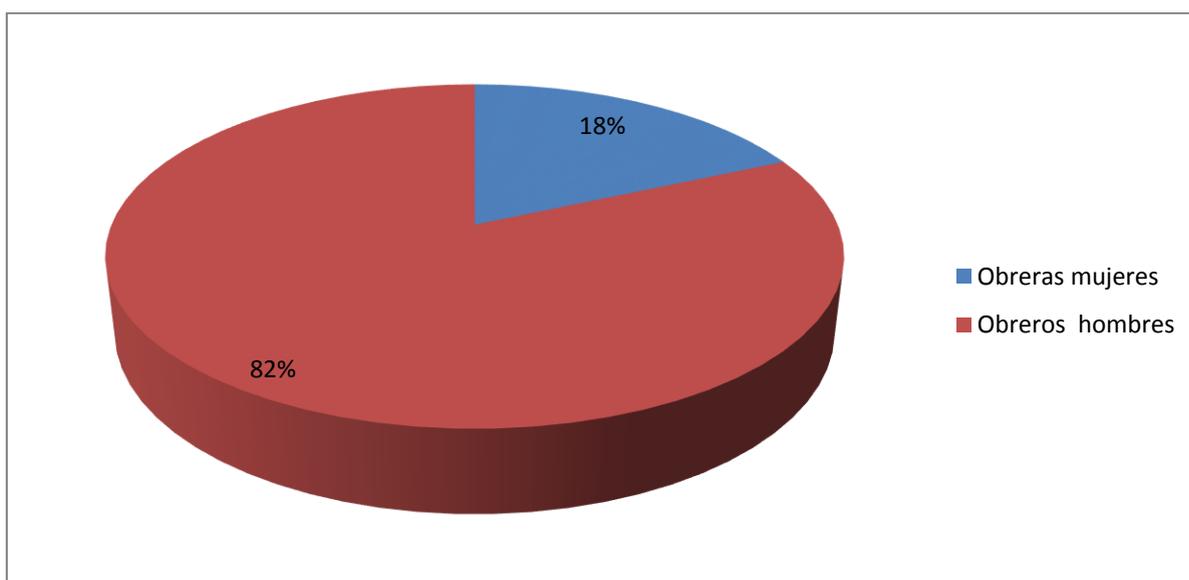


Gráfico 2. Obreras y Obreros

Interpretación: El 18 % de los encuestados son mujeres y el 82% son hombres; por lo demostrado se puede observar que de los obreros encuestados existen más hombres que mujeres, además se nota que por el tipo de trabajo que realizan este requiere de mucho personal masculino.

4.1.2.2. Encuesta aplicada a los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia.

1) ¿"Es usted empleado u obrero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia"?

Cuadro 5. "Empleado u Obrero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Empleados	40	28%
Obreros	102	72%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

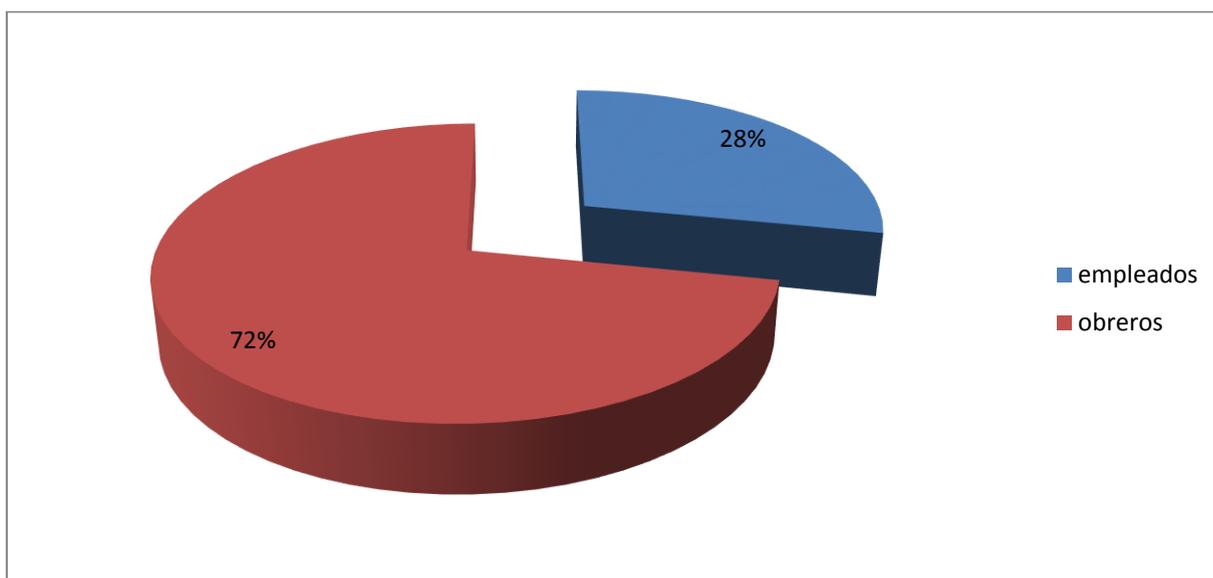


Gráfico 3. Empleado u Obrero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia

Interpretación: "El 28% de los encuestados son empleados y el 72% son obreros, esto se debe a que existen más empleos y no hay nombramientos por lo que tienen

que contratar al personal como obrero. Además los trabajos del área de medio ambiente se han incrementado por las nuevas obras que realizan en Valencia”.

2) En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia usted labora con:

Cuadro 6. “Contrato y Nombramiento”

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Contrato	100	70%
Nombramiento	42	30%
Total	142	100%

Fuente: “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia”.

Elaborado: La autora

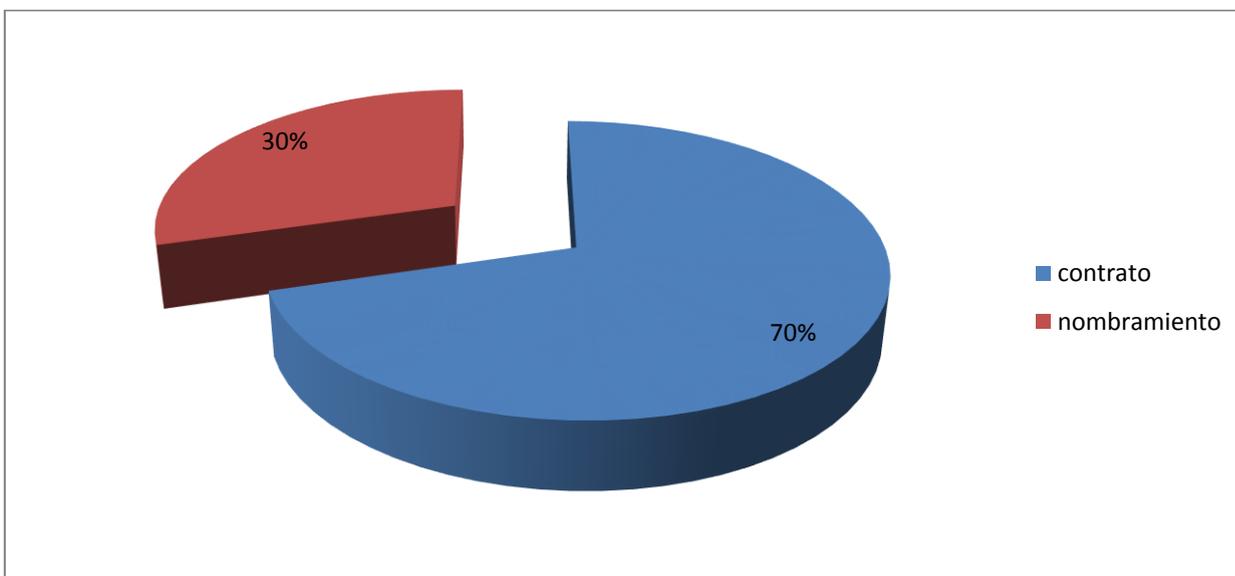


Gráfico 4. Contrato y Nombramiento.

Interpretación: “El 70% de los encuestados manifiestan que laboran por medio de contratos y el 30% que ellos ya tienen nombramiento, ya que no hay suficientes nombramientos para todos los que laboran en la Institución. Además los concursos de mérito y oposición no se han realizado en el GAD de Valencia”.

3) ¿Usted está afiliado al IESS?

Cuadro 7. Afiliación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	142	100%
NO	0	0%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

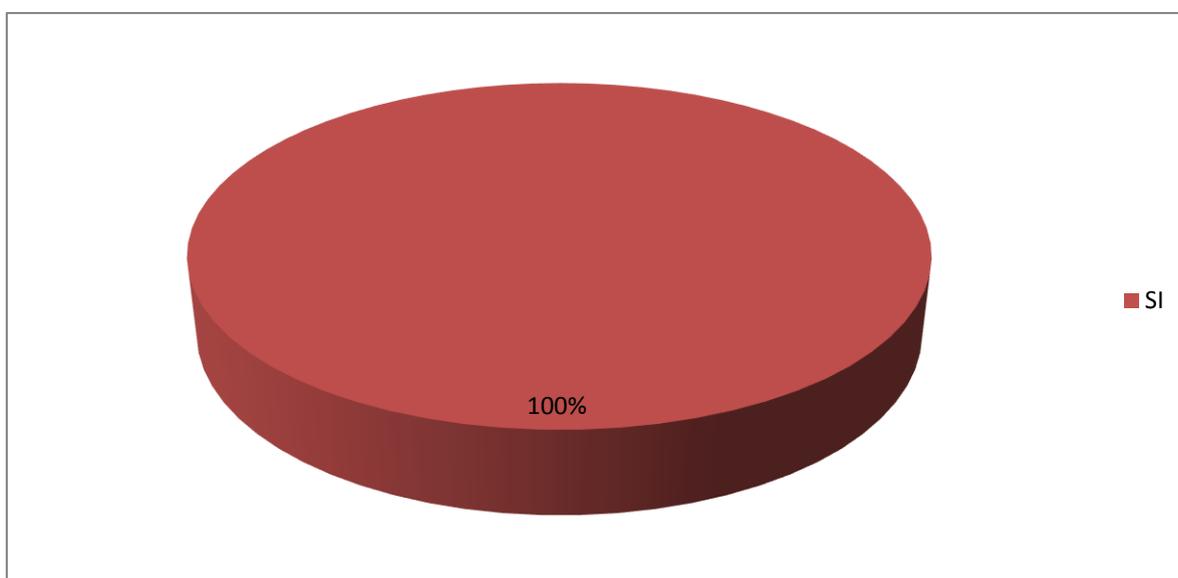


Gráfico 5. Afiliación.

Interpretación: "El 100% de los encuestados afirman que si están afiliados al IESS, ya que es un requisito de ley que toda institución pública o privada debe afiliarse a sus empleados u obreros".

4) ¿Usted está afiliado con el sueldo sectorial o sueldo básico?

Cuadro 8. Sueldo sectorial o sueldo básico.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Sectorial	74	52%
Básico	68	48%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

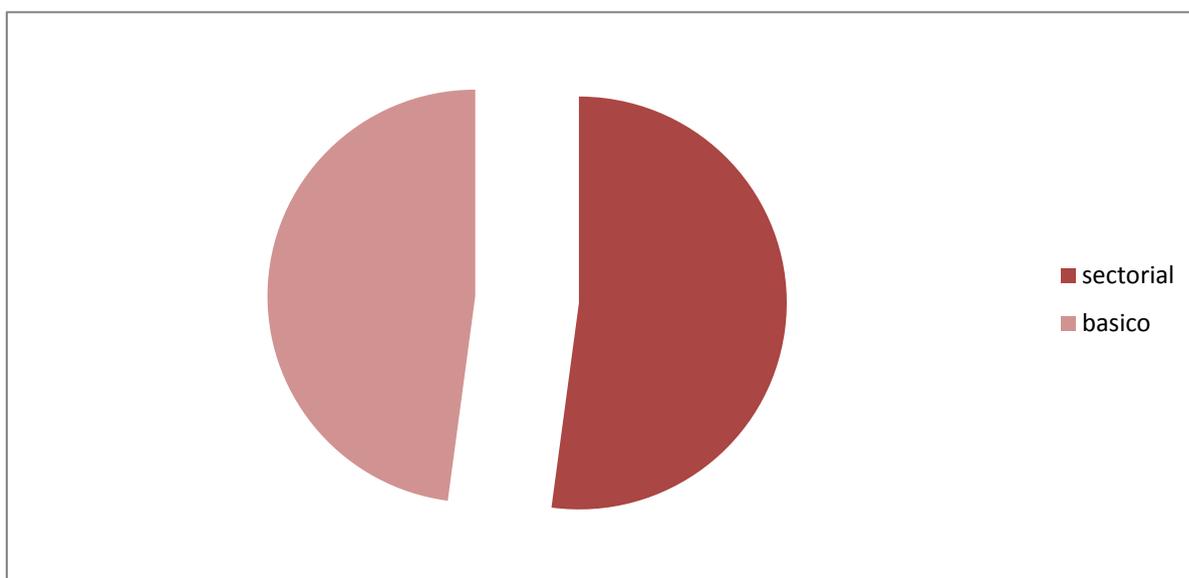


Gráfico 6. Sueldo sectorial o sueldo básico.

Interpretación: "El 52% de los encuestados dicen que ellos reciben el sueldo sectorial y el 48% dicen que reciben el sueldo básico. Esto también se debe a que existe desconocimiento de este tema en especial".

5) ¿Conoce usted sus derechos laborales?

Cuadro 9. Derechos laborales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	100	70%
NO	42	30%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

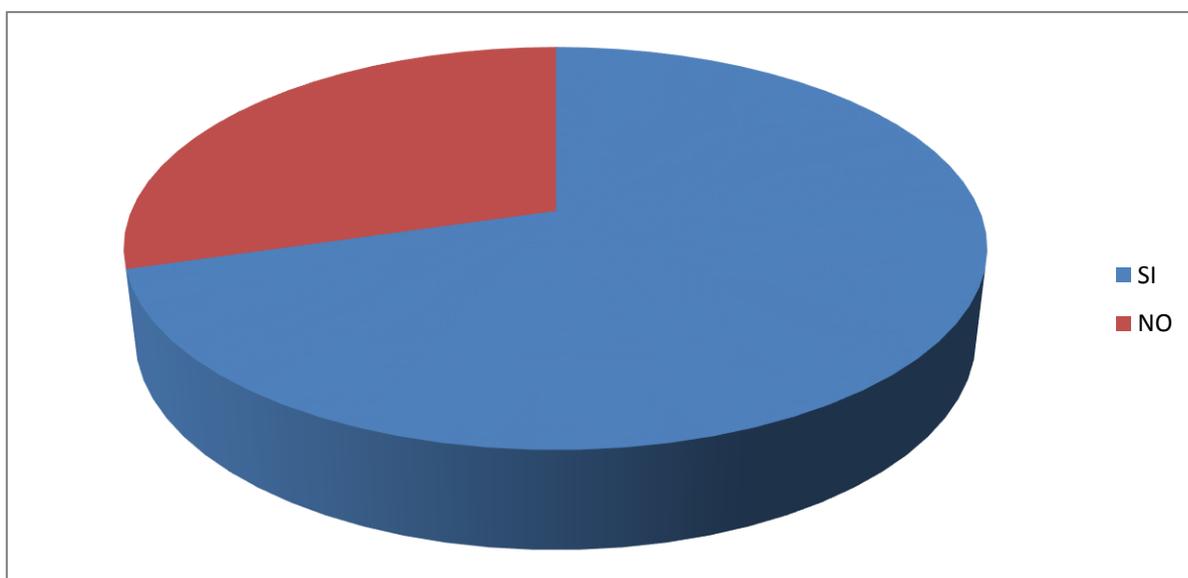


Gráfico 7. Derechos laborales

Interpretación: "El 70% de los encuestados manifiestan que si conocen los derechos laborales que tienen ellos como empleados u obreros de la Institución y el 30% de encuestados dicen que no tienen conocimiento de todos los derechos".

6) ¿A usted le pagan en forma proporcional el fondo de reserva en el rol o está acumulando?

Cuadro 10. Fondo de Reserva

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Forma proporcional en el rol de pagos	120	85%
Acumulando	22	15%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

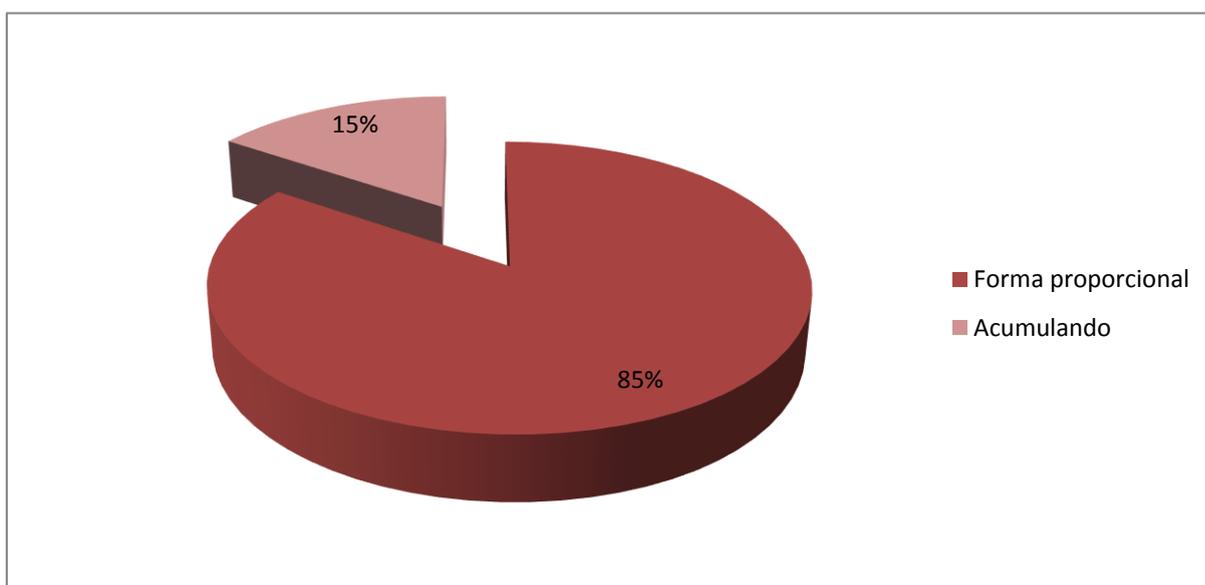


Gráfico 8. Fondo de Reserva

Interpretación: "El 85% de los encuestados manifiestan que reciben en forma proporcional y el 15% lo están acumulando. Esto también se debe al mismo desconocimiento de la opción que tienen los empleados y obreros de acumular sus fondos de reserva".

7) ¿Los pagos de las remuneraciones son puntuales?

Cuadro 11. Remuneraciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	142	100%
NO		0%
Total	142	100%

Fuente: "Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia".

Elaborado: La autora

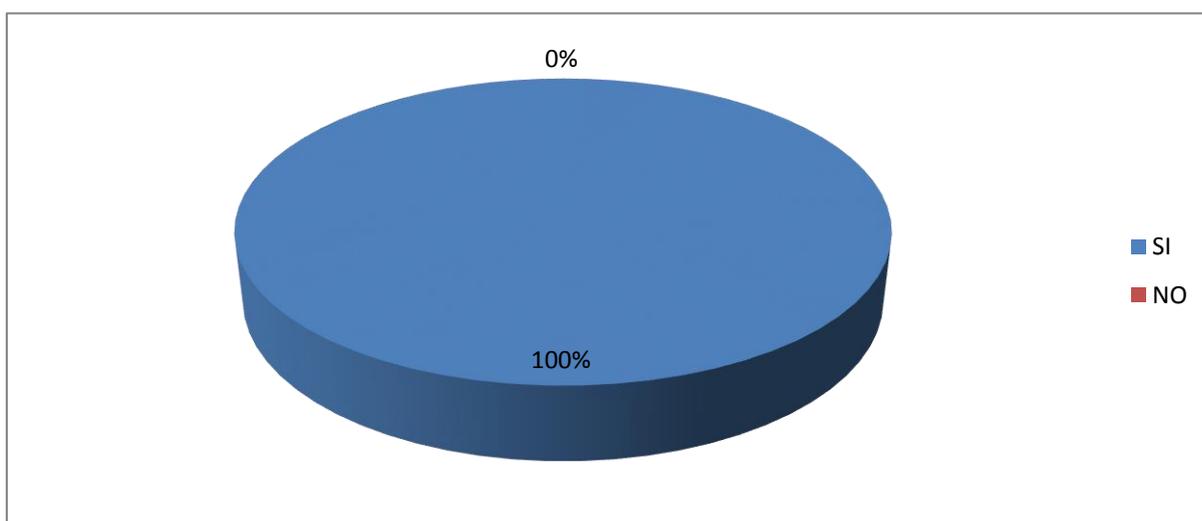


Gráfico 9. Remuneraciones

Interpretación: "El 100% de los encuestados manifiestan que si son puntuales las remuneraciones. Para todo empleador es obligación pagar las remuneraciones de manera puntual ya que todo trabajo realizado debe ser remunerado".

4.1.3. “Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, años fiscales 2013-2014”.

4.1.3.1 Análisis por departamentos.

Cuadro 12. Departamento de Administración General

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
5.1.01.05	Sueldos y Salarios	357.190,96	380.668,30	23.477,34	7%
5.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	29.125,91	31.040,29	1.914,38	7%
5.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	7.632,00	8.133,63	501,63	7%
5.1.06.02	Fondos de Reserva	24.572,75	25.149,58	576,83	2%
5.10.06.01	IESS	32.891,49	35.053,38	2.161,89	7%
5.1.07.09	Remuneraciones renuncia voluntaria	60.000,00	45.000,00	- 15.000,00	-25%
5.1.07.06.01	Jubilación	15.000,00	17.000,00	2.000,00	13%
	TOTAL	526.413,11	542.045,18	15.632,07	

Cuadro 13. Concejo Municipal

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
5.1.01.05	Sueldos y Salarios	280.532,00	280.532,00	-	
5.1.02.03	Décimo tercer sueldo	22.200,00	22.200,00	-	
5.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	2.226,00	2.226,00	-	
5.1.06.02	Fondos de Reserva	19.942,02	19.942,02	-	
5.10.06.01	IESS	26.693,10	26.693,10	-	
	TOTAL	351.593,12	351.593,12		

Cuadro 14. Departamento de Administración Financiera

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
5.1.01.05	Sueldos y Salarios	181.056,60	199.162,26	18.105,66	9%
5.1.02.03	Décimo tercer sueldo	20.254,72	22.280,19	2.025,47	9%
5.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	5.512,00	6.063,20	551,20	9%
5.1.06.02	Fondos de Reserva	14.726,16	16.935,08	2.208,92	13%
5.10.06.01	IESS	19.853,31	22.037,17	2.183,86	10%
	TOTAL	241.402,79	317.643,81	25.075,11	

Cuadro 15. Departamento Justicia, policía y vigilancia

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
5.1.01.05	Sueldos y salarios	62.307,20	71.030,21	8.723,01	12%
5.1.02.03	Décimo tercer sueldos	6.692,25	7.361,48	669,23	9%
5.1.02.04	Décimo cuarto sueldos	2.226,00	2.448,60	222,60	9%
5.1.06.02	Fondos de reserva	5.065,22	6.078,26	1.013,04	17%
5.10.06.01	IESS	6.779,98	7.593,58	813,60	11%
	TOTAL	83.070,65	107420,45	11.441,47	

Cuadro 16. Educación, cultura, deportes, Centro de Cómputo

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y salarios	84.672,76	120.235,32	35.562,56	30%
7.1.02.03	Décimo tercer sueldo	11.014,40	15.640,45	4.626,05	30%
7.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	3.498,00	4.967,16	1.469,16	30%
7.1.06.02	Fondos de reserva	6.720,04	8.400,05	1.680,01	20%
7.10.06.01	IESS	8.995,01	10.794,01	1.799,00	17%
	TOTAL	114.900,21	160.036,99	45.136,78	

Cuadro 17. Promoción, cultura, danza y coro municipal

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	192.006,80	201.607,14	9.600,34	5%
7.1.02.03	Décimo tercer sueldo	14.878,90	15.622,85	743,95	5%
7.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	6.042,00	6.344,10	302,10	5%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	10.749,60	11.824,56	1.074,96	9%
7.10.06.01	IESS	14.388,72	15.395,93	1.007,21	7%
	TOTAL	238.066,02	250.794,58	12.728,56	

Cuadro 18. Polideportivo

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	-	70.778,87	-	-
	TOTAL	-	70.778,87	-	-

Cuadro 19. Salud Pública y PAMUV

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	33.252,76	46.553,86	13.301,10	29%
7.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	3.996,06	5.594,48	1.598,42	29%
7.1.02.04	Décimo cuarto Sueldo	1.272,00	1.780,80	508,80	29%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	2.586,69	3.104,03	517,34	17%
7.10.06.01	IESS	3.462,38	4.847,33	1.384,95	29%
	TOTAL	44.569,89	61.880,51	17.310,62	

Cuadro 20. MIES, INFA, Consejo Niñez y Adolescencia

Cod.	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	48.584,00	68.017,60	19.433,60	29%
7.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	6.189,67	8.975,02	2.785,35	31%
7.1.02.04	Décimo Cuarto Sueldo	1.590,00	2.305,50	715,50	31%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	3.696,52	4.620,65	924,13	20%
7.10.06.01	IESS	4.947,92	6.679,69	1.731,77	26%
	TOTAL	65.008,11	115.965,61	25.590,35	

Cuadro 21.Registro de la Propiedad

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	48.740,00	58.488,00	9.748,00	17%
7.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	4.061,67	4.874,00	812,33	17%
7.1.02.04	Décimo Cuarto Sueldo	1.272,00	1.526,40	254,40	17%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	922,96	1.292,14	369,18	29%
7.10.06.01	IESS	5.311,86	7.436,60	2.124,74	29%
	TOTAL	60.308,49	73.617,15	9.748,00	

Cuadro 22.Planificación Urbana

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	324.954,80	367.198,92	42.244,12	12%
7.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	25.465,23	28.775,71	3.310,48	12%
7.1.02.04	Décimo Cuarto Sueldo	8.268,00	9.342,84	1.074,84	12%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	20.123,85	20.526,33	402,48	2%
7.10.06.01	IESS	26.936,48	27.475,21	538,73	2%
	TOTAL	405.748,36	453.319,01	47.570,65	

Cuadro 23. Higiene y Ambiente.

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salario	447.833,04	537.399,65	89.566,61	17%
7.1.02.03	Décimo tercer sueldo	62.177,42	74.612,90	12.435,48	17%
7.1.02.04	Décimo cuarto sueldo	24.804,00	29.764,80	4.960,80	17%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	34.788,50	52.182,75	17.394,25	33%
7.10.06.01	IESS	46.565,64	69.848,46	23.282,82	33%
	TOTAL	616.168,60	763.808,56	89.566,61	

Cuadro 24. Camales

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	-	169.129,21	-	-
	TOTAL	-	169.129,21	-	-

Cuadro 25. Producción y Desarrollo Comunitario

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldo y Salarios	46.926,04	75.081,66	28.155,62	38%
7.1.02.03	Décimo Tercer sueldo	2.829,50	4.527,20	1.697,70	38%
7.1.02.04	Décimo Cuarto sueldo	1.272,00	2.035,20	763,20	38%
7.1.06.02	Fondo de Reserva	1.745,47	3.141,85	1.396,38	44%
7.10.06.01	IESS	2.336,38	4.205,48	1.869,10	44%
	TOTAL	55.109,39	88.991,39	33.882,00	

Cuadro 26. Otros Servicios Comisión, Transporte y Comunicación

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	108.178,60	140.632,18	32.453,58	23%
7.1.02.03	Décimo Tercer Sueldo	20.214,88	26.279,34	6.064,46	23%
7.1.02.04	Décimo Cuarto Sueldo	4.452,00	5.787,60	1.335,60	23%
7.1.06.02	Fondos de Reserva	8.078,32	11.309,65	3.231,33	29%
7.10.06.01	IESS	10.813,11	15.138,35	4.325,24	29%
	TOTAL	151.736,91	199.147,13	47.410,22	

Cuadro 27. Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial

Cod	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
7.1.01.05	Sueldos y Salarios	-	40.806.36	-	-
	TOTAL	-	40.806.36	-	-

Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros por departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia presupuestadas, presupuestado – ejecutado 2013-2013.

Nº	Departamentos	2013 Presupuestado	2013 Ejecutado	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
1	Administración General	526.413,11	379.094,29	147.318,82	27,99%
2	Concejo Municipal	351.593,12	340.774,79	10.818,33	3,08%
3	Administración Financiera	241.402,79	249.825,86	-8.423,07	-3,49%
4	Justicia, Policía y Vigilancia	83.070,65	56.047,14	27.023,51	32,53%
5	Educación, Cultura, Deportes, Centro de cómputo	114.900,21	66.959,80	47.940,41	41,72%
6	Promoción Cultura Danza y Coro Municipal	238.066,02	183.269,67	54.796,35	23,02%
7	Polideportivo	0,00	0,00	0,00	0,00%
8	Salud Pública y PAMUV	44.569,89	41.848,88	2.721,01	6,11%
9	MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	65.008,11	39.859,77	25.148,34	38,68%
10	Registro de la Propiedad	60.308,49	60.354,81	-46,32	-0,08%
11	Planificación Urbana	405.748,36	337.733,88	68.014,48	16,76%
12	Higiene y Ambiente	616.168,60	577.977,63	38.190,97	6,20%
13	Camales		0	0,00	0,00%
14	Producción y Desarrollo Comunitario	55.109,39	56.101,25	-991,86	-1,80%
15	Otros servicios comisión, transporte y comunicación	151.736,91	148.946,28	2.790,63	1,84%
16	Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial	0,00	0,00	0,00	0,00%
	TOTAL	2.954.095,65	2.538.794,05	415.301,60	14,06%

Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros por departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia presupuestado – ejecutado 2014-2014.

Nº	Departamentos	2014 Presupuestado	2014 Ejecutado	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
1	Administración General	542.045,18	561.159,96	-19.114,78	-3,53%
2	Concejo Municipal	351.593,12	283.698,65	67.894,47	19,31%
3	Administración Financiera	317.643,81	299.758,84	17.884,97	5,63%
4	Justicia, Policía y Vigilancia	107.420,45	58.623,09	48.797,36	45,43%
5	Educación, Cultura, Deportes, Centro de cómputo	160.036,99	27.221,85	132.815,14	82,99%
6	Promoción Cultura Danza y Coro Municipal	250.794,58	231.973,24	18.821,34	7,50%
7	Polideportivo	70.778,87	25.725,79	45.053,08	63,65%
8	Salud Pública y PAMUV	61.880,51	26.791,07	35.089,44	56,71%
9	MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	115.965,61	314.964,80	-198.999,19	-171,60%
10	Registro de la Propiedad	73.617,15	57.134,74	16.482,41	22,39%
11	Planificación Urbana	453.319,01	417.366,59	35.952,42	7,93%
12	Higiene y Ambiente	763.808,56	636.887,68	126.920,88	16,62%
13	Camales	169.129,21	7.972,25	161.156,96	95,29%
14	Producción y Desarrollo Comunitario	88.991,39	43.740,26	45.251,13	50,85%
15	Otros servicios comisión, transporte y comunicación	199.147,13	183.102,00	16.045,13	8,06%
16	Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial	40.806,36	11.525,81	29.280,55	71,75%
	TOTAL	3.766.977,93	3.187.646,62	579.331,31	15,38%

4.1.3.2. “Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros por departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia presupuestadas, años fiscales 2013-2014”

Cuadro 28. “Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros por departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, presupuestadas, años fiscales 2013-2014”

Nº	Departamentos	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
1	Administración General	526.413,11	542.045,18	-15.632,07	2,88%
2	Concejo Municipal	351.593,12	351.593,12	0,00	0,00%
3	Administración Financiera	241.402,79	317.643,81	-76.241,02	24,00%
4	Justicia, Policía y Vigilancia	83.070,65	107.420,45	-24.349,80	22,67%
5	Educación, Cultura, Deportes, Centro de cómputo	114.900,21	160.036,99	-45.136,78	28,20%
6	Promoción Cultura Danza y Coro Municipal	238.066,02	250.794,58	-12.728,56	5,08%
7	Polideportivo		70.778,87	-70.778,87	100,00%
8	Salud Pública y PAMUV	44.569,89	61.880,51	-17.310,62	27,97%
9	MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	65.008,11	115.965,61	-50.957,50	43,94%
10	Registro de la Propiedad	60.308,49	73.617,15	-13.308,66	18,08%
11	Planificación Urbana	405.748,36	453.319,01	-47.570,65	10,49%
12	Higiene y Ambiente	616.168,60	763.808,56	-147.639,96	19,33%
13	Camales		169.129,21	-169.129,21	100,00%
14	Producción y Desarrollo Comunitario	55.109,39	88.991,39	-33.882,00	38,07%
15	Otros servicios comisión, transporte y comunicación	151.736,91	199.147,13	-47.410,22	23,81%
16	Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial		40.806,36	-40.806,36	100,00%
	TOTAL	2.954.095,65	3.766.977,93	-812.882,28	21,58%

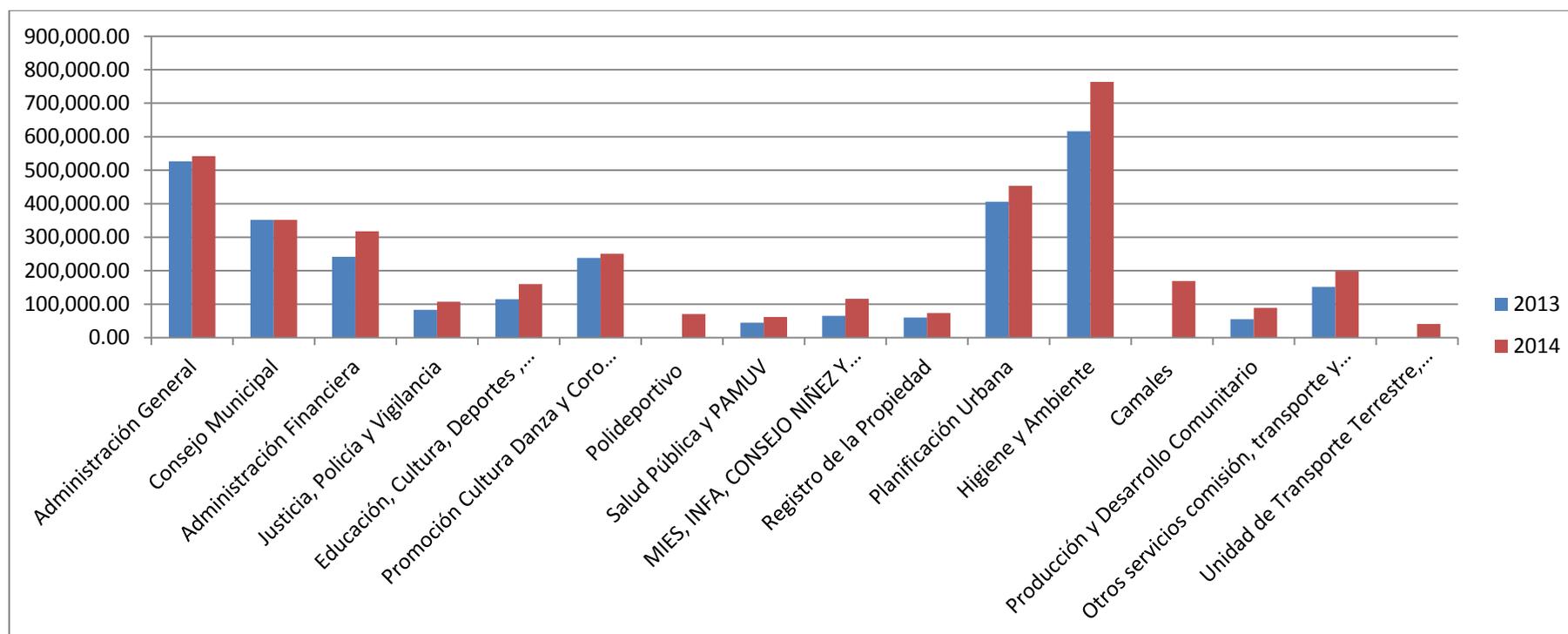


Gráfico 10. Análisis del Presupuesto Asignado

Interpretación. “Del total general de las partidas de Suelos, Salarios y Beneficios de Ley presupuestado se puede observar que el porcentaje más representativo lo tiene el área MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA 43.94% esto debido a que se consideró la firma de varios convenios con el MIES INFA”. “Además se evidencia el incremento de 3 áreas o jefaturas en el 2014 como el Polideportivo, Camal y la Unidad de Tránsito”.

4.1.3.3. “Análisis de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros por Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia ejecutadas, años fiscales 2013-2014”.

Cuadro 29.Análisis de Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros por Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, ejecutadas, años fiscales 2013-2014.

Nº	Departamentos	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
1	Administración General	379.094,29	561.159,96	-182.065,67	32,44%
2	Concejo Municipal	340.774,79	283.698,65	57.076,14	20,12%
3	Administración Financiera	249.825,86	299.758,84	-49.932,98	16,66%
4	Justicia, Policía y Vigilancia	56.047,14	58.623,09	-2.575,95	4,39%
5	Educación, Cultura, Deportes, centro de cómputo	66.959,80	27.221,85	39.737,95	145,98%
6	Promoción Cultura Danza y Coro Municipal	183.269,67	231.973,24	-48.703,57	21,00%
7	Polideportivo	0,00	25.725,79	-25.725,79	100,00%
8	Salud Pública y PAMUV	41.848,88	26.791,07	15.057,81	56,20%
9	MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	39.859,77	314.964,80	-275.105,03	87,34%
10	Registro de la Propiedad	60.354,81	57.134,74	3.220,07	5,64%
11	Planificación Urbana	337733,88	417.366,59	-79.632,71	19,08%
12	Higiene y Ambiente	577.977,63	636.887,68	-58.910,05	9,25%
13	Camales	0,00	7.972,25	-7.972,25	100,00%
14	Producción y Desarrollo Comunitario	56.101,25	43.740,26	12.360,99	28,26%
15	Otros servicios comisión, transporte y comunicación	148.946,28	183.102,00	-34.155,72	18,65%
16	Unidad de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial	0,00	11.525,81	-11.525,81	100,00%
	TOTAL	2.538.794,05	3.187.646,62	-648.852,57	20,36%

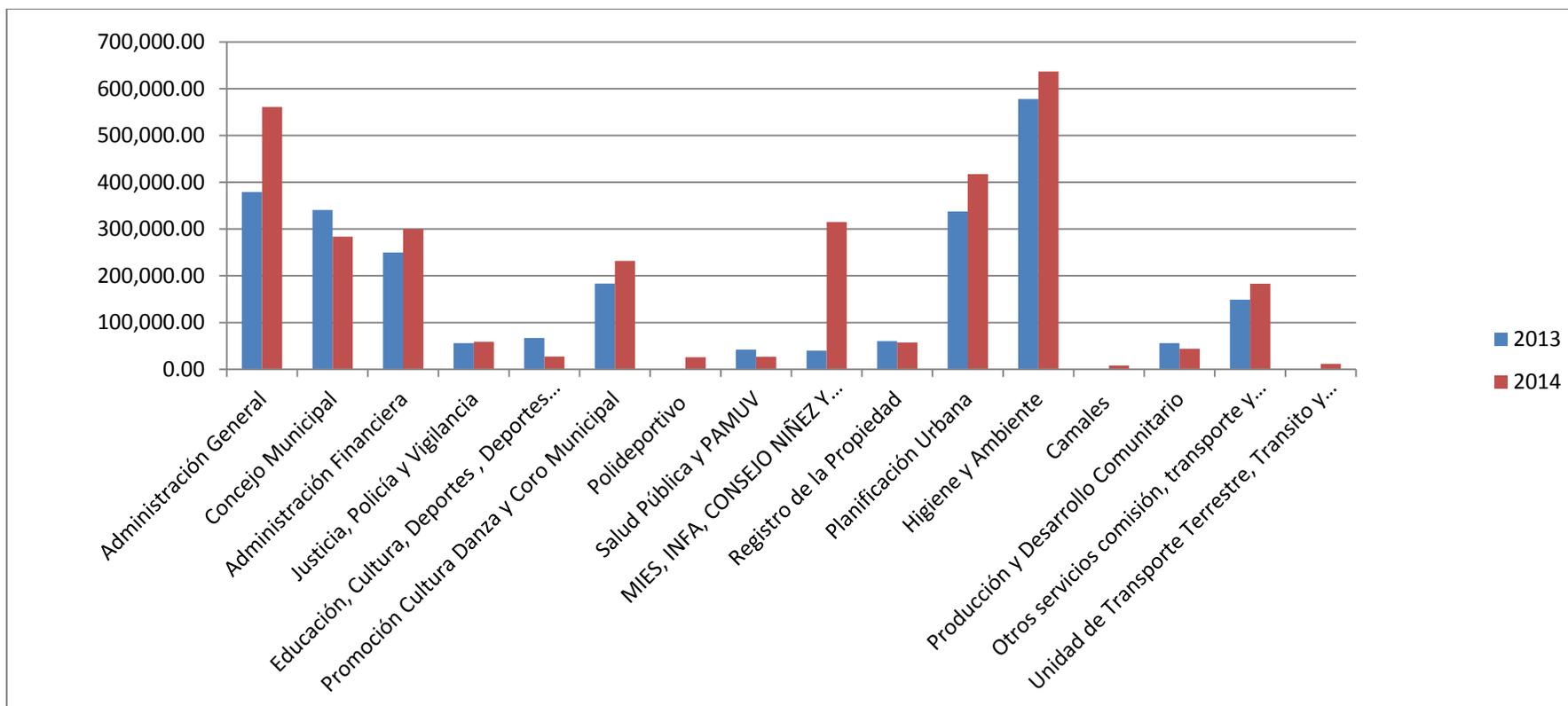


Gráfico 11. Análisis del Presupuesto ejecutado

Del presupuesto “ejecutado de las partidas Sueldo, Salarios y Beneficios de Ley se puede analizar que el MIES, INFA, CONSEJO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA representa el 87.34%, esto debido a que en el año 2014 se adoptó otra modalidad de convenio, además se incrementó 32.44% los rubros de Administración General ya que se incrementaron los sueldos del personal de esta área además se consideraron las liquidaciones del Personal del Concejo Municipal del período 2009-2014 y por ende se registra una disminución en los rubros del Concejo Municipal”.

4.1.3.4. Cuadro 30. Análisis de ejecución del presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia de los años fiscales 2013 – 2014.

Nº	Descripción	2013	2014	Diferencia absoluta	Diferencia relativa
1	Presupuesto Anual General.	13.067.960,26	13.198.444,80	130.484,54	0.99%
2	Presupuesto Anual General Ejecutado.	9.683.406,78	9.545.485,17	137.921,61	1,42%
3	Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del GAD Valencia. Presupuestado.	2.954.095,65	3.766.977,93	-812.882,28	21,58%
4	Partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de Empleados y Obreros del GAD Valencia. Ejecutado.	2.538.794,05	3.187.646,62	-648.852,57	20.36%

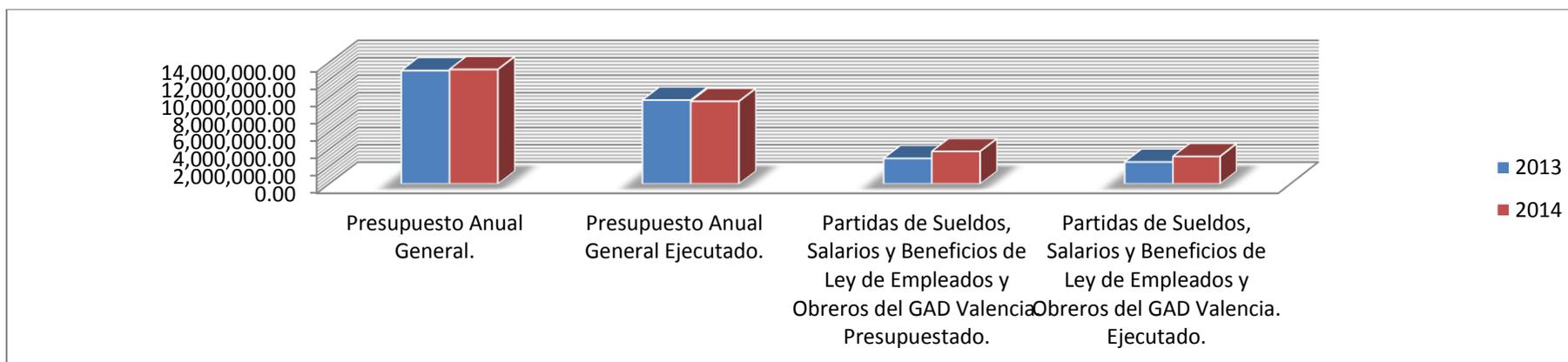


Gráfico 12.

“Se puede notar que los gastos de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley fueron más altos en el año 2014 esto se debe a que se incrementaron los convenios con instituciones como el GAD Provincial de Los Ríos, el MIES - INFA en sus distintas modalidades. Además se liquidó al personal del Concejo Municipal del período 2009-2014 y se incrementó el funcionamiento del Polideportivo, Unidad de Tránsito y el Camal Municipal. Por lo que se entiende que se gastó 1.22% menos de lo que se presupuestó inicialmente y con esto se demuestra que el GAD Municipal de Valencia cumple con lo establecido”.

4.2. DISCUSIÓN.

El inciso séptimo del Art. 3 de la “Ley Orgánica de Servicio Público”, establece “...Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, en ningún caso el piso será inferior a un salario básico unificado del trabajador privado en general...”, (<http://www.ecotec.edu.ec/documentacion/investigaciones/>, 2014) por (Jaramillo, 2015), de lo que se deduce que estas remuneraciones de los Alcaldes y Concejales, no deberá sobrepasar los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional, que hayan sido previamente establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales

En este trabajo práctico queda demostrado que la institución investigada está cumpliendo con todo lo previsto en la Ley en cuanto a los Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley. “Además se comprobó que el comportamiento y la variación de la partida con relación al año anterior no es significativa puesto que se registró un decremento de 1.22% y considerando el incremento de áreas y jefatura esta variación fue aceptable, esto se refleja en las cantidades mínimas que representa dichas áreas y jefaturas y a que se reubicó al personal con el que ya contaba la institución y solo se contrató al personal técnico calificado que requería. Al término del ejercicio el presupuesto de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley para los empleados y obreros permite cumplir con objetivos y metas de la institución para con el servicio que realizan” (Jaramillo, 2015)

Por lo que, a fin de comprobar que se cumple estrictamente con la Ley, el Ministerio de Trabajo necesariamente debe analizar cada función o puesto de trabajo y la calidad y tipo de remuneración que reciben cada obrero y empleado en general. “También se debe considerar la calidad de remuneración o salario que percibe cada individuo porque pese a estar dentro de los techos y pisos de cada puesto o grupo ocupacional el nivel no es el adecuado” (Jaramillo, 2015).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

- Del análisis a las partidas Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia”, en los años fiscales 2013-2014, el MIES, INFA, Consejo Niñez y Adolescencia, obtuvo un mayor porcentaje (87.34% ejecutado), debido a que se adoptó otra modalidad de convenio en el año 2014, por lo que ingresó más personal a laborar en esta área y a la firma de varios convenios con esta y otras instituciones.
- Del análisis comparativo de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros por departamentos del “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia” se obtuvo un decremento del 1.22% del 2013 al 2014. Esto a pesar de que se incrementaron tres áreas o jefaturas.
- Que el GAD Municipal de Valencia, cumple con lo presupuestado en las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia”. Por lo que, se puede decir que la institución cumple con lo establecido en el COOTAD.

5.2. RECOMENDACIONES

- Al personal encargado de la estructura del presupuesto y de las partidas de Sueldos, Salarios y Beneficios de Ley de empleados y obreros del “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia”, deben establecer los proyectos, planes y programas a seguir identificando las necesidades de cada área o departamento a fin de que no surja una variación tan grande como lo registrada con el área de MIES, INFA, Consejo Niñez y Adolescencia, ya que es muy importante que esta labor se la realice con prolijidad y lo que se planifique sea debidamente presupuestado.
- Que el GAD Municipal de Valencia, realice periódicamente el análisis comparativo de las partidas en estudio para que pueda establecer las áreas o departamentos, que cumplen con su Plan Operativo Anual; y, que en base a los resultados obtenidos la autoridad competente pueda establecer lineamientos y planes a seguir.
- Que los legisladores encargados de realizar las respectivas reformas al ordenamiento jurídico existente en el país, se dignen en revisar prolijamente las normas establecidas en el “Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización”, la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, para que se pueda determinar los salarios básicos unificados de los servidores públicos de elección popular.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Constitución de la República del Ecuador.
- ✓ Boletín Jurídico de la Cámara de Comercio de Quito.
- ✓ Código de Trabajo, Capítulo IV, de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, Art. 80, p.44.
- ✓ Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.
- ✓ Grisolía, Julio A.: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Editorial Depalma.
- ✓ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano Av. 10 de Agosto y Bogotá Esquina –5to piso Telef.: (593-2) 2528 110 Quito –Ecuador.
- ✓ Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.
- ✓ Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Valencia.
- ✓ Reglamento para el pago y legalización de las décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, del 15% de participación de utilidades: acuerdo n° 780, r.o. n° 143 de 17-12-1981: y acuerdo n° 291 de 12-03-2004.
- ✓ Reglamento de la Ley del Seguro Social para la constitución, inversión y uso para la operación, de las reservas financieras y actuariales y la reserva general financiera y actuarial, así como para la determinación de los costos financieros que deberán reintegrarse a la reserva de operación para contingencias y financiamiento.
- ✓ Rodríguez Manzini, Jorge: Curso de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Editorial Astrea.

6.2. LINKOGRAFÍA

<http://www.gestiopolis.com>

<http://www.losrecursoshumanos.com>

<http://www.monografias.com>

www.google.com

www.monografias.com

www.revista.unam.mx

CAPÍTULO VII

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

7.1. ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DEL TALENTO HUMANO Y SERVICIOS GENERALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA.

Pregunta	Respuesta	Observaciones
¿Gozan todos los empleados y obreros de los beneficios de Seguridad Social?		
¿Cuántos empleados y obreros ganan sueldo básico?		
¿En base a que tabla o ley están establecidas las remuneraciones de los empleados y obreros?		
¿Cómo se establecen las vacaciones de los obreros y empleados municipales?		
¿Cómo realizan el control de asistencia de los empleados y obreros municipales?		



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

7.2 ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS Y OBREROS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA.

1) ¿Es usted empleado u obrero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia?

Empleados

Obreros

2) En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia usted labora con:

Contrato

Nombramiento

3) ¿Usted está afiliado al IESS?

SI

NO

4) ¿Usted está afiliado con el sueldo sectorial o sueldo básico?

Sueldo sectorial

Sueldo básico

5) ¿Conoce usted sus derechos laborales?

SI

NO

6) ¿De los siguientes beneficios de ley, cuál de ellos perciben?

Décimo Tercera Remuneración

Décimo Cuarta Remuneración

Fondos de Reservas

Vacaciones

7) ¿A usted le pagan en forma proporcional el fondo de reserva en el rol o está acumulando?

Forma proporcional

Rol de pago acumulado

8) ¿Los pagos de las remuneraciones son puntuales?

SI

NO



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

7.3. ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DEL TALENTO HUMANO Y SERVICIOS GENERALES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN VALENCIA.





UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

7.4. FOTO DE LA ENTREVISTA AL PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL DE VALENCIA

