

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO, INVESTIGACIÓN,
RELACIONES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL,
CEPIRCI.

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL

TEMA:

La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los
Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación
con las Remuneraciones del Sector Público de la República de
Argentina
Período 2002 - 2005

POR:

Ing. Com. Tania Maritza Saltos Rivas

TUTOR DE TESIS

Lic. Pedro Moya M.Sc.

MANTA – MANABÍ – ECUADOR

2007

CERTIFICACIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a disposiciones legales establecidas por la UNIVERSIDAD ELOY ALFARO DE MANABÍ - ULEAM; yo, Lic. Pedro Moya M.Sc. Tutor del Centro de Estudios de Posgrado, Investigación, Relaciones y Cooperación Internacional, CEPIRCI.

Certifico:

Que la Ing. Com. TANIA MARITZA SALTOS RIVAS ha culminado con el trabajo de investigación, organización, ejecución e informe final previo la obtención del Título de Magíster en Finanzas y Comercio Internacional, cuyo tema versa sobre: La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina, Período 2002 – 2005.

Lic. Pedro Moya M.Sc.

COORDINADOR DE TESIS

A mi Tutor de Tesis Lic. Pedro Moya M.sc. quien con sus sólidos conocimientos, entusiasmo, y exclusiva responsabilidad ha contribuido para que se vea plasmado mi sueño profesional y personal.

A mis amigos de quienes siempre tuve su apoyo y no dudaron en hacer el mayor sacrificio, quienes hicieron de mis ideales los suyos con tal de conseguir que yo llevase a cabo mi deseo de alcanzar el momento cumbre de mi felicidad profesional.

Mi gratitud a las Instituciones, Organismos, y Entidades y a todas aquellas personas quienes de manera directa e indirecta han contribuido en la realización del presente trabajo de investigación.

Y por último quiero expresar que esta labor representa para mí una obligación, que aspiro tratar de afrontar con un aumento del esfuerzo y de la dedicación a mi trabajo, ya que esto no es el fin de un camino, sino el comienzo de otro nuevo, tal vez más arduo.

Tania Saltos de Ruiz

DECLARACIÓN

Declaro que el presente trabajo de investigación es el resultado de una serie de indagación, descriptiva, de análisis y síntesis para recopilar, tabular y estudiar información directa que le de un carácter de científico y de originalidad propia de un trabajo académico del Centro de Estudios de Posgrado, Investigación, Relaciones y Cooperación Internacional, CEPIRCI.

Es necesario e importante recalcar que todo el contenido de la Tesis está dentro de un contexto probado, por lo que estoy segura que se constituirá como un aporte técnico de estudio para la propuesta del Proyecto de Fortalecimiento de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil Ecuatoriano, así como también a profesionales, a la sociedad y la Patria entera.

Ing. Com. Tania Saltos de Ruiz

AGRADECIMIENTO

No me es posible hallar palabras adecuadas para expresar mi profundo agradecimiento al Todopoderoso, y a mi esposo e hijos, ya que este trabajo de investigación no hubiera sido posible sin la devota ayuda de ellos y la fortuna de comprensión por la ausencia en mi hogar, por lo que me siento muy feliz al compartir este triunfo con ellos.

También debo mi gratitud y amor al Registro Civil Ecuatoriano, en donde encontré la generosidad, comprensión y facilidad para concretar mi labor como parte del desarrollo de mi Tesis.

Mi reconocimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - ULEAM, Centro de Estudios de Posgrado, Investigación, Relaciones y Cooperación Internacional, CEPIRCI que nos abrió sus puertas para que Catedráticos Internacionales reconocidos fueran nuestros maestros en esta dura y gratificante Maestría y compartieran sus conocimientos y experiencias con nosotros.

INDICE

PAGINA

CAPITULO I

RESUMEN EN ESPAÑOL.....	1
RESUMEN EN INGLES.....	2

CAPITULO II

INTRODUCCIÓN.....	3-6
-------------------	-----

CAPITULO III

EL PROBLEMA.....	7
3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3.1.1 Ubicación y Contextualización del Problema.....	7
3.1.2 Contexto Macro.....	7
3.1.3 Estado actual del Problema.....	7-13
3.1.4 Contexto Meso.....	14-15
3.1.5 Contexto Micro.....	16
3.2 Análisis Crítico.....	17
3.3 Prognosis.....	18-19
3.4 Formulación del Problema.....	20
3.5 Delimitación del Problema.....	20-22
3.6 Justificación.....	22-25
3.7 Objetivos: General y Específicos.....	26-27

CAPITULO IV

MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL.....	28
4.1 Antecedentes sobre el tema que sirven de base a la nueva investigación.....	28-56
4.2 Fundamento Filosófico.....	57
4.3 Elementos básicos para la estructura de categorías.....	58-61
4.4 Fundamento Legal.....	62-79
4.5 Hipótesis.....	80

CAPITULO V

METODOLOGÍA.....	81
5.1 Tipo de Investigación.....	81
5.2 Población muestra y lugar.....	81-82
5.3 Técnicas de Investigación.....	83
5.4 Operacionalización de las variables.....	84-85
5.5 Recolección y tabulación de la información.....	85

CAPITULO VI

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	86
6.1 Descripción de los resultados, e investigación bibliográfica de las remuneraciones de la República de Argentina.....	86-122
6.2 Comprobación de la Hipótesis.....	123-126

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	127-131
-------------------------------------	---------

CAPITULO VIII

PROPUESTA PARA EL PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL REGISTRO CIVIL.....	132 -147
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

ANEXOS
BIBLIOGRAFÍA

I. RESUMEN

La unificación y homologación de las remuneraciones de los servidores públicos se basan fundamentalmente en la eliminación de las abismales diferencias entre los salarios de servidores públicos que cumplen idénticas o similares funciones. Esto ha provocado un sin número de problemas entre ellos, la eliminación de los escalafones profesionales, como los del magisterio y la fuerza pública entre otros, derechos consagrados en la Constitución de la República y Leyes conexas, otro de los problemas es la falta de políticas de Estado que garanticen la proporcionalidad de la población laboral en el sector público en la elaboración de la pro-forma presupuestaria, en relación a la Población Económicamente Activa (PEA).

Uno de los objetivos específicos de la unificación y homologación de remuneraciones, es reorientar la gestión y desarrollo de los recursos humanos hacia una administración bajo el enfoque de procesos, roles, requerimientos de los puestos, competencias y un talento humano que involucre el mejoramiento de la productividad y competitividad de las organizaciones en función de las demandas de los clientes internos y externos.

El proyecto de esta investigación tiene como finalidad comprender la unificación y homologación de los servidores públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las remuneraciones del sector público de la República de Argentina, donde se identifican potencialidades de cambio, estando conformado por múltiples realidades socialmente construidas.

A través de esta investigación se ha podido comprobar que los servidores públicos del Registro Civil ecuatoriano no se encuentran satisfechos en la clase de puestos en la que fueron ubicados, así mismo de ningún modo ha favorecido sus ingresos mensuales, lo que ha permitido plantear una nueva propuesta basada en un plan de implantación de una metodología de valoración de puestos para el fortalecimiento de la unificación y homologación de las remuneraciones del Registro Civil a nivel nacional; siendo necesario e importante considerar por parte de la Dirección General del Registro Civil la propuesta para lograr un mejor nivel de equilibrio remunerativo entre los mercados laborales público, privado e internacional, y alcanzar resultados en calidad y cantidad.

I. SUMMARY

The unification and approval of the remunerations of the public servants are based fundamentally on the elimination of the abysmal differences among the wages of public servants that complete identical or similar functions. This has caused a without number of problems among them, the elimination of the professional levels, as those of the teaching and the public force among other, rights consecrated in the Constitution of the Republic and related Laws, another problems is the lack of political of State that guarantee the labour population's proportionality in the public sector in the elaboration in the budgetary pro-form, in relation to the Economically Active Population (P.E.A).

One of the specific objectives of the unification and approval of remunerations, are to reorient the administration and development of the human resources toward an administration under the focus of processes, lists, requirements of the positions, competitions and a human talent that it involves the improvement of the productivity and competitiveness of the organizations in function of the demands of the internal and external clients.

The project of this investigation has as purpose to understand the unification and approval of the public servants of the Civil Registration of the Ecuador and its relationship with the remunerations of the public sector of the Republic of Argentina, where potentialities of change are identified, being conformed by multiple realities of change, being conformed by multiple socially built realities.

Through this investigation it has been able to check that the public servants of Ecuadorian Civil Registration are not satisfied likewise at all in the class of positions in which were located, it has favoured their monthly revenues, what allowed to outline a new proposal based on a plan of installation of a methodology of valuation of positions for the invigoration of the unification and approval of the remunerations from the Civil Registration to national level; it has being necessary and important to consider on the part of the General Direction of the Civil Registration the proposal to achieve a better remunerative balancing level among the markets labour public, private and international, and to reach results in quality and quantity.

II. INTRODUCCIÓN

La coincidencia de apreciaciones en torno a la importancia de conocer con mayor detalle el contexto más amplio en el que se inserta el sector público, tanto en el ámbito de su estructura ocupacional como en el remunerativo, referido “De la Unificación y Homologación de Remuneraciones” en las Entidades del Estado, me llevó a plantear una investigación que permita conocer en forma objetiva y práctica los avances, desarrollo y grado de aplicación que en cada tema se han dado en el país y fuera de él con las pautas que marcan las tendencias internacionales dentro del proceso de Integración global como: mecanismos de fijación salarial, flexibilidad y cambios en la legislación laboral, competitividad y productividad, variables que permiten el mejoramiento de la gestión de procesos, recursos humanos y tecnológicos, el diseño y la administración de las instituciones públicas en general para adaptarlas al nuevo contexto nacional.

Es de dominio público la compleja estructura remunerativa, la diversidad de normativas, regímenes, procedimientos, leyes especiales, metodologías escalafonarias, financiado por presupuestos y recursos propios, también especiales e independientes del Presupuesto del Estado.

Esta diversidad de régimen remunerativo y de leyes especiales ha surgido, entre otras razones, debido a la inelasticidad salarial, la

centralización de controles, la segregación de recursos financieros para presupuestos especiales, entidades Autónomas y descentralizadas, independientes del Estado. Los esfuerzos de perfeccionamiento, racionalización y homologación de las remuneraciones al interior del país, no se ha logrado el éxito esperado, a pesar de contar con una Ley Orgánica en esta materia, esto lo puntualiza ya que la experiencia ecuatoriana ha demostrado que es un error pensar que la sola creación de Instituciones y la expedición de regulaciones Jurídicas resuelven los problemas existentes.

Es de vital importancia que la administración pública en su conjunto logre un equilibrio interno de sus sistemas remunerativos y un equilibrio externo que le permita ubicarse dentro de los niveles que le garanticen la permanencia de un talento humano requerido para una eficiente gestión pública y para el logro de la misión y de sus metas institucionales.

En este marco y diagnóstico real de nuestro país, me permito plantear una investigación concreta y orientada dada su complejidad y gran demanda de revisión, es la formulación de un nuevo sistema salarial y remunerativo basado en principios previstos en la Constitución Política de la República y recogida por la nueva Ley Orgánica "LOSCCA" como: equidad, productividad y competitividad. Este nuevo concepto en su orden busca contar con un sistema remunerativo coherente, real y efectivo para el Registro Civil Ecuatoriano que permita por un lado, elevar el nivel de vida de sus servidores, y por otro lado; alcanzar grado de

eficiencia y productividad en su proceso de modernización, tomando en consideración aspectos básicos como:

- Establecer un sistema remunerativo acorde con la realidad económica, política y social del país.
- Que la Institución Rectora SENRES cuente con herramientas técnicas y legales que sustenten la formulación de políticas remunerativas de Estado, bajo la nueva filosofía nacional e internacional y alcanzar su sostenibilidad en el largo plazo.
- Corregir el comportamiento errático de las remuneraciones actuales otorgándoles un sentido efectivo y simplificado en un contexto de economía abierta y de competitividad internacional.
- Profundizar y actualizar los criterios, estructura y parámetros que rigen el sistema salarial del sector privado, dado que existen variables muy importantes como en el caso de la productividad y competitividad.
- Mantener y atraer talento humano calificado vía remuneraciones competitivas, que permita impulsar el desarrollo y cumplimiento de procesos orientados a la satisfacción de nuestra comunidad ecuatoriana e internacional en general.

Este estudio básicamente aborda el tema desde la perspectiva del sector público, comentando exhaustivamente el tema remunerativo del Registro Civil como Institución que forma parte del sector público, por lo tanto las conclusiones y propuesta van en esta dirección, sin embargo, es

importante conocerlas y analizar, dada la interrelación de los países latinoamericanos en especial con las remuneraciones del sector público de Argentina que cumple su misma misión con un sistema laboral y remunerativo aplicado a sus servidores; pero en la práctica carentes de políticas remunerativas a ser aplicadas en los dos países examinados.

La presente propuesta se trata, de la redefinición del proceso de Homologación y se constituya en un instrumento técnico que orientará dicha gestión en lo relacionado, unificación, desconcentración, descentralización, introducción de una cultura gerencial con estándares de servicio e indicadores de rendimiento, garantizando no sólo con cuadros gerenciales y técnicos, sino personal de apoyo, plena y altamente capacitado, actualizados y respaldados por un sistema retributivo justo y equitativo para todas las Instituciones del Estado, que permita lograr mejores niveles de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad en la prestación de los servicios públicos.

Así mismo, el presente estudio de investigación, se desarrolla entonces, en este marco preciso, cuyo objetivo básico es procesar, poner en perspectiva y consideración el documento generado en base a fuentes de información veraces y consistentes por su autora, ya que los servidores del Registro Civil como de las otras entidades, organismos e instituciones del sector público necesitan tener claridad sobre las Leyes y Reglamentos vigentes en este campo, de manera que se establezcan normas y técnicas más eficientes de aplicación con criterios justos y equitativos en el ámbito del Estado Ecuatoriano.

III. EL PROBLEMA

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1.1 Ubicación y Contextualización del Problema

3.1.2 Contexto Macro

- Situación actual de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil de Latinoamérica.
- Situación actual de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de Latinoamérica.

3.1.3 Estado actual del Problema

La Unificación Salarial

Este proceso se lo implementó en el sector privado y concluyó en el 2005 cuando se integro a la remuneración unificada el último de los componentes en proceso de incorporación. Esto tuvo positivos efectos, puesto que se racionalizaron los salarios y demás componentes al agruparse en un solo haber salarial lo que se demuestra más adelante con las remuneraciones vigentes en cuadro estadístico con la Clase de

Puesto, Grado y RMU 2006. y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 463 de 17 de noviembre del 2004, en tanto el sueldo básico unificado vigente al 2006 quedo como sigue:

Salario unificado y componentes salariales en proceso de unificación (a)
Dólares

Años	Mes	Remuneraciones unificadas	Décimo Tercero	Décimo Cuarto	Componentes Salariales	Total	Salario real (b)
2000	Diciembre	56,65	34,96	-	40,00	131,61	15,4
2001	Diciembre	85,65	83,23	-	32,00	200,88	19,1
2002	Diciembre	104,88	103,28	-	24,00	232,16	20,2
2003	Diciembre	121,91	120,50	-	16,00	25,84	21,2
2004	Diciembre	135,60	134,50	-	8,00	278,10	22,4
2005	Diciembre	150,00	148,80	-	-	298,80	23,1
2006	Enero	160,00	-	-	-	160,00	12,3
2006	Febrero	160,00	-	-	-	160,00	12,2

(a) Vigente a partir del 13 de marzo del 2000
(b) En función del índice de Precios al Consumidor del Área Urbana, IPCU de cada mes.

Fuente: Banco Central del Ecuador, BCE, Boletín Anuario (varios números) e información

Estadística Mensual (varios números).

Elaboración: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS.

De otra parte, los aportes a la Seguridad Social crecieron, ya que la base de cálculo para determinar el monto de aquellos dejó de ser el sueldo básico y pasó a ser la remuneración unificada por lo que se estima que tales aportes crecieron en cinco veces lo cual influyó en una franca recuperación del fondo de pensiones y contribuyó a evitar la virtual quiebra de la seguridad social. Finalmente, los cálculos relativos a las remuneraciones se simplificaron y los trabajadores pudieron llegar a conocer el monto exacto de sus ingresos no solamente porque su formulación resulta más sencilla, sino también porque la evasión en el

pago de salarios se producía al pagarse, en algunos casos, únicamente los sueldos básicos y omitir deliberadamente el pago de uno o más componentes, aprovechándose gente inescrupulosa de la ingenuidad o ignorancia de gente humilde que prestaba su fuerza de trabajo.

Un proceso igual se planteó para el sector público. Este agrupamiento de los diferentes componentes de la remuneración de un servidor público en una sola cuenta remunerativa en la que ya no existen individualmente considerados sino como parte del total de los ingresos monetarios del servidor es lo que se pretende con la unificación salarial. Como es obvio, este proceso aporta en función de la racionalización salarial del sector público, pero previamente **debía superarse una grave deficiencia que era la existencia de escalas diferentes:** una de catorce categorías y otra de veintiún categorías, siendo la primera muy superior a la segunda en cuanto a su base salarial. Este propósito se logró y se adoptó la escala de catorce categorías para todo el sector público lo cual implicó un crecimiento de la masa salarial ya que la primera consecuencia de esa adopción fue que el sueldo básico para todos los empleados del sector público pasó a ser superior a los trescientos dólares lo cual entraña, insisto, un mayor desembolso de recursos por parte del Estado para cubrir esos incrementos. Sin dejar de considerar la magnitud del impacto presupuestario que aquello provoca, cabe destacar que es una medida inspirada en la equidad pues resultaba oprobioso el mantener escalas diferenciadas.

Además, si bien esta nueva escala y los incrementos que entraña

especialmente en los sueldos más bajos constituyen un estímulo para los servidores públicos, es menester acompañarla con evaluaciones periódicas de desempeño e indicadores de gestión a efectos de que el servidor retribuya al Estado aquella mejora en sus remuneraciones con un servicio más eficiente y un mayor compromiso.

Tales componentes fueron la bonificación complementaria, la compensación por alto costo de la vida, la bonificación por transporte, el décimo quinto y décimo sexto sueldos. No se unificaron ni la décimo tercera ni la décimo cuarta remuneraciones en mérito a sus alcances puesto que la primera se paga en diciembre con ocasiones de las fiestas de Navidad y la segunda en la época de inicio del año escolar como aporte a los gastos que deben efectuar los padres de familia por sus hijos que estudian.

Se entiende por “masa salarial” a la totalidad de recursos económicos que el Estado gasta en remuneraciones y que actualmente asciende a 2.027 millones de dólares de los Estados Unidos de Norteamérica. Paralelamente a la unificación salarial, debe producirse otro proceso, el de homologación salarial como lo veremos a continuación.

La Homologación Salarial

Este proceso consiste en lograr la eliminación de las abismales diferencias entre los salarios de servidores públicos que cumplen

idénticas o similares funciones, de modo que los salarios más bajos crezcan hasta alcanzar a los salarios más altos de una misma categoría ocupacional. Se debe afrontar en primer lugar una situación de origen constitucional: los salarios no pueden ser reducidos, lo cual obliga a que el parámetro para efectuar el proceso de homologación en cada categoría ocupacional sea el salario más alto. Ahora bien, para lograr aquello se deben comprender algunos hechos objetivos y adoptar varias medidas:

- Este proceso debe ejecutarse progresivamente, puesto que entraña un importante desembolso de recursos económicos que harán que la masa salarial crezca y el Estado no cuenta con recursos suficientes que le permitan homologar los salarios automáticamente.
- Como consecuencia de lo anterior, se trata de un proceso en el corto y mediano plazo. Desgraciadamente, la normativa aprobada no consideró este particular y dejó un vacío al no conceptualizarlo como tal ni establecer la forma en que ha de ejecutarse.
- La efectividad del proceso depende del establecimiento de factores como la velocidad del crecimiento de los salarios más bajos, el monto o porcentaje de ese crecimiento y la periodicidad del mismo. Dicho de otro modo, los salarios más bajos deben crecer más rápidamente que los salarios más altos.; éstos últimos, deben tener en contraste con lo resuelto por la mayoría parlamentaria afín al

Ejecutivo, en el Proyecto de Ley Sustitutivo Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público propuso el siguiente texto que concebía a la homologación efectivamente como un proceso de corto y mediano plazo:

Art. 111.- Proceso de Homologación de Remuneraciones.- El proceso de homologación de remuneraciones se ejecutará a partir del 30 de marzo del 2004, bajo criterios técnicos en función del principio de equidad. Su ejecución estará a cargo de la Secretaria Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público el mismo que deberá cumplirlo hasta el 30 de marzo del 2009. Para el efecto contará con los datos que se obtengan de la o las auditorias de personal efectuadas o que se efectuaren con posterioridad a la vigencia de esta ley por cualquiera de las unidades administrativas del sector público que tengan competencia para ella, por la Contraloría General del Estado o por las entidades señaladas para el efecto en esta ley. De la ejecución de este proceso se informará por escrito trimestralmente al señor Presidente Constitucional de la República y al H. Congreso Nacional.

La referida Secretaria expedirá los reglamentos o instructivos que se requieran para el cumplimiento de las facultades aquí conferidas. También contará con la información que le proporcione el Ministerio de Economía y Finanzas relativas al Presupuesto General del Estado y sus disponibilidades para la ejecución de este proceso estando dicha Cartera

de Estado obligada a asignar recursos para el cumplimiento del mismo. Una tasa de crecimiento inversamente proporcional a los salarios más bajos y provocar que su crecimiento sea ciertamente insignificante para lograr una equiparación con los salarios más bajos y para evitar que se sigan consumando inequidades, puesto que si los salarios más altos crecen a la misma velocidad, porcentaje y periodicidad que los más bajos, nunca podrán homologarse con los salarios más bajos, es decir, nunca llegarán a equipararse. De hecho, en la propuesta que presenté al Parlamento, sugerí que la tasa de crecimiento de los salarios más altos no fuera superior al uno por ciento (1%) para permitir que efectivamente se logre la homologación. Sin embargo, la propuesta no fue acogida y nuevamente se dejó un vacío cuyos efectos se verán a partir de Enero del 2005 cuando deba ejecutarse la homologación salarial. La homologación debe alcanzar a todas las instituciones del Estado sin excepción, puesto que si se mantienen los privilegios de las entidades autocalificadas como autónomas, de nada habrán servido las reformas legales que introdujeron la unificación y la homologación salariales. Según la doctrina laboral, a igual trabajo corresponde igual remuneración, principio que es de carácter universal y que se debe aplicar como sustento teórico para el proceso de homologación. Aun cuando nuestra Constitución no lo recoge expresamente, en el marco de lo señalado en el Art. 35 de la misma puede asimilárselo sin perjuicio de mencionar que claramente nuestro Código del Trabajo si lo menciona en su Art. 7924.

[Internet, Quito, agosto del 2004] Responsable: Andrés Páez Benalcázar "Las Relaciones Laborales en el Sector Público Ecuatoriano"

3.1.4 Contexto Meso

- La Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador.
- La Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil y su relación con las Remuneraciones del Sector Público del Ecuador.

El propósito de esta Ley, es congelar y reducir sistemáticamente las asignaciones del presupuesto fiscal a las remuneraciones en el sector público, con el fin de liberar mayores recursos al pago de la deuda, que ya absorbe más del 40% de los egresos totales. Los mecanismos que el nuevo régimen aplicaría reducen las indemnizaciones fijadas al despido de personal para favorecer la eliminación masiva de plazas de empleo. Jorge Escala, dirigente de la Unión Nacional de Educadores, informa que esto podría significar la separación de 120.000 empleados.

Incluyen además un riguroso control de las remuneraciones a través de un sistema de unificación y homologación salarial, su regulación por una dependencia adscrita a la Presidencia de la República que operará de conformidad a la disponibilidad fiscal bajo una norma que congela el incremento de sus asignaciones y la eliminación de los escalafones profesionales como los del magisterio y la fuerza pública entre otros.

Quito, Guayaquil y Cuenca, las tres principales ciudades del país, han sido escenario de las manifestaciones masivas de los servidores públicos en repudio a la ley y ya se han iniciado paros de actividades en los sectores de la educación y la salud en oposición a esta nueva medida del FMI.

En agosto pasado la Izquierda Democrática (ID) lideró la conformación de una mayoría parlamentaria para negar el proyecto, pero hoy, juega a dos bandas. En tanto sus diputados se oponen a determinados artículos, el Presidente del Congreso de sus mismas filas, da curso a su trámite como lo pide el gobierno y el partido socialcristiano, lo que cierra las puertas a que el proyecto sea otra vez negado, en consecuencia será aprobado o entrará en vigencia por el ministerio de la Ley.

Ya a inicios de la década de los años 90, el gobierno de Rodrigo Borja de la ID llevó adelante una contrarreforma laboral que disminuyó los derechos a sindicalización, contratación colectiva y huelga, golpeando severamente al conjunto de la clase obrera. Hoy el congreso presidido por el mismo partido, afiliado a la Internacional Socialista, está a punto de dar paso a la destrucción de los derechos de los trabajadores del sector público. La vigencia de esta ley, para satisfacción del FMI y los tenedores de la deuda, amenaza tener consecuencias que explotarán como un efecto de boomerang para el presidente de turno.

Adital - Quito, Ecuador - Marcelo Larrea* [Corresponsal de Adital y Director de la revista "El sucre"*)]

3.1.5 Contexto Micro

- La Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil de Manabí.
- Las Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de Manabí.

El Registro Civil dio uno de los primeros pasos del proceso de modernización al que es sometido por el Consejo Nacional de Modernización (CONAM). Actualmente se instauró un cambio en el procedimiento de cedulaación.

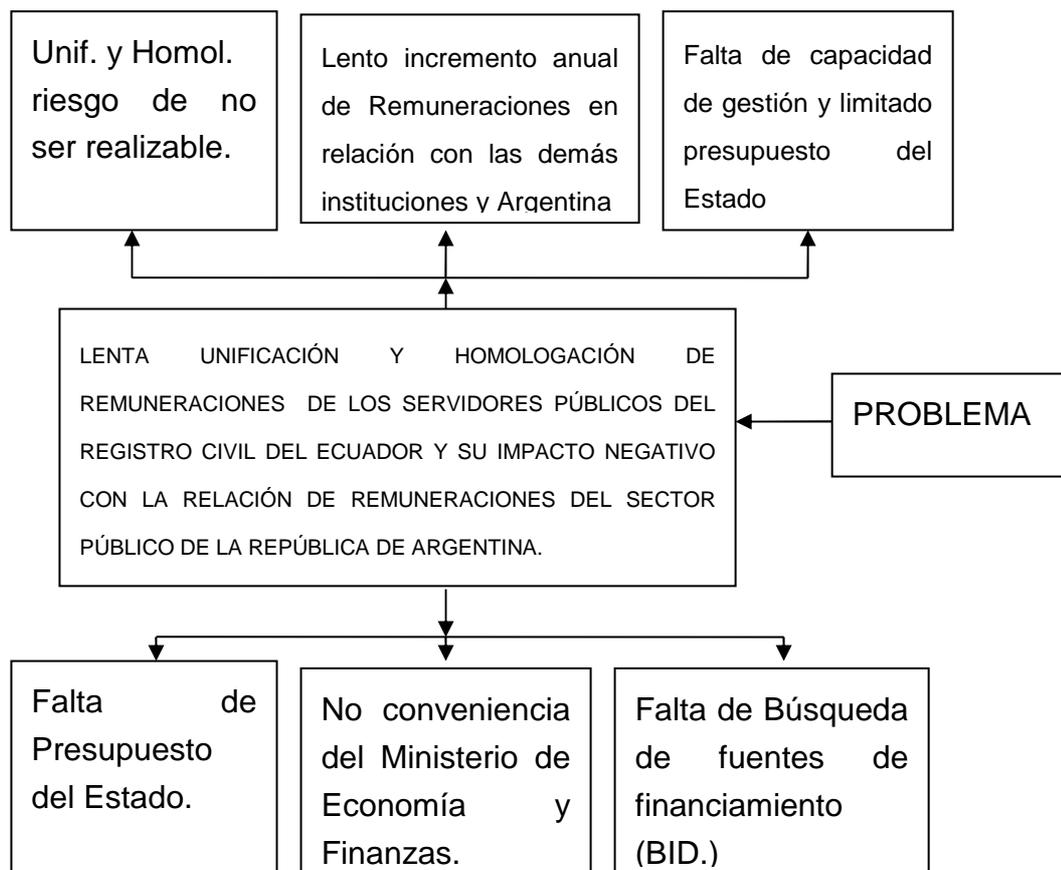
El Director del Registro Civil de Manabí, sustentado en las disposiciones legales y técnicas emitidas por la Dirección General del Registro Civil explica que la nueva forma implica que los rollos fotográficos que son enviados por la Dirección General-Quito, y tomadas por un funcionario de la institución, tienen en el lado superior izquierdo el sello del Registro Civil. Lo que se busca con esto es darle más seguridad al documento de identidad. “Esta es una disposición del Consejo Nacional de Modernización (CONAM) para todo el país y estamos cumpliéndola”, dijo Zambrano en relación al reclamo de los fotógrafos que se sienten perjudicados con la medida.

Responsable: Director del Reg. Civil de Manabí [Diario Manabita, Portoviejo 2004]

3.2 Análisis Crítico

La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos se basa fundamentalmente en la eliminación de las abismales diferencias entre los salarios de servidores públicos que cumplen idénticas o similares funciones y que bajo criterios técnicos legales se debe actuar en función del principio de equidad, es decir que a igual trabajo corresponde igual remuneración, principio que es de carácter universal y que se debe aplicar como sustento teórico para el proceso de homologación.

Si bien es cierto que este criterio nos respalda, también es cierto que para lograr aquello se deben comprender algunos hechos objetivos y adoptar varias medidas como: debe ejecutarse progresivamente, puesto que entraña un importante desembolso de recursos económicos que harán que la masa salarial crezca y el Estado no cuenta con recursos suficientes que le permitan homologar los salarios automáticamente. Además la efectividad del proceso depende de otros factores, es decir que los salarios más bajos deben crecer más rápidamente que los salarios más altos.



3.3 Prognosis

¿Qué problemas se podrían generar con la Unificación y Homologación de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador frente a las remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina?

Los problemas que se han generado a consecuencia de la Unificación y Homologación de los Servidores Públicos son:

- Los servidores públicos provocarán confrontación social desatando una cadena de protestas en oposición a los bloques legislativos de derecha y al gobierno que apoyan su aprobación en el Congreso de continuar con este nuevo proyecto de Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de la Unificación y Homologación de Remuneraciones, que no ha logrado resolver el problema.
- Otros de los problemas es la congelación y reducción sistemáticamente de las asignaciones del presupuesto fiscal a las remuneraciones en el sector público.
- Se tiende a favorecer la eliminación masiva de plazas de empleo. Jorge Escala, dirigente de la Unión Nacional de Educadores, denunció que podría significar la separación de 120.000 empleados.

Eliminación de los escalafones profesionales como los del magisterio y la fuerza pública entre otros, derechos consagrados en la Constitución de la República y leyes conexas.

- La falta de políticas de Estado que garanticen la proporcionalidad de la población laboral en el sector público en la elaboración de la pro-forma presupuestaria, en relación a la Población Económicamente Activa (PEA).

Adital - Quito, Ecuador - Marcelo Larrea* [Corresponsal de Adital y Director de la revista "El sucre"*]

3.4 Formulación del Problema

Problema Central

¿Por qué la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador tienen relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina?

Variable Independiente: La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador.

Variable Dependiente: Relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

3.5 Delimitación del Problema

Subproblemas:

- ¿Por qué reorientar la gestión y desarrollo de los recursos humanos hacia una administración bajo el enfoque de procesos, competencias y talento humano que involucre el mejoramiento de la productividad y competitividad de las organizaciones en función de las demandas de los clientes internos y externos?

- ¿Por qué desarrollar y potencializar el talento humano, a través de un enfoque de roles y competencias, orientado al mejoramiento de su gestión y productividad organizacional, como elemento definidor de sus niveles remunerativos?
- ¿Por qué disponer de un sistema retributivo, técnico, equitativo y justo, que refleje y privilegie, los niveles de rendimiento, productividad, profesionalismo y eficiencia de los servidores públicos; que garantice equidad salarial intra y extra corporativo, precautelando la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de los servidores públicos?
- ¿Cómo generar y mantener vigente una cultura organizacional orientada a la prestación de eficientes servicios a la comunidad?

Campo: Económico y Financiero

Área: Registro Civil del Ecuador y República de Argentina.

Aspecto: La Unificación y Homologación del Registro Civil del Ecuador y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

Tema: La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las

Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.
Período 2002 – 2005.

Problema: ¿Por qué la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador tienen relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina?

Delimitación Espacial: Ecuador y Argentina vía Internet

Delimitación Temporal: Período 2002 – 2005

3.6 Justificación

- **Conveniencia:** El Proyecto tiene relevancia en su indagación ya que nos va a proporcionar una información útil en su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina y entrar en procesos de globalización en el contexto de países latinoamericanos.
- **Relevancia Social:** Con la Unificación y Homologación de las Remuneraciones se propiciará el cambio y transformación del Recurso Humano actual en Talento Humano, prepararlo y potenciar sus competencias para el Futuro. En esta dimensión, la SENRES plantea entonces la necesidad de “elaborar para las

organizaciones, un modelo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, con un enfoque de procesos, roles, competencias, productividad y competitividad que les permita un nuevo diseño y sistemas de trabajo, direccionado a los procesos de la organización y competencias de los individuos, **hacia un servicio eficiente y eficaz a la comunidad.**”

- **Implicaciones Prácticas:** La investigación del proyecto planteado, tiene tendencia a resolver los deficientes ingresos económicos de los servidores públicos en contraste con otras instituciones del Estado, ya que a través de su aplicación se dispondrá de un sistema retributivo, técnico, equitativo y justo, que refleje y privilegie, los niveles de rendimiento, productividad, profesionalismo y eficiencia de los servidores públicos; que garantice equidad salarial intra y extra corporativa, precautelando la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de los servidores públicos.
- **Factibilidad:** Aún cuando la homologación no se ha aplicado, el proyecto de investigación es viable ya que servirá como comparación de relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina. La primera parte sobre la Unificación que compete a Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector público, publicada en el Suplemento

del Registro Oficial No. 184 del 6 de octubre del 2003, ya está ejecutada aunque actualmente LA SENRES amparada en el ejercicio de las atribuciones establecidas en el literal g) del artículo 54 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, RESUELVE en su ARTICULO UNICO.- Sustituir los valores de la remuneración mensual unificada establecidos para el año 2006, constantes en el artículo 1 de la Resolución SENRES No. 2004-000186, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 463 de 17 de noviembre del 2004 por los siguientes:

CLASE DE PUESTO	GRADO	RMU 2006
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	350
ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	2	368
ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	3	393
ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	4	418
TECNICO A	5	452
TECNICO B	6	492
PROFESIONAL	7	537
PROFESIONAL 1	8	596
PROFESIONAL 2	9	660
PROFESIONAL 3	10	734
PROFESIONAL 4	11	820
PROFESIONAL 5	12	935
PROFESIONAL 6	13	1.092
DIRECTOR TECNICO DE AREA	14	1230

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2006, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

- **Originalidad:** Este proyecto es de carácter original por ser un tema de investigación nuevo con apoyo de material de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES) y del Registro Civil , el mismo que es de interés de todos los servidores públicos del Estado.
- **Valor Teórico:** La estabilidad macroeconómica adquiere pleno significado si el crecimiento es sostenido y, a la par, se produce un claro mejoramiento de la situación social. Ello encarna el desafío al cual nos enfrentamos. Ahora bien, los propósitos son interdependientes y requieren para su consecución una modernización que signifique profundas transformaciones en la visión, misión, organización y funcionamiento de la Administración Pública. Se constituye en una fuente de información para expertos, técnicos y responsables del manejo en el sector público.
- **Utilidad Metodológica:** La Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES), ha creado un instructivo para registrar información en el formulario de captura de datos con la finalidad de guiar el registro de la información en el Formulario de Captura de Datos sobre Desarrollo Organizacional, Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

Responsables: SENRES "Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público" [seminario] Quito, 5 de febrero del 2004.

3.7 Objetivos: General y Específicos

General

- Estudiar la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

Específicos

- Reorientar la gestión y desarrollo de los recursos humanos hacia una administración bajo el enfoque de procesos, roles, requerimientos de los puestos, competencias y un talento humano que involucre el mejoramiento de la productividad y competitividad de las organizaciones en función de las demandas de los clientes internos y externos.
- Incorporar elementos de flexibilidad que posibiliten los beneficios de esa expansión productiva.
- Desarrollar y potencializar el talento humano, a través de un enfoque de roles, requerimientos y competencias, orientado al mejoramiento de su gestión y productividad organizacional, como elemento definidor de sus niveles remunerativos. Esto permitiría

que la política podría asumir un papel más activo al establecer incentivos para los aumentos de productividad y mejorar progresivamente la distribución del ingreso sin mayores presiones inflacionarias.

- Disponer de un sistema retributivo, técnico, equitativo y justo, que refleje y privilegie, los niveles de rendimiento, productividad, profesionalismo y eficiencia de los servidores públicos; que garantice equidad salarial intra y extra corporativo, precautelando la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de los servidores públicos.
- Generar y mantener vigente una cultura organizacional orientada a la prestación de eficientes servicios a la comunidad.
- Se requiere diferenciales de remuneraciones adecuadas a fin de que sea atractivo el traslado de servidores y trabajadores entre sectores y ocupaciones.
- Promover mecanismos que incentiven la negociación colectiva, que a más de lograr los resultados económicos, puede generar el apoyo que se requiere para que las políticas sean posibles en el largo plazo y con esto obtener además un elemento de cambio estructural.

IV MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

4.1 Antecedentes sobre el tema que sirven de base a la nueva investigación.

“La primera Ley de Servicio Civil fue promulgada en 1963 lo que implica que pasaron cuarenta años hasta la promulgación de la nueva Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público publicada en el Registro Oficial de 6 de octubre de 2003. Durante ese lapso la anterior Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa sufrió varias reformas, sin embargo necesitaba ser reformulada integralmente y adecuada a los grandes desafíos del mundo moderno y de la administración pública contemporánea. El país de 1963 dista mucho del Ecuador actual en lo que al sector público se refiere. Para entonces el sector público era relativamente pequeño e incipiente; sin embargo, el descubrimiento del petróleo al iniciar la década de los setenta y su posterior explotación y comercialización hizo que el Estado ecuatoriano empiece a aumentar su tamaño, por lo que la burocracia también empezó a incrementarse, y a la par se fue consolidando una tecnocracia, especialmente de clase media, al amparo del sector público.

Durante estos cuarenta años la ley referida estuvo sujeta a los avatares de los distintos gobiernos que se sucedieron en el poder, unos dictatoriales y otros democráticos. Para algunos de ellos la estructura

administrativa del Estado fue utilizada en función de sus prácticas clientelares, otorgando puestos de trabajo a sus adherentes de campaña electoral o a sus circunstanciales aliados, olvidándose que en esencia la administración pública es un sistema de gestión gubernamental. Otros colocaron al Estado a merced de los grupos de presión y de sus particulares intereses, al margen de sus propósitos auténticos. Unos pocos gobiernos, como del Presidente Rodrigo Borja, mostraron una real preocupación por la administración pública y trataron de convertirla en un medio propicio para el desarrollo nacional.

De todos modos, lo que se ha producido es un desordenado crecimiento y una vertiginosa desorganización en medio de la desesperación gubernamental de atender las demandas sociales que se incrementaron notablemente a la par de la asunción cada vez más marcada y significativa de responsabilidades por parte del Estado, especialmente a raíz del retorno al sistema democrático en 1979.

De otra parte, durante estos años no se articuló una política de estado en materia de remuneraciones. Su manejo fue ciertamente empírico y los incrementos salariales y la introducción de nuevos beneficios se dieron al calor de las exigencias impuestas por las coyunturas. Así, las sucesivas crisis económicas asolaron al país especialmente desde la década de los ochenta, fueron deteriorando significativamente las condiciones de vida de los ciudadanos y las medidas que los gobiernos tuvieron que adoptar comprendieron también las de índole salarial para no sucumbir ante las

presiones sociales y compensar de algún modo los impactos de la crisis, aunque siempre de manera insuficiente.

Uno de los problemas más graves fue el de que mientras se aplicaban incrementos salariales para el sector privado que eran asumidos por los empresarios y trasladados automáticamente a los precios de los productos o servicios que ofrecían, el Estado estaba imposibilitado de operar del mismo modo que el sector privado y, en consecuencia, debió sufragar tales incrementos con los recursos del erario nacional, convirtiéndose los salarios del sector público en una pesada carga presupuestaria al mismo tiempo que sus obligaciones en concepto de deuda externa crecían notable e inconteniblemente. Además, una deficiente administración de ciertas áreas rentables del Estado impidió que éste se provea de recursos suficientes para atender aquellas cargas sin menoscabar la inversión social en obras públicas, servicios básicos, infraestructura, etc. Finalmente, la contratación colectiva en el sector público, como lo veremos más adelante, tuvo características verdaderamente insólitas que terminaron por ensombrecer la capacidad del Estado para atender sus desmedidas demandas.

En materia de administración pública propiamente dicha, la característica fue una visión de corto plazo en la gestión, pretendiendo cumplir en un marco de inmediatez con las exigencias circunstanciales del país y comprometiendo a la burocracia con el efímero proyecto político antes que con los grandes intereses nacionales.

Estas prácticas clientelares propias de regímenes populistas sin definición ideológica deben ser abolidas de raíz, pero esto como ya señalé no pasa solo por la esfera de lo político sino, y en mayor grado, por la esfera de la ética, que no debería separarse jamás de la primera; además, el manejo técnico del sector público es necesario y complementario en el proceso reformatorio del mismo y debería ser condición necesaria para que la nueva Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público tenga una adecuada operabilidad y cumpla con los objetivos para los que fue creada.

Actualmente se estima que la cifra de empleados públicos es de aproximadamente 275.000. Las Fuerzas Armadas y la Policía suman alrededor de 55.000 efectivos y los gobiernos seccionales una cifra aproximada de 35.000. En consecuencia, son 365.000 personas las que cumplen funciones en el sector público. Sin embargo, no existen cifras oficiales al respecto y las estimaciones pueden dar lugar a variaciones que no serían de gran significación”.

Para una relación posterior o comparación con las remuneraciones del sector público de la República de Argentina, también ha sido necesario investigar las remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador desde el año 2002 al 2005, por lo que a continuación se lo expresa mediante cuadros.

Responsable: Andrés Páez Benalcázar “Las Relaciones Laborales en el Sector Público Ecuatoriano”[Internet]Quito, agosto del 2004

CUADRO No. 1
REMUNERACIÓN MENSUAL POR CARGOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR EN DOLARES
AÑO 2002

CARGOS	SUELDO	RESPONS	BONIF. ESCF.	ANTIG.	REPRES.	RESID.	C.VIDA	OTROS INGRES.	DECIMO SEXT. S.	SUBS. FAM.	SUBS. EDUC.	T. ACAD.	COMISAR.	TOTAL INGRESOS
JEFE PROV.	75,00	45,00	22,62	17,50	17,50	12,00	4,00	80,00	273,62
ABOGADO 1	94,41	51,92	80,00	94,41	8,20	72,43	4,00	1,12	80,00	486,49
JEF.PROCD.	60,00	30,00	36,12	12,00	4,00	2,24	4,80	80,00	229,16
PAGADOR	105,74	58,15	80,00	52,92	8,20	34,98	4,00	80,00	423,99
SEC.EJT.1	52,50	26,25	23,70	12,00	4,00	2,00	80,00	200,45
CONSERJE	45,00	22,50	45,00	12,00	4,00	80,00	208,50
REG.CIV.	63,00	31,50	63,00	12,00	4,00	1,12	15,75	80,00	270,37
OFICI.1	49,50	24,75	2,59	12,00	4,00	80,00	172,84
OFICI.2	51,00	25,50	51,00	12,00	4,00	2,00	2,24	80,00	227,74
OPERCOMP	54,00	27,00	16,32	12,00	4,00	1,00	1,12	80,00	195,44
DACTIL. 1	52,50	26,25	52,50	12,00	4,00	80,00	227,25
DACTIL. 2	54,00	27,00	12,00	4,00	2,00	80,00	179,00
FOTOGRAFO	51,00	25,50	12,87	12,00	4,00	80,00	185,37
JEFEAREA	54,00	27,00	32,52	12,00	4,00	80,00	209,52
JEFCANT1	57,00	28,50	57,00	12,00	4,00	80,00	238,50
JEFCANT2	63,00	34,65	22,17	12,00	4,00	2,00	2,24	80,00	220,06

FUENTE: Dep. de Pagaduría del Reg. Civil de Portoviejo

ELABORADO POR: Autora de Tesis

CUADRO No. 2
REMUNERACIÓN MENSUAL POR CARGOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR EN DOLARES
AÑO 2003

CARGOS	SUELDO	RESPONS.	BONIF. ESCF.	ANTIG.	REPRESENT.	C.VIDA	DECIMO SEXT. S.	SUBS. FAM.	SUBS. EDUC.	T. ACAD.	COMISAR.	TOTAL INGRESOS
ASISTENT. ADM. A
ASISTENT. ADM. B	85,00	42,50	85,00	12,00	4,00	3,00	2,24	80,00	313,74
ASISTENT. ADM. C	90,00	45,00	45,12	12,00	4,00	2,00	80,00	278,12
TECNICO A	95,00	52,25	95,00	12,00	4,00	1,12	80,00	339,37
TECNICO B	100,00	55,00	55,12	12,00	4,00	1,00	80,00	307,12
PREPROFESIONAL	110,00	66,00	44,12	17,50	12,00	4,00	80,00	333,62
PROFESIONAL 1	120,00	66,00	114,12	35,00	12,00	4,00	80,00	431,12
PROFESIONAL 2	130,00	71,50	130,00	40,00	12,00	4,00	13,00	80,00	480,50
PROFESIONAL 3	140,00	77,00	80,00	140,00	45,00	12,00	4,00	1,12	80,00	579,12
PROFESIONAL 4	150,00	82,50	80,00	82,62	50,00	12,00	4,00	80,00	541,12
PROFESIONAL 5
PROFESIONAL 6
DIRECT. TEC. DE AREA

FUENTE: Dep. de Pagaduría del Reg. Civil de Portoviejo

ELABORADO POR: Autora de Tesis

CUADRO No. 3
REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA POR CLASE DE
PUESTO Y GRADOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
AÑOS 2004 - 2005

CLASE DE PUESTO	GRADOS	RMU 2004	RMU 2005
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	360	335
ASISTENTE ADMINIST. A	2	375	350
ASISTENTE ADMINIST. B	3	399	374
ASISTENTE ADMINIST. C	4	373	398
TECNICO A	5	405	428
TECNICO B	6	443	466
PREPROFESIONAL	7	486	509
PROFESIONAL 1	8	537	560
PROFESIONAL 2	9	597	620
PROFESIONAL 3	10	666	689
PROFESIONAL 4	11	747	770
PROFESIONAL 5	12	843	866
PROFESIONAL 6	13	956	979
DIRECTOR TECNICO DE AREA	14	1080	1103

FUENTE: Suplemento del Reg. Of. No.463 del 17 de nov./ 2004 y
Reg. Of. No. 118 del 5 de octubre del 2005

ELABORADO POR: Autora de Tesis

Ya refiriéndome a las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina se hace comentarios de manera global sobre los ingresos de este país, así como más adelante existen cuadros de los honorarios que perciben los contratados del sector público de esta nación en los períodos 2002 – 2005, los mismos que permitirán hacer una comparación de salarios entre las remuneraciones de los servidores públicos del Registro Civil del Ecuador y las remuneraciones del sector público de Argentina. (pág.120 a la 122)

Sector Público Argentina

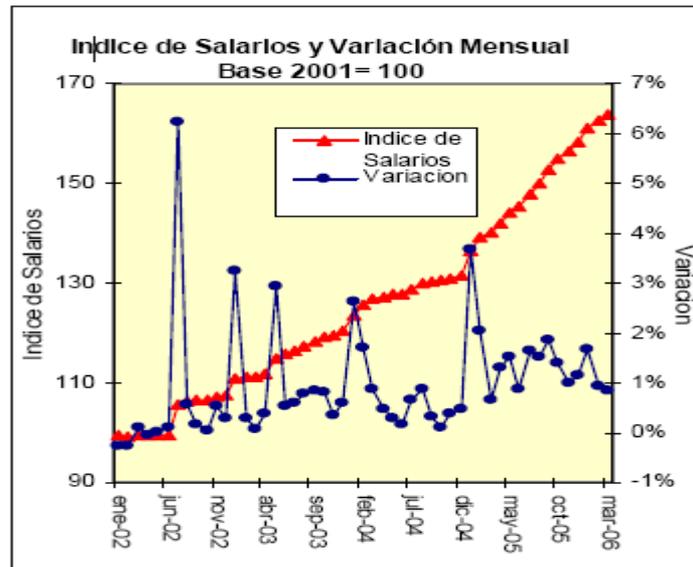
Los ingresos de abril del 2006 fueron de 10.012,8 millones de pesos, lo que implica un aumento interanual del 7,9% en los recursos tributarios que recauda la AFIP, para ser destinados al sector público. Considerando los impuestos con más participación vemos que el incremento producido se explica por los desempeños del Impuesto al Valor Agregado, de las Contribuciones Patronales y el Impuesto al Cheque. En sentido contrario, incidieron negativamente las diferencias en el calendario de vencimientos del Impuesto a las Ganancias y Bienes Personales como así también tres días hábiles menos, en relación al año anterior, de recaudación.

SALARIOS

Índice de salarios nivel general

El Índice de salarios estima la evolución de los salarios pagados en la economía. Durante marzo, el índice subió un 0,15 %, el menor crecimiento de ésta variable en un año.

GRÁFICO No. 1



Elaboración propia fuente INDEC

Si bien el Índice de Salarios mostró una importante tendencia alcista durante todo el 2005, en el primer trimestre de este año esa tendencia parece haber perdido vigor, como puede observarse en el siguiente gráfico de su evolución interanual:

GRÁFICO No. 2



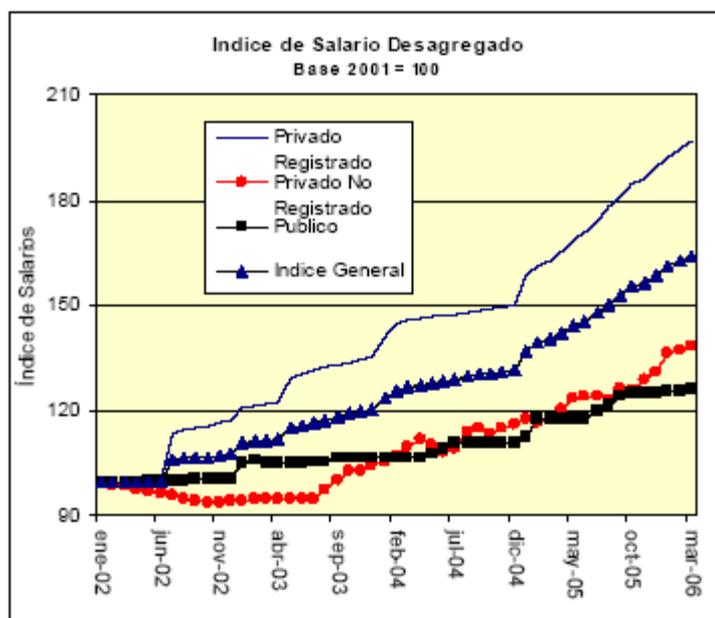
Elaboración propia fuente INDEC

El índice de salarios está compuesto por tres subrubros: los salarios del sector privado registrado, los del privado no registrado y los salarios del sector público.

Índice de salarios sector privado, registrado y no registrado.

El *sector privado registrado* creció un 1,18% durante marzo. Este sector es el que desde la devaluación ha visto crecer más sus salarios: un 96,9% desde diciembre del 2001, siendo los únicos trabajadores cuyo poder de compra ha crecido en los últimos cuatro años. El *sector privado no registrado*, por su parte, vio subir sus salarios un 0,7% en marzo. Este sector ha visto crecer sus salarios un 38,8% desde el final de la convertibilidad, de acuerdo a los datos recabados por el Indec.

GRÁFICO No. 3



Elaboración propia fuente INDEC

Índice de Salarios del Sector Público

Finalmente, los salarios del sector público crecieron un 0,15% durante marzo. Los trabajadores de este sector son quienes han visto crecer menos sus salarios, apenas un 26,1%, contra un aumento del 76,9% en los precios minoristas.

OCUPACION

Empleo

El desempleo en el primer trimestre de 2006 ha sido de 11,4% equivalente a 1,2 millones de desocupados. Con respecto al primer trimestre de 2005, tanto la desocupación como la subocupación han descendido. No computando como ocupados a los que cobran planes sociales y realizan alguna tarea, la tasa se ubicaría en 14,1% (2,4 millones de personas).

La subocupación por su parte —personas que trabajan pocas horas y desean trabajar más se ubicó en 11% (1,2 millones de personas).

Esto indica que el 22,4% de la población económicamente activa tiene problemas de empleo. Sobre una fuerza laboral de 15,5 millones, hay casi 3,6 millones de personas que no tienen trabajo o están empleadas pocas horas a pesar de hallarse dispuestos a trabajar más. La ocupación aumentó un 4,5%, en el lapso en que la economía creció al 9%. Así, por cada punto de crecimiento del PBI, el empleo ha crecido la mitad. Esa

variación de la ocupación frente al incremento del PBI es superior al de las mediciones anteriores. Posibles causas de esta situación han sido observadas por el informe del INDEC y las mismas obedecen a:

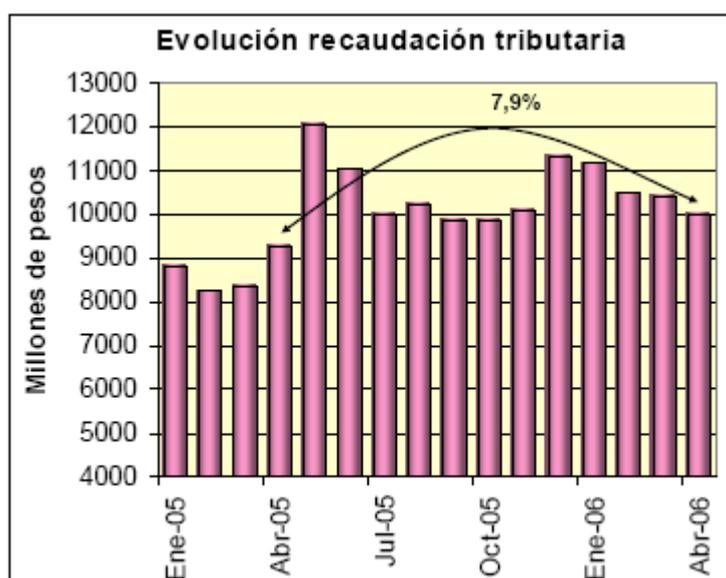
- A principios de 2006 mas “gente salió a buscar trabajo y no todos tuvieron éxito”, más aún por tratarse de los meses de verano.
- Se supone que este mayor vuelco al mercado de trabajo corresponde jóvenes y adolescentes que concluyeron sus estudios o salieron a buscar alguna "changa" durante el verano con resultado negativo y se estima que “la mitad de los desocupados son menores de 25 años”.
- Los puestos de trabajo que habitualmente se generan por las fiestas de fin de año no pudieron mantenerse en los meses siguientes y así “se redujo la tasa de empleo”. Con respecto al año 2005, la situación es la siguiente:
 - Si bien más gente salió a buscar trabajo, por razones demográficas “aun lo hace a un ritmo menor” al de la década anterior.
 - Si se toma en cuenta que se redujo la subocupación, el empleo pleno creció a una tasa del 6%, lo que representa una elasticidad empleo/PBI del 70 por ciento.

Indicadores del sector público

Ingresos del Sector Público

Los ingresos de abril del 2006 fueron de 10.012,8 millones de pesos, lo que implica un aumento interanual del 7,9% en los recursos tributarios que recauda la AFIP, para ser destinados al sector público.

GRÁFICO No. 4



Elaboración propia fuente Ministerio de Economía

Considerando los impuestos con más participación vemos que el incremento producido se explica por los desempeños del Impuesto al Valor Agregado y de las Contribuciones Patronales y el Impuesto al Cheque. En sentido contrario, incidieron negativamente las diferencias en el calendario de vencimientos del Impuesto a las Ganancias y Bienes Personales como así también tres días hábiles menos, en relación al año anterior, de recaudación. Los ingresos por el Impuesto al Valor Agregado (IVA) ascendieron a 3.588,3 millones de pesos, mostrando un incremento

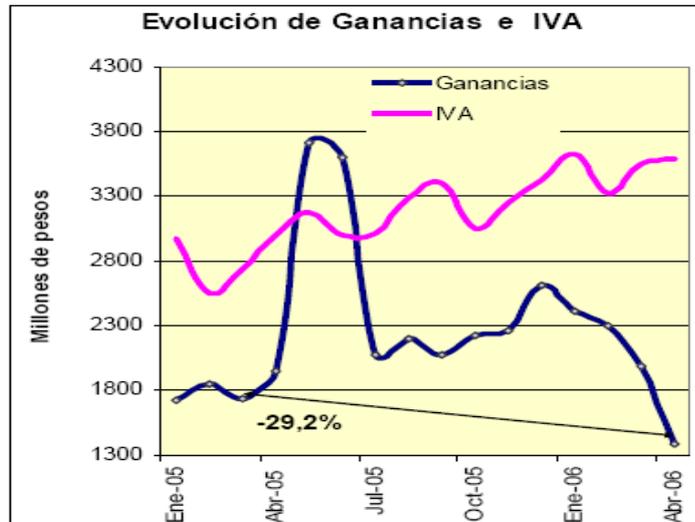
interanual del 19,6%. El buen desempeño de este impuesto se explica fundamentalmente por el incremento en la actividad económica. El IVA representó en el mes de marzo el 35,8% de los recursos tributarios, mostrando esto un incremento de 2 puntos porcentuales en la participación de este impuesto en el total de la recaudación.

Por el IVA-DGI ingresaron al fisco 2.350,8 millones de pesos, los cuales mostraron un aumento del 20,8% en relación a abril de 2005. Mientras que por IVA-DGA la variación interanual fue del 15,8%, siendo lo recaudado bajo este concepto \$1.488,3 millones.

El impuesto a las Ganancias generó el 13,8% de los ingresos. En valores absolutos lo recaudado por dicho impuesto ascendió a \$1.384,8 millones, mostrando una disminución del 29,2% respecto a abril de 2005.

La disminución de \$571,4 millones en la recaudación de este impuesto, se debe a diferencias en el calendario de vencimientos. En abril de 2005 ingresó de manera excepcional el último anticipo de las sociedades con cierre de ejercicio diciembre debido al diferimiento de los vencimientos de diciembre de 2004 al año siguiente. El anticipo de las sociedades indicadas, ingresó este año en el mes de marzo. Incidieron también negativamente el diferimiento de la declaración jurada de personas físicas para mayo y las modificaciones de los montos de deducciones personales que generaron un menor ingreso por retenciones sobre sueldos.

GRÁFICO No. 5



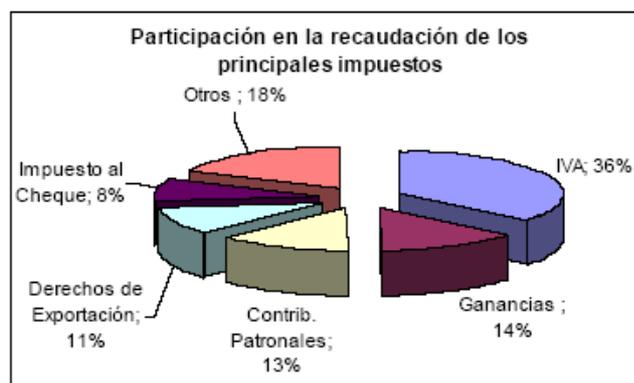
Elaboración propia fuente Ministerio de Economía

Las contribuciones Patronales, al igual que en el mes de marzo, mostraron el mejor desempeño entre los componentes del ingreso fiscal registrando un incremento del 53,9% en relación a abril de 2005, en términos absolutos el ingreso fue de 1.320,7 millones de pesos. El aumento de 479,3 millones de pesos responde al aumento del empleo registrado y el incremento de los salarios.

En lo referente a la participación de las Contribuciones Patronales representan el 13,1% de la recaudación tributaria del mes de abril de 2006. Los Derechos sobre el Comercio Exterior ascendieron a 1.462,2 millones de pesos. De los cuales \$1.092,4 millones corresponden a los Derechos de Exportación, los cuales mostraron una disminución del 10,5% en relación a abril de 2005.

La variación negativa que presentaron las retenciones puede ser atribuida a que en el mes de abril del año en curso hubo 3 días menos de recaudación, debido a los feriados. El impuesto al Cheque mostró ingresos por \$840,5 millones, un 11,9% más que en abril de 2005. El crecimiento de \$89,7 millones en la recaudación del impuesto es consecuencia del aumento de las transacciones bancarias gravadas atenuados por tres días hábiles menos de recaudación.

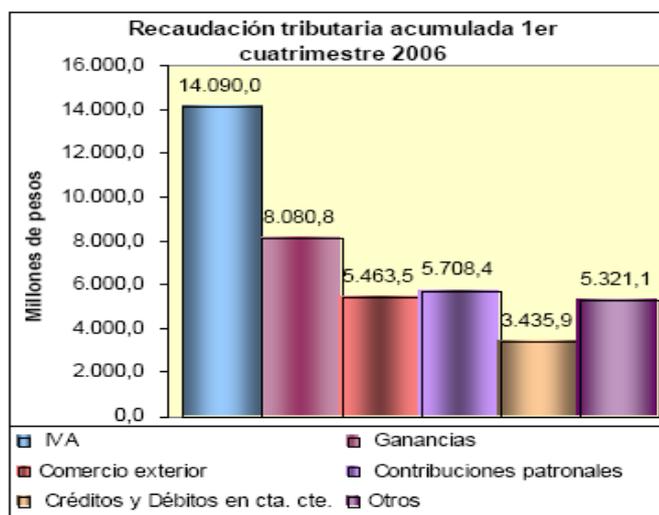
GRÁFICO No. 6



Elaboración propia fuente Ministerio de Economía

GRÁFICO No. 7

Acumulado enero-abril



Elaboración propia fuente Ministerio de Economía

En los primeros 4 meses del año se obtuvo un ingreso fiscal de 42.099,3 millones de pesos, significando esto una variación interanual del 21,3% si realizamos la comparación con igual período del año anterior. Impuesto a las Ganancias: en el 1er cuatrimestre del año se registraron ingresos por 8.080,8 millones de pesos, lo cual significa un incremento del 11,1% en comparación con igual período del año anterior. Impuesto al Valor Agregado: durante los primeros cuatro meses del año se registraron ingresos por 14.090,1 millones de pesos. El aumento interanual fue del 25,2%. Contribuciones patronales: mostraron un ingreso de 5.708,4 millones de pesos, los cuales significaron un incremento del 50,1% en comparación con el acumulado enero-abril del año anterior.

Comercio exterior: dentro de este rubro consideramos a los Derechos de Exportación que obtuvieron un ingreso de \$3.961,8 millones, los cuales significaron una variación del 4,6%. Impuesto al Cheque: mediante este impuesto se obtuvieron ingresos de \$3.435,9 millones, durante los primeros 4 meses del año. La variación interanual fue del 22,2% en relación con igual período del año anterior.

CUADRO No. 4

BOLETÍN ESTADÍSTICO REPER SINAPA 2004

CUADRO DE INDICADORES

ACERCA DE:	INDICADORES
1. Total General	22.855 funcionarios que representan el 83% del total de cargos presupuestados para el 2004 (27.535 cargos).
2. Edad	Promedio 50 años. Las mujeres, más jóvenes (49 años vs. 51 para los varones). 67,6% con 45 años y más.
	El 11,7% es potencialmente jubilable sólo según la edad exigible por ley previsional.
3. Sexo	El índice de masculinidad es del 96,9 %.
4. Nivel de Estudios	33,0% no completó estudios secundarios. 34,2% sólo completó estudios secundarios. 32,8% completó estudios terciarios o superiores.
	Las mujeres presentan mejor perfil educativo.
5. Situación Escalafonaria	Nivel escalafonario modal D (33,9%) seguido por el C (26,2%) y el E (25,1%).
	3 de cada 100 tiene nivel A y 9 de cada 100, nivel B.
	El 50,6% se encuentra en la etapa final de la carrera administrativa.
6. Antigüedad	8,9% con antigüedad de hasta 9 años. Promedio 21 años.
ALGUNAS RELACIONES SIGNIFICATIVAS	
7. Sexo y Situación Escalafonaria	14,4% de varones en los niveles A y B contra 12,3% de las mujeres. Los varones prevalecen en los niveles E y F, mientras que las mujeres, en los C y D.
8. Nivel de Estudios y Situación Escalafonaria.	En los A y B, 87,6% y 80,3%, respectivamente, cuentan con estudios superiores. En el C, el 63%. 48,1% de secundarios entre los de nivel D. 53% y 75,5% de los niveles E y F tienen estudios primarios. El mayor nivel educativo (de terciario a postgrado) aumenta las posibilidades de acceder al nivel A ó al B. La generalidad de los profesionales se ubica en el nivel C.

9. Edad y Nivel de Estudios	<p>Personal con menos estudios concentrado entre los 45 a 64 años.</p> <p>Sólo el 4,5% de los funcionarios con nivel universitario tienen menos de 35 años. El 69,2 % de los profesionales con 45 ó más años.</p> <p>46% de la dotación de hasta 44 años de edad alcanzó como máximo estudios secundarios.</p> <p>33% completó estudios superiores.</p> <p>36,9% de la PEA madura (45 a 64 años) sólo completó el primario, pero también un 33,6% los estudios superiores.</p>
10. Estudios Superiores y Nivel Académico	77% reúne títulos de licenciatura ó más, un 14% de técnicos especializados y un 9% de profesores.
11. Estudios superiores, Nivel Escalonario y Orientación Temática	<p>De las orientaciones mayoritarias, los profesionales de Ciencias Económicas y en menor proporción de Ciencias Jurídicas, se concentran en una buena proporción en los niveles A y B, 58,8% y 43,2%, respectivamente.</p> <p>El grueso de los profesionales de Ciencias Agropecuarias (80%) se concentra en el nivel C, pese a constituirse en el segundo grupo más numeroso.</p>
12. Antigüedad y Nivel de Estudios	<p>Cuanto más bajo nivel de estudios, mayor antigüedad del funcionario.</p> <p>40% de los que cuentan con 20 años ó más de trabajo en el sector público, no tiene secundario completo.</p> <p>Entre los que no reúnen más de 9 años, la proporción de agentes con secundario o más, es mucho más abultada.</p>
13. Nivel Escalonario y Jurisdicción	<p>Considerables diferencias de "potencial" de capacidades en las dotaciones medido según niveles escalonarios.</p> <p>La Jefatura de Gabinete de Ministros tiene 32,7% con niveles A ó B, más cerca del 25% en el C. El Ministerio de Salud cuenta con apenas 5% de agentes con niveles A ó B.</p>
14. Una Mirada Temporal	<p>De 1995 al 2004 se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Equilibrio en la composición por sexo. b) Descenso abrupto en la PEA Joven (de 51.9% a 32,4%). c) Reducción del personal menos antiguo d) (de 28% al 2,4%). e) Cierta aumento paulatino en los niveles escalonarios A, B y C y fuerte reducción en el E. f) Mejora del nivel educativo del personal.

Responsables: Subsecretaría de la Gestión Pública – Oficina Nacional de Empleo Público Argentina

Antigüedad en la Administración Pública Nacional

La antigüedad estimada a partir de la fecha de ingreso a la Administración Pública Nacional (APN) registra las siguientes características:

- √ El promedio es de 21 años de antigüedad y
- √ La mediana es de 22 años.
- √ Dos cohortes mayoritarias se presentan, de 10 a 14 y de 25 a 29 años, en las que se sitúan los dos valores modales de antigüedad. Más de la mitad tiene 20 años ó más.
- √ Obsérvese la práctica desaparición del tramo de menos de 1 año así como la reducida cifra de quienes tienen menos de 9 años (8,9%).

CUADRO No. 5

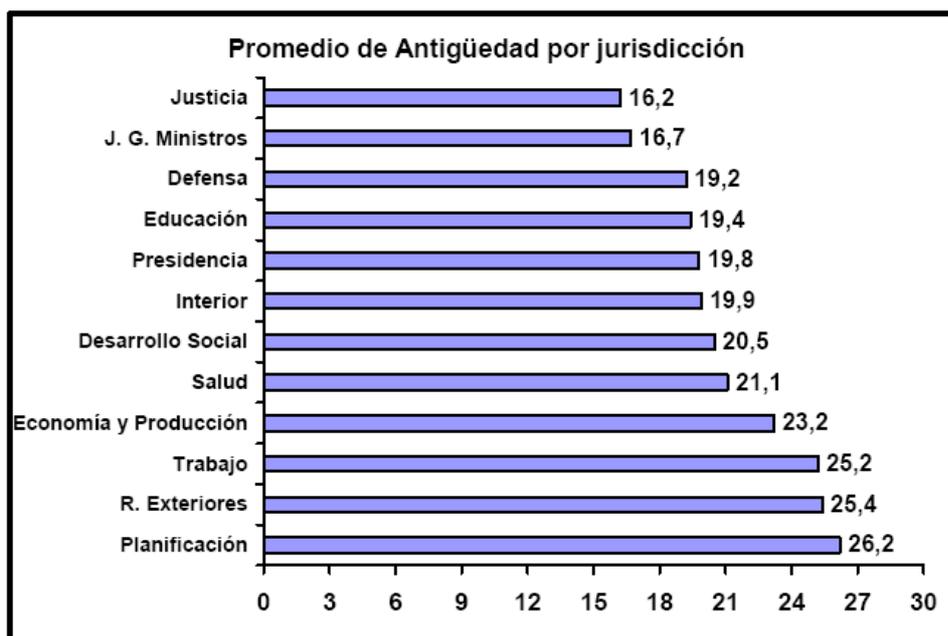
Personal del SINAPA por Antigüedad en la APN

Antigüedad(años)	Total	%	% Acumulado
<1	130	0,6	0,6
1 - 4	409	1,8	2,4
5 - 9	1.459	6,5	8,9
10 - 14	4.358	19,4	28,3
15 - 19	3.244	14,4	42,7
20 - 24	3.973	17,7	60,4
25 - 29	4.035	18,0	78,4
30 - 34	2.785	12,4	90,8
35 y más	2.053	9,2	100,0
TOTAL	22.446^b	100,0	-----

El contraste de promedios de antigüedad por jurisdicción es llamativo:

- En un extremo, con personal de menor antigüedad se destacan el Ministerio de Justicia con (16,2 años), la Jefatura de Gabinete de Ministros (16,7) y los Ministerios de Educación (19,4) y Defensa (19,2).
- En el otro extremo, el personal de los Ministerios de Planificación (26,2), Relaciones Exteriores (25,4) y Trabajo (25,2).

GRÁFICO No. 8



No se incluyen 409 agentes para los que no se proporcionó información de su antigüedad.

Algunas relaciones significativas

Relación entre Nivel Escalonario y sexo

Existe cierta preponderancia absoluta y proporcional de varones en los niveles más elevados (A y B) pero también en los más bajos (E, y, en especial, F). En cambio, las mujeres son mayoría en los niveles C y D.

El D es el nivel escalafonario modal tanto para las mujeres (37 %) como para los varones (30,6 %).

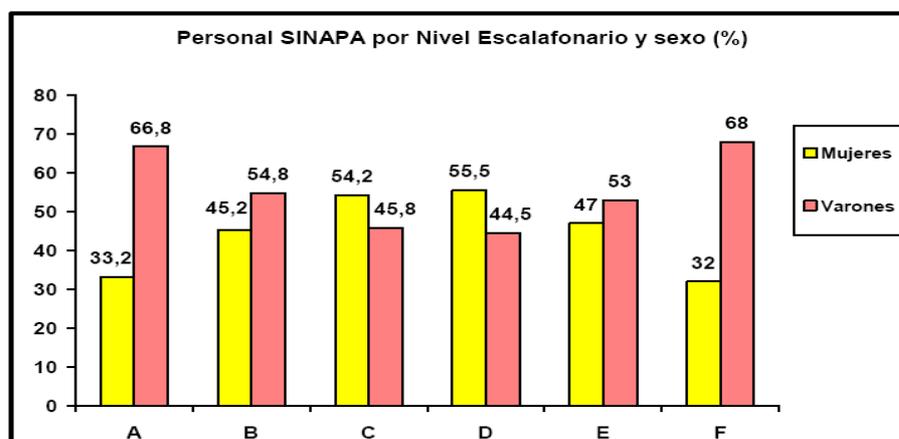
CUADRO No. 6

Personal del SINAPA por Nivel Escalonario y sexo

Nivel	Total		Mujeres	%	Varones	%
Total	22.855	100,0	11.608	100,0	11.247	100,0
A	710	3,1	236	2,0	474	4,2
B	2.104	9,2	952	8,2	1.152	10,2
C	5.999	26,2	3.254	28,0	2.745	24,5
D	7.738	33,9	4.296	37,0	3.442	30,6
E	5.741	25,1	2.690	23,2	3.051	27,1
F	563	2,5	180	1,6	383	3,4

La composición por sexo al interior de la dotación de cada nivel escalafonario muestra de otra manera la realidad expresada en párrafos anteriores.

GRÁFICO No. 9



Relación entre Nivel Escalafonario y Estudios

√ La amplia mayoría de los niveles A y B tiene estudios superiores (87,6% y 80,3%, respectivamente).

√ La proporción de funcionarios con estudios superiores en el nivel C baja al 63%, otro 28% tiene estudios de nivel secundario.

CUADRO No. 7

Personal SINAPA por Nivel de Estudios y Nivel Escalafonario

Nivel de Estudios	Total	Nivel Escalafonario (%)					
		A	B	C	D	E	F
Sin estudios	51	-	-	-	0,2	0,6	0,4
Hasta Primario	6.408	4,5	4,0	6,7	31,3	53,0	75,5
Ciclo Básico Secunda-	1.096	0,3	1,0	2,2	6,8	6,8	4,3
Secundario comple-	7.818	7,6	14,7	28,0	48,1	34,0	17,9
Terciario	1.448	3,8	6,0	8,6	7,2	3,7	1,2
Universitario	5.778	77,5	70,7	52,3	6,3	1,9	0,7
Postgrado	255	6,3	3,6	2,1	(*)	(*)	-
Total	22.854	710	2.104	5.998	7.738	5.741	563

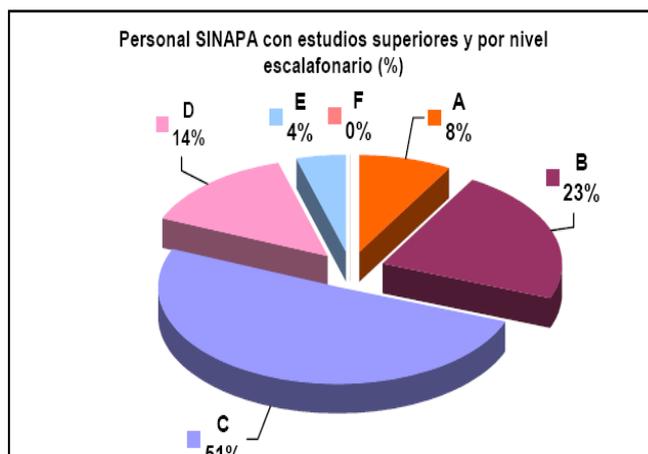
(*) Porcentaje estadísticamente insignificante (menor a 0,1).

√ Algo menos de la mitad de los agentes del nivel D tiene estudios secundarios completos (48,1%) pero otro 31,3% sólo tiene estudios primarios.

√ Los niveles E y F presentan proporciones muy significativas de personal con bajo nivel educativo.

Focalizando la atención en el personal con mayor estudio (terciarios o más) según su distribución por nivel escalafonario se pueden obtener indicios acerca del aprovechamiento global de sus capacidades.

GRÁFICO No. 10



Si bien poseer nivel educativo superior (terciario o más) aumenta la posibilidad de alcanzar los niveles más altos (A y B), no obstante, el grueso, desarrolla su carrera en el nivel C. La existencia de profesionales en niveles inferiores refleja el ordenamiento del personal del Agrupamiento Científico Técnico⁹ pero también, que el 54% de quienes tienen estudios terciarios, especialmente con títulos docentes, cumplan tareas formalmente administrativas (niveles D y E).

CUADRO No. 8

Personal del SINAPA con estudios superiores según Nivel Escalafonario (%)

Nivel	Terciario	Universitario	Postgrado
Total	1.448	5.778	255
A	1,9	9,5	17,6
B	8,8	25,7	29,8
C	35,8	54,3	49,0
D	38,5	8,5	2,4
E	14,5	1,9	1,2
F	0,5	(*)	-

(*) Porcentaje estadísticamente insignificante (menor a 0,1).

UNA MIRADA TEMPORAL

Sexo

Se observa un equilibrio relativo en la composición de la dotación del SINAPA por sexo aunque con un leve, paulatino y constante incremento de la participación femenina.

CUADRO No. 9

Personal del SINAPA por sexo (%). Años 1995 – 2004

Sexo	Años									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	24.344 ¹⁵	29.133	26.564	24.930	26.171	24.182	24.316	23.728	24.017	22.855
Varones	51,7	51,7	52,2	51,1	51,3	51,0	50,2	50,15	50,25	49,2
Mujeres	48,3	48,3	47,8	48,9	48,7	49,0	49,8	49,85	49,75	50,8

Edad

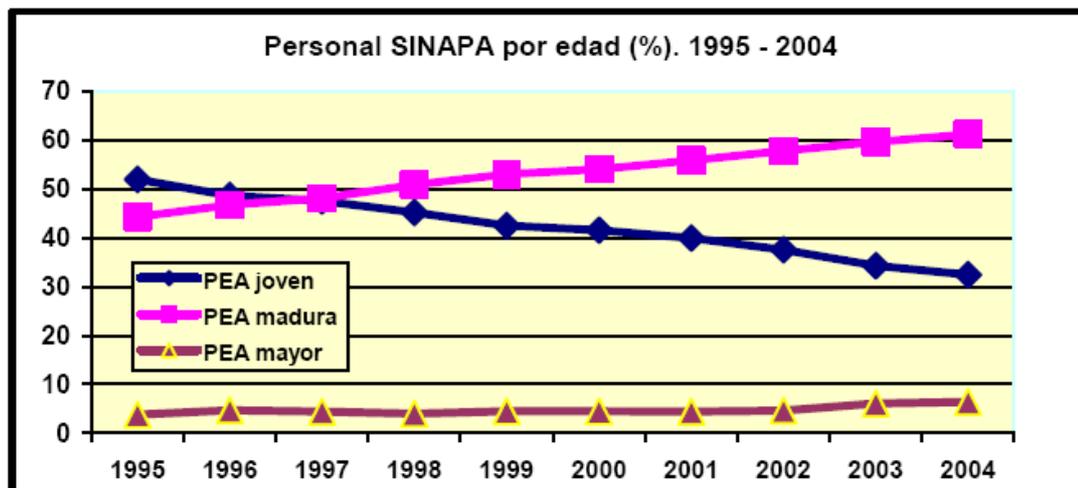
Más relevante es la evolución etaria. La Población Económicamente Activa (PEA) joven ha descendido del 52% en 1995, al 32,4% en el 2004. Inversamente, el acentuado envejecimiento de la dotación se percibe en el aumento del 44,3% al 61,2% en la PEA madura y del 3,8% al 6,4% en la PEA mayor. En ambos casos las tendencias de las series son lineales porque no acusan aumentos o disminuciones muy acentuadas.

CUADRO No. 10

Personal del SINAPA por edad (%). Años 1995 – 2004

PEA	Años									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	24.344 ¹⁶	24.137 ¹⁷	26.564	24.930	26.171	24.812	24.306	23.728	24.017	22.855
PEA joven	51,9	48,6	47,5	45,2	42,5	41,5	39,9	37,5	34,3	32,4
PEA madura	44,3	46,7	48,1	50,8	53,0	54,0	55,8	57,8	59,6	61,2
PEA mayor	3,8	4,7	4,4	4,0	4,5	4,5	4,4	4,6	6,1	6,4

GRÁFICO No. 11



Antigüedad

Asociada con la observación anterior, puede leerse el reflejo de la restricción al ingreso desde la crisis fiscal de 1996 y del congelamiento de vacantes a partir del 2000. En efecto, desde 1998 prácticamente no hay ingresos (menos de 1 año) y el personal con hasta 4 años de antigüedad que era del 28,4% en 1995, sólo era del 2,4 % para el 2004. En el otro extremo, con 30 y más años era del 6,2% en 1995 y, en el 2004, del 21,6%.

En el 2003, se registra un incremento notorio en las proporciones de las tres cohortes con mayor antigüedad respecto del año anterior. De éstas, en el 2004 sólo aumentaron la de 25 a 29 años y la de 35 y más.

CUADRO No. 11

Personal del SINAPA por Antigüedad (%). Años 1995 – 2004

Antigüedad (años)	Años									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	24.344 ¹⁸	24.137 ¹⁹	26.564	24.930	26.171	24.812	24.306	23.728	23.072	22.446
< 1	11,9	3,7	3,2	0,3	0,5	1,5	0,3	0,6	0,5	0,6
1 a 4	16,5	18,6	11,1	8,4	5,3	5,3	6,1	4,9	3,2	1,8
5 a 9	12,1	13,6	15,2	18,0	18,8	22,5	20,1	14,0	8,8	6,5
10 a 14	14,8	17,2	14,4	13,6	13,2	12,1	14,9	18,5	18,0	19,4
15 a 19	18,0	17,8	21,4	18,5	16,6	12,3	12,8	15,5	14,5	14,4
20 a 24	13,1	16,2	14,0	16,3	17,0	18,5	20,2	19,2	19,0	17,7
25 a 29	7,4	6,9	11,0	12,6	12,8	11,7	11,8	13,0	16,3	18,0
30 a 34	3,1	2,8	4,6	5,1	7,1	7,2	8,6	9,5	12,5	12,4
35 y más	3,1	3,2	5,1	4,1	4,6	4,7	5,2	5,2	7,2	9,2

Niveles Escalafonarios

- √ La proporción de agentes de nivel A pasó del 2,3% en 1995 al 3,1% en el 2004, y la del nivel B, del 6,6% al 9,2%, lo que muestra esfuerzos por mejorar la composición escalafonaria. En el mismo sentido, se aprecian disminuciones del 29% al 25,1%, y del 2,9% al 2,5%, respectivamente, en los niveles inferiores, E y F.
- √ El nivel C sigue oscilando en un 26% del total y el nivel D, en un 34%.

CUADRO No. 12

Personal del SINAPA por Nivel Escalafonario (%). Años 1995 – 2004

Nivel Escalafonario	Años									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	24.344 ²⁰	29.133	26.564	24.930	26.171	24.812	24.316	23.728	24.017	22.855
A	2,3	2,6	2,4	2,8	2,9	3,0	2,8	2,9	2,8	3,1
B	6,6	7,5	7,3	8,7	8,9	9,9	9,2	9,3	9,2	9,2
C	25,6	25,3	25,5	25,5	26,2	26,2	26,5	26,5	26,3	26,2
D	33,6	32,6	33,7	33,0	33,8	33,8	33,4	33,3	34,0	33,9
E	29,0	28,5	28,2	27,0	25,6	25,6	25,5	25,4	25,2	25,1
F	2,9	3,5	3,0	3,0	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5	2,5

Nivel de Estudios

Se aprecia una leve mejora progresiva del perfil educativo global. El personal con más baja calificación pasó del 33.6 % al 28,3%, mientras que el que posee estudios secundarios pasa del 31% a un 34,2%.

Quienes cuentan con estudios terciarios y universitarios aumentan su participación re-lativa, del 4,7% al 6,3%, y del 22.8% a 25,3%, respectivamente.

CUADRO No. 13

Personal SINAPA por Nivel de Estudios (%). Años 1995-2004

Nivel de Estudios	Años									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	24.344²¹	24.137²²	26.564	24.930	26.171	24.812	24.316	23.728	24.015	22.854
Primario(**)	33,6	34,5	31,2	28,8	31,5	29,9	28,8	28,1	28,9	28,3
Ciclo B. S.	6,2	6,1	5,0	5,0	5,0	5,2	5,0	5,0	4,9	4,8
Secundario	31,0	31,3	30,6	31,5	32,9	34,0	34,2	34,4	34,0	34,2
Terciario	4,7	4,5	3,7	4,1	5,4	5,7	6,0	6,2	6,1	6,3
Universitario	22,8	22,0	22,4	22,4	24,1	24,0	24,8	25,1	24,9	25,3
Postgrado	1,6	1,7	1,0	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,2	1,1
S/Datos	-	-	(*) 6,1	(*) 7,2	0,3	0,8	0,2	0,1	(***)	

(*) La mayoría de los agentes incluidos en "Sin datos" corresponden al Ministerio de Economía. (**) Incluye agentes con Primario incompleto, considerado "Sin estudios" (***) Porcentaje estadísticamente no significativo.

CUADRO No. 14

LISTADO DE JURISDICCIONES Y ORGANISMOS INFORMANTES

JURISDICCIONES/ORGANISMOS	Personal	Total
PRESIDENCIA DE LA NACIÓN	2.563	
<i>Casa Militar</i>	73	0,3
<i>Coordinación General Unidad Presidente</i>	34	0,1
<i>Sec. de Programación para la Prevención de la Drogadicción y Lucha contra el Narcotráfico</i>	45	0,2
<i>Secretaría de Turismo</i>	368	1,6
<i>Administración de Parques Nacionales</i>	291	1,3
<i>Secretaría General de la Presidencia de la Nación</i>	439	1,9
<i>Secretaría Legal y Técnica</i>	217	1,0
<i>Secretaría de Cultura</i>	655	2,9
<i>Biblioteca Nacional</i>	58	0,2
<i>Comité Federal de Radiodifusión</i>	220	1,0
<i>Fondo Nacional de las Artes</i>	28	0,1
<i>Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales</i>	67	0,3
<i>Instituto Nacional del Teatro</i>	23	0,1
<i>Teatro Nacional Cervantes</i>	45	0,2
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS	652	2,9
MINISTERIO DE DEFENSA	634	2,8
<i>Instituto de Ayuda Financiera para Pago de Retiros y Pensiones Militares</i>	172	0,7
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y PRODUCCIÓN	2.215	9,7
<i>Instituto Nacional de Estadística y Censos</i>	729	3,2
<i>Instituto Nacional de Investigaciones y Desarrollo Pesquero</i>	132	0,6
<i>Instituto Nacional de Vitivinicultura</i>	419	1,8
ONABE	41	0,2
<i>Servicio Nacional de Sanidad Animal y Calidad Agroalimentaria</i>	2.369	10,4
<i>Superintendencia de Seguros de la Nación</i>	222	1,0
<i>Tribunal Fiscal de la Nación</i>	94	0,4
<i>Instituto Nacional de Semillas</i>	59	0,3
M. DE PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS	941	4,1
<i>Instituto Nacional del Agua</i>	351	1,5
<i>Servicio Geológico Minero Argentino</i>	239	1,0
<i>Tribunal de Tasaciones de la Nación</i>	28	0,1
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA	1.027	4,5
<i>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas</i>	411	1,8
<i>Comisión Nacional de Acreditación Universitaria</i>	19	0,1
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	1.304	5,7
<i>Caja de Jubilaciones, Retiros y Pensiones de la Policía Federal</i>	146	0,6
M. DE RELACIONES EXTERIORES, COMERCIO INTERNAC. Y CULTO	596	2,6
MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE	1.502	6,6
<i>Superintendencia de Servicios de Salud</i>	120	0,5
<i>Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud</i>	453	2,0
<i>Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica</i>	255	1,1
<i>Administración de Programas Especiales</i>	29	0,1
<i>Centro Nacional de Reeducción Social</i>	77	0,3
<i>Colonia Nacional "Dr. Manuel Montes de Oca"</i>	352	1,5
<i>Hospital Nacional "Dr. Baldomero Sommer"</i>	165	0,7
<i>Instituto Nacional Central Unico Coordinador de Ablación e Implante</i>	66	0,3
<i>Servicio Nacional de Rehabilitación de la Persona con Discapacidad</i>	146	0,6
<i>Instituto Nacional de Rehabilitación Psicosfísica del Sur</i>	130	0,6
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	1.013	4,4
MINISTERIO DEL INTERIOR	477	2,1
<i>Dirección Nacional de Migraciones</i>	448	2,0
<i>Dirección Nacional del Registro Nacional de las Personas</i>	747	3,3
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	354	1,5
<i>Consejo Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia</i>	1.047	4,6
<i>Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social</i>	111	0,5
TOTAL	22.855	100,0

Responsables: Subsecretaría de la Gestión Pública – Oficina Nacional de Empleo Público Argentina

4.2 Fundamento Filosófico

La investigación tiene como finalidad comprender la Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina, en la que además se identifican potencialidades de cambio, éste estudio implica una acción social emancipadora:

- La visión de la realidad de la Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina, está conformada por múltiples realidades socialmente construidas tomando siempre como una totalidad concreta al problema.
- La relación del sujeto – objeto del conocimiento da lugar a una interacción transformadora.
- Este proyecto de investigación está compuesto por valores como son: la responsabilidad, seriedad, libertad, honestidad, transparencia, respeto y puntualidad.
- El estudio da lugar a explicaciones contextualizadas a nivel de provincias y el Ecuador, y más que todo a la Unificación y

Homologación del Registro Civil de Manabí.

- El diseño de la investigación está orientada a la participación de las instituciones como la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Remuneraciones del Sector Público (SENRES), organismo responsable de la administración del desarrollo Institucional y de recursos humanos del sector público, Registro Civil, y funcionarios con responsabilidades de nombramientos.

4.3 Elementos básicos para la estructura de categorías

Presupuesto.- Es el instrumento de programación de las actividades del sector público para asignar recursos en las partidas de acuerdo con determinados propósitos en un tiempo establecido.

Finanzas.- Es la estimación de los ingresos y egresos de una nación, empresa o persona con el fin de planear con eficiencia sus recursos económicos. “Manual básico de las Ciencias Económicas y Administrativas”[Imprenta Universitaria UTM. 30 de julio del 2000]

Remuneraciones.- En el lenguaje económico se entiende por remuneración al total de pagos que se debe a un trabajador por la prestación de sus servicios, y; algunos autores consideran la remuneración como una contraprestación. “Diccionario de la Lengua Española” publicado por la Real Academia Española, Madrid.

“Seminario de Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público”[Quito 5 de febrero del 2004]

Variable Independiente: Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos.

Factores Internos y Externos

*Políticas salariales

*Resoluciones

*Marco Jurídico

*Sistema de Información de Recursos Humanos y Remuneraciones

*Presupuesto

Indicadores

*Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa

*Registros Oficiales

*Diseños de sistema de información

*Buscar equilibrio entre los mercados laborales público, privado e internacional

*Resultados en calidad y cantidad

Ítems Básicos

¿Cómo se aplica la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos?

Técnicas e instrumentos

* Encuesta

* Observación

* Análisis de datos

* Descripción, valoración, clasificación y ubicación

Variable Dependiente: Relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

Factores Internos y Externos

* Políticas salariales

* Resoluciones

* Marco Jurídico

* Normas

* Acuerdos

* Decretos

Indicadores: Constituyen referentes cuantitativos, componentes clave de un proceso productivo, orientados a identificar el nivel de eficiencia, eficacia, efectividad y productividad de los procesos en la organización.

* Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa: Representación cuantificada de una información.

* Registros Oficiales: Medida que permite cuantificar y evaluar el cumplimiento de un objetivo, de una unidad o actividad.

* Sistemas de Información: Expresión matemática que cuantifica el estado o la característica de un hecho o variable, que queremos controlar.

Principales Indicadores: Calidad, cantidad, oportunidad y costo.

Ítems Básicos

¿Cómo se logrará una relación con las remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina?

Técnicas e instrumentos

*Internet

*Observación

*Análisis de datos.

*Descripción, valoración, clasificación y ubicación

4.4 Fundamento Legal

MARCO JURÍDICO Y AMBITO DEL LIBRO II DE LA CODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO (LIBRO II)

El tema a tratarse se relaciona con las normas jurídicas vinculadas con la Unificación y Homologación de Remuneraciones e Indemnizaciones del Sector Público y Entidades de Derecho Privado en las cuales las Instituciones del Estado Tiene Participación Mayoritaria de Recursos Públicos determinado por el Libro Segundo de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

A. MARCO CONSTITUCIONAL

Se fundamenta el análisis en la Constitución Política de la República publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998.

El inciso primero del artículo 1 de la Constitución Política de la República expresamente dice: “El Ecuador es un estado social de derecho, soberano, unitario, independiente, democrático, pluricultural y multiétnico. Su gobierno es republicano, presidencial, electivo, representativo, responsable, alternativo, participativo y de

administración desconcentrada”.

Al ser un Estado de Derecho, se desarrolla dentro de un ordenamiento jurídico para poder cumplir con sus fines. Las Leyes Orgánicas, Ordinarias, Secundarias y normas de menor jerarquía se derivan de la Constitución.

El sistema jurídico ecuatoriano es un ordenamiento unitario que se origina en el derecho, donde las normas de menor nivel encuentran su valor en la jerarquía mayor. El Ecuador se caracteriza por tener un sistema jerarquizado, conforme lo determina el Art. 272 de la Constitución Política de la República al hablar de la supremacía.

JERARQUÍA DE LAS NORMAS

Art. 16.- “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza la Constitución.”

Art. 272.- La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las disposiciones de leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los poderes públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor si, de algún modo, estuvieren en contradicción con ella o alteraren sus prescripciones. Si hubiere conflicto entre normas de distinta jerarquía, las cortes, tribunales, jueces y autoridades administrativas lo resolverán, mediante la

aplicación de la norma jerárquicamente superior. Las normas que regulan las relaciones de los servidores públicos con las instituciones del Estado se rigen por el derecho público en que únicamente está permitido hacer lo que expresamente se encuentra escrito.

Para el análisis se abstrae de la Constitución cuatro aspectos:

1. Principios fundamentales, los derechos garantía y deberes de sus habitantes;
2. La estructura y organización del Estado Ecuatoriano, sus Instituciones, Organismos, Dependencias del Sector Público;
3. Los regímenes de personal;
4. La supremacía de la Constitución..

B. INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO

El Art. 118 de la Constitución identifica a las instituciones del Estado que conforman el Sector Público.

1. Los organismos y dependencias de las Funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial.
2. Los organismos electorales.
3. Los organismos de control y regulación.
4. Las entidades que integran el régimen seccional autónomo.
5. Los organismos y entidades creados por la Constitución y la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de

servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de los servicios públicos.

ORGANIZACIÓN DE LA FUNCION EJECUTIVA

El Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva identifica a los órganos que conforman la Administración Pública Central y los que integran la Administración Pública Institucional.

El Art. 3 determina que: “La Administración Pública Central tendrá responsabilidad jurídica única para el cumplimiento de sus fines. Sus órganos dependientes o adscritos tendrán sólo las respectivas competencias asignadas”.

C. REGIMENES DE PERSONAL

Art. 26.- El ciudadano ecuatoriano goza del derecho político de desempeñar empleos y funciones públicas, en los casos y con los requisitos que señalen la Constitución y la Ley.

Art. 35 numeral 9 incisos 2do. que norma la relación de las instituciones con sus servidores y obreros.

Art. 124.- Fija las normas relacionadas con el servicio civil y la carrera administrativa.

LEYES ORGÁNICAS EN EL ECUADOR

Art. 142 y Disposición Vigésimo Segunda: Las leyes serán orgánicas y ordinarias.

LEYES ORGÁNICAS

1. Las que regulen la organización y actividades de las Funciones legislativa, Ejecutiva y Judicial; las del régimen seccional autónomo y las de los organismos del Estado, establecidos en la Constitución.
2. Las relativas al régimen de partidos, al ejercicio de los derechos políticos y al sistema electoral.
3. Las que regulen las garantías de los derechos fundamentales y los procedimientos para su protección.
4. Las que la Constitución determine que se expidan con este carácter.

Las demás serán leyes ordinarias

Con la Resolución No. 22 publicada en el Registro Oficial No. 280 del 8 de marzo del 2001, se precisa las Leyes Orgánicas y entre otras están:

- Ley Orgánica de la Función Legislativa;
- Ley Orgánica de la Función Judicial;
- Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas;
- Ley Orgánica de la Policía Nacional;
- Ley de Ecuador Superior;
- Ley General de Educación;
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado;
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativas y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Las que la Constitución determine que se expidan con este carácter.

LEYES ORDINARIAS EN EL ECUADOR (muestreo)

- Ley de Presupuesto del Sector Público;
- Ley de Modernización del Estado;
- Ley de Descentralización y Participación Ciudadana;
- Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas;
- Ley de Transformación Económica del Ecuador;
- Ley de Contratación Pública.

D. ENTE RECTOR SENRES

Se crea la SENRES como un organismo autónomo de gestión, regulación y control de los recursos organizacionales, humanos y de remuneraciones del sector público y está a su cargo la aplicación de la Ley, conjuntamente con las Unidades de **Administración de Recursos Humanos**. **En materia de Remuneraciones**, con el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos; y, la Contraloría General del Estado, en el ámbito de su competencia.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

El Libro I que norma “El Servicio Civil y Carrera Administrativa”

El Libro II referente a la “Unificación y Homologación de Remuneraciones e Indemnizaciones del Sector Público y Entidades de Derecho Privado en las Cuales las Instituciones del Estado Tengan Participación Mayoritaria de Recursos Públicos.”

Los Art. 4 y 102 precisan el ámbito de las disposiciones de cada Libro y la obligatoriedad de su aplicación.

El Art. 5, el inciso segundo del Art. 102 y la Disposición General Sexta e Inciso Final de las Derogatorias, hacen excepciones puntuales.

Libro II

La SENRES, determina previo informe favorable del Ministerio de Economía y Finanzas el porcentaje de incremento de las remuneraciones y cualquier otro beneficio que cause un egreso de un ejercicio a otro.

E. UNIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Unificación de la remuneración mensual que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales permanentes que el dignatario, autoridad funcionario, servidor y trabajador, tengan derecho y que se encuentre presupuestado.

Unificación de las remuneraciones para los trabajadores del sector público y de las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, sujetos al Código del Trabajo.

Unificación de las Remuneraciones de los dignatarios, autoridades y funcionarios que conforman el Nivel Jerárquico Superior.

Obligación previa para Sociedades y sus Administradores. Establece regulaciones que deberán cumplirse previamente para la suscripción y revisión de contratos individuales y colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito u otra modalidad en que se determinen pagos.

Escala de Remuneraciones Mensuales Unificadas, en el plazo no mayor de 180 días desde la publicación de la Ley en el Registro Oficial y los niveles estructurales de los puestos.

Viáticos, Movilización y Subsistencias, Dietas, Horas Extras, Subrogaciones acorde con la reglamentación que emita la SENRES. Reingreso de Jubilados, responsabilidades por pago indebido e incumplimiento de las resoluciones de SENRES.

Responsables: SENRES “Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público” [seminario] Quito, 5 de febrero del 2004. (Pág. 24 a la 30)

MARCO JURÍDICO (Argentina)

EMPLEO PÚBLICO NACIONAL ARGENTINA

Decreto 707/2005

Dispónese que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto N° 1184/ 2001, por honorarios mensuales no superiores a los Pesos Mil Quinientos Doce por dedicación completa, deberán ser contratadas mediante el régimen del artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, su Decreto reglamentario N° 1421/2002 y normas complementarias, antes del 1º de octubre de 2005, mientras continúen las razones de servicio.

Ámbito de aplicación. Derogase el artículo 9º del Decreto N° 1184/2001. Bs. As., 22/6/2005 VISTO el Expediente N° JefGabMin-Exp 003223/2005 del registro de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, la Ley N° 25.164, Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, su Decreto reglamentario N° 1421 del 8 de agosto de 2002, la Decisión Administrativa N° 3 del 21 de enero de 2004, el Decreto N° 1184 del 20 de septiembre de 2001, la Resolución N° 48 del 30 de diciembre de 2002 de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y la Resolución Conjunta de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION N° 17 del 18 de septiembre de 2002, y CONSIDERANDO:

Que es política del Gobierno Nacional impulsar **la creciente profesionalización** y dignificación laboral de los trabajadores y demás colaboradores del Sector Público Nacional, toda vez que reconoce que el principal activo de la Administración Nacional es el esfuerzo comprometido, honesto y competente de quienes prestan sus servicios personales en ella.

Que el Decreto N° 1184/01 determina las condiciones en las cuales la Administración Pública Nacional queda autorizada para la contratación de **personas especializadas** para que colaboren a su más eficaz desenvolvimiento.

Que el artículo 9° del Anexo de la Ley mencionada en el Visto y su decreto reglamentario han permitido contar con un actualizado régimen de **contratación de servicios personales por tiempo determinado**, el que ha sido reglamentado por lo dispuesto en la Resolución S.G.P. N° 48/02 y la Decisión Administrativa N° 3/04.

Que con esta normativa, la Administración Nacional dispone de un mecanismo adecuado para proveerse de los servicios personales complementarios requeridos para la mejor ejecución de las acciones en favor de la ciudadanía.

Que en ese marco, se ha considerado conveniente y oportuno impulsar la contratación bajo el régimen establecido por el mencionado artículo 9° del

Anexo de la Ley N° 25.164, de quienes se hallaran contratados bajo el régimen reglamentado por el Decreto N° 1184/01 en todas las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas por dicha Ley, dentro de las disponibilidades presupuestarias respectivas y del ejercicio de las facultades de dirección del Estado empleador.

Que en atención a lo expresado precedentemente, serán objeto de dicha contratación todas las personas que se encontraran percibiendo honorarios mensuales no superiores a los PESOS MIL QUINIENTOS DOCE (\$ 1.512. -), o cifra equivalente cuando la dedicación no fuera completa.

Que se deben disponer las medidas conducentes para asegurar esas nuevas contrataciones, cumplimentándose con la debida equiparación retributiva a las remuneraciones previstas para los niveles y grados escalafonarios del personal comprendido bajo el régimen de estabilidad, de conformidad con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164, tanto en el ámbito de aplicación del SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA, establecido por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), como en el de los demás regímenes de carrera administrativa alcanzados.

Que deben articularse las veedurías sindicales respectivas.

Que se deben disponer los fondos que permitan afrontar las erogaciones del caso, facultándose a la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la

SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION para atender las necesidades emergentes de las jurisdicciones y organismos descentralizados en la materia.

Que debe facultarse a la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y a la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION para actuar como autoridad de aplicación de lo dispuesto por la presente medida en sus respectivos ámbitos de actuación.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones emergentes del artículo 99 inciso 1 de la Constitución Nacional.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º.- Establécese que las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164 deberán cumplimentar las disposiciones del presente decreto.

Art. 2º.- Las personas contratadas bajo el régimen establecido por el Decreto N° 1184/01 por honorarios mensuales no superiores a los PESOS MIL QUINIENTOS DOCE (\$ 1.512.-) por dedicación completa, deberán ser contratadas mediante el régimen establecido por el artículo 9º del

Anexo de la Ley N° 25.164, su Decreto reglamentario N° 1421/02 y normas complementarias, antes del 1° de octubre de 2005, mientras continúen las razones de servicio.

Art. 3° —Las personas alcanzadas por el artículo precedente que no aceptaran la nueva contratación bajo el régimen establecido por el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y demás normas complementarias, podrán continuar con sus servicios hasta la extinción de su actual contrato, el que no podrá ser objeto de prórroga, renovación o extensión bajo ningún concepto.

Art. 4° —En las jurisdicciones y entidades descentralizadas en las que corresponda la equiparación remunerativa a los niveles escalafonarios del SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (Decreto N° 993/91-T.O. 1995), se deberá aplicar la Tabla de Referencia que, como Anexo, forma parte integrante del presente acto. La equiparación al adicional de grado de dicho ordenamiento escalafonario se hará de conformidad con lo dispuesto en la Decisión Administrativa N° 3/04.

Art. 5° —Las jurisdicciones o entidades descentralizadas en las que la equiparación deba efectuarse con relación a los ordenamientos escalafonarios diferentes al referido en el artículo precedente, aplicarán la Tabla de Referencia que dicten mediante Resolución Conjunta, la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, a propuesta de los respectivos titulares.

Art. 6º —Las personas a contratar en el marco de lo dispuesto en el artículo 2º del presente acto cuya situación así lo requiera, quedan comprendidas en los términos de la excepción prevista en el último párrafo del artículo 9º del Anexo I del Decreto N° 1421/02, sin que deba tramitarse, en esta ocasión, la autorización correspondiente.

Art. 7º —Derogase a partir del 1º de octubre de 2005, el artículo 9º del Decreto N° 1184/01 y su planilla Anexa, en el ámbito de aplicación de la Ley N° 25.164. Establécese que a partir de la vigencia del presente Decreto, las jurisdicciones y organismos comprendidos en el ámbito de la citada Ley N° 25.164 no podrán contratar personas bajo el régimen del Decreto N° 1184/01 por honorarios mensuales inferiores a PESOS MIL QUINIENTOS DOCE (\$1.512.-) por dedicación completa. (Nota Infoleg: Por art. 1º de la Resolución Conjunta N° 9/2005 de la Subsecretaría de la Gestión Pública y la Subsecretaría de Presupuesto B.O. 26/8/2005 se aclara que la prohibición establecida in fine en el presente artículo no alcanza a la prórroga de los contratos en ejecución a la fecha de entrada en vigencia del presente decreto y sometidos al procedimiento establecido en su respectivo artículo 2º, prórroga que en ningún caso podrá exceder la fecha límite fijada en dicho artículo).

Art. 8º —Las entidades sindicales representativas serán convocadas para participar como veedores de la aplicación de los procedimientos que se aprueban por el presente acto, pudiendo por acta dejar constancia de todas sus observaciones, las que serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad para su consideración.

En las jurisdicciones y entidades pertenecientes al SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA (Decreto N° 993/91 -T.O. 1995), la veeduría sindical podrá recaer en los representantes sindicales que integran la Delegación Jurisdiccional de la COMISION PERMANENTE DE CARRERA, establecida por el artículo 4° de dicho decreto.

Art. 9° —No podrá celebrarse contrato alguno en el marco de lo dispuesto en el presente acto, hasta tanto la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS certifique que ha registrado debidamente los datos correspondientes de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Conjunta entre esa Subsecretaría y la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA y PRODUCCION N° 17/ 02 y en el artículo 6° del Anexo I de la Resolución de la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 48/02. Las respectivas Subsecretarías procederán con la adecuación de los textos de las referidas resoluciones a lo dispuesto en el presente artículo.

Art. 10. — En las nuevas contrataciones que se tramiten en virtud de la aplicación del artículo 2° del presente, no se requerirá el cumplimiento de los requisitos previstos en la Circular N° 4 del 15 de marzo de 2002 del Secretario Legal y Técnico de la PRESIDENCIA DE LA NACION.

Art. 11. — Las erogaciones que demande la aplicación de lo dispuesto en el presente decreto serán atendidas con los créditos vigentes del Inciso 1 —Gastos en Personal— del Presupuesto General de la Administración Nacional para el ejercicio en curso de las jurisdicciones y entidades

descentralizadas comprendidas en el artículo 1º del presente acto. En caso que estos créditos resultaran insuficientes, dichas jurisdicciones y entidades deberán elevar a la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, la documentación respaldatoria que la misma requiera para elaborar el ajuste correspondiente. Las Unidades de Auditoria Interna, con carácter previo a que opere lo dispuesto en el artículo 9º del presente, deberán certificar cuáles personas contratadas en el marco del Decreto N° 1184/01 resultan pasibles de ser incorporadas a lo dispuesto en el artículo 2º del presente.

Art. 12. — Facultase a la SUBSECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y a la SUBSECRETARIA DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION para dictar las normas complementarias, interpretativas y aclaratorias en las materias propias de sus respectivos ámbitos de competencia.

Art. 13. — El presente decreto entrará en vigencia a partir del primer día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 14. — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. —KIRCHNER. — Alberto A. Fernández. — Roberto Lavagna.

CUADRO No. 15

TABLA DE REFERENCIA				
No. DE ORDEN	DECRETO No. 1184-01		OTRAS CONDICIONES	NIVEL ESCALAFON. SINAPA
	FUNCION	RANGO		
1	Asistente Técnico A	1		E
2		2		E
3		3		E
4		3	Con estudios de nivel terciario o superior	D
5		4		D
6	Consultor D	1		D
7		2		D
8		2	Con estudios de nivel terciario o superior	C
9		3		C
10		4		C
11	Consultor C	1		C
12		2		C
13		3		C
14		4		C

Responsables: Onep@sgp.gov.ar.

4.5 Hipótesis

La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador no incide favorablemente, y de manera igualatoria en su relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

Variable Independiente: La Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador.

Variable Dependiente: Relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

V METODOLOGÍA

Dado la trascendencia del tema la presente investigación se fundamentará en dos tipos de investigación: histórica y descriptiva pudiendo surgir la correlacional, las mismas que permitirán hacer un contraste entre el pasado y la actual realidad que confronta el país en ésta área de remuneraciones. Acción Investigativa que servirá para establecer políticas, lineamientos, mecanismos y estrategias que permitan utilizar de una forma justa y equitativa el presupuesto financiero de las instituciones del Estado.

5.1 Tipo de Investigación

- Descriptiva
- De campo
- Análisis y síntesis

5.2 Población muestra y lugar

La presente investigación tendrá una población finita la misma que identifica a los servidores públicos de una institución del Estado del Ecuador compuesta por un total de empleados que se detalla:

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	TOTAL DE EMPLEADOS
Registro Civil del Ecuador	1. 340

n = 1.340 empleados

Tamaño de la muestra

Se tomará como muestra para la investigación del proyecto a una institución como es la Dirección General del Registro Civil en sus provincias: Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí; y sus posibles profesionales involucrados en la aplicación de la Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público.

Cálculo de la muestra (Fórmula de la Población Infinita)

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.68)^2 (0.50) (0.50) 1.340}{1.340(0.50)^2 + (1.68)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{2.8224 (0.25) (1.340)}{1.340(0.0025) + (2.8224) (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{945.504}{3.35 + 0.7056} = \frac{945.504}{4.0556} = 233.135$$

$$n = 233//$$

Indicador	POBLACION	MUESTRA
Institución	N	N
REGISTRO CIVIL	1.340	233

Simbología:

f = fracción

n = muestra

N = Población

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de no éxito

p+q = 100%

P+q = 1

Z = Valor tipificado

5.3 Técnicas de Investigación

En el proceso investigativo para la recolección de datos se tomará en cuenta la **información Primaria** como son **la Observación, encuestas, análisis y síntesis de datos** que se las aplicará para reflejar todo el trabajo de investigación y así fortalecer el marco teórico que es el instintivo de la indagación que se desarrollará, ésta la obtendremos en el Sector Público (Dirección General de Registro Civil, SENRES, y toda aquella información de primera mano que nos puedan brindar personas que están inmersas en este sector. Así mismo **información Secundaria** que incluirá toda aquella que sea expresada a través de publicaciones: Registros Oficiales, revistas, editoriales, boletines, Internet y otras fuentes de información.

5.4 Operacionalización de las variables

Variable Independiente: Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos.

Conceptualización	Factores internos y externos	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e instrumentos
	*Políticas salariales *Resoluciones *Marco Jurídico *Sistema de Información de Recursos Humanos y Remuneraciones *Presupuesto	*Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa *Registros Oficiales *Diseños de sistema de información. *Buscar equilibrio entre los mercados laborales público, privado e internacional *Resultados en calidad y cantidad.	¿Cómo se aplica la Unificación y Homologación de las Remuneraciones de los Servidores Públicos?	*Encuesta *Observación *Análisis de datos. *Descripción, valoración, clasificación y ubicación.

Variable Dependiente: Relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina.

Conceptualización	Factores internos y externos	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e instrumentos
	*Políticas. *Resoluciones *Normas *Marco Jurídico. *Acuerdos *Decretos	*Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa *Registros Oficiales *Diseños de Sistemas de Información *Principales Indicadores: calidad, cantidad, oportunidad y costo.	¿Cómo se logrará una relación con las Remuneraciones del Sector Público de la República de Argentina?	*Internet *Observación *Análisis de datos. *Técnicas Universales .

5.5 Recolección y tabulación de la información

- Con los datos obtenidos se realizarán tablas o cuadros estadísticos que permitan visualizar la investigación realizada.
- Se utilizará la Estadística Descriptiva e inferencial, para describir, y analizar los datos obtenidos; y si es posible realizar un análisis con pruebas estadísticas y plantear las debidas recomendaciones.

VI DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En base a las tablas, cuadros estadísticos y Estadística Descriptiva, se efectúa un análisis con pruebas estadísticas que permitan obtener resultados confiables y comprobar la hipótesis.

6.1 Descripción de los resultados

Encuesta Remunerativa dirigida a los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador

1.- ¿Cree Usted que la Unificación y Homologación de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Servicio Civil Ecuatoriano favoreció sus ingresos mensuales? Respuesta en el cuadro No. 16 y gráfico No. 12

CUADRO No. 16
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI FAVORECIÓ O NO SUS INGRESOS MENSUALES
Período 2002 - 2005

ALTER NATIVA	PROVINCIAS								TOTAL ENCUESTADOS	%
	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%		
SI	14	29	23	28	0	0	16	27	53	23
NO	35	71	59	72	42	100	44	73	180	77
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

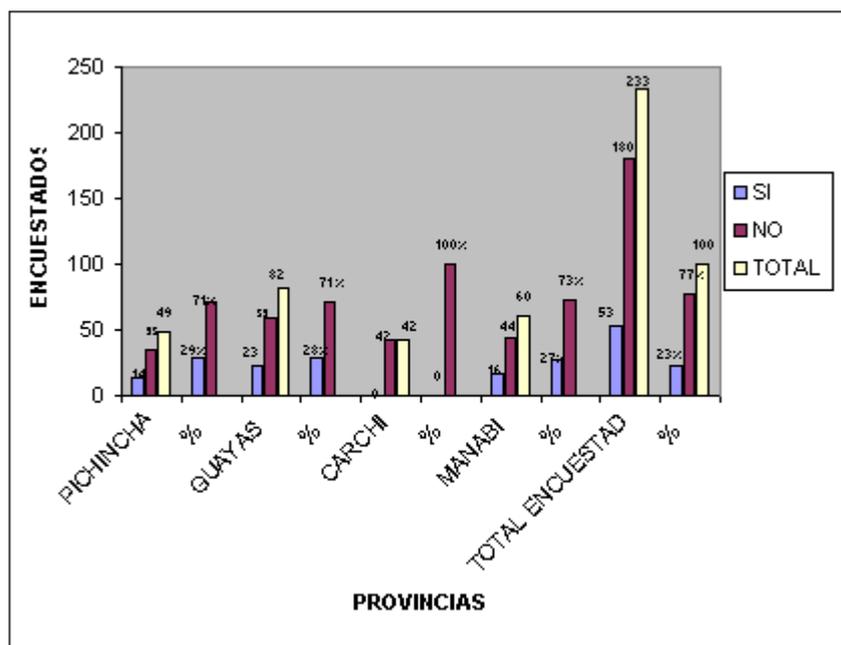


GRÁFICO 12

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De los resultados obtenidos se demuestra que de 49 Servidores Públicos encuestados en la Provincia de Pichincha el **29%** cree que se racionalizó sus ingresos mensuales mientras que el **71%** cree que no favoreció, en Guayas de 82 Servidores Públicos encuestados el **28%** cree que se racionalizó, mientras que el **72%** cree que no, en la Provincia del Carchi de 42 encuestados el **100%** manifiesta que no se cumplió con los propósitos establecidos en la nueva Ley, en cambio en la Provincia de Manabí de 60 encuestados el **27%** cree que sí favoreció sus ingresos, mientras que el **73%** dice que no favoreció sus ingresos, es decir que de un total de la muestra de 233 encuestados, el **23%** cree que sus ingresos mensuales fueron favorecidos mientras que el **77%** manifiesta que no. Del análisis porcentual se desprende que la Unificación y Homologación solo se sujetó a todos los ingresos mensuales dividido para 12, excepto el décimo tercero, décimo cuarto, horas extras y suplementarias y viáticos. Por lo que se desglosa que no existió ningún aumento anual, acotando que incluso se perdió la antigüedad por años de servicio, componentes indispensables que permite estructurar un sistema de carrera para los servidores públicos que ya no recibirían más este rubro, provocando una inequidad en sus derechos protegidos por la Constitución Política del Estado.

2.- ¿Conoce Usted si en el proceso de Unificación y Homologación de Remuneraciones se integró o no en la remuneración mensual unificada los años de servicio (Antigüedad), que percibía el servidor público?

CUADRO No. 17
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI CONOCE O NO QUE LA ANTIGÜEDAD INTEGRA LA
REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTERNATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL ESTADOS	%
SI	19	39	32	39	2	5	31	52	84	36
NO	30	61	50	61	40	95	29	48	149	64
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

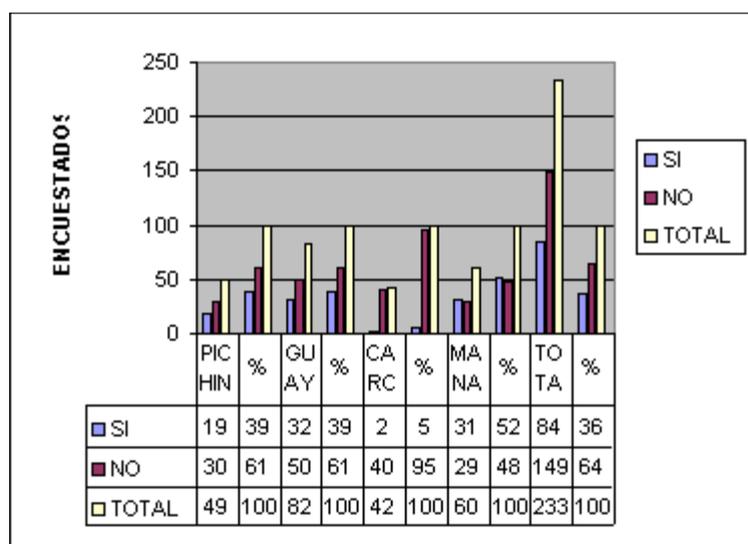


GRÁFICO 13

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO : Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De los resultados obtenidos se observa que en la Provincia de Pichincha y el Guayas el **39%** sí sabían que el rubro años de servicio (antigüedad) integraba la remuneración mensual unificada, mientras que en las mismas Provincias el **61%** lo desconocían; en cambio en el Carchi y Manabí el **5%** y **52%** sí sabían respectivamente, mientras que el **95%** y el **48%** de Carchi y Manabí no sabían respectivamente, es decir que de un total de la muestra de 233 encuestados el **36%** sí sabían que este rubro integró la remuneración mensual unificada, mientras que el **64%** manifiesta que desconocían. El desconocimiento de la gran mayoría de servidores públicos del Registro Civil, demostrado a través de los porcentajes aplicados mediante las respectivas encuestas, se desprende claramente que estos procesos técnicos efectuados por el organismo Rector SENRES, no fueron difundidos ni socializados oportunamente en el ámbito de la gestión pública.

3.- ¿Conoce Usted si existe o no relación entre la Unificación y Homologación de las remuneraciones de los Servidores Públicos del servicio civil ecuatoriano, con las remuneraciones de la República de Argentina?

CUADRO No. 18
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI CONOCE O NO SI EXISTE RELACIÓN EN LA
REMUNERACIÓN CON ARGENTINA
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL ENCUESTADOS	%
SI	9	18	11	13	0	0	4	7	24	10
NO	40	82	71	87	42	100	56	93	209	90
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

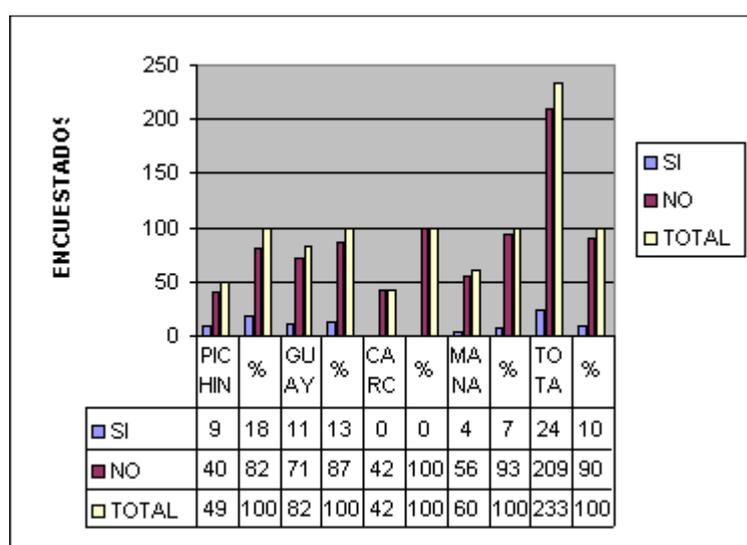


GRÁFICO 14

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO : Autora de Tesis

Descripción y Análisis

El 18% de un total de 49 encuestados en la Provincia de Pichincha responde que sí conoce que existe relación entre la Unificación y Homologación de las remuneraciones de los Servidores Públicos ecuatorianos con las remuneraciones de Argentina mientras que el **82%** no conoce, en Guayas el **13%** que si y el **87%** que no, en el Carchi el **100%** desconoce si existe relación, mientras que en Manabí el **7%** que sí y el **93%** que no, es decir que de un total de 233 encuestados un **10%** tiene conocimiento de esto y el **90%** no.

4.- ¿Al entrar en el proceso de Unificación y Homologación de las remuneraciones del servicio civil ecuatoriano se sintió Usted afectado (a) en la clase de puesto o grupo ocupacional en el que fue ubicado (a)?

CUADRO No. 19
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI SE SINTIÓ O NO AFECTADO EN LA CLASE
DE PUESTO EN QUE FUE UBICADO
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL ENCUESTADOS	%
SI	35	71	58	71	40	95	35	58	168	72
NO	14	29	24	29	2	5	25	42	65	28
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

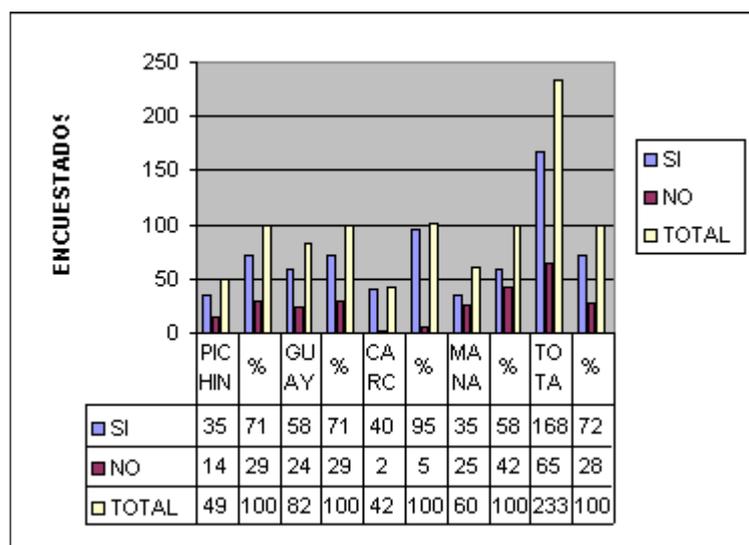


GRÁFICO 15

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

El **71%** de los encuestados en la Provincia de Pichincha responde que sí se sintieron afectados en la clase de puesto o grupo ocupacional en el que fue ubicado en el proceso de Unificación y Homologación de las remuneraciones mientras que el **29%** dice que no, en Guayas el **71%** que si y el **29%** que no, en el Carchi el 95% si se siente afectado mientras que el **5%** no, y en Manabí el **58%** se encuentra afectado en tanto el 42% no, es decir que de la muestra de 233 encuestados un **72%** no se encuentran conformes y por tanto afectados en la clase de puesto mientras que el **28%** no se siente afectado.

De lo demostrado se desprende y de acuerdo a criterios emitidos en reuniones a nivel nacional por Servidores Públicos, organismos clasistas y entrevistas personales que comentan en su mayoría que se sintieron afectados por los siguientes aspectos:

1. La Entidad nunca aplicó el nuevo Estatuto por Procesos elaborado por la Entidad.
2. No se efectuó un estudio técnico de la estructura ocupacional de la institución que permita identificar los puestos requeridos en cada uno de los procesos de gestión de la Entidad.

3. El Sistema de Clasificación fue elaborado bajo criterios de conveniencias personales, provocando un conflicto interno de sus servidores.
4. Las políticas de clasificación de puestos emitidos por el Órgano Rector SENRES fueron distorsionados.
5. Se distorsionó la naturaleza del Sistema de Clasificación de puestos, al hacer una clasificación orientada a la persona.

5.- ¿Sabía Usted que la base fundamental de la Unificación y Homologación de las remuneraciones que venían percibiendo los Servidores Públicos es la racionalización de las remuneraciones de los Servidores Públicos que cumplen idénticas o similares funciones?. Es decir las remuneraciones más bajas deben llegar a los niveles remunerativos más altos.

CUADRO No. 20
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI SABÍA O NO QUE LAS REMUNERACIONES MAS BAJAS DEBEN
LLEGAR A NIVELES REMUNERATIVOS MAS ALTOS
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL ENCUESTADOS	%
SI	39	80	68	83	41	98	51	85	199	85
NO	10	20	14	17	1	2	9	15	34	15
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

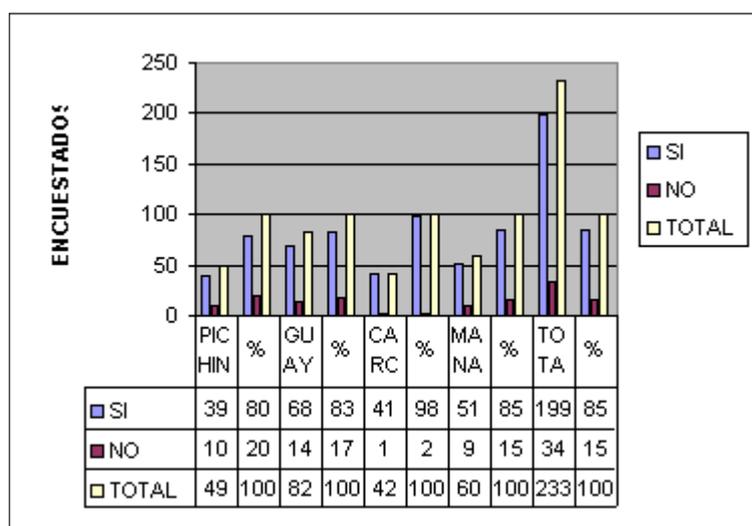


GRÁFICO 16

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil
ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

El **80%** y **83%** de un total de 49 y 82 encuestados en las Provincia Pichincha y Guayas respectivamente, sí sabían que las remuneraciones más bajas deben llegar a los niveles remunerativos más altos dentro de un mismo grupo ocupacional, mientras que el **20%** y el **17%** de las provincias mencionadas respectivamente no lo sabían, así mismo el **98%** y **85%** de un total de 42 y 60 encuestados en Carchi y Manabí respectivamente también sabían, en tanto que el **2%** y **15%** de Carchi y Manabí respectivamente no lo sabían. Demostrando que el 85% del total de la muestra tenían conocimiento y el **15%** no.

6.- ¿Tiene conocimiento de que la Unificación y Homologación de los Servidores Públicos dio paso a la eliminación de los escalafones profesionales tales como médicos, ingenieros civiles, comerciales, economistas, arquitectos entre otros?

CUADRO No. 21
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI TIENE O NO CONOCIMIENTO QUE CON ESTO SE
DIÓ PASO A LA ELIMINACIÓN DE ESCALAFONES
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL ENCUESTADOS	%
SI	37	76	67	82	2	5	42	70	148	64
NO	12	24	15	18	40	95	18	30	85	36
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

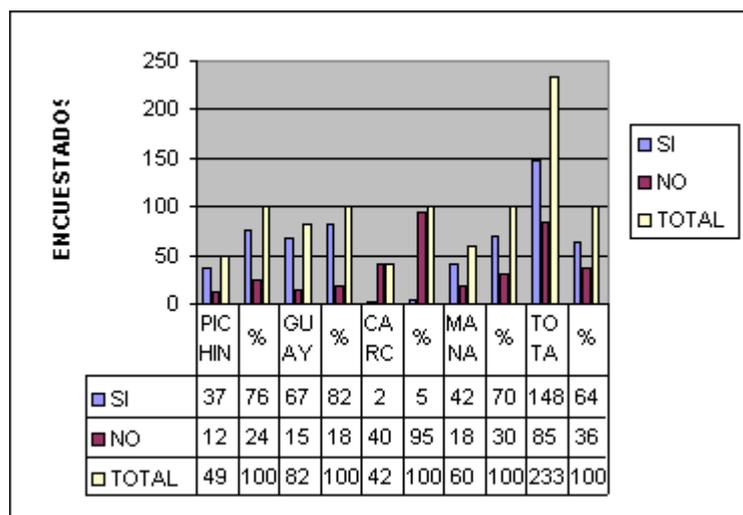


GRÁFICO 17

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De los resultados obtenidos a los servidores públicos encuestados se desprende que el **76%, 82%, 5% y 70%** en Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí respectivamente de un total de 49, 82, 42 y 60 encuestados de las provincias mencionadas respectivamente, sí sabían que con la Unificación y Homologación de remuneraciones se dio paso a la eliminación de los escalafones profesionales tales como médicos, ingenieros civiles, comerciales, economistas, arquitectos entre otros, mientras que el **24%, 18%, 95% y 30%** de las provincias nombradas en su orden no lo sabían. Es decir que de la muestra tomada un **64%** sí tenía conocimiento mientras que el **36%** desconocían la estructura de los Sistemas escalafonarios, que actualmente reclaman los colegios profesionales del país.

7.- ¿Cuáles son los problemas más sobresalientes que se han generado con la aplicación de la Unificación y Homologación en el Registro Civil?

CUADRO No. 22
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO A CUALES SON LOS PROBLEMAS MÁS SOBRESALIENTES QUE SE
HAN GENERADO CON LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DEL REGISTRO CIVIL
Período 2002 – 2005

ALTERNATIVAS	PROVINCIAS				T/RESP.	% TOTAL
	PICHINCHA	GUAYAS	CARCHI	MANABI		
Se perdió la antigüedad por años de servicio	30	45	42	42	159	68,24
Desaparecieron las conquistas laborales	37	58	23	34	152	65,24
Injusta reestructuración de puestos	29	61	22	39	151	64,81
Lento incremento anual de remuneraciones	32	53	41	49	175	75,11
Huelgas	1	0	0	0	1	0,43
Ninguna de estas	0	0	0	0	0	0,00
Otras	1	0	0	0	1	0,43
Total encuestados por Provincia	49	82	42	60	233	

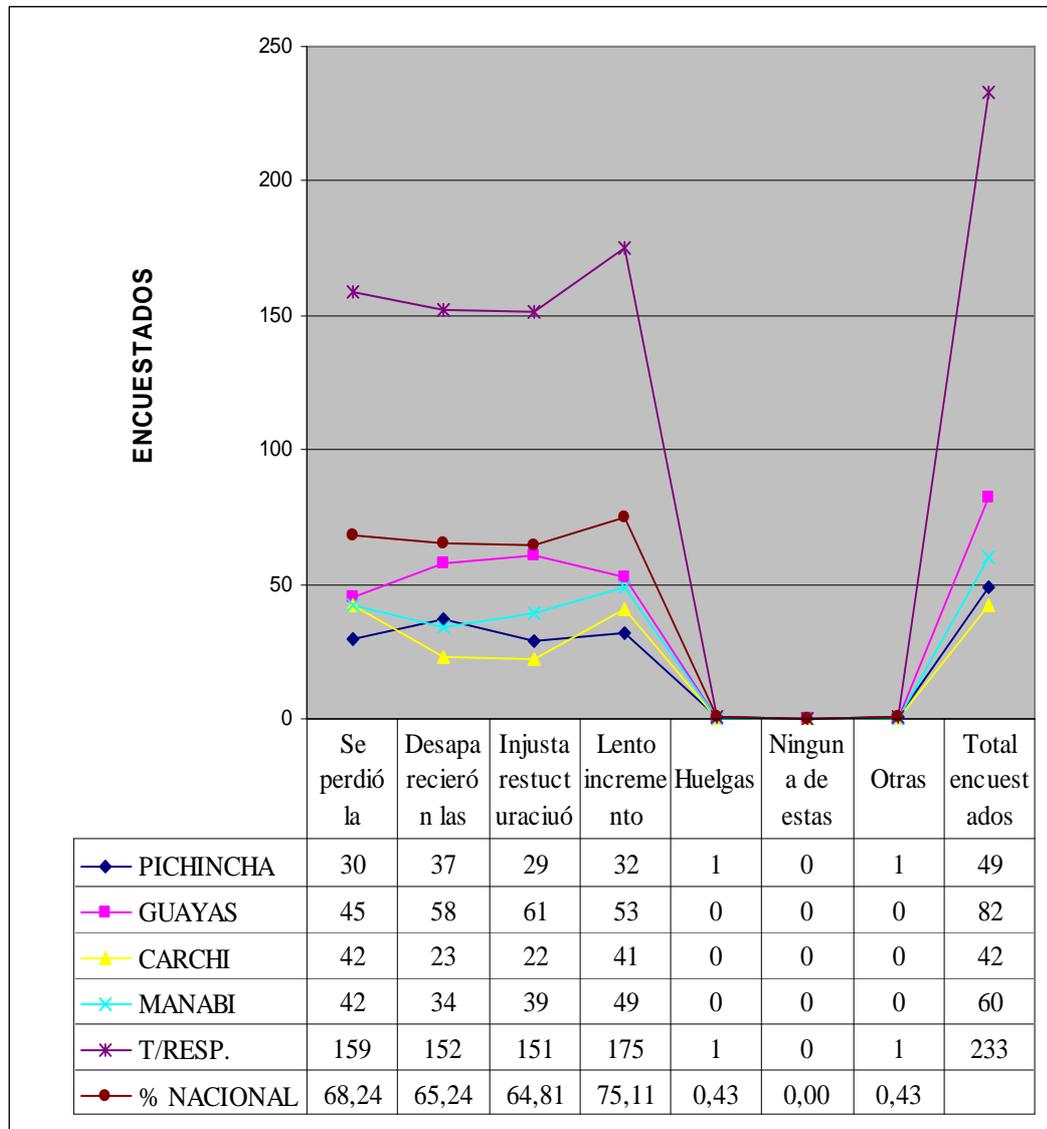


GRÁFICO 18

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO : Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De 233 servidores encuestados en las Provincias Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí 159 piensan que uno de los problemas más sobresalientes con la Unificación y homologación es que se perdió la antigüedad por años de servicio lo que representa un **68,24%** de la muestra, 152 servidores que representa un **65,24%** de la muestra piensan que con esto desaparecieron las conquistas laborales, mientras que 151 servidores que representa el **64,81%** de la muestra de las provincias nombradas creen que ha habido una injusta reestructuración de puestos, y que 175 servidores que representa el **75,11%** de la muestra manifiestan que existe un lento incremento anual de remuneraciones, así mismo solo 1 persona de esta misma muestra alega que uno de los principales problemas fueron las huelgas.

8.- ¿Considera Usted que el proceso de homologación de las remuneraciones dará cumplimiento a la disposición constitucional de “igual trabajo igual remuneración”?

CUADRO No. 23
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI CONSIDERA O NO QUE SE CUMPLIÓ CON LA DISPOSICIÓN
CONSTITUCIONAL DE IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNUNERACIÓN
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TOTAL TADOS	%
SI	13	27	10	12	0	0	12	20	35	15
NO	36	73	72	88	42	100	48	80	198	85
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

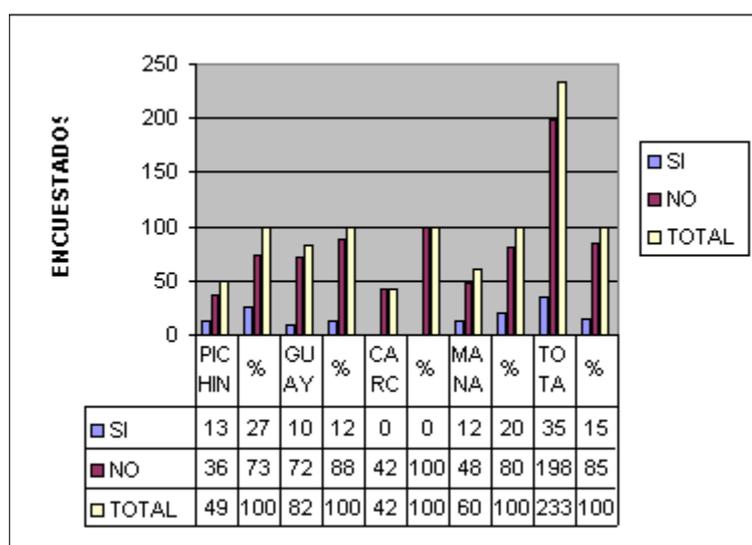


GRÁFICO 19

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

Tanto en Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí con una muestra de 49, 82, 42 y 60 respectivamente existe un **27%, 12%, 0%, y 20%** de servidores públicos que sí consideran que el proceso de homologación de las remuneraciones dará cumplimiento a la disposición constitucional de “igual trabajo igual remuneración”, mientras que el **73%, 88%, 100% y 80%** respectivamente de las provincias consideran que no se dará cumplimiento a esta disposición. Es decir que de un total de la muestra de 233 encuestados en las provincias nombradas, solo el **15%** cree en esta disposición mientras que el **85%** manifiesta que no. Estos porcentajes seguramente se deben partiendo desde el punto de vista que no existirá “igual trabajo igual remuneración” ya que para este proceso de homologación de remuneraciones no se consideraron como techo y piso las remuneraciones de instituciones del Estado que reciben sueldos de oro como son por citar un ejemplo las Funciones judiciales.

9.- ¿Según su criterio existirá la disponibilidad en la caja fiscal para cumplir el proceso de homologación hasta el año 2009?

CUADRO No. 24
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO SI EXISTIRÁ O NO DISPONIBILIDAD EN LA CAJA FISCAL
PARA LA HOMOLOGACIÓN HASTA EL 2009
Período 2002 – 2005

PROVINCIAS										
ALTER NATIVA	PICHINCHA		GUAYAS		CARCHI		MANABI		TOTAL ENCUESTADOS	
	CHA	%	GUAYAS	%	CARCHI	%	MANABI	%	TADOS	%
SI	22	45	14	17	0	0	21	35	57	24
NO	27	55	68	83	42	100	39	65	176	76
TOTAL	49	100	82	100	42	100	60	100	233	100

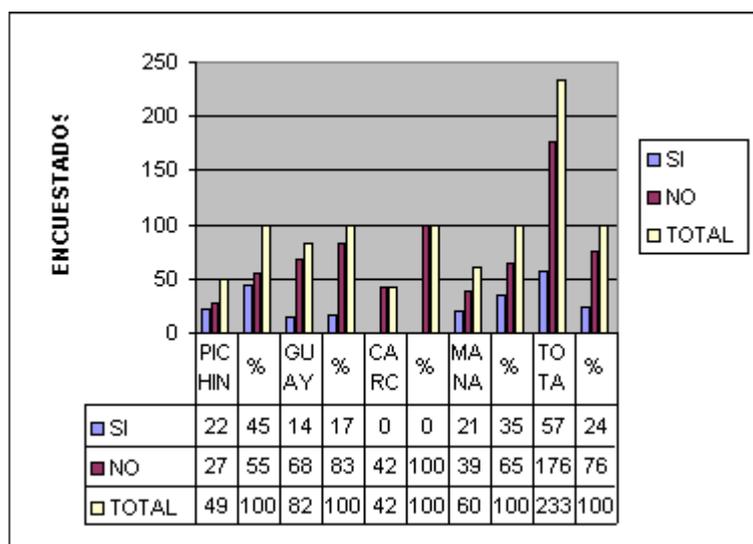


GRÁFICO 20

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De las Provincias encuestadas se refleja como resultado que en Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí cada una con una muestra de 49, 82, 42 y 60 respectivamente, representan un porcentaje del **45%**, **17%**, **0%** y **35%** en su orden, que creen que sí existirá disponibilidad en la caja fiscal para cumplir el proceso de homologación hasta el año 2009, mientras que el **55%**, **83%**, **100%** y **65%** de la provincias nombradas respectivamente no creen que existirá disponibilidad en la caja fiscal, lo que significa que a nivel de muestra de las provincias tomadas el **24%** no confía y el **76%** sí. Se considera que la tendencia que arrojan estos resultados se desprenden al lento incremento anual de remuneraciones más bajas en comparación con las remuneraciones más altas existentes en las diferentes instituciones públicas, como son por citar un ejemplo el Ministerio de Economía y Finanzas, y que además este proceso de homologación según la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa se deberá cumplir hasta el año 2009 por lo que se cree que no se logrará la homologación hasta ese período.

10.- Los valores de la escala de remuneración mensual unificada del sector público proyectadas para el año 2009, son inferiores a las remuneraciones vigentes en las instituciones consideradas como “autónomas”, ¿Cuál considera que debe ser la política a aplicar en procura de consolidar un verdadero proceso de homologación, con criterio de equidad y justicia? Marque con una X en las alternativas que crea conveniente.

CUADRO No. 25
REGISTRO CIVIL DEL ECUADOR
ENCUESTA REMUNERATIVA DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN
RESPECTO A CUÁL DEBERÍA SER LA POLÍTICA A APLICAR PARA CONSOLIDAR UN VERDADERO
PROCESO DE HOMOLOGACIÓN CON CRITERIO DE EQUIDAD Y JUSTICIA
 Período 2002 – 2005

ALTERNATIVAS	PROVINCIAS				T/RESP.	%
	PICHINCHA	GUAYAS	CARCHI	MANABI		
Idénticos Regímenes Remunerativos para todo el sector Público	37	58	4	30	129	55,36
Que el Estado incremente la PP. del rubro de remuneraciones a c/u d las inst. Que tienen sueldo inf. a las autónomas	40	78	42	31	191	81,97
Que se expida una ley para que tanto las inst. Púb. como auton. Tengan el mismo tratamiento Remuner. sin excepc.	41	63	42	44	190	81,55
Ninguna de estas	6	15	0	0	21	9,01
Otras	0	0	0	0	0	0,00
Total de encuestados por Provincia	49	82	42	60	233	

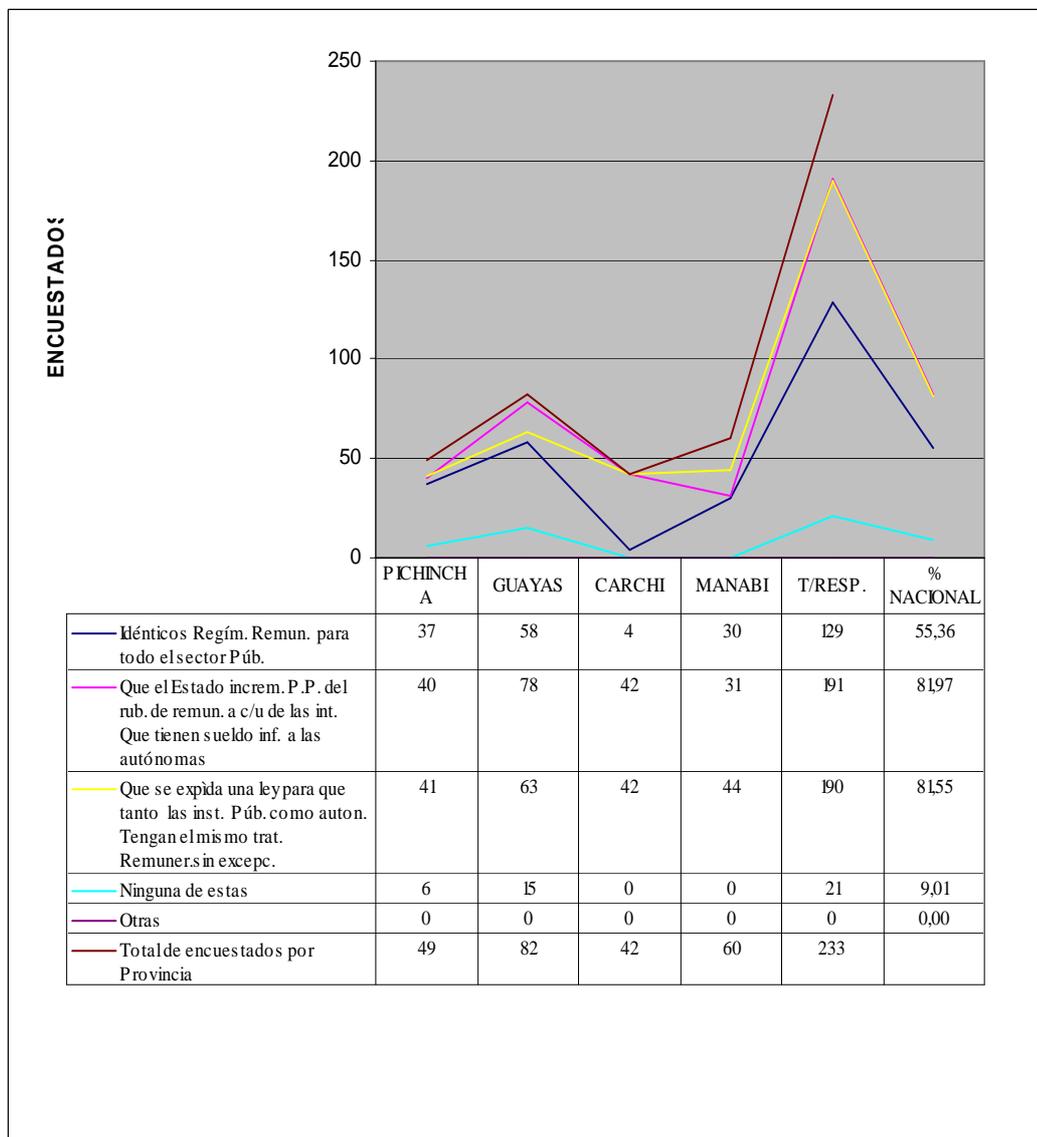


GRÁFICO 21

FUENTE: Encuesta Servidores del Registro Civil

ELABORADO: Autora de Tesis

Descripción y Análisis

De 233 servidores encuestados en las Provincias Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí 129 piensan que la política a aplicar para que exista un verdadero proceso de homologación, con criterio de equidad y justicia es que existan idénticos Regímenes Remunerativos para todo el sector público lo que representa un **55,36%** del total de la muestra, del total de la muestra 191 servidores que representa un **81,97%** piensan que la mejor política que se debe aplicar es que el Estado incremente la Partida Presupuestaria del rubro de remuneraciones a cada una de las instituciones que tienen sueldos inferiores a las autónomas, mientras que de 233 encuestados en las provincias mencionadas 190 servidores que representa el **81,55%** de la muestra cree que se debe expedir una Ley para que tanto las instituciones públicas como autónomas tengan el mismo tratamiento remunerativo sin excepción, y que de esa misma muestra 21 servidores que representa el **9,01%** del total de esta muestra manifiestan que no debe existir ninguna de estas y con un **0%** de que existan otras posibilidades.

Investigación Bibliográfica de las Remuneraciones de la República de Argentina

Para el Gobierno Nacional conducido por Néstor Carlos Kirchner la cuestión salarial en la República Argentina no tiene una importancia suprema al momento de establecer sus políticas, esto se debe a que sigue empeñado en mantener las reglas heredadas de administraciones anteriores y a las cuales le ha introducido ínfimas modificaciones, las que no persiguen como finalidad establecer una solución de fondo y menos un diseño de un país diferente. Aunque es "Un país en serio" y con algunos olores progresistas. El mensaje oficial que establece que los aumentos salariales deben estar atados a la mayor productividad de las empresas es una trampa, que solamente puede ser avalada por quienes siguen repitiendo aquellos discursos de la década infame menemista. Quizás por un sentimiento de pertenencia, a la que ya cada vez se les hace más difícil ocultar en los hechos. O bien, para ser más claros a la misma.

Salarios y trabajo: En Argentina podemos confirmar que: Más del 60% del empleo en la marginalidad –'en negro'–, los asalariados tienen conceptos no remunerativos formando parte de sus ingresos que en muchos casos superan a los básicos convencionales y que por lo tanto no son base para el cálculo de otros conceptos. La relación de dependencia oculta detrás de contratos o bien de facturaciones efectuadas por los trabajadores lo que confirma la precariedad laboral.

La extensión de las jornadas de trabajo y los descansos violan todas las

normas del Derecho del Trabajo, la falta de vocación y convicción del Gobierno para hacer funcionar el Consejo del Salario, el Empleo y la Productividad es alarmante y preocupante. El Gobierno que se niega a establecerse un seguro de desempleo. El Estado ha llevado adelante un robo de los aportes a las cajas de jubilaciones – estatales y privadas- que dejan al desamparo a los futuros jubilados.

Moneda y Cambio: La moneda argentina es el peso (\$), dividido en 100 centavos. Los billetes en circulación son de 2, 5, 10, 20, 50 y 100 pesos y las monedas son de 1 peso, 1, 5, 10, 25 y 50 centavos. Desde la devaluación producida en enero de 2002, el tipo de cambio adoptado es el flotante. Tras una fuerte suba de la divisa en los primeros meses, la tasa permanece más o menos estable alrededor de los \$ 3,00 por dólar (marzo 2006).

Así mismo en las Remuneraciones se destaca la incorporación de sumas fijas mensuales (no remunerativas y no bonificables) en los salarios del personal del Sector Público Nacional de \$150 a los salarios menores de \$1.000 en junio del 2004 con el Decreto No.682/2004 y de \$100 en los salarios menores a \$1.250 desde enero del 2005 (Decreto No. 1.993/2004) o hasta completar dichos topes, en adelante **para el año 2004 con relación al 2003 la variación de salarios en pesos ha sido del 48% para los trabajadores registrados **y del 17%** para los no registrados **y el sector público**, por lo que se ha tomado como referencia la aplicación de estas cifras y porcentajes en los salarios de los años 2003 y 2004.**

<http://www.argenpress.info/nota>. y <http://www.mecon.gov.ar/onp>

CUADRO No. 26

Salarios de los Servidores Públicos según Funciones y Niveles Escalafonarios - Período 2002 en (pesos y dólares)

Función	Año 2.002	Año 2.002
	Promedio (\$Pesos)	Promedio (Dólares)
Asistente Técnico	662	220.66
Consultor D	1.161	387.00
Consultor C	1.583	527.66
Consultor B	2.544	848.00
Consultor A	3.450	1,150.00
Coordinador General	4.594	1,531.33
Promedio general	1.293	431.00

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina

Honorarios

El promedio mensual de los honorarios de **12.549** personas contratadas para el año 2003 por la Administración Pública Nacional de Argentina bajo el Decreto No. 1.184/01 fue de **\$1.290** (pesos).

Honorarios por función

Ese promedio varía de acuerdo con las funciones. En el siguiente cuadro se observan también su equivalencia con los niveles escalafonarios del SINAPA.

CUADRO No. 27**Contratados Decreto No. 1.184/01 (2003) Promedio de honorarios por función**

FUNCIÓN	CONTRATADOS	Año 2.003	Año 2.003
		Promedio (\$Pesos)	Promedio (Dólares)
Asistente Técnico	4.506	652	217.33
Consultor D	3.676	1.136	378.66
Consultor C	2.757	1.573	524.33
Consultor B	1.110	2.538	846.00
Consultor A	389	3.519	1,173.00
Coord. General	111	4.620	1,540.00
TOTAL	12.549	1.290	430.00

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina

Honorarios por Jurisdicción

También se presentan diferencias significativas en los promedios globales de las jurisdicciones en los años 2003 – 2004 como se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO No. 28**Contratados Decreto No. 1.184/01 (2003) Promedio de honorarios por Jurisdicción, Decreto No.682/2004 y Decreto No. 1.993/2004 desde enero del 2005**

Jurisdicción	Contratados	2003	2004
	2003	Promedio (\$Pesos)	Promedio (\$Pesos)
Total Contratados	14.992	1.290	-
Presidencia de la Nación	1.671	1.175	1.275
Jefatura de Gabinete de Ministros	208	1.637	1.915
Ministerio del Interior	2.189	824	974
Minist.de Trab. Empl. Y Seg. Soc.	2.439	1.048	1.148
Minist.de Economía y Producción	1.879	1.656	1937
Minist. Planif. Feder, Invers. P.y S.	1348	1.819	2.128
Minist. de RREE, Com. Intern. Y Culto	560	1.178	1.278
Ministerio de Desarrollo Social	1.316	1.141	1.241
Ministério de Defensa	124	1.278	1.495
Minist.de Justicia, Seguridad y Der. Hum.	25	2.422	2.833
Minist.de Educ. Ciência y Tecnolg.	1.366	1.568	1.834
Ministério de Salud y Ambiente	1.867	883	1.033

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina

Honorarios por función y jurisdicción: También se expone la comparación inter jurisdiccional por función contratada, lo que permite observar si, a igualdad de función contratada, se pagan honorarios equivalentes.

CUADRO No. 29

**Contratados Decreto No. 1.184/01 (2003) Honorarios promedio pagados, por función y jurisdicción
y Decreto No.682/2004 y Decreto No. 1.993/2004 desde enero del 2005**

Jurisdicción	Función											
	Asist. Técnico		Consultor D		Consultor C		Consultor B		Consultor A		Coord. General	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Presidencia de la Nación	681	831	1.164	1.264	1.768	1.982	2.648	3.098	3.537	4.138	4.506	5.272
Jefatura de Gabinete de Ministros	692	842	1.235	1.335	1.866	2.183	2.900	3.393	3.378	3.952	-	-
Ministerio del Interior	640	790	1.124	1.224	1.840	2.152	2.729	3.192	-	-	-	-
Minist. de Trab. Empl. Y Seg. Soc.	637	787	1.059	1.159	1.532	1.792	2.172	2.541	3.455	4.042	-	-
Ministerio de Economía y Producción	712	862	1.189	1.289	1.456	1.703	2.555	2.989	3.531	4.131	4.625	5.411
Minister. de Planif. Federal, Invers. P. y S.	775	925	1.181	1.281	1.696	1.984	2.545	2.977	3.533	4.133	5.222	6.109
Ministerio de RREE, Com. Intern. Y Culto	775	925	1.156	1.256	1.675	1.959	2.462	2.880	3.279	3.836	4.782	5.594
Ministerio de Desarrollo Social	675	825	1.120	1.220	1.707	1.997	2.451	2.867	-	-	3.010	3.521
Ministério de Defensa	618	768	1.167	1.267	1.588	1.857	2.588	3.027	3.250	3.802	5.432	6.355
Ministerio de Justicia, Seguridad y Der. Hum.	-	-	1.220	1.320	1.936	2.265	2.591	3.031	3.453	4.040	-	-
Ministério de Educ. Ciência y Tecnología	727	877	1.182	1.282	1.706	1.996	2.423	2.834	3.545	4.147	4.253	4.976
Ministério de Salud y Ambiente	545	695	964	1.064	1.283	1.501	2.608	3.051	3.136	3.669	4.560	5.335

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina

Comparando los valores máximos y mínimos de los promedios para cada función en cada jurisdicción, se observan variaciones importantes que van desde el 80% entre los Coordinadores Generales, hasta el 13% entre los Consultores A. Para los Consultores C, la variación trepa al 50,9%.

CUADRO No. 30

Contratados Decreto No. 1.184/01 (2003) Honorarios promedio máximos y mínimos por función, Decreto No.682/2004 y Decreto No. 1.993/2004 desde enero del 2005

Función	Valores en las Jurisdicciones						2003	2004
	Mínimo			Máximo			Varia ción	Varia ción
	\$(2003)	\$(2004)	Jurisdicción	\$(2003)	\$(2004)	Jurisdicc.	%	%
Asist.Técnico	545	695	Salud	775	875	Rel. Exter.	42,2	25,9
Consultor D	964	1.114	Salud	1.235	1.335	Jefatura	28,1	19,9
Consultor C	1.283	1.501	Salud	1.936	2.265	Justicia	50,9	50,9
Consultor B	2.172	2.541	Trabajo	2.900	3.393	Jefatura	33,5	33,5
Consultor A	3.136	3.669	Salud	3.545	4.147	Economía	13	13,0
Coordinador General	3.010	3.521	Des. Social	5.432	6.355	Defensa	80,5	80,5

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina
<http://www.mecon.gov.ar/onp>

CUADRO No. 31
Escala Salarial en Pesos (Anexo II del Decreto – año 2005)

NIVEL	ASIGNACIÓN ADICIONAL POR GRADO												
	Asignación Básica	Adicional (por May. Cap. o Ejer. Prof)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	2.688,00		2.688,00	2.956,80	3.192,00	3.354,40	3.519,60	3.696,00	3.880,80	4.071,20	4.278,40		
A Prof.	2.688,00	537.60	3.225,60	3.494,40	3.729,80	3.892,00	4.057,20	4.233,60	4.418,40	4.608,80	4.816,00		
B	1.814,40		1.814,40	1.999,20	2.184,00	2.885,60	2.506,00	2.632,00	2.760,80	2.900,80	3.043,60	3.194,80	
B Prof.	1.814,40	362.88	2.177,28	2.362,08	2.546,88	2.748,48	2.868,88	2.994,88	3.123,68	3.263,68	3.406,48	3.557,68	
C	1.120,00		1.120,00	1.201,20	1.282,40	1.506,40	1.582,00	1.657,60	1.741,60	1.831,20	1.920,80	2.016,00	2.116,80
C May. Cap.	1.120,00	280,00	1.400,00	1.481,20	1.562,40	1.786,40	1.862,00	1.937,60	2.021,60	2.111,20	2.200,80	2.296,00	2.396,80
D	795,20		795,20	856,80	918,40	1.008,00	1.083,60	1.142,40	1.198,40	1.246,00	1.330,00	1.374,80	1.475,60
D May. Cap.	795,20	198,80	994,00	1.055,60	1.117,20	1.206,80	1.282,40	1.341,20	1.397,20	1.248,80	1.528,80	1.673,80	1.674,40
E	520,80		520,80	534,80	579,60	627,20	672,00	705,60	739,20	775,60	812,00	851,20	890,40
F	520,80		520,80	520,80	520,80	520,80	520,80	568,40	632,80	705,60	789,60	882,00	982,80

SUPLEMENTO POR FUNCION EJECUTIVA (Anexo IV del Decreto No.875-año 2005)

NIVEL	TOTAL EN \$
I	7.350,00
II	6.599,60
III	5.849,20
IV	5.098,80
V	4.351,20

VALOR DE LA UNIDAD RETRIBUTIVA : \$2,80

SUPLEMENTO POR JEFATURA PARA LOS NIVELES B, C, y D ES IGUAL AL 40% DE LA ASIGNACION BASICA

Fuente: Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina

CUADRO No. 32

SUMA FIJA NO REMUNERATIVA (Decreto Nº 875/2005)											
ASIGNACION ADICIONAL POR GRADO											
NIVEL	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C	145,60	120,40	120,40	56,00	NO APLICABLE						
D	302,40	299,60	288,40	267,60	196,00	148,40	120,40	112,00	100,80	86,80	14,00
E	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	294,00
F	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40	302,40

VALOR DE LA UNIDAD RETRIBUTIVA: \$2.80

Rige para el personal al que se aplicaba las Disposiciones Nos. 682/04 y 1993/04

Subsecretaría de la Gestión – Oficina Nacional del Empleo

Los salarios en el 2005

La importante suba nominal de los salarios durante el 2005 permitió una nueva recuperación de las remuneraciones en términos reales. El nivel general de salarios presentó durante el 2005 una suba promedio inferior a la registrada un año atrás como consecuencia de la mayor inflación promedio minorista.

El Nivel General de Salarios presentó en el 2005 una mejora promedio del 4,6% real impulsada por el comportamiento exhibido por los salarios de los trabajadores privados registrados cuyas remuneraciones crecieron en el período un 7,4%.

Este comportamiento de los salarios de los trabajadores registrados estuvo sustentado a comienzos del año en el otorgamiento por parte del Poder Ejecutivo de una suma fija de \$100 como así también por el

elevado número de negociaciones que mantuvieron las partes empresarial y sindical a lo largo del ejercicio.

En lo que hace a los trabajadores del sector público y los privados no registrados tuvieron en general aumentos en línea con la evolución de la inflación, con lo cual su situación no varió en forma relevante durante el año.

Perspectivas para el 2007

Con respecto a la evolución que presentará el salario durante el 2007 es para los trabajadores del sector privado formal de la economía bajo los siguientes factores:

- a) Tienen representatividad sindical importante y mayor calificación de la mano de obra.
- b) Las expectativas de mayor inflación en el año influyen para que los gremios soliciten de manera preventiva mayores incrementos salariales, pero es cierto que también el Gobierno intentará moderar los pedidos.
- c) Se mantiene un contexto de crecimiento económico y el nivel de productividad no esperamos que se aparte de la tendencia que mostrara en los últimos años, esto con una variación que se ubica en un rango del 2,6 al 4,7% anual.

De esta manera, estimamos entonces que el salario real de los mismos crecerá alrededor de un 4,1% por encima de la inflación. En lo que respecta a los trabajadores públicos y privados no registrados pensamos que conseguirán compensar con sus aumentos nominales a la inflación esperada en el año, es decir sus remuneraciones no se seguirán deteriorando en términos reales aunque no esperamos que puedan iniciar un proceso de recuperación. Ello es consecuencia de que los trabajadores informales no tienen representatividad sindical que los aglutine, además de que la menor calificación de esta mano de obra implica que su productividad evoluciona por debajo del promedio verificado entre los trabajadores registrados.

Finalmente, los trabajadores públicos si bien existe la posibilidad de que su representación gremial canalice una demanda de mayor recomposición de sus remuneraciones por el lado del empleador enfrentarán una firme decisión del Gobierno a no ceder un superávit fiscal que se esgrime como un ancla de la política económica de relevancia.

De esta manera, el Nivel General de Salarios volvería a registrar durante el 2007 una nueva recuperación en términos reales, en este caso del 2,4% anual a valores promedio.

CUADRO No. 33

**CUADRO COMPARATIVO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
DEL REGISTRO CIVIL ECUATORIANO Y LAS REMUNERACIONES
DEL SECTOR PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA**

INSTITUCIONES	2002				2003			
	REMUNERAC. MAS BAJA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS ALTA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS BAJA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS ALTA	VARIACION %
SERVIDORES PUBLICOS REG. CIVIL ECUAT.	172.84	21.67	486.49	68.23%	278.12	21.86	579.12	62.4
SERVIDORES PUBLICOS REPUBLICANA	220.66		1,531.00		217.33		1,540.00	

INSTITUCIONES	2004				2005			
	REMUNERAC. MAS BAJA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS ALTA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS BAJA	VARIACION %	REMUNERAC. MAS ALTA	VARIACION %
SERVIDORES PUBLICOS REG. CIVIL ECUAT.	360.00	35.7	1,080.00	8	335.00	29.8	1,103.00	21.8
SERVIDORES PUBLICOS REPUBLICANA	231.66		1,173.66		235.20		1,411.00	

Si comparamos las remuneraciones de los servidores públicos del Registro Civil ecuatoriano con las remuneraciones del sector público de la República de Argentina, podemos observar que para el año **2002** existe una variación porcentual superior en salarios del 21.67 % a favor de Argentina con respecto a las remuneraciones más bajas; presentándose de la misma forma este beneficio salarial para Argentina en un 68.23% con respecto a Ecuador en sus remuneraciones más altas.

Para el año **2003** los salarios públicos de Argentina sufren una baja en sus remuneraciones seguramente debido a la recesión fiscal del presupuesto del Estado, ubicándose los salarios más bajos del Registro Civil de Ecuador con un porcentaje superior a los de Argentina en un 21.86%, no así en las remuneraciones más altas que se encuentran a favor de los servidores públicos de Argentina en un 62.4%.

Para el año **2004** las remuneraciones más bajas de los servidores públicos del Registro Civil ecuatoriano tienen a su favor una variación porcentual de salarios con respecto a Argentina de un 35.7%, no sucediendo lo mismo con las remuneraciones más altas, en este caso existe un 8% de salarios más altos a favor de Argentina.

Caso similar sucede en el año **2005** que se mantienen las remuneraciones más bajas en un porcentaje superior del 29.8% a favor del Registro Civil ecuatoriano con respecto a las remuneraciones más bajas de Argentina; y con relación a los salarios más altos igual que en el

año 2004 Argentina sigue manteniendo un porcentaje superior en un 21.8% de remuneraciones más altas con relación al Registro Civil del Ecuador.

De esta comparación se puede concluir que el piso de salarios del sector público de Argentina de los años estudiados 2002 – 2005 es inferior a las remuneraciones de los servidores públicos del Registro Civil del Ecuador; mientras que el techo de salarios de Argentina es superior al de las remuneraciones del Registro Civil ecuatoriano.

A pesar de que Argentina desde el año 1996 tuvo una importante brecha económica y un congelamiento de vacantes hasta el 2000, ha tenido incrementos paulatinamente en sus salarios más aún en el sector privado, que el público, seguramente a un crecimiento económico y a un nivel de productividad, por tanto a una evolución de la inflación, estimándose entonces que el salario real de la República de Argentina crecerá alrededor de un 4,1% para el año 2006 – 2007 por encima de la inflación según datos estadísticos.

6.2 Comprobación de la hipótesis

Una vez que se ha realizado la encuesta remunerativa de la Unificación y Homologación a los Servidores Públicos del Registro Civil del Ecuador y tomando como referencia el tamaño de la muestra en sus Provincias: Pichincha, Guayas, Carchi y Manabí con una muestra de 233 servidores públicos se comprueba la Hipótesis, es decir que no incide favorablemente la Unificación y Homologación de las Remuneraciones a los servidores públicos del Registro Civil, lo que se evidencia con los resultados obtenidos en los cuadros y gráficos estadísticos mediante las encuestas realizadas que reflejan en su mayoría el descontento, como se demuestra con resultados por nombrar una de ellas, en el cuadro No. 16 y gráfico No. 12 en donde el 77% del total de la muestra creen que la Unificación y homologación no les favoreció sus ingresos mensuales, sumando a esto que en cuadro No. 19 y gráfico No.15 se comprueba también que de este mismo total de muestra el 72% se sintió afectado en la clase de puesto o grupo ocupacional en el que fue ubicado, no sin antes recalcar que esta unificación y homologación también trajo como consecuencia la eliminación de escalafones profesionales en algunas ramas así como también se perdió la antigüedad por años de servicio, conquistas laborales y otros.

Se destaca también que tampoco incide favorablemente en su relación con las remuneraciones del sector público de la República de Argentina puesto que los salarios de este país a pesar de haberse encontrado por

muchos años en crisis fiscal y por tanto en un receso económico presupuestario de estado, el techo de salarios es más alto que los del Registro Civil ecuatoriano como se lo analizó en la comparación de sueldos de los dos países latinoamericanos examinados. Además perciben salarios de sumas fijas mensuales sin encontrarse homologados, sujetándose a otra Constitución de la República propia de su país, leyes y normas diferentes a las de Ecuador tanto para la contratación de servidores públicos, privados o para salarios que es el término que utiliza esta nación.

Sin embargo, la hipótesis se la comprueba también mediante pruebas estadísticas y se la expresa mediante cuadros, para lo cual se toma como ejemplo el cuadro No. 19 y cuadro No. 16 respectivamente.

Si resultó afectado en la clase de puesto que fue ubicado.

Ho = Igualdad de criterios

H1 = Diferencia de criterios

GI; (2-1) (4-1)=3

Explicación: 2-1 = 1 4-1 =3 1*3=3 grado de libertad

PROVINC. ALTERNATIVAS	PICHINCHA		GUAYAS		CARCHI		MANABI		TOTAL
	O	E	O	E	O	E	O	E	
SI	35	(35)	58	(59)	40	(30)	35	(43)	168
NO	14	(14)	24	(23)	2	(12)	25	(17)	65
TOTAL	49		82		42		60		233

O	E	(O-E) ² /E
35	35	0
14	14	0
58	59	0.02
24	23	0.04
40	30	3.33
2	12	8.33
35	43	1.49
25	17	3.76
TOTAL		16.97

$$X^2_t = 7.81; X^2_c = 16.97.$$

16.97 > 7.81; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H₁; es decir existe diversidad de criterios de los encuestados sobre la afectación en la clase de puesto que fue ubicado.

Unificación y Homologación favoreció o no a los ingresos mensuales

PROVINC. \ ALTERNATIVAS	PICHINCHA		GUAYAS		CARCHI		MANABI		TOTAL
	O	E	O	E	O	E	O	E	
SI	14	(11)	23	(19)	0	(10)	16	(14)	53
NO	35	(38)	59	(63)	42	(32)	44	(46)	180
TOTAL	49		82		42		60		233

H₀ = Criterios son favorables Explicación de la frecuencia esperada:

H₁ = Diferencia de criterios 53 * 49/233 = 11

Gl; (2-1) (4-1)=3 180*49/233 = 38 y así respectivamente.

Se acepta H₀ Si X²_c a calcular es menor o igual a 7.81, caso contrario se acepta la hipótesis H₁.

O	E	(O-E) ² /E
14	11	0.82
35	38	0.24
23	19	0.84
59	63	0.25
0	10	10.00
42	32	3.12
16	14	0.29
44	46	0.09
TOTAL		15.65

$$X^2_t = 7.81; X^2_c = 15.65$$

15.65 > 7.81; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H₁; es decir existe diferencia de criterios sobre la Unificación y Homologación si favorece a los ingresos mensuales.

Lectura:

o = frecuencia observada

e = frecuencia esperada

gl = grado de libertad

2 = filas

4 = columna

t = tabla

c = calculada

VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos, como producto de las comprobaciones realizadas mediante la aplicación de las encuestas en las diferentes provincias del país en el área del Registro Civil, en función del análisis lógico, crítico, objetivo y científico, se ha podido **anotar las siguientes**

Conclusiones en su orden:

1. La Unificación y Homologación no constituyó un medio para incrementar las remuneraciones en la Entidad del Registro Civil como parte integrante del sector público, ya que el Organismo Rector SENRES emitió una Escala de Remuneración Mensual Unificada con valores menores a los que venían percibiendo los servidores públicos, ocurriendo una congelación de la remuneración hasta el 2009.
2. La Unificación y Homologación eliminó componentes considerados para el desarrollo de carrera del servidor público, que venían percibiendo hasta la fecha de su implementación.
3. Escasa o ninguna socialización de los Organismos responsables de su aplicación sobre el nuevo régimen remunerativo a implementarse en el sector público, originó permanentes reclamos de los organismos clasistas, desencadenándose en huelgas y paralizaciones de los servidores públicos.

4. Las Entidades, Organismos, Instituciones y Empresas del Estado no cuentan con los Estatutos Orgánicos actualizados ni vigentes, lo que provocó que muchas clases del Índice ocupacional se hallen mal valoradas y otras clases de puestos sobrevaloradas, originándose un descontento en las Instituciones públicas y sus servidores.
5. Sistemas Escalafonarios que han logrado mantenerse a pesar de que la LOSCCA los eliminó, pero la presión política, coyuntural y clasista ha logrado mantener su vigencia.
6. El sector público ecuatoriano, desde el ángulo de la administración de las remuneraciones, se encuentra gravemente atomizado por la variedad de regímenes de personal vigentes, cada uno regido por normas, leyes especiales, conquistas laborales de diferente índole y financiados por presupuestos y recursos propios, también especiales e independientes del Presupuesto del Estado.
7. El personal de servidores públicos que laboran en el Registro Civil no reúnen los requisitos exigenciales de los puestos, razón por lo cual la Unificación y Homologación afectó en su parte integral remunerativa y desarrollo profesional, dando como consecuencia un servicio de baja calidad e involucrados en corruptelas permanentes

8. El bajo nivel de eficiencia de sus servidores, hizo que el Gobierno Central, con decreto Ejecutivo, adscriba al Registro Civil al “CONAN” para establecer un programa de modernización y actualización con la tecnología de este nuevo siglo, pero sin lograr resultado alguno hasta la fecha.

9. Los sueldos y salarios no solamente del Registro Civil, sino de todo el sector público ecuatoriano no responden a ningún sistema ni política de remuneraciones, se han multiplicado los regímenes de gestión de personal con el único fin de originar formas y métodos de incrementar sueldos, con niveles remunerativos múltiples que conducen a la inequidad de los pagos y como consecuencia se dificulta la aplicación de políticas de Estado en materia de remuneraciones y peor aún la aplicación del proceso de Unificación y Homologación.

10. El sistema remunerativo del sector público de la República de Argentina en ningún momento, tiene relación o incidencia con el régimen Remunerativo Ecuatoriano, ya que la reconversión productiva ha llevado a que dicho país busque una nueva normativa laboral orientada por una parte a facilitar el funcionamiento de las instituciones públicas y privadas a fin de que puedan adaptarse con mayor flexibilidad a los cambios operados en la tecnología, la demanda y las condiciones de competencia de economías abiertas; y por otro lado, a resguardar los derechos fundamentados de los trabajadores.

Recomendaciones

1. El nuevo Congreso Nacional elabore una nueva Ley de Remuneraciones con un ámbito de aplicación obligatoria para todas las instituciones, entidades y organismos del sector público determinadas en el Art. 118 de la Constitución Política de la República, sin excepción de ningún régimen escalafonario ni leyes especiales.
2. Que los Organismos de Gestión, Regulación y Control de las Remuneraciones, elaboren a través de sus Unidades Operativas un sistema nacional de remuneraciones en el que consten orientaciones, políticas, normas, realización de estudios técnicos en materia de remuneraciones y proporción de alternativas y opciones tendientes a modernizar el régimen de remuneraciones de la administración pública del Ecuador.
3. Que el sistema de Unificación y Homologación tenga una tendencia progresiva a mediano y largo plazo, con la finalidad que en su conjunto logre un equilibrio interno de sus sistemas remunerativos y un equilibrio externo que le permita ubicarse dentro de los niveles que garanticen la permanencia del personal requerido para una eficiente gestión pública y para el logro de las metas institucionales.

4. La Encuesta aplicada al tamaño de la muestra a nivel nacional en el Registro Civil, tiene que convertirse en un instrumento informativo de gran utilidad para la formulación de políticas de personal y la formulación de políticas salariales a nivel Institucional.
5. Que la Dirección General del Registro Civil impulse el mejoramiento continuo de las relaciones laborales, a través de seminarios, charlas y otros que eleven el nivel de relaciones interpersonales y laborales.
6. Incrementar el nivel de capacitación que le permita adaptarse a los cambios tecnológicos y de producción a efectos de lograr, tanto directivos como servidores, beneficios equitativos a través de remuneraciones y adiestramiento tecnológico actualizado.
7. Para resolver el problema, es necesario considerar la propuesta del Plan de Implantación de una Metodología de Valoración de Puestos para el Fortalecimiento de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Registro Civil a nivel nacional, 2007.

VIII PROPUESTA

PLAN DE IMPLANTACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE PUESTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL REGISTRO CIVIL A NIVEL NACIONAL 2007.

1. JUSTIFICACIÓN

Una de las actividades prioritarias que de acuerdo con la LOSCCA debe cumplir la SENRES es continuar con el proceso de unificación y homologación de remuneraciones del sector público ecuatoriano como un medio que permita unificar y homologar los ingresos que perciben los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores de los organismos y entidades, con el propósito de racionalizar y transparentar su sistema de pago, así como un medio que permitirá mejorar la calidad, eficiencia y eficacia en la prestación de Servicios del Estado a la comunidad.

La investigación me permitió identificar que la aplicación de la unificación y homologación de las remuneraciones en el sector público y en especial en el Registro Civil se ha convertido en uno de los problemas más serios y complejos de la administración pública del Ecuador, en razón que no se han logrado superar limitaciones en la estructura del Régimen Remunerativo como las siguientes:

- Inconformidad con el régimen remunerativo vigente, falta de satisfacción de la remuneración que percibe el servidor.
- Intervención política en la fijación de incrementos remunerativos.
- Presiones de alzas salariales a través de medios no idóneos como paros, huelgas, quejas, movimientos clasistas, sindicalistas y gremios en general.
- Privilegios en la aprobación de leyes especiales orientadas a mejoras remunerativas.
- Recursos presupuestarios escasos.
- Costo de la nómina de personal muy alto especialmente en las entidades autónomas que se exceptúan por tener leyes especiales.
- Y por otro lado los profundos y permanentes cambios a los que están sometidas las organizaciones, han generado el apareamiento de nuevas técnicas y métodos dinámicos para la gestión y desarrollo de las remuneraciones, en tal virtud inspirada y convencida que es imperioso mejorar este componente de la gestión del talento humano, se propone una metodología de valoración de puestos, que constituye uno de los elementos básico en la implantación de un sistema de homologación de remuneraciones, sustentado en una estructura ocupacional coherente y sostenida de cada institución pública que a la final permitirá una cultura gerencial con estándares de servicio e indicadores de rendimiento establecidos en cada caso, del diseño y ejecución del presupuesto o resultado; en suma se trata de una propuesta que permitirá establecer un sistema retributivo técnico,

equitativo y justo, que refleje y privilegie, los niveles de rendimiento, productividad, profesionalismo, competitividad y eficiencia de los servidores del Registro Civil a nivel nacional; que garantice equidad salarial intra y extra corporativa, precautelando la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de los servidores públicos en general.

Como es obvio, esta tarea extremadamente delicada y compleja estará bajo la responsabilidad de la Unidad de Administración de los recursos humanos del Registro Civil – UARHs.

2. FUNDAMENTACIÓN E IMPORTANCIA

La presente propuesta se fundamenta en Principios de:

- **Objetividad y equidad.-** Es decir actuar con justicia y equidad en las condiciones y decisiones en donde interviene el talento humano.
- **Integridad Humana y Profesional.-** En la aplicación de la nueva metodología de valoración de puestos, deberá observarse factores relevantes y consistentes que permitan una justipreciación de los puestos.
- **Pro actividad para el cambio y la excelencia.-** La nueva metodología considera y consolida competencias exigenciales para los puestos que estructuran el sistema ocupacional del Registro

Civil, orientados a promover cambios, incentivar y guiar hacia el permanente desarrollo profesional del servidor y la organización.

- Identidad con los principios corporativos y compromisos con el plan estratégico institucional. Su aplicación y operatividad responde a un marco jurídico establecido en la LOSCCA en los Artículos 66, 67 y 68, en concordancia con los Artículos tipificados en el Reglamento de aplicación de la misma Ley desde el 137 al 150 respectivamente.

Finalmente se debe puntualizar que se respalda en aspectos eminentemente técnicos como la:

- Flexibilización que permite entre varios contenidos la adopción de la organización productiva, vinculada con la incorporación de nuevos equipos tecnológicos; dotar de mayor capacidad a los servidores para cambiar de puesto de trabajo dentro y fuera de la organización (Polivalencia). La sensibilidad de las remuneraciones a la situación de la Institución y de la economía en su conjunto.
- Productividad.- En este factor se consideran aspectos sensibles y subjetivos como la motivación, cambio de estructuras organizacionales caducos, condiciones del trabajo, sistemas de incentivos, conceptos que involucran en la calidad de la fuerza de trabajo.

3. OBJETIVOS

1. Reorientar la gestión y desarrollo del nuevo enfoque del sistema remunerativo bajo elementos básicos como: procesos, competencias - roles que establezcan un criterio de equidad y justicia.
2. Establecer un sistema de gestión y desarrollo de los recursos humanos en los procesos de modernización del Registro Civil, sustentado en un modelo económico estable y duradero de auto gestión.
3. Disponer de un sistema retributivo, técnico, equitativo y justo, que refleje y privilegie, los niveles de rendimiento, productividad y competitividad de los funcionarios y trabajadores del Registro Civil.
4. Establecer mecanismos de retribución en función de medir el desempeño de los servidores en el logro de los resultados alcanzados de conformidad con los planes operativos institucional.

4. UBICACIÓN SECTORIAL

La aplicación de la metodología comprende a la organización de la Planta Central del Registro Civil y sus Direcciones Provinciales a nivel Nacional.

5. FACTIBILIDAD

La propuesta es factible de aplicación toda vez que existe un mandato legal de la LOSCCA en sus Disposiciones Transitorias que expresa lo siguiente:

Si una vez producida la unificación de los ingresos de los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores de las entidades y organismos previstos en el Art. 101 de esta Ley, sus remuneraciones unificadas fuesen inferiores a las determinadas en el grado o categoría que le corresponde en las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas, la homologación se efectuará a partir del primero de enero del 2005 de acuerdo al plan técnico y económico de mediano plazo preparado por el Ministerio de Economía y Finanzas y la SENRES, el cual deberá encontrarse debidamente financiado en el presupuesto General del Estado.

Dicha homologación deberá complementarse hasta el 2009, para lo cual se asignarán los recursos correspondientes en los respectivos presupuestos de cada entidad anualmente, sin cuyo financiamiento no será aprobado por el Congreso Nacional.

Por otro lado la institución del Registro Civil dispone de rubros generados presupuestaria por autogestión que prácticamente permitiría financiar la revisión integral de los puestos bajo el estudio técnico sugerido mediante mi propuesta de tesis.

El personal que integra la plantilla cuantitativa de puestos se halla comprometido con el cambio de la nueva gestión remunerativa, por lo tanto a proporcionar la información sucesoria para la aplicación del nuevo ordenamiento, clasificación y valoración de los puestos. Igual manera la Entidad cuenta con un equipo profesional en la Unidad de Recursos Humanos que llevará a efecto su correspondiente aplicación.

6. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El Director del Registro Civil o a igual que cualquier Gerente General, que se preocupa seriamente por el éxito de su gestión, tomará especial preocupación por cumplir el principio número uno de la administración de recursos humanos, que dice: hay que atraer, seleccionar y retener e incentivar, remunerar a los mejores empleados. No es posible que la institución entre en un proceso de mejoramiento continuo si la organización cuenta con personal mal remunerado y de baja calificación.

La propuesta está orientada a mejorar las diversas técnicas de gestión del talento humano, para que su recurso humano desarrolle técnicamente sus actividades y aporte de manera importante al logro de los objetivos del Registro Civil dentro del contexto de los organismos del Estado. La metodología de valoración de puestos, comprende la siguiente estructura:

Estructura del sistema de Valoración de Puestos:

1. Diagnóstico organizacional.
 - 1.1. Análisis de la base legal del Registro Civil
 - 1.2. Análisis del sistema de recursos humanos vigente
 - 1.3. Revisión de la estructura de puestos según nómina
2. Definición de la estructura de puestos vigente.
 - 2.1. Es necesario definir algunos puestos Directivos

- 2.2. Es necesario definir una nueva y definitiva estructura de puestos.
- 2.3. Definir la estructura de puestos con la que se implantaría el sistema de valoración.

3. Integración del Comité de valoración (disposición legal vigente), estructura.

4. Criterios para la Selección y Descripción de Factores.
 - 4.1. Los factores deben estar vinculados con la misión y visión institucional
 - 4.2. Los factores deben ser estándar para todos los puestos
 - 4.3. Definir los factores a ser considerados.

5. Descripción de los factores y subfactores
6. Proceso de ponderación de factores
7. Proceso de asignación de puntos a los grados
8. Proceso para lograr equidad interna
9. Políticas remunerativas de aplicación interna y externa
10. Escala de intervalos de valoración
11. Agrupamiento de las clases de puestos en la escala de remuneración mensual unificada.

7. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

De conformidad con el Distributivo de sueldos emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas con Resolución Presupuestaria No. 800651 de fecha 20 de julio del 2006, el número de servidores públicos del Registro Civil ecuatoriano que se beneficiarán según la siguiente estructura ocupacional aprobada por el organismo Rector SENRES son los siguientes:

CLASE DE PUESTO	GRADO	No. DE SERVIDORES POR GRADO
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	24
ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	2	4
ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	3	120
ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	4	135
TECNICO A	5	611
TECNICO B	6	208
PROFESIONAL	7	64
PROFESIONAL 1	8	52
PROFESIONAL 2	9	57
PROFESIONAL 3	10	31
PROFESIONAL 4	11	23
PROFESIONAL 5	12	5
PROFESIONAL 6	13	-
DIRECTOR TECNICO DE AREA	14	5
DIRECTOR GENERAL DE REG. CIVIL	-	1
TOTAL		1340

8. PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE IMPLANTACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE PUESTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA UNIFICACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE LAS REMUNERACIONES DEL REGISTRO CIVIL A NIVEL NACIONAL. 2007

	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RESULTADO	DURACIÓN	INICIO	FIN	OBSERVAC.
	Planificación y Programación de la Implantación del sistema.						
1	Conformación Equipo del Reg. Civil	Director del Registro Civil	Equipo de trabajo conformado	3 días	2 de mayo	4 de mayo	
2	Preparación y reproducción de documentos	Imprenta de la Institución	Reproducción de 2000 formularios	12 días	7 de mayo	18 de mayo	
3	Coordinación con Directores	Director del Registro Civil	Definición de políticas y estrategias para la implantación	3 días	21 de mayo	23 de mayo	
4	Socialización de la Implementación con Directores Provinciales	Director de Recursos Humanos y equipo de trabajo	Políticas y estrategias socializadas	2 días	28 de mayo	29 de mayo	
5	Ejecución de la Implantación del sistema	Director Reg. Civil y UARHs	funcionamiento del sistema	52 días	30 de mayo	20 de julio	
5,1	Diagnóstico Organizacional	Equipo de trabajo y UARHs	Base legal de la Estructura de puestos	8 días	23 de julio	30 de julio	
5,2	Definición de la estructura de puestos a valorarse	Equipo de trabajo y UARHs	Estructura de puestos definitiva	10 días	31 de julio	9 de agosto	
6	Conformación del Comité de valoración	Director del Registro Civil	Comité conformado	2 días	13 de agosto	14 de agosto	
7	Criterios para la selección y descripción de factores	Comité de valoración UARHs	Políticas y estrategias	10 días	15 de agosto	24 de agosto	
7,1	Definición de los factores a ser considerados	Comité de valoración UARHs	Factores a ser valorados y descritos	18 días	27 de agosto	13 de sept.	
7,2	Proceso de Ponderación de factores y asignación de puntos	Comité de valoración UARHs	Metodología de valoración	5 días	17 de sept.	21 de sept.	
8	Proceso de agrupamiento de las clases de puestos en la escala de Remuneraciones	Comité de valoración UARHs	Valoración de los puestos y elaboración final de la lista de asignaciones de la institución.	4 días	24 de sept.	27 de sept.	
9	Remitir la lista de asignaciones a la SENRES para la emisión de la respectiva Resolución.	Director del Registro Civil	Resolución aprobada y remitida al Ministerio de Economía y Finanzas.	1 día	28 de sept.	28 de sept.	

10. DE LA ADMINISTRACIÓN

De conformidad como lo determina la LOSCCA, en su Art. 52, la aplicación de la Ley en lo relativo a la administración de los recursos humanos y remuneraciones del Estado estará a cargo de los siguientes organismos:

- La SENRES (Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público); y de,
- Las Unidades de Administración de Recursos Humanos de cada Entidad Pública (UARHs). Según lo precisa el Artículo mencionado para el caso del Registro Civil le corresponde a la UARHs de la planta central, conjuntamente con las unidades provinciales cumplir este mandato.

10. FINANCIAMIENTO

CLASE DE PUESTO	GRADO	No. DE SERVIDOR POR GRADO	RMU 2006	TOTAL COSTO MENSUAL 2006	TOTAL COSTO ANUAL 2006	40% DE INCREMENTO RMU 2007	RMU 2007 SEGÚN PROPUESTA	INCREMENTO DE COSTO MENSUAL 2007	INCREMENTO DE COSTO ANUAL 2007	TOTAL COSTO MENSUAL NUEVA NOMINA DE PERS. REG. CIVIL A NIVEL NACIONAL 2007	TOTAL COSTO ANUAL NUEVA NOMINA DE PERS. REG. CIVIL A NIVEL NACIONAL 2007
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	24	350	8400,00	100800,00	140	490	3360,00	40320	11760,00	141120,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	2	4	368	1472,00	17664,00	147	515	588,80	7065,60	2060,80	24729,60
ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	3	120	393	47160,00	565920,00	157	550	18864,00	226368,00	66024,00	792288,00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	4	135	418	56430,00	677160,00	167	585	22572,00	270864,00	79002,00	948024,00
TECNICO A	5	611	452	276172,00	3314064,00	181	633	110468,80	1325625,60	386640,80	4639689,60
TECNICO B	6	208	492	102336,00	1228032,00	197	689	40934,40	491212,80	143270,40	1719244,80
PROFESIONAL	7	64	537	34368,00	412416,00	215	752	13747,20	164966,40	48115,20	577382,40
PROFESIONAL 1	8	52	596	30992,00	371904,00	238	834	12396,80	148761,60	43388,80	520665,60
PROFESIONAL 2	9	57	660	37620,00	451440,00	264	924	15048,00	180576,00	52668,00	632016,00
PROFESIONAL 3	10	31	734	22754,00	273048,00	294	1028	9101,60	109219,20	31855,60	382267,20
PROFESIONAL 4	11	23	820	18860,00	226320,00	328	1148	7544,00	90528,00	26404,00	316848,00
PROFESIONAL 5	12	5	935	4675,00	56100,00	374	1309	1870,00	22440,00	6545,00	78540,00
PROFESIONAL 6	13	-	1092	-	-	437	1529	-	-	-	-
DIRECTOR TECNICO DE AREA	14	5	1230	6150,00	73800,00	492	1722	2460,00	29520,00	8610,00	103320,00
DIRECTOR GENERAL DE REGISTRO CIVIL	-	1	2250	2250,00	27000,00	900	3150	900,00	10800,00	3150,00	37800,00
TOTALES		1340		649639,00	7795668,00			259855,60	3118267,20	909494,60	10913935,20

Habiéndose representado mediante cuadros el financiamiento actual para el Plan de Implantación de una Metodología de Valoración de Puestos para el Fortalecimiento de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Registro Civil lo detallaré de manera explicativa para su mejor entendimiento:

Número de Servidores 1340, que arrojan para el año 2006 en RMU un:

Costo Mensual de \$ 649,639.00

Costo Anual de \$ 7, 795,668.00

El Costo Mensual 2006 se extrae de la sumatoria producto de la multiplicación de cada uno de los números de servidores por grado x la RMU del 2006. **El Costo Anual** 2006 se obtiene de la sumatoria de la multiplicación de cada Costo Mensual x 12.

Total de incremento para la aplicación de la propuesta 2007

Costo Mensual \$ 259,855.60

Costo Anual \$ 3, 118,267.20

El **Costo Mensual para el incremento** de la propuesta 2007 se obtiene de la sumatoria de cada una de las multiplicaciones del total del costo mensual 2006 x 40%, el resultado obtenido de esta operación se multiplica x 12 que nos permitirá obtener **el Costo Anual para el incremento** del mismo período. Reflejándose que el costo mensual 2006 servirá como plataforma para el **incremento del costo mensual del año**

2007 que estará sujeto al 40% en base a la política Institucional del Registro Civil Ecuatoriano, y acogiéndose a las políticas de la SENRES y del mercado comparador externo.

Costo de la nueva nómina según la propuesta de incremento de RMU del Personal del Registro Civil a nivel Nacional año 2007 es de:

Costo Mensual \$ 909,494.60

Costo Anual \$ 10,913,935.20

Costo Mensual de la nueva nómina se obtiene del total del costo mensual 2006 + el incremento del costo mensual 2007; y, el Costo Anual del incremento resulta del total del costo mensual de la nueva nómina x 12.

11. PRESUPUESTO

El presupuesto que se aplicará en la implementación del Plan de Implantación de una Metodología de Valoración de Puestos para el Fortalecimiento de la Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Registro Civil tiene un costo de incremento mensual de: \$ 259,855.60 y un costo de incremento anual que asciende a \$ 3, 118,267.20.

El financiamiento actual (anual) de la nómina de servidores del 2006 es de \$ 7, 795,668.00 por lo tanto la Dirección General del Registro Civil para ejecutar este proyecto debe disponer del incremento anual referido de \$ 3, 118,267.20 que asciende a un total de RMU de \$10, 913,935.20 para el año 2007 para los 1340 servidores a nivel nacional, **costo que será cubierto con la autogestión de las ventas de especies valoradas** de los 22 servicios que presta la institución a nivel nacional.

BIBLIOGRAFIA

- Adital.-Quito, Ecuador - Marcelo Larrea* [Corresponsal de Adital y Director de la revista “El sucre”*]
- [Imprenta Universitaria UTM. 30 de julio del 2000] “Manual básico de las Ciencias Económicas y Administrativas”
- [Internet, Quito, agosto del 2004] Responsable: Andrés Páez Benalcázar “Las Relaciones Laborales en el Sector Público Ecuatoriano”
- [Internet, Diario Manabita, Portoviejo 2004] Responsable: Director del Reg. Civil de Manabí.
- Internet.
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, publicada en el Suplemento Oficial No. 184 del 6 de octubre del 2003
- Libro de Metodología Investigaciional Edición Don Bosco. (LNS)
- Registro Oficial No,118 del 5 de octubre del 2005
- Seminario Plan Estratégico para la Dirección General del Registro Civil dictado en Crucita el año 2001 para todo el país
- Seminario de Unificación y Homologación de Remuneraciones del Sector Público, quito 5 de febrero del 2004.
- Folleto, cuadernillo y otros manuales de aplicación en la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES.

- Roles de pago del Registro Civil Identificación y Cedulación de la Dirección General de los años 2002 – 2005.
- Seminario Plan de Modernización del Sistema Nacional de Registro Civil e Identificación, Responsables: CONAM, dictado en el Hotel Swisotel-Quito 28 de diciembre del 2005.
- www.senres.gov.ec