

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE CUENCA**



**CARRERA:**  
**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tesis previa a la obtención del título de: Ingeniero Comercial

**TEMA:**  
**“INCIDENCIA DEL COBRO MENSUALIZADO Y ACUMULADO DE  
LOS FONDOS DE RESERVA EN LA ECONOMIA FAMILIAR: CASO  
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERIODO  
2008 - 2011”.**

**AUTORES:**

**JUAN CARLOS CORDERO CARPIO**  
**DIEGO MARCELO RIVERA ALVAREZ**

**DIRECTORA:**

**MST. CAROLINA ZUÑIGA ORTEGA**

**CUENCA – ECUADOR**

**2013**

## **RESPONSABILIDAD**

La información obtenida, su respectivo análisis, las interpretaciones, los conceptos desarrollados y las conclusiones y recomendaciones, realizados en este proyecto de tesis, son de exclusiva responsabilidad de los autores, y autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana hacer uso para fines académicos.

Cuenca, Enero del 2013

.....

Juan Carlos Cordero Carpio

0105342737

.....

Diego Marcelo Rivera Alvarez

0106068000

## **CERTIFICADO**

Certifico que el siguiente trabajo de grado titulado **“INCIDENCIA DEL COBRO MENSUALIZADO Y ACUMULADO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN LA ECONOMIA FAMILIAR: CASO UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE CUENCA PERIODO 2008-2011.”**, cumple con el reglamento establecido por la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, el mismo que ha sido elaborado en su totalidad por los alumnos Juan Carlos Cordero Carpio y Diego Marcelo Rivera Álvarez.

.....  
MST. Carolina Zuñiga Ortega  
Directora de Tesis

Los miembros de tribunal de calificación y sustentación de la presente investigación.

**CERTIFICAN**

Que el trabajo realizado ha sido revisado prolijamente por lo tanto APROBADO.

.....  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

.....  
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Cuenca, Enero del 2013

## **DEDICATORIA**

A: Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron, gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se los debo a ustedes.

A mi directora de tesis, MST. CAROLINA ZUÑIGA por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga siempre.

**Juan Carlos Cordero**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban. A mi Esposa Fernanda, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional para lograr mis metas. A mis padres por su apoyo moral y por todos los consejos siempre llenos de sabiduría que me han ayudado en gran medida a ser lo que soy y valerme por mi mismo, de la misma forma este trabajo no hubiese podido concluir sin el apoyo permanente de mis hermanos José, Carlos, Carmen, por estar siempre presentes, acompañándome en el trayecto de mi carrera y por el apoyo económico que me brindaron para poder culminar mis estudios. Gracias por todo el apoyo de toda mi familia y amigos. A mi padre que ya partió a la presencia del Altísimo, dedicarle el presente trabajo quien permanentemente me apoyo con su espíritu alentador.

**Diego Rivera**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento, primero a Dios, a nuestros padres y hermanos por compartir y dedicar gran parte de sus vidas a apoyarnos y darnos aliento para superar con éxito la ardua tarea de caminar hacia la perspectiva de un mañana más justo y equitativo.

Sin lugar a duda este trabajo no pudo haberse realizado sin la formación que recibimos por los docentes, que por medio de sus conocimientos impartidos en clase y en las respectivas prácticas, nos han permitido adquirir una serie de destrezas para nuestra vida profesional.

De manera especial un agradecimiento para la MST. Diana Carolina Zuñiga quien nos supo guiar en el desarrollo de este proyecto.

De igual manera queremos agradecer al Director de Carrera Eco. Cesar Vasquez, Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, por su colaboración y participación activa durante el desarrollo de nuestro estudio.

**LOS AUTORES**

## INDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>- 14 -</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>- 15 -</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>- 16 -</b>
1. ORIGEN FONDOS DE RESERVA .....	- 16 -#
1.1 RESEÑA HISTÓRICA SOBRE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 16 -#
Caja de Pensiones, año 1928.....	- 16 -#
Instituto Nacional de Previsión, año 1935.....	- 17 -#
Caja del Seguro Social, año 1937.....	- 17 -#
Establecimiento de la Obligatoriedad del Seguro Social años 1942 a 1963. .	- 17 -#
Fusión de las Cajas: Caja Nacional del Seguro Social, año 1.963.....	- 18 -#
1.2 REACCIÓN DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, AÑO 1970 .....	- 19 -#
1.3 PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA, AÑO 2009.....	- 20 -#
1.4 DEVOLUCIÓN ANTICIPADA, AÑO 2011 .....	- 22 -#
1.5 REQUISITOS PARA ACCEDER AL RETIRO ANTICIPADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 23 -#
1.5.1 Requisitos para el acceso al retiro anticipado de los Fondos de Reserva a partir del 1 de Agosto de 2011.....	- 23 -#
1.5.2 Documentos.....	- 23 -#
1.5.3 Documentos para afiliados fallecidos.....	- 24 -#
1.5.4 Afiliados Activos .....	- 24 -#
1.5.5 Afiliados Cesantes.....	- 24 -#
1.5.6 Afiliados Fallecidos .....	- 24 -#
2. EL SALARIO DIGNO .....	- 24 -#
2.1 SALARIO DIGNO EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA ....	- 24 -#
2.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO.....	- 28 -#
2.3 COMPENSACIÓN ECONÓMICA .....	- 30 -#
2.3.1 Cálculo de la compensación económica: .....	- 30 -#
2.3.2 Pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno-	31
-#	

2.3.3 Días laborados para el pago proporcional de la compensación.....	- 31 -#
2.3.4 Control de cumplimiento: .....	- 31 -#
3. BENEFICIOS SOCIALES.....	- 32 -#
3.1 PAGO DE LA DECIMOTERCERA REMUNERACIÓN.....	- 33 -#
3.2 PAGO DE LA DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN.....	- 33 -#
3.3 PAGO DE LAS VACACIONES.....	- 33 -#
3.4 PAGO DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 34 -#
3.5 PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	- 34 -#
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>- 36 -</b>
2.1 ANÁLISIS DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN LA ECONOMÍA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.....	- 36 -#
2.2. ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA SEGÚN SU PREFERENCIA DE COBRO.....	- 57 -#
2.3.PARTICIPACIÓN DE LOS FONDOS DE RESERVA Y EL INGRESO PERSONAL DISPONIBLE DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE “CUENCA”.....	- 58 -#
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>- 60 -</b>
EL BUEN VIVIR Y EL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 60 -#
3.1 FUNDAMENTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL PRINCIPIO DEL BUEN VIVIR.....	- 60 -#
3.1.1 El Buen Vivir en la Constitución del Ecuador.....	- 60 -#
3.1.2 Los derechos como pilares del buen vivir.....	- 61 -#
3.1.3 Régimen del buen vivir.....	- 62 -#
3.2 GENERACIÓN DE EMPLEO Y EL IMPACTO POR EL PAGO DE LOS FONDOS DE RESERVA MENSUALIZADO.....	- 65 -#
3.2.1 La devolución de los Fondos de Reserva induce al aumento de la tasa de desempleo.....	- 65 -#
3.2.1.1 Variables que influyen el desempleo.....	- 66 -#
3.2.2. Justificación del gobierno para el salario digno (SD).....	- 68 -#

3.2.3. ¿Cómo elevar el salario para permitir una vida digna?.....	- 68 -#
3.3 ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA NACIONAL Y EL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA. ....	- 69 -#
3.3.1 Inflación.....	- 70 -#
3.3.2 Canasta básica .....	- 74 -#
3.4 REPERCUSIÓN EN LA ECONOMÍA FAMILIAR DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 76 -#
3.4.1 La entrega mensual del Fondo de Reserva disminuye el Ahorro en los Hogares.....	- 79 -#
3.4.2 La repercusión en la economía familiar con la reforma de los Fondos de Reservaría en el empleo. ....	- 79 -#
3.5 DESTINO DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 80 -#
3.5.1 Análisis del Consumo .....	- 80 -#
3.5.2 Análisis del Ahorro .....	- 83 -#
CONCLUSIONES.....	- 85 -#
RECOMENDACIÓN .....	- 87 -#
BIBLIOGRAFIA.....	- 89 -#
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>- 93 -</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>- 94 -</b>
ANEXO 1:MODELO DE ENCUESTA .....	- 94 -#
ANEXO 2: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL DOCENTE “UPS” .....	- 97 -#
ANEXO 3: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO “UPS”.....	- 98 -#
ANEXO 4: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL DE SERVICIO “UPS” .....	- 99 -#
ANEXO 5: TABULACIÓN DE LA ENCUESTA .....	- 100 -

## INDICE DE GRÁFICOS#

GRÁFICO No.1 SALARIO DIGNO PARA EL 2011 .....	- 27 -#
GRÁFICO No.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO BÁSICO .....	- 29 -#
GRÁFICO No.3 PERSONAL DE LA “UPS” QUE CONOCE LA REFORMA ...	- 37 -#
GRÁFICO No.4 A QUE SEGMENTO LABORAL PERTENECE.....	- 39 -#
GRÁFICO No.5 IMPACTO DE LOS FONDOS DE RESERVA CON LA NUEVA REFORMA.....	- 40 -#
GRÁFICO No.6 ¿DE QUE MANERA RECIBEN SUS FONDOS DE RESERVA? .....	- 42 -#
GRÁFICO No.7 DESTINO DEL VALOR MENSUAL DE LOS FONDOS DE RESERVA .....	- 43 -#
GRÁFICO No.7.1 OTROS GASTOS DE LOS FONDOS MENSUALIZADOS.-	- 45 -#
GRÁFICO No.8 ¿SI USTED RECIBE EL FONDO DE RESERVA MENSUALIZADO, TIENEN CAPACIDAD DE AHORRO?.....	- 47 -#
GRÁFICO No.9 ¿DE QUÉ MANERA AHORRA?.....	- 48 -#
GRÁFICO No.10 DESTINO DEL VALOR ACUMULADO DE LOS FONDOS DE RESERVA .....	- 49 -#
GRÁFICO No.10.1 OTROS GASTOS DE LOS FONDOS ACUMULADOS-	51
-#	
GRÁFICO No.11 ¿DE QUÉ MANERA AHORRA USTED, SUS FONDOS DE RESERVA ACUMULADO?.....	- 53 -#
GRÁFICO No.12 ¿CONSTITUYE PARA USTED UN APOORTE BÁSICO LOS FONDOS DE RESERVA? .....	- 55 -#
GRÁFICO No.13 LOS FONDOS DE RESERVA DE ACUERDO A NUEVA DISPOSICIÓN ¿ DISMINUYE LA POSIBILIDAD DE AHORRO? .....	- 56 -#
GRÁFICO No.14 RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR .....	- 62 -#
GRÁFICO No.15 INCIDENCIA DE LOS FONDOS DE RESERVA EN LA TASA DE DESEMPLEO .....	- 65 -#
GRÁFICO No.16 INFLACIÓN DEL ECUADOR PERÍODO 2008-2011 ....	- 72 -#
GRÁFICO No.17 INFLACIÓN MENSUAL .....	- 73 -#
GRÁFICO No.18 EVOLUCIÓN DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR	- 75 -#
GRÁFICO No.19 DESTINO DEL VALOR MENSUAL DE LOS FONDOS DE RESERVA.....	- 80 -#

GRÁFICO No.20 OTROS GASTOS DE LOS FONDOS MENSUALIZADOS .....	- 81 -#
GRÁFICO No.21 DE QUE MANERA AHORRA LOS FONDOS MENSUALIZADOS .....	- 83 -#

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA No.1 SALARIO BÁSICO UNIFICADO VS. SALARIO DIGNO...	- 27 -#
TABLA No.2 EVOLUCION ANUAL DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO	- 28
-#	
TABLA No.3 ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL DE LA UPS .....	- 57 -#
TABLAS DE ANEXOS .....	- 100 -#
TABLA No.1 PERSONAL DE LA “UPS” QUE CONOCE LA REFORMA .....	- 100 -#
TABLA No.2 A QUE SEGMENTO LABORAL PERTENECE.....	- 100 -#
TABLA No.3 IMPACTO DE LOS FONDOS DE RESERVA CON LA NUEVA REFORMA .....	- 100 -#
TABLA No.4 ¿DE QUE MANERA RECIBEN SUS FONDOS DE RESERVA? .....	- 101 -#
TABLA No.5 DESTINO DEL VALOR MENSUAL DE LOS FONDOS DE RESERVA .....	- 101 -#
TABLA No.5.1 OTROS GASTOS DE LOS FONDOS MENSUALIZADOS ..	- 101 -#
TABLA No.6 ¿SI USTED RECIBE EL FONDO DE RESERVA MENSUALIZADO, TIENEN CAPACIDAD DE AHORRO?.....	- 102 -#
TABLA No.7 ¿DE QUÉ MANERA AHORRA?.....	- 102 -#
TABLA No.8 DESTINO DEL VALOR ACUMULADO DE LOS FONDOS DE RESERVA .....	- 102 -#
TABLA No.8.1 OTROS GASTOS DE LOS FONDOS ACUMULADOS ..	- 103 -#
TABLA No.9 ¿DE QUÉ MANERA AHORRA USTED, SUS FONDOS DE RESERVA ACUMULADO?.....	- 103 -#
TABLA No.10 ¿CONSTITUYE PARA USTED UN APOORTE BÁSICO LOS FONDOS DE RESERVA? .....	- 103 -#
TABLA No.11 LOS FONDOS DE RESERVA DE ACUERDO A NUEVA DISPOSICIÓN ¿ DISMINUYE LA POSIBILIDAD DE AHORRO? .....	- 104 -#

## RESUMEN

En el presente proyecto de tesis se analiza la incidencia del cobro mensualizado y acumulado de los Fondos de Reserva en la economía familiar: caso Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca periodo 2008-2011, con la nueva reforma de los Fondos de Reserva que establece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para el pago mensual y el régimen solidario de cesantía, publicada en el Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009, siendo esta institución el recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestan servicios por más de un año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo. Y los beneficios sociales que deben gozar cada empleado como son: décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones, y utilidades.

De esta manera a en el Capítulo I, se estudiará sobre el Origen Fondos de Reserva, en el mismo que se analizará su creación y evolución a través del tiempo, y su influencia ante la sociedad, en este caso el personal colaborador de la Universidad, podrá conocer sus ventajas y desventajas que este ingreso ocasiona en su economía familiar.

El Capítulo II, tratará sobre la incidencia del cobro mensualizado de los fondos de reserva en la economía familiar de los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, correspondientes a los segmentos: Personal Administrativo, Personal Docente y Personal de Servicio, para lo cual se aplicará un modelo de encuesta el cual permitirá conocer la acogida que tiene la nueva reforma sobre los fondos de reserva.

Finalmente el Capítulo III, analizará los principios del buen vivir, el impacto a la Economía Nacional y Familiar del personal de la Universidad Politécnica Salesiana, y sobretodo el destino de sus fondos de reserva. De igual manera se analizarán las consecuencias que esta reforma ocasiona referente al ámbito laboral. Luego de la respectiva investigación, podremos dar respuesta a las hipótesis planteadas al inicio del mencionado proyecto, lo cual permitirá evidenciar una respuesta satisfactoria basada en casos reales.

## **INTRODUCCIÓN**

En el año de 1938 con el nacimiento del Código de Trabajo Ecuatoriano, nace el derecho de los trabajadores al fondo de reserva, cuyo objetivo fue premiar la antigüedad y lealtad de los trabajadores, constituyéndose de esta manera, una suma de dinero capitalizado que beneficiaba al trabajador.

En fecha 29 de julio de 2009, se publica en el Registro Oficial Nro. 644, la Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía de parte del Estado y se abre la posibilidad de que el empleador pague por concepto del fondo de reserva de manera mensualizada y directa a sus trabajadores, con la opción de que estos últimos puedan solicitar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se siga custodiando sus Fondos de Reserva.

La situación antes indicada tiene una serie de repercusiones sociales, personales y familiares tales como; aumento del desempleo por la falta de liquides de las empresas o disminución en la repartición de utilidades, se reduce la posibilidad de acceder a préstamos quirografarios e hipotecarios etc. Por lo que se considera oportuno realizar una investigación que dé cuenta de la real incidencia o impacto de esta modalidad en la economía familiar, particularmente en lo referente a la posibilidad de limitar o fomentar el ahorro y el consumo.

# CAPÍTULO I

## 1. ORIGEN FONDOS DE RESERVA

### 1.1 RESEÑA HISTÓRICA SOBRE LOS FONDOS DE RESERVA

El origen de los Fondos de Reserva fueron y son para promover una opción válida de ahorro y una alternativa real en tiempos de crisis. Como sabemos el Seguro Social es el ente que regula los beneficios de los afiliados como es el caso de los Fondos de Reserva, por lo cual debemos darle la debida importancia, ya que busca garantizar el bienestar en general de la población a través de sus múltiples beneficios tales como la asistencia médica, y la protección de los medios económicos de subsistencia de los asegurados en los casos y los términos previstos específicamente en la ley. El Seguro Social también es importante por la seguridad en la jubilación porque las personas en la actualidad enfrentan altas tasas de desempleo, la devaluación de sus propiedades, el aumento del costo del cuidado de la salud y menores ahorros para la jubilación, debido a que ya no poseen Fondos de Reserva acumulados.<sup>1</sup>

A continuación detallaremos una breve reseña histórica de la creación del Seguro Social como un antecedente del beneficio –Fondos de Reserva- que será el foco de análisis a lo largo del proyecto.

#### **CAJA DE PENSIONES, AÑO 1928.**

Decreto Ejecutivo N° 018 publicado en el Registro Oficial N° 591 del 13 de marzo de 1928. El gobierno del doctor Isidro Ayora Cueva, mediante Decreto N° 018, del 8 de marzo de 1928, creó la Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militares, Ahorro y Cooperativa, institución de crédito con personería jurídica, organizada que de conformidad con la Ley se denominó Caja de Pensiones.

La Ley consagró a la Caja de Pensiones como entidad aseguradora con patrimonio propio, diferenciado de los bienes del Estado, con aplicación en el sector laboral

---

<sup>1</sup>[www.iess.gov.ec\\_historia](http://www.iess.gov.ec_historia)

público y privado. Su objetivo fue conceder a los empleados públicos, civiles y militares, los beneficios de Jubilación, Montepío Civil y Fondo Mortuario. En octubre de 1928, estos beneficios se extendieron a los empleados bancarios.

### **INSTITUTO NACIONAL DE PREVISIÓN, AÑO 1935.**

En octubre de 1935 mediante Decreto Supremo No. 12 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se crea el Instituto Nacional de Previsión, órgano superior del Seguro Social que comenzó a desarrollar sus actividades el 1º de mayo de 1936. Su finalidad fue establecer la práctica del Seguro Social Obligatorio, fomentar el Seguro Voluntario y ejercer el Patronato del Indio y del Montubio.

En la misma fecha inició su labor el Servicio Médico del Seguro Social como una sección del Instituto.

### **CAJA DEL SEGURO SOCIAL, AÑO 1937.**

En febrero de 1937 se reformó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se incorporó el seguro de enfermedad entre los beneficios para los afiliados. En julio de ese año, se creó el Departamento Médico, por acuerdo del Instituto Nacional de Previsión. En marzo de ese año, el Ejecutivo aprobó los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, elaborado por el Instituto Nacional de Previsión. Nació así la Caja del Seguro Social.

### **ESTABLECIMIENTO DE LA OBLIGATORIEDAD DEL SEGURO SOCIAL AÑOS 1942 A 1963.**

El 14 de julio de 1942, mediante el Decreto No. 1179, se expidió la Ley del Seguro Social Obligatorio. Los Estatutos de la Caja del Seguro se promulgaron en enero de 1944, con lo cual se afianza el sistema del Seguro Social en el país. En diciembre de 1949, por resolución del Instituto Nacional de Previsión, se dotó de autonomía al Departamento Médico, pero manteniéndose bajo la dirección del Consejo de Administración de la Caja del Seguro, con financiamiento, contabilidad, inversiones y gastos administrativos propios.

Las reformas a la Ley del Seguro Social Obligatorio de julio de 1958 imprimieron equilibrio financiero a la Caja y la ubicaron en nivel de igualdad con la de Pensiones, en lo referente a cuantías de prestaciones y beneficios.

### **FUSIÓN DE LAS CAJAS: CAJA NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL, AÑO 1.963.**

En septiembre de 1963, mediante el Decreto Supremo No. 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social. Esta Institución y el Departamento Médico quedaron bajo la supervisión del ex - Instituto Nacional de Previsión.

En 1964 se establecieron el Seguro de Riesgos del Trabajo, el Seguro Artesanal, el Seguro de Profesionales, el Seguro de Trabajadores Domésticos y, en 1966, el Seguro del Clero Secular.

En 1968, estudios realizados con la asistencia de técnicos nacionales y extranjeros, determinaron “la inexcusable necesidad de replantear los principios rectores adoptados treinta años atrás en los campos actuariales, administrativo, prestaciones y de servicios”, lo que se tradujo en la expedición del Código de Seguridad Social , para convertirlo en "instrumento de desarrollo y aplicación del principio de Justicia Social, sustentado en las orientaciones filosóficas universalmente aceptadas en todo régimen de Seguridad Social: el bien común sobre la base de la Solidaridad, la Universalidad y la Obligatoriedad”. El Código de Seguridad Social tuvo corta vigencia. En agosto de 1968, con el asesoramiento de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, se inició un plan piloto del Seguro Social Campesino, y el 29 de junio de 1970 se suprimió el Instituto Nacional de Previsión.

## **1.2 REACCIÓN DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, AÑO 1970**

Mediante Decreto Supremo N° 40 del 25 de julio de 1970 y publicado en el Registro Oficial N° 15 del 10 de julio de 1970 se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El 20 de noviembre de 1981, por Decreto Legislativo se dictó la Ley de Extensión del Seguro Social Campesino.

En 1986 se estableció el Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola, el Seguro Voluntario y el Fondo de Seguridad Social Marginal a favor de la población con ingresos inferiores al salario mínimo vital.

El Congreso Nacional, en 1987, integró el Consejo Superior en forma tripartita y paritaria, con representación del Ejecutivo, empleadores y asegurados; estableció la obligación de que consten en el Presupuesto General del Estado las partidas correspondientes al pago de las obligaciones del Estado.

En 1991, el Banco Interamericano de Desarrollo, en un informe especial sobre Seguridad Social, propuso la separación de los seguros de salud y de pensiones y el manejo privado de estos fondos.

Los resultados de la Consulta Popular de 1995 negaron la participación del sector privado en el Seguro Social y de cualquier otra institución en la administración de sus recursos.

La Asamblea Nacional, reunida en 1998 para reformar la Constitución Política de la República, consagró la permanencia del IESS como única institución autónoma, responsable de la aplicación del Seguro General Obligatorio.

El IESS, según lo determina la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio, se mantiene como entidad autónoma, con personería jurídica, recursos propios y distintos de los del Fisco.<sup>2</sup>

El 30 de noviembre del 2001, en el Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, que contiene 308 artículos, 23 disposiciones transitorias, una disposición especial única, una disposición general.

### **1.3 PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA, AÑO 2009**

El principal motivo para que el gobierno tome la decisión de implementar una nueva reforma aplicada al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), en lo que respecta al pago mensualizado de los Fondos de Reserva a todos sus afiliados, fue la disminución de las remesas desde el exterior, por lo cual la circulación de dinero en el país disminuyó debido a esta causa, dando como consecuencia una afección directa al consumo, y por ende a las empresas productoras de bienes al reducir sus ventas.

En el Artículo 282 de la Ley de Seguridad Social prescribe: “La aportación obligatoria del empleador para el Fondo de Reserva será equivalente a un mes de remuneración, por cada año completo posterior al primero de sus servicios, conforme lo dispone el Código del Trabajo.

Que el artículo 280 de la Ley de Seguridad Social, reformado, dispone: “El afiliado que acredite treinta y seis o más aportaciones acumuladas mensuales, voluntariamente podrá solicitar que le sean entregados la totalidad o parte de esos fondos. Si el afiliado opta por retirar su Fondo de Reserva, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS devolverá el ciento por ciento (100%), o el porcentaje solicitado, del valor acumulado por aportaciones e intereses.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Registro Oficial N° 465 se publica la LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

<sup>3</sup> Artículo 280 de la Ley de Seguridad Social

Que la Primera Disposición Transitoria de la LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y REGIMEN SOLIDARIO DE CESANTIA POR PARTE DEL ESTADO” Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2009, dispone:<sup>4</sup>

A partir del mes siguiente de la entrada en vigencia de la presente ley el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de Fondos de Reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La autoridad competente verificará que el empleador cumpla con esta obligación “Que la Disposición Transitoria Segunda de dicha ley establece un período de dos años, a fin de que el IESS pueda realizar la devolución anticipada del Fondo de Reserva si así lo solicitare el trabajador, siempre que acredite dos aportaciones anuales o veinte y cuatro mensuales, y señala los mecanismos de pago mensual, a cargo del empleador, o para el caso que el afiliado que hubiere solicitado que la administración del Fondo continúe a cargo del IESS.

El IESS es recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestan servicios por más de un (1) año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo.

De acuerdo con la nueva ley para el pago mensual del fondo de reserva y el régimen solidario de cesantía por parte del estado, publicada en el Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009, se establece la nueva modalidad para el pago del fondo de reserva.<sup>5</sup>

A partir del mes de agosto del 2009, el empleador pagará por concepto de fondo de reserva de manera mensualizada y directa a sus trabajadores, conjuntamente con el

---

<sup>4</sup>Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2009

<sup>5</sup> Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009

salario o remuneración, un valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación.

El afiliado puede solicitar a través del aplicativo informático que el pago del fondo de reserva no se le entregue directamente, en ese caso el empleador depositará en el IESS, mensualmente, el ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, conjuntamente con la planilla mensual de aportes.

Si el empleador no paga el fondo de reserva dentro de los primeros quince días del mes siguiente al que corresponda, causará la mora con los recargos y multas correspondientes

#### **1.4 DEVOLUCIÓN ANTICIPADA, AÑO 2011**

Durante el periodo de dos años contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley, los afiliados que acrediten dos aportaciones anuales o veinticuatro mensuales por concepto de Fondos de Reserva, podrán solicitar la entrega de la totalidad o parte de sus Fondos de Reserva, en cuyo caso el Instituto de seguridad social devolverá el 100% o parcialmente del valor acumulado más intereses.<sup>6</sup>

A partir del 1 de agosto de 2011, los afiliados deberán acreditar treinta y seis (36) aportaciones mensuales o más por concepto de Fondos de Reserva para solicitar al IESS la entrega de la totalidad o parte de sus Fondos de Reserva.

La primera disposición transitoria dice “a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y hasta por el período de tres años contados desde la fecha de promulgación, el IESS transferirá a las cuentas de las entidades financieras registradas por cada afiliado, que acredite el derecho, el valor equivalente al 8.33% del salario o remuneración de aportación por concepto de Fondos de Reserva, salvo el caso en que el afiliado solicite que dicha transferencia no se realice”.<sup>7</sup>

La segunda disposición transitoria hace referencia a la “devolución anticipada del

---

<sup>6</sup>El pleno de la comisión legislativa y de fiscalización.

<sup>7</sup>Decreto de la Asamblea constituyente

fondo de reserva" y establece que “durante el período de dos años contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley, los afiliados que acrediten 24 aportaciones mensuales podrán solicitar la entrega de la totalidad o parte de sus Fondos de Reserva en cuyo caso el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS devolverá el 100% o el porcentaje solicitado del valor acumulado por aportaciones e intereses. El Consejo Consultivo del IESS, emitirá el reglamento pertinente a fin de cumplir las disposiciones contenidas en este cuerpo normativo manteniendo el fondo y garantizando su rendimiento”

De conformidad a la tercera disposición transitoria de la ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del estado, el instituto transferirá a las instituciones financieras registradas por los afiliados en el IESS, los recursos del fondo de reserva que le corresponda, en el plazo de tres días laborables, a partir del día siguiente de la solicitud del afiliado.<sup>8</sup>

## **1.5 REQUISITOS PARA ACCEDER AL RETIRO ANTICIPADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.**

### **1.5.1 Requisitos para el acceso al retiro anticipado de los Fondos de Reserva a partir del 1 de Agosto de 2011.**

- Tener acumulado treinta y seis aportaciones mensuales o más. Los afiliados que no acrediten a la presente fecha al menos 36 aportaciones, el saldo acumulado por Fondos de Reserva estará disponible para su retiro luego de transcurridos el número de meses que le falten hasta completar 36 meses.
- El afiliado cesante deberá esperar 2 meses a partir de la fecha de cese.

### **1.5.2 Documentos**

Los afiliados y cesantes que deseen acceder a la solicitud de Fondos de Reserva, deben obtener previamente su clave personal.

---

<sup>8</sup>[www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec)

Mantener una cuenta activa en el sistema financiero nacional, registrarla y validarla en el IESS.

### **1.5.3 Documentos para afiliados fallecidos**

- ✓ Partida de Defunción (original).
- ✓ Copia de cédula de identidad del afiliado fallecido.
- ✓ Partida de Matrimonio (original)
- ✓ Copias de cédulas de identidad del cónyuge e hijos mayores y menores de edad.
- ✓ Certificado Bancario de todos los beneficiarios con derecho.
- ✓ Posesión Efectiva o copia certificada.

### **1.5.4 Afiliados Activos**

La solicitud se realiza a través de la página web del IESS.

### **1.5.5 Afiliados Cesantes**

Los afiliados cesantes solicitan la devolución del fondo de reserva en las oficinas de Fondos de Terceros, de la respectiva Dirección Provincial.

### **1.5.6 Afiliados Fallecidos**

El trámite deben realizar los derechohabientes en los Departamentos y Unidades de Fondos de Terceros de la respectiva Dirección Provincial.<sup>9</sup>

## **2. EL SALARIO DIGNO**

### **2.1 SALARIO DIGNO EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA**

El salario digno es la búsqueda de un salario que permita a la familia ecuatoriana contar con los medios para vivir dignamente. Se lo ha concebido en términos económicos como la remuneración que una familia necesita para consumir la canasta básica.

---

<sup>99</sup><http://www.iess.gob.ec>

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos<sup>10</sup>

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar.<sup>11</sup>

La Constitución de la República, dispone que el salario básico se debe revisar anualmente y con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno, y que el salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta básica familiar; el Artículo 328 de la misma carta Política prescribe que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la personas trabajadoras, así como las de su familia. El emolumento que percibe el trabajador no es solo un derecho de él, sino que ahora abarca a la familia.

La Asamblea Nacional aprobó el nuevo Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, incorporando la nueva legislación sobre el salario digno y su compensación económica estableciendo la fórmula matemática para su cálculo y determinando los componentes que se consideran integrantes del mismo, entre ellos: el sueldo básico, el décimo tercero sueldo, el décimo cuarto sueldo, utilidades, los Fondos de Reserva, todo cuanto deberá mensualizarse solo para efecto del cálculo.

Si sumados los componentes no alcanzan el monto igual o superior al salario digno, dicha diferencia entre lo percibido y lo establecido como salario digno deberá asumirla el empleador mediante una compensación económica obligatoria adicional, y para el pago de la misma deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

Para el año 2011 el salario digno se lo ha establecido en \$ 350,70. Esta compensación será progresiva hasta alcanzar el monto de la canasta básica familiar,

---

<sup>10</sup>Art. 328, 1er. Inciso de Constitución.)

<sup>11</sup>(25ta. Disposición Transitoria de Constitución)

que según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el mes de diciembre último estuvo valorada en \$ 578,04. El salario digno se lo ha calculado bajo el estimativo de que en cada familia el 1,6 de personas son perceptoras de ingresos, porcentaje que dividido para la CBF da dicho resultado.

La compensación Económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior. Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

La norma más adelante determina que si las utilidades del ejercicio fiscal anterior no alcanzaren a cubrir el total del salario digno este será distribuido de manera proporcional a todos los trabajadores hasta llegar al 100% de las utilidades.

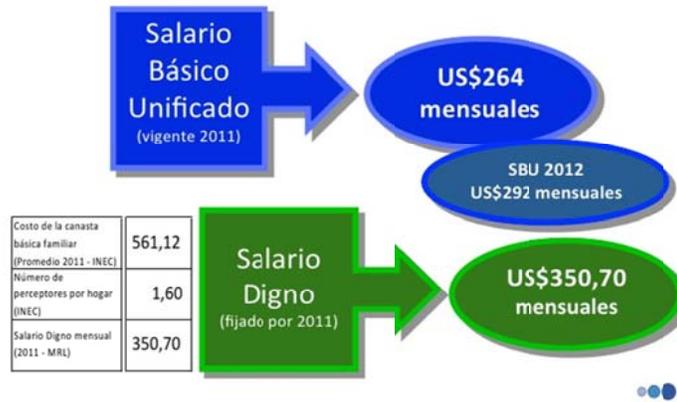
Además determina que el valor cancelado no será parte integrante de la remuneración y no constituye ingreso grabable para el Seguro Social ni para el pago del impuesto a la Renta del mismo y será temporal hasta alcanzar el valor del salario digno.

Para las empresas o patronos que cancelan el diez por ciento de servicios facturados y se reparten entre los trabajadores de los establecimientos hoteleros, bares y restaurantes de primera y segunda categoría, no constituye componente para el cálculo del Salario Digno ya que el Decreto Ejecutivo que lo creó no lo considera como retribución accesoria normal ni es aportable al IESS.

Para el 2011 el Salario Digno se estructura de la siguiente manera:

## GRÁFICO No. 1

### SALARIO DIGNO PARA EL 2011



FUENTE: Guevara Pablo

“La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código”.<sup>12</sup>

## TABLA No. 1

### SALARIO BÁSICO UNIFICADO VS. SALARIO DIGNO

Año	Salario Básico Unificado	Salario Digno	Diferencia	Relación
2008	200,00	312,72	(112,72)	56%
2009	218,00	325,48	(107,48)	49%
2010	240,00	336,65	(96,65)	40%
2011	264,00	350,70	(86,70)	33%

FUENTE: Art.81 del código de trabajo

<sup>12</sup>(Art.81, inciso final de Código. Trabajo.)

## ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa la relación existente entre la canasta básica familiar con respecto al salario digno. Para el cálculo del salario digno se toma en consideración el precio de la canasta básica dividido para 1.6 miembros en una familia, según las estadísticas de INEC, el cual nos proporcionará como resultado el valor del salario digno. A partir del año 2008 podemos observar que ha disminuido la brecha entre el salario básico y el salario digno, esto se debe al alza salarial que se presenta cada año.

### 2.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO.

Del 2007 a 2012 el promedio del incremento del salario básico unificado (SBU) fue de 10,6%. En el caso de la inflación, el promedio de la variación en el mismo lapso de tiempo fue de 5,1%, esperando que caiga a aproximadamente 3,8% en 2013. Como podemos ver en todos los años observados el aumento del salario básico unificado (salario mínimo) ha sido superior a la inflación.

**TABLA No.2**

VARIABLES	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VARIACIÓN SALARIO BÁSICO UNIFICADO	6,3%	17,6%	9,0%	10,1%	10,0%	10,6%	7,0%
INFLACIÓN ANUAL	3,3%	8,8%	5,4%	3,3%	5,5%	5,1%	3,8%

**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Datos INEC.

**GRÁFICO No.2**



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** TABLA No.2

### **INTERPRETACIÓN**

En el presente gráfico se muestra la evolución del salario básico que se encuentra representado en porcentajes, con respecto a la inflación durante el periodo 2006 hasta la proyección del año 2013.

### **ANÁLISIS**

Observamos que el año 2008 ha sido el periodo que mayor proceso inflacionario a presentado con relación a los otros periodos, en misma proporción se ha incrementado el salario básico. A partir del año 2009, este proceso inflacionario tiende a disminuir y de igual manera el salario básico, manteniéndose constante desde esta fecha hasta el año 2012. De igual manera presentamos las proyecciones para el año 2013.

En el punto 3.3 del capítulo 3, continuaremos con el análisis del tema agregando ciertos puntos que nos permitirá comparar de mejor manera dicha evolución.

## **2.3 COMPENSACIÓN ECONÓMICA:**

Se define tal valor de la diferencia entre el salario digno definido en el artículo anterior y el ingreso mensual percibido por el trabajador, de acuerdo a los componentes establecidos en el artículo 9 del COPCI, durante el año 2011. Esta compensación económica corresponde pagar al empleador a los trabajadores que durante el año 2011 no hubieron percibido el monto del salario digno antes anotado.<sup>13</sup>

### **2.3.1 Cálculo de la compensación económica:**

Con el fin de determinar si un trabajador recibió el salario digno durante el año 2011, el valor del salario digno (\$350.70) multiplicado por 12 meses, se deberá restar los siguientes componentes percibidos por el mismo.

- Sueldos o salario del año 2011.
- Decimotercera Remuneración del año 2011 (período del 1 de diciembre del 2010 al 30 de noviembre del 2011),
- Decimocuarta Remuneración del año 2011 (período para región Costa e Insular, del 1 de marzo del 2010 al 28 de febrero del 2011; Período para Región Sierra y Oriente, del 1 de agosto del 2010 al 31 de julio del 2011,
- Fondos de Reserva del año 2011,
- Comisiones variables que hubieren pagado el empleador al trabajador como resultado de prácticas mercantiles legítimas y usuales durante del año 2011,
- Participación de Utilidades a Trabajadores del ejercicio fiscal 2010 pagadas en el 2011,
- Beneficios adicionales en dinero del año 2011

El cálculo del salario digno para el trabajador que hubiere laborado con un contrato proporcional al tiempo de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato, considerando que la jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales.

---

<sup>13</sup>Artículo 9 del COPCI.

### **2.3.2 Pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno**

La liquidación para el pago de la compensación económica del año 2011 se hará hasta el 31 de diciembre de ese año y se pagará a los trabajadores hasta el 31 de marzo del año 2012 por una sola vez.

Para el pago de la compensación económica, el empleador destinará hasta el 100% de las utilidades correspondientes al año 2011.

Si el 100% de las utilidades no alcanzaren para cubrir el salario digno, dicha utilidad deberá repartirse de manera proporcional; para lo que; el valor de la compensación correspondiente a cada trabajador para alcanzar el salario digno se dividirá para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todos los trabajadores y se multiplicará por el valor de utilidades efectivamente generadas en el año 2011, así:

- Compensación económica por trabajador para alcanzar el salario Digno x Utilidades 2011
- Monto total necesario para cubrir el Salario Digno de todos los trabajadores.

### **2.3.3 Días laborados para el pago proporcional de la compensación**

- El periodo de vacaciones gozadas se consideran días laborados.
- Se consideran los sábados, domingos y feriados como días laborados.
- Se consideran 360 días por año, y si falta 5 días se los debe descontar.
  
- Se consideran las faltas injustificadas al trabajo.
- Se considera laborado el tiempo de licencia por maternidad y enfermedad.
- Se considera lo pagado durante el tiempo de licencia por maternidad y enfermedad.

### **2.3.4 Control de cumplimiento:**

Todos los empleadores al momento de registrar el Informe empresarial sobre la participación de utilidades 2011, en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, completará la información solicitada por el sistema para identificar a los

trabajadores que deben recibir la compensación económica por no haber alcanzado el salario digno.

Una vez que el empleador ingrese la información de los trabajadores que solicita el sistema se generara el reporte de la Compensación Económica de salario Digno con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores. Imprimirá dicho reporte que deberá hacer firmar a los trabajadores que recibieron el pago, y lo presentará en el Ministerio para su legalización que será publicado anualmente por el Ministerio de Relaciones Laborales en su página web.

En caso de que los empleadores no pudieren pagar a sus ex trabajadores en el monto de la compensación económica, estos deberán depositar los valores en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales designada para el propósito, a órdenes del Director Regional del Trabajo de su respectiva jurisdicción, hasta el 30 de abril del 2012. Dichos valores podrán ser solicitados mediante escrito al Director Regional del Trabajo respectivo, por los beneficiarios. El Ministerio de Relaciones Laborales realizará la difusión a través de su página web y prensa de aquellas empresas que realizaron el depósito de los valores antes referidos. Si transcurrido un año del depósito no hubieren efectuado los beneficios del cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos del Ministerio de Relaciones Laborales.

### **3. BENEFICIOS SOCIALES**

Se puede decir que los beneficios sociales son aquellas facilidades, conveniencias, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, orientados a ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

Pueden financiarse, parcial o totalmente, por la empresa. No obstante, constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad. En la actualidad, los servicios y beneficios sociales, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades de la empresa tendientes a la preservación de las condiciones

físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

Entre los beneficios sociales tenemos a continuación:

### **3.1 PAGO DE LA DECIMOTERCERA REMUNERACIÓN.**

De acuerdo al Código de Trabajo y a las Leyes que amparan a la clase laboral ecuatoriana, los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el 24 de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la 12ava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. El goce de la remuneración no se considerara como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al IESS, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

### **3.2 PAGO DE LA DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN.**

Los trabajadores percibirán una bonificación adicional equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Oriente. La bonificación se pagará también a los jubilados por sus empleadores y a los pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuere separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

### **3.3 PAGO DE LAS VACACIONES.**

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada

uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al periodo de vacaciones. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio. El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.

### **3.4 PAGO DE LOS FONDOS DE RESERVA.**

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tendrá derecho a este fondo de reserva; mas, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo del que habla el artículo precedente.

Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual o anualmente en el IESS, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho instituto.

### **3.5 PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.**

Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el IESS para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes.

2ª.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a \$ 30,00 mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de \$ 20,00 mensuales, si es beneficiario de doble jubilación;

3ª.- El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el IESS el capital necesario para que este le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador.

Las reglas 1ª; 2ª y 3ª; se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al IESS hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicaran las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que el fondo de jubilación.

## CAPÍTULO II

### **2.1 ANÁLISIS DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA EN LA ECONOMÍA FAMILIAR DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**

En este capítulo analizaremos la preferencia y la acogida que tiene el cobro de los Fondos de Reserva, ya sean acumulados o mensuales por parte de los trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, y su propósito para el cual fueron destinados.

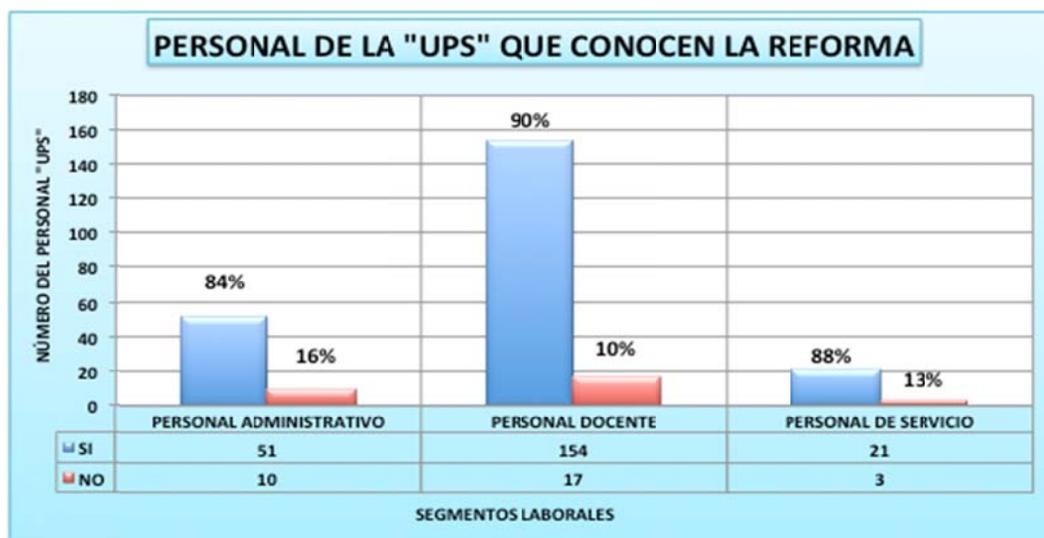
Para realizar el presente proyecto, se ha utilizado la técnica de encuestas las mismas que se han aplicado de forma individual a los segmentos de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, tales como son: Personal Docente, Personal Administrativo, Personal de Servicios. Metodología que se ha empleado con el propósito de conocer sus diferentes opiniones, y su comportamiento transitorio con la nueva disposición durante los últimos años con respecto a la nueva reforma de los Fondos de Reserva que se establece en el año 2009,

El formato de la encuesta que se utilizó para el respectivo levantamiento de información, lo podremos encontrar en el anexo 1, al final del proyecto.

A continuación se analizará los resultados obtenidos en cada reactivo.

1. ¿Conoce Usted la nueva ley de los Fondos de Reserva en la que indica que este monto puede ser cobrado de forma mensualizada o acumulada?.

**GRÁFICO No.3**



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la “UPS” Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

**INTERPRETACIÓN**

En el gráfico No.3, podemos observar la cantidad de Personas que conocen la reforma aplicada a los Fondos de Reserva, en el cual se representa los segmentos laborales que pertenecen a la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, como son: Personal Administrativo; Personal Docente; Personal de Servicio, cada uno de los segmentos se encuentran con sus respectivos porcentajes, variables y su número de personas.

**ANÁLISIS**

En el gráfico N°3, podemos observar que de 256 colaboradores encuestados de los diferentes estamentos institucionales, el 88% (226 empleados), sí tienen conocimiento de la reforma; mientras que el 12% (30 empleados), a diferencia del primer grupo, desconocen de la modificación del pago de este beneficio. Se observa que el personal administrativo con un porcentaje representativo del 84% si conoce la reforma, mientras que el 16% de este segmento desconoce la nueva reforma, Con

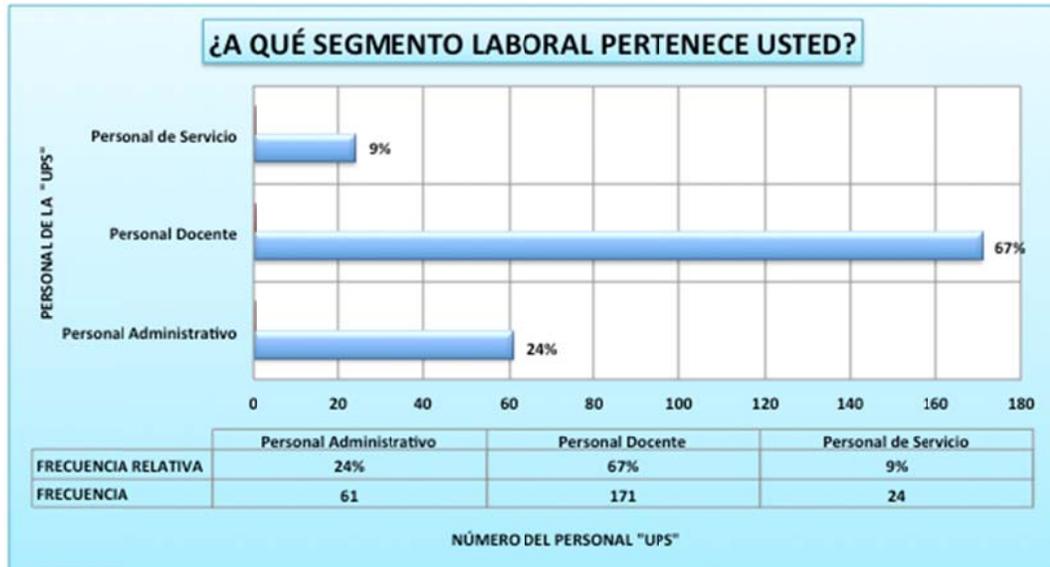
respecto al personal Docente, observamos que de un porcentaje del 100% (171 empleados), el 90% (154 empleados) conoce la nueva reforma, el 10% (17 empleados) desconoce la nueva reforma.

Mientras que el personal de Servicio, podemos observar que el 100% (24 empleados), de este segmento el 88% (21 empleados), conoce la nueva reforma, mientras que el 13% (3 empleados), desconoce la nueva reforma.

Podemos observar que el Personal Docente, representa un porcentaje mayor de personas que conocen la reforma, seguido del Personal de Servicio y luego del Personal Administrativo, siendo un porcentaje significativo el número de personas que desconocen esta reforma.

## 2. ¿A qué segmento laboral pertenece Ud.?

GRÁFICO No. 4



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la "UPS" sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

En el gráfico No.4, podemos observar la población total de cada uno de los segmentos laborales de la UPS y sus respectivos valores que lo representan.

### ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa notoriamente que de los tres segmentos del personal colaborador de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, los cuales fueron encuestados, el segmento con mayor representatividad es el Personal Docente siendo el que ocupa la mayoría de plazas laborales, debido a que es una institución educativa representando un 67% del total de la población, seguido del personal administrativo con un 24% y en menor proporción con un 9% del Personal de Servicios.

### 3. ¿La aplicación de la nueva ley de los Fondos de Reserva para usted ha sido?:

GRÁFICO No.5



**AUTORES:** TESISISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la "UPS" Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

En el gráfico No.5, representamos el impacto que tiene los Fondos de Reserva para con la nueva reforma, tomando como opciones: BENÉFICO, PERJUDICIAL Y NO HAY DIFERENCIA, podemos observar que cada uno de las opciones posee una cantidad de personas que pertenece a cada uno de los segmentos, de igual manera poseen un porcentaje significativo que nos permite diferenciar su respectivo criterio. El Personal Administrativo cuenta con un total de 61 personas de las cuales 35 personas contestan que la reforma es benéfica, para 3 personas es perjudicial y para 23 colaboradores no hay diferencia.

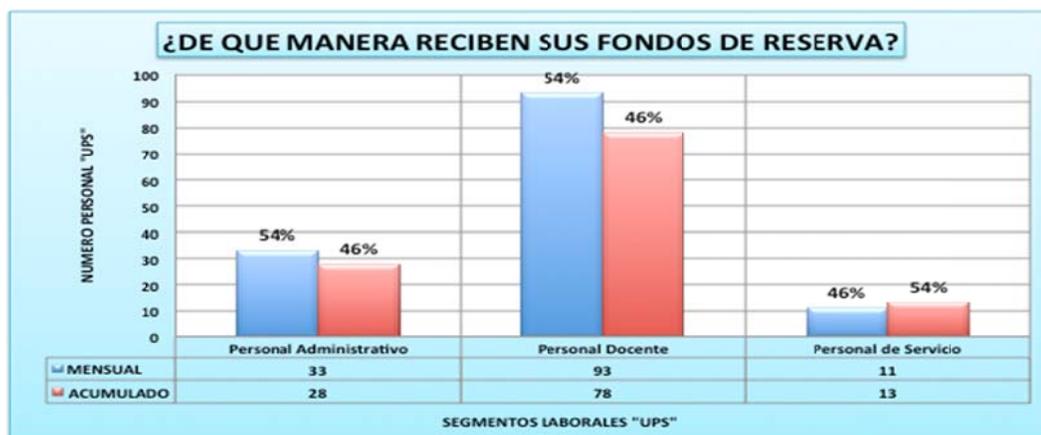
El Personal Docente cuenta con un total de 171 personas, 93 personas encuestadas, indican que si es benéfico, mientras que 21 personas piensan que es perjudicial y 57 personas encuestadas dicen que no hay diferencia, de igual manera el Personal de Servicio cuenta con un total de 24 personas, 12 optan por benéfico, 1 persona por perjudicial y 11 que no hay diferencia.

## **ANÁLISIS**

En el cuadro podemos observar que tanto el personal Administrativo, Personal Docente, y Personal de Servicio representados por un porcentaje significativo del 57%, 54% y 50% respectivamente, consideran que la nueva reforma les parece benéfico porque interpretan esta como una forma de ahorro seguro permitiéndoles cubrir una serie de gastos, deudas y necesidades básicas, lo cual se sustentará más adelante con otra pregunta realizada. Mientras que en la opción perjudicial, el personal Administrativo, el personal Docente y el personal de Servicio con un porcentaje del 5%, 12% y 4% respectivamente, piensan que es perjudicial, considerándolo como un promotor que influye al consumo y al gasto en general y más no una fuente que les permita generar el ahorro. Por otro lado en la opción no hay diferencia, el Personal Administrativo, el Personal Docente y el Personal de Servicio con un porcentaje significativo del 38%, 33% y 46% respectivamente, establecen que no existe diferencia, debido a que cada persona decide si cobrarlo mensualmente o acumularlo, por lo que ellas deciden de qué forma lo administran de acuerdo a sus necesidades.

#### 4. ¿De qué manera recibe Ud. sus Fondos de Reserva?:

GRÁFICO No.6



AUTORES: TESISISTAS

FUENTE: Encuestas realizadas al personal de la "UPS" sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

#### INTERPRETACIÓN

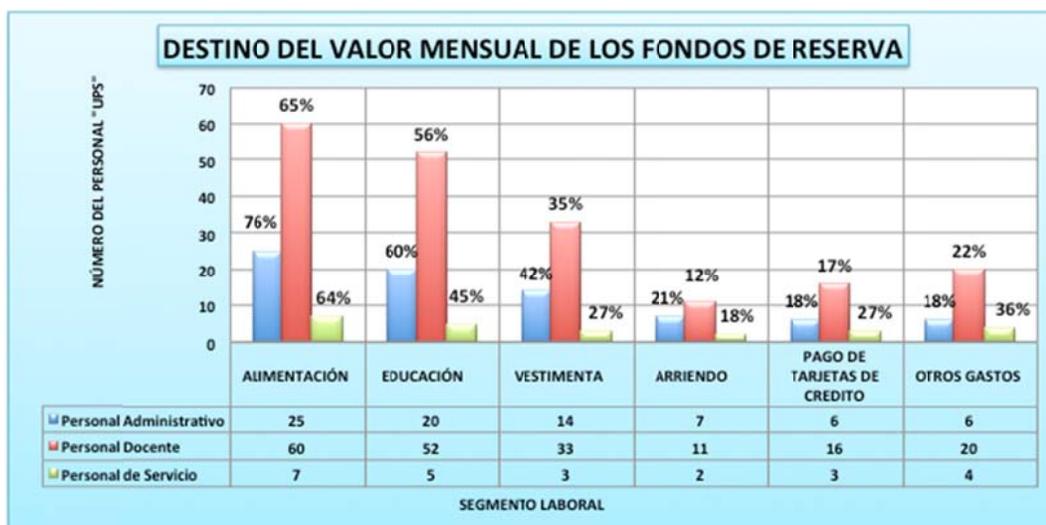
En el gráfico No.6 se observa la manera en la que el personal de la "UPS" recibe sus Fondos de Reserva, ya sea de forma mensual o acumulada. De igual manera el gráfico se encuentra dividido por segmentos como son: el Personal Administrativo que cuenta con un total de 61 personas de las cuales 33 optan por cobrar de forma mensual y 28 personas lo acumulan, el Personal Docente con un total de 171 personas de las cuales 93 cobran de forma mensual y 78 lo acumulan y el Personal de Servicio con un total de 24 personas de las cuales 11 cobran de forma mensual y 13 lo acumulan, cada uno de estas cantidades se encuentran representadas por un porcentaje representativo, que será objeto de nuestro análisis.

#### ANÁLISIS

Observamos que los tres segmentos del personal colaborador de la UPS como son: Personal Administrativo, Personal Docente, y Personal de Servicio, con un porcentaje respectivo del 54%, 54% y 46% reciben sus fondos de manera mensualizada, debido a que este ingreso adicional les servirá para cubrir los gastos que se presentan, pudiendo atender una serie de necesidades. Mientras que un 46%, 46% y 54% del personal, prefieren acumular y recibir en un plazo mayor y así obtener una cantidad considerable que dará objeto a actividades como inversión de bienes, entre otros.

5. Si su respuesta anterior fue de forma mensual, ¿A que destina Ud. este valor?: (puede marcar más de una respuesta).

**GRÁFICO No. 7**



**AUTORES:**TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la “UPS” sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

En el gráfico No.7 analizamos el destino del valor que recibe mensualmente como Fondos de Reserva, considerando las variables básicas en el entorno familiar tales como Alimentación, Educación, Vestimenta, Arriendo, Pago de tarjetas de crédito y otros gastos. En el gráfico podemos ilustrar los segmentos como el Personal Administrativo que cobra de forma mensualizada, cuenta con un total de 33 personas de las cuales 25 eligen alimentación, 20 educación, 14 vestimenta, 7 arriendo, 6 por otros gastos, el Personal Docente en cambio presenta 93 personas en la opción alimentación, 52 en educación, 33 en vestimenta, 11 en arriendo, 16 en pago de tarjetas de crédito y 20 en otros gastos, y por último el Personal de Servicio con un número de 11 personas las cuales se distribuyen en alimentación con 7 personas, educación 5, vestimenta 3, arriendo 2, pago de tarjetas de crédito 3 y otros gastos 4, estos valores serán analizados dependiendo de la acogida que tenga cada uno de ellos para con las diferentes opciones presentadas.

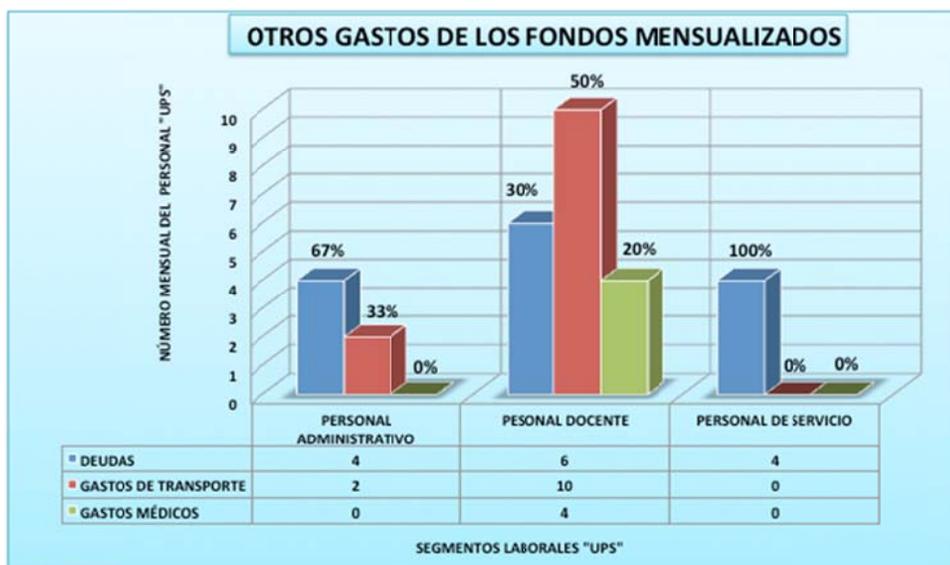
## **ANÁLISIS**

Se observa al Personal Administrativo que recibe sus Fondos de Reserva de forma mensualizada, destina su mayor porcentaje a alimentación con un 76% y seguido de educación con un 65%, siendo estos los porcentajes más representativos, ya que la alimentación es una necesidad básica, mientras que el menor porcentaje pertenece a las opciones pago de tarjetas de crédito y otros gastos, equivalente a un porcentaje del 18%. El Personal Docente también muestra su porcentaje representativo del 65% en alimentación, seguido de la opción educación, con un porcentaje del 56%, estas opciones han sido las más significativas por este personal, debido a que la alimentación como ya lo habíamos mencionado es una necesidad fundamental para el buen vivir. En esta opción podemos involucrar la educación para con sus hijos.

Por otro lado el Personal de Servicio muestra un porcentaje del 64% en alimentación, seguido de educación con un 45% y otros gastos que representa el 36%, de igual manera para ellos, estas opciones representan las más importantes de acuerdo a sus necesidades.

## OTROS GASTOS

GRÁFICO No. 7.1



**AUTORES:** TESISISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al Personal de la “UPS” sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

En el gráfico podemos observar gastos tales como deudas, gastos de transporte y gastos médicos en el cual, el 18% (6 empleados) del Personal Administrativo, el personal Docente con un 22% (20 empleados), y el Personal de Servicios con un 36% (4 personas), han elegido como opciones adicionales.

### ANÁLISIS

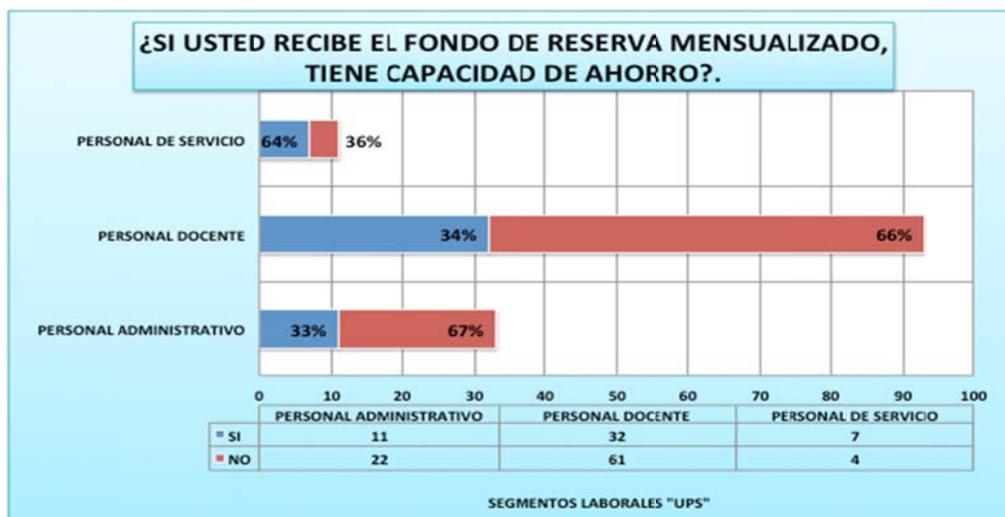
En el gráfico observamos con claridad que el personal colaborador de la “UPS”, representa un porcentaje altamente significativo, en el gasto de Deudas, con relación al Personal Administrativo con un 67%, el Personal Docente en un 37% y el Personal de Servicio con un 100%, pudiendo observar de esta manera, que el personal de Servicio posiblemente sea el que tenga que pagar más sus deudas, seguido del Personal Administrativo.

Estimamos que los tres segmentos adquieren préstamos para el consumo debido a que su salario probablemente no les es suficiente como para poder cubrir dichos gastos o deudas. De igual manera los tres segmentos presentan una opción denominada gastos de transporte, la cual se encuentra representada con su porcentaje del 33%, 50% y 0% respectivamente, siendo el Personal Docente el que posee gastos en transporte muy significativos, y de igual forma el Personal Administrativo.

Otra de las opciones ajustadas a estos segmentos, es la opción de gastos médicos los cuales el Personal Administrativo y el Personal de Servicio se encuentran representados en iguales proporciones, mientras que el Personal Docente con un 20% referente a gastos médicos, aunque este porcentaje se puede ver influenciado debido a que todo el personal posee el seguro particular de asistencia médica que contrata la Institución.

6. ¿Si Usted recibe el Fondo de Reserva mensualizado, tiene capacidad de ahorro?.

**GRÁFICO No. 8**



**AUTORES:** TESISISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la "UPS" sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

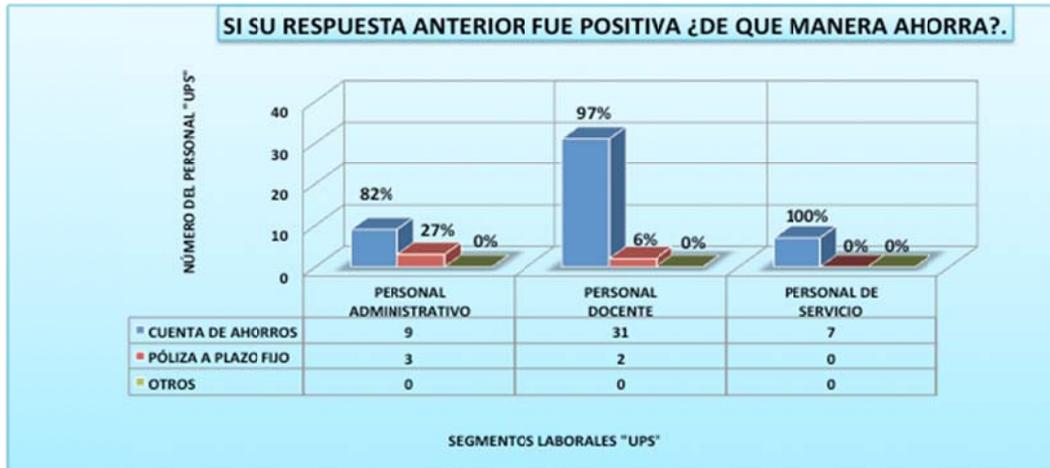
En este gráfico podemos ilustrar, el número de personas que dicen tener o no la capacidad de ahorro, al cobrar sus Fondos de Reserva de manera mensualizada. El gráfico se encuentra representado por sus respectivos valores y porcentajes en cada uno de los segmentos que a continuación los analizaremos.

### ANÁLISIS

Podemos observar que el mayor número de personas de los segmentos tanto Administrativo, Docente y de Servicio con un porcentaje mayoritario 67%, 66% y 36% respectivamente, son los porcentajes más altos en la opción NO; ya que estos no tienen capacidad de ahorro, debido a que al cobrar de forma mensual no representa una cantidad significativa que promueva el ahorro, al contrario este lo destinan al consumo, mientras un porcentaje del 33%, 34% y 64% respectivamente, consideran que sí tienen capacidad de ahorro, ya que afirman que cada individuo es responsable de ahorrar o no sus ingresos.

7. Si su respuesta en la pregunta anterior fue positiva, ¿De qué manera ahorra?:

**GRÁFICO No. 9**



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la “UPS” Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

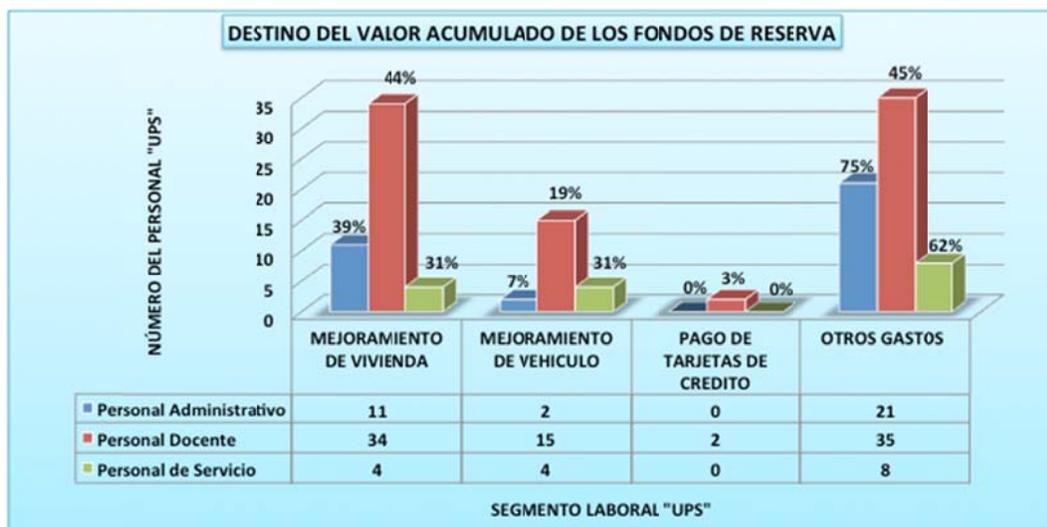
En este gráfico podemos representar las posibles formas de ahorrar los Fondos de Reserva para el Personal de la Universidad Politécnica Salesiana, para lo cual se ha presentado como opciones: cuenta de ahorros, póliza a plazo fijo y otros, de igual manera que los gráficos anteriores, estos se encuentran representados por sus respectivas cantidades y porcentajes, lo cual será analizado a continuación de una manera comparativa.

### ANÁLISIS

Como podemos observar un porcentaje mayoritario de los segmentos: Personal Administrativo, Personal de Docente, y Personal de Servicio con un porcentaje respectivamente del 82%, 97% y 100%, han elegido la opción cuenta de ahorros, observando que el personal de Servicio es el segmento que únicamente destina a este tipo de opción con un porcentaje mayoritario en relación a los otros segmentos, debido a la necesidad que tienen de ahorrar, pero al mismo tiempo de tener disponible esos ahorros para cuando lo necesiten. A diferencia que el Personal Administrativo y Docente, en poca proporción, ahorran en una póliza de acumulación equivalente a un 27% y 6% respectivamente, con la finalidad de ahorrar a largo plazo e incrementar este monto por medio de los intereses generados.

8. Si recibe sus Fondos de Reserva de forma acumulada, ¿A qué destina Ud. este valor?.

GRÁFICO No. 10



**AUTORES:** TESISISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la "UPS" Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

El presente gráfico muestra las opciones de destino, para las personas que reciben sus Fondos de Reserva acumulados, dando como opciones, mejoramiento de vivienda, mejoramiento de vehículo, pago de tarjeta de crédito y otros gastos, cada uno de los segmentos están representados con su respectivo número de personas y su equivalente en porcentaje que nos será de gran utilidad al momento de realizar el respectivo análisis.

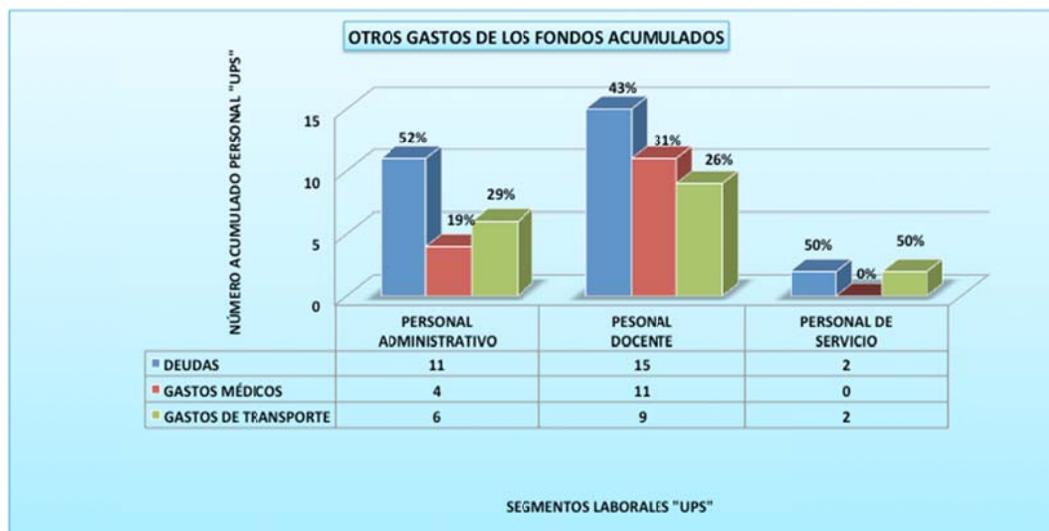
### ANÁLISIS

Podemos observar que el Personal Docente es el que tiene un mayor porcentaje equivalente al 44%, en lo que respecta al mejoramiento de vivienda, por lo que podemos decir que este segmento al estar acumulando, destina este valor para gastos significativos, es decir buscan poder destinarlo a gastos mayores. A este porcentaje se une la opción mejoramiento de vehículo con un equivalente del 19%.

Por otro lado una de las opciones fundamentales que nos permitirá observar con mayor claridad el destino de dicho valor acumulado, es la opción otros gastos, la cual posee un alto porcentaje, correspondientes a los tres sectores como son el Personal Administrativo, Docente, y de Servicio con un porcentaje del 75%, 45% y 62% respectivamente, siendo uno de los puntos fundamentales para nuestro análisis, que nos permitirá a continuación determinar cuáles han sido las opciones que han descrito los encuestados.

## OTROS GASTOS

GRÁFICO No. 10.1



**AUTORES:** TESISISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la "UPS" Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

## INTERPRETACIÓN

En este gráfico podemos ilustrar, a la opción otros gastos, la cual se encuentra representada por sus respectivas variables que han significado un porcentaje representativo en los diferentes segmentos, dentro de las cuales encontramos las opciones tales como: deudas, gastos médicos y gastos de transporte, cada una representa un porcentaje con su respectivo número de personas; en este gráfico podemos observar el destino de mayor importancia para las personas de los segmentos.

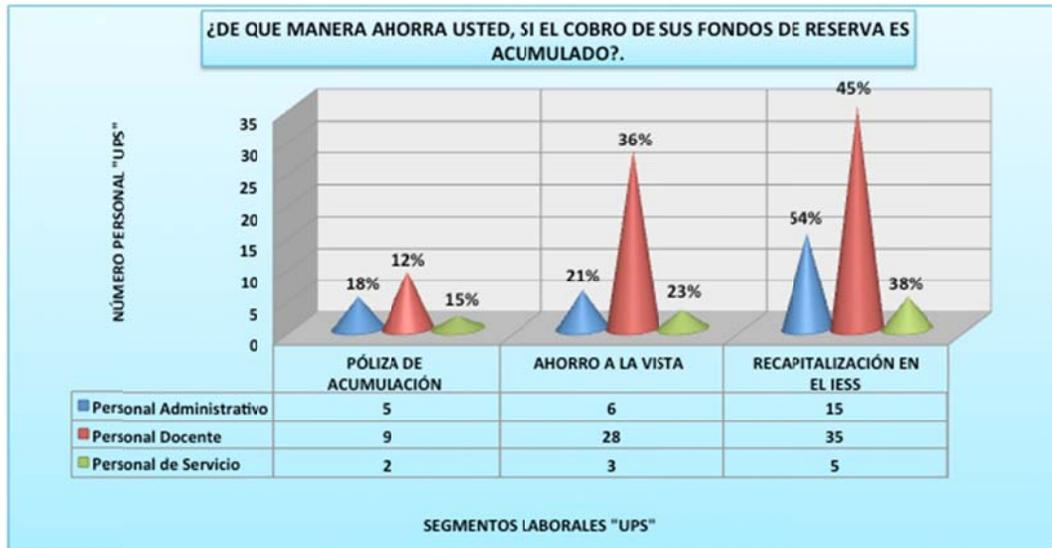
## ANÁLISIS

Con relación a las opciones presentadas en el gráfico 10.1, se puede decir que la opción deudas, representa un porcentaje significativo para los tres segmentos laborales como es el Personal Administrativo, Docente y de Servicio cada uno con porcentajes representativos del 52%, 43% y 50%, observando de esta manera que el Personal Administrativo es el que tiene que cubrir en mayor parte sus deudas, seguido del personal de Servicio, estos atienden necesidades básicas como

alimentación, gastos emergentes entre otros, de igual manera el Personal de Servicio, son personas que cuentan con un salario inferior para cubrir las necesidades. Otra de las opciones de mayor aceptación son los gastos médicos, que de igual manera se ha convertido en la segunda opción más importante en lo que respecta al destino del valor acumulado de los Fondos de Reserva, debido a que el seguro obligatorio no les brinda una atención que satisfaga sus necesidades por lo que tienden a adquirir en alto grado servicios médicos privados. Y por último y no dejando de lado, la opción transporte ha sido aceptada por los segmentos Personal Administrativo con un 50% y Personal Docente con 50%, ya que como lo habíamos mencionado esta es una opción esencial que se encuentra en su porvenir diario. Mientras que en el Personal de Servicio se muestra en menor proporción esta variable.

9. ¿De qué manera ahorra Ud. si el cobro de sus Fondos de Reserva es acumulado?:

GRÁFICO No.11



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la “UPS” Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN

En el presente gráfico, podemos ilustrar, la manera en la que los segmentos del personal de la “UPS” ahorran sus fondos acumulados. Las posibles opciones son: póliza de acumulación, ahorro a la vista y recapitalización en el IESS, estas han sido las opciones que el personal cree más conveniente para depositar sus recursos y de esta manera generar un valor de dinero acumulado a través del tiempo.

### ANÁLISIS

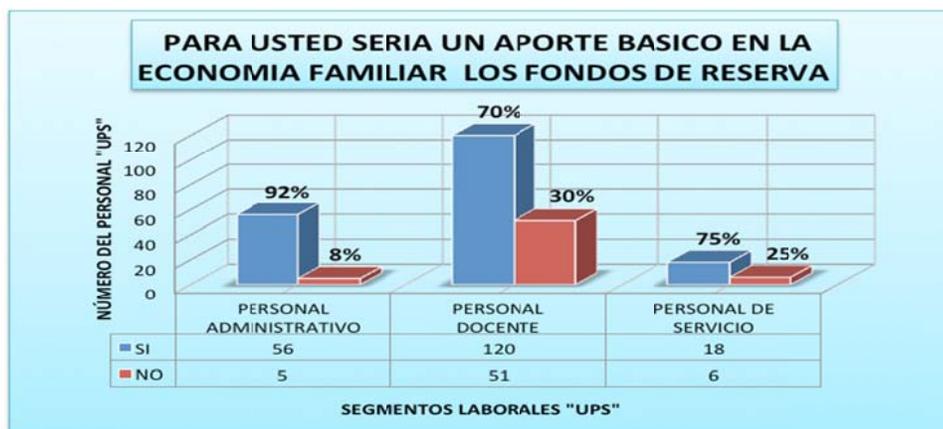
Podemos observar que en los segmentos tanto del Personal Administrativo, Docente y de Servicio, con un porcentaje representativo del 54%, 45% y 38% respectivamente, los cuales cobran sus Fondos de Reserva de manera acumulada deciden recapitalizar en la misma institución del IESS, con el fin de generar un valor acumulado y representativo a largo plazo, que les permita obtener una mayor

cantidad de dinero y este pueda ser aplicado en gastos de mayor magnitud tales como: inversiones, compras de un bien inmueble, etc.

Por otro lado, otra de las opciones de mayor aceptación es la denominada póliza de acumulación, que posee un porcentaje representativo del 18%, 12% y 15% respectivamente, esto quiere decir que las personas no solamente optan por recapitalizar en el IESS, si no que al momento de obtener su dinero, siguen generando el ahorro acumulativo a través de la póliza, con el fin de seguir percibiendo un ingreso adicional.

10. ¿Cree Ud. que los Fondos de Reserva constituye un aporte básico en su economía familiar?:

GRÁFICO No. 12



AUTORES: TESISISTAS

FUENTE: Encuestas realizadas al personal de la “UPS” Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

### INTERPRETACIÓN:

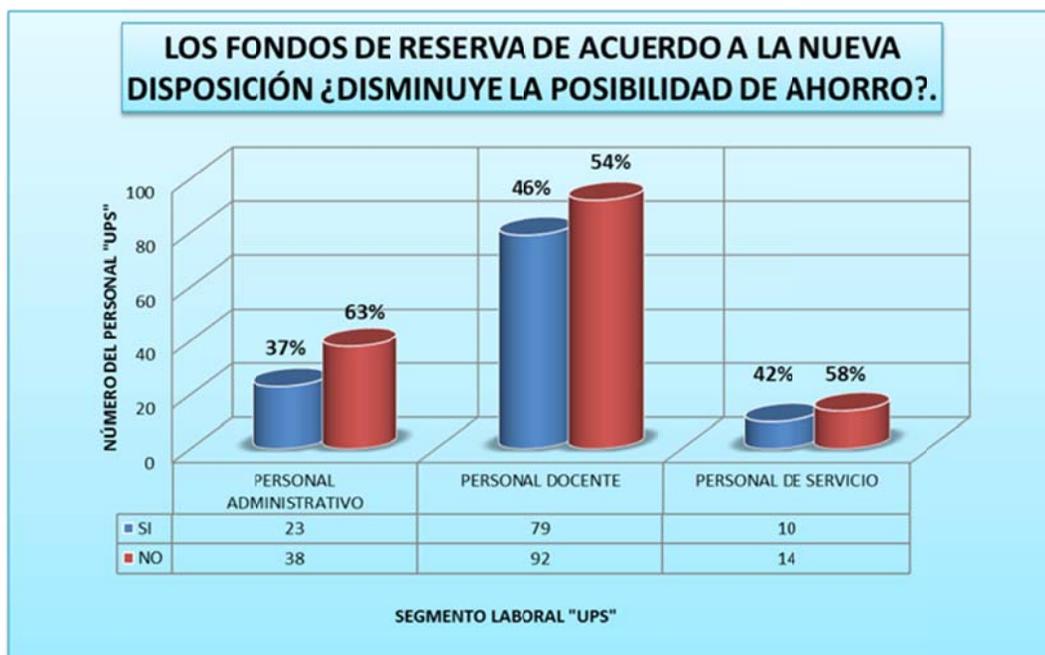
En el presente gráfico se muestra los tres segmentos laborales del Personal de la “UPS”, en las que indican si los Fondos de Reserva aportan a su economía familiar, el Personal Administrativo con 92% dicen que sí es un ingreso considerable para su economía familiar, de igual manera el Personal Docente que representa un 70% y Personal de Servicios con un 75%, respectivamente.

### ANÁLISIS:

En el presente gráfico se observa que el Personal Administrativo considera que sí es un aporte significativo en la economía familiar con un porcentaje de aceptación del 92%, y a su vez seguido del personal de Servicios con un 75% de aceptación, debido a que lo consideran más bien como un ingreso adicional a su salario, el cual le permite tener mayor liquidez y solventar los gastos sin tener dificultades, mientras que un porcentaje no tan considerable indican que los fondos no le ayudan en mayor parte para solventar los gastos. Dicho esto, piensan que la nueva reforma para muchos les afecta debido a que pueden tenerlo mensualmente o a su vez de forma acumulada siendo un incentivo más al consumo que al ahorro.

11. ¿Ud. cree que los Fondos de Reserva de acuerdo a la nueva ley disminuye la posibilidad del ahorro?:

GRÁFICO No. 13



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Encuestas realizadas al personal de la “UPS” Sede Cuenca aplicada a los segmentos laborales: Personal Administrativo, Personal Docente, Personal de Servicio.

**INTERPRETACIÓN:**

En el gráfico se observa los tres segmentos laborales de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, como son: el Personal Administrativo, Personal Docente y Personal de Servicios. En este gráfico indica la forma que incide la nueva reforma si positiva o negativamente en lo que respecta a la posibilidad de ahorro.

**ANÁLISIS:**

Se puede observar notoriamente que tanto el Personal Administrativo, Docente y de Servicios, con un 63%,54% y 42%, consideran que la nueva reforma no quita la posibilidad de ahorro, debido a que cada persona decidirá si ahorrar o gastar, mientras que una parte de los segmentos laborales con un 37%,46% y 42% respectivamente, piensan que sí disminuye la posibilidad de ahorro, he indican que al

cobrarlo mensualmente este ingreso se le considera como si fuese solamente el salario y no lo considera como un ingreso que les permitiese tener la posibilidad de ahorro. Todo esto se ha sustentado en los análisis de los reactivos anteriores.

A continuación realizaremos un análisis sobre los ingresos del personal de la Universidad, en cada uno de sus sectores laborales, con el fin de conocer cuál es el segmento que posee mayor posibilidad de ahorro en base a su ingreso, y sobretodo conocer su estructura salarial.

## **2.2. ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE CUENCA SEGÚN SU PREFERENCIA DE COBRO.**

Para el respectivo análisis del salario del personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, tomamos como referencia las tablas de remuneración salarial que podemos encontrar en el anexo 2, 3,4, que se encuentra al final del proyecto de tesis. A continuación procedemos a realizar el cálculo con relación a sus ingresos y sus Fondos de Reserva.

**TABLA No.3**

PERSONAL	INTERVALO SALARIAL		MEDIA	VALOR FONDO DE RESERVA MENSUAL	SUELDO BÁSICO MAS FONDO DE RESERVA	VALOR CANASTA BÁSICA 2012	SALARIO DIGNO	VALOR DISPONIBLE
PERSONAL ADMINISTRATIVO	465	818	641,5	53,44	694,94	587	434,34	260,60
PERSONAL DOCENTE	436	1176	806	67,14	873,14	587	545,71	327,43
PERSONAL DE SERVICIO	315	366	340,5	28,36	368,86	587	230,54	138,32

**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Remuneraciones del personal de la Universidad Politécnica Salesiana “2012”.

### **INTERPRETACIÓN**

En base a los salarios del personal de la “UPS”, referente a los 3 segmentos como son: Personal Administrativo, Personal Docente, y Personal de Servicio, hemos tomado para el respectivo análisis, intervalos de menor a mayor, calculando de esta manera la media aritmética que nos permitirá obtener un valor representativo para el cálculo.

## **ANÁLISIS**

Podemos observar que el personal docente posee mayor disponibilidad ya sea para ahorrar o consumir, con relación a su ingreso disponible cubriendo el valor del salario digno. Para este cálculo hemos tomado en consideración los valores salariales, en un intervalo de menor a mayor, en este caso hemos realizado una estimación del salario con relación a cada segmento, tomando valores representativos, y por reglamento estadístico hemos separado los salarios muy superiores e inferiores a los considerados en el cálculo, con el fin de disminuir el sesgo de error y así obtener un resultado eficiente, y por último el personal de Servicio posee un valor no muy significativo, debido a los bajos ingresos que este percibe.

### **2.3. PARTICIPACIÓN DE LOS FONDOS DE RESERVA Y EL INGRESO PERSONAL DISPONIBLE DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE “CUENCA”.**

El ingreso personal disponible se refiere a la cantidad de dinero de la cual puede disponer libremente el personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede “Cuenca”, destinándolo ya sea al consumo o al ahorro.

A través de los análisis realizados por medio de las encuestas, se pudo determinar que el personal de la Universidad Politécnica Salesiana, tiene una participación dentro del hogar, en lo que respecta a alimentación, educación, vestimenta, arriendo, pago de tarjetas de crédito, mejoramiento de vivienda, mantenimiento del vehículo y entre otros gastos, en los cuales podemos mencionar a los gastos médicos, transporte y pago de deudas considerando estas opciones como las más importantes en lo que refiere al consumo del personal, debido a que la participación de los Fondos de Reserva en la economía familiar, aporta como un valor adicional al total de los ingresos obtenidos por cada uno de los miembros del personal de la “UPS”, considerando así como un apoyo económico que les permita cubrir una serie de necesidades, con un mayor grado de solvencia.

Se ha observado que de todas estas opciones mencionadas con anterioridad, las que poseen un mayor grado de participación de los Fondos de Reserva mensuales se encuentra como primer punto la alimentación, seguido de educación, vestimenta y otros gastos en los cuales se encuentran gastos médicos, transporte y el pago de deudas; así mismo también posee una participación en lo que respecta a los Fondos de Reserva acumulados en mejoramiento de vivienda, mantenimiento de vehículos, y sobretodo como ya habíamos mencionado los gastos médicos, gastos de transporte y el pago de deudas, este último es un punto fundamental que ha permitido observar que el personal en general posee un alto grado de endeudamiento y gastos, los cuales no pueden ser solventados en su totalidad de manera inmediata, ya sea debido a la falta de ingresos o al consumo excesivo o exagerado que los lleve al gasto innecesario produciendo de esta manera el endeudamiento.

## **CAPÍTULO III**

### **EL BUEN VIVIR Y EL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.**

El Buen Vivir de acuerdo a la Constitución hace referencia a: tener una vida digna con igualdad de condiciones, que garantice la sostenibilidad y el bienestar de ciudadano Ecuatoriano, por lo tanto es de suma importancia realizar un análisis de cómo influye el buen vivir en relación a los fondos de reserva de cada uno de los colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca.

#### **3.1 FUNDAMENTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL PRINCIPIO DEL BUEN VIVIR.**

El buen vivir propone un modelo de vida mucho más justo para todos/as. El buen vivir es en cambio, muchísimo más equitativo. En vez de propugnar el crecimiento continuo, busca lograr un sistema desde la súper estructura del Estado que esté en equilibrio. En lugar de atenerse casi exclusivamente en datos referentes al Producto Interior Bruto (Pib) u otros indicadores económicos, el buen vivir se guía por conseguir y asegurar los mínimos indispensables, lo suficiente, para que la población pueda llevar una vida simple y modesta, pero digna y feliz. Para que las y los ciudadanos tengan acceso a las mismas oportunidades en las mismas condiciones, sin diferencia, sin discriminación, con equidad de género, equidad generacional, con respeto a pluriculturalidad, se basa en una economía solidaria y no en una economía de mercado.

##### **3.1.1 El Buen Vivir en la Constitución del Ecuador**

Hay que anotar que el reto del Estado Ecuatoriano es mucho más complejo. La nueva Constitución del Ecuador, aprobada por referéndum el 28 de septiembre de 2008, incorpora el régimen de Buen Vivir en su título VII.20 para la consecución del Buen Vivir, el Estado debe aplicar una serie de políticas enfocadas a mejorar la inversión social, reduciendo la pobreza, el desempleo y las desigualdades de género e ingresos.

Esto, como es fácil comprender, exige cada vez más un manejo estratégico amplio, coordinado e integral de las políticas economía y social.

### **3.1.2 Los Derechos como Pilares del Buen Vivir**

Entre los Derechos del “Buen Vivir” entendido en términos colectivos se encuentra el derecho al trabajo que al ser este un objetivo Nacional, busca alcanzar un trabajo estable, justo y digno.<sup>14</sup>

El artículo 33 de la Constitución de la República ordena: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>15</sup>

Entre los derechos que tienen los trabajadores está el pago de los Fondos de Reserva, mismos que fueron creados en el año 1928 con la Ley del Desahucio; el 5 de agosto de 1938, se expide el primer Código de Trabajo Ecuatoriano, siendo publicado el Registro Oficial Nro. 78 al 81 del 14 de noviembre del mismo año, incorporándose a este la institución llamada Fondo de Reserva o Trabajo Capitalizado como lo conceptuaba inicialmente el Art. 124 el Código del Trabajo hoy Art. 196 íbidem.<sup>16</sup>

Las innovaciones fundamentales en el campo de los derechos, desde la perspectiva del Buen Vivir en la nueva Constitución del Ecuador, parten del reconocimiento del Estado como "constitucional de derechos y justicia" (Art. 1)<sup>17</sup>

Frente a la noción tradicional de Estado social de derechos. Este cambio implica el establecimiento de garantías constitucionales que permiten aplicar directa e inmediatamente los derechos, sin necesidad de que exista una legislación secundaria. La Constitución ecuatoriana amplía además las garantías, sin restringirlas a lo

---

<sup>14</sup> Código Del Trabajador

<sup>15</sup> Constitución De La República (ART.33).

<sup>16</sup> Código De Trabajo (ART. 124; ART. 196 IBÍDEM).

<sup>17</sup> Constitucional De Derechos y Justicia (ART.1).

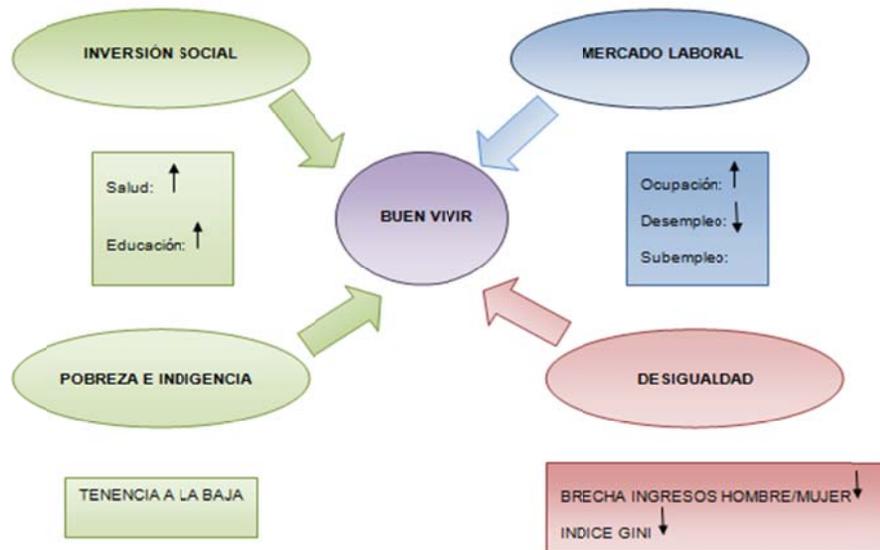
judicial. Existen tres tipos de garantías: normativas, políticas públicas y jurisdiccionales.

Uno de los elementos claves en la concepción del Buen Vivir es la integralidad, la vida concebida como un todo indivisible. La noción de integralidad se hace efectiva en la nueva carta magna del Ecuador al no establecer jerarquías entre los derechos, superando aquella visión que establecía tipologías en: fundamentales (primera generación), económicos, sociales y culturales (segunda generación) y colectivos (tercera generación).

### 3.1.3 Régimen Del Buen Vivir

**GRÁFICO No.14**

**EL BUEN VIVIR**



**FUENTE:** Plan Nacional para el Buen Vivir

El Buen Vivir, más que una originalidad de la Carta Constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modelos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales de América Latina durante las últimas décadas, como parte de sus reivindicaciones frente al modelo económico neoliberal.

No obstante, el Buen Vivir es una apuesta de cambio que se construye continuamente desde esas reivindicaciones por reforzar la necesidad de una visión más amplia, la cual supere los estrechos márgenes cuantitativos del economicismo, que permita la aplicación de un nuevo modelo económico cuyo fin no se concentre en los procesos de acumulación material, mecanicista e interminable de bienes, sino que promueva un modelo económico incluyente; es decir, que incorpore a los procesos de acumulación y re-distribución, a los actores que históricamente han sido excluidos de las lógicas del mercado capitalista, así como a aquellas formas de producción y reproducción que se fundamentan en principios diferentes a dicha lógica de mercado.

Finalmente, el Buen Vivir se construye también desde las reivindicaciones por la igualdad, y la justicia social (productiva y distributiva), y desde el reconocimiento y la valoración de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

La Constitución ecuatoriana hace hincapié en el goce de los derechos como condición del Buen Vivir y en el ejercicio de las responsabilidades en el marco de la interculturalidad y de la convivencia armónica con la naturaleza (Constitución de la República del Ecuador, Art. 275).<sup>18</sup>

En la Constitución del Ecuador se supera la visión reduccionista del desarrollo como crecimiento económico y se establece una nueva visión en la que el centro del desarrollo es el ser humano y el objetivo final es el alcanzar el *sumak kawsay* o Buen Vivir. Frente a la falsa dicotomía entre Estado y mercado, impulsada por el pensamiento neoliberal, la Constitución ecuatoriana formula una relación entre Estado, mercado, sociedad y naturaleza. El mercado deja de ser el motor que impulsa el desarrollo y comparte una serie de interacciones con el Estado, la sociedad y la naturaleza. Por primera vez, en la historia de la humanidad una Constitución reconoce los derechos de la naturaleza y ésta pasa a ser uno de los elementos constitutivos del Buen Vivir.

Para la nueva Constitución, el *sumak kawsay* implica mejorar la calidad de vida de la población, desarrollar sus capacidades y potencialidades; contar con un sistema

---

<sup>18</sup>Constitución Del Ecuador (ART. 275).

económico que promueva la igualdad a través de la re-distribución social y territorial de los beneficios del desarrollo; impulsar la participación efectiva de la ciudadanía en todos los ámbitos de interés público, establecer una convivencia armónica con la naturaleza; garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana; y proteger y promover la diversidad cultural (Art. 276).<sup>19</sup>

La importancia que se da a la diversidad en la carta magna del Ecuador, no se restringe al plano cultural, sino que se expresa también en el sistema económico. La Constitución ecuatoriana reconoce al sistema económico como social y solidario, incorporando la perspectiva de la diversidad en su concepción y superando la visión mercadocéntrica que lo definía como social de mercado.

Para la economía social el ser humano es el centro de la actividad económica y, por lo tanto, la economía debe estar al servicio de la vida y no la vida en función de la economía. Esto supone revertir la lógica perversa del capitalismo, para el que la acumulación del capital constituye el motor de la vida.

A esta reflexión se suma la sobrevaloración que ha adquirido, en los últimos años, sobre todo entre los y las jóvenes, el ingreso por sobre el trabajo. Una de las ideas más interesantes que podemos proponer para promover el Buen vivir es, justamente, la recuperación de la dignidad del trabajo. Esto empieza con la garantía para el ejercicio de los derechos laborales, pero también supone la revaloración del trabajo como espacio de construcción de subjetividades, de capacidades organizativas, de vínculos solidarios y de conocimientos prácticos social y culturalmente relevantes.

La dimensión social del Buen Vivir en la Constitución ecuatoriana busca la universalización de los servicios sociales de calidad para garantizar y hacer efectivos los derechos. De este modo, se deja atrás la concepción de educación, salud o seguridad social como mercancías.

En el plano ambiental del Buen Vivir, se reconoce los derechos de la naturaleza, pasando de este modo de una visión de la naturaleza como recurso, a otra concepción totalmente distinta, en la que ésta es "el espacio donde se reproduce y realiza la

---

<sup>19</sup>Nueva Constitución, (*sumak kawsay*).

vida". Desde esta concepción la naturaleza tiene "derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos", así como el derecho a la restauración.<sup>20</sup> Los servicios ambientales no son susceptibles de apropiación.

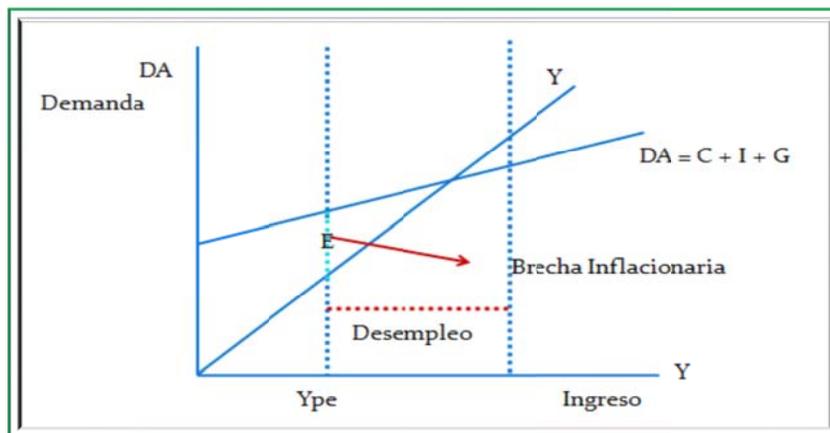
### 3.2 GENERACIÓN DE EMPLEO Y EL IMPACTO POR EL PAGO DE LOS FONDOS DE RESERVA MENSUALIZADO.

#### 3.2.1 La devolución de los Fondos de Reserva induce al aumento de la tasa de desempleo.

Existe un aumento de desempleo del 8.6% (a Septiembre del 2009) con relación al término del año 2008 del 7.50%, el cual se podría incrementar en relación con el pago mensualizado del Fondo de Reserva.<sup>21</sup>

De acuerdo a los datos del primer mes de entrega tenemos que solo el 30% de los afiliados han decidido acumular los fondos en el IESS y un 70% han decidido recibirlo.<sup>22</sup>

**GRÁFICO No.15**



**FUENTE:** INEC CENSO POBLACIONAL

<sup>20</sup> CONTITUCION DE LA REPUBLICA (ART. 71,72,74)

<sup>21</sup> Banco Central del Ecuador

<sup>22</sup> [www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec)

### **3.2.1.1 Variables que influyen el desempleo.**

- La Demanda de Trabajo depende exclusivamente de los empresarios.
- Si el salario sube, los empresarios pueden percibir un mayor costo de producción y demanda de menos trabajo.
- Los empresarios basan esta decisión de demandar más empleo en la relación que existe entre el precio de la producción de bienes vendidos y los salarios pagados.
- Con la devolución mensual del 8.33% de Fondos de Reserva, aumentar y presionar el alza de los precios, lo que producirá una brecha inflacionaria debido al que el costo de producción no cubre los ingresos obtenidos por lo que se ven obligados a demandar menos mano de obra.

Con el actual proyecto de Ley los afiliados se ven beneficiados a corto plazo porque incentiva al consumo en la economía nacional y tiene una desventaja a largo plazo porque pierde su finalidad por el cual fue creado como ahorro futuro.

### **¿Por qué el control político del salario genera desempleo?.**

Sin lugar a dudas fuese deseable que el mayor bienestar económico posible para todos los ecuatorianos sólo necesitase que un político de buena voluntad decreta un alza salarial que permita comprar la “*canasta básica*”. Pero sucede que la realidad no es así, el control político del salario tiene efectos negativos en el empleo pues expulsa a los trabajadores cuya productividad es inferior a dicho salario mínimo. Los políticos tratan de convencernos de que el salario no está sujeto a los principios elementales de economía como son la ley de oferta y demanda; no obstante, los efectos del salario mínimo se verán a mediano plazo como disminución de la tasa de empleo e incrementos de la tasa de subempleo. El salario es como cualquier otro precio de la economía; que se le haya dado un nombre diferente de los otros precios en nada afecta que la ley de oferta y demanda también se aplica. La ley de la oferta y demanda es a la ciencia económica, lo que la ley de la gravedad es para la física, se cumple nos guste o no. Si alguien trata de ignorar la ley de la gravedad y se lanza

desde la azotea de un edificio de 10 pisos, de seguro pagará muy caro su ignorancia, lo mismo sucede si alguien no toma en cuenta la ley de Oferta y Demanda.<sup>23</sup>

En el caso del salario mínimo hay que destacar que los afectados son los trabajadores de baja productividad, pues los de alta productividad usualmente tienen una retribución superior al mínimo establecido por el gobierno. Por tanto, la explicación que sigue se refiere a dicho segmento del mercado laboral. Simplifiquemos la realidad y usemos las clásicas curvas de oferta y demanda; donde la oferta es la cantidad total de personas de baja productividad que quieren trabajar y la demanda es la cantidad total de empresas que desean contratar a un trabajador de baja productividad en cada nivel de salario (precio).

En un mercado laboral de libre contratación, todas las personas que quisieran trabajar encontrarían un trabajo a un salario (precio) de mercado, por el momento dejemos de lado la discusión de que si es poco o mucho el salario, el punto es que tienen trabajo. En el gráfico adjunto el **punto E** ilustra esto, donde el precio (salario) es \$6 ( $P_e$ ) y la demanda de trabajadores es 6 ( $Q_e$ ). Si por un factor inherente al mercado, el precio (salario) disminuyera a \$4, la demanda para contar con los servicios de estos trabajadores se incrementaría haciendo que nuevamente el salario se incremente a \$6. En el caso contrario, si el precio (salario) subiese a \$8, se produciría un exceso de oferta que haría que el salario bajase a su nivel natural \$6. En este caso la libre contratación balancea las decisiones de trabajadores y empresas respecto a los salarios deseados, beneficiando la generación de empleo. No obstante, si el gobierno vía decreto o ley impide que este mecanismo funcione imponiendo un precio (salario) por encima del precio (salario) de mercado; el efecto inmediato es desempleo. Si el salario mínimo impuesto por el gobierno es \$8 la demanda de trabajadores se contraerá a 4, expulsando al desempleo a 2 personas. Esto se da porque los demandantes (empresas) con ese nivel de salario sólo podrían o desearían contratar a 4. Los gobiernos pueden fijar el salario mínimo pero no tienen la capacidad de garantizar empleo productivo. Basta hacerse la pregunta: ¿Invertiría sus recursos en contratar a alguien que produce menos que lo que recibe de salario? Usted tiene la respuesta.

---

<sup>23</sup> J. Robinson: "The Economics of Imperfect Competition"

### **3.2.2. Justificación del gobierno para el salario digno (SD).**

El gobierno parte de una premisa que muy pocos podrían negar, que es la necesidad imperiosa de que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades básicas. Y el presidente Correa la complementa señalando que el objetivo del SD será “lograr que ninguna empresa se considere rentable hasta no alcanzar para cada uno de sus trabajadores un salario verdaderamente digno” (El Ciudadano, 2009). En el primer caso el peor camino y el más equivocado es establecer un salario mínimo, en un apartado posterior señalaremos el camino que consideramos correcto. Sobre el aserto del presidente Correa valen algunas observaciones: si bien es subjetivo el concepto de *salario verdaderamente digno* supongamos que el parámetro establecido del costo de la canasta básica es el termómetro, esto quiere decir que según el presidente Correa las empresas que no puedan pagar este salario deben de cerrar. Las consecuencia de esto son: los trabajadores de esta empresa quedarían desempleados, la sociedad perdería la oferta de bienes o servicios que esta empresa proveía; y por último, si bien los salarios de los trabajadores de estas empresas eran inferiores al mínimo establecido por el gobierno, esta era la mejor opción entre las alternativas que se le presentaban a los trabajadores, pues si no se hubiesen empleado en otras con mejores salarios. Por tanto, si estas empresas desaparecen, los trabajadores deberán aceptar empleos que previamente no habían seleccionado por reportarles menor utilidad. Al final, puede decirse que el gobierno tiene buenas intenciones pero erró en el camino para lograr la meta deseable de un trabajador mejor remunerado.

### **3.2.3. ¿Cómo elevar el salario para permitir una vida digna?.**

El nivel de bienestar económico de un trabajador no está determinado por el monto en dólares que recibe por su trabajo, que se llama salario nominal; sino por el salario real (salario nominal ajustado a la inflación), que es lo que el trabajador realmente puede comprar con su salario. Y los salarios reales no aumentan salvo que la productividad aumente. Esto se puede lograr: Haciendo que una sociedad acumule más bienes de capital, que son aquellos bienes que sirven para producir otros bienes, con mejor capacitación para los trabajadores unido a su mejor aplicación, con métodos más eficientes de producción, entre otros. Además, mientras más y mejores empresas existan, la competencia entre ellas por captar a los mejores trabajadores

hará que el salario tienda a incrementarse en la medida que las condiciones del entorno económico permiten crear más riqueza. El incremento de los salarios reales tiene sus orígenes en la producción, no en leyes o decretos. Si bien en pocas líneas no se puede detallar todo el proceso que implica la prosperidad de los países, si podemos señalar que el camino se basa en la consolidación del Estado de Derecho donde el derecho a la propiedad y libertad estén salvaguardados y existan mercados libres que permitan que la actividad emprendedora de los individuos creen riqueza. Este es el camino que han transitado todos los países con una clase trabajadora próspera.

### **3.3 ANÁLISIS DE LA ECONOMÍA NACIONAL Y EL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.**

La economía latinoamericana y por supuesto la nacional actualmente se ve seriamente afectada en sus ingresos fiscales y en su balanza de pagos, debido entre otros factores a la baja del precio del petróleo que es una de las fuentes principales que inyecta al presupuesto general del país; la disminución de remesas de los migrantes originado por la grave situación de los países de destino como lo son en especial España y Estados Unidos, mayores controles migratorios; menor flujo de inversiones existiendo por lo tanto menor cantidad de dinero para la formación de capital nacional etc.

Ante este panorama el Gobierno nacional con el afán de mejorar la economía nacional; promovió la entrega mensualizada de los Fondos de Reserva directamente al trabajador; sin que esto en ningún momento signifique aumento de sueldo ya que como está previsto en el Código del Trabajo, el sueldo o salario subirá de acuerdo a la inflación; pero esta posibilidad de pago mensualizado si está estrechamente relacionada con la posibilidad de consumo que tendrá el trabajador y la eventualidad de reactivar la economía; desvirtuándose de esta manera el concepto mismo para el que fue creado el fondo de reserva, situación que ha ocasionado serias controversias entre la misma clase trabajadora<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>La Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE)

La “LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y EL RÉGIMEN SOLIDARIO DE CESANTÍA POR PARTE DEL ESTADO”, publicada en el Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009 y el Reglamento para el pago de los Fondos de Reserva, establecen la nueva modalidad para el pago del mismo.<sup>25</sup>

la Primera Disposición Transitoria de la LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y REGIMEN SOLIDARIO DE CESANTIA POR PARTE DEL ESTADO”, permite al empleador que “A partir del mes siguiente de la entrada en vigencia de la presente ley el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de Fondos de Reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La autoridad competente verificará que el empleador cumpla con esta obligación”<sup>26</sup>

Gasser, Di Meglio, Salzano y Lazarte, 2004, manifiesta el Desarrollo Económico “ es un proceso participativo que favorece y estimula la asociación entre los principales actores públicos y privados de un territorio definido, permitiendo así el diseño y la implementación conjunta de una estrategia concertada, utilizando los recursos locales y las ventajas competitivas en un contexto global, con el objetivo final de crear trabajos decentes y estimular la actividad económica.

### **3.3.1 Inflación**

La inflación para el periodo 2008, ha sido el proceso inflacionario de mayor magnitud con un porcentaje del 8.66%, uno de los mayores aportes para que este indicador se sitúe en este porcentaje fueron alimentos y bebidas no alcohólicas, seguido por muebles y artículos para el hogar, mientras que para el año 2009, el Ecuador cierra con una inflación de 4,31%, lo que representa 4,52 puntos menos que

---

<sup>25</sup>LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y RÉGIMEN SOLIDARIO DE CESANTÍA REGISTRO OFICIAL No. 644

<sup>26</sup>Luis Sarango, vicepresidente de la CTE

en 2008, superando ligeramente la meta fijada por el gobierno (4%), En julio el gobierno reajustó de 9% a 4% la meta de inflación para 2009 tras una estabilización de los precios, que se habían disparado por efecto de la crisis mundial. El índice mensual alcanzó el 0,71%, y aunque este bajó a los promedios anteriores durante los siguientes tres meses, desde enero de 2008 la inflación mensual comenzó a elevarse recurrentemente, alcanzando su máximo en el mes de abril, 1,52% mensual para posteriormente descender paulatinamente hasta -0,16% en noviembre del mismo año. El promedio de inflación mensual entre los años 2008 y 2009 fue de 0,53%. Estos antecedentes evidenciaron que el alza de los precios internacionales inició en los precios internos incluso antes de 2008. Para el año 2009 se observa una disminución de la inflación mensual en especial desde el mes de abril (0,65%), alcanzando incluso un descenso en el nivel general de precios durante los siguientes cuatro meses, así en mayo registró -0,01%; junio, -0,08%; julio, -0,07%; y, agosto -0,3%, las razones que explican este comportamiento son entre otras: baja en los precios por temporada de cosecha, corrección de los precios internacionales y reducción de la demanda de ciertos productos como la carne de cerdo. Mientras que para el año 2010, el Ecuador registró una inflación anual del 3,33 por ciento, La cifra es una de las más bajas de los últimos años y es también menor a la tasa de 4,31 por ciento registrada en el 2009, el aporte para el incremento del índice de inflación, fue el de alimentos y bebidas con un 54,45%, seguido con el de prendas de vestir y calzado con un promedio del 15,86%. Por otro lado para el año 2011 la inflación cerró en 5,41%, mayor a la registrada en año previo (3,33%), Durante el primer semestre del año, los mayores precios de las materias primas en el mercado mundial impactaron en los precios, ocasionando un encarecimiento en productos importados como la harina, trigo, derivados del petróleo, insumos agrícolas, productos industriales y también bienes de consumo. La inyección de dinero en el mercado interno, a través del mayor gasto público, también colaboró para que la demanda de bienes y servicios se mantenga elevada y presione sobre los precios.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> www.Inec.com

Los precios de los alimentos y bebidas, que explican buena parte de la inflación, mantuvieron una tendencia alcista hasta noviembre (8%), aunque al finalizar el año registró una reducción.

Para el 2012 la inflación mensual de enero fue de 0,57%, siendo la menor tasa presentada en el mes de enero desde 2008 cuando alcanzó un pico de 1,14%. Sin embargo, es la más alta de los últimos tres meses, presentando un incremento de 0,17% en relación a diciembre de 2011 cuando llegó a 0,40%, por otro lado, la Inflación anual a enero de 2012 fue de 5,29%. Las divisiones de consumo que más contribuyeron a la inflación fueron: transporte, alimentos y bebidas no alcohólicas, restaurantes, hoteles, prendas de vestir y calzado, muebles y artículos para el hogar.<sup>28</sup>

### GRÁFICO No.16



**AUTORES:** TESISTAS

**FUENTE:** Estadísticas del Banco Central del Ecuador.

---

<sup>28</sup> WWW.INEC.COM(censo poblacional)

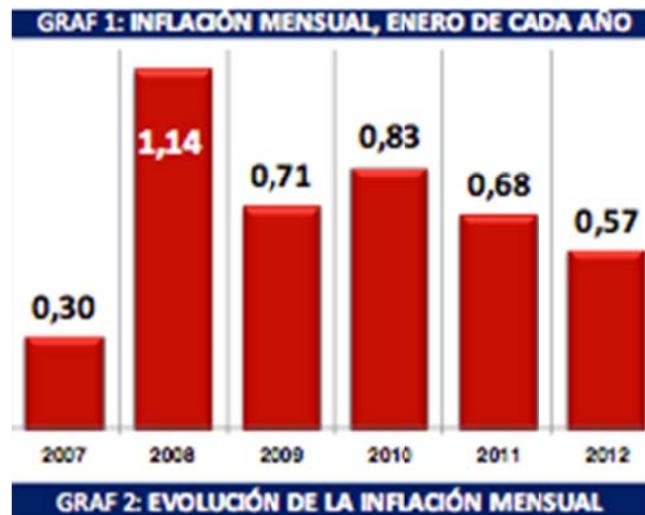
## INTERPRETACIÓN

En el presente gráfico se muestra la evolución y la variación porcentual de la inflación durante el periodo 2008-2011.

## ANÁLISIS

Podemos observar que en el año 2008, presenta mayor inflación con respecto a los últimos tres años, esto se debe a que en el mismo año se incrementa el salario básico, ocasionando el incremento de la inflación debido, a que las personas tenían mayores recursos para el consumo para ese entonces.

## GRÁFICO No.17



**AUTORES:** CÁMARA DE COMERCIO DE GUAYAQUÍL

**FUENTE:** REPORTE DE INFLACION CCG.

## INTERPRETACIÓN

En el presente gráfico se muestra la inflación en porcentajes, para enero de cada año.

## ANÁLISIS

Se observa que en enero del año 2008, se presenta una inflación del 1.14%, siendo este un porcentaje representativo, con relación al mes de enero de los años posteriores, esto se debía al alza salarial que se presenta en este año.

### 3.3.2 Canasta básica

El costo de la canasta básica familiar para el periodo 2008, alcanzó un valor de 500 dólares, considerando un ingreso familiar promedio de 373,34 dólares, mientras que la canasta básica vital se encuentra con un valor de 356,86 dólares. Para el 2009 la canasta básica tiene un valor de 521 dólares, obteniendo así un 10,5% más de ingresos para cubrir la canasta básica, pero todavía les falta un 22% más de ingresos para cubrir la canasta vital. El ingreso familiar se incrementó del año 2008 al año 2009 en un 4,7%, un rango mayor que la canasta vital que aumentó en 4,3%, pero inferior al incremento del costo de la canasta básica que fue del 8,2%. Además entre junio y julio de este año la canasta básica y vital se han reducido en -0,12% por efecto de la deflación presentada en estos meses.<sup>29</sup>

Para el año 2010 la canasta básica se ubicó en 544,71 dólares en diciembre del 2010, mientras que el ingreso familiar mensual fue de 448 dólares. La canasta vital, con menos productos, en diciembre alcanzó los 390,1 dólares, por lo que la economía de Ecuador habría crecido un 3,6 por ciento en el 2010. Para el año 2011 la canasta básica se ubicó en 578 dólares en diciembre del 2011, lo que representa un incremento de 33,33% en relación a la de Diciembre del 2010. Lo cual implica una restricción presupuestaria en el consumo de 85,25%, respecto al ingreso familiar promedio.

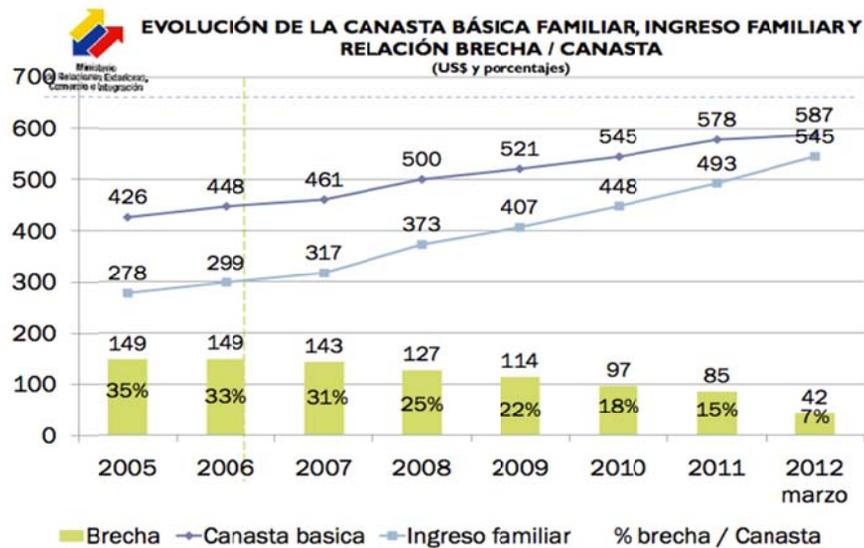
El problema no está en el aumento de la canasta básica si no que en el aumento del salario básico unificado (28) dólares, lo cual no cubre ni siquiera lo que ha aumentado en la canasta básica, esto hace que haya un déficit en los hogares para alcanzar el salario digno.

Podemos decir que la canasta básica para el año 2012 tiene un valor de 587 dólares, presentando una restricción de consumo de 36,14 dólares; mientras el costo de la canasta vital llegó a 421,07, y consiguiendo un superávit de consumo de 124 dólares.

---

<sup>29</sup>Ministerio de Desarrollo Social.

## GRÁFICO No.18



**AUTORES:** BANCO CENTRAL DEL ECUADOR.

**FUENTE:** ESTADÍSTICAS BANCO CENTRAL DEL ECUADOR.<sup>30</sup>

### INTERPRETACIÓN

En el presente gráfico observamos la evolución, de la canasta básica con relación al ingreso familiar, y sobre todo su brecha económica existente, podemos observar esta evolución a través de los años, desde el 2005 hasta el 2012.

### ANÁLISIS

Después del respectivo análisis del proceso inflacionario con relación a la canasta básica, podemos decir que el personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede “Cuenca”, ha tenido un comportamiento variable desde el 2009, ya que al ir incrementando el margen salarial, también se incrementa la inflación y el precio de la canasta básica, pero a pesar de ello aún existe una brecha económica entre el ingreso familiar y el precio de la canasta básica, sin que este ingreso sea lo suficientemente significativo para cubrir su valor, esta es una brecha que puede influir de forma negativa el mencionado buen vivir, como resultado al comportamiento de estos factores no permite generar el ahorro. Por lo tanto observamos en el respectivo

<sup>30</sup> BANCO CENTRAL DEL ECUADOR( Estadísticas)

análisis del gráfico, que con la aplicación de la nueva reforma de los Fondos de Reserva que establece la ley, refiriéndonos al cobro mensual, que como consecuencia ha ido disminuyendo la brecha entre el ingreso familiar y la canasta básica, por este lado se lo considera benéfico porque se puede cubrir mayores necesidades, pero al mismo tiempo consideramos que esta reforma incentiva al consumo exagerado, que representaría un beneficio a corto plazo, pero puede perjudicar un mayor beneficio a largo plazo como es el ahorro acumulado.

### **3.4 REPERCUSIÓN EN LA ECONOMÍA FAMILIAR DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.**

El Consumo es un componente muy estable y predecible, pues las familias tratan de mantener su nivel de vida aun cuando las circunstancias sean difíciles, este incremento de los ingresos mediante los Fondos de Reserva mensual no es significativo lo que demostramos en la comprobación de las hipótesis. Con el Veto parcial las empresas son ahora las encargadas de realizar dicho pago incurriendo a tomar medidas previsivas para no verse afectadas. De acuerdo a los datos de entrega tenemos que solo el 46% de los afiliados de la “UPS”, han decidido acumular los fondos en el IESS y un 54% han decidido recibirlo.<sup>31</sup>

Con el actual proyecto de Ley los afiliados se ven beneficiados a corto plazo porque incentiva al consumo en la economía nacional y tiene una desventaja a largo plazo porque pierde su finalidad.

La utilización del Fondo de Reserva para complementar el gasto corriente mensual, si bien ayuda a crear una sensación de mejora en los ingresos, genera una ilusión monetaria, con una presión dañina a los precios.

Al tener el afiliado la sensación de más dinero en el bolsillo, normalmente su tendencia es pagar lo que sea por determinado bien o servicio. Es entonces cuando se origina una onda inflacionaria, por esa razón, es recomendable que, si va a utilizar esos recursos, mantenga el control sobre los gastos, eso ayudará no solo a su bolsillo sino a la economía.

---

<sup>31</sup>Encuestas realizadas al personal de la “UPS”

La entrega mensual de los Fondos de Reserva provocará iliquidez en el flujo de caja de las empresas y sector productivo. La medida también eliminaría la cultura de ahorro que tenía el Fondo de Reserva, administrado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Creemos que sí resta liquidez a las empresas en un momento en que precisamente se debe conservar ese estado.

La iniciativa del Gobierno es una decisión demagógica que elimina el verdadero concepto del Fondo de Reserva, creado para amparar al trabajador o empleado ante una determinada situación de desempleo o accidente. Ahora los trabajadores recibirán aproximadamente 24,32 dólares adicionales a su salario básico, pero luego se quedarán sin protección alguna por el cual fue creado como ahorro futuro.

Creemos que la nueva reforma crea un espejismo, una ficticia alza salarial de 8,33% sobre la remuneración de los trabajadores. Se lo podría considerar no viable, porque se usa los ingresos de los afiliados para inyectar dinero en la economía, sin considerar que será dinero destinado al consumo y pierde la finalidad por el cual fue creado. Es decir, lo que se puede realizar es coger los recursos de los afiliados para tratar de enfrentar la paralización de la economía ante la ausencia de inversiones.

Los Fondos de Reserva constituyen un ahorro obligatorio como se está establecido en la Ley de Seguridad Social y por lo cual fue creado el Fondo que el afiliado puede usar en emergencias. Por ello, se considera como una alternativa en tiempo de crisis es devolver los Fondos de Reserva cada año y no mensualmente porque de esta manera se podrán invertir por ejemplo en proyectos de microempresas que generarían beneficios extras para los afiliados.

Una de las metas del gobierno actual es inyectar dinero a la Economía Nacional que se ve afectado por la actual crisis mundial la baja del precio del petróleo, la disminución de las remesas de los migrantes, del crédito privado externo, del financiamiento público y del flujo de inversiones. Han causado la reducción del consumo interno, lo que implica la reducción de la calidad de vida de las familias. Una de las medidas adoptadas por el gobierno es la entrega mensual de los Fondos de Reserva de esta manera se aumenta el sueldo del afiliado, en la exposición de los motivos del proyecto de Ley afirma que el dinero destinado para los fondos no

desestabilizará al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por cuanto son fondos de terceros y no forman parte del capital de esta institución.

Los Fondos de Reserva buscan promover la generación de ahorro interno y su canalización hacia el financiamiento de las actividades productivas. Usado como ahorro interno: Los Fondos de Reserva se los puede considerar como una alternativa que permita mejorar los Fondos de Retiro Laboral. Se puede tomar en cuenta las opciones existentes sobre los Fondos a Largo Plazo. Estos fondos deben ser administrados adecuadamente y se debe contemplar una cantidad para el ahorro. Si no dispone de un fondo para mejorar la subsistencia, durante la tercera edad o para cuando deje de trabajar, debe tomar en cuenta que la calidad de vida puede disminuir. En esta época se producen más gastos en salud y alimento.

El gobierno ecuatoriano ante la crisis económica mundial adoptó inyectar recursos a la economía nacional mediante la devolución mensualizada, directa y sin descuentos, de los Fondos de Reserva como una medida de Política Fiscal, incentivando los sectores económicos más dinámicos que generen bienestar a la Nación, siendo su principal objetivo dinamizar el consumo en la economía.

El ingreso en la economía no está distribuido con perfecta equidad, sino que existe cierta desigualdad, y entonces el estado puede cumplir una función social, buscan disminuir las brechas que separan a los ricos de los más pobres. El gobierno fija entonces precios máximos (por ejemplo a los bienes de la canasta básica), fija salarios mínimos, crea instituciones de asistencia social (por ejemplo el IESS, Asignaciones Familiares, etc.), y a través del sistema tributario se cobra más impuestos a los que más ingresos tienen. La devolución mensual del Fondo de Reserva incentiva al consumo de lo que produce la Industria Nacional. La relación entre el ingreso y el consumo es directa. En el corto plazo es posible que el consumo sea mayor que el ingreso, lo que se determinaría si se gastan los ahorros de periodos anteriores o bien a través del endeudamiento financiero.

### **3.4.1 La entrega mensual del Fondo de Reserva disminuye el Ahorro en los Hogares.**

El ahorro queda definido como una variable residual, es decir, la actividad de reservar una parte del consumo actual para destinarla a un consumo futuro. Entiéndase la variable residual como la relación del ingreso y el consumo.

### **3.4.2 La repercusión en la economía familiar con la reforma de los Fondos de Reserva varía en el empleo.**

La Demanda de Trabajo depende exclusivamente de los empresarios. Si el salario sube, los empresarios pueden percibir un mayor costo de producción y demanda de menos trabajo. Los empresarios basan esta decisión de demandar más empleo en la relación que existe entre el precio de la producción de bienes vendidos y los salarios pagados. Con la devolución mensual del 8.33% de Fondos de Reservas tenemos que aumentar la cantidad de pago y presiona alza de los precios lo que produce una brecha inflacionaria debido al que el costo de producción no cubre los ingresos obtenidos por lo que se ven obligados a demandar menos mano de obra.

La entrega mensualizada de los Fondos de Reserva le quitará liquidez a las empresas privadas como en el caso de la “UPS”, porque es un dinero que no va a poder juntar durante 12 meses, sino que tendrá que desembolsarlo poco a poco.<sup>32</sup>

Otro impacto será que el Seguro Social se va a quedar sin esos recursos para hacer inversiones, por ejemplo. Está claro que la intención del Gobierno es aumentar el consumo en el país, considerando que la crisis del Ecuador es de liquidez. Es obvio que aumentando los salarios mensualmente en 8,33% dará mayores posibilidades a las personas para que incrementen el consumo”.

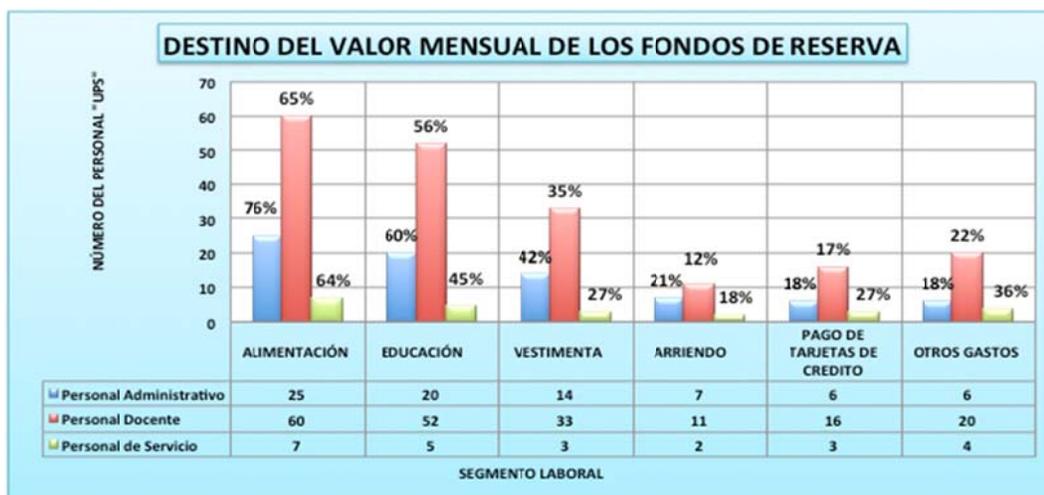
---

<sup>32</sup> Encuestas Realizadas al Personal de la “UPS”

### 3.5 DESTINO DEL PAGO MENSUALIZADO DE LOS FONDOS DE RESERVA.

Mediante el análisis que se realizó en el segundo capítulo, se determina el destino de los Fondos de Reserva mensualizado del personal de los segmentos laborales tales como: personal Administrativo, personal Docente y personal de Servicio. En estos gráficos podemos presentar tanto el destino, consumo, y ahorro de los Fondos de Reserva mensualizado, que a continuación lo presentamos.

**GRÁFICO No.19**



**Autores:** TESISTAS

**Fuente:** TABLA No.7 TABULACION

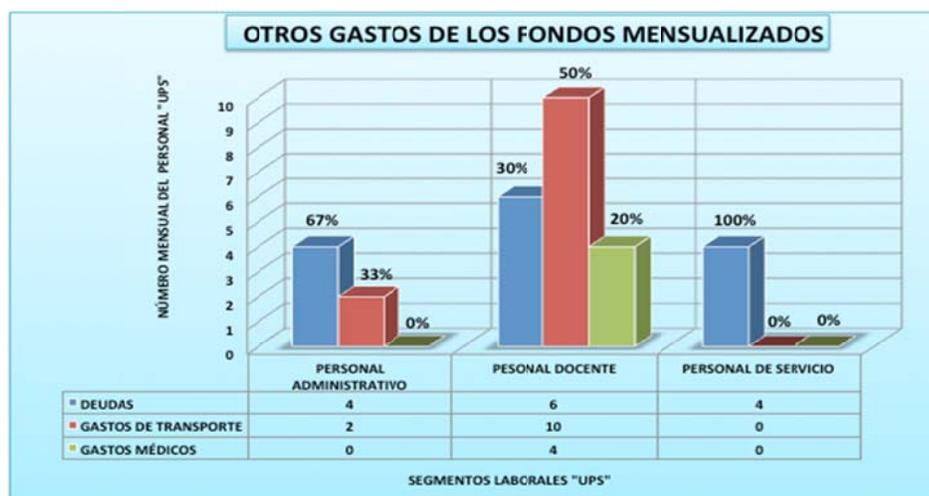
#### 3.5.1 Análisis del Consumo

Podemos decir que el consumo es una parte indispensable para el personal de la Universidad Politécnica Salesiana, ya que a través de este las personas tratan de equilibrar su nivel de vida, aún cuando no se obtenga resultados favorables, debido que el nivel de gastos y consumo en general es exagerado y muy alto, y los pocos ingresos con los que pueden contar no son lo suficientemente representativos, con los que permita cubrir este tipo de circunstancias.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> TESISTAS

El personal de la “UPS”, percibe un flujo de ingresos durante su vida laboral, que se extiende por varios períodos o años y por tanto, necesita seleccionar una trayectoria de consumo a través de su vida que sea consistente con sus ingresos a lo largo de este mismo lapso. En cualquier período dado, el personal puede consumir menos o más que su ingreso en tal período. Si consume menos y ahorra más, con el tiempo, ese ahorro se usará para pagar un consumo más amplio en algún período futuro. Si consume más, se ve obligada a no ahorrar en el período actual y, como resultado, su consumo futuro se reducirá. El personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede “Cuenca”, que adquiere sus ingresos de forma mensual, lo destina al consumo en general entre las cuales tenemos: Alimentación, Educación, Vestimenta, Arriendo, pago de tarjetas de crédito y también otros gastos los cuales serán analizados a continuación. Se observa que un mayor porcentaje corresponde a Alimentación, debido a que esta opción como ya lo habíamos mencionado es una necesidad fundamental para el buen vivir, de igual manera la opción Educación para este segmento es la 2da. Más aceptada por todos los segmentos en especial por el personal docente. Podemos decir que los gastos que mayor acogida tiene son el gasto de alimentación, educación y también muy importante como son los gastos médicos.

**GRÁFICO No.20**



**Autores:** TESISTAS

**Fuente:** TABLA No.7.1 TABULACION

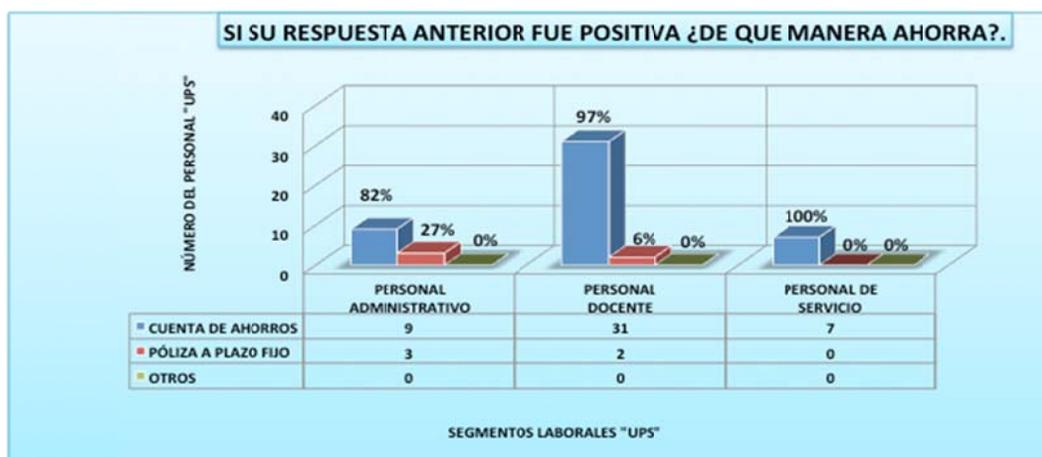
## ANÁLISIS

El personal colaborador de la universidad politécnica salesiana con un porcentaje considerable indican que parte de sus ingresos lo destinan a otros gastos tales como deudas, que adquieren mediante las instituciones financiera, con la finalidad de pagarlos con el ingreso adicional que obtendrán con el cobro mensualizado de los Fondos de Reserva, este es uno factores que disminuye el ahorro y hace que esos fondos pierdan su finalidad como es el ahorro acumulado. Además indica gasto de transporte, ya que la mayoría del personal administrativo y docente posee vehículos propios, por lo tanto el ingreso adicional lo destinan para la compra de combustible o mantenimiento del vehículo, ya que es su medio de transporte tanto en lo laboral como familiar, mientras que el personal de servicios considera este gasto en menor proporción debido a que no poseen vehículo propio y los gastos son menores para este segmento porque su medio de transporte es el servicio público. Se observa que el personal docente destina también a gastos médicos ya que a pesar de tener el seguro, prefieren ir a otras instituciones privadas por la razón de que conseguir un turno en el seguro se le hace muy difícil.

Con relación a las opciones presentadas en el gráfico 7.1, se puede decir que la opción deudas, representa un porcentaje altamente significativo para los tres segmentos laborales como es el personal Administrativo, Docente y de Servicio cada uno con un promedio del 67%, 30% y 100%, observando de esta manera que el personal de Servicio es el segmento que mayor deudas, seguido del personal Administrativo. Se puede decir que estos segmentos adquieren demasiados gastos y su salario no les proporciona la cantidad suficiente como para poder cubrir dichos gastos o deudas. De igual manera los tres segmentos presentan una opción denominada gastos de transporte, la cual se encuentra representada con su porcentaje del 33%, 50% y 0% respectivamente, siendo notorio que el personal Docente posee un gasto en transporte muy significativo, debido a que tienen que trasladarse de un lugar a otro y en horas parciales por su horario de clases, estos gastan mucho en combustible, y de igual forma el personal administrativo con un porcentaje no tan variado, presentan un gasto significativo en transporte, debido a que la mayor parte de este personal poseen carros propios o adquieren los servicios de transporte como son: bus y taxi.

Otra de las opciones ajustadas a estos segmentos, es la opción de gastos médicos los cuales el personal Administrativo y el personal de Servicio se encuentran representados en iguales proporciones, mientras que el personal Docente debido a su población representa el 20% en servicios médicos, aunque estos poseen el seguro obligatorio, y por los problemas que presenta el mismo al momento de adquirir sus servicios, el personal se encuentra obligado a adquirir servicios médicos privados.

**GRÁFICO No.21**



**Autores:** TESISISTAS

**Fuente:** TABLA No. 10.1 TABULACIÓN"

### 3.5.2 Análisis del Ahorro

Las familias que optan por consumir más en el presente y por lo tanto ahorran menos, tendrán que consumir menos en el futuro esta decisión afecta su bienestar económico a lo largo del tiempo. La decisión de ahorro, definitivamente tiene que ver con una decisión de bienestar o mejoría al futuro, o porque su consumo ya está satisfecho y les queda capacidad para ahorrar. Una pensión de vejez, el auto que nos gusta, las casa de los sueños etc., sería un motivo para ahorrar.

El personal Administrativo, personal de Docente, y personal de Servicio de la Universidad Politécnica Salesiana sede "Cuenca", ahorran a través de cuentas, ya que estas personas no tienen otro ingreso que no sea el de su salario y conscientemente quieren conservar sus pocos Fondos de Reserva para darle su uso debido. A diferencia,

el personal Administrativo y Docente, en poca proporción, ahorran en una póliza de acumulación, con la finalidad de seguir generando un ingreso adicional.<sup>34</sup>

### **Análisis de Inversión**

Las decisiones de inversión son trascendentales para la actividad del personal de la Universidad Politécnica Salesiana, porque determinan su futuro económico y financiero durante un largo periodo de tiempo. La situación del personal en los próximos años en aspectos de rentabilidad y liquidez, depende del acierto en las decisiones de inversión presentes. Entre las principales inversiones de capital humano que puede tener el personal en general de la “UPS”, puede ser inversión en educación, aprendizaje y entrenamiento, ya que esto le permitirá mejorar su situación económica y laboral en un futuro no muy lejano y a largo plazo.

Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados por el gobierno para incentivar la inversión en capital humano, en este caso del personal de la “UPS”, y generar un crecimiento económico sostenido, los indicadores de desarrollo humano se han mantenido en el tiempo, o bien, se han deteriorado, y el crecimiento económico ha sido lento y moderado.

A pesar de la existencia de diversos estudios que reconocen la necesidad de invertir en capital humano para mejorar la competitividad, la relación de la inversión en capital humano con el desempeño económico y social, es por lo tanto que en la base del presente estudio se encuentra la necesidad de determinar la calidad de la inversión que el personal de la “UPS”, aplicará. La inversión en educación, salud y nutrición, contribuye a que el personal de la “UPS”, pueda acumular un activo importante, como lo es el capital humano, el cual les abre posibilidades para el rompimiento de la pobreza intergeneracional de tal forma que sus familias se encuentren en mejor situación económica y social.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> TESISISTAS

<sup>35</sup> TESISISTAS

## CONCLUSIONES

Luego del levantamiento de la información a través de encuestas y sus análisis respectivamente las mismas que fueron aplicadas al personal colaborador de la Universidad Politécnica Salesiana sede “Cuenca”, tales como: El Personal Administrativo, Personal Docente, Personal Servicio, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada al inicio de la investigación, con el fin de conocer qué ventajas y desventajas tiene la nueva reforma por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social “IESS”, en lo que respecta al pago mensualizado de los Fondos de Reserva.

***“El pago mensualizado de los Fondos de Reserva disminuye o no la posibilidad de ahorro de los trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana”.***

- Como resultado de la investigación podemos decir que tanto el Personal Administrativo, Personal Docente y de Servicios en un porcentaje significativo, consideran que la nueva reforma sí disminuye la posibilidad de ahorro, ya que estos colaboradores creen que al obtener sus ingresos mensualmente los llevaría involuntariamente al consumo o gasto.
- Se puede indicar que el pago mensualizado de los Fondos de Reserva no afecta directamente en la liquidez de la Institución, ya que el empleador de cualquiera de las formas que el colaborador decida cobrar este beneficio (mensual o acumulada) es una obligación el pago del mismo; es decir representa la misma cantidad de dinero que la Universidad debe pagar directamente al empleado, o caso contrario por medio de transferencia al “IESS” para su respectiva acumulación. En este sentido dependería de las provisiones que el patrono realice contablemente para cubrir este rubro.
- El pago de los Fondos de Reserva de manera mensual, sí afecta directamente al afiliado ya que su posibilidad de acceder a créditos quirografarios o hipotecarios disminuye por no poseer un valor acumulado que dé aval como garantía que el IESS solicita como requisito.
- El personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, considera que sus Fondos de Reserva son un aporte no muy significativo que promueva

el buen vivir, debido a que este ingreso al ser cobrado de forma mensual, es destinado en gran parte a cubrir su nivel de endeudamiento, así también el personal destina este valor a necesidades básicas, como son la educación, una buena alimentación, salud y un espacio cómodo para vivir, lo que data en el “Buen Vivir”, el mismo que significa tener una vida justa y equitativa, y así generar un ambiente digno y feliz, para de esta manera permitirles gozar de las mismas oportunidades y condiciones de vida para todos.

- Por otro lado el personal de servicio de acuerdo a su nivel de ingreso dentro de la escala salarial de la Universidad, ha sido ubicado entre el segundo y tercer quintil, para ellos el cobro mensualizado de los Fondos de Reserva, sí constituye un aporte básico en su economía familiar, porque les permite cubrir una serie de gastos emergentes y necesarios, para así poder financiar de mejor manera su costo de vida, debido que al no percibir un salario alto, para ellos cualquier ingreso es positivo y lo consideran un apoyo económico y familiar.
- El personal Docente y Administrativo han manifestado que en su gran mayoría deciden acumular sus Fondos de Reserva debido que al optar por esta modalidad de cobro al término del período pueden obtener un valor significativo el mismo que en ocasiones lo recapitalizan fomentando su ahorro personal o familiar o a su vez les permite destinarlo a la compra de bienes inmuebles, compra de vehículos, entre otras.
- Finalmente podemos decir que los Fondos de Reserva se ha convertido en un beneficio fundamental para el personal de la Universidad Politécnica Salesiana, siendo este un aporte que ha permitido cubrir una serie de necesidades básicas, tales como la educación, alimentación, vestimenta etc. Estas han sido las variables más aceptadas por el personal dentro de nuestra investigación. A los Fondos de Reserva también se lo considera como un apoyo económico en el entorno familiar de cada colaborador, con el fin de lograr encaminar hacia un modelo de vida digna.

## RECOMENDACIÓN

Luego de realizar el análisis en el proyecto de tesis, observamos que un porcentaje no muy significativo del personal colaborador de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, no conoce la nueva reforma del pago mensualizado de los Fondos de Reserva por parte del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), por lo que se recomendaría, dar una capacitación sobre la reforma actual, con el fin de permitir conocer a sus empleados sus beneficios y permitir de esta manera, manejar eficientemente sus recursos.

Recomendamos a la Universidad, aplicar una campaña de concientización, para los colaboradores de la “UPS” que cobran sus Fondos de Reserva de forma mensual, con el fin de impulsar el ahorro y disminuir el gasto, y sobretodo permitir que los Fondos de Reserva no pierdan su origen y su propósito para lo que fueron creados. Este propósito se lo puede realizar mediante el depósito de sus recursos en sus cuentas de ahorro personal, y sus pólizas de acumulación

Se recomienda de igual manera al personal de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, que acumulan sus Fondos de Reserva, mantener su comportamiento que poseen para generar ahorro, con el fin de generar interés a través de la recapitalización en la misma institución del IESS, ya que con esto podrán acceder con mayor facilidad a préstamos quirografarios y sobretodo dar mayor utilidad a estos ingresos como en el caso de gastos emergentes.

De igual manera se recomienda al Personal Colaborador de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, que cobran mensualmente sus Fondos de Reserva, tomar conciencia del gasto y el consumo, ya que son recursos provenientes de sus ahorros de jubilación, por lo que al cobrarlo de manera mensual quedan sin la oportunidad de acumular, debido a que se tiende a gastar lo que un inicio fue concebido como un ahorro.

La mayor parte de sus ingresos tales como Fondos de Reserva mensualizados del Personal Colaborador de la Universidad Politécnica Salesiana, son destinados a gastos de deudas, por lo que se recomienda tomar consciencia a la hora de consumir y solicitar créditos, con el fin de evitar el sobreendeudamiento, de igual manera en el manejo de sus tarjetas de crédito, con el objeto de disminuir el consumo exagerado e innecesario.

Otros de los gastos que indican los Colaboradores de la Universidad Politécnica Salesiana, son los gastos en salud, para disminuir este gasto se recomienda utilizar los servicios del IESS ya que este es un aporte mensual que lo realiza cada colaborador, y que por derecho representa un beneficio al cual se debería tener la facilidad de acceder en su totalidad, y no utilizar únicamente un seguro privado, también se recomienda informar al personal por lo menos una vez al año a cerca de los beneficios como en el caso de su seguro de vida, ya que algunos lo desconocen. Con esta recomendación se podría disminuir el gasto en este rubro y promover el ahorro en las familias de los colaboradores de la universidad, así como también facilitar servicios médicos emergentes.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Decreto Ejecutivo N° 018 Publicado en el Registro Oficial N° 591 del 13 de Marzo de 1928.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Registro Oficial N° 465, Publicado el 30 de Noviembre del 2009.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Artículo 280, Requisito para el Cobro de los Fondos de Reserva, Publicado en el año 2009.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL Registro Oficial No. 644, Establece Nueva Reforma de los Fondos de Reserva, 29 de julio del 2009.
- EL PLENO DE LA COMISIÓN LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACIÓN, Cumplimientos del Derecho del Trabajador, Publicado el 29 de julio del 2009.
- DECRETO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE, Devolución de los Fondos de Reserva Mensual, Publicado el 29 de julio del 2009.
- CÓDIGO. TRABAJO, Art.81, Estipulación de Sueldos y Salarios, Publicado el 16 de Diciembre del 2005.
- EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA. PRODUCCIÓN, COMERCIO E. INVERSIONES, Artículo 9, Valor del Salario Digno e Ingreso Disponible, Publicado en el año 2011.
- LEY SEGURIDAD SOCIAL, Art.11, según Acuerdo Ministerial No 00369, Indica el Cálculo de Aportaciones e Contribuciones y el Salario Básico, Del 29 de Diciembre del 2011.
- CÓDIGO DE TRABAJO, Art.95. Establece la Licencia Remunerada a Embarazadas, del 27 de Octubre de 1996.
- NUEVA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, Art. 275, Derechos para lograr el Buen Vivir, Publicado en el 2008.
- NUEVA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA, Art. 71, 72,74, Los Derechos a la Naturaleza Para el Buen Vivir, Publicado en el 2008.

- CÓDIGO DEL TRABAJADOR, Derechos a los Beneficios Sociales, Ambato, Publicado en 1938.
- CÓDIGO DE TRABAJO, Art. 124; Art. 196, Establece la Jornada Laboral.
- CONSTITUCIONAL DE DERECHOS Y JUSTICIA (Art.1), Derechos de los Ciudadanos Ecuatorianos, del 28 de octubre del 2012.
- Registro Oficial No. 644, Ley para el Pago Mensual del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía.
- Banco Central del Ecuador, Estadísticas, Consulta de la Inflación e Índice de Precios. Publicado del año 2011.

### **DIRECCIONES WEB**

- SALARIO DIGNO (Recuperado el 15 de agosto del 2012).  
<http://www.slideshare.net/amchamguayaquil/salario-digno-analisis-tenico-para-su-aplicacin>
- ARTÍCULO DRA MARIANA SALINAS  
“DAÑO AL PROYECTO DE VIDA DE LOS TRABAJADORES”  
(recuperado el 24 de octubre del 2012).  
[http://www.google.com.ec/#hl=es-419&site=&source=hp&q=ARTICULO+DRA+MARIANA+SALINAS&oq=ARTICULO+DRA+MARIANA+SALINAS&gs\\_l=hp.3...2980.15327.0.15685.34.29.3.2.2.0.204.3424.2j26j1.29.0...0.0...1c.1.YR12zg8CzXo&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.&fp=16a71f36e505791a&bpcl=35466521&biw=1280&bih=561](http://www.google.com.ec/#hl=es-419&site=&source=hp&q=ARTICULO+DRA+MARIANA+SALINAS&oq=ARTICULO+DRA+MARIANA+SALINAS&gs_l=hp.3...2980.15327.0.15685.34.29.3.2.2.0.204.3424.2j26j1.29.0...0.0...1c.1.YR12zg8CzXo&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.&fp=16a71f36e505791a&bpcl=35466521&biw=1280&bih=561)
- PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR - EL BUEN VIVIR EN LA CONSTITUCIÓN.  
El Buen Vivir en la Constitución del Ecuador (Recuperado el 24 de Octubre del 2012).  
<http://plan.senplades.gob.ec/3.3-el-buen-vivir-en-la-constitucion-del-ecuador>

- MACROECONOMÍA – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
(Recuperado el 28 de Noviembre del 2012).  
<http://cursoadministracion1.blogspot.com/2008/07/macroeconomia.html>
- ENTORNO MACROECONÓMICO  
Ingreso Personal Disponible (Recuperado 28 de Noviembre del 2012).  
<http://www.slideshare.net/joshua1p/ingreso-personal-disponible>
- Rodríguez Vargas José de Jesús  
LA NUEVA FASE DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL CAPITALISMO MUNDIAL  
I TEORÍAS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO (Recuperado el 28 de Noviembre del 2012).  
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jjrv/7f.htm>
- Profesor Arango Juan Carlos  
MACROECONOMÍA  
El consumo, el Ahorro y la Inversión (Recuperado el 28 de Noviembre del 2012).  
<http://www.slideshare.net/jcarangoq72/tema-6-consumo-ahorro-e-inversion>
- Emilio José Andrés , Arbués Mario y Cros Juan Manuel  
Consumo y Consumismo (Recuperado el 28 de Noviembre del 2012).  
<http://consumoyconsumismo.blogspot.com/>
- TABLAS SECTORIALES DEL ECUADOR 2012 (Recuperado el 23 de Noviembre del 2012).  
<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/tablas-sectoriales-2012/>
- COYUNTURA ECONÓMICA DEL ECUADOR PERIODO 2008 – 2011,  
(Recuperado el 22 de Noviembre del 2012).  
[www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/pdfs/boletinco05.pdf](http://www.ecuadorencifras.com/cifras-inec/pdfs/boletinco05.pdf)

- PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR  
Fundamentos Económicos para el Buen Vivir, (Recuperado el 12 de Diciembre del 2012).  
<http://plan.senplades.gob.ec/fundamento3>
- FORO EMPRESARIAL ECUATORIANO  
Beneficios Sociales (Recuperado el 12 de Diciembre del 2012).  
<http://www.solserVICESA.com/articulos/41-asuntos-laborales/55-beneficios-sociales>
- EL SALARIO DIGNO Y LOS FONDOS DE RESERVA, (Recuperado el 12 de Diciembre del 2012).  
<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/salario-digno/>

## **GLOSARIO**

**IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad social

**INEC:** Instituto nacional de Estadísticas y Censos

**SBU:** Salario Básico Unificado

**PIB:** Producto Interno Bruto

**CTE:** La Confederación de Trabajadores del Ecuador

**CCG:** Cámara de Comercio de Guayaquil

**CBU:** Canasta básica Unificada

**UPS:** Universidad Politécnica Salesiana

## ANEXOS

### ANEXO 1: MODELO DE ENCUESTA

#### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

#### SEDE CUENCA

El objetivo de esta encuesta tiene como finalidad determinar la incidencia del cobro de los Fondos de Reserva en la economía familiar y su destino al personal de la UPS.

**Lea las preguntas detalladas a continuación y marque continua “X” la respuesta.**

1. ¿Conoce Usted la nueva reforma de los Fondos de Reserva en la que indica que este monto puede ser cobrado de forma mensualizada o acumulada?.

**SI..... NO .....**

2. ¿A qué segmento laboral pertenece Ud.?

**Personal Administrativo..... Personal Docente ..... Personal de Servicio....**

3. ¿La aplicación de la nueva reforma de los Fondos de Reserva para usted ha sido?:

**Benéfica ..... Perjudicial ..... No hay diferencia .....**

**PORQUE .....**

4. ¿De qué manera recibe Ud. Sus Fondos de Reserva?:

**Mensual:** .....      **Acumulado:** .....

5. Si su respuesta anterior fue de forma **mensual**, ¿A que destina Ud. ESTE VALOR?: (puede marcar más de una respuesta).

**Alimentación.....**

**Educación .....**

**Vestimenta.....**

**Arriendo .....**

**Pago de tarjetas de crédito.....**

**Otros gastos (especifique).....**

6. ¿Si Usted recibe el Fondo de Reserva mensualizado, tiene capacidad de ahorro?.

**Si.....**      **No.....**

**POR QUE:** .....

7. Si su respuesta en la pregunta anterior fue positiva, ¿De que manera ahorra?:

**Cuenta de ahorros .....**

**Pólizas a plazo fijo .....**

**Otros (especifique): .....**

8. Si recibe sus Fondos de Reserva de forma **acumulada**, ¿A que destinaría Ud. este valor?:

**Mejoramiento de vivienda .....**

**Mejoramiento de vehículo .....**

**Pago de tarjetas de crédito.....**

**Otros gastos .....**

9. ¿De qué manera ahorra Ud. Si el cobro de sus Fondos de Reserva es acumulado?:

**Póliza de acumulación .....**

**Ahorro a la vista.....**

**Recapitalización en el IEES.....**

**OTROS especifique: .....**

10. ¿Cree Ud. Que los Fondos de Reserva constituye un aporte básico en su economía familiar?:

**SI .....**                      **NO.....**

**POR QUE:.....**

11. ¿Ud. cree que los Fondos de Reserva de acuerdo a la nueva reforma disminuye la posibilidad del ahorro?:

**SI.....**                      **NO.....**

**POR QUE: .....**

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO 2: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL DOCENTE “UPS”**

**PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO  
GRUPO 1.**

		Remuneración Básica Unificada (RBU)-Enero
<b>TITULARES</b>	Ocasional	1176*
	Auxiliar	1286.4
	Agregado	1432
	Principal	1600

**PROFESORES A TIEMPO PARCIAL**

		Remuneración Básica Unificada (RBU)
<b>TITULARES</b>	Ocasional	294
	Auxiliar	357
	Agregado	392
	Principal	436

**ANEXO 3: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
“UPS”**

<b>2</b>	Director Técnico de Gestión de Talento Humano	818
	Asistente de Vicerrectorado de Sede	818
	Director Técnico de Sistemas	818
	Director Técnico de Administración e Inventario	818
	Coordinador de Biblioteca de Sede	818
	Director Técnico de Bienestar Estudiantil	818
	Director Técnico de Comunicación	818
	Director Técnico de Vinculación con la Colectividad	818
	Director Técnico de Pastoral	818
	Director Técnico de Cultural	818
	Director Técnico de Presupuesto y Análisis Financiero	818
	Director Técnico de Bienes e Inventarios	818
	Coordinador de Idiomas	818
	Contador de Sede	818
	Coordinador de Educación Virtual	818
Coordinador Financiero	818	
<b>3</b>	Asistente de Desarrollo Organizacional	818
	Asistente de Secretaría General	818
	Asistente de Procuraduría	818
	Responsable de Unidad Académica	818
	Asistente de Desarrollo Humano	818
	Asistente de Base de Datos	818
	Asistente de Educación Virtual	818
	Analista programador sénior	818
	Coordinador de desarrollo de software	818
	Coordinador de infraestructura y redes	818
	Administrador de base de datos	818
Asistente de Relaciones Internacionales	818	
<b>7</b>	Asistente de Compras	465
	Animador de Campus	465
	Asistente Administrativo	465
	Asistente Contable	465
	Cajero	465
	Asistente de Bienes y Centro Cultural	465
	Asistente de Bienestar Estudiantil de Campus	465
	Asistente de Comunicación y Cultura	465
	Asistente de Servicios Generales	465
	Asistente de Tesorería	465
	Diseñador	465
	Asistente de Contabilidad	465
	Editor de Contenidos Web	465
	Auxiliar de Financiero	465
	Asistente de Administración de Redes	465
	Animador de Pastoral	465
	Asistente de Centro Multimedia	465
	Jefe de Laboratorio	465
	Asistente de contenidos y Páginas Web	465
	Técnico de CECASIS	465

MÁS EL FUNCIONAL DE SU CARGO

**ANEXO 4: REMUNERACIÓN SALARIAL PERSONAL DE SERVICIO  
“UPS”**

<b>9</b>	Auxiliar de Secretaría General	366
	Auxiliar de Secretaría de Campus	366
	Auxiliar de Pastoral	366
	Auxiliar Contable	366
	Auxiliar de Base de Datos	366
	Auxiliar de Biblioteca	366
	Auxiliar de Bienes y Centro Cultural	366
	Auxiliar de Bienestar Estudiantil	366
	Auxiliar de Ceremonial y Protocolo	366
	Auxiliar de Redes y Comunicaciones	366
	Recepcionista	366
	Cajero	366
	Digitador del CEDP	366
	Instructores de Cultura	366
	Auxiliar de Servicios Generales	366
	Auxiliar de Secretaría	366
	Instructor Artístico	366
	Auxiliar de Secretaría de postgrados	366
	Instructor de Gimnasio	366
	Auxiliar Administrativo	366
Auxiliar de Laboratorio	366	
Asistente de Centro Psicológico	366	
Ayudante de Laboratorio	366	
<b>10</b>	Auxiliar de Bodega	315
	Aux. Préstamo de Equipos	315
	Auxiliar de Almacén Universitario	315
	Mensajero	315
	Chofer/ Mensajero	315
	Guardia	315
	Jardnero	315
	Auxiliar de Limpieza	315
	Conserje	315
	Auxiliar de Mantenimiento y Construcciones	315
	Operador de Máquina	315
	Obrero/ Electricidad	315

## ANEXO 5: TABULACIÓN DE LA ENCUESTA

### ANEXO 5.1:

1. ¿Conoce Usted la nueva ley de los Fondos de Reserva en la que indica que este monto puede ser cobrado de forma mensualizada o acumulada?.

TABLA No.1

VARIABLES	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE SERVICIO	
SI	51	84%	154	90%	21	88%
NO	10	16%	17	10%	3	13%
TOTALES	61	100%	171	100%	24	100%

### ANEXO 5.2:

2. ¿A qué segmento laboral pertenece Ud.?

TABLA No. 2

SEGMENTOS	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
Personal Administrativo	61	24%
Personal Docente	171	67%
Personal de Servicio	24	9%
TOTALES	256	100%

### ANEXO 5.3:

3. ¿La aplicación de la nueva ley de los Fondos de Reserva para usted ha sido?:

TABLA No.3

SEGMENTOS	BENÉFICO		PERJUDICIAL		NO HAY DIFERENCIA		TOTALES
Personal Administrativo	35	57%	3	5%	23	38%	61
Personal Docente	93	54%	21	12%	57	33%	171
Personal de Servicio	12	50%	1	4%	11	46%	24

**ANEXO 5.4:**

**4. ¿De que manera recibe Ud. Sus Fondos de Reserva?:**

**TABLA No. 4**

SEGMENTOS	MENSUAL	% MENSUAL	ACUMULADO	% ACUMULADO	TOTAL
Personal Administrativo	33	54%	28	46%	61
Personal Docente	93	54%	78	46%	171
Personal de Servicio	11	46%	13	54%	24

**ANEXO 5.5:**

**5. Si su respuesta anterior fue de forma mensual, ¿A que destina Ud. Este valor?: (puede marcar más de una respuesta).**

**TABLA No.5**

VARIABLES	Personal Administrativo		Personal Docente		Personal de Servicio	
ALIMENTACION	25	76%	60	65%	7	64%
EDUCACION	20	61%	52	56%	5	45%
VESTIMENTA	14	42%	33	35%	3	27%
ARRIENDO	7	21%	11	12%	2	18%
PAGO DE TARJETAS DE CREDITO	6	18%	15	17%	3	27%
OTROS GASTOS	6	18%	20	22%	4	36%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>		<b>93</b>		<b>11</b>	

**ANEXO 5.5.1**

**OTROS GASTOS**

**TABLA No.5.1**

VARIABLES	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PESONAL DOCENTE	PESONAL DOCENTE	PERSONAL DE SERVICIO	PERSONAL DE SERVICIO
DEUDAS	4	67%	6	30%	4	100%
GASTOS DE TRANSPORTE	2	33%	10	50%	0	0%
GASTOS MÉDICOS	0	0%	4	20%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

## ANEXO5.6

6. ¿Si Usted recibe el Fondo de Reserva mensualizado, tiene capacidad de ahorro?.

TABLA No.6

VARIABLES	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE SERVICIO	
SI	11	33%	32	34%	7	64%
NO	22	67%	61	66%	4	36%
TOTALES	33	100%	9300%	100%	1100%	100%

## ANEXO 5.7

7. Si su respuesta en la pregunta anterior fue positiva, ¿De que manera ahorra?:

TABLA No.7

VARIABLES	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE SERVICIO	
CUENTA DE AHORROS	9	82%	31	97%	7	100%
PÓLIZA A PLAZO FIJO	3	27%	2	6%	0	0%
OTROS	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	11		32		7	

## ANEXO 5.8

8. Si recibe sus Fondos de Reserva de forma acumulada, ¿A que destinaría Ud. este valor?.

TABLA No.8

VARIABLES	Personal Administrativo		Personal Docente		Personal de Servicio	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	11	39%	34	44%	4	31%
MEJORAMIENTO DE VEHICULO	2	7%	15	19%	4	31%
PAGO DE TARJETAS DE CREDITO	0	0%	2	3%	0	0%
OTROS GASTOS	21	75%	35	45%	8	62%
TOTAL	28		78		13	

**ANEXO 5.9**  
**OTROS GASTOS**

**TABLA No. 8.1**

VARIABLES	Personal Administrativo		Personal Docente		Personal de Servicio	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	11	39%	34	44%	4	31%
MEJORAMIENTO DE VEHICULO	2	7%	15	19%	4	31%
PAGO DE TARJETAS DE CREDITO	0	0%	2	3%	0	0%
OTROS GASTOS	21	75%	35	45%	8	62%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>		<b>78</b>		<b>13</b>	

**ANEXO 5.10**

**9. ¿De qué manera ahorra Ud. si el cobro de sus Fondos de Reserva es acumulado?:**

**TABLA No.9**

VARIABLES	Personal Administrativo		% Personal		Personal Docente	
PÓLIZA DE ACUMULACIÓN	5	18%	9	12%	2	15%
AHORRO A LA VISTA	6	21%	28	36%	3	23%
RECAPITALIZACION EN EL IESS	15	54%	35	45%	5	38%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>		<b>78</b>		<b>13</b>	

**ANEXO5.11**

**10. ¿Cree Ud. Que los Fondos de Reserva constituye un aporte básico en su economía familiar?:**

**TABLA No. 10**

VARIABLES	PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL DOCENTE		PERSONAL DE SERVICIO	
SI	56	92%	120	70%	18	75%
NO	5	8%	51	30%	6	25%
<b>TOTALES</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

**ANEXO5.12**

**11. ¿Ud. cree que los Fondos de Reserva de acuerdo a la nueva ley disminuye la posibilidad del ahorro?:**

**TABLA No. 11**

<b>VARIABLES</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		<b>PERSONAL DOCENTE</b>		<b>PERSONAL DE SERVICIO</b>	
<b>SI</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>79</b>	<b>46%</b>	<b>10</b>	<b>42%</b>
<b>NO</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>92</b>	<b>54%</b>	<b>14</b>	<b>58%</b>
<b>TOTALES</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>