

**Aproximación a la
estimación de
indicadores para
caracterizar el talento
humano de la
administración pública
central del Gobierno del
Ecuador**

**OBSERVATORIO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Una iniciativa para la transparencia



Oszlak, Oscar (coord.). (2022). *Aproximación a la estimación de indicadores para caracterizar el talento humano de la administración pública central del Gobierno del Ecuador*. (Documento de trabajo No. 3). Observatorio de la Función Pública. Quito: IAEN, GIZ, Gobierno Abierto Ecuador.

Este documento de trabajo se realizó en el marco del proyecto del Observatorio de la Función Pública, implementado por el Instituto de Altos Estudios Nacionales con el apoyo de la Cooperación Alemana GIZ, a través del Programa Ecuador SinCero – Prevención de la Corrupción Transparencia y Participación Ciudadana.

El IAEN como parte del Grupo Núcleo de Gobierno Abierto Ecuador, interviene en la implementación del noveno compromiso del Primer Plan de Acción de Gobierno Abierto 2019 - 2022, mediante el Observatorio de la Función Pública.

Créditos:

Equipo consultor:

Mercedes Iacoviello, Mercedes Llano, Noemí Pulido, Laura Cafarelli. Centro de Estudios de Estado y Sociedad, CEDES.

Equipo del Observatorio de la Función Pública:

Andrea Carrión, Carlos Paladines e Irma Jara. Instituto de Altos Estudios Nacionales, IAEN

Equipo Programa Ecuador SinCero – Prevención de la Corrupción Transparencia y Participación Ciudadana:

Fiorella Mayaute, María Victoria Cisneros y Flor González. GIZ Ecuador

Este informe final de consultoría se sometió a una revisión de corrección de estilo y no ha sido formalmente editado.

Las ideas, planteamientos y opiniones aquí expresadas son responsabilidad del equipo consultor y no representan la posición institucional del IAEN, GIZ o las contrapartes institucionales del Observatorio de la Función Pública.

Contacto:

observatorio.funcion.publica@iaen.edu.ec

Quito, 2022



Índice de contenidos

CONSIDERACIONES PREVIAS A LA CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR.....	3
Indicadores de empleo público: patrones de comparación	4
Organización del documento.....	5
A. COMPARACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE METODOLOGÍAS DE CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	6
A.1. Marco Analítico para el Diagnóstico de Sistemas del Servicio Civil (BID)	6
A.2. Índice de Gobernanza Iberoamericana - CLAD	10
A.3. El servicio civil en América Latina y el Caribe (BID 2001).....	12
A.4. Panorama de las administraciones públicas: América Latina y el Caribe- OCDE/BID.....	14
A.5. Consideraciones sobre las metodologías analizadas.....	16
B. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR.....	17
B.1. Antecedentes normativos.....	17
B.2. Gobernanza del servicio civil en el Ecuador	20
C. INDICADORES INCLUIDOS EN LA CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR	21
D. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DEL ECUADOR A PARTIR DEL DISTRIBUTIVO DE REMUNERACIONES DEL MEF PARA DICIEMBRE 2021 Y FUENTES COMPLEMENTARIAS.....	32
D.1. INDICADORES SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO PRODUCIDOS A PARTIR DEL DISTRIBUTIVO DE REMUNERACIONES - MEF.....	34
1.1. Distribución del personal y de las remuneraciones, según régimen laboral.....	35
1.2. Distribución del personal y del total de remuneraciones, según modalidad laboral	37
1.3. Cantidad de personal y remuneraciones totales, según régimen y modalidad de contratación	39
1.4. Distribución del personal y las remuneraciones totales según Consejo Sectorial.....	41
1.5. Distribución de personal y remuneración total por funciones del Estado.....	43
1.6. Distribución del personal y de la remuneración total según función y modalidad	44
1.7. Distribución del personal y de la remuneración total según función y nivel ocupacional.....	47
1.8. Distribución del empleo público y la remuneración total según estado de ocupación del puesto... 50	
1.9. Remuneraciones (RMU).....	54
D.2. INDICADORES DISPONIBLES EN LA SECCIÓN DATOS ABIERTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO	65
2.1. Evolución de los cargos ocupados.....	67
2.2. Distribución de la cantidad de ocupados por clasificación institucional	68
2.3. Distribución del empleo público por género	69
2.3. Distribución del empleo público por etnia.....	70
D.3. INDICADORES DE EMPLEO PÚBLICO DISPONIBLES EN EL INEC - FUENTE ENEMDU.....	72
3.1. Participación del empleo público en el empleo adecuado/pleno y en el subempleo a diciembre 2021	73
D.4. INDICADORES DE EMPLEO PÚBLICO DISPONIBLES EN EL INEC - FUENTE REESS.....	75
4.1. Tamaño relativo del empleo público respecto del empleo privado y del total del empleo registrado	76
4.2. Empleo público: distribución por sexo	78
4.3. Empleo público. Distribución por edad	79

D.5. RESUMEN	81
E. DICCIONARIO DEL EMPLEO PÚBLICO ECUATORIANO	82

Índice de cuadros

Cuadro 1. Listado de Indicadores Cuantitativos del Marco Analítico	7
Cuadro 2. Nota Técnica República Dominicana - Ejemplos de Indicadores contruidos	9
Cuadro 3. Contexto normativo de la gestión del talento humano en el Ecuador	17
Cuadro 4. Normas técnicas para la gestión del talento humano en el Ecuador	18
Cuadro 5. Indicadores propuestos para caracterizar el empleo público	22
Cuadro 6. Fuentes de información disponibles	32
Cuadro 7. Total de empleados según las distintas fuentes de datos abiertos disponibles	33
Cuadro 8. Personal y remuneraciones según régimen laboral	36
Cuadro 9. Personal y remuneraciones según modalidad laboral	38
Cuadro 10. Personal y remuneraciones según régimen y modalidad laboral	40
Cuadro 11. Personal y remuneraciones según Consejo sectorial	42
Cuadro 12. Personal y remuneraciones según función del Estado	44
Cuadro 13. Personal y remuneraciones según función del Estado y modalidad laboral	45
Cuadro 14. Personal y remuneraciones según función del Estado y nivel ocupacional	47
Cuadro 15. Sugerencia de clasificación de variable nivel ocupacional	49
Cuadro 16. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto	51
Cuadro 17. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto, en denominaciones asociadas a cargos de mayor rango en la función Ejecutiva	52
Cuadro 18. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto, en denominaciones asociadas a cargos de mayor rango en la función Legislativa	52
Cuadro 19. Remuneraciones y aportes totales	55
Cuadro 20. Remuneración promedio	56
Cuadro 21. Personal y monto total de décimo tercer y décimo cuarto sueldo	56
Cuadro 22. Acumulación de décimo tercer sueldo en personal, según modalidad laboral	57
Cuadro 23. Acumulación de décimo cuarto sueldo en personal, según modalidad laboral	57
Cuadro 24. Remuneraciones y aportes totales	58
Cuadro 25. Indicadores sugeridos en relación al gasto en personal y el Producto Interno Bruto	59
Cuadro 26. Personal y remuneraciones según tramos salariales (ejercicio realizado con tramos de USD 500)	60
Cuadro 27. Personal y remuneración promedio en tramos salariales más altos	61
Cuadro 28. Personal y remuneración promedio por tramo salarial más bajo	62
Cuadro 29. Dispersión salarial según función del Estado	64
Cuadro 30. Dispersión salarial según régimen laboral	64
Cuadro 31. Comparativo de funcionarios públicos resultantes en bases de datos del MEF y del MDT	66
Cuadro 32. Evolución de los cargos ocupados mayo 2021 a julio 2022	67
Cuadro 33. Personal distribuido según funciones del Estado	69
Cuadro 34. Distribución de empleados públicos por género	70
Cuadro 35. Distribución de la cantidad de empleados públicos por autoidentificación étnica	71
Cuadro 36. Empleados públicos según tipificación de empleo	73
Cuadro 37. Características ocupacionales y del empleador - total - por sector de afiliación	76
Cuadro 38. Relación empleo público y privado	77
Cuadro 39. Tamaño relativo del empleo público respecto del empleo privado y del total del empleo registrado- REESS (registrado) vs. ENEMDU (formal e informal)	77
Cuadro 40. Características socio-demográficas - sector público - por sexo	78
Cuadro 41. Características ocupacionales y del empleador - total - por sexo, diciembre 2021	79
Cuadro 42. Distribución del empleo por grupos de edad, diciembre 2021	80

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Informe Final

El presente documento constituye el Informe Final de la consultoría desarrollada por el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), en el marco del proyecto “Consultoría para desarrollar un estudio sobre la caracterización del empleo público y su gestión en las instituciones de la administración central del Ecuador, para el año 2021”.

CONSIDERACIONES PREVIAS A LA CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR

El diseño y actualización permanente de un sistema de indicadores sobre gestión del talento humano en el Ecuador, encuentra su principal justificación en la necesidad de llevar a cabo un monitoreo permanente acerca de la calidad de dicha gestión. El test de calidad no puede sino relacionarse con los criterios consagrados en la literatura especializada y en la práctica de administración de recursos humanos, acerca de la vigencia de políticas que aseguren un conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el Estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad.

Ese modo y condiciones a los que se refieren las mencionadas reglas, incluyen garantizar a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las diferentes instancias de la carrera funcional, lo cual debe reflejarse en un cuerpo normativo especial. Además, la disponibilidad oportuna del personal supone la aplicación de criterios, métodos y tecnologías que aseguren el acceso de los más aptos, su adecuada ubicación en los puestos de trabajo, la periódica evaluación de su desempeño y su eventual promoción, el reconocimiento de una compensación justa por sus servicios y la vigencia de derechos y obligaciones que permitan su realización profesional y su estabilidad en el empleo en tanto reúna y ratifique su desempeño meritorio y su conducta honesta y transparente.

El equipo consultor analizó el plexo normativo que, en Ecuador, regula los distintos aspectos del proceso de vinculación de los funcionarios y trabajadores con la administración pública nacional: reglas de incorporación, promoción, remuneración, capacitación y evaluación de desempeño, entre otras. Consideramos que la única forma de verificar si tales políticas están vigentes, cuáles son sus déficits y dónde se requiere llevar a cabo acciones correctivas, es disponiendo de un sistema de información que ofrezca evidencias cuantitativas y cualitativas para fundamentar un diagnóstico. En esta vinculación entre la necesidad de implementar políticas conducentes a una creciente profesionalización de los servidores públicos y la disponibilidad oportuna de informaciones que permitan conocer los avances (o retrocesos) en tal dirección, reside la justificación y necesidad de contar con el sistema de indicadores solicitado en los términos de referencia de esta consultoría.

El sistema de indicadores con que finalmente cuente el Observatorio del IAEN deberá establecer, a través de los resultados que vayan arrojando los diversos indicadores que integren el sistema, la medida en que la gestión del talento humano en la administración pública ecuatoriana se acerca o aleja de los principios consagrados por el paradigma y la normativa vigentes en esta materia.

A efectos de la actividad que debía realizar el equipo consultor, una fuente de datos estadísticos que le fue ofrecida para elaborar y proponer un sistema de indicadores, fue el Distributivo de remuneraciones del MEF: una base de datos abiertos que se obtiene a partir

del sistema de nómina o liquidador de haberes, con el cual el Ministerio de Economía y Finanzas determina mensualmente las remuneraciones de todos los funcionarios y trabajadores de las distintas funciones del Estado.

Corresponde señalar que, si bien es una fuente importante, por contener datos relativamente exhaustivos, confiables y presentados con diversos cruzamientos que facilitan el diseño de indicadores, su presentación a través de una planilla en Excel con categorías y denominaciones a menudo difíciles de interpretar, exigió una intensa y compleja tarea de discernimiento y consulta. Por otra parte, en el desarrollo de las consultas con las otras entidades productoras de datos, pudo determinarse la existencia de otras fuentes importantes que, si bien no son de acceso abierto, podrían ser utilizadas por el IAEN para enriquecer los alcances de su actividad de producción de indicadores, lo cual fue explícitamente planteado en los encuentros virtuales mantenidos.

Indicadores de empleo público: patrones de comparación

Como se señalara más arriba, el sistema de indicadores bajo análisis tiene por objeto monitorear si las políticas de gestión del talento humano se corresponden con la normativa en la materia y con los criterios establecidos por los paradigmas vigentes (por ejemplo, en las Cartas Ibero-americanas del CLAD). También puede servir para comparar la situación relativa del Ecuador en la aplicación de estas políticas respecto de otros países.

En general, las políticas sobre servicio civil o función pública en Ecuador, recogen las normas y principios consagrados en la literatura y en las recomendaciones de las instituciones especializadas. Sintéticamente, si consideramos los distintos aspectos de esta gestión, desde el reclutamiento de personal a la promoción, remuneración, capacitación y evaluación de desempeño del mismo, podría resumirse su expresión normativa en los siguientes principios:

1. Carrera profesional basada en el mérito, que asegure flexibilidad en el manejo del talento humano y alcance a las diversas modalidades de contratación.
2. Desarrollo profesional basado en la congruencia entre las exigencias de los puestos de trabajo, la jerarquía de éstos en los escalafones vigentes y los tipos de incentivos salariales ofrecidos en cada tramo de la carrera.
3. Transparencia y flexibilidad en los procesos de reclutamiento y selección, en la promoción lateral y vertical, en la detección de necesidades de capacitación, en la promoción del desarrollo de personal y en la evaluación del desempeño.
4. Capacitación y desarrollo profesionales orientados más por las necesidades del Estado, que por una oferta indiscriminada de acciones en la materia, esporádicas y poco sistemáticas.
5. Estructura y composición de las remuneraciones que combinen criterios de compensación de las cualidades o atributos del personal, la jerarquía y responsabilidades de los puestos de trabajo ocupados y el mérito demostrado en la producción de resultados, procurando la retención de los recursos más capaces.
6. Estabilidad en el empleo que no implique inamovilidad del servidor público y evite tanto la ocupación indefinida de un puesto de trabajo sin evaluación periódica del derecho a la permanencia en el empleo, como la precarización absoluta de la relación laboral.
7. Planificación de recursos humanos, que permita prever las futuras necesidades de personal y sus respectivos perfiles.
8. Ambiente y condiciones de trabajo orientados a comprometer a los funcionarios en el desempeño eficiente de sus funciones.

Si se acepta que, de uno u otro modo, los criterios enumerados reflejan las normas y políticas establecidas en la materia, deberían diseñarse indicadores objetivos que ofrezcan evidencias cuantitativas y cualitativas para fundamentar un diagnóstico sobre su efectiva vigencia. Esta sería, en última instancia, la justificación de diseñar un sistema de indicadores.

Recientemente, Ecuador participó de una encuesta organizada por el CLAD, con el fin de diseñar un Índice de Gobernanza Iberoamericano. Prácticamente, los 15 países participantes tuvieron enormes dificultades para responder el cuestionario empleado en la encuesta. Algunas respuestas ofrecen un dato contundente acerca de esas dificultades. Por ejemplo, cuando se preguntó a los países cuál es el porcentaje de servidores públicos que se encuentran profesionalizados mediante una carrera administrativa y que gozan de estabilidad en sus cargos, Ecuador respondió que lo estaba el 100% de sus servidores mientras en el otro extremo, México sólo reportó un 1,8%. Casi con seguridad, ambos valores (como tal vez, los de los demás países) contenían errores, sobre todo, de interpretación de la pregunta, lo cual plantea otra necesidad: la de contar con un glosario que permita homogeneizar (al menos, dentro de la administración pública ecuatoriana), el sentido que cabe otorgar a los diversos términos y categorías a utilizar en el diseño de un sistema de indicadores, para evitar todo diferencial semántico. Al respecto, dentro del presente informe, hemos incorporado un Glosario que, eventualmente, deberá ser revisado y depurado por el IAEN y, como recomendación, completado y perfeccionado en el futuro.

Aun con las dificultades señaladas, consideramos que este esfuerzo inicial es un paso importante en la dirección de desarrollar un sistema de información que permita monitorear la vigencia de las políticas y normas que formalmente, rigen la gestión del talento humano. Y que el esfuerzo deberá continuarse para seguir avanzando en ese objetivo.

Organización del documento

La primera sección está dedicada a suministrar antecedentes sobre algunos de los principales estudios y diagnósticos propuestos por diferentes instituciones para caracterizar sistemas de servicio civil y empleo público, sobre todo, a partir del diseño de indicadores cuantitativos. Para cada uno de ellos, se detallan sus respectivos objetivos, periodicidad, metodología, fuente de datos, estudios o diagnósticos realizados y referencias bibliográficas.

En la segunda sección del Informe se pasa revista al contexto institucional y normativo del empleo público en el Ecuador. Para ello, se toma como base el diagnóstico realizado en el marco de otra consultoría en el año 2015 y se actualiza la información hasta el año 2021, incorporando las principales normas en la materia introducidas durante ese período.

En la tercera sección se explica el proceso a través del cual la consultoría diseñó una serie de indicadores de gestión del empleo público, a partir del distributivo de remuneraciones que produce el Ministerio de Economía y Finanzas.

La cuarta sección del Informe está dedicada a caracterizar el empleo público del Ecuador, sobre la base de los datos extraídos del distributivo MEF y otros datos complementarios, a la luz de la normativa relevada en la segunda sección.

Finalmente, el equipo consultor decidió agregar otros dos resultados, por considerarlos esenciales para la institucionalización de un observatorio de empleo público. Uno, que propone un Diccionario para interpretar con relativa precisión, el sentido que cabe asignar a los principales términos y categorías analíticas relacionadas con el empleo público y el sistema de indicadores propuestos. Y otro, que propone algunos lineamientos para jerarquizar la inserción institucional del Observatorio dentro de la estructura organizativa del IAEN. Estos dos resultados adicionales se desarrollan en las secciones finales del Informe.

A. COMPARACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE METODOLOGÍAS DE CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

El objetivo de este análisis es conocer algunos de los estudios y diagnósticos más relevantes en materia de empleo público en América Latina, especialmente aquellos que han propuesto la construcción de indicadores.

A.1. Marco Analítico para el Diagnóstico de Sistemas del Servicio Civil (BID)

Se trata de una metodología elaborada por consultores del BID durante la primera década de este siglo, algunos de los cuales forman parte del equipo consultor.

Objetivos

- Medir el grado de implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública del CLAD, en los gobiernos nacionales de América Latina.
- Comparar entre los países de la región, el grado de avance en la incorporación de normas y prácticas en cada uno de los subsistemas de gestión de las personas.
- Establecer una línea de base y posteriores mediciones de seguimiento para cada uno de los países de la región.

Periodicidad

- La línea de base se construyó entre 2002 y 2004 abarcando 18 países (Proyecto BID en el marco del Diálogo Regional de Políticas).
- Entre 2008 y 2012 se realizaron dos mediciones adicionales para los países de América Central, por iniciativa del Sistema de Integración Centroamericano (SICA), con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación para la Investigación y el Desarrollo (AECID).
- En 2013, el BID completó las evaluaciones de los países de América Latina que no habían tenido actualizaciones posteriores a la línea de base. Ecuador no fue incluido por haber tenido una evaluación en el año 2011, a solicitud del gobierno del país.
- A partir de entonces se han realizado actualizaciones basadas en solicitudes de los gobiernos (Ecuador y Perú 2015, Paraguay 2017, República Dominicana 2019).
- Si bien no se estableció una periodicidad fija, al tratarse de cambios institucionales de largo aliento, nunca se repitió una evaluación antes de pasados tres años de la anterior.

Diagnósticos realizados bajo el Marco Analítico

2004: 18 países (BID) incluyó Ecuador

2004-2006: 4 países del Caribe (BID) - Barbados, Trinidad y Tobago, Jamaica, Belize.

2009: Centroamérica y República Dominicana (AECID-SICA)

2011: Perú y Ecuador (BID)

2012: Centroamérica y Rep. Dominicana (AECID-SICA)

2013: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Uruguay (BID)

2015: Perú y Ecuador (BID)

2017: Paraguay, y se retoma Caribe: Barbados, Guyana, Jamaica, Surinam y Trinidad y Tobago (BID)

2019: República Dominicana (BID)

Metodología

- Parte de la premisa de que la Gestión de Recursos Humanos (GRH) es un modelo integrado cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización o sistema multi organizativo para la producción, acorde con las finalidades perseguidas.
- La GRH está conformada por ocho subsistemas interrelacionados: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión del Desarrollo, Gestión de las Remuneraciones, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, y Organización de la Función de Recursos Humanos.
- Se proponen 33 puntos críticos que se distribuyen en los diferentes subsistemas referidos anteriormente.
- Cada punto crítico describe una situación específica y deseada sobre algún aspecto clave de la GRH, que funciona como estándar contra el que se compara la situación empíricamente encontrada en el caso de estudio.
- Esa comparación se operacionaliza en una escala de 0 a 5, donde el máximo puntaje refleja la mayor correspondencia entre la situación expresada en el punto crítico y el caso de estudio.
- La gradación en la valoración de cada punto crítico abarca tres aspectos: (i) Instrumental: disponibilidad de normas e instrumentos técnicos que permitan el desarrollo de la práctica de gestión; (ii) Cobertura: grado de alcance de dicha práctica y (iii) Implementación: grado de implantación efectiva (y eventual institucionalización) de dicha práctica.
- Del conjunto de puntos críticos se derivan cinco índices que permiten medir diferentes aspectos del desempeño general del sistema de servicio civil: Mérito, Eficiencia, Capacidad Funcional, Capacidad Integradora y Consistencia Estructural.
- Se comparan entre los países los resultados por subsistema y por índice, en cada caso calculados como promedio lineal de la valoración de los puntos críticos que los componen. El promedio de la valoración de los 33 puntos críticos opera como medida síntesis: Índice de Desarrollo del Servicio Civil (IDSC).

Fuentes de información

- La evaluación de cada punto crítico se realiza en función de la evidencia recogida por el consultor a cargo, a través de entrevistas, talleres, e indicadores cuantitativos.
- El marco analítico propone una breve lista de indicadores (ver Cuadro 1), que si bien sirvieron para aportar evidencia a las valoraciones del equipo consultor, no resultaron comparables entre sí.
- En cada caso nacional el consultor a cargo recolecta información pública y solicita al gobierno información cuantitativa de cada uno de los subsistemas y fundamenta sus valoraciones. A modo de ejemplo, en el Cuadro 2 se presentan ejemplos de indicadores complementarios construidos para el caso de República Dominicana (Dumas y otros, 2020).

Cuadro 1. Listado de Indicadores Cuantitativos del Marco Analítico

Subsistema	Aspecto a evaluar	Indicadores	Variabes
Gestión del empleo	Nivel de politización	1. Tasa de designaciones políticas (I/II)	I. Cargos que prevén designación política en la Administración Central

Subsistema	Aspecto a evaluar	Indicadores	Variables
			II. Total de cargos administrativos de la Administración Central
Planificación	Eficiencia del gasto en personal	2. Nómina salarial de la administración central / producto interno bruto (PIB)	I. Gastos en salarios del gobierno nacional en 2014 (en millones) II. PIB 2014 (en millones)
Gestión remuneraciones	Incentivos	3. Compresión vertical de los salarios	I. Asignación mensual de la máxima categoría de la Administración Pública (mensual en nuevos soles) II. Asignación mensual de la categoría mínima de la Administración Pública (mensual en nuevos soles)
Gestión de remuneraciones	Competitividad externa	4. Sueldo gubernamental promedio del gobierno central / PIB per cápita	I. Sueldo anual promedio de la Administración Pública en 2014 II. PIB anual per cápita 2014
Gestión de remuneraciones	Competitividad externa	5. Sueldo gubernamental promedio del gobierno / sueldo promedio del sector privado	I. Sueldo anual promedio de la Administración Pública II. Sueldo anual promedio del sector privado
Planificación	Dimensión relativa de la planta de personal	6. Número total de empleados públicos en el gobierno central / población total	I. Número de empleados públicos en el gobierno nacional II. Población total

Fuente: Longo (2002)

Estos indicadores son genéricos y formales, y por tanto, cada consultor construye los suyos propios para valorar las normas y prácticas en cada diagnóstico nacional. Por ejemplo, la Tasa de Designaciones Políticas se construye sobre puestos políticos normativamente establecidos ("particular confianza") pero el dato que realmente importa es el de las designaciones políticas efectivas, que por lo general superan a las que están formalmente establecidas (cuando lo están).

Cuadro 2. Nota Técnica República Dominicana - Ejemplos de Indicadores construidos

Subsistema	Aspecto a evaluar	Indicadores	VARIABLES
Planificación	Evolución de la planta de personal	Tasa de crecimiento anual de la planta de personal por carrera o régimen laboral Tasa de crecimiento acumulada de la planta de personal en los últimos cinco años por carrera o régimen laboral	Total del empleo público por carrera o régimen laboral de los últimos cinco años.
Planificación	Eficiencia en la distribución del personal	Relación entre cargos técnicos y cargos de apoyo	Cantidad de cargos técnicos Cantidad de cargos de apoyo
Gestión del Empleo	Reclutamiento	Postulantes por plaza vacante Designaciones realizadas sobre plazas vacantes abiertas a concurso	Plazas vacantes abiertas a concurso Cantidad de postulantes Cantidad de designaciones
Gestión del Empleo	Movilidad	Proporción de servidores que cambian de institución en el año	Servidores que cambian de capítulo presupuestario en el año Total de servidores
Gestión del Rendimiento	Alcance de la evaluación del desempeño	Porcentaje de cobertura de la evaluación del desempeño	Evaluaciones realizadas en el año Total de personal
Gestión de las Remuneraciones	Incentivos del sistema de remuneraciones	Tasa de compresión salarial	Remuneración bruta promedio del grupo ocupacional "Dirección y Supervisión" Remuneración bruta promedio del grupo ocupacional "Estatuto Simplificado"

Fuente: BID (2018)

Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo (2006)

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo (2014) Lafuente, Mariano; Cortázar Velarde, Juan Carlos; Sanginés, Mario (Eds) Al servicio del ciudadano: una década de reformas de servicio civil en América Latina [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-\(2004-13\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-(2004-13).pdf)

Dumas, Víctor, Mariano Lafuente y Juan Cruz Vieyra (2018) Diagnóstico institucional del servicio civil República Dominicana. Nota Técnica IDB-TN-1980 <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagnostico-institucional-del-servicio-civil-Republica-Dominicana.pdf>

Lafuente, Mariano. https://www.sfp.gov.py/sfp/archivos/documentos/medicion_2017_kjp2l1re.pdf

Longo, F. y M. Iacoviello. 2010. "Evaluación del grado de implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública en los países de América Latina". Documento preparado para la Reunión de Ministros de Función Pública del Centro Latinoamericano para el Desarrollo (CLAD), Buenos Aires, 1 y 2 de julio.

A.2. Índice de Gobernanza Iberoamericana - CLAD

Es una iniciativa reciente del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), en la que se solicitó a un grupo de destacados especialistas de Iberoamérica la tarea de elaborar un índice que refleje la capacidad institucional de los Estados de la región para afrontar los desafíos de la gobernanza.

Objetivos

- Construcción de una herramienta que permita a los países del ámbito iberoamericano efectuar un proceso de autoevaluación de los avances, fortalezas, debilidades e identificación de oportunidades de mejora a nivel nacional en cuanto a su fortalecimiento institucional para incrementar su capacidad de gobernanza.
- Mantener una base de datos de la información relevada en los países de la región.

Periodicidad

- El objetivo es que el relevamiento para elaborar el índice, se efectúe todos los años.
- Se realizó una prueba piloto enviando a todos los países de la región, una encuesta y el relevamiento de indicadores cuantitativos obtenidos en 2021.
- A junio de 2022 está en elaboración el informe final de los datos relevados.

Metodología

Diez expertos internacionales realizaron aportes para establecer el concepto de gobernanza, sus dimensiones, y el instrumento metodológico para su medición (CLAD, 2021). Se optó por una definición de gobernanza, propuesta por el profesor Luis Aguilar Villanueva, que apunta a las capacidades internas del Estado: "Por Gobernanza se entiende la acción de gobernar a la sociedad, de dirigirla, conducirla, coordinarla. Por ser actividad directiva la gobernanza decide la orientación de la sociedad, los objetivos (estructurales y coyunturales) que por su valía son importantes para el funcionamiento, desarrollo y bienestar de la sociedad, y decide asimismo las formas de organización, las acciones y los recursos que son necesarios para realizar los objetivos intencionados. Es una actividad intencional, orientada hacia fines y beneficio de valor público, y es una actividad ejecutiva, orientada a su realización" (CLAD 2021, p.32).

Se definieron las dimensiones a abordar para la construcción del índice, tomando como base los estándares establecidos en las cartas y documentos que conforman la "Doctrina CLAD", un listado de indicadores cuantitativos y un proyecto de encuesta, estructurada en función de cuatro dimensiones de análisis transversales a las Cartas Iberoamericanas:

1. Servicio civil
2. Modelo de gestión e información pública
3. Gobierno electrónico, abierto y relacional
4. Buen gobierno e integridad en la gestión pública

Datos cuantitativos referidos al servicio civil en el Índice de Gobernanza Iberoamericano

A. Ingreso y estabilidad en la función pública

1. Número total de funcionarios o servidores públicos que integran la Administración pública nacional.
2. Número de regímenes de empleo público vigentes en la administración pública nacional.
3. Número total de funcionarios o servidores públicos de la Administración pública nacional, que se encuentran ocupando cargos considerados de carrera administrativa.
4. Número total de funcionarios o servidores públicos bajo modalidades contractuales a término.
5. Número total funcionarios o servidores públicos de la Administración pública nacional que se encuentran profesionalizados mediante una carrera administrativa y que gozan de estabilidad en sus cargos.
6. Número total de funcionarios de carrera administrativa de la Administración pública nacional que ingresaron por un procedimiento de evaluación abierto, competitivo y público, con pruebas objetivas y un jurado examinador autónomo e imparcial.
7. Número total de funcionarios de carrera especial directiva de la Administración pública nacional (si la hay).
8. Número total de funcionarios de carrera especial directiva de la Administración pública nacional que han ingresado de conformidad con un procedimiento de evaluación abierto, competitivo y público, con pruebas objetivas y un jurado examinador autónomo e imparcial.
9. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que no siendo de carrera, ingresaron por un procedimiento de evaluación objetivo como el de evaluación de credenciales o entrevista por una comisión de selección.
10. Número total de mujeres que trabajan en la Administración pública nacional.
11. Número total de mujeres que ocupan cargos directivos públicos.

B. Formación o capacitación

12. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que participaron durante el último año de programas de formación o capacitación.
13. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que participaron durante el último año en actividades previstas de formación específica sobre los valores propios del servicio o función pública.
14. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que participaron durante el último año en actividades previstas de formación específica sobre gestión de la calidad y gestión para resultados de desarrollo.
15. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que participaron durante el último año en actividades previstas de formación específica para el desarrollo de capacidades en gobierno electrónico.

C. Sistema de incentivos y desincentivos
16. Número total de funcionarios de la Administración pública nacional que fueron objeto de un proceso de evaluación durante el último año.
17. Sueldo o salario mensual de la máxima categoría de la carrera administrativa general, en dólares estadounidenses.
18. Sueldo o salario mensual de la categoría mínima de la carrera administrativa general, en dólares estadounidenses.
19. Sueldo promedio de la Administración Central, en dólares estadounidenses.
NOTA: En esta sección del Servicio Civil se entiende por funcionarios o servidores públicos a las personas vinculadas a la Administración pública nacional de forma profesional y permanente o por períodos de mediana o larga duración, de la que se excluye el personal político.

Fuente: CLAD (2021)

Referencias

<https://clad.org/2021/01/25/noticias/medir-la-gobernanza-iberoamericana-articulo-escrito-por-d-francisco-velazquez/>

<https://clad.org/2020/11/16/noticias/tercera-reunion-de-expertos-del-indice-de-gobernanza-iberoamericano-igi/>

<https://clad.org/documentacion/indice-de-gobernanza/> (no accesible al público)

A.3. El servicio civil en América Latina y el Caribe (BID 2001)

Estudio realizado en 2001 por el coordinador del equipo a cargo de esta consultoría, a solicitud del Banco Interamericano para el Desarrollo. Consistió en un diagnóstico sobre la situación del empleo público en América Latina y el Caribe, a partir de una encuesta enviada a 26 países. Se recibieron y analizaron encuestas de 19 países.

Objetivos

- Recoger información básica de los países de América Latina y el Caribe respecto de sus sistemas de servicio civil a nivel nacional.
- Realizar un estudio comparativo sobre los avances conseguidos por los países de la región en la implantación de regímenes de empleo público fundados en principios de capacidad, igualdad, mérito, transparencia y eficiencia.

Periodicidad

Se realizó en el año 2001, obteniendo 19 cuestionarios completos de los siguientes países: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Surinam, Uruguay y Venezuela.

Metodología

- El estudio partió de definir el servicio civil como un “sistema de reglas de juego resultante de vincular tres estructuras: la de recursos humanos empleados por el Estado, que indica las reglas para la administración de una carrera profesional en la función pública; la organizativa, que fija la distribución de responsabilidades en el conjunto de unidades y puestos de trabajo requeridos para la gestión pública; y la

salarial, que establece los incentivos materiales que compensan el trabajo y dedicación del personal al servicio del Estado” (Oszlak, 2001).

- Se construyó una encuesta para verificar la existencia y vigencia efectiva de instituciones, normas, procedimientos, sistemas y prácticas que regulen y administren los distintos aspectos de las tres dimensiones.
- La encuesta comprendió 103 ítems, cada uno de ellos con rangos para los datos solicitados, o con opciones técnicas que configuran soluciones posibles a los temas planteados, a fin de facilitar la construcción de tipologías y modelos de organización de los servicios civiles. A modo de ejemplo:

Pregunta 5 ¿Se han producido en los últimos 10 años reducciones sistemáticas en la dotación de personal con motivo de la aplicación de políticas de descentralización, privatización, desregulación, tercerización o simple reducción de plantas y, en tal caso, de qué magnitud?

- Menos del 5%
- Del 5% al 20%
- Del 20% al 40%
- Más del 40%
- Aumentó en %

Observaciones:

Pregunta 12: Indique los regímenes de contratación para el personal no comprendido en la carrera administrativa, es decir, que no tiene posibilidades de adquirir estabilidad en el empleo, que se hallan vigentes en su país. Indique la proporción que representan los diferentes regímenes de contratación respecto al total de empleados públicos consignado en la pregunta N° 2.

	% jornaleros por día
	% contratados según la legislación del sector privado
	% contratados por tiempo determinado en planta no permanente
	% contratados a través de organismos internacionales por locación de servicios o de obra
	%
	%

Observaciones:

- Se incluyó para cada ítem un campo de texto “Observaciones” para las aclaraciones que se requirieran, previendo la diversidad de situaciones en los distintos países.
- A partir de la información relevada, se produjo un informe comparado que se presentó en la reunión del Diálogo Regional de Políticas en la sede del BID en Washington en abril de 2001.

Referencias

Oszlak, O. (2001) El servicio civil en América Latina y el Caribe: Situación y retos futuros. Documento comisionado por la Red de Gestión Pública y Transparencia del Diálogo Regional de Política para la 1a Reunión Hemisférica celebrada los días 26 y 27 de abril de 2001.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-Situaci%C3%B3n-y-retos-futuros.pdf>

Cuestionario del relevamiento BID 2001 (no está publicado)

<https://docs.google.com/document/d/1sTNhy6Ho09SN35TYIjN9SWmrE6TgTg84/edit?usp=sharing&oid=112651436080774347494&rtpof=true&sd=true>

A.4. Panorama de las administraciones públicas: América Latina y el Caribe- OCDE/BID

Estudio resultante de una investigación colaborativa entre OCDE y BID.

Objetivo

Se trata de una publicación conjunta entre la OCDE y el BID, cuyo objetivo es proporcionar evidencia cuantitativa y cualitativa actualizada sobre las administraciones públicas y su desempeño en ALC, en clave comparada con los países de la OCDE, a los fines de monitorear los procesos de reforma administrativa de los gobiernos de la región.

Periodicidad

En el año 2009 OCDE publicó el informe original denominado Panorama de las Administraciones Públicas 2009 (*Government at a Glance*, 2009), con una proyección de periodicidad bienal. El INAP estuvo a cargo de las traducciones al español en las ediciones 2009 (2010), 2011 (2013), 2013 (2014), 2015 (2016) y 2017 (2018). Los informes correspondientes a los años 2019 y 2021 están disponibles únicamente en inglés y francés. El informe alcanza a los países miembros de la OCDE y a otros estados no miembros en trámite de adhesión, integrantes del Comité de Gobernanza Pública de la OCDE o que sean considerados grandes economías.

En el año 2014 la OCDE se asoció con el BID para elaborar una versión del mismo informe a nivel latinoamericano, enfocada en la innovación en la gestión financiera pública en su edición inicial. Y, posteriormente, el estudio se continuó publicando trianualmente en el orden regional (2017, 2020).

Informes publicados

2014: Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y El Caribe. Innovación en la Gestión Financiera Pública.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2014.pdf>

2017: Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe.

<https://publications.iadb.org/es/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2017>

2020: Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe.

<https://publications.iadb.org/es/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020>

Metodología

El último informe abarca distintas dimensiones centrales -y sus respectivos indicadores- de la gobernanza pública, relacionados a las finanzas públicas y economía, instituciones, prácticas y procedimientos presupuestarios, política y gobernanza regulatoria, datos abiertos, integridad del sector público, contrataciones públicas y resultados fundamentales del gobierno.

Los informes siguen un formato estándar de dos páginas. En la primera página se incluye una descripción de la relevancia del tema y un análisis de las principales diferencias identificadas entre los países de ALC. En caso de ser comparables los datos, se contrastan los promedios obtenidos por los Estados de la OCDE con los regionales. Además, incluye un cuadro con referencias a la metodología y definiciones aplicadas a cada variable. En la segunda página se presentan gráficos o cuadros.

En lo que respecta a servicio civil, la publicación contiene una sección de indicadores sobre aspectos estructurales del empleo público (tamaño, igualdad de género) y otra con información cuali y cuantitativa relativa, específicamente, a la gestión de los recursos humanos (gobernanza, reclutamiento y selección, flexibilidad para reestructurar la burocracia, capacitación, evaluación del desempeño y remuneraciones). Las variables y sus respectivos indicadores se fueron modificando en las sucesivas ediciones.

Fuentes

En general, los datos son recabados, principalmente, mediante encuestas diseñadas por OCDE/BID exclusivamente para la publicación del informe. También se utilizan datos extraídos de organismos internacionales.

En la última edición (2020), la sección correspondiente a empleo público se estructuró sobre la base del conjunto de datos de LABORSTA de la OIT. El apartado ligado a la gestión de personal se elaboró a partir de la Encuesta BID-OED sobre Gestión Estratégica de Recursos Humanos, respondida por 11 países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Jamaica, México, Perú y Uruguay). Los resultados se contrastan con las medias de los Estados miembros de la OCDE obtenidas a través de la Encuesta de Gestión Estratégica de Recursos Humanos.

Las encuestas se aplican a altos funcionarios de rango ministerial con competencia en materia de gestión de personal y se focalizan en la administración central del gobierno nacional.

En las ediciones anteriores se han utilizado otras fuentes para confeccionar el capítulo sobre gestión de recursos humanos. En el informe 2014 se recurrió a encuestas de la OCDE sobre compensaciones y en 2017 la publicación se nutrió del diagnóstico sobre la calidad de los servicios civiles realizado por el BID (2014).

Referencias

OECD (2021). Government at a Glance 2021, OECD Publishing, París. <https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm>

OCDE (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020, OECD Publishing, París. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-de-las-administraciones-publicas-america-latina-y-el-caribe-2020_ebe0ce5c-es

OCDE (2016), Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017, Éditions OCDE, París. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>

OCDE/BID (2014). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2014 – Innovación en la gestión financiera pública, OECD Publishing, Estados Unidos. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2014.pdf>

OCDE/INAP (2010). Panorama de las Administraciones Públicas 2009, OCDE Publishing, INAP. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264091412-es.pdf?expires=1656112227&id=id&accname=guest&checksum=DB850AE6BDD1B619225A228A7EBF9038>

A.5. Consideraciones sobre las metodologías analizadas

Las metodologías e indicadores que se incluyen y describen en esta sección, ofrecen a nuestro juicio un panorama bastante completo sobre los progresos que se han producido en esta materia para caracterizar y medir algunas variables fundamentales relacionadas con la gestión del empleo público. En la medida en que el IAEN, a través de la labor del Observatorio, consiga ampliar sus fuentes de datos, podrá utilizar esa experiencia internacional para guiar su propio proceso de generación de indicadores. De ese modo, no solo podrá expandir sus servicios de información a sus usuarios nacionales, sino también aportar indicadores confiables a los estudios comparados entre países que llevan a cabo periódicamente, diversos organismos internacionales.

De todos modos, una adecuada caracterización del empleo público requerirá disponer no solo de indicadores cuantitativos, sino también de análisis cualitativos, para lo cual sugerimos utilizar encuestas periódicas como la que se comentan en esta sección, en las metodologías empleadas por el BID a partir del año 2001. En todos los casos, la información cuantitativa complementa y sirve de apoyo a cualquier estudio comparativo.

A continuación, presentaremos una síntesis de la situación del empleo público en el Ecuador, a fin de contar con una referencia para la selección de indicadores relevantes que permitan su caracterización.

B. CONTEXTO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR

B.1. Antecedentes normativos

Los servidores públicos se clasifican en términos de regímenes laborales y grupos ocupacionales. Los regímenes son tres: (i) Servicio Público LOSEP; (ii) Código del Trabajo; y (iii) Otros regímenes especiales (miembros activos de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional Función Legislativa, Función Judicial, Magisterio, docentes universitarios, Servicio Exterior y empresas públicas). A su vez, los agentes pueden incorporarse a la administración pública a través de nombramientos definitivos, provisionales y de contratos temporales.

En el siguiente cuadro se incluyen los principales antecedentes normativos y estratégicos de la gestión del talento humano en el Ecuador, que ofrecen información contextual para construir indicadores que permitan caracterizar el empleo público.

Cuadro 3. Contexto normativo de la gestión del talento humano en el Ecuador

NORMA	ALCANCE
Constitución de la República del Ecuador (última modificación de Diciembre 2015)	Determina los principios que rigen la administración pública. Establece el concurso como metodología para el ingreso, ascenso y promoción en la carrera administrativa. Establece que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables y determina que la ley definirá el organismo rector en materia de talento humano y remuneraciones para todo el sector público. Define que la remuneración de los servidores será justa y equitativa con relación a sus funciones, valorando la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. Prohíbe el desempeño simultáneo de la función pública (salvo la docencia), incompatibilidad de la función de control y regulación, así como el nepotismo y la discriminación. Establece la obligación de los servidores públicos de presentar “declaración patrimonial jurada”, así como la responsabilidad civil, administrativa y penal de sus actos. Finalmente, garantiza la capacitación y formación continua de los servidores públicos. (Artículos 227 a 234)
Mandato Constituyente N°2 (2008)	Establece la “Remuneración mensual unificada máxima” en el sector público (artículo 1) así como la “Remuneración adicional variable” (artículo 4) y la “Compensación por residencia” (artículo 5). También establece el monto máximo para el retiro voluntario en el sector público (artículo 8).
Mandato Constituyente N°4 (2008)	Regula las indemnizaciones por despido en el sector público y garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical en cumplimiento a los principios universales del derecho social.
Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) (2010)	Sustituye a la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa y a la Ley de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Regula el servicio público y permite elaborar la normativa necesaria para gestionar el talento humano
Reglamento General de la LOSEP (última modificación 2018)	Reglamenta específicamente la carrera administrativa, la administración del talento humano, el sistema de remuneraciones e ingresos complementarios y la gestión y desarrollo institucional que mantendrán las instituciones, entidades, organismos y personas jurídicas comprendidas en el ámbito de aplicación de la LOSEP
Código del Trabajo (última modificación 2015)	En su artículo 118 establece que el Ministerio de Trabajo fijará las políticas de remuneraciones de los “servidores públicos y obreros del sector público”. Este artículo, así como la “DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA”, establece claramente que los servidores públicos están sujetos tanto a la LOSEP como a este Código.

Fuente: Elaboración propia

Estas normas se tornan operativas a partir del establecimiento de mecanismos técnicos para su implementación, que abordan diferentes aspectos de la gestión del talento humano:

Cuadro 4. Normas técnicas para la gestión del talento humano en el Ecuador

NORMA	ALCANCE
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. MRL-2014-0136 MRL (julio 2014) ¹	Establece los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración de Talento Humano (UATH) de las instituciones públicas, planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE TRABAJO. MDT-2015-0086 (mayo 2015)	Establece el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de las instituciones, entidades y organismos del Estado sujetos al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), dotar a las unidades o procesos institucionales del talento humano de las capacidades necesarias para generar productos y servicios de demanda interna y externa, en función de la estructura institucional y posicional (artículo 1) de manera articulada con el Plan Nacional de Desarrollo y con sujeción a las directrices y lineamientos de la planificación del talento humano del sector público que emita el Ministerio del Trabajo.
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO CIVIL. SENRES-RH-2005 (julio 2016)	Establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a las unidades de Administración del recurso humano (UARHs) de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos.
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. MDT-2018-0041 (abril 2018)	Establece las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión (artículo 1)
NORMA TÉCNICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO MDT-2021-043 (febrero 2021)	Define la metodología de gestión del cambio, en función de las actividades y proyectos que buscan transitar de un estado inicial a otro final, dentro de un proceso de cambio para mejorar las condiciones en las que las instituciones entregan sus productos y servicios a la ciudadanía.
NORMA TÉCNICA PARA REGULAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO. MDT-2022-035 (marzo 2022)	Viabiliza y regula la modalidad de teletrabajo en el sector público.
NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL. Nro. MDT-2022-180 (Octubre 2022)	Establece las responsabilidades institucionales y el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposición a través de los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan al Ministerio de Trabajo y a las UATH de las entidades sujetas al ámbito de la LOSEP, ejecutar de forma transparente, objetiva e imparcial el procedimiento, concursos para seleccionar el talento humano más idóneo entre los postulantes para ocupar un puesto público.

Fuente: Elaboración propia

A partir del relevamiento de la normativa identificamos algunas notas distintivas de los subsistemas de gestión de las personas, que se detallan a continuación.

¹ <https://www.trabajo.gob.ec/norma-de-capacitacion/>

Organización del trabajo: Los servidores públicos de la función ejecutiva se clasifican por niveles, grupos ocupacionales y puestos tipo. Existen dos niveles: (i) Servidores Públicos protegidos por la Carrera del Servicio Público; y (ii) Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción. El primero se organiza en una escala de 22 grupos ocupacionales con su correspondiente grado salarial. En orden ascendente la escala va desde el Servidor Público de Servicios 1 (grado salarial 1) hasta el Servidor Público 14 (grado salarial 20). Por su parte, el segundo nivel se estructura en una escala de 10 grupos ocupacionales y 10 grados salariales que va desde el Asesor 5 (grado salarial 1) al Presidente de la República (grado salarial 10).

Gestión del empleo: En enero de 2019 el Ministerio de Trabajo dictó la NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL MDT-2019-022 en la cual actualiza la normativa relativa a los concursos de méritos y oposición para, según indica en los considerandos, “evitar una intervención directa, subjetiva o el uso de mecanismos discrecionales por parte de las instituciones bajo el ámbito de la Ley”. Con fecha 4 de Octubre 2022 dicha norma fue derogada por el Acuerdo Ministerial MDT-2022-180.

Gestión de la compensación: La normativa vigente para gestionar la administración pública ecuatoriana prevé la clasificación de puestos como herramienta tanto para el diseño de puestos como para la remuneración que emerge de dicho proceso. La NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL SERVICIO CIVIL. SENRES-RH-2005 sigue vigente sin haber sufrido modificación o actualización (Paladines, 2019)².

*“Si bien no se realizan mayores cambios al subsistema de clasificación de puestos y, por ejemplo, se mantiene en vigencia hasta la fecha la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio de año 2005, se otorgó la posibilidad a los Gobiernos locales de establecer sus propios sistemas de clasificación de puestos. Si a esto se suma el hecho de que a partir de la vigencia de la Losep se retorna al uso de varias escalas remunerativas dentro del servicio civil, se constata un retroceso y retorno a un sistema hiperfragmentado del empleo público. A pesar de lo señalado, la Losep genera reformas de última generación, como la valoración del trabajo para la determinación de las compensaciones, mediante la remuneración por eficiencia (artículo 112, Losep). También es importante destacar que el reglamento a la Losep, al igual que el de la Loscca, rescata la necesidad de observar al mercado laboral comparador para asegurar competitividad remunerativa, como lo determina su artículo 132. En ambos casos, tanto la **remuneración variable por eficiencia**, como el **análisis de competitividad externa**, si bien se encuentran determinadas en la LOSEP y están desarrolladas en su reglamento, se ha omitido su implementación hasta la actualidad. Los efectos negativos de la omisión del **análisis de competitividad externa** en un sistema remunerativo nacional son superlativos; además de limitar la implementación del principio jurídico de a igual trabajo igual remuneración, restringe la incorporación y la retención de talento humano calificado, e impide identificar brechas remunerativas entre los sectores públicos y privados”³*

² El principio de “a igual trabajo, igual remuneración” en la administración pública ecuatoriana. Paladines, Carlos. pp. 42 en **Temas emergentes sobre gobierno y administración pública I** / Carlos Paladines y Paúl Cisneros, coordinadores. — 1.a ed. — Quito: Editorial IAEN, 2019

³ pp. 50 op.cit.

Capacitación: La NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. MRL-2014-0136 constituye la norma vigente que regula el subsistema. La Línea Base del PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO⁴, ejecutado por la Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano, del Ministerio de Trabajo, constata que si bien el Estado durante estos últimos años (2013-2021) ha invertido en la capacitación de servidores públicos a través de partidas presupuestarias específicas destinadas a la capacitación y formación, la capacitación especializada no ha sido una constante.

Asimismo, en setiembre 2022, el Ministerio del Trabajo ha presentado, en coordinación con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025, “que busca orientar los procesos de formación y capacitación, a través de políticas públicas y, estrategias, que permitan perfeccionar el conocimiento, desarrollar y fortalecer competencias, habilidades, destrezas, y actitudes en los servidores públicos”⁵. Los impactos del mismo se podrán analizar a futuro.

Altos directivos: El Ministerio del Trabajo ha implementado nuevas herramientas para el proceso de selección de profesionales del Nivel Jerárquico Superior, considerando la importancia del rol que desempeñarán como directivos en las instituciones requirentes. Este programa se encuentra bajo la órbita de la Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano y en la actualidad realiza postulaciones.⁶

B.2. Gobernanza del servicio civil en el Ecuador

El **Ministerio de Trabajo** ejerce la gobernanza del servicio civil en lo concerniente a la dirección de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano.

Como lo define el Plan Estratégico Institucional 2022-2025⁷, tres de sus seis competencias están directamente relacionadas con el servicio civil: a) fortalecimiento y desarrollo institucional de las entidades públicas; b) evaluación y control del servicio público; y c) selección, desarrollo y promoción del talento humano. Su estructura organizativa respalda esta importante competencia, ya que su organigrama prevé que uno de los dos Viceministerios que lo componen tenga supervisión exclusiva sobre el Servicio Público.

El **Viceministerio de Servicio Público**, a su vez, tiene como misión realizar el seguimiento y control de los Recursos Humanos y las remuneraciones del Sector público, así como su gestión, desarrollo y capacitación.

Dentro de su órbita se encuentra la **Subsecretaría de Meritocracia y Desarrollo del Talento Humano** cuya misión es resumida de la siguiente forma en su portal : *“Ejecutamos un sistema meritocrático en el servicio público a través del diseño y aplicación de herramientas técnicas y la promoción de buenas prácticas en los procesos de vinculación, desarrollo del talento humano y gestión del cambio, para garantizar la profesionalización y mejoramiento continuo de la*

⁴El Programa fue iniciado en octubre del año 2019 y finalizando en junio del 2022. Actualmente se encuentra en su fase de capacitación de los servidores de las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) a lo largo del país.

⁵ <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/Plan-Nacional-de-Formacion-y-Capacitacion.pdf?x42051>

⁶ <https://www.trabajo.gob.ec/bases-de-postulacion-proceso-de-seleccion-de-la-terna-para-director-ejecutivo-del-ineval/>

⁷ <https://www.trabajo.gob.ec/el-ministerio/>

gestión pública en aplicación de los principios de eficiencia, transparencia, acceso a la información e igualdad de oportunidades”.

Además, el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo y sus reformas (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0052) prevé tres organismos más bajo la órbita del Viceministerio de Servicio Público: las Subsecretarías de Calidad en el Servicio Público, de Evaluación y Control del Servicio Público y de Fortalecimiento del Servicio Público.

Esta síntesis de las principales normas e instituciones que rigen la gestión del empleo público en la administración pública del Ecuador, proporciona una información contextual para una mejor interpretación de los indicadores propuestos por la consultoría para su caracterización.

C. INDICADORES INCLUIDOS EN LA CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ECUADOR

Aunque la producción de indicadores debía basarse en los datos del distributivo de remuneraciones del MEF y sus posibles cruces, se exploraron otras fuentes de datos potencialmente disponibles para enriquecer la construcción de indicadores.

Para este fin se organizó un grupo focal con la participación del IAEN e invitación a otras instituciones gubernamentales (v.g. Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de Estadística y Censos) a efectos de: 1) crear un mecanismo de consulta para esclarecer las categorías de datos del distributivo de remuneraciones del MEF y 2) explorar posibilidades de acceder a otras fuentes de datos estadísticos, relacionadas con el empleo público.

El 9 de agosto de 2022 se realizó la reunión virtual del grupo focal, convocada por el IAEN, en la que se analizaron las posibilidades de colaboración interinstitucional en el esfuerzo de construcción de indicadores. Se utilizó la técnica de nubes de palabras para identificar y evaluar la relevancia de distintas variables con ese propósito.

Los intercambios mantenidos en el ámbito del grupo focal permitieron acceder a otras fuentes de datos e indicadores, que son analizados en la presente sección. Algunos indicadores fueron descartados por resultar irrelevantes o por imposibilidad de acceso a las fuentes para su construcción. Otros, finalmente, fueron incluidos para contribuir a la caracterización del empleo.

También se decidió enviar una encuesta a las entidades participantes, a efectos de obtener su opinión acerca de la viabilidad, utilidad, fuentes y análisis de que podrían ser objeto los indicadores propuestos por el equipo consultor. Ello permitió reunir mayores elementos de juicio para evaluar su relevancia y posibles aplicaciones. En lo que resta de esta sección, se presenta un listado de los indicadores propuestos.

La tabla en la que se presentan dichos indicadores, ha sido construida a partir de las siguientes secciones: 1) dimensión analítica a evaluar; 2) denominación del indicador; 3) fórmula a emplear para determinar su valor cuantitativo; 4) relevancia (asignada según valores en una escala de Likert, a partir de la encuesta efectuada; 5) viabilidad (según escala de Likert); 6) fuentes potenciales para la obtención de los datos; 7) fuente seleccionada sugerida para la construcción del indicador; y 8) referencias.

Cuadro 5. Indicadores propuestos para caracterizar el empleo público

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Tamaño relativo de la fuerza de trabajo	Participación del empleo público en el empleo total	Total empleados públicos												ENEMDU-INEC Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	Se incluye en el informe. Se trabaja con la variable empleo publicada en la plataforma INEC y REES ante los diferentes resultados que arrojan ambas fuentes.	ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) OCDE BID 2020	
		/Total de empleados registrados en el país			X								X				
	Peso del empleo público sobre la población económicamente activa	Total empleados públicos													Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado) ENEMDU-INEC	Se incluye en el informe. Se trabaja con la variable empleo publicada en la plataforma INEC y/o REES ante los diferentes resultados que arrojan ambas fuentes.	ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) OCDE BID 2020 BID 2001
		/Total población económicamente activa			X								X				

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
	Peso del empleo público en el gobierno central sobre el empleo total de la administración pública nacional (incluyendo descentralizados, empresas, etc.)	Número total de empleados públicos en el gobierno central												Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)	Se incluye en el informe. Se calcula a partir del Distributivo MEF.	Marco Analítico, Anexo 1 BID 2014 BID 2001
		/Número total de empleo público en la administración pública nacional.				X		X						Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)		
	Peso del empleo público en el gobierno central sobre el empleo público total	Número total de empleados públicos en el gobierno central												Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)	Se incluye en el informe. Se calcula a partir del Distributivo MEF.	OCDE BID 2020 BID 2001
		/Número total de empleo público en todos los niveles de gobierno				X			X					Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)		
														Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Número de afiliados en el sector público)		

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Costo de la fuerza de trabajo	Nómina salarial como porcentaje del PBI	Gasto en personal												Banco Central del Ecuador (información del Presupuesto General del Estado).	Se incluye en el Informe. Se presenta el resultado obtenido a partir del Distributivo MEF y su comparación con la inversión en nóminas que figura en la ejecución presupuestaria. Se presentan los datos de la ejecución presupuestaria (por ser más abarcativo y preciso) en relación con el PBI.	OCDE 2010. Brasil Marco Analítico, Anexo 1 BID 2014
		/ Producto Bruto Interno				X							X			
	Nómina salarial como porcentaje del gasto corriente	Gasto en personal													Banco Central del Ecuador (información del Presupuesto General del Estado).	Se incluye en el Informe. Se presenta el resultado obtenido a partir de Distributivo MEF y su comparación con la inversión en nóminas que figura en la ejecución presupuestaria. Se presentan los datos de la ejecución presupuestaria (por ser más abarcativo y preciso) en relación con el total de gastos corrientes.
/ Presupuesto nacional: gastos corrientes					X							X				
	Tasa de crecimiento anual del empleo público	Diferencia anual en el número de empleados en el gobierno central (en %)					X						X	Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte Presupuesto General del Estado)	Se incluye en el informe el número total de empleados a diciembre 2021 según el Distributivo de remuneraciones MEF. La tasa interanual se podrá calcular comparando cada dato mensual con el mismo mes del año anterior, una vez incorporada esta variable.	OCDE/BID 2020. ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
Características estructurales	Distribución del personal (por ministerio)	Total de empleados de cada ministerio					X						X	<p>Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)</p> <p>Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)</p>	Utilizamos como aproximación la distribución de personal según todas las variables disponibles a partir del Distributivo MEF: régimen laboral, modalidad laboral, consejo sectorial, funciones del Estado, y los cruces relevantes entre éstas.	La información discriminada por ministerios del SIITH no está disponible con acceso abierto en el SUT.	BID R. Dominicana 2020	
	Tasa de crecimiento anual de la planta de personal por carrera o régimen laboral	Diferencia anual del número de empleados en cada tipo de régimen laboral.					X						X	<p>Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)</p>	Se incluye en el informe el número total de empleados por régimen laboral a diciembre 2021 según el Distributivo de remuneraciones MEF. La tasa interanual se podrá calcular comparando cada dato mensual con el mismo mes del año anterior, una vez incorporada esta variable a la plataforma del IAEN.		BID R. Dominicana 2020	
	Distribución de empleados según rangos de antigüedad	Total de empleados según rangos de antigüedad					X							X	<p>Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)</p>	No se incluye en el informe por tratarse de un dato cerrado que no se publica en la plataforma SUT.		OCDE 2017 LOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
		1 a 5 años																
5 a 10 años																		
10 a 20 años																		
Más de 20 años																		

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Igualdad de género	Distribución del personal por género, (por ministerio)	Total de mujeres en cada ministerio / Total del personal en cada ministerio					X					X		Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	A modo de aproximación se trabaja con la variable género publicada en la plataforma SUT y/o INEC-REES ante los diferentes resultados que arrojan ambas fuentes. No se incluye la distribución por ministerio por tratarse de un cruce inviable ante la imposibilidad de acceder a la desagregación por ministerio a través del SUT. La variable género no se publica en el MEF de carácter abierto, motivo por el cual no es factible cruzar datos con la variable ministerio (u otra clasificación institucional).	OCDE 2017 LOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
	Participación de mujeres en puestos superiores en cada ministerio	Puestos superiores ocupados por mujeres en cada ministerio / Total de puestos superiores					X					X		Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	No se incluye en el informe por tratarse de un cruce inviable ante la imposibilidad de acceder a la desagregación por ministerio a través del SUT. La variable género no se publica en el MEF de carácter abierto, motivo por el cual no es factible cruzar datos con la variable ministerio (u otra clasificación institucional).	OCDE 2021
Distribución etaria de la	Distribución de la planta de personal	Total de empleados del para cada rango					X	X					Sistema de Información Integrado de Talento Humano	Se incluye en el informe. La variable edad no se publica en el	OCDE 2021	

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
planta de personal	por rangos de edad	de edad:											del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	MEF de carácter abierto, por tal razón los datos se extraen de la base INEC-REES.	
		18-30													
		31-40													
		41-50													
		51-60													
		61-70													
		70 +													
Distribución de la planta por nivel educativo	Distribución del personal según máximo nivel educativo alcanzado	Número de empleados que han alcanzado cada nivel educativo:										Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP) Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	No se incluye en el informe por tratarse de un dato cerrado que no se publica en la plataforma SUT ni en Datos Abiertos del MEF.	Marco Analítico Anexo 1 BID 2014	
		Primario / Secundario / Terciario / Universitario /Especialización / Maestría /Doctorado				X		X							
Distribución de la planta según modalidad de incorporación	Distribución del personal según la modalidad por la cual han sido incorporados	Número de empleados incorporados por:										Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)	Se incluye en el informe a partir de la categorización que registra el Distributivo de Remuneraciones del MEF. El artículo 17 sólo alude a nombramientos permanentes, provisorios, de libre remoción y de período fijo. Al momento no es posible	Reconstrucción sobre BID R. Dominicana 2020	
		Concurso planta permanente (Ecuador: Concurso de Méritos y Oposición-			X					X					

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
		Nombramiento Permanente)												Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	reclasificar la variable para alinearla a los tipos de nombramientos descritos en la normativa.	
		Designación directa en planta permanente (Ecuador: Nombramiento Permanente)														
		Planta temporaria (Ecuador: Nombramiento Provisional-Contrato Ocasional)														
		Contrato de empleo privado (Ecuador: Contrato de Trabajo- Código de Trabajo I)														
Movilidad	Porcentaje de empleados que se traslada de institución anualmente sobre dotación total	Total de empleados que revistan como adscriptos o en comisión de servicios en otros organismos cada año												Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	No se incluye en el informe porque la variable motivos asociados a la movilidad no está incluida en el Distributivo MEF publicado en Datos Abiertos.	BID R. Dominicana 2020
	(por adscripciones, comisiones de servicios, etc.)	/ Total de empleados cada año	X								X					

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Desvinculación	Tasa de rotación de personal por ministerio	Número de bajas de empleados por ministerio cada año				X				X			Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	La información no se incluye en la sección Datos Abiertos del MEF.	Marco Analítico Anexo 1 BID 2014
		/ Total de empleados cada año													
Evaluación periódica del personal	Extensión del uso de evaluaciones de personal en la toma de decisiones de recursos humanos	Porcentaje de empleados evaluados sobre el total de empleados				X					X		Sistema de Información Integrado de Talento Humano del Ministerio del Trabajo (Aplica solo a las instituciones descritas en el Art 3 de la LOSEP)	No se incluye en el informe por tratarse de un dato cerrado que no se publica en la plataforma SUT.	OCDE 2009
	Distribución del personal según resultados de la evaluación	Número de empleados por valor asignado en las evaluaciones				X					X				
Incentivos	Peso del desempeño como componente de la remuneración bruta	Porcentaje del adicional salarial por desempeño sobre la remuneración bruta											Mediante Acuerdo Ministerial el Ministerio del Trabajo emite la suspensión de la aplicación y ejecución de remuneración variable por eficiencia en concordancia al principio de Austeridad.	Se desestima el indicador por no contemplarse esta posibilidad en la normativa.	OCDE 2009

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
	Curva salarial	Distribución del personal por rangos de remuneraciones				X					X		Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	Se incluye en el Informe el análisis de la remuneración desagregada por tramos sobre la base del Distributivo MEF.	Marco Analítico Anexo 1 BID 2014
	Salarios promedio por nivel escalafonario	Media salarial por nivel escalafonario				X					X		Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	Se incluye en el Informe la variable remuneración desagregada por nivel ocupacional, régimen laboral y modalidad laboral, tomando como base el Distributivo MEF.	
Composición de la remuneración	Clasificación de los distintos componentes de la remuneración bruta	Distribución de la masa salarial bruta según rubros genéricos: básica, antigüedad, salario familiar, presentismo, desempeño, etc.											La remuneración mensual unificada de los servidores públicos no tiene ingresos adicionales, de acuerdo a la normativa vigente.	Se desestima a partir de las respuestas institucionales y del análisis normativo. Además de la unificación salarial, se informó que el componente retributivo variable no está vigente. Los únicos ítems que podrían incluirse serían los correspondientes a aportes individuales y patronales.	
Competitividad externa	Relación salarial entre el sector público y el sector privado, para puestos de similar naturaleza	Sueldo bruto promedio entre ambos sectores para puestos de similar naturaleza					X				X		Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado) Directorio de Empresas y Establecimientos del INEC	En el Informe se incluye la masa salarial promedio del sector público y privado a partir de la información publicada por el INEC-REES.	BID R. Dominicana 2020

Dimensión a evaluar	Indicador	Fórmula	Relevancia					Viabilidad					Posibles fuentes	Fuente seleccionada	Referencias
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
													SUT Ministerio del Trabajo		
Equidad relativa	Curvas salariales según ministerios	Remuneración bruta promedio por ministerio				X						X	Distributivo del Ministerio de Economía y Finanzas (cuenta con información de las instituciones que forman parte del Presupuesto General del Estado)	No se incluye la desagregación por ministerio A modo de aproximación se aporta la desagregación de las curvas salariales por función y por régimen laboral.	BID R. Dominicana 2020
	Inequidad salarial entre grupos ocupacionales de naturaleza similar	Remuneración bruta promedio por grupo ocupacional				X						X	ENEMDU-INEC	Este indicador no se incluye en el informe porque requiere un trabajo de procesamiento de la base cruda de la encuesta ENEMDU-INEC que está por fuera del alcance de esta consultoría.	BID R. Dominicana 2020
Capacitación	Oportunidades de capacitación ofrecidas al personal gubernamental	Serie estadística anual que estime el número de empleados que recibe capacitación por parte del gobierno					X					X	Ministerio del Trabajo-Subsecretaría de Meritocracia	Sin acceso a la información.	OCDE 2020
		/ Número total de empleados													

Fuente: Elaboración propia

D. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DEL ECUADOR A PARTIR DEL DISTRIBUTIVO DE REMUNERACIONES DEL MEF PARA DICIEMBRE 2021 Y FUENTES COMPLEMENTARIAS.

En base a la selección de los indicadores presentados en la sección anterior, relevados a partir de las metodologías internacionales analizadas, y luego validados en consulta con las áreas productoras de información (MEF, MT, INEC), encaramos la construcción de indicadores de empleo público a partir del distributivo de remuneraciones del MEF, complementando con otras fuentes.

A efectos de elaborar el sistema de indicadores, hemos trabajado con los datos abiertos disponibles en todas las fuentes identificadas durante la realización del grupo focal mantenido con las áreas productoras de información. El objetivo es explotar al máximo posible las fuentes abiertas, brindando desde el IAEN el valor agregado de transformar los datos crudos en información inteligible para los posibles usuarios.

Se decidió, por tanto, concentrar la atención en tres fuentes públicas y abiertas: a) Sección Datos Abiertos de la página web del SUT del Ministerio de Trabajo, b) salidas del distributivo de remuneraciones del MEF, publicadas mensualmente en el portal de Datos Abiertos, c) datos publicados en la página del INEC a partir de la Encuesta de empleo ENEMDU, y d) datos publicados por el INEC a partir del Registro de Empleo de la Seguridad Social. Estas cuatro fuentes corresponden a las columnas resaltadas en gris en el siguiente cuadro:

Cuadro 6. Fuentes de información disponibles

PLATAFORMA	SUT: SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (basada en fuente SIITH)	SIITH: SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO DE TALENTO HUMANO	SPRYN: SUBSISTEMA PRESUPUESTARIO DE REMUNERACIONES Y NÓMINA PARA EL SECTOR PÚBLICO	ESIPREN NÓMINA	ENEMDU ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO	REES REGISTRO ESTADÍSTICO DE EMPLEO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUCIÓN	Ministerio del Trabajo	Ministerio del Trabajo	Ministerio de Economía y Finanzas	Ministerio de Economía y Finanzas	INEC	INEC
ALCANCE	Instituciones públicas y empresas privadas	Servidores del sector público	Entidades públicas que hacen parte del presupuesto general del Estado	Servidores del sector público	Cobertura geográfica: todo el territorio nacional. Representatividad: nacional, urbano y rural	Empleos, plazas de empleo y salarios de las personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
ACCESO ABIERTO (SI/NO)	Si	No	Si: Distributivo de Remuneraciones y ejecución de las Nóminas a través de https://www.datosabiertos.gob.ec/ No (módulos de consultas directas al sistema)	No	Si	Sí
URL	Página web MT "Servicios - Datos abiertos" o desde el enlace: https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores.xhtml	https://siith.trabajo.gob.ec/login.jsf	https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren-web/	https://esipren.finanzas.gob.ec/esipren/Nomina/Login/Login.aspx	Mensual (jun/2022): https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-junio-2022/ Trimestral:	Registro de Empleo en la Seguridad Social (ecuadorencifras.gob.ec) Reporte: Presentación

PLATAFORMA	SUT: SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (basada en fuente SIITH)	SIITH: SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRADO DE TALENTO HUMANO	SPRYN: SUBSISTEMA PRESUPUESTARIO DE REMUNERACIONES Y NÓMINA PARA EL SECTOR PÚBLICO	ESIPREN NÓMINA	ENEMDU - ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO	REES REGISTRO ESTADÍSTICO DE EMPLEO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
					https://www.ecuadorenconfiras.gob.ec/enemdu-trimestral/ Anual: https://www.ecuadorenconfiras.gob.ec/enemdu-anual/	de PowerPoint (ecuadorenconfiras.gob.ec) Visualizador: Microsoft Power BI

Fuente: Elaboración propia

Nota: sistematización producida por la Escuela de Gobierno y Administración Pública del IAEN, a partir del relevamiento realizado en el grupo focal con las áreas productoras de información el día 9 de agosto de 2022. En la reunión con el INEC surgió una fuente adicional a partir de datos de la seguridad social, que se agrega como fuente complementaria.

Se recurrió además a datos macroeconómicos y documentos públicos de información presupuestal publicados por el Ministerio de Economía y Finanzas, para utilizarlos como referencia para los datos de empleo público obtenidos de las cuatro fuentes principales consultadas.

Es importante destacar la diferente naturaleza y alcance de las bases de datos a partir de las cuales construimos los indicadores. A continuación, se presenta el dato del total de empleados que incluía cada una de las cuatro fuentes consultadas para diciembre de 2021, para ilustrar estas diferencias:

Cuadro 7. Total de empleados según las distintas fuentes de datos abiertos disponibles

PLATAFORMA	SUT: SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO	SPRYN: SUBSISTEMA PRESUPUESTARIO DE REMUNERACIONES Y NÓMINA PARA EL SECTOR PÚBLICO	ENEMDU - ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO	REES REGISTRO ESTADÍSTICO DE EMPLEO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Total de empleados públicos Diciembre 2021	394.537*	473.700	569.318	621.515

Fuente: Elaboración propia

* Indicador: Servidores Públicos Activos Registrados en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano

El SPRYN incluye a todo el empleo público financiado a través del Presupuesto Nacional, y por lo tanto su alcance es mayor que el SIITH que aplica solamente a los organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP⁸. El REES incluye todo el empleo público registrado, bajo todo

⁸ - Las disposiciones de la LOSEP son obligatorias, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la administración pública, que comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional; 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales; 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, 4. Las

régimen normativo y fuente de financiamiento, y por lo tanto es el de mayor alcance entre las tres fuentes administrativas. La ENEMDU, por su parte, es una base de datos de naturaleza estadística, que incluye como empleado público a toda persona que se autoperciba como tal al completar la encuesta.

Dada la diversidad de alcance de cada una de las fuentes, presentamos a continuación los indicadores construidos a partir de ellas en las cuatro secciones que siguen.

D.1. INDICADORES SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO PRODUCIDOS A PARTIR DEL DISTRIBUTIVO DE REMUNERACIONES - MEF

Para la construcción de los indicadores se utilizó la salida correspondiente al mes de Diciembre 2021 del Distributivo de Remuneraciones del MEF para generar una tabla dinámica que permitiera realizar cruces entre variables. Se adjunta el **Anexo 1. Tabla Dinámica Distributivo MEF Dic 2021** en formato xls, que contiene la base de datos original, y una versión modificada por el equipo consultor para facilitar el análisis de la información. Se agregaron columnas para facilitar el análisis de la información, por ejemplo, clasificando la remuneración de cada empleado (columna U – RMU_PUESTO) en rangos salariales para poder sistematizar la comparación de las remuneraciones (ver columnas V, W, X, que indican rangos de remuneración cada 400, 500 y 1000 dólares, respectivamente); y se realizaron múltiples cruces como los que se exponen a continuación:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	177.971.907
2.CODIGO DEL TRABAJO	36.329	24.353.378
3.OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	351.658.639
Total general	473.700	553.983.924

Se muestra a la izquierda el resultado obtenido, en este caso la remuneración total de todos los empleados incluidos en cada régimen laboral, y a la derecha la ventana con las opciones seleccionadas en los filtros de la tabla dinámica para llegar a esta salida:

- Filas: se seleccionó REGIMEN LABORAL,
- Columnas: se seleccionaron la Cuenta de IDENTIFICADOR (el código que identifica cada persona empleada) y la función SUMA de la variable RMU_PUESTO.

personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.

1.1. Distribución del personal y de las remuneraciones, según régimen laboral

Obtención

Se obtiene del Distributivo MEF determinando cómo se distribuye el personal (en valores: cuenta columna AE) según los diferentes regímenes laborales (en filas: columna O) en los que ha sido empleado y según la remuneración total (en valores: suma columna U) y promedio que reciben los empleados bajo cada régimen. Los dos principales son el establecido por la Ley del Servicio Público (LOSEP) y el que sujeta los empleos al Código del Trabajo. El resto se registra bajo el rubro “otros regímenes especiales”.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	177.971.907
2.CODIGO DEL TRABAJO	36.329	24.353.378
3.OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	351.658.639
Total general	473.700	553.983.924

Utilidad

El objetivo de la LOSEP es regular la administración del talento humano en el sector público en Ecuador, alcanzando a todas las instituciones del sector público, incluyendo todas las funciones del Estado, todos los niveles de gobierno, todas las empresas públicas y toda la banca pública. Sin embargo, el cuadro indica que este régimen laboral representa algo menos que un tercio del total del empleo. Ello demuestra un hecho común en la experiencia de gestión del talento humano: la tendencia a la creación de regímenes diferenciados, buscando condiciones de empleo o remuneración más favorables. Disponer de una serie histórica de datos, sobre la base de este indicador, permite conocer la dirección e importancia de esta tendencia a la diferenciación.

Análisis

La categorización de los regímenes laborales coincide con la clasificación que figura en el último diagnóstico del BID (Strazza, 2015). El Servicio civil público (LOSEP) fue creado en 2010 con la intención de abarcar, dentro de un único régimen, a la mayoría de las instituciones del sector público. El Código de Trabajo, de acuerdo a Strazza, establece las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público. Del análisis del Código de Trabajo, se desprende que esta regulación se aplica a obreros que ejecutan trabajos públicos a nivel nacional y local. Por último, Otros Regímenes, según el mismo informe, incluye a miembros activos de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional, de la Función Legislativa, de la Función Judicial, Magisterio, docentes universitarios, Servicio Exterior y empresas públicas (posiblemente, también a otros regímenes).

Cuadro 8. Personal y remuneraciones según régimen laboral

Régimen Laboral	Cantidad	% Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remu.
1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	29,2	1.285	177.971.907	32,1
2.CODIGO DEL TRABAJO	36.329	7,7	670	24.353.378	4,4
3.OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	63,1	1.176	351.658.639	63,5
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

En el cuadro que resume los resultados del distributivo Diciembre 2021, salta a la vista que la categoría “Otros Regímenes Especiales” más que duplica a los empleados bajo el régimen de la Ley orgánica del servicio público (LOSEP), que en la última reforma constitucional priorizó el desarrollo de la carrera enfocado hacia la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio del Estado. Hay 36.329 empleos que figuran bajo “Código del Trabajo” que se rigen por la legislación de contrato de trabajo. Y el elevado número de servidores registrados en la variedad del rubro “Otros Regímenes Especiales”, puede obedecer a su preexistencia a la reforma constitucional de 2008 (la LOSEP es de 2010) y/o a su resistencia a ser incluidos bajo el nuevo régimen. Cabe observar que la LOSEP alcanza a todas las cinco funciones del Estado, ya que es de aplicación subsidiaria para las organizaciones públicas que exceden su ámbito, establecido en el artículo 3 de la Ley.

En cuanto a las remuneraciones promedio por tipo de régimen, resulta curioso que la cantidad de personal incluido bajo Otros Regímenes Especiales representa, aproximadamente, la misma proporción que el porcentaje de su participación en el total de remuneraciones (63.1% y 63.5%). Cabe suponer que una apertura de este rubro entre los diferentes regímenes que lo componen, arrojará proporciones muy diferentes, al igual que salarios promedio distintos. Tomados esos diferentes regímenes conjuntamente, el salario promedio del personal incluido es un 8.5% inferior al promedio del LOSEP. Por su parte, el personal sujeto a régimen del Código de Trabajo recibe un salario promedio apenas superior a la mitad del percibido por el personal bajo LOSEP.

Recomendaciones

Según se pudo confirmar en reunión de consulta con funcionarios del MEF, la categoría “Otros Regímenes Especiales” se puede desagregar en componentes a través de la variable “Modalidades Laborales” contempladas en el siguiente indicador.

Periodicidad

La distribución entre las tres categorías de régimen (y la eventual apertura de “Otros Regímenes Especiales”) no variará sustancialmente mes a mes, por lo que se recomienda su análisis semestral o anual, a medida que se genere la disponibilidad de datos abiertos en la página del MEF. La publicación, de todos modos, se puede realizar mensualmente, ya que a partir de los doce meses permitiría presentar la comparación de cada dato con el del mes anterior.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador en particular no se solicita en los informes de la OCDE ni en la batería de datos cuantitativos del Marco Analítico del BID (2014), si bien los diagnósticos nacionales aprovechan esta información a los fines de plantear el contexto normativo y la lógica de organización del empleo público en el país.

En la encuesta del BID (2001) y en la versión original del IGI-CLAD (2020) se incluye la consulta sobre la cantidad de regímenes de empleo existentes, que podría responderse a partir de este indicador.

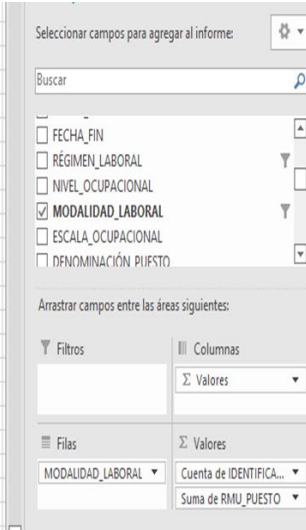
1.2. Distribución del personal y del total de remuneraciones, según modalidad laboral

Obtención

Se obtiene del Distributivo MEF, cruzando la cantidad de personal (en valores: cuenta columna AE) distribuido según modalidad laboral (en filas: columna Q) con el total de remuneraciones (en valores: suma columna U) que recibe cada modalidad y el promedio correspondiente.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
23 TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES AL IESS ADICIONALES	37	24.452
ARTES GRAFICAS	14	10.840
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS /PARLAMENTARIO ANDINO ALTERNO	132	422.400
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES / PARLAMENTO ANDINO	144	683.779
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	654	2.472.039
CONTRATO INDEFINIDO	22.111	14.747.970
CONTRATO COLECTIVO	14.158	9.565.221
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	8.795.733
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	239	553.998
CONTRATOS OCASIONALES	84.435	91.333.290
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	2.425.786
FFAA-AEREA	6.330	9.713.036
FFAA-NAVAL	9.936	14.665.145
FFAA-TERRESTRE	25.306	35.831.134
FUNCION LEGISLATIVA	144	323.602
NOMBRAMIENTO	242.291	289.186.703
POLICIA	51.515	66.135.178
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	1.575.607
VIGILANTES	4.572	5.518.011
Total general	473.700	553.983.924



Utilidad

Los indicadores obtenidos podrían resultar de utilidad si las categorías utilizadas para distinguir tales modalidades fueran homogéneas. En caso de reclasificarlas, este indicador permitiría analizar, comparativamente, cómo evoluciona el total de personal, de la masa salarial y del salario promedio a través del tiempo, para cada una de esas modalidades.

Análisis

A diferencia del “régimen” laboral, la “modalidad” laboral hace referencia a situaciones de empleo distinguibles en función de criterios muy heterogéneos. Por una parte, diferencia en función del carácter permanente u ocasional de las designaciones (“nombramiento”, “contratos ocasionales”, “contratos indefinidos”); por otra, a la actividad de los empleados (“policía”, “vigilantes”, “becarios”, “asambleístas”). También distingue la especialidad laboral (“artes gráficas”, “FFAA aéreas”, “autoridad universitaria”) o situaciones especiales (“trabajadores con aportes individuales al IESS ADIC”).

Por lo tanto, es prácticamente imposible extraer conclusiones de la distribución de personal según la modalidad de empleo, debido a la dispersión de las categorías que incluye esta variable.

Resalta el gran número de modalidades laborales así como el hecho de que el personal incluido bajo “nombramiento” (la modalidad más frecuente) alcanza a solo la mitad del total de modalidades. Por otra parte, el incremento de contrataciones temporales puede constituir

un indicio del aumento del patronazgo o de la búsqueda de vías alternativas al empleo público si se congelan vacantes o se restringe el acceso.

Cuadro 9. Personal y remuneraciones según modalidad laboral

Modalidad Laboral	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem.
NOMBRAMIENTO	242.291	51,1	1.194	289.186.703	52,2
CONTRATOS OCASIONALES	84.435	17,8	1.082	91.333.290	16,5
POLICIA	51.515	10,9	1.284	66.135.178	11,9
FFAA-TERRESTRE	25.306	5,3	1.416	35.831.134	6,5
CONTRATO INDEFINIDO	22.111	4,7	667	14.747.970	2,7
CONTRATO COLECTIVO	14.158	3,0	676	9.565.221	1,7
FFAA-NAVAL	9.936	2,1	1.476	14.665.145	2,6
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	1,9	971	8.795.733	1,6
FFAA-AEREA	6.330	1,3	1.534	9.713.036	1,8
VIGILANTES	4.572	1,0	1.207	5.518.011	1,0
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	0,3	962	1.575.607	0,3
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	0,2	2.455	2.425.786	0,4
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	654	0,1	3.780	2.472.039	0,4
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	239	0,1	2.318	553.998	0,1
ASAMBLEISTAS PRINC/ PARLAMENTO ANDINO	144	0,0	4.748	683.779	0,1
FUNCION LEGISLATIVA	144	0,0	2.247	323.602	0,1
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS /PARLAM. ANDINO ALTERNO	132	0,0	3.200	422.400	0,1
TRABAJ.CON APORTES INDIV. AL IESS ADIC.	37	0,0	661	24.452	0,0
ARTES GRAFICAS	14	0,0	774	10.840	0,0
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

El cruce entre modalidades y remuneración promedio permite apreciar importantes asimetrías salariales, con promedios extremos que van desde los 661 dólares a los 4748 dólares. Las contrataciones registran remuneraciones promedio más bajas, mientras que las modalidades asociadas a los asambleístas del Parlamento Andino, reciben los salarios medios más elevados.

Recomendaciones

Tal vez interese solamente monitorear cómo evolucionan las modalidades más frecuentes (nombramiento y contratos ocasionales) respecto de las demás.

Inicialmente habíamos sugerido reformular la variable bajo la denominación “tipo de contratación”. Esta variable redefinida comprendería las siguientes categorías: permanente, transitorio, contratado y becado. A partir de una reunión técnica con el MEF surgió la posibilidad de reclasificar la variable Modalidad Laboral agregando un dígito que indique la “Modalidad Padre”, que distingue entre Nombramientos y Contratos. Tal distinción estará habilitada en la plataforma Datos Abiertos del MEF recién a partir de Septiembre 2022.

Periodicidad

Vale el comentario del indicador anterior: la distribución entre modalidades seguramente será bastante estable mes a mes. La publicación, de todos modos, se puede realizar mensualmente, ya que a partir de los doce meses permitiría presentar la comparación de cada dato con el del mes anterior.

Referencia a las metodologías analizadas

La distinción entre personal permanente y contratado es relevante para todas las metodologías analizadas: se incluye específicamente de manera desagregada en la encuesta BID 2001, se indaga en las encuestas de la OCDE, y en todos los diagnósticos nacionales realizados bajo el Marco Analítico (BID 2014). Este dato se aporta como una manera de valorar la consistencia estructural del sistema de empleo público. Por lo tanto, resulta relevante contar con la reclasificación de la variable Modalidad Laboral propuesta por el MEF. En el estado actual la dispersión de categorías no permite identificar el dato de interés, aunque resulta útil para realizar el seguimiento específico de la distribución entre las modalidades previstas en el caso específico del empleo público ecuatoriano.

1.3. Cantidad de personal y remuneraciones totales, según régimen y modalidad de contratación

Obtención

Se obtiene del Distributivo MEF, cruzando la cantidad de personal (en valores: cuenta columna AE) distribuido según régimen (en filas: columna O) y modalidad laboral (en filas: columna Q) con el total de remuneraciones (en valores: suma columna U) que recibe cada modalidad y el promedio correspondiente. Es similar al 2, con la única diferencia de que agrega las modalidades laborales en tres categorías de régimen: Servicio Civil Público (LOSEP), Código del Trabajo y Regímenes Especiales.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICACION	Suma de RMU_PUESTO
1. SERVICIO CIVIL PÚBLICO (LOSEP)	138.447	177.971.907
ARTES GRAFICAS	1	675
AUTORIDAD UNIVERSITARIA		3.339
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	8.755.733
CONTRATOS OCASIONALES	34.249	41.592.073
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	2.425.786
NOMBRAMIENTO	94.151	125.154.302
2. CODIGO DEL TRABAJO	36.329	24.353.378
23 TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES A LESSES ADICIONALES	37	24.452
ARTES GRAFICAS	13	10.165
CONTRATO INDEFINIDO	22.111	14.747.370
CONTRATO COLECTIVO	14.158	3.565.221
CONTRATOS OCASIONALES	10	5.570
3. OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.324	351.658.639
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS (PARLAMENTARIO ANDINO)	132	422.400
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES / PARLAMENTO ANDINO	144	683.779
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	853	2.468.700
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	239	553.998
CONTRATOS OCASIONALES	50.176	49.735.648
FFAA-AEREA	6.330	9.713.036
FFAA-NAVAL	9.936	14.685.145
FFAA-TERRESTRE	25.306	35.831.134
FUNCION LEGISLATIVA	144	323.802
NOMBRAMIENTO	149.140	194.032.401
POLICIA	51.576	86.135.178
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	1.575.807
VIGILANTES	4.572	5.518.011
Total general	473.700	553.983.924

Utilidad

La utilidad de este indicador es similar a lo señalado en 2. Adicionalmente, puede interesar conocer de qué modo se distribuyen ciertas modalidades laborales en distintos regímenes. Por ejemplo, la categoría “nombramiento” se repite en dos de los regímenes y la de “contratos ocasionales”, en los tres regímenes.

Análisis

Las consideraciones efectuadas para el indicador anterior también son extensibles a los datos contenidos en esta tabla. Sin embargo, como la misma desagrega los regímenes en modalidades laborales, es posible efectuar comparaciones en los montos de remuneraciones según modalidad/régimen, observando por ejemplo que “contratos ocasionales” registra una remuneración promedio de 1214 dólares (LOSEP), 557 dólares (Código del Trabajo) o 991 dólares (Regímenes Especiales); o cuáles son las modalidades de trabajo incluidas bajo cada tipo de régimen.

Cuadro 10. Personal y remuneraciones según régimen y modalidad laboral

Régimen / Modalidad	Cantidad	% de Part. Cantidad	Rem. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remuneración
SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	29,2	1.285	177.971.907	32,1
NOMBRAMIENTO	94.151	68,0	1.329	125.154.302	70,3
CONTRATOS OCASIONALES	34.249	24,7	1.214	41.592.073	23,4
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	6,5	971	8.795.733	4,9
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	0,7	2.455	2.425.786	1,4
ARTES GRAFICAS	1	0,0	675	675	0,0
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	1	0,0	3.339	3.339	0,0
CODIGO DEL TRABAJO	36.329	7,7	670	24.353.378	4,4
CONTRATO INDEFINIDO	22.111	60,9	667	14.747.970	60,6
CONTRATO COLECTIVO	14.158	39,0	676	9.565.221	39,3
TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES AL IESS ADICIONALES	37	0,1	661	24.452	0,1
ARTES GRAFICAS	13	0,0	782	10.165	0,0
CONTRATOS OCASIONALES	10	0,0	557	5.570	0,0
OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	63,1	1.176	351.658.639	63,5
NOMBRAMIENTO	148.140	49,6	1.107	164.032.401	46,6
POLICIA	51.515	17,2	1.284	66.135.178	18,8
CONTRATOS OCASIONALES	50.176	16,8	991	49.735.648	14,1
FFAA-TERRESTRE	25.306	8,5	1.416	35.831.134	10,2
FFAA-NAVAL	9.936	3,3	1.476	14.665.145	4,2
FFAA-AEREA	6.330	2,1	1.534	9.713.036	2,8
VIGILANTES	4.572	1,5	1.207	5.518.011	1,6
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	0,5	962	1.575.607	0,4
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	653	0,2	3.781	2.468.700	0,7
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	239	0,1	2.318	553.998	0,2
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES / PARLAMENTO ANDINO	144	0,0	4.748	683.779	0,2
FUNCION LEGISLATIVA	144	0,0	2.247	323.602	0,1
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS / PARLAMENTARIO ANDINO	132	0,0	3.200	422.400	0,1
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Recomendaciones

Es evidente que las denominaciones de las distintas modalidades y regímenes laborales no surgieron de clasificaciones iniciales homogéneas, sino que se fueron creando en diferentes momentos y, seguramente, como consecuencia de negociaciones institucionales o sectoriales.

Ello explica la heterogeneidad de categorías empleadas, que impide sobre todo un análisis comparativo.

Periodicidad

Este indicador combina las variables de los dos anteriores, por lo que valen los comentarios antes presentados.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador combina las variables de los dos anteriores, por lo que valen los comentarios antes presentados.

1.4. Distribución del personal y las remuneraciones totales según Consejo Sectorial

Obtención

El distributivo MEF permite agrupar el personal (en valores: cuenta columna AE), sus remuneraciones totales (en valores suma columna U) y promedios, según el Consejo Sectorial (en filas: columna C) en que revista dicho personal. Entendemos que los Consejos Sectoriales son instancias de obligatoria convocatoria institucional, destinados a la revisión, articulación, coordinación, armonización y aprobación de la política ministerial e interministerial dentro de su sector y su sujeción al Plan Nacional de Desarrollo. Integran el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP). Hemos identificado la existencia de siete gabinetes: 1) Económico, 2) Productivo, 3) Social, 4) Educación, 5) Seguridad, 6) Banca Pública y 7) Empresas Públicas Estratégicas (Decreto Ejecutivo 262/21⁹).

La clasificación que presenta el MEF responde a la clasificación de este decreto, si bien en algunos casos como “Funciones del Ejecutivo” u “Otras instituciones del Estado” utilizan categorías más amplias en las que no queda claro si están incluidas la banca pública y las empresas públicas estratégicas, Sería importante a futuro clarificar esta información para un análisis más preciso de la información. La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOS	Suma de RMU_PUESTO
ADMINISTRACION DEL ESTADO	439.870	497.876.735
GABINETE SECTORIAL DE EDUCACION	180.782	159.084.795
GABINETE SECTORIAL DE LO ECONOMICO	17.736	21.948.848
GABINETE SECTORIAL DE LO SOCIAL	91.718	108.802.227
GABINETE SECTORIAL DE SEGURIDAD	107.055	140.169.761
GABINETE SECTORIAL PRODUCTIVO	12.072	13.259.790
OTRAS FUNCIONES DEL ESTADO	23.882	46.453.497
OTRAS INSTITUCIONES DEL EJECUTIVO	6.625	8.157.817
ENTIDADES DE EDUCACION SUPERIOR	33.830	56.107.189
UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS PUBLICAS	33.830	56.107.189
(en blanco)		
Total general	473.700	553.983.924

Captura de pantalla de un panel de configuración de campos de tabla dinámica. El panel muestra una lista de campos seleccionados para agregar al informe: SECTOR_NOMBRE, CONSEJO_SECTORIAL, SECTORIAL_NOMBRE, UDAF_CODIGO, UDAF_NOMBRE, EOD_CODIGO. Se muestran también opciones para configurar filtros y columnas, con valores seleccionados como 'Valores' y 'Cuenta de IDENTIFICA...'.

Utilidad

Si los Consejos (¿o Gabinetes?) Sectoriales reúnen áreas y organismos de la administración pública, responsables de ciertas macro-cuestiones de la agenda estatal, este indicador permite estimar la importancia relativa de esas distintas macro-cuestiones políticas, las que pueden variar históricamente. Es decir, si se cruzan los datos de personal y remuneraciones, se obtiene

⁹ El Decreto Ejecutivo 262/21 fue modificado por el Decreto 484 Ejecutivo /07/22 y, recientemente, por el Decreto Ejecutivo 536/09/22. Esta última norma introdujo algunas modificaciones a las nominaciones de algunos Gabinetes Sectoriales. Ver:

<http://www.edicioneslegales-informacionadicional.com/webmaster/directorio/3S592.pdf>

un indicador interesante sobre el peso relativo del esfuerzo estatal en la atención de cuestiones relativas a la producción, la macroeconomía, la educación, la seguridad, etc.

Análisis

Como es de esperar, el personal empleado en la docencia reúne la mayor parte del personal. Si se suma el personal incluido en el Gabinete Sectorial de Educación con el de Entidades de Educación Superior, representan el 48.2% del total del empleo público. También es significativo que el personal de seguridad (Gabinete Sectorial de Seguridad) supera al del Gabinete Social. Entre los tres primeros gabinetes suman más del 93% del empleo (si se agrega el personal de Entidades de Educación Superior).

Cuadro 11. Personal y remuneraciones según Consejo sectorial

Sector / Consejo Sectorial	Cantidad	% de Part. Cantidad	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remu.
ADMINISTRACION DEL ESTADO	439.870	92,9	1.132	497.876.735	89,9
GABINETE SECTORIAL DE EDUCACION	180.782	41,1	880	159.084.795	32,0
GABINETE SECTORIAL DE SEGURIDAD	107.055	24,3	1.309	140.169.761	28,2
GABINETE SECTORIAL DE LO SOCIAL	91.718	20,9	1.186	108.802.227	21,9
OTRAS FUNCIONES DEL ESTADO	23.882	5,4	1.945	46.453.497	9,3
GABINETE SECTORIAL DE LO ECONOMICO	17.736	4,0	1.238	21.948.848	4,4
GABINETE SECTORIAL PRODUCTIVO	12.072	2,7	1.098	13.259.790	2,7
OTRAS INSTITUCIONES DEL EJECUTIVO	6.625	1,5	1.231	8.157.817	1,6
ENTIDADES DE EDUCACION SUPERIOR	33.830	7,1	1.659	56.107.189	10,1
UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS PUBLICAS	33.830	100,0	1.659	56.107.189	100,0
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Cuando se observan las remuneraciones promedio en los distintos Gabinetes, las diferencias son importantes. Por lejos, los más elevados son los percibidos por el personal de “Otras funciones del Estado” con 1.945 dólares de salario promedio, seguido por el que revista en Entidades de Educación Superior, con 1659 dólares de salario promedio. En el extremo contrario, el salario promedio del personal incluido en el Gabinete Sectorial de Educación alcanza, apenas, a 880 dólares.

Recomendaciones

Convendría desagregar los datos de “Otras Funciones del Estado” y “Otras Instituciones del Ejecutivo”, a fin de poder realizar un mejor análisis comparativo. Es fácil en el caso de “Otras Funciones del Estado”, ya que están desagregados en el cuadro siguiente.

En el futuro, interesa saber por qué “Otras Instituciones del Ejecutivo” no integran ninguno de los Gabinetes Sectoriales, así como por qué el personal de “Entidades de Educación Superior” no integra el Gabinete Sectorial de Educación. También resulta importante confirmar el alcance jurisdiccional del distributivo MEF, en cuanto a si incluye o no a los gobiernos locales.

Periodicidad

Se sugiere publicación mensual comparada con mismo dato del año anterior, pero concentrarse en el análisis del dato agregado anual a fin de comparar el peso relativo del empleo público con la priorización de políticas expresada en el presupuesto anual.

Referencia a las metodologías analizadas

Las metodologías analizadas no incluyen este indicador, que es específico para la administración ecuatoriana que se organiza en gabinetes sectoriales. Sin embargo, la información es relevante para los diagnósticos nacionales realizados bajo el Marco Analítico (BID, 2014), ya que la distribución por áreas de política se utiliza como elemento para valorar la consistencia estratégica de la gestión de las personas. Lo propusimos como un acercamiento al indicador “Distribución de personal por ministerio” que se utiliza en el diagnóstico de la República Dominicana (BID 2020), ya que este nivel de discriminación no está incluido en el Distributivo publicado en Datos Abiertos.

1.5. Distribución de personal y remuneración total por funciones del Estado

Obtención

El Distributivo MEF permite obtener la información sobre personal (en valores: cuenta columna AE) y sus remuneraciones (en valores: suma columna U), según revisten (en filas: columna Y) en las cinco funciones estatales.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	10.532.979
FUNCION EJECUTIVA	449.431	506.929.081
FUNCION ELECTORAL	1.198	1.602.180
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	31.514.592
FUNCION LEGISLATIVA	1.487	3.405.093
Total general	473.700	553.983.924

Utilidad

En la medida en que este indicador permite dimensionar la dotación de personal de las cinco funciones del Estado, puede ser utilizado para monitorear el peso relativo del empleo estatal en cada uno de ellos a través de una serie de tiempo, así como para comparar las dotaciones a nivel internacional.

Análisis

El Cuadro muestra que el personal al servicio de la Función Ejecutiva representa el 94,9% de la dotación total, y un porcentaje menor (91,5%) de las remuneraciones. El 8,1% del empleo público total se reparte entre las demás funciones, aunque es preponderante el peso de la Función Judicial y Justicia Indígena (5,7%). Asimismo, son destacables las diferencias en los salarios promedio que recibe el personal al servicio de las diferentes funciones. Los de la Función Legislativa, en promedio, superan el 100% de los del personal de la Función Ejecutiva. Estos últimos son los más reducidos del total de funciones.

Cuadro 12. Personal y remuneraciones según función del Estado

Función	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remu.
EJECUTIVA	449.431	94,9	1.128	506.929.081	91,5
JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	3,3	2.031	31.514.592	5,7
DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	1,3	1.735	10.532.979	1,9
LEGISLATIVA	1.487	0,3	2.290	3.405.093	0,6
ELECTORAL	1.198	0,3	1.337	1.602.180	0,3
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Recomendaciones

Ninguna.

Periodicidad

Se sugiere publicación mensual comparada con el mismo dato del año anterior. Se trata de un dato macro con bajo nivel de variabilidad, con lo cual el análisis del dato acumulado anual tiene más sentido que el seguimiento mensual.

Referencia a las metodologías analizadas

Las metodologías analizadas no incluyen este indicador de peso relativo del empleo público entre poderes, que en el caso ecuatoriano tiene la particularidad de ascender a cinco en vez de los tradicionales tres poderes. Sin embargo, es útil para tener una medida relativa del peso del empleo del poder ejecutivo respecto del resto de los poderes del estado. Este tipo de información es utilizada en los diagnósticos nacionales realizados bajo el Marco Analítico (BID, 2014).

1.6. Distribución del personal y de la remuneración total según función y modalidad

Obtención

Se cruzaron las variables Función (en filas: columna Y) y Modalidad laboral (en filas: columna Q), obteniendo tanto el recuento de personas (en valores: cuenta columna AE) comprendidas en cada categoría de modalidad como el total de remuneraciones correspondiente (en valores: suma columna U).

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila		Cuenta de IDENTIFIC	Suma de RMU_PUESTO
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL		6.071	10.522.979
1	CONTRATO INDEFINIDO	497	312.336
2	CONTRATOS OCASIONALES	356	510.373
3	NOMBRAMIENTO	5.218	9.709.869
1	FUNCION EJECUTIVA	449.431	506.929.081
23 TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES AL IESS ADICIONALES		37	24.452
1	ARTES GRAFICAS	14	10.840
2	AUTORIDAD UNIVERSITARIA	654	2.472.039
3	CONTRATO INDEFINIDO	21.115	14.117.755
1	CONTRATO COLECTIVO	14.158	9.565.221
5	CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	8.795.733
3	CONTRATOS LEYES EXTRANIERAS	239	553.396
7	CONTRATOS OCASIONALES	80.247	85.118.637
3	DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	2.425.786
3	FFAA-AEREA	6.330	3.713.036
0	FFAA-NAVAL	9.306	14.665.145
1	FFAA-TERRESTRE	25.306	35.831.134
2	NOMBRAMIENTO	223.626	250.406.510
3	POLICIA	51.515	66.135.178
4	SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	1.575.607
5	VIGILANTES	4.572	5.518.011
6	FUNCION ELECTORAL	1.198	1.602.180
7	CONTRATO INDEFINIDO	113	83.765
8	CONTRATOS OCASIONALES	796	891.892
9	NOMBRAMIENTO	329	696.732
0	FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	31.514.592
1	CONTRATO INDEFINIDO	379	229.296
2	CONTRATOS OCASIONALES	2.028	2.691.539
3	NOMBRAMIENTO	13.108	28.393.755
4	FUNCION LEGISLATIVA	1.487	3.405.093

Utilidad

La utilidad de este indicador es similar a lo señalado en 2. Sin embargo, al desplegar las modalidades presentes y su peso relativo en cada una de las funciones del Estado, se pueden comparar entre sí para establecer diferencias y énfasis en el uso de las alternativas de incorporación de personal en cada una de las cinco funciones del Estado.

Análisis

Del cruce de la variable Función con la Modalidad Laboral surgen algunas comparaciones interesantes. Por ejemplo, los nombramientos son la modalidad preponderante en la Función Judicial (84.5%) y en la Función de Transparencia (85.9%), con menor peso en el caso de la Función Legislativa (70%) y aun menor en la Función Ejecutiva (49.5%). En cambio, la modalidad preponderante en la Función Legislativa y la Función Electoral son los Contratos Ocasionales (70.6% y 63.1% respectivamente). También se puede analizar la diferencia en las remuneraciones promedio entre Funciones del Estado para la misma modalidad laboral: los Nombramientos en la Función Ejecutiva (1120 dólares) y en la Función Electoral (1140 dólares) representan prácticamente la mitad que en la Función Judicial (2166 dólares) y en la Función Legislativa (2066 dólares), siendo algo menor en la Función de Transparencia con respecto a estas últimas funciones (1868 dólares).

Cuadro 13. Personal y remuneraciones según función del Estado y modalidad laboral

Función / Modalidad	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu-Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem.
FUNCION EJECUTIVA	449.431	94,9	1.128	506.929.081	91,5
NOMBRAMIENTO	223.626	49,8	1.120	250.406.510	49,4
CONTRATOS OCASIONALES	80.247	17,9	1.061	85.118.637	16,8
POLICIA	51.515	11,5	1.284	66.135.178	13,0
FFAA-TERRESTRE	25.306	5,6	1.416	35.831.134	7,1
CONTRATO INDEFINIDO	21.115	4,7	669	14.117.755	2,8
CONTRATO COLECTIVO	14.158	3,2	676	9.565.221	1,9
FFAA-NAVAL	9.936	2,2	1.476	14.665.145	2,9
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	9.057	2,0	971	8.795.733	1,7
FFAA-AEREA	6.330	1,4	1.534	9.713.036	1,9
VIGILANTES	4.572	1,0	1.207	5.518.011	1,1
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	0,4	962	1.575.607	0,3

Función / Modalidad	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu-Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem.
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	988	0,2	2.455	2.425.786	0,5
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	654	0,1	3.780	2.472.039	0,5
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	239	0,1	2.318	553.998	0,1
TRABAJADORES CON APORTES INDIV. AL IESS ADIC.	37	0,0	661	24.452	0,0
ARTES GRAFICAS	14	0,0	774	10.840	0,0
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	3,3	2.031	31.514.592	5,7
NOMBRAMIENTO	13.108	84,5	2.166	28.393.755	90,1
CONTRATOS OCASIONALES	2.026	13,1	1.427	2.891.539	9,2
CONTRATO INDEFINIDO	379	2,4	605	229.298	0,7
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	1,3	1.735	10.532.979	1,9
NOMBRAMIENTO	5.218	85,9	1.861	9.709.669	92,2
CONTRATO INDEFINIDO	497	8,2	630	312.936	3,0
CONTRATOS OCASIONALES	356	5,9	1.434	510.373	4,8
FUNCION LEGISLATIVA	1.487	0,3	2.290	3.405.093	0,6
CONTRATOS OCASIONALES	1.050	70,6	1.858	1.951.059	57,3
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES / PARLAMENTO ANDINO	144	9,7	4.748	683.779	20,1
FUNCION LEGISLATIVA	144	9,7	2.247	323.602	9,5
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS /PARLAMENTARIO ANDINO ALTERNO	132	8,9	3.200	422.400	12,4
NOMBRAMIENTO	10	0,7	2.004	20.037	0,6
CONTRATO INDEFINIDO	7	0,5	602	4.216	0,1
FUNCION ELECTORAL	1.198	0,3	1.337	1.602.180	0,3
CONTRATOS OCASIONALES	756	63,1	1.140	861.682	53,8
NOMBRAMIENTO	329	27,5	1.996	656.732	41,0
CONTRATO INDEFINIDO	113	9,4	741	83.765	5,2
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Recomendaciones

Tal como señalamos previamente, según el MEF se contaría a partir de Septiembre 2022 con la reclasificación de la variable Modalidad Laboral a partir de la variable Modalidad Padre (no disponible en Datos Abiertos). No contamos a la fecha de cierre del informe con esta reclasificación, pero será posible sumarla a la plataforma una vez disponible.

Periodicidad

Este indicador combina las variables Modalidad (coincidente con los indicadores 1.2 y 1.3) y Función (indicador 1.5.) por lo que valen los comentarios expresados previamente.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador combina las variables Modalidad (coincidente con los indicadores 1.2 y 1.3) y Función (indicador 1.5.) por lo que valen los comentarios expresados previamente.

1.7. Distribución del personal y de la remuneración total según función y nivel ocupacional

Obtención

Se cruzaron las variables Función (en filas: columna Y) y Nivel Ocupacional (en filas: columna P), obteniendo tanto el recuento de personas (en valores: cuenta columna AE) comprendidas en cada categoría de modalidad como el total de remuneraciones (en valores: suma columna U) correspondiente.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	10.532.979
1 NIVEL SUPERIOR	2	8.440
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	497	312.336
2 NIVEL OPERATIVO	4.632	8.023.677
3 PROFESIONALES DE LA SALUD - MEDICOS	1	1.412
5 NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	347	584.539
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	532	1.601.775
FUNCION EJECUTIVA	449.431	506.929.081
1 EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA	160.098	139.407.770
1 NIVEL SUPERIOR	286	597.907
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	35.333	23.723.963
11 AUTORIDADES - EDUCACION SUPERIOR	964	3.454.567
19 COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR - TROPICA	4.220	4.718.455
2 EDUCACION SUPERIOR (UNIVERSIDADES)	19.254	38.619.473
2 NIVEL OPERATIVO	69.736	70.170.858
20 INSTITUTOS SUPERIORES PUBLICOS	3.250	3.273.821
27 TECHOS LOSEP/CEMACE	79	168.804
28 CUERPO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	1.575.607
29 MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	87	112.479
3 SERVICIO EXTERIOR	600	1.284.826
3 PROFESIONALES DE LA SALUD - MEDICOS	49.685	74.757.352
30 SERVICIO EXTERIOR ECUADOR	479	772.429
4 NIVEL SUPERIOR - ESCALAS PROPIAS	427	1.204.285
5 NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	6.695	7.721.311
6 MUSICOS	167	201.350
7 FUERZAS ARMADAS	41.572	60.209.315
8 POLICIA NACIONAL	51.515	66.135.178
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	2.995	8.020.575
9 COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR - OFICIALES	352	799.556
FUNCION ELECTORAL	1.198	1.602.180

Utilidad

La distribución de personal según función y nivel ocupacional permitiría analizar la gravitación de los distintos segmentos de empleo.

Análisis

Este análisis está sujeto a la reclasificación de la variable “nivel ocupacional”. Figuran categorías ligadas a organismos, sectores y a diversos niveles operativos y superiores, pero no se observa un criterio claro de sistematización.

Cuadro 14. Personal y remuneraciones según función del Estado y nivel ocupacional

Función / Nivel ocupacional	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
FUNCION EJECUTIVA	449.431	94,9	1.128	506.929.081	91,5
1 EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA	160.098	35,6	871	139.407.770	27,5
2 NIVEL OPERATIVO	69.736	15,5	1.006	70.170.858	13,8
8 POLICIA NACIONAL	51.515	11,5	1.284	66.135.178	13,0
3 PROFESIONALES DE LA SALUD – MEDICOS	49.685	11,1	1.505	74.757.352	14,7
7 FUERZAS ARMADAS	41.572	9,2	1.448	60.209.315	11,9

Función / Nivel ocupacional	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	35.333	7,9	671	23.723.163	4,7
2 EDUCACION SUPERIOR (UNIVERSIDADES)	19.254	4,3	2.006	38.619.473	7,6
5 NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	6.695	1,5	1.153	7.721.311	1,5
19 COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR – TROPA	4.220	0,9	1.118	4.718.455	0,9
20 INSTITUTOS SUPERIORES PUBLICOS	3.250	0,7	1.007	3.273.821	0,6
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	2.995	0,7	2.678	8.020.575	1,6
28 CUERPO DE SEG. Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	0,4	962	1.575.607	0,3
11 AUTORIDADES - EDUCACION SUPERIOR	964	0,2	3.584	3.454.567	0,7
3 SERVICIO EXTERIOR	600	0,1	2.141	1.284.826	0,3
30 SERVICIO EXTERIOR ECUADOR	479	0,1	1.613	772.429	0,2
4 NIVEL SUPERIOR - ESCALAS PROPIAS	427	0,1	2.820	1.204.285	0,2
9 COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR – OFICIALES	352	0,1	2.271	799.556	0,2
1 NIVEL SUPERIOR	286	0,1	2.091	597.907	0,1
6 MUSICOS	167	0,0	1.206	201.350	0,0
29 MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	87	0,0	1.293	112.479	0,0
27 TECHOS LOSEP CENACE	79	0,0	2.137	168.804	0,0
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	3,3	2.031	31.514.592	5,7
4 FUNCION JUDICIAL	9.755	62,9	2.012	19.628.424	62,3
17 FISCALIA GENERAL DEL ESTADO	3.453	22,3	2.275	7.856.262	24,9
2 NIVEL OPERATIVO	1.245	8,0	1.877	2.336.542	7,4
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	379	2,4	605	229.298	0,7
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	248	1,6	2.891	716.891	2,3
5 NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	169	1,1	1.020	172.376	0,5
6 MINISTERIO PUBLICO	130	0,8	1.746	226.920	0,7
4 NIVEL SUPERIOR - ESCALAS PROPIAS	86	0,6	2.420	208.134	0,7
13 CONSEJO CONSTITUCIONAL	38	0,2	2.228	84.647	0,3
1 NIVEL SUPERIOR	10	0,1	5.510	55.098	0,2
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	1,3	1.735	10.532.979	1,9
NIVEL OPERATIVO	4.692	77,3	1.710	8.023.877	76,2
NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	532	8,8	3.011	1.601.775	15,2
CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	497	8,2	630	312.936	3,0
NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	347	5,7	1.685	584.539	5,5
NIVEL SUPERIOR	2	0,0	4.220	8.440	0,1
PROFESIONALES DE LA SALUD – MEDICOS	1	0,0	1.412	1.412	0,0
FUNCION LEGISLATIVA	1.487	0,3	2.290	3.405.093	0,6
22 ASAMBLEA NACIONAL	859	57,8	2.605	2.237.894	65,7

Función / Nivel ocupacional	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
26 TECHOS SERVIDORES LEGISLATIVOS (OPERATIVOS)	357	24,0	1.287	459.313	13,5
12 ASAMBLEA NACIONAL	225	15,1	2.813	632.898	18,6
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	26	1,7	2.207	57.387	1,7
2 NIVEL OPERATIVO	13	0,9	1.030	13.384	0,4
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	7	0,5	602	4.216	0,1
FUNCION ELECTORAL	1.198	0,3	1.337	1.602.180	0,3
2 NIVEL OPERATIVO	763	63,7	1.112	848.325	52,9
5 NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	212	17,7	1.731	367.008	22,9
1.CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	113	9,4	741	83.765	5,2
8 NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	110	9,2	2.755	303.082	18,9
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Recomendaciones:

En caso de ser factible la recodificación de esta variable, se podría distinguir, por ejemplo, entre nivel superior (cargos de confianza política), directivo, medio y operativo. También se podría diferenciar entre empleo civil (función ejecutiva, función legislativa, función electoral), fuerzas de seguridad y defensa y autoridades superiores. Ensayamos en el siguiente cuadro un ejercicio en este sentido:

Cuadro 15. Sugerencia de clasificación de variable nivel ocupacional

Nivel Ocupacional	Cantidad	% Part.
Poder Ejecutivo – Civil	353.901	74,7
PROFESIONALES DE LA SALUD – MEDICOS	49.686	14,0
INSTITUTOS SUPERIORES PUBLICOS	3.250	0,9
SERVICIO EXTERIOR	600	0,2
SERVICIO EXTERIOR ECUADOR	479	0,1
MUSICOS	167	0,0
MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES	87	0,0
TECHOS LOSEP CENACE	79	0,0
EDUCACION SUPERIOR (UNIVERSIDADES)	19.254	5,4
EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA	160.098	45,2
NIVEL OPERATIVO	76.449	21,6
NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	7.423	2,1
CONTRATOS CODIGO DE TRABAJO	36.329	10,3
Poder Judicial – Civil	13.338	2,8
FUNCION JUDICIAL	9.755	73,1
FISCALIA GENERAL DEL ESTADO	3.453	25,9

Nivel Ocupacional	Cantidad	% Part.
MINISTERIO PUBLICO	130	1,0
Poder Legislativo Civil	1.479	0,3
ASAMBLEA NACIONAL	859	58,1
ASAMBLEA NACIONAL	225	15,2
CONSEJO CONSTITUCIONAL	38	2,6
TECHOS SERVIDORES LEGISLATIVOS (OPERATIVOS)	357	24,1
Fuerzas de seguridad y defensa	99.296	21,0
POLICIA NACIONAL	51.515	51,9
COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR - TROPA	4.220	4,2
CUERPO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	1.637	1,6
COMISION DE TRANSITO DEL ECUADOR - OFICIALES	352	0,4
FUERZAS ARMADAS	41.572	41,9
Autoridades Superiores	5.686	1,2
NIVEL SUPERIOR DECRETO 624	3.911	68,8
AUTORIDADES - EDUCACION SUPERIOR	964	17,0
NIVEL SUPERIOR - ESCALAS PROPIAS	513	9,0
NIVEL SUPERIOR	298	5,2
Total	473.700	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

El análisis de este cruce está condicionado a la reclasificación de la variable “nivel ocupacional”, la cual presenta una dispersión de categorías que dificulta la interpretación.

Periodicidad

Vale el comentario realizado para el resto de las variables: conviene su publicación mensual dada la disponibilidad de dicha frecuencia del Distributivo MEF, si bien la variabilidad será baja en el corto plazo.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador fue construido para aprovechar la disponibilidad de la información desagregada del Remunerativo MEF. No está incluido en las metodologías analizadas.

1.8. Distribución del empleo público y la remuneración total según estado de ocupación del puesto

Obtención

Para la variable Estado de Ocupación del Puesto se utiliza la columna “Estado de Servidor” (en filas: columna W) se obtiene la cantidad de personas (en valores: cuenta columna AE), la remuneración total (en valores: suma columna U) y remuneración promedio que corresponde a cada categoría.

La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
ACTIVO	414.410	481.852.397
ACTIVO EXTERIOR	600	1.284.826
COMISION DE SERVICIO CON SUELDO	22	44.917
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	58.668	70.801.784
Total general	473.700	553.983.924

Campos de tabla dinámica

Seleccionar campos para agregar al informe:

Buscar

- ESTADO_PUESTO
- ESTADO_SERVIDOR
- UNIDAD_ORGANIZACIONAL
- FUNCION
- % APORTE_PATRONAL
- Aporte Patronal USD

Arrastrar campos entre las áreas siguientes:

Filtros

Columnas

Valores

Filas

ESTADO_SERVIDOR

Valores

Cuenta de IDENTIFICA...

Suma de RMU_PUESTO

Utilidad

Inicialmente buscamos la posibilidad de comparar la categoría ACTIVO, que se refiere a cargos efectivamente ocupados, con información relativa a los puestos vacantes para ponderar la incidencia de cada categoría. Sin embargo, confirmamos en reunión técnica con el MEF que los cargos no se presupuestan en función de vacantes, y por ese motivo no es posible encontrar el dato en el Presupuesto Nacional.

Análisis

Si NOMBRAMIENTO PROVISIONAL fuera equivalente a posiciones de confianza política, permitiría evaluar el peso relativo de los cargos de libre designación sobre el total de puestos. Sin embargo, eso solamente sucede para los cargos jerárquicos, ya que en los nombramientos provisionales también se incluye al personal en período de prueba, en comisión de servicios, bajo proceso judicial o con licencia sin remuneración (Art. 17 inc. b LOSEP).

Cuadro 16. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto

Estado de ocupación del puesto	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
ACTIVO	414.410	87,5	1.163	481.852.397	87,0
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	58.668	12,4	1.207	70.801.784	12,8
ACTIVO EXTERIOR	600	0,1	2.141	1.284.826	0,2
COMISIÓN DE SERVICIO CON SUELDO	22	0,005	2.042	44.917	0,0
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Al cruzar la variable Estado del servidor con Denominación del puesto, se puede ver claramente que la categoría nombramiento provisional no es asimilable a cargos de confianza política. Si se agrupan las categorías superiores según se trate de 1) presidente, 3) secretarios, subsecretarios, 4) directores y subdirectores, se presentan casos de funcionarios activos y, mayoritariamente, bajo nombramiento provisional, como se puede ver en el cuadro que sigue:

Cuadro 17. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto, en denominaciones asociadas a cargos de mayor rango en la función Ejecutiva

Presidente y Vicepresidente

Estado Servidor	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
ACTIVO	3	5,9	4.835	14.505	12,1
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	48	94,1	2.197	105.454	87,9
Total	51	100,0	2.352	119.959	100,0

Secretarios / Subsecretarios

Estado Servidor	Cantidad	% de Part. Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
ACTIVO	2.782	64,7	1.708	4.751.977	60,4
ACTIVO EXTERIOR	91	2,1	1.675	152.468	1,9
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1.426	33,2	2.082	2.968.373	37,7
Total	4.299	100,0	1.831	7.872.818	100,0

Directores y Subdirectores

Estado Servidor	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
ACTIVO	267	7,9	2.748	733.746	8,3
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	3.128	92,1	2.605	8.149.070	91,7
Total	3.395	100,0	2.616	8.882.816	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

En cambio, si la indagación se circunscribe a los altos funcionarios o funcionarios políticos que se desempeñan en la órbita legislativa, se observa que todos ellos se corresponden con la categoría nombramientos provisionales, con muy elevadas remuneraciones, como se muestra en el siguiente cuadro, donde se resaltan los cargos de interés para el análisis:

Cuadro 18. Personal y remuneraciones según estado de ocupación del puesto, en denominaciones asociadas a cargos de mayor rango en la función Legislativa

Estado Servidor / Denominación del Puesto	Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración total (USD)
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	322	3.758	1.209.948
ADMINISTRADOR/A GENERAL DE LA ASAMBLEA	1	4.283	4.283
ASAMBLEISTA	135	4.759	642.465
ASAMBLEISTA ALTERNO	132	3.200	422.400
COORDINADOR GENERAL ADMINISTRATIVO	1	3.608	3.608
COORDINADOR GENERAL DE AUDITORIA INTERNA	1	3.608	3.608
COORDINADOR GENERAL DE MEDIOS LEGISLATIVOS	1	3.608	3.608
COORDINADOR GENERAL DE PARTICIPACION	1	3.608	3.608

Estado Servidor / Denominación del Puesto	Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración total (USD)
CIUDADANA			
COORDINADOR GENERAL DE PLANIFICACION	1	3.608	3.608
COORDINADOR/A DE ESCUELA LEGISLATIVA	1	2.886	2.886
COORDINADOR/A GENERAL DE ASESORIA JURIDICA	1	3.608	3.608
COORDINADOR/A GENERAL DE COMUNICACION	1	3.608	3.608
INSTITUCIONAL			
COORDINADOR/A GENERAL DE LA UNIDAD DE TECNICA	1	3.608	3.608
LEGISLATIVA			
COORDINADOR/A GENERAL DE PROTOCOLO	1	3.608	3.608
COORDINADOR/A GENERAL DE RELACIONES	1	3.608	3.608
INTERINSTITUCIONALES			
COORDINADOR/A GENERAL DE RELACIONES	1	3.608	3.608
INTERNACIONALES			
COORDINADOR/A GENERAL DE TALENTO HUMANO	1	3.608	3.608
DIRECTOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO	1	2.368	2.368
DIRECTOR DE COMUNICACIÓN SOCIAL	1	2.368	2.368
DIRECTOR DE PLANIFICACION	1	2.368	2.368
DIRECTOR JURIDICO	1	2.368	2.368
DIRECTOR/A DE PROTOCOLO	1	2.368	2.368
ESPECIALISTA JUNIOR DE PARTICIPACION CIUDADANA	1	1.760	1.760
ESPECIALISTA SENIOR DE AUDITORIA INTERNA	1	2.034	2.034
GESTOR/A DE LA CASA DE LA ASAMBLEA NACIONAL	23	1.442	33.177
LIDER DE AUDITORIA INTERNA	1	2.308	2.308
PARLAMENTARIOS/AS ANDINOS	5	4.759	23.795
PROSECRETARIO GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL	1	3.608	3.608
SECRETARIO EJECUTIVO	1	3.247	3.247
SECRETARIO GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL	1	4.283	4.283
SECRETARIO/A DE COMUNICACIÓN	1	4.283	4.283
SECRETARIO/A DE RELACIONES INTERNACIONALES E	1	4.283	4.283
INTERINSTITUCIONALES			
Total general	322	3.758	1.209.948

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Obtención

Para la variable Estado de Servidor (en filas: columna W) se obtiene la cantidad de personas (en valores: cuenta columna AE), la remuneración total (en valores: suma columna U) y remuneración promedio que corresponde a cada categoría. Se filtra por denominación del puesto (en filas: columna S) que se considere.

Por ejemplo para “Presidente” la operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
ACTIVO	3	14.505
PRESIDENTE DE COMISION INTERVENTORA	1	4.818
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL	1	4.869
PRESIDENTE RECTOR	1	4.818
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	48	105.454
PRESIDENTA O PRESIDENTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	1	5.510
PRESIDENTE	16	41.989
PRESIDENTE DE LA COMISION DE RESOLUCION DE PRIMERA INSTANC	1	3.854
PRESIDENTE DE LA JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL ARTESANO	1	3.247
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA	1	5.072
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR	1	4.283
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE GALAPAGOS	1	8.033
PRESIDENTE PROVINCIAL DE LA JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL	22	17.974
PRESIDENTE PROVINCIAL DE LA JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL	1	1.471
PRESIDENTE(A) DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA	1	4.869
PRESIDENTE/A DEL CONSEJO DE REGULACION, DESARROLLO Y PRON	1	4.283
VICEPRESIDENTE DE LA REPUBLICA	1	4.869
Total general	51	119.959

Campos de tabla dinámica

Seleccionar campos para agregar al informe:

Buscar

MODALIDAD_LABORAL
 ESCALA_OCUPACIONAL
 DENOMINACION_PUESTO
 GRADO_ESCALA_OCUPACIONAL
 RMU_PUESTO
 tramo 400

Arrastrar campos entre las áreas siguientes:

Filtros

Columnas

Filas

Valores

Referencia a las metodologías analizadas

En esta sección presentamos diversos ejercicios realizados para acercarnos a la interpretación de la variable “Estado de ocupación”, que queda pendiente para posterior chequeo con las áreas productoras de información. No es un indicador identificado en las metodologías analizadas, pero puede ser útil eventualmente como proxy de las designaciones provisionales en relación con las permanentes.

1.9. Remuneraciones (RMU)

La base de datos del Distributivo MEF contiene cinco variables ligadas a remuneraciones:

- RMU (remuneración única)
- Aportes patronales,
- Aportes individuales,
- Acumula 13°
- Acumula 14°.

El análisis combinado de estas variables permitiría construir distintos indicadores:

- Gasto total en remuneraciones
- Remuneración promedio
- Composición salarial
- Distribución de los salarios por tramos
- Compresión salarial
- Dispersión salarial por funciones
- Distribución salarial por nivel ocupacional

Con la intención de aproximarnos al gasto total en remuneraciones, inicialmente realizamos el ejercicio de calcular la remuneración total asociada a los servidores comprendidos en el Distributivo, sumando el total de las RMU, calculando el total de los aportes, y los salarios 13 y 14, como se muestra a continuación:

Cuadro 19. Remuneraciones y aportes totales

Cantidad	Remuneración USD	Aportes USD	Remuneración con aportes USD	Acumula 13°	Acumula 14°
473.700	553.983.924	139.737.033	693.720.957	349.079	341.308

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Obtención

Para la variable cantidad de personas (en valores: cuenta columna AE), la remuneración total (en valores: suma columna U). Para calcular los Aportes (columna Z): se multiplica el porcentaje del aporte por la remuneración. Para Acumula 13° (columna AB), Acumula 14° (columna AC).

El resultado de este ejercicio es un total de 693.720.957 dólares, un 70% del total que obtuvimos al consultar el gasto en sueldos y salarios en la ejecución presupuestaria, que asciende a 1.076 millones de dólares según se muestra en el siguiente cuadro:

9. Operaciones del PGE más la CFDD (Consolidado)		Mensual
(En millones de U.S. Dólares)		
Codigo	Transacciones y Período	dic-21
123	Transferencias	121
124	Intereses ganados	-
125	Otros Ingresos	252
2	Total Gastos	4.469
21	Gasto Permanente	2.683
211	Sueldos y salarios	1.076
212	Compra de bienes y servicios	781
2121	PGE	349
2122	CFDD (Importación de derivados)	432
213	Intereses	148
2131	Externos	49
2132	Internos	99
214	Transferencias	655
215	Prestaciones de seguridad social	-
216	Otros Gastos Permanentes	24

Fuente: <https://www.finanzas.gob.ec/estadistica-nueva-metodologia-2017-2022/>

Tal como suponíamos, los componentes salariales incluidos en la base (RMU, aportes patronales e individuales y 13° y 14° aguinaldo) no agotan la totalidad del gasto en personal, por lo cual no es posible calcular la inversión total en remuneraciones y su evolución a lo largo del tiempo a partir de esta fuente. La información está disponible en el Sistema de Nómina, que no tiene acceso abierto. En caso de poder acceder eventualmente a esa información, se podría realizar el seguimiento de la masa salarial total efectiva destinada a sostener al cuerpo de funcionarios y agentes públicos, cruzándolo con otras variables disponibles en el Distributivo de Remuneraciones.

Si bien es una medida limitada, a partir del Distributivo se puede estimar la remuneración básica promedio y su proyección, dividiendo el RMU (con y sin aportes) sobre el número total de servidores. Este indicador es un proxy del gasto medio agregado en la generalidad del sector público, y se podría comparar entre Gabinetes Sectoriales, regímenes y modalidades de contratación.

Cuadro 20. Remuneración promedio

Promedio sin aportes USD	1.169
Promedio con aportes USD	1.464

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Lo que no podríamos establecer por la falta de información sobre la remuneración total es la composición salarial, esto es, el promedio del básico en relación al total de la remuneración. Si bien la LOSEP no admite otros pagos por fuera de la RMU¹⁰, el Sistema de Nómina incluye horas extra y otros conceptos que se suman al salario percibido por los empleados. Una proporción reducida del básico sobre el salario podría dar algún indicio del predominio de prácticas discrecionales en el otorgamiento de pagos adicionales.

Otra dificultad en la interpretación del gasto salarial a partir del Distributivo MEF es que los salarios 13 y 14 tienen periodicidad de pago variable según la opción elegida por el empleado: se puede recibir junto con el salario de diciembre, o prorrateado a lo largo del año¹¹. Analizando la información que ofrece el Distributivo MEF sobre los salarios 13 y 14 se advierte que no todos los agentes cobran una o ambas bonificaciones. Además, al cruzar salarios por modalidad laboral, se desprende que tanto trabajadores que prestan servicios bajo modalidades temporarias como permanentes cobran ese haber adicional.

Cuadro 21. Personal y monto total de décimo tercer y décimo cuarto sueldo

Remuneración 13° o 14°	Cantidad	Remuneración USD
Acumula 13°	349.079	402.082.246
Acumula 14°	341.308	391.006.090

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

¹⁰ El Art. 96 de la LOSEP establece la Remuneración mensual unificada, la cual resulta de dividir por doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados. La norma determina que en la remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos: a) Décimo tercer sueldo; b) Décimo cuarto sueldo; c) Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias; d) El fondo de reserva; e) Subrogaciones o encargos; f) Honorarios por capacitación; g) Remuneración variable por eficiencia; h) Gastos de residencia; e, i) Bonificación geográfica

¹¹ Art. 97.- *Décima tercera remuneración.*- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 20 de diciembre de cada año.

Art. 98.- *Décima cuarta remuneración.*- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, recibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada vigente a la fecha de pago, que será cancelada proporcionalmente de forma mensual. Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará una remuneración básica unificada multiplicada por la diferencia del índice de precios al consumidor con respecto a los precios del Ecuador continental. A pedido escrito de la servidora o el servidor público, este valor podrá recibirse de forma acumulada hasta el 15 de abril de cada año en las regiones de la costa e insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía.

Cuadro 22. Acumulación de décimo tercer sueldo en personal, según modalidad laboral

Modalidad	NO	SI	Total
23 TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES AL IESS ADICIONALES	3	34	37
ARTES GRAFICAS	4	10	14
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS /PARLAMENTARIO ANDINO ALTERNO	129	3	132
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES /PARLAMENTO ANDINO	122	22	144
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	163	491	654
CONTRATO INDEFINIDO	2.914	19.197	22.111
CONTRATO COLECTIVO	1.883	12.275	14.158
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	7.410	1.647	9.057
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	30	209	239
CONTRATOS OCASIONALES	27.764	56.671	84.435
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	293	695	988
FFAA-AEREA	2.669	3.661	6.330
FFAA-NAVAL	3.733	6.203	9.936
FFAA-TERRESTRE	7.366	17.940	25.306
FUNCION LEGISLATIVA	60	84	144
NOMBRAMIENTO	52.147	190.144	242.291
POLICIA	17.561	33.954	51.515
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	43	1.594	1.637
VIGILANTES	327	4.245	4.572
Total	124.621	349.079	473.700

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Cuadro 23. Acumulación de décimo cuarto sueldo en personal, según modalidad laboral

Modalidad	NO	SI	Total
23 TRABAJADORES CON APORTES INDIVIDUALES AL IESS ADICIONALES	3	34	37
ARTES GRAFICAS	4	10	14
ASAMBLEISTAS ALTERNOS / VOCALES ALTERNOS /PARLAMENTARIO ANDINO ALTERNO	129	3	132
ASAMBLEISTAS PRINCIPALES / PARLAMENTO ANDINO	121	23	144
AUTORIDAD UNIVERSITARIA	164	490	654
CONTRATO INDEFINIDO	3.260	18.851	22.111
CONTRATO COLECTIVO	2.115	12.043	14.158
CONTRATO SERVICIO RURAL SALUD	7.283	1.774	9.057
CONTRATOS LEYES EXTRANJERAS	30	209	239
CONTRATOS OCASIONALES	27.465	56.970	84.435
DEVENGANTES DE BECAS LOSEP	289	699	988
FFAA-AEREA	2.916	3.414	6.330
FFAA-NAVAL	7.095	2.841	9.936
FFAA-TERRESTRE	10.225	15.081	25.306
FUNCION LEGISLATIVA	70	74	144
NOMBRAMIENTO	52.321	189.970	242.291
POLICIA	18.453	33.062	51.515
SEGURIDAD Y VIGILANCIA PENITENCIARIA	43	1.594	1.637
VIGILANTES	406	4.166	4.572
Total	132.392	341.308	473.700

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Cuadro 24. Remuneraciones y aportes totales

Cantidad	Remuneración USD	Aportes USD	Remuneración con aportes USD	Acumula 13°	Acumula 14°
473.700	553.983.924	139.737.033	693.720.957	349.079	341.308

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

La incorporación del código adicional para la variable Modalidad Laboral que permita identificar si se trata de Nombramiento o Contrato (Modalidad Padre) permitiría reformular el análisis para esas dos únicas categorías una vez disponible la variable recategorizada.

Obtención

Para la variable cantidad de personas (en valores: cuenta columna AE), la remuneración total (en valores: suma columna U). Para calcular los Aportes (columna Z): se multiplica el porcentaje del aporte por la remuneración. Para Acumula 13° (columna AB), Acumula 14° (columna AC).

1.9.1. Gasto total en remuneraciones en relación con PBI, gasto corriente y gasto total

Debido a la dificultad para llegar al total de gasto en remuneraciones a partir de la planilla del Distributivo de Remuneraciones publicado en Datos Abiertos, proponemos que se utilice como proxy de los indicadores relacionados con gasto en personal los que surgen de la ejecución presupuestaria, contrastándolo con los datos macro de PBI y gasto corriente.

Obtención

La información se obtuvo del Informe de Ejecución Presupuestaria publicado por el Ministerio de Finanzas en: https://www.finanzas.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2022/03/Informe-Ejecucion-PGE_2021_VF31032022.pdf

Este informe refiere a la Ejecución del Presupuesto General del Estado (PGE). El PIB es el observado en 2021, (página 9 del informe). Los gastos corrientes son los egresos permanentes que pueden obtenerse a nivel de naturaleza del grupo (página 65 del informe). El gasto en personal corresponde a lo que denominan grupo 51, que incluye sueldos, salarios y beneficios de ley (página 65 del informe).

La ejecución presupuestaria del mes de diciembre se obtuvo de: <https://www.finanzas.gob.ec/estadistica-nueva-metodologia-2017-2022/>

Utilidad

Estos indicadores miden el peso fiscal de las nóminas salariales sobre la economía y las finanzas públicas en general.

Niveles elevados de erogaciones en personal sobre el PBI representan una carga sobre la economía para el sostenimiento de los salarios de los empleados y funcionarios públicos. A su vez, una participación alta de los egresos en remuneraciones sobre los gastos operativos o las inversiones, puede interpretarse como un indicio de la gestión ineficiente de los recursos públicos.

Análisis

El gasto en salarios en el sector público representa el 7,8% del PIB, porcentaje superior al promedio de 16 países latinoamericanos (5,8%) registrado por el BID en el 2012 (BID, 2014)¹².

Cuadro 25. Indicadores sugeridos en relación al gasto en personal y el Producto Interno Bruto

Relación del Gasto en personal respecto al PBI y a los gastos anuales 2021:

Gasto en Personal 2021 8.218 millones de USD

PIB nominal 2021 105.405 millones USD

Indicador 7,8 %

Gasto en Personal 2021 8.218 millones de USD

Gasto Corriente 2021 20.189 millones de USD

Indicador 40,7 %

Relación del Gasto en Personal respecto al gasto total 2021:

Gasto en Personal-21 8592,17 millones de USD

Gasto Total-21 26950,37 millones de USD

Indicador 31,9 %

Fuente: Informe de Ejecución Presupuestaria 2021. Ministerio de Finanzas. https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/Informe-Ejecucion-PGE_2021_VF31032022.pdf

Por otra parte, el gobierno invierte el 40,1% del gasto corriente y el 31,9 % gasto total en masa salarial. La inversión en remuneraciones de los empleados sobre el presupuesto se ubica por encima de la media regional (27%) correspondiente al año 2012, calculada por el BID (2014). También puede utilizarse como fuente de contraste un indicador equivalente, denominado compensación de empleados (% gasto), publicado en el portal del Banco Mundial: [Compensación de empleados \(% del gasto\) | Data \(bancomundial.org\)](https://datos.bancomundial.org/indicadores/SH.UV.CD). Además de contar con datos más actualizados, en dicho sitio puede encontrarse el indicador promediado por continente, nivel de desarrollo y de ingreso.

Periodicidad

El indicador del gasto en salarios respecto de los gastos corrientes totales mensuales conviene, una vez incorporados los sucesivos datos mensuales, presentarlos en el formato de comparación interanual respecto del mismo mes del año anterior.

El indicador del gasto en salarios respecto del PBI, en cambio, conviene presentarlo con periodicidad anual, ya que el PBI mensualizado pierde significado.

¹² Ver: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-\(2004-13\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Al-servicio-del-ciudadano-Una-d%C3%A9cada-de-reformas-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-(2004-13).pdf)

Referencia a las metodologías analizadas

El indicador de nómina salarial como porcentaje del PBI es estándar en prácticamente todas las metodologías analizadas (OCDE 2010, BID 2014, BID 2001). El indicador de nómina salarial como porcentaje del gasto corriente se utiliza en algunos diagnósticos nacionales bajo el Marco Analítico (BID 2014) como el caso del diagnóstico de Paraguay (2020).

1.9.2. Distribución salarial por tramo y compresión salarial

Obtención

Se generaron en la tabla dinámica columnas adicionales en las cuales se clasifica la remuneración de cada empleado (Columna U) y en rangos salariales para poder sistematizar la comparación de las remuneraciones, por ejemplo, tramos de USD 500:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
1	1.704	756.471
2	250.997	201.290.393
3	141.206	169.686.943
4	35.878	60.522.184
5	18.505	41.307.908
6	14.584	39.173.974
7	4.419	14.253.279
8	1.683	6.358.259
9	3.648	15.296.694
10	508	2.401.885
11	480	2.430.252
12	71	399.570
13	16	98.078
17	1	8.033
Total general	473.700	553.983.924

Utilidad

La variable RMU se puede desagregar por tramos salariales (el ejemplo que sigue toma como corte 500 dólares). Esta clasificación, y su cruce con la variable “número de servidores” ofrece información sobre la cantidad de personas que perciben remuneraciones dentro de cada uno de los rangos determinados y el respectivo costo global. Este indicador es un proxy de las inequidades verticales salariales o de la adecuación de las estructuras retributivas en términos agregados. Por ejemplo, una gran cantidad de agentes en los tramos inferiores podría constituir un indicio de una tendencia hacia el achatamiento de la pirámide salarial.

Cuadro 26. Personal y remuneraciones según tramos salariales (ejercicio realizado con tramos de USD 500)

Tramo Salarial	Cantidad	% de Part. Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remu
hasta 500	1.705	0,4	444	756.696	0,1
501-1000	250.996	53,0	802	201.290.168	36,3
1001-1500	141.206	29,8	1.202	169.686.943	30,6
1501-2000	35.878	7,6	1.687	60.522.184	10,9
2001-2500	18.505	3,9	2.232	41.307.908	7,5
2501-3000	14.584	3,1	2.686	39.173.974	7,1
3001-3500	4.419	0,9	3.225	14.253.279	2,6
3501-4000	1.683	0,4	3.778	6.358.259	1,1

Tramo Salarial	Cantidad	% de Part. Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Remu
4001-4500	3.648	0,8	4.193	15.296.694	2,8
4501-5000	508	0,1	4.728	2.401.885	0,4
5001-5500	480	0,1	5.063	2.430.252	0,4
5501-6000	71	0,0	5.628	399.570	0,1
6001-6500	16	0,0	6.130	98.078	0,0
6501 y más	1	0,0	8.033	8.033	0,0
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

La tabla dinámica permite acceder a los casos individuales que abarca cada tramo para indagar la situación (de cada tramo) en detalle. A continuación, se incluyen los casos que nuclean los dos tramos extremos, es decir, los que registran el menor y el mayor rango remunerativo.

Cuadro 27. Personal y remuneración promedio en tramos salariales más altos

Tramos mayores a USD 5000

Tramo Salarial / Denominación del puesto	Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración Total (USD)
5501-6000	71	5.628	399.570
AGENTE FISCAL	2	5.634	11.268
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	5.632	5.632
AYUDANTE ADMINISTRATIVO 2 - EN EL EXTERIOR	2	5.682	11.365
CHOFER	1	5.632	5.632
CONJUEZA O CONJUEZ DE LA CORTE NACIONAL	19	5.566	105.754
CORONEL POLICÍA - 2DO. AÑO	1	5.634	5.634
FISCAL GENERAL DEL ESTADO	1	5.510	5.510
JUEZA O JUEZ DE JUZGADO DE PRIMER NIVEL	4	5.634	22.536
JUEZA O JUEZ DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	8	5.510	44.078
JUEZA O JUEZ DE LA CORTE NACIONAL	15	5.634	84.510
JUEZA O JUEZ DE TRIBUNAL DE GARANTIAS PENALES	1	5.634	5.634
MEDICO/A ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGIA 3	1	5.934	5.934
MEDICO/A SUBESPECIALISTA EN NEONATOLOGIA	1	5.934	5.934
PRESIDENTA O PRESIDENTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL	1	5.510	5.510
PROFESOR PRINCIPAL TIEMPO COMPLETO	3	5.802	17.407
PROFESOR TIEMPO COMPLETO AUXILIAR 2	1	5.520	5.520
PROFESOR TIEMPO COMPLETO PRINCIPAL 1	2	5.661	11.322
PROFESOR TIEMPO COMPLETO PRINCIPAL 3	3	5.917	17.750
RECTOR/A	1	5.542	5.542
SECRETARIA	1	5.620	5.620
SECRETARIO TECNICO DEL CONS. REG. ESPECIAL GALAPAGOS	1	5.845	5.845
TENIENTE CORONEL POLICIA - 4TO. AÑO	1	5.634	5.634
6001-6500	16	6.130	98.078
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1	6.279	6.279
DECANOS/AS O PERSONAL DE SIMILAR JERARQUIA	1	6.121	6.121
PROFESOR PRINCIPAL TIEMPO COMPLETO	2	6.121	12.242
PROFESOR TIEMPO COMPLETO PRINCIPAL 1	4	6.121	24.484
PROFESOR TIEMPO COMPLETO PRINCIPAL 3	5	6.120	30.602
RECTOR/A	1	6.121	6.121
SECRETARIA 1 -- EN EL EXTERIOR	2	6.114	12.229

Tramos mayores a USD 5000

Tramo Salarial / Denominación del puesto	Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración Total (USD)
6501 y más	1	8.033	8.033
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE GALAPAGOS	1	8.033	8.033
Total	88	5.746	505.681

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Cuadro 28. Personal y remuneración promedio por tramo salarial más bajo

Tramo menor a 400 dólares

(se eligió este valor porque permite identificar a los 25 casos de menor salario)

Tramo Salarial / Denominación del puesto	Cantidad	Remuneración Promedio (USD)	Remuneración Total (USD)
Menor a \$400	25	303	7.583
ADMINISTRATIVO 1 -- EN EL EXTERIOR	1	350	350
CONDUCTOR – CHOFER	2	354	707
CONSERJE	1	276	276
PROFESOR OCASIONAL	5	226	1.130
PROFESOR OCASIONAL 1 TIEMPO PARCIAL	9	308	2.769
PROFESOR OCASIONAL 2 TIEMPO PARCIAL	4	320	1.282
PROFESOR PRINCIPAL TIEMPO PARCIAL	1	380	380
TECNICO DOCENTE	2	345	690

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Por otra parte, la disponibilidad de información sobre los salarios individualizados posibilita la estimación de la compresión salarial vertical agregada, es decir, la diferencia entre los servidores que menos y más ganan. Este indicador contribuye a visualizar cuán achatados se encuentran los abanicos salariales y, consecuentemente, evaluar la estructura de incentivos existentes para estimular el progreso en la carrera.

Recomendaciones

Si se evalúa esta variable según régimen laboral, sería factible obtener información sobre las características de las pirámides salariales al interior de cada escalafón.

Periodicidad

Este indicador tiene sentido publicarlo y analizarlo mes a mes, ya que permite un análisis pormenorizado de casos puntuales y es interesante ver si persisten a lo largo del tiempo.

Referencia a las metodologías analizadas

Realizamos estos ejercicios a fin de aproximarnos al indicador “Curva salarial” que se propone en el Marco Analítico (BID, 2014).

1.9.3. Dispersión salarial según función y régimen laboral

Obtención

Se obtiene calculando la remuneración promedio para cada Función del Estado (en filas: columna Y), a partir de la cantidad de empleados (en valores: cuenta columna AE) y la remuneración total (en valores: suma columna U). Para cada Régimen Laboral (en filas: columna O). La operación realizada en la tabla dinámica se muestra en la siguiente captura de pantalla:

The top screenshot shows a pivot table with the following data:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	10.532.979
FUNCION EJECUTIVA	449.431	506.929.081
FUNCION ELECTORAL	1.198	1.602.180
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	31.514.592
FUNCION LEGISLATIVA	1.487	3.405.093
Total general	473.700	553.983.924

The bottom screenshot shows a pivot table with the following data:

Etiquetas de fila	Cuenta de IDENTIFICADOR	Suma de RMU_PUESTO
1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	177.971.907
2.CODIGO DEL TRABAJO	36.329	24.353.378
3.OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	351.658.639
Total general	473.700	553.983.924

Utilidad

Si bien se trata de un dato agregado, permite una primera comparación entre Funciones del Estado y entre los diferentes regímenes laborales.

Análisis

El salario promedio más alto corresponde a la Función Legislativa (2290 dólares), y el menor salario promedio, correspondiente a la Función Ejecutiva, representa prácticamente la mitad del primero. Por otro lado, el régimen de Código de Trabajo representa el menor salario promedio (670 dólares), consistente con su aplicación para niveles operativos, y representa prácticamente la mitad que el correspondiente a la LOSEP (1285 dólares) y los otros regímenes especiales (1.176 dólares).

Cuadro 29. Dispersión salarial según función del Estado

Función	Cantidad	% de Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
FUNCION EJECUTIVA	449.431	94,9	1.128	506.929.081	91,5
FUNCION JUDICIAL Y JUSTICIA INDIGENA	15.513	3,3	2.031	31.514.592	5,7
FUNCION DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	6.071	1,3	1.735	10.532.979	1,9
FUNCION LEGISLATIVA	1.487	0,3	2.290	3.405.093	0,6
FUNCION ELECTORAL	1.198	0,3	1.337	1.602.180	0,3
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Cuadro 30. Dispersión salarial según régimen laboral

Régimen Laboral	Cantidad	% Part. Cant.	Remu. Promedio (USD)	Remuneración total (USD)	% de Part. Rem
1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	138.447	29,2	1.285	177.971.907	32,1
2.CODIGO DEL TRABAJO	36.329	7,7	670	24.353.378	4,4
3.OTROS REGIMENES ESPECIALES	298.924	63,1	1.176	351.658.639	63,5
Total	473.700	100,0	1.169	553.983.924	100,0

Fuente: Distributivo MEF <https://datosabiertos.gob.ec/dataset/distributivo-de-remuneraciones-2021-diciembre>

Recomendaciones

Ninguna

Periodicidad

Se sugiere la publicación mensual comparando el dato con el del mismo mes en el año anterior. El análisis de la serie mensualizada puede ser interesante para hacer el seguimiento de la evolución de promedios, mínimos y máximos según función y régimen salarial.

Referencia a las metodologías analizadas

Realizamos estos ejercicios a fin de aproximarnos al indicador “Curva salarial” que se propone en el Marco Analítico (BID, 2014).

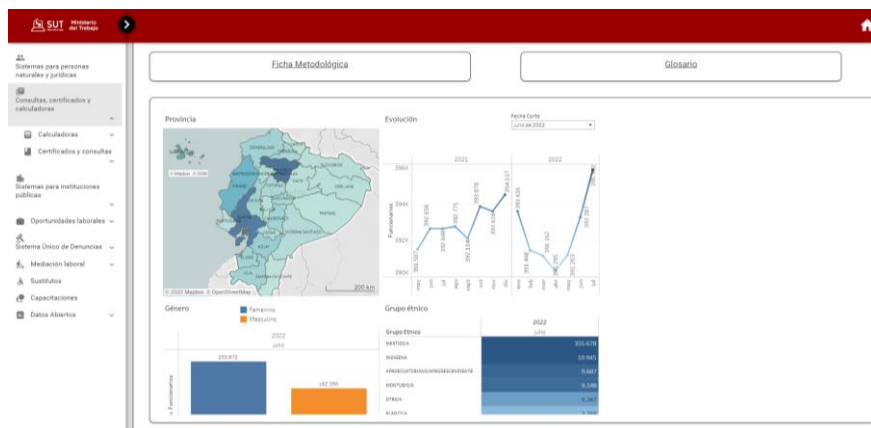
D.2. INDICADORES DISPONIBLES EN LA SECCIÓN DATOS ABIERTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

El **Sistema Único de Trabajo- SUT** es un portal que unifica el acceso a las distintas funcionalidades que opera el Ministerio de Trabajo (MDT), como lo son SAITE, SIITH, Salarios, Calculadoras, Certificados, etc.

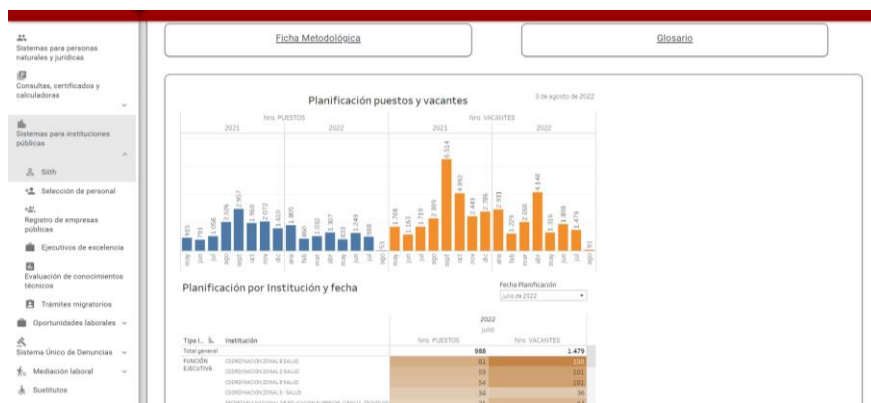
El **Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH)** es una herramienta informática de gestión y desarrollo del talento humano que se encuentra bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo. El SIITH es operado por las Unidades de Administración del Talento Humano (UATH) de las entidades del Estado y consiste en distintos componentes y módulos de gestión (Acuerdo Ministerial 93/2013). Se trata de una base de datos cerrada.

En la plataforma **Datos Abiertos** se publican dos indicadores construidos a partir de información del SIITH:

- 1) *Evolución de los servidores Públicos Activos Registrados en el Sistema Informático Integrado de Talento Humanos* y su distribución por género, etnia, provincia y clasificación institucional (régimenes descentralizados, otras instituciones, instituciones de las funciones del Estado, empresas públicas).



- 2) *Concursos planificados, desagregados por número de puestos, vacantes e institución.* Este indicador se refiere a planificaciones de concursos de méritos y oposición registradas en la Plataforma Tecnológica del módulo de selección de personal del Ministerio del Trabajo



El portal SUT ofrece, para cada indicador, series de datos de mayo del 2021 a julio del 2022, una ficha técnica y un glosario. Las fichas técnicas detallan, con rigurosidad, la denominación del indicador, su definición, metodología y fórmula de cálculo, fuente, periodicidad de la publicación, entre otros numerosos aspectos. El glosario suministra definiciones precisas sobre los distintos conceptos utilizados para la construcción del indicador y la elaboración de los respectivos cruces.

A los fines del Observatorio, es importante precisar el diferente alcance de las bases de datos del distributivo de remuneraciones utilizada para construir los indicadores antes presentados, y la del Sistema Informático Integrado de Talento Humano (SIITH) de la cual surgen los datos presentados en el portal SUT.

Ensayamos una primera comparación, que construimos identificando los Consejos Sectoriales en el Distributivo MEF que entendemos quedarían comprendidos en cada una de las cinco categorías incluidas en la clasificación de instituciones del SUT:

Cuadro 31. Comparativo de funcionarios públicos resultantes en bases de datos del MEF y del MDT

Clasificación de instituciones SUT	Distributivo remuneraciones dic/2021 MEF	SUT dic/2021 MDT	Diferencia
Total	473.700	394.537	79.163
Inst. de las Funciones del Estado ⁽¹⁾	332.815	332.881	-66
Regímenes Descentralizados ⁽²⁾	33.830	32.100	1.730
Otras Instituciones		28.204	-28.204
Empresas Públicas		1.352	-1.352
Gabinete Seguridad ⁽³⁾	107.055		107.055

Fuente: Elaboración propia a partir de Distributivo MEF y SUT

(1) Gabinetes Sectoriales de: Educación, Social, Económico, Productivo y Otras funciones del Estado y del Ejecutivo en el Distributivo MEF

(2) Universidades y Escuelas Politécnicas en el Distributivo MEF

(3) Gabinete Sectorial de Seguridad en Distributivo MEF

Sin embargo, en las consultas con los equipos técnicos del MEF y del MDT indicaron que ambas bases de datos no son comparables porque el SIITH no incluye la función legislativa y otros organismos. El Distributivo MEF abarca todos los cargos presupuestados, mientras que el SIITH alcanza únicamente a las instituciones regidas por la LOSEP.

A continuación, se presentan las salidas de información para los indicadores de empleo público disponibles en el portal SUT, y su utilidad a los fines de complementar el análisis realizado a partir del Distributivo MEF en la sección anterior.

2.1. Evolución de los cargos ocupados

Obtención

Se obtiene de la plataforma Datos Abiertos del SUT, registrando la sumatoria mensual del número servidores públicos activos reportados por las unidades administrativas de Talento Humano en el SIITH, según su nivel de desconcentración¹³.

Utilidad

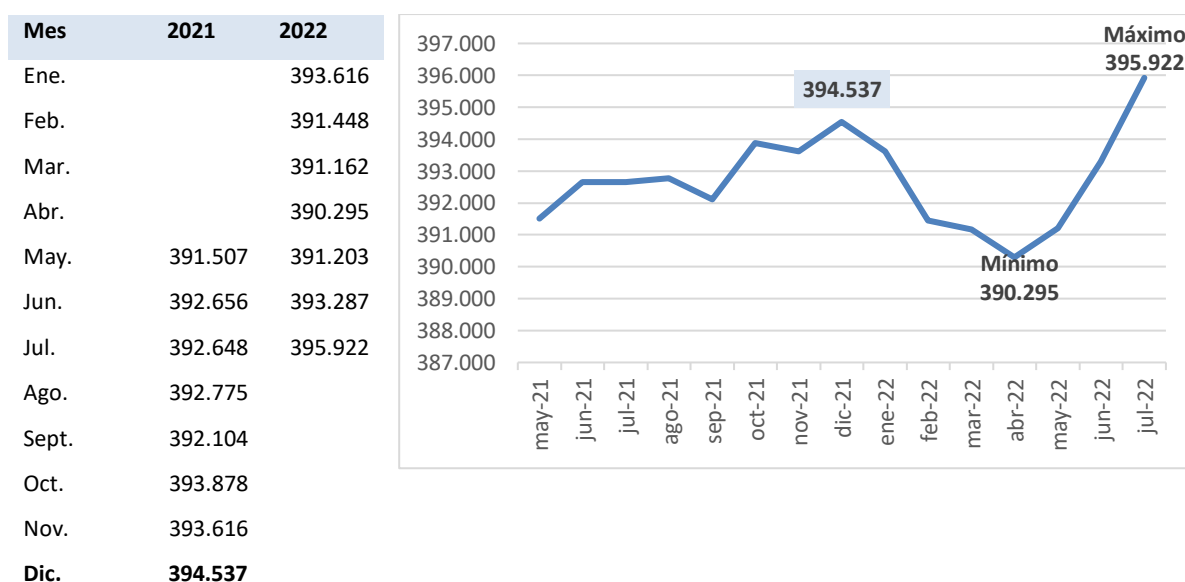
El indicador permite analizar la evolución mensual del tamaño del Estado, en términos del número de servidores activos y tasa de crecimiento/decrecimiento interanual del personal ocupado.

Este indicador también se obtiene del Distributivo de remuneraciones (ver Indicador 1. Distribución del personal), pero en la sección Datos Abiertos del MEF solo se publican las planillas en crudo y no hay una presentación de evolución temporal de los cargos ocupados mes a mes. Eventualmente, se podrían comparar las trayectorias del mismo indicador según ambas fuentes (MEF y SUT).

Análisis

Del análisis del cuadro se desprende que el número total de servidores públicos aumentó de 391.507 a 395.922 entre mayo de 2021 y julio de 2022. La evolución de la cantidad de agentes no es uniforme, registra subas y bajas, con una cantidad mínima de 390.295 empleados en el mes de abril de 2022 y un pico máximo de 395.922 servidores en julio de 2022. La variación interanual -de julio a julio- del número de agentes asciende a 0,83 %.

Cuadro 32. Evolución de los cargos ocupados mayo 2021 a julio 2022



Fuente: Ministerio de Trabajo - SUT: Sistema Único de Trabajo

¹³Ver: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/FichaMetodologicaSiith.pdf>

Recomendaciones

Se puede hacer disponible la evolución de este mismo indicador, a partir del Distributivo de Remuneraciones (ver indicador 1. Distribución del personal presentado en la sección anterior) una vez que se incorporen las salidas de los sucesivos meses que el MEF publique en Datos Abiertos. Una vez clarificada la diferencia entre el alcance de las dos bases de datos (Distributivo de remuneraciones y SIITH) se podrán comentar las coincidencias o divergencias entre uno u otro indicador según la fuente consultada.

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, que lo presenta en relación con el mismo mes del año anterior. El seguimiento de la variable mensual permite establecer picos máximos y mínimos anuales, detectando estacionalidades en el nivel de empleo público.

Referencia a las metodologías analizadas

Este dato puntual no se solicita en las metodologías analizadas, pero lo incorporamos por su relevancia para establecer una aproximación a la evolución del empleo público a lo largo del tiempo.

2.2. Distribución de la cantidad de ocupados por clasificación institucional

Obtención

Se obtiene del SUT, desagregando la variable “servidores activos” ingresada por las UATH al SIITH según la clasificación institucional. Esta clasificación se refiere a la entidad de pertenencia de los empleados estatales dentro de la estructura política del sistema. Abarca las categorías: instituciones de las funciones del Estado, regímenes descentralizados, otras instituciones y empresas públicas¹⁴.

Utilidad

El indicador proporciona información sobre la distribución del personal según la entidad política de pertenencia. A su vez, es posible analizar la evolución del peso relativo del número de agentes correspondiente a cada agrupamiento de entidades.

Este indicador también se puede obtener del distributivo de remuneraciones, realizando el ejercicio de agregar los Gabinetes Sectoriales correspondientes a cada categoría de desagregación de la base de datos del SUT. Sin embargo, debido a las diferencias en lo relativo a clasificación y cantidad de agentes distribuidos entre las categorías que registran ambas bases de datos, es relevante definir el alcance de cada una de ellas, tal como se señaló precedentemente.

Análisis

Del cuadro surge que el 84,4% de los agentes se desempeña en los organismos comprendidos dentro de las funciones del Estado, el 8,1% en instituciones descentralizados, el 7,1% en otras instituciones y el 0,3% en instituciones públicas.

¹⁴Ver: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/FichaMetodologicaSiith.pdf>

Cuadro 33. Personal distribuido según funciones del Estado

Clasificación Institucional	Cantidad	% Part.
INSTITUCIONES DE LAS FUNCIONES DEL ESTADO	332.881	84,4
REGIMENES DESCENTRALIZADOS	32.100	8,1
OTRAS INSTITUCIONES	28.204	7,1
EMPRESAS PUBLICAS	1.352	0,3
Total	394.537	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo - SUT: SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO

Recomendaciones

Una vez clarificada la diferencia entre el alcance de las dos bases de datos (Distributivo de remuneraciones y SIITH) se podrá analizar las coincidencias o divergencias del mismo indicador según la fuente consultada para su construcción.

Periodicidad

Aplican los mismos comentarios del indicador anterior.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador se presenta como aproximación a la “Tasa de crecimiento anual de la planta de personal por carrera o régimen laboral”, identificada en el diagnóstico de la República Dominicana (BID, 2020). La tasa interanual se puede calcular comparando cada dato mensual con el mismo mes del año anterior.

2.3. Distribución del empleo público por género

Obtención

Se obtiene del SUT, cruzando la variable servidores activos ingresadas por las UATH al SIITH con la variable género (masculino o femenino)¹⁵.

Utilidad

El indicador es útil para el seguimiento de la política de igualdad de género en el empleo público, aunque se trata de una medida genérica, sin la posibilidad de discriminar por áreas o nivel jerárquico.

Este indicador no está disponible para el Distributivo MEF en Datos Abiertos. Si bien el SPRYN registra información sobre género, se trata de una base cerrada, no accesible al público. Ante esta limitación, la discriminación de los servidores públicos según género, publicada en la plataforma Datos Abiertos del SUT, sirve como proxy de este indicador, teniendo en cuenta las diferencias de alcance de las dos fuentes. Al tratarse de una variable clasificatoria de suma utilidad para analizar el perfil de las plantillas según género, el uso de una fuente alternativa impide el cruce de datos con variables no registradas por el SUT que permita indagar esas dimensiones.

Análisis

De acuerdo al cuadro, de cada 10 empleados públicos 6 son mujeres y 4 varones, distribución que se mantiene estable a lo largo del período analizado (mayo de 2021 a julio de 2022).

¹⁵Ver: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/FichaMetodologicaSiith.pdf>

Cuadro 34. Distribución de empleados públicos por género

Mes	Femenino		Masculino		Total
	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	
may-21	231.148	59,0	160.359	41,0	391.507
jun-21	231.777	59,0	160.879	41,0	392.656
jul-21	231.738	59,0	160.910	41,0	392.648
ago-21	231.641	59,0	161.134	41,0	392.775
sep-21	231.170	59,0	160.934	41,0	392.104
oct-21	232.126	58,9	161.752	41,1	393.878
nov-21	231.746	58,9	161.870	41,1	393.616
dic-21	232.103	58,8	162.434	41,2	394.537
ene-22	231.675	58,9	161.941	41,1	393.616
feb-22	230.605	58,9	160.843	41,1	391.448
mar-22	230.362	58,9	160.800	41,1	391.162
abr-22	229.615	58,8	160.680	41,2	390.295
may-22	230.273	58,9	160.930	41,1	391.203
jun-22	231.648	58,9	161.639	41,1	393.287
jul-22	233.872	59,1	162.050	40,9	395.922

Fuente: Ministerio de Trabajo - SUT: Sistema Único de Trabajo

Recomendaciones

Eventualmente se podría construir este mismo indicador desde la base del Distributivo MEF e incluirlo en la plataforma del Observatorio. Esto permitiría la desagregación de la información por funciones, régimen y grupo ocupacional, para un análisis más detallado de la información.

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, que lo presenta en relación con el mismo mes del año anterior. Como se puede ver, la evolución es bastante estable por ser un indicador muy agregado, por lo tanto será suficiente su análisis con frecuencia anual.

Referencia a las metodologías analizadas

Este indicador está incluido tanto en el informe de OCDE (2017) como en la base de datos ILOSTAT de OIT, desagregado por ministerio. Se presenta el dato agregado por ser el único disponible, aunque eventualmente la disponibilidad de la información completa del Distributivo MEF permitiría generar el mismo indicador desagregado por Ministerio.

2.3. Distribución del empleo público por etnia

Obtención

Se extrae del SUT a través del desglose de la variable servidores activos ingresadas por las UATH al SIITH según la variable etnia. Grupo étnico alude a la autoidentificación étnica del agente ¹⁶.

¹⁶Ver: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/FichaMetodologicaSiith.pdf>

Utilidad

El conocimiento de la distribución del empleo público según etnias permite analizar el grado de representatividad de la burocracia.

Este indicador no está disponible para el Distributivo MEF en Datos Abiertos. Ante la inexistencia del dato a través de otras fuentes más desagregadas, el indicador publicado en la plataforma Datos Abiertos de SUT puede utilizarse como proxy, sin dejar de considerar las diferencias en términos de alcance entre las dos fuentes.

Análisis

El 90,2% de los servidores públicos, según el cuadro precedente, se identifica como metizo/a, mientras que los restantes empleados se perciben como indígenas (2,6%), afroecuatorianos/afrodescendientes (2,3%), montubio/a (2,2%), blancos (0,9%), negros/as (0,3%) y mulatos/as (0,2%).

Cuadro 35. Distribución de la cantidad de empleados públicos por autoidentificación étnica

Grupo Étnico	Cantidad	% Part.
MESTIZO/A	355.853	90,2
INDIGENA	10.334	2,6
AFROECUATORIANO/AFRODESCENDIENTE	8.938	2,3
MONTUBIO/A	8.733	2,2
OTRO/A	5.378	1,4
BLANCO/A	3.518	0,9
NEGRO/A	1.097	0,3
MULATO/A	686	0,2
Total	394.537	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo - SUT: SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO.

Recomendaciones

A diferencia del dato sobre género, el SPRYN no registra el dato de etnia. Por lo tanto no hay modo de construir el dato solicitando la apertura de la información al MEF para publicarla en la plataforma del Observatorio.

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, que lo presenta en relación con el mismo mes del año anterior. La evolución seguramente será bastante estable, como en el caso de la distribución por género, por ser un indicador muy agregado. Por este motivo será suficiente su análisis con frecuencia anual.

Referencia a las metodologías analizadas

No fue identificado este indicador explícitamente en ninguna de las metodologías analizadas. Fue agregado por su disponibilidad y relevancia, como se explica en el apartado "Utilidad".

D.3. INDICADORES DE EMPLEO PÚBLICO DISPONIBLES EN EL INEC - FUENTE ENEMDU

En la **Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)**, administrada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) se publican estadísticas sobre empleo público. La ENEMDU es considerada como uno de los instrumentos estadísticos más importantes para estudiar la situación del empleo en el país, la caracterización del mercado de trabajo, la actividad económica y las fuentes de ingresos de la población. A su vez, permite alimentar el Sistema de Cuentas Nacionales, administrado por el Banco Central del Ecuador (BCE). La cobertura de la ENEMDU es nacional, por área geográfica (urbano y rural) en todas las provincias del Ecuador, exceptuando la Provincia de Galápagos (INEC, 2022).



La solidez de la información que surge de la encuesta se basa en una rigurosa metodología estadística, pero su interpretación requiere mantener el nivel de agregación con que se realiza el relevamiento. En el caso de la distinción entre empleo público y privado, depende de la autopercepción de cada persona encuestada, y no hay manera de desagregar la información más allá de la dicotomía que plantea la pregunta. Es información complementaria de las fuentes administrativas, que sí permiten la desagregación por múltiples variables, como se puede ver en la información presentada a partir del Distributivo MEF.

El INEC presenta en su reporte mensual tres indicadores sobre empleo público:

- **Tamaño relativo del empleo público respecto del empleo privado y del total del empleo** (formal e informal).
- **Participación del empleo público en el empleo adecuado o pleno:** Número de personas con categoría de ocupación “Empleados públicos”, respecto del total de personas con empleo adecuado o pleno.

Empleo adecuado/ pleno: personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan 40 o más horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

- **Participación del empleo público en el subempleo:** Número de personas con categoría de ocupación “Empleados públicos” respecto del total de personas con subempleo.

Subempleado: persona con empleo que, durante la semana de referencia, percibió ingresos inferiores al salario mínimo y/o trabajó menos de la jornada legal y tiene el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos¹⁷.

3.1. Participación del empleo público en el empleo adecuado/pleno y en el subempleo a diciembre 2021

Obtención

La información se obtuvo de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-agosto-2022-2/> en la sección “ENEMEDU mensual, “Información estadística”, “Tabulados y series históricas”.¹⁸

Utilidad

Este conjunto de indicadores permite dimensionar el peso relativo del empleo público sobre el total del empleo y su gravitación en el empleo adecuado/pleno y en el subempleo a nivel nacional.

Análisis

ENEMDU publica dos cantidades diferentes sobre empleo total (6.951.571 y 8.246.212) y distribuciones relativas entre empleo privado y público. Se toma la cifra de 6.951.571 porque es el único dato desagregado y publicado en términos absolutos, lo cual permite calcular los indicadores relativos a la participación del empleo público en el empleo adecuado/pleno y subempleo.

Cuadro 36. Empleados públicos según tipificación de empleo

Concepto	Empleo Nacional		Empleo Adecuado/ Pleno Nacional		Subempleo Nacional		Otro empleo no pleno Nacional	
	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.
Empleado Público	569.318	8,19%	557.703	19,10%	19.761	0,10%	23.818	0,10%
Empleado Privado	6.382.433	91,81%	2.362.207	80,90%	1.974.112	99,90%	237.946	99,90%
Total	6.951.751	100%	2.919.910	100%	1.976.088	100%	2.381.839	100%

Fuente: Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU.

A partir de esta definición, se desprende que el 91,81% (6.382.433) de los empleados se desempeña en el sector privado (incluye independientes) y el 8,19% (569.318) en el sector público. La participación del empleo público en el empleo adecuado/pleno alcanza el 19,1% (557.703), en tanto el peso del empleo estatal en el subempleo se reduce al 0,10% (19.761), ya

¹⁷Ver: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf

¹⁸ Se descarga un archivo Excel, son las solapas 3.1- Caracterización empleados, 3.2- Caracterización Adec_pleno, 3.3- Caracterización Subempleo. y 3.4- Caracterización Ot. no ple

sea porque son pocos los agentes que perciben ingresos inferiores al salario mínimo o trabajaron menos de la jornada legal. Es preciso remarcar que este porcentaje de la población se autopercibe como subempleada al trabajar para alguna función del Estado ecuatoriano, y se desconoce la situación contractual efectiva de las personas encuestadas. Además que la condición de subempleo, en términos reglamentarios, resulta incompatible en la función pública.

Recomendaciones

Además de los dos indicadores de tamaño relativo del empleo público en el empleo adecuado, el subempleo y el empleo total, la base de datos cruda de la ENEMDU permite otras operaciones que sería interesante explorar a futuro. Un indicador relevante es el de competitividad laboral, que compara el salario promedio para los sectores público y privado sobre los mismos grupos ocupacionales.

Periodicidad

En el ejercicio presentado utilizamos la planilla de la encuesta de diciembre 2021, para ser consistentes con el resto de los indicadores producidos. Sin embargo, en la reunión técnica con el INEC recomendaron calcularlo sobre la encuesta anual, ya que al resultar una operación estadística que combina los registros mensuales, la información resultante es más robusta. Es importante señalar que la encuesta, como ya hemos indicado, responde a la autopercepción de cada encuestado respecto del sector en el que trabaja, por lo que no hay manera de desagregar el dato para la administración central.

Referencia a las metodologías analizadas

El tamaño relativo del empleo público respecto del empleo total está incluido en casi todas las metodologías analizadas (ILOSTAT OIT, OCDE BID 2020, BID 2014), no así la participación en el subempleo, seguramente por la baja incidencia del empleo informal en el ámbito público. En el caso de esta fuente permite además compararla con el empleo privado, medida complementaria de tamaño relativo que resulta interesante.

D.4. INDICADORES DE EMPLEO PÚBLICO DISPONIBLES EN EL INEC - FUENTE REESS

El Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) genera información estadística sobre el empleo registrado, plazas de empleo, masa salarial, salario promedio y brecha salarial de género, a partir de registros administrativos.

Presenta información accesible al público a través de un reporte mensual de los principales resultados, y un visualizador interactivo con filtros que permiten búsquedas y reportes con cruces de las variables contenidas en la base de datos.



FUENTE: [Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social | \(ecuadorencifras.gob.ec\)](https://registro-empleo-seguridad-social/)

REPORTES PRINCIPALES RESULTADOS: [Presentación de PowerPoint \(ecuadorencifras.gob.ec\)](https://registro-empleo-seguridad-social/)

VISUALIZADOR: [Microsoft Power BI | Cubo de Empleado Registrado \(ecudatanalytics.com\)](https://ecudatanalytics.com/)

El Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REES) es una operación estadística que contiene información a nivel de microdato de plazas, empleo y sueldos registrados mensualmente por los afiliados del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social). El REES se construye, principalmente, a partir de la base de afiliados del IESS y, complementariamente, con distintas bases de datos de registros administrativos de otras instituciones públicas (SRI-Servicio de Rentas Internas- y DIGERCIC- Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación) y fuentes de información del INEC (REEM-Registro Estadístico de Empresas).

El IESS transfiere al INEC la información de la base de datos de afiliados, la cual contiene las variables principales para el cálculo de los indicadores de empleo registrado y plazas de empleo, entre otros. El INEC utiliza métodos de recolección automática pactados previamente en Convenios de Intercambio de Información. La información proveniente de esas fuentes externas fluye automáticamente por un canal de comunicación propio de las instituciones públicas y es depositada en un servidor seguro a cargo de la Dirección de Registros Administrativos del INEC. Dicho organismo recopila, perfila y estandariza las variables, entre otras operaciones, para la posterior entrega de la información al área responsable del tratamiento estadístico¹⁹.

¹⁹ Ver: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/registro-empleo-seguridad-social/>

El universo de estudio del REES corresponde al registro de afiliados del IESS según el sector de afiliación (público, privado, doméstico, campesino, semicontributivo y voluntario), no incluye pensionistas. La unidad de observación y de análisis es la persona y el puesto de trabajo. La cobertura geográfica se extiende a nivel nacional con la posibilidad de desagregación geográfica (hasta nivel cantonal), sectorial (por actividad económica) y otros (sector de afiliación, sexo, rango de edad, provincia, cantón, entre otros). El registro se publica trimestralmente (con un trimestre de rezago) y el procesamiento de la información se realiza con una periodicidad mensual. Se cuenta con una serie histórica desde el año 2009. Esta fuente, a diferencia de la ENEMDU, no incluye empleo informal, pero como ya se ha explicado se nutre de registros administrativos, y la información sobre empleo público incorpora los datos del Distributivo MEF y del SIITH. Encontramos a partir del REES los siguientes indicadores publicados y abiertos al público en general:

4.1. Tamaño relativo del empleo público respecto del empleo privado y del total del empleo registrado

Obtención

La información se obtuvo de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/registro-empleo-seguridad-social/> en la sección “Registro de empleo en la Seguridad Social”, “Información estadística”, “Tabulados y series históricas”.²⁰

Utilidad

Este indicador permite dimensionar la participación del empleo público en el empleo total registrado y el peso relativo del empleo estatal y privado en el empleo total registrado. Se trata de una medida que aporta información acerca de la gravitación del empleo público en el mercado de trabajo formal.

Análisis

El empleo total registrado alcanza a 3.663.694 trabajadores, de los cuales el 17% (621.525) prestan servicios en el ámbito público y el 83% se desempeña en el sector privado (3.042.179). El sector privado también abarca las categorías ocupacionales empleo doméstico, seguro social campesino, semi-contribuyente y voluntario.

Cuadro 37. Características ocupacionales y del empleador - total - por sector de afiliación

Desagregaciones	dic-21	% Part.
1_Privado	2.075.049	56,6
2_Público	621.515	17,0
3_Empleo doméstico	72.519	2,0
4_Seguro Social Campesino	372.611	10,2
5_Semi contribuyente	329.802	9,0
6_Voluntarios	192.198	5,2
Total empleo registrado	3.663.694	100,0

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REES) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

²⁰ Se descarga un archivo comprimido que contiene un Excel: que se llama “Indicadores Laborales_Empleo_03_22.xlsx”, es la solapa: 1_1_5 - CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES Y DEL EMPLEADOR - TOTAL - POR SECTOR DE AFILIACIÓN

Cuadro 38. Relación empleo público y privado

Desagregaciones	dic-21	% Part.
Privado	3.042.179	83,0
Público	621.515	17,0
Total empleo registrado	3.663.694	100,0

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

El tamaño del empleo público sobre el empleo total (17%) es superior a la dimensión calculada a partir de la ENEMDU (8,2%) debido a que esta última fuente abarca el mercado laboral tanto formal como informal. Esta diferencia significa una mayor propensión a la formalización del empleo en el ámbito estatal que en el sector privado. Por otra parte, el tamaño del empleo público en términos absolutos registra magnitudes equiparables en ambas fuentes (621.515-REESS vs. 569.400-ENEMDU), con una diferencia de +52.115 agentes.

Cuadro 39. Tamaño relativo del empleo público respecto del empleo privado y del total del empleo registrado- REESS (registrado) vs. ENEMDU (formal e informal)

REESS	% Part	ENEMDU	% Part
1_Privado	2.075.049 56,6	Privado	3.183.565 45,8
2_Público	621.515 17,0	Público	569.318 8,2
3_Empleo doméstico	72.519 2,0	Independientes	3.198.868 46,0
4_Seguro Social Campesino	372.611 10,2	Total	6.951.751 100,0
5_Semi contribuyente	329.802 9,0		
6_Voluntarios	192.198 5,2	Total empleo	8.246.212
Total empleo registrado	3.663.694 100,0		

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Fuente: Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU.

Recomendaciones

Se recomienda incluir tanto el indicador medido a partir de REESS como de ENEMDU debido a que ambas fuentes posibilitan el dimensionamiento del tamaño del empleo público en relación a dos universos distintos, el correspondiente al conjunto del mercado laboral (ENEMDU) y al mercado laboral estrictamente formal (REESS).

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, y presentarlo en relación con el mismo mes del año anterior. El seguimiento mensual puede ser interesante en este caso, porque al presentarse el dato en relación con varios otros tipos de empleo, se pueden detectar cambios estacionales o relacionados con algún evento singular de carácter económico o institucional.

Referencia a las metodologías analizadas

El tamaño relativo del empleo público respecto del empleo total está incluido en casi todas las metodologías analizadas (ILOSTAT OIT, OCDE BID 2020, BID 2014). En el caso de esta fuente permite además compararla con el empleo privado, medida complementaria de tamaño relativo que resulta interesante, tal como se comentó en la sección “Utilidad”.

4.2. Empleo público: distribución por sexo

Obtención

La información se obtuvo de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/registro-empleo-seguridad-social/> en la sección “Registro de empleo en la Seguridad Social”, “Información estadística”, “Tabulados y series históricas”²¹

Utilidad

La distribución del trabajo formal según género, tal como se describía anteriormente, aporta información para el seguimiento de las políticas de igualdad de género. Complementariamente, el análisis de la distribución del empleo por género según los sectores ocupacionales (público, privado, doméstico, campesino) posibilita contrastar y mapear la inserción de la mujer en las distintas actividades.

Análisis

Según datos extraídos del REESS, la participación de la mujer (52,1%) es levemente superior a la del hombre (47,9%) en el sector público. Si se compara el peso relativo de la mujer entre los diferentes campos ocupacionales, se observa que en el sector público la distribución del empleo por género es la más equitativa, mientras que el trabajo doméstico está mayoritariamente feminizado (85,3%) y la gravitación de la mujer tiende a ser menor que la masculina en la actividad tanto privada (36,9%) como campesina (40%).

Cuadro 40. Características socio-demográficas - sector público - por sexo

	dic.-21	% Part.
Hombre	298.001	47,9
Mujer	323.514	52,1
Total empleo registrado	621.515	100,0

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Al contrastar la distribución por género obtenida a partir del REESS, cuyo alcance es el empleo registrado, y del SUT, fuente que comprende las entidades regladas por la LOSEP, se advierte que en ambos casos el indicador arroja una inclinación hacia una mayor gravitación de la mujer en el Estado, aunque las proporciones varían (REES -52,1%F/47,9%M; SUT- 59,1%F/40,9%M).

²¹ Se descarga un archivo comprimido que contiene un Excel que se llama “Indicadores Laborales_Empleo_03_22.xlsx”, es la solapas:2_1_1-CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - SECTOR PRIVADO - POR SEXO, 2_2_1-CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - SECTOR PÚBLICO - POR SEXO, 2_3_1- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - EMPLEO DOMÉSTICO - POR SEXO, 2_4_1- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - EMPLEO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO - POR SEXO y 2_0_1- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - TOTAL - POR SEXO

Cuadro 41. Características ocupacionales y del empleador - total - por sexo, diciembre 2021

Concepto	Privado		Público		Doméstico		Campesino		Total	
	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.	Cantidad	% Part.
Hombre	1.309.569	63,1	298.001	47,9	10.662	14,7	222.248	59,6	1.840.480	58,6
Mujer	765.480	36,9	323.514	52,1	61.857	85,3	150.363	40,4	1.301.214	41,4
Total empleo registrado	2.075.049	100,0	621.515	100,0	72.519	100,0	372.611	100,0	3.141.694	100,0

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Recomendaciones

En este punto nos parece relevante tomar como fuente el REES ya que tiene mayor alcance al incluir todo el empleo formal, teniendo en cuenta que el empleo público por definición es empleo registrado.

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, que lo presenta en relación con el mismo mes del año anterior. Tal como se comentó al presentar el mismo indicador a partir de la fuente SUT, la evolución de esta variable tan agregada será seguramente muy estable, por lo tanto, será suficiente su análisis con frecuencia anual.

Referencia a las metodologías analizadas

Tal como se comentó previamente, este indicador está incluido tanto en el informe de OCDE (2017) como en la base de datos ILOSTAT de OIT, desagregado por ministerio. Se presenta el dato agregado por ser el único disponible, aunque eventualmente la disponibilidad de la información completa del Distributivo MEF permitiría generar el mismo indicador desagregado por Ministerio.

4.3. Empleo público. Distribución por edad

Obtención

La información se obtuvo de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/registro-empleo-seguridad-social/> en la sección "Registro de empleo en la Seguridad Social", "Información estadística", "Tabulados y series históricas".²²

Utilidad

La distribución del empleo público por rango etario es un indicador de suma relevancia para la planificación cuantitativa de las plantas. Esta información es elemental para la proyección futura de las necesidades de reposición de personal y la definición de políticas de atracción de cuadros, de conformidad con el perfil de plantilla preestablecido.

²² Se descarga un archivo comprimido que contiene un Excel que se llama "Indicadores Laborales_Empleo_03_22.xlsx", es la solapas: 2_1_2- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - SECTOR PRIVADO - POR GRUPO DE EDAD, 2_2_2- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - SECTOR PÚBLICO - POR GRUPO DE EDAD, 2_3_2- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - EMPLEO DOMÉSTICO - POR GRUPO DE EDAD, 2_4_2- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - EMPLEO DEL SEGURO SOCIAL CAMPESINO - POR GRUPO DE EDAD y 2_0_2- CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS - TOTAL - POR GRUPO DE EDAD

Análisis

La mayoría de los empleados públicos se ubica dentro del rango de 35 y 44 años (31,8%) y de 45 y 64 años (36,9%) y, en menor medida, en los rangos de 14 y 24 años (2,8%) y de 25 y 24 años (27,1%). El peso del personal con edad superior a 65 años es marginal (1,3%). A los efectos de parametrizar la distribución etaria de los servidores es útil contrastar con los valores obtenidos mediante el indicador a nivel de empleo formal total.

Cuadro 42. Distribución del empleo por grupos de edad, diciembre 2021

	Privado		Público		Doméstico		Campesino		Total	
	Cant.	% Part.	Cant.	% Part.	Cant.	% Part.	Can Cant.tidad	% Part.	Cant.	% Part.
0_Menor a 15 años	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
1_Entre 15 y 24 años	228.915	11,0	17.694	2,8	2.280	3,1	8.315	2,2	257.204	8,2
2_Entre 25 y 34 años	672.920	32,4	168.669	27,1	9.298	12,8	36.803	9,9	887.690	28,3
3_Entre 35 y 44 años	548.754	26,4	197.678	31,8	17.761	24,5	64.762	17,4	828.955	26,4
4_Entre 45 y 64 años	572.105	27,6	229.209	36,9	37.243	51,4	173.688	46,6	1.012.245	32,2
5_65 años y más	52.355	2,5	8.265	1,3	5.937	8,2	89.043	23,9	155.600	5,0
Total empleo registrado	2.075.049	100,0	621.515	100,0	72.519	100,0	372.611	100,0	3.141.694	100,0

Fuente: Registro Estadístico de Empleo en la Seguridad Social (REESS) - Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

A partir de dicho contraste, se observa que la distribución porcentual de los empleados en el sector público según rango de edad se acerca a las medias registradas por el empleo formal agregado, con una breve inclinación hacia el envejecimiento de la planta. La proporción de servidores menores de 35 años que presta servicios en el Estado asciende a 29,9%, mientras que el porcentaje promedio de esa franja etaria para el caso del empleo formal total se eleva al 36,5%. En cambio, el peso de los trabajadores con edades entre 35 y 64 años en el sector público (68,7%) supera la media general (58,6%).

Recomendaciones

Ninguna.

Periodicidad

Se sugiere replicar la periodicidad mensual de publicación de la fuente original, y presentarlo en relación con el mismo mes del año anterior. Al igual que con otras características demográficas de la planta de personal, suele tener un comportamiento estable mes a mes, con lo que su análisis es suficiente con frecuencia anual.

Referencia a las metodologías analizadas

La distribución etaria del empleo público se incluye como indicador en el informe OCDE 2021, en la encuesta BID 2021, y se agrega como dato relevante en los diagnósticos nacionales realizados bajo el Marco Analítico (BID, 2014). Sería ideal tener la información desagregada por ministerios, pero mientras no esté publicado en la versión de Datos Abiertos del Distributivo MEF el dato agregado resulta útil como aproximación global.

D.5. RESUMEN

A lo largo de esta extensa sección, pudo comprobarse que el objetivo del equipo consultor fue ampliar, cuanto fuera posible, las fuentes disponibles para la construcción de indicadores que muestren las características principales del empleo público en la administración central del Ecuador. Comenzamos el análisis identificando aquellos indicadores que han sido utilizados en la experiencia de estudios sobre gestión del talento humano, conducidos por diversas instituciones internacionales. De alguna manera, esos antecedentes sirvieron para contar con referencias comparadas que permitan la construcción de indicadores semejantes en Ecuador.

Si bien los TdeR propusieron que esta última tarea fuera realizada a partir de los datos contenidos en el distributivo MEF, pronto resultó evidente que podía apelarse a otras fuentes, de manera de ampliar considerablemente las posibilidades de generación de indicadores de empleo y de realizar comparaciones con otras variables significativas (como proporción de la masa salarial sobre el PBI o del empleo total, público y privado). En tal sentido, creemos que el conjunto de indicadores sucesivamente descritos en esta sección, no solo servirá para caracterizar el empleo público en la administración central, hasta donde los datos lo permiten, sino también para dotar al IAEN, y a su Observatorio, de una base sólida para ofrecer la variedad de informaciones que condujeron a su creación.

Como hemos anticipado más arriba, también será importante contar con un diccionario que permita aclarar los contenidos y alcances de los diferentes conceptos y categorías que se utilizan en la gestión del empleo, resultado adicional de la consultoría que comentaremos a continuación.

E. DICCIONARIO DEL EMPLEO PÚBLICO ECUATORIANO

Al hacer referencia más arriba a algunas de las diferentes metodologías empleadas en América Latina para la caracterización del empleo, mencionamos la encuesta administrada por el CLAD para construir un Índice de Gobernanza Iberoamericana. Los resultados preliminares de esa encuesta fueron analizados hace unos días por el equipo de expertos que viene participando en dicho proyecto. Uno de los aspectos más destacados de ese análisis fue el problema de polisemia y diferencias semánticas que cada uno de los 15 países participantes evidenció en sus respuestas al cuestionario, al interpretar de manera muy variada los términos y categorías analíticas contenidas en los interrogantes.

La recomendación casi unánime de los expertos fue elaborar un Glosario, que permita despejar las dudas que pueden generar ciertos términos. Sin embargo, la elaboración de un glosario se justifica solo para el caso en que resulte necesario realizar análisis comparativos entre países, de modo que cada uno de ellos pueda interpretar, de manera unívoca, el sentido a otorgar a cada concepto o categoría analítica. Con seguridad, no bastaría una simple definición: cada término exigiría comentarios o aclaraciones como, por ejemplo, una lista de las distintas formas en que cada país designa un mismo concepto.

Por lo tanto, sugerimos que hasta tanto se elabore tal glosario con un alcance iberoamericano, se construya un Diccionario “local”, propiamente ecuatoriano²³, cuyo objetivo sería servir de referencia para todos los actores e instituciones del país que produzcan datos relacionados con la gestión del talento humano en el sector público, así como para que el conjunto de la ciudadanía pueda interpretar, de manera inequívoca, el sentido que cabe darle a cada indicador o categoría de dato.

A tal efecto, hemos decidido elaborar un Diccionario preliminar, no exhaustivo, que ofrecemos como resultado adicional de la consultoría, en la expectativa de que pueda ser ajustado y completado. A continuación, proponemos tal diccionario, que contiene los términos y categorías que hemos estado en condiciones de identificar.

Administración Pública: Es la actividad racional, técnica, jurídica y permanente, ejecutada por el Estado, que tiene por objeto planificar, organizar, coordinar, controlar y evaluar el funcionamiento de los servidores públicos.

Ascenso laboral: Promoción de las y los servidores, que cumplan los requisitos establecidos, para que ocupen puestos de nivel superior, vacantes o de creación.

Asignación de responsabilidades: Es el mecanismo decisorio por el que la UATH en coordinación con el Jefe inmediato superior, determinará las responsabilidades de manera individual de las y los servidores de la institución, utilizando como insumo el portafolio de productos o servicios actualizado de cada unidad o proceso interno derivado del estatuto orgánico legalmente expedido, metas anuales por producto o servicio de cada unidad o proceso interno y el manual de puestos o perfiles provisionales legalmente aprobados.

Beneficio por jubilación: percepción de la suma de cinco salarios básicos unificados por los agentes públicos que cesen sus funciones por jubilación.

²³ Todas las definiciones presentadas surgen de normas o documentos metodológicos oficiales:

- Ley orgánica del Servicio Público (LOSEP)

-Código del Trabajo

-Glosario del Ministerio de Trabajo.

<https://www.trabajo.gob.ec/glosario/>

-Ministerio de Trabajo. Directrices para el teletrabajo emergente. Registro oficial 178/2020

-Sistema de gestión de calidad de la DINARP <https://www.registrospublicos.gob.ec/programas-servicios/servicios/sistema-de-gestion-de-calidad/>

-INAE Catálogo de datos abiertos <https://www.datosabiertos.gob.ec/dataset/?q=Empleo+publico>

Bonificación geográfica: Compensación económica mensual y complementaria destinada a reconocer circunstancias de difícil acceso al lugar de trabajo.

Cambio administrativo: Consiste en el movimiento administrativo de la o el servidor de una unidad a otra distinta a la de su nombramiento, por un período máximo de diez meses en un año calendario, previo informe favorable de la UATH, sin modificación de la partida presupuestaria del servidor en el distributivo de remuneraciones, debiendo reintegrarse inmediatamente a su puesto una vez concluidos los diez meses.

Carrera administrativa: Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos, que sobre la base de un sistema de méritos y oposición, garantiza el ingreso y promoción de las personas para desarrollarse profesionalmente en una serie de puestos que pueden ser ejercidos en una trayectoria laboral dentro de una misma institución.

Código de Trabajo: Norma que regula el marco legal laboral que aplica en las relaciones con los trabajadores. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Comisión de servicios: Realización del aporte técnico y/o profesional de una o un servidor de carrera en beneficio de otra institución del Estado, diferente a la cual presta sus servicios; dentro o fuera del país.

Comité Nacional de la Calidad de Servicio Público: Órgano destinado a promover la calidad del servicio, presidido por la Secretaría Nacional de la Función Pública, integrado por el Ministerio de Trabajo y la Secretaría Nacional de Planificación.

Concurso: Procedimiento, exento de discriminación, ejecutado por las Unidades de Administración del talento humano para llenar los puestos vacantes por mecanismos que valoren merecimientos y oposición. Aplica asimismo a los ascensos.

Contrato civil de servicios: formalización de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, justificados por la autoridad nominadora, siempre que la UATH confirme que la labor contratada no puede ser ejecutada por personal de la propia entidad.

Contrato ocasional: Contrato por un máximo de 12 meses o hasta la extinción del ejercicio fiscal, renovable por hasta 12 meses, justificado y suscripto por la autoridad nominadora, previo informe favorable de la UATH.

Décima tercera remuneración: Las y los servidores públicos, en el ámbito de la LOSEP, tienen derecho a percibir la doceava parte del valor de su remuneración, adicional a la que recibe mensualmente, cada año.

Décima cuarta remuneración: Es una remuneración adicional que se paga a los trabajadores una vez al año, indistintamente de su cargo o remuneración habitual. Equivale a un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago.

Desconcentración: Transferencia de competencias de una entidad administrativa del nivel nacional a otra jerárquicamente dependiente (regional, provincial, distrital o circuital), siendo la primera la que mantiene la rectoría y asegura su calidad y buen cumplimiento.

Evaluación de desempeño: Proceso permanente de valoración del desempeño programado y por resultados, una vez al año, al que estarán sujetos todos los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones determinadas en el artículo 3 de la LOSEP.

Función Pública: Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona natural al servicio del Estado o de sus entidades.

Gestión Pública: Es la aplicación de todos los procesos e instrumentos que posee la administración para lograr los objetivos de desarrollo o de bienestar de la población.

Horas Suplementarias: Son las horas trabajadas por encima de las establecidas en la jornada laboral habitual.

Horas extraordinarias: Son las horas trabajadas en días sábados, domingos o feriados.

Indicadores de Gestión Operativa: Constituyen un factor que mide el desempeño desde la perspectiva institucional, reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas de cada unidad o proceso interno dentro del año sujeto a evaluación.

Inducción laboral: Mecanismo de inserción del/la ganador del concurso de méritos y oposición a su nuevo puesto de trabajo, y a la cultura organizacional de la institución en la cual laborará, implementada por la respectiva UATH.

Intercambio voluntario de puestos: Es el movimiento de personal que pueden solicitar las y los servidores por motivos de enfermedad, cambio de estado civil y seguridad familiar o personal, con el acuerdo de las dos partes, en el ámbito de la LOSEP y con autorización previa de las autoridades nominadoras respectivas.

Jornada de Trabajo: Son las horas de trabajo que el trabajador dedica a la actividad para la que ha sido empleado.

LOSEP Ley Orgánica del Servicio Público: Norma que regula la gestión del talento humano en el sector público de Ecuador.

Ministerio de Trabajo: Ejerce la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expide las normas técnicas en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en la LOSEP. Mantiene actualizado el Sistema Nacional de Información y el registro de todas las servidoras, servidores, obreras y obreros del sector público, y del catastro de las instituciones, entidades, empresas y organismos del Estado.

Nombramiento: Entiéndase por nombramiento el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto público

Se denomina Permanente el que se otorga a la o el ganador del concurso de méritos y oposición, una vez que haya aprobado el período de prueba.

Son nombramientos Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos determinados en el literal b) del artículo 17 de la LOSEP; no generarán derecho de estabilidad a la o el servidor.

Son de libre nombramiento y remoción: Los expedidos a favor de personas que van a ocupar puestos de dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado.

De período fijo: Aquellos cuyos titulares son nombrados para ejercer un puesto en el servicio público por un período determinado por mandato legal.

Nepotismo: Designar en posiciones públicas familiares de la autoridad que designa, extensivo a cónyuge y persona en unión de hecho. La LOSEP prohíbe nombramientos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad (Cap.2 Art 6)

Parámetros de Evaluación: Refiere a las cuantificaciones de evaluación determinadas para cada uno de los instrumentos utilizados en la evaluación del desempeño.

Pasantía: Convenio o contrato de prácticas laborales de estudiantes, celebrados con institutos, universidades y escuelas politécnicas del sistema de educación superior, que no suponen vinculación laboral con la institución pública.

Período de prueba: Proceso de evaluación que inicia al finalizar la selección del talento humano, con extensión de tres meses aplicados a determinar los niveles de desempeño,

rendimiento y comportamiento laboral alcanzados por la o el servidor público, antes de formalizar su nombramiento.

Remuneración: Es el pago que percibe una persona por la prestación de sus servicios

SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional: Es la instancia encargada de la operativización de la capacitación no profesional, técnica de las instituciones, entidades, empresas y organismos establecidos en el ámbito de la LOSEP.

Secretaría Nacional de la Administración Pública: Organismo rector en materia de calidad de servicio y excelencia; denuncias y quejas en la prestación de los servicios públicos; atención al usuario; estatutos orgánicos y estructuras institucionales, en la Administración Pública Central e institucional de la Función Ejecutiva.

Servidores Públicos: Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las servidoras y servidores públicos estarán sujetos a la LOSEP. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

SIITH Sistema Integrado de Información de Talento Humano: Es una herramienta informática de administración, gestión y desarrollo de talento humano que se encuentra bajo la rectoría del Ministerio del Trabajo.

SUT Sistema único de trabajo: Plataforma del Ministerio de Trabajo que compromete todos los sistemas involucrados en el registro de empresas y entidades públicas y privadas. Registra información de instituciones del sector público, puestos y personas.

Sueldo básico Unificado: Es la remuneración mínima que recibe un trabajador de manera mensual por la prestación de sus servicios, de acuerdo al sector económico para el cuál trabaja.

Sumario Administrativo: Es el proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determinará o no el cometimiento, de las faltas administrativas establecidas en la LOSEP.

Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales.

Trabajador público: Es la persona que se obliga a prestar un servicio dentro del sector público y está sujeto al Código de Trabajo.

Traslado administrativo: es el movimiento administrativo de una o un servidor público de un puesto a otro puesto que se encuentre vacante dentro de la misma institución, previo informe favorable de la UATH. No requiere autorización previa del/la servidor.

Traspaso de puesto: La autoridad nominadora podrá disponer el traspaso de un puesto con la respectiva partida presupuestaria a otra unidad administrativa dentro de la misma institución o a otra institución del Estado, previa autorización del Ministerio de Trabajo e informe de la UATH. Cuando implique cambio de domicilio laboral, requiere autorización del/la agente.

UATH Unidad de Administración del talento humano Sujetas al Ministerio de Trabajo en materia de monitoreo, control y evaluación de la gestión, las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la Ley y el Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias. La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano.