



Munich Personal RePEc Archive

An Approximation of the Wage Gap between Public Entities in Ecuador

Carrillo, Paul A. and Vasconez, Veronica

Departamento de Estudios Tributarios, Centro de Estudios Fiscales,
Servicio de Rentas Internas

1 April 2010

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/32711/>
MPRA Paper No. 32711, posted 10 Aug 2011 08:26 UTC

Una Aproximación de la Brecha Salarial entre Entidades Públicas en el Ecuador

Paúl A. Carrillo *

Departamento de Estudios Tributarios, Centro de Estudios Fiscales, Servicio de Rentas Internas, Quito, Ecuador

Verónica Vásconez **

Facultad de Economía, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador

Esta investigación evidencia las diferencias salariales que existen entre las entidades públicas del Ecuador. Se utiliza la información del Anexo de Relación de Dependencia del SRI y del Registro Civil para el 2008 y 2009. El estudio realiza un modelo minceriano y un análisis por quintiles para encontrar y comparar las brechas salariales entre instituciones del Estado. En los resultados, se encuentra que la Procuraduría, Contraloría y Fiscalía tienen sueldos más altos que los Ministerios (instituciones de referencia).

Palabras Claves: Diferencias Salariales, Sector Público, Microeconometría, Economía Laboral

1 Introducción

El Estado, además de regular los mercados, provee bienes y servicios a sus ciudadanos para el cumplimiento de objetivos económicos y sociales (Gupta y Verhoeven, 2001). El hecho de que los bienes y servicios públicos sean considerados como esenciales, implica que el Estado demanda fuerza de trabajo, a cambio de un salario, para poder suministrarlos. En este sentido, el éxito de los gobiernos depende de cuan eficiente es la gestión y administración de los recursos que posee (Echebarría, 2003).

* Los autores agradecen el asesoramiento de Paúl E. Carrillo, José Ramírez, Anita Rivadeneira, Nicolás Oliva y Carlos Uribe.

**Las opiniones, errores y omisiones son de responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente reflejan la posición oficial del Centro de Estudios Fiscales del Servicio de Rentas Internas, ni de sus autoridades.

Email: pacarrillom@sri.gob.ec.

La economía del sector público varía de país en país, en gran parte debido a los factores históricos que han condicionado y determinado el alcance de las actividades económicas del Estado, considerado el patrón más grande de trabajo (Otobo, 1986). Durante las últimas décadas muchos de los gobiernos latinoamericanos han dirigido sus políticas económicas hacia el fortalecimiento y crecimiento del sector público. De esta manera, han creado burocracias infladas y empresas públicas con exceso de personal, algunas veces con prebendas (Rama y MacIsaac, 1999). Sin embargo, ésta no ha sido la única tendencia para el caso de Ecuador. Por el contrario, según Rama y MacIsaac (1999) este fenómeno ha sido contrarrestado con la reducción del tamaño de ciertas entidades públicas, en donde, se cambió numerosas plazas de trabajo (relativamente bien pagadas) por un menor número de puestos con empleados más eficientes (y mejor pagados).

Cualquiera que sea la tendencia elegida por los gobiernos, sus políticas en el campo laboral deben propiciar el bienestar de la sociedad en base al uso eficiente de los recursos, el reclutamiento meritocrático de los funcionarios y asegurar la equidad en la distribución del ingreso de los empleados públicos (Iacoviello et al., 2010). Sin embargo, estos objetivos se ven debilitados en muchos países latinoamericanos.

Por una parte, según Iacoviello et al. (2010), la incorporación de personal público por motivos de “confianza política” persiste en muchos países de Latinoamérica. En Ecuador, por ejemplo, pese a que la meritocracia está en proceso de institucionalización, el 24,4% de los empleados del gobierno central están legalmente asignados bajo criterios de política (el promedio de la región alcanza el 3,7%, datos para el 2008 y 2009). Por otra parte, según Carrillo (2004), existe una preocupación por los altos salarios recibidos en ciertas entidades públicas y por la presión de los sindicatos públicos para el alza constante de los sueldos. Así mismo, Otobo (1986) argumenta que las decisiones del gobierno que conciernen a los salarios pueden ser tomadas no sólo en base a la presión de los sindicatos. Según el autor, estas decisiones pueden basarse también en: el descontento desorganizado revelado por manifestaciones y malestar político de los movimientos obreros; la oportunidad de obtener una forma para ganar influencia sobre el grupo dirigente de trabajadores y sindicatos; las diferencias en el status de cada institución y su alcance. Con estos argumentos, se puede entender a las brechas salariales no sólo como un tema económico, técnico y normativo, sino que también tiene aspectos políticos.

Para resolver estos problemas, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES, actualmente incluida en el Ministerio de Relaciones Laborales), expidió la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCCA, 2003) ¹. Según el Art. 1 de esta ley, el servicio civil y la carrera administrativa tienen como objetivo propender al desarrollo profesional y personal de los servidores públicos. Con lo cual, la LOSCCA promueve la mejora constante de la eficiencia, eficacia y productividad del Estado y sus instituciones mediante la gestión de un sistema técnico de administración de recursos humanos. Para ello, la SENRES intenta regular los sueldos y salarios de un puesto específico con similar valoración según el nivel estructural y grupo ocupacional, independientemente de los procesos institucionales en los que los servidores públicos actúen.

En la misma línea, el reglamento y las resoluciones tienen la finalidad de cumplir con los Arts. 101 y 102 de la LOSCCA. En resumen, estos artículos indican que los ingresos que perciben los empleados públicos (con sus excepciones) deben ser unificados y homologados

¹ La LOSCCA es de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además se aplica a las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o aportes de capital significativos (Art. 3).

para transparentar y racionalizar los sueldos y salarios, logrando mejorar la gestión del sector público ².

Con estos antecedentes, el presente trabajo pretende evidenciar, en caso de que existan, diferencias salariales entre las Entidades del Sector Público. Según Carrillo (2004), estas diferencias no se pueden cuantificar con los salarios promedio ya que puede existir diferencias en la composición del capital humano (edad, género, nivel educativo, entre otras) en las entidades. Por esta razón, se utilizan métodos econométricos establecidos por la economía laboral para encontrar estas diferencias entre las entidades. La información de este estudio está basada en el Anexo de Relación de Dependencia del Servicio de Rentas Internas y las bases de datos del Registro Civil para los años 2008 y 2009.

El documento tiene la siguiente estructura. La siguiente sección muestra una breve revisión de las investigaciones que se han realizado con respecto a las diferencias salariales a nivel internacional, latinoamericano y en Ecuador. En la sección 3, se realiza una descripción detallada de la información obtenida para la investigación. La sección 4, indica la metodología utilizada para la estimación de las diferencias en los salarios entre las entidades públicas. La sección 5, expone los resultados encontrados en la investigación. Finalmente, en la sección 6 se presenta las conclusiones y recomendaciones.

2 Revisión de Literatura

A nivel internacional, las investigaciones sobre diferencias salariales entre grupos o sectores son diversas y generan gran interés. Las ramas más estudiadas son las brechas de género, raza e intersectoriales. Altonji y Blank (1999) resume los estudios de mayor importancia relacionados con raza y género en el mercado laboral, en base a los que propone modelos de discriminación. Además, entre sus objetivos está encontrar el rol de las diferencias en la acumulación de capital humano por género en Estados Unidos. Los resultados (en base a la información de la CPS - Current Population Survey - 1996) evidencian que los sueldos por hora de trabajadores negros e hispanos son las dos terceras partes del sueldo de trabajadores blancos de género masculino, mientras que las mujeres negras e hispanas ganan aún menos que el primer grupo. En base a lo anterior, Altonji y Blank (1999) concluye que existe una estrecha relación entre las diferencias salariales y las diferencias en las características de los empleados (en las que incluye el nivel de educación).

En Ecuador, Espinoza y Sánchez (2009) estima la brecha salarial entre hombres y mujeres para el año 2005 y analiza las principales variables demográficas y socioeconómicas que influyen en este tipo de diferencias. En base a la información de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) se encuentra que: *i*) en el mercado laboral ecuatoriano el ingreso por hora que reciben los hombres es superior al que reciben las mujeres tanto en el sector público como en el privado, *ii*) la brecha salarial hombre-mujer aumenta junto con los años de educación (desde un 33%, con 0-4 años de educación hasta un 50% con más de 13 años de educación), *iii*) las diferencias en perjuicio de las mujeres son más altas en el sector rural que en el urbano, *iv*) las brechas son mayores en los percentiles inferiores de la distribución del ingreso y decrecen hacia los niveles superiores.

Sin embargo, las brechas intersectoriales son aquellas que más se asemejan al tema del pre-

² Para revisar los artículos ver el Anexo A

sente estudio, motivo por el cual se realiza un recorrido más detallado sobre la literatura relacionada.

Pederson et al. (1990), además de investigar las diferencias salariales entre el sector público y privado, evalúa la implementación de una política salarial adecuada en Dinamarca (1976-1985). Con esta medida, se pretende balancear el presupuesto que se designa al pago de salarios públicos. Sin embargo, el estudio encuentra que una política de reducción de salarios en el sector público trae consigo problemas de contratación y retención de los empleados.

Siguiendo esta línea, Mueller (1998), Heitmueller (2004), Hyder y Reilly (2005) y Chatterji et al. (2007) (entre otros), estiman el tamaño de la brecha salarial público-privada en Canadá, Escocia, Paquistán y el Reino Unido respectivamente. Estos autores, además analizan las diferencias encontradas por género. Mueller (1998) (en base a la LMAS -Encuesta de la Actividad del Mercado de Trabajo-) resalta la necesidad del gobierno canadiense de reducir el déficit presupuestario frente a la presión política de los contribuyentes y dueños de los bonos del Estado durante la década de los 90s. Como los contribuyentes no estarían dispuestos a pagar más impuestos, la decisión del gobierno se inclinaría por la reducción del gasto relacionada con los roles de pago del sector público. De allí surge la importancia de analizar el diferencial salarial entre los sectores público y privado. Los resultados del estudio muestran que los salarios del sector público, en promedio, son mayores que su contraparte en el sector privado. El diferencial salarial estimado es del 2,4% para los hombres y 8,1% para las mujeres.

En Escocia frente a un cambio en la situación política, Heitmueller (2004) (en base a la BHPS -Encuesta de Panel de las Familias Británicas-) analiza la estructura ocupacional y salarial entre los sectores público y privado. Los salarios de los hombres, resultan superiores en el sector público debido a diferencias en las características del trabajador y no a un tipo de privilegio salarial por pertenecer a este sector. Los resultados sugieren que la brecha entre los salarios públicos y los privados es del 10% en el caso de hombres y del 24% en el caso de mujeres.

Las estimaciones de Hyder y Reilly (2005) sobre la brecha salarial paquistaní entre el sector público y privado, indican que el sector público gana 49% más que el privado para 2001-2002. Esta diferencia está controlada por las características de los trabajadores (edad, el nivel de educación, estado civil, género, ciudad de estadía, entre otras) y es mayor en el primer decil (92%) que en el noveno (20%). Además, los autores indican que los hombres ganan un 16% más que las mujeres en el sector público, mientras que esta cifra corresponde al 53% en el sector privado.

Chatterji et al. (2007) examina si las características personales, ocupación y el lugar de trabajo influyen en los ingresos promedio por hora de los hombres y mujeres del sector público y privado en el 2004. El análisis muestra que la naturaleza de la brecha público-privada británica difiere entre géneros y la brecha por género difiere entre sectores. Así, la brecha público-privada para los hombres es, en promedio, menos de la mitad que la de las mujeres y la brecha por género es 3 veces mayor en el sector privado que en el público.

En contraste con las anteriores aproximaciones, Bargain y Melly (2008) pone en evidencia que a largo plazo las diferencias salariales por género entre los sectores público y privado son cercanas a cero. Este estudio pretende capturar el papel de las características no observadas que afectan tanto a la determinación del salario como a la selección del sector en Francia. Tomando la información del Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos de Francia (INSEE) entre 1990 y 2002, se estiman las primas a través del método de efectos fijos en un panel de datos desbalanceado. Los resultados de la investigación indican que el

sector público ofrece pagar primas y lo hace especialmente para las mujeres como resultado de características no observadas. Sin embargo, una vez corregido por selección endógena, la diferencia media salarial entre el sector público y privado es similar para hombres y mujeres.

Las diferencias salariales se analizan tanto en países desarrollados como en subdesarrollados. En Latinoamérica, los principales estudios al respecto se enfocan en estimar las brechas intersectoriales y de género. Así por ejemplo, Panizza et al. (2001) utiliza la información de 17 países latinoamericanos para evidenciar la diferencia salarial entre el sector público y privado en las décadas de los 80s y 90s. Este estudio cubre alrededor del 88% de América Latina y sus resultados indican que los trabajadores del sector público son mal pagados. Además, se evidencia que las cualidades burocráticas no están altamente relacionadas con la diferencia salarial media.

De igual manera, Amarante (2001) analiza las diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en Uruguay en el período 1986-1999. La investigación se basa en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadísticas. A través de la Descomposición de Oaxaca, los resultados muestran que un burócrata gana más que su contraparte en el sector privado. Sin embargo, los profesionales, técnicos, gerentes, administradores y directores públicos tienen una brecha negativa.

En Colombia, Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2003) encuentra que, en promedio, los salarios en el sector público crecieron un 25% entre 1992 y 2002. Mientras tanto, el ingreso laboral promedio de los asalariados particulares aumentó en un 20%. Esta brecha de crecimiento puede estar relacionada con un alza en los niveles de escolaridad y mayor profesionalidad en el sector público, necesariamente compensada por mayores ingresos.

Bustos (2003) estima las diferencias salariales entre los trabajadores chilenos del sector público y privado. Se emplea la Encuesta de Caracterización Socioeconómica de los años 1990 y 2000 realizada por el Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan). Y como resultado, a diferencia de las anteriores investigaciones, se encuentra que la administración pública tiene salarios menores que el sector privado durante toda la década. Esta diferencia resulta menor cuando se toma en cuenta solamente a la administración pública y no a todo el sector público.

Los resultados de Latinoamérica, a excepción de aquellos de Chile, coinciden con los de Carrillo (2004). Esta investigación sirve de antecedente directo del presente estudio y busca cuantificar las diferencias salariales entre el sector público y el privado en Ecuador. Su estudio se justifica ya que, después del proceso de dolarización, es necesario que el régimen monetario sea sustentable en el tiempo, lo que implica una política de austeridad del gasto público frente al crecimiento de sueldos y salarios del sector público. La información de la Encuesta de Ingresos y Gastos de Hogares Urbanos 2002-2003 (EIGHU) del INEC, sugiere que en promedio los empleados públicos tienen salarios 18% superiores a sus equivalentes en el sector privado.

No obstante, en Ecuador no existen estudios referentes a brechas salariales intra-sectoriales. De hecho, a pesar de ser interesantes, éstos son escasos incluso en la literatura internacional. Por ejemplo, Borjas (1980) analiza las diferencias salariales entre las agencias del Gobierno Federal de Estados Unidos para 1977. En base a la información del CPDF -Archivo Central de Datos Personales-, se encuentra que las diferencias salariales entre las agencias están relacionadas con su poder político. Es decir, las agencias pequeñas, bien organizadas o burócratas con intereses comunes tienen salarios más altos, siguiendo con la hipótesis que las agencias están organizadas para maximizar el voto del contribuyente. Casi contemporáneamente,

Belman y Heywood (1988, 1989) emprenden un estudio sobre las diferencias salariales entre administradores y trabajadores del sector público frente a sus contrapartes en el sector privado de Estados Unidos. Con los datos de la CPS -Encuesta Continua de Población- para 1978, se demuestra que un "administrador" público medio gana 4.9% más que uno privado. Mientras que esta diferencia desciende a 1.1% para el caso de un "trabajador" público.

3 Datos

Los datos utilizados para la estimación de las diferencias salariales se toman del Anexo de Relación de Dependencia del Servicio de Rentas Internas (SRI) y de la base del Registro Civil para los años 2008 y 2009. Por un lado, el Anexo contiene la información de la entidad pública, la identificación del trabajador (cédula), los ingresos anuales de los trabajadores. Por otro lado, el Registro Civil proporciona las características personales (año de nacimiento, género, nivel de educación, entre otras) de los servidores públicos.

Esta base de datos genera aproximadamente 4 millones de registros para los años 2008 y 2009. Sin embargo, se eliminan las observaciones con las siguientes condiciones: *i)* Ingreso líquido igual a cero, *ii)* Pertenecer al sector privado, *iii)* Las edades y sueldos fuera de los percentiles 1 y 99. De esta manera, se obtiene 873,167 registros para los años 2008 y 2009.

Tabla 1: Grupos de Agrupación de las Entidades Públicas

Grupos de Entidades Públicas			
AGD	COSEDE	INCOF	PARLAMENTO ANDINO
ASAMBLEA NACIONAL	CPCCS	INDA	PETROECUADOR
BANCO CENTRAL	DAC	INEC	POLICIA
BANCO DEL ESTADO	EDUCACIÓN BASICA Y MEDIA	INEN	PRESIDENCIA
BEV	EDUCACIÓN SUPERIOR	INFA	PROCURADURIA
BNF	EMPRESAS MUNICIPALES	INP	RED EDUCATIVA
BOMBEROS	EMPRESAS PUBLICAS	INSTITUCIONES PÚBLICAS	SECAP
CAE	FISCALIA	ISSFA	SECRETARIAS NACIONALES
CASA DE LA CULTURA	FUERZAS ARMADAS	ISSPOL	SENACYT
CFN	GOBIERNO PROVINCIAL	JUNTAS PARROQUIALES	SENPLADES
CGE	HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	JUSTICIA	SENRES
CNE	IECE	MINISTERIO	SRI
CONESUP	IEPS	MUNICIPIO	SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS
CONSEJOS NACIONALES	IESS	MUNICIPIO DE CUENCA	SUPERINTENDENCIA DE COMPANIAS
CONSERVATORIO NACIONAL DE MUSICA	IGM	MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES
CORPECUADOR	INAR	MUNICIPIO DE QUITO	SUPERINTENDENCIA DEL TERMINALES PETROLERAS
			VICEPRESIDENCIA

Para calcular las diferencias salariales en el sector público se agrupan a las entidades según varios criterios. Por ejemplo, el sector "Justicia" está conformado por las instituciones de la Función Judicial³ y el Tribunal Constitucional. Así mismo, se agrupa a todo el ejército, marina, fuerzas aéreas en "Fuerzas Armadas". Mientras que, se agrupa a todos los ministerios en una sola entidad (Ministerio); así como, a todos los municipios en "Municipio", exceptuando a los de Quito, Guayaquil y Cuenca. Además, todos los colegios, escuelas y unidades educativas constituyen "Educación Básica y Media" (Tabla 1).

La base de datos tiene 415,071 y 458,096 trabajadores para los años 2008 y 2009 respectivamente. Por género, se tiene que los hombres representan el 62.74% para el año 2008 y 61.01% para el año 2009. Según el estado civil, los trabajadores casados son el 59.50% del total para los dos años, los solteros son el 32.60%, y, los divorciados, viudos y de unión libre forman el 7.9% restante de los datos. Si se observa la educación, la gran mayoría de los servidores públicos tienen educación secundaria (48.46%) y superior (40.30%). Además, en el año 2009 se observa un aumento de los empleados públicos con educación secundaria y disminución de los de educación superior (Tabla 2).

Tabla 2
Composición del Sector Público

	AÑO					
	2008		2009		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
GÉNERO						
Hombre	260,433	62.74%	279,474	61.01%	539,907	61.83%
Mujer	154,638	37.26%	178,622	38.99%	333,260	38.17%
Total	415,071	100.00%	458,096	100.00%	873,167	100.00%
ESTADO CIVIL						
Soltero	129,042	31.09%	155,604	33.97%	284,646	32.60%
Casado	252,294	60.78%	267,279	58.35%	519,573	59.50%
Divorciado	27,147	6.54%	28,656	6.26%	55,803	6.39%
Viudo	6,544	1.58%	6,515	1.42%	13,059	1.50%
Unión Libre	44	0.01%	42	0.01%	86	0.01%
Total	415,071	100.00%	458,096	100.00%	873,167	100.00%
NIVEL DE INSTRUCCIÓN						
Ninguna	1,155	0.28%	1,163	0.25%	2,318	0.27%
Elemental	1,572	0.38%	1,509	0.33%	3,081	0.35%
Primaria	45,115	10.87%	47,667	10.41%	92,782	10.63%
Secundaria	198,998	47.94%	224,101	48.92%	423,099	48.46%
Superior	168,231	40.53%	183,656	40.09%	351,887	40.30%
Total	415,071	100.00%	458,096	100.00%	873,167	100.00%
Total Obs.	415,071		458,096		873,167	

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

³ Las instituciones de esta función son el Consejo Nacional de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia y las cortes, tribunales y juzgados que establezcan la Constitución y la ley.

4 Metodología

La investigación estima las diferencias salariales entre las distintas entidades públicas utilizando el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) e incorporando variables *dummies*. Esta técnica sencilla consiste en estimar la ecuación del salario con variables dicotómicas para distinguir los trabajadores de las instituciones burocráticas agrupadas. Por lo tanto, se tiene la siguiente expresión:

$$W_i = X_i\beta + S_{pi}\delta_p + T_i + \varepsilon_i \quad (4.1)$$

Donde, W_i es el logaritmo del ingreso anual del empleado i ⁴. X_i es un vector de características productivas de cada trabajador i , β es el retorno de las características X_i , S_{pi} es la variable *dummy* de la institución p de cada trabajador público i . Estas variables dicotómicas toman el valor de 1 si el empleado pertenece a la institución pública de análisis y 0 en el caso contrario. δ_p es la diferencia salarial entre la entidad y las demás. Las diferencias salariales se muestran en comparación con los Ministerios ya que este grupo abarca el 20.59% de los datos y su mediana es aproximadamente la misma que la de todos los trabajadores públicos. T_i es una *dummy* que controla la diferencia entre los dos años de estudio (0 es 2008 y 1 es 2009). ε_i es el término de error.

El vector de características productivas (X_i) está conformado por la edad, edad al cuadrado, y, *dummies* de educación, género y estado civil de cada servidor público⁵. Además, se introduce una *dummy* (id) que identifica a los servidores públicos que laboraron en los dos años.

Este tipo de ecuación salarial considera la teoría del capital humano y las investigaciones de Mincer (1974), tomando como características personales a la edad, la experiencia laboral y el nivel educativo (Amarante, 2001). Algunas investigaciones como Bustos (2003), Belman y Heywood (1988) o Borjas (1980) calculan la experiencia laboral potencial como la diferencia entre la edad y la educación del individuo. Sin embargo, el presente trabajo no incluye a la experiencia laboral ya que existe incertidumbre sobre el período real trabajado por el individuo.

Se utiliza la técnica de MCO para la estimación de las diferencias salariales medias. No obstante, Panizza et al. (2001) indican que existen tres posibles problemas con esta estimación. *i*) La ecuación asume que los trabajadores tienen la misma estructura de retornos salariales. Además, se utiliza una función única para los distintos niveles de la distribución salarial (Espinoza y Sánchez, 2009). *ii*) Las estimaciones de la ecuación (4.1) excluyen a los desempleados. *iii*) La estimación puede estar sesgada porque la selección de la muestra no es aleatoria. Los dos últimos problemas no tendrían consecuencias en esta investigación ya que se toman a todos los trabajadores que están bajo relación de dependencia del sector público y solo se eliminaron datos aberrantes.

El primer de estos problemas se puede resolver utilizando regresiones por cuantiles. Esta técnica permite estimar los efectos marginales de las características del salario en distintos

⁴ Los ingresos anuales de cada empleado se calculan como la suma del sueldo, aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), décimo tercero, décimo cuarto, sobresueldo y los fondos de reserva de cada año.

⁵ El Anexo B presenta las estadísticas sobre ingresos anuales, edad y educación de los empleados públicos por entidad agrupada

niveles de la distribución de probabilidad del logaritmo del ingreso (W_i) (Espinoza y Sánchez, 2009). De esta manera, se establece una ecuación para el cuantil condicional (q_θ) de la variable dependiente en función del vector X_i :

$$W_i = q_\theta + S_i\delta_p + \varepsilon_{\theta i}, \quad q_\theta = X_i\beta_\theta \quad (4.2)$$

De esta manera, se puede interpretar al parámetro β_θ como el retorno de las variables explicativas en el cuantil θ de la distribución del salario.

5 Resultados

Esta sección está dividida en tres partes: la primera parte pone en evidencia las diferencias salariales promedio entre las entidades públicas; en la segunda parte se exponen las diferencias salariales, en promedio, que tienen las entidades excluidas del control de la Autoridad Salarial respecto al resto del sector público; y en la tercera parte, se muestran las brechas por quintiles para todas las entidades agrupadas^{6 7}.

Para las primeras estimaciones de las diferencias salariales entre las entidades agrupadas se analizan 3 variantes: (1) Se realiza una regresión sin controlar por ninguna de las características personales. (2) La regresión incluye la edad, edad al cuadrado, género, estado civil y la educación, como una aproximación de la composición del capital humano tomando en cuenta el argumento de Carrillo (2004). (3) Se examinan las diferencias salariales con las características personales considerando el identificador (id) para los trabajadores que están en los dos años de estudio (tabla 3).

El primer modelo (tabla 3) muestra que la Procuraduría, Justicia y la Contraloría son las entidades que tienen en promedio las más altas diferencias salariales en referencia a los Ministerios (270.62%, 253.60% y 251.84% respectivamente). No obstante, estas instituciones no son las únicas que tienen una brecha positiva. En total, 48 entidades públicas tienen sueldos superiores a los Ministerios. Por otro lado, las entidades que tienen la mayores brechas negativas son las Juntas Parroquiales (37.19%), el Consejo Nacional Electoral (36.49%) y el Instituto Nacional de Contratación Pública (27.31%).

Sin embargo, las estimaciones del modelo (1) pueden estar sesgadas porque la composición del capital humano es diverso entre las instituciones públicas. Para solucionarlo, se adopta un modelo minceriano que toma en cuenta las características de los trabajadores (Modelo 2). En este sentido, se obtiene que 53 instituciones tienen sueldos superiores a los Ministerios con brechas desde 1% (Secretarías Nacionales) hasta 271.36% (Procuraduría). A más de la Procuraduría, las entidades que tienen diferencias mayores al 200% son la Superintendencia de Telecomunicaciones (225.44%), Fiscalía (209.57%), Superintendencia de Compañías (209.57%) y Contraloría (204.35%) (tabla 3 y gráfico 1).

⁶ Las estimaciones de las variables de control se encuentran en el Anexo C.

⁷ Según Wooldridge (2009), la estimación exacta del coeficiente δ_p de las *dummies* es $\% \Delta \hat{W} = 100 * (e^{\hat{\delta}_p} - 1)$ ya que δ_p es el cambio en el logaritmo del salario. Por lo tanto, el estudio utiliza esta transformación para analizar las diferencias salariales entre las entidades del sector público.

Tabla 3: Estimación Exacta de las Diferencias Salariales

Entidades Agrupadas	(1)		(2)		(3)	
	Sin Control		Con Control de X		Con Control de X e id	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
AGD	60.96%	(0.018)	48.29%	(0.014)	0.00%	(.)
ASAMBLEA NACIONAL	72.12%	(0.000)	72.46%	(0.000)	74.72%	(0.000)
BANCO CENTRAL	86.08%	(0.000)	84.23%	(0.000)	116.19%	(0.000)
BANCO DEL ESTADO	118.58%	(0.000)	93.48%	(0.000)	86.64%	(0.000)
BEV	130.25%	(0.000)	108.13%	(0.000)	96.40%	(0.000)
BNF	53.57%	(0.000)	66.03%	(0.000)	58.57%	(0.000)
BOMBEROS	-14.19%	(0.000)	15.72%	(0.000)	13.09%	(0.000)
CAE	43.48%	(0.000)	57.46%	(0.000)	61.93%	(0.000)
CASA DE LA CULTURA	39.38%	(0.000)	38.13%	(0.000)	31.39%	(0.000)
CFN	68.37%	(0.000)	93.87%	(0.000)	81.85%	(0.000)
CGE	251.84%	(0.000)	204.35%	(0.000)	202.83%	(0.000)
CNE	-36.49%	(0.000)	-23.97%	(0.000)	82.58%	(0.000)
CONESUP	151.93%	(0.000)	145.96%	(0.000)	163.79%	(0.000)
CONSEJOS NACIONALES	66.70%	(0.000)	65.70%	(0.000)	81.30%	(0.000)
CONSERVATORIO NACIONAL DE MÚSICA	25.86%	(0.000)	30.73%	(0.000)	25.11%	(0.000)
CORPECUADOR	9.86%	(0.079)	23.12%	(0.000)	20.20%	(0.001)
COSEDE	-8.97%	(0.637)	-16.14%	(0.303)	0.00%	(.)
CPCCS	95.81%	(0.000)	93.09%	(0.000)	0.00%	(.)
DAC	92.32%	(0.000)	79.86%	(0.000)	71.43%	(0.000)
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA	-3.05%	(0.000)	-15.55%	(0.000)	-12.37%	(0.000)
EDUCACIÓN SUPERIOR	33.24%	(0.000)	12.86%	(0.000)	14.91%	(0.000)
EMPRESAS MUNICIPALES	7.47%	(0.000)	27.51%	(0.000)	24.73%	(0.000)

Continúa en la Siguiete Página...

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla 3 – Continuación

Entidades Agrupadas	(1)		(2)		(3)	
	Sin Control		Con Control de X		Con Control de X e id	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
EMPRESAS PÚBLICAS	22.38%	(0.000)	29.05%	(0.000)	26.49%	(0.000)
FISCALIA	201.62%	(0.000)	209.57%	(0.000)	224.46%	(0.000)
FUERZAS ARMADAS	75.07%	(0.000)	122.78%	(0.000)	102.99%	(0.000)
GOBIERNO PROVINCIAL	-6.85%	(0.000)	4.19%	(0.000)	2.22%	(0.000)
HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	24.73%	(0.000)	21.41%	(0.000)	16.30%	(0.000)
IECE	55.58%	(0.000)	47.70%	(0.000)	50.98%	(0.000)
IEPS	-15.89%	(0.012)	-20.23%	(0.001)	10.85%	(0.679)
IESS	56.52%	(0.000)	47.40%	(0.000)	64.05%	(0.000)
IGM	-6.48%	(0.024)	10.63%	(0.000)	37.30%	(0.000)
INAR	-1.78%	(0.558)	-13.41%	(0.000)	2.63%	(0.124)
INCOP	-27.31%	(0.000)	-0.10%	(0.985)	-9.06%	(0.245)
INDA	15.72%	(0.000)	1.51%	(0.258)	-6.95%	(0.000)
INEC	56.05%	(0.000)	40.64%	(0.000)	28.53%	(0.000)
INEN	56.21%	(0.000)	39.93%	(0.000)	32.18%	(0.000)
INFA	35.12%	(0.000)	39.51%	(0.000)	10.41%	(0.664)
INP	-7.50%	(0.591)	-13.84%	(0.330)	19.01%	(0.519)
INSTITUCIONES PÚBLICAS	10.08%	(0.000)	9.97%	(0.000)	16.30%	(0.000)
ISSFA	59.20%	(0.000)	67.20%	(0.000)	59.04%	(0.000)
ISSPOL	146.95%	(0.000)	90.79%	(0.000)	88.33%	(0.000)
JUNTAS PARROQUIALES	-37.19%	(0.000)	-17.30%	(0.000)	-12.28%	(0.000)
JUSTICIA	253.60%	(0.000)	188.93%	(0.000)	187.77%	(0.000)
MUNICIPIO	-18.86%	(0.000)	-1.98%	(0.000)	-1.49%	(0.004)
MUNICIPIO DE CUENCA	11.29%	(0.000)	33.64%	(0.000)	32.18%	(0.000)

Continúa en la Siguiete Página...

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla 3 – Continuación

Entidades Agrupadas	(1)		(2)		(3)	
	Sin Control		Con Control de X		Con Control de X e id	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	-19.02%	(0.000)	-8.33%	(0.000)	-9.43%	(0.000)
MUNICIPIO DE QUITO	12.52%	(0.000)	15.72%	(0.000)	33.38%	(0.000)
PARLAMENTO ANDINO	29.43%	(0.000)	35.93%	(0.000)	65.70%	(0.000)
PETROECUADOR	129.56%	(0.000)	129.33%	(0.000)	146.70%	(0.000)
POLICÍA	62.26%	(0.000)	139.65%	(0.000)	103.20%	(0.000)
PRESIDENCIA	44.20%	(0.000)	64.54%	(0.000)	57.30%	(0.000)
PROCURADURÍA	270.62%	(0.000)	271.36%	(0.000)	276.59%	(0.000)
RED EDUCATIVA	-14.44%	(0.000)	-8.24%	(0.000)	-4.97%	(0.000)
SECAP	13.54%	(0.000)	8.76%	(0.000)	1.71%	(0.194)
SECRETARIAS NACIONALES	-1.98%	(0.161)	0.90%	(0.496)	5.55%	(0.000)
SENACYT	-5.54%	(0.417)	11.40%	(0.085)	28.27%	(0.001)
SENPLADES	14.57%	(0.000)	30.47%	(0.000)	49.18%	(0.000)
SENRES	23.99%	(0.000)	31.00%	(0.000)	30.47%	(0.000)
SRI	50.83%	(0.000)	116.84%	(0.000)	96.80%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS	155.23%	(0.000)	139.65%	(0.000)	123.45%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS	223.81%	(0.000)	209.57%	(0.000)	0.00%	(.)
SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES	228.38%	(0.000)	225.44%	(0.000)	207.71%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE TERMINALES PETROLERAS	57.46%	(0.000)	69.89%	(0.000)	52.04%	(0.000)
VICEPRESIDENCIA	51.44%	(0.000)	59.20%	(0.000)	68.54%	(0.000)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Por otro lado, se tiene las entidades que tienen sueldos menores que los Ministerios. Estas instituciones son el Consejo Nacional Electoral, Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), Juntas Parroquiales y Corporación de Seguros de Depósitos ya que estas tienen una brecha negativa de 23.97%, 20.23%, 17.30% y 16.14% respectivamente. El Instituto Nacional de Contratación Pública, Instituto Nacional de Desarrollo Agrario, Secretarías Nacionales, Municipio y Gobierno Provincial son entidades que tienen diminutas diferencias salariales (menores a 5%) con referencia a los Ministerios (tabla 3 y gráfico 1).

El modelo (3), estima las diferencias salariales para las personas ubicadas en los dos años. De esta manera, se crea una variable *dummy* que identifica los trabajadores que están en todo el período⁸. Con este filtro, se muestra que la Procuraduría es la entidad que genera la mayor brecha salarial (276.59%) seguida por la Fiscalía (224.46%), Superintendencia de Telecomunicaciones (207.71%), y Contraloría General del Estado (202.83%). Mientras tanto, la Educación Básica y Media y las Juntas Parroquiales son las entidades que tienen una mayor brecha salarial negativa. Además, los Gobiernos Provinciales, las Redes Educativas, el SECAP, los Municipios (no incluyen a los de Quito, Guayaquil y Cuenca), y el INAR son las instituciones públicas que tienen sueldos aproximadamente iguales a los Ministerios.

En resumen, la Procuraduría, Fiscalía, las Superintendencias y la Contraloría son las entidades que tienen las brechas más grandes en referencia a los Ministerios. Estos resultados coinciden con Borjas (1980) que encuentra que la Justicia genera una brecha positiva con respecto al resto del sector público. Según Ojeda (1986), estas entidades tienen sueldos de estas magnitudes debido a su alta importancia institucional. Así mismo, Iacoviello et al. (2010) señala que este tipo de instituciones tienen una alta relación con el poder político.

Según el art. 101 de la LOSCCA existen entidades públicas que no se rigen a la unificación y homologación de los salarios. Estas entidades son Asamblea Nacional, Educación Básica y Media, Educación Superior, Fiscalía y Justicia. En base a lo anterior, se realiza un modelo para conocer las diferencias salariales que tienen estas instituciones con respecto al resto del sector público (tabla 4). Este modelo toma las variables del modelo (3); es decir, controla los resultados por las características personales de los trabajadores y el identificador (id).

Tabla 4: Estimación Exacta de las Diferencias Salariales de Entidades Autónomas

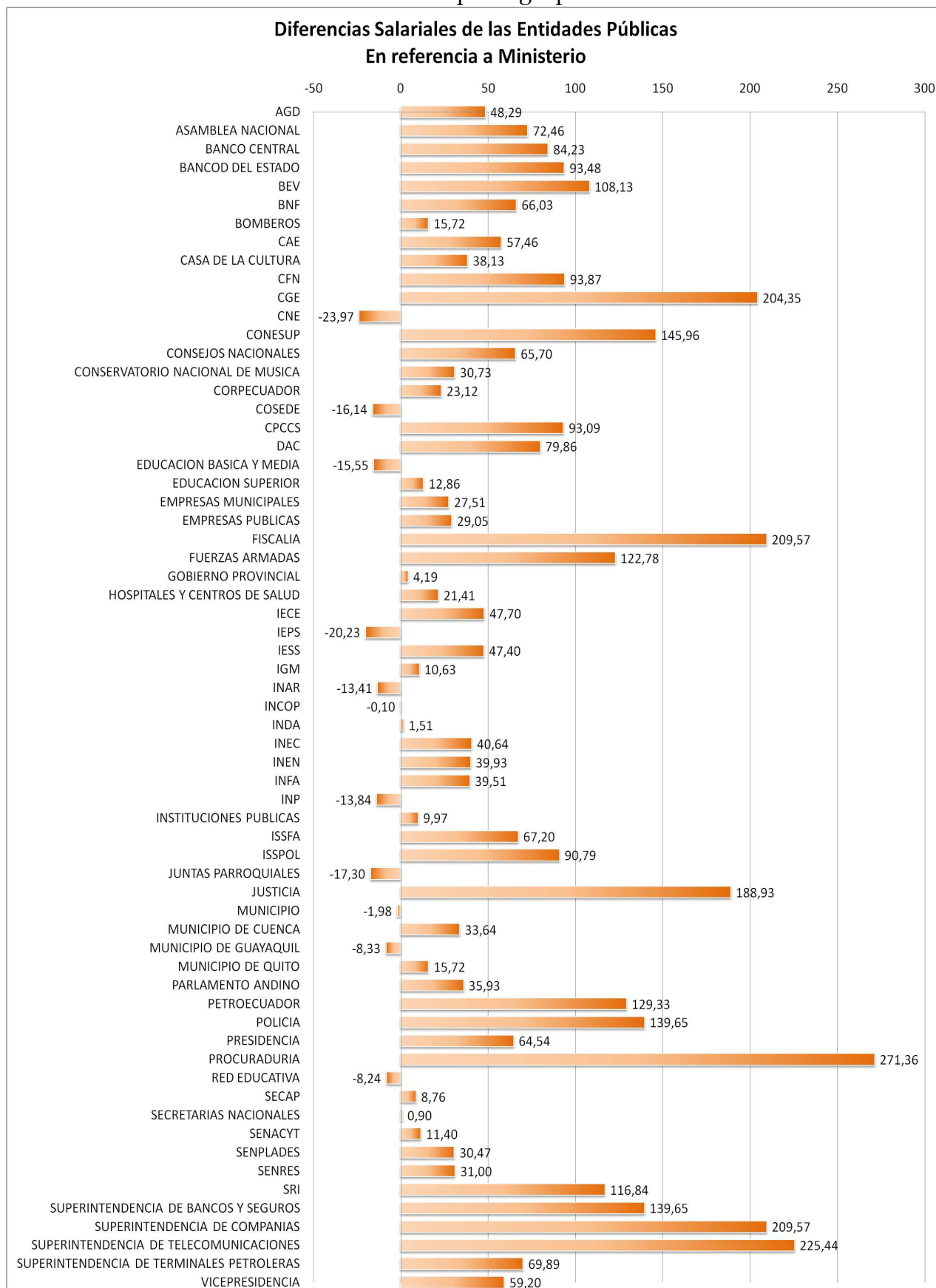
Entidades Agrupadas Autónomas	Con Control de X e id	
	Coef.	P-value
ASAMBLEA NACIONAL	84.60%	(0.000)
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA	-32.43%	(0.000)
EDUCACIÓN SUPERIOR	-16.05%	(0.000)
FISCALIA	148.93%	(0.000)
JUSTICIA	117.93%	(0.000)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

⁸ Algunas entidades tienen un coeficiente igual a cero y el p-value es un punto. Estas agrupaciones no tienen trabajadores en los dos años de estudio.

Gráfico 1: Diferencias Salariales de los Grupos Agrupados en referencia a Ministerio



Los resultados muestran que los establecimientos de educación del país tienen sueldos inferiores que el resto del sector público. Específicamente, la Educación Superior tiene una brecha salarial negativa de 16.05% con respecto al resto de entidades públicas, cifra que alcanza el 32.43% para el caso de la Educación Básica y Media. Por el contrario, la Fiscalía, Justicia y Asamblea Nacional ganan 148.93%, 117.93% y 84.60% más que el resto de las entidades del Estado, respectivamente. Estas diferencias confirman lo presentado por los modelos anteriores ya que los sueldos en promedio de estas instituciones se encuentran por encima (o debajo) del salario de los Ministerios (tabla 4).

Finalmente, se realiza el análisis de las diferencias salariales por quintiles, en base a dos consideraciones: *i*) Los modelos anteriores asumen que las entidades tienen la misma distribución salarial, lo cual puede sesgar los resultados y *ii*) Las instituciones, en base a sus necesidades y requerimientos, pueden emplear más trabajadores de una categoría salarial que otra, lo que reafirma el argumento anterior de que su estructura salarial puede diferir. De esta manera, se estudian los percentiles 0.20, 0.40, 0.60 y 0.80 (tabla 5).

En el 20% de la población según el ingreso, se encuentra que la Superintendencia de Compañías, Agencia de Garantía de Depósitos y Procuraduría ganan 702.05%, 304.71% y 261.83% más que los Ministerios, respectivamente. Entidades como Contraloría, Consejo de Participación, Fiscalía, INFA y Justicia se suman a la lista de instituciones que tienen una brecha superior a 200%. Mientras que, se evidencia que existen organismos con sueldos menores como el Consejo Nacional Electoral (48%), INCOP (30.72%) y los Municipios (18.70%). Además, los Bomberos, Conservatorio de Música, CORPECUADOR, Educación Superior, INDA, INP, Red Educativa SECAP, Secretarías Nacionales tienen salarios similares a los Ministerios.

Para el segundo quintil, las instituciones con brechas salariales superiores al 200% en relación a los Ministerios son la Superintendencia de Compañías (498.95%), Procuraduría (267.66%), Consejo de Participación (243.15%), Fiscalía (233.01), entre otras. Por otro lado, el Consejo Nacional Electoral, Municipio de Guayaquil y los Municipios son las entidades que ganan menos que los Ministerios con una brecha negativa de 19.91%, 18.94% y 15.21% respectivamente. En total, 10 instituciones públicas tienen sueldos inferiores a los Ministerios y 54 generan brechas positivas.

En el tercer quintil, la Superintendencia de Compañías tiene mayor brecha salarial (307.96%). Además, existen entidades como la Procuraduría, Fiscalía, Superintendencia de Telecomunicaciones, entre otras que también tienen sueldos superiores al 100% con respecto a los de los Ministerios. Mientras tanto que, el Municipio de Guayaquil, Educación Básica y Media y las Juntas Parroquiales tienen diferencias salariales negativas de 17.39%, 15.97% y 14.10% respectivamente. Sin embargo, algunas entidades como el INAR y Secretarías Nacionales tienen sueldos aproximadamente iguales al grupo Ministerio.

En el nivel más alto de la distribución del ingreso (cuarto quintil) la situación no cambia, ya que la Superintendencia de Compañías, Procuraduría y Fiscalía son las instituciones que más ganan en el sector público. Estos organismos tienen brechas salariales de 307.96%, 252.19% y 217.09% respectivamente. Adicionalmente, Petroecuador (195.94%) y la Superintendencia de Telecomunicaciones (195.06%) son entidades que tienen brechas grandes con respecto a los Ministerios. Por otro lado, las entidades con importantes brechas negativas son Educación Básica y Media (18.45%), INDA (17.06%), Municipio de Guayaquil (14.36%), las Juntas Parroquiales (12.2%), entre otras. A pesar de estas diferencias, el Instituto de Economía Popular y Solidaria, y Secretarías Nacionales son entidades con sueldos similares a los de los Ministerios.

Tabla 5: Estimación Exacta de las Diferencias Salariales por Quintiles

Entidades Agrupadas	Con Control de X e id							
	1		2		3		4	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
AGD	304.71%	(0.000)	122.78%	(0.000)	98.38%	(0.000)	46.37%	(0.011)
ASAMBLEA NACIONAL	117.93%	(0.000)	151.68%	(0.000)	159.09%	(0.000)	159.61%	(0.000)
BANCO CENTRAL	84.23%	(0.000)	79.32%	(0.000)	88.14%	(0.000)	105.85%	(0.000)
BANCO DEL ESTADO	81.12%	(0.000)	83.86%	(0.000)	81.48%	(0.000)	89.46%	(0.000)
BEV	77.00%	(0.000)	75.42%	(0.000)	86.82%	(0.000)	97.39%	(0.000)
BNF	45.21%	(0.000)	58.72%	(0.000)	63.23%	(0.000)	71.43%	(0.000)
BOMBEROS	-2.27%	(0.006)	11.29%	(0.000)	17.59%	(0.000)	19.84%	(0.000)
CAE	46.08%	(0.000)	45.64%	(0.000)	49.18%	(0.000)	61.77%	(0.000)
CASA DE LA CULTURA	35.12%	(0.000)	29.69%	(0.000)	23.86%	(0.000)	19.36%	(0.000)
CFN	32.98%	(0.000)	87.57%	(0.000)	115.11%	(0.000)	131.41%	(0.000)
CGE	231.35%	(0.000)	209.88%	(0.000)	187.77%	(0.000)	161.69%	(0.000)
CNE	-48.00%	(0.000)	-19.91%	(0.000)	65.04%	(0.000)	130.02%	(0.000)
CONESUP	136.08%	(0.000)	151.93%	(0.000)	141.81%	(0.000)	136.32%	(0.000)
CONSEJOS NACIONALES	41.34%	(0.000)	57.15%	(0.000)	88.33%	(0.000)	102.99%	(0.000)
CONSERVATORIO NACIONAL DE MÚSICA	1.92%	(0.295)	13.09%	(0.000)	25.23%	(0.000)	40.07%	(0.000)
CORPECUADOR	0.80%	(0.807)	27.25%	(0.000)	44.20%	(0.000)	50.83%	(0.000)
COSEDE	36.34%	(0.010)	12.30%	(0.154)	10.74%	(0.180)	54.19%	(0.000)
CPCCS	233.68%	(0.000)	243.15%	(0.000)	231.35%	(0.000)	192.41%	(0.000)
DAC	62.58%	(0.000)	56.67%	(0.000)	56.83%	(0.000)	63.72%	(0.000)
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA	-8.24%	(0.000)	-12.37%	(0.000)	-15.97%	(0.000)	-18.45%	(0.000)
EDUCACIÓN SUPERIOR	-0.50%	(0.056)	6.61%	(0.000)	11.40%	(0.000)	21.65%	(0.000)
EMPRESAS MUNICIPALES	5.44%	(0.000)	17.59%	(0.000)	24.86%	(0.000)	39.24%	(0.000)

Continúa en la Siguiete Página...

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla 5 – Continuación

Entidades Agrupadas	Con Control de X e id							
	1		2		3		4	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
EMPRESAS PÚBLICAS	21.65%	(0.000)	39.79%	(0.000)	37.58%	(0.000)	59.68%	(0.000)
FISCALIA	214.24%	(0.000)	233.01%	(0.000)	241.44%	(0.000)	217.09%	(0.000)
FUERZAS ARMADAS	86.45%	(0.000)	125.47%	(0.000)	102.79%	(0.000)	84.60%	(0.000)
GOBIERNO PROVINCIAL	-7.13%	(0.000)	1.92%	(0.000)	6.18%	(0.000)	9.53%	(0.000)
HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	14.57%	(0.000)	12.19%	(0.000)	14.11%	(0.000)	11.07%	(0.000)
IECE	50.83%	(0.000)	51.89%	(0.000)	47.55%	(0.000)	42.19%	(0.000)
IEPS	49.78%	(0.000)	15.72%	(0.000)	19.48%	(0.000)	-2.76%	(0.441)
IESS	75.77%	(0.000)	77.00%	(0.000)	71.77%	(0.000)	60.32%	(0.000)
IGM	14.68%	(0.000)	17.00%	(0.000)	25.11%	(0.000)	32.58%	(0.000)
INAR	-6.85%	(0.003)	-8.42%	(0.000)	-0.40%	(0.764)	-5.26%	(0.000)
INCOP	-30.72%	(0.000)	-8.15%	(0.006)	7.04%	(0.018)	15.03%	(0.000)
INDA	-4.88%	(0.053)	-10.77%	(0.000)	-13.50%	(0.000)	-17.06%	(0.000)
INEC	34.45%	(0.000)	24.36%	(0.000)	19.01%	(0.000)	15.49%	(0.000)
INEN	18.29%	(0.000)	27.63%	(0.000)	26.87%	(0.000)	19.60%	(0.000)
INFA	245.91%	(0.000)	142.54%	(0.000)	82.21%	(0.000)	46.67%	(0.000)
INP	0.40%	(0.965)	39.79%	(0.000)	34.45%	(0.000)	41.91%	(0.000)
INSTITUCIONES PÚBLICAS	7.47%	(0.000)	8.98%	(0.000)	14.22%	(0.000)	18.77%	(0.000)
ISSFA	54.65%	(0.000)	47.11%	(0.000)	40.49%	(0.000)	35.66%	(0.000)
ISSPOL	111.70%	(0.000)	82.21%	(0.000)	61.28%	(0.000)	66.86%	(0.000)
JUNTAS PARROQUIALES	-13.06%	(0.000)	-10.68%	(0.000)	-14.10%	(0.000)	-11.49%	(0.000)
JUSTICIA	199.52%	(0.000)	184.91%	(0.000)	175.94%	(0.000)	175.66%	(0.000)
MUNICIPIO	-18.70%	(0.000)	-15.21%	(0.000)	-12.19%	(0.000)	-9.52%	(0.000)
MUNICIPIO DE CUENCA	11.18%	(0.000)	28.92%	(0.000)	34.58%	(0.000)	32.71%	(0.000)

Continúa en la Siguiente Página...

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla 5 – Continuación

Entidades Agrupadas	Con Control de X e id							
	1		2		3		4	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	-18.54%	(0.000)	-18.94%	(0.000)	-17.39%	(0.000)	-14.36%	(0.000)
MUNICIPIO DE QUITO	38.13%	(0.000)	29.69%	(0.000)	22.88%	(0.000)	14.91%	(0.000)
PARLAMENTO ANDINO	64.21%	(0.000)	51.74%	(0.000)	68.20%	(0.000)	70.23%	(0.000)
PETROECUADOR	55.89%	(0.000)	128.64%	(0.000)	172.92%	(0.000)	195.94%	(0.000)
POLICÍA	104.83%	(0.000)	86.08%	(0.000)	82.39%	(0.000)	68.03%	(0.000)
PRESIDENCIA	37.03%	(0.000)	41.34%	(0.000)	50.08%	(0.000)	79.32%	(0.000)
PROCURADURÍA	261.83%	(0.000)	267.66%	(0.000)	266.20%	(0.000)	252.19%	(0.000)
RED EDUCATIVA	-2.57%	(0.000)	-7.60%	(0.000)	-10.24%	(0.000)	-10.42%	(0.000)
SECAP	2.94%	(0.141)	-4.02%	(0.002)	-5.82%	(0.000)	-8.97%	(0.000)
SECRETARIAS NACIONALES	2.02%	(0.087)	5.65%	(0.000)	4.19%	(0.000)	3.87%	(0.000)
SENACYT	13.77%	(0.007)	15.37%	(0.000)	21.29%	(0.000)	33.91%	(0.000)
SENPLADES	18.65%	(0.000)	41.48%	(0.000)	55.12%	(0.000)	66.53%	(0.000)
SENRES	13.66%	(0.001)	18.41%	(0.000)	28.15%	(0.000)	37.71%	(0.000)
SRI	66.53%	(0.000)	64.05%	(0.000)	74.89%	(0.000)	104.83%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS	95.42%	(0.000)	102.59%	(0.000)	111.07%	(0.000)	130.94%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS	702.05%	(0.000)	498.95%	(0.000)	369.74%	(0.000)	307.96%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES	179.55%	(0.000)	201.32%	(0.000)	206.18%	(0.000)	195.06%	(0.000)
SUPERINTENDENCIA DE TERMINALES PETROLERAS	48.74%	(0.000)	47.99%	(0.000)	42.19%	(0.000)	36.34%	(0.000)
VICEPRESIDENCIA	44.63%	(0.000)	49.03%	(0.000)	65.20%	(0.000)	87.95%	(0.000)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

De manera global, la Superintendencia de Compañías y la de Bancos, la Procuraduría, la Fiscalía y la Contraloría General del Estado (CGE) tienen brechas salariales superiores al 150% en referencia a los Ministerios en casi todos los quintiles. Según Otobo (1986), Borjas (1980) y Iacoviello et al. (2010), los altos salarios de estas instituciones posiblemente se deben a una alta responsabilidad política. En la Superintendencia de Compañías así como en la CGE, se evidencia que a medida que aumenta el nivel de ingreso (quintiles superiores), las brechas salariales con respecto a los Ministerios se reduce gradualmente. Además, la Educación Básica y Media, los Municipios salvo los de Quito y Cuenca y las Juntas Parroquiales tienen sueldos menores a los de los Ministerios. Sin embargo, existen entidades como las Secretarías Nacionales, SECAP, Gobiernos Provinciales, INAR, entre otras, cuyos sueldos se acercan a los de los Ministerios.

6 Conclusiones y Recomendaciones

El presente documento estima las diferencias salariales entre instituciones del Sector Público para los años 2008 y 2009. Los resultados ponen en evidencia las brechas de remuneración que existen entre distintas entidades del Estado. Para el análisis, se toma en cuenta a las entidades sujetas o no al control de la Autoridad Salarial, a todos los trabajadores del sector público (con sus características individuales) y los diferentes niveles de la distribución del salario.

Entre los resultados de la investigación, se encuentra que las entidades relacionadas con altas responsabilidades y poder político (Superintendencia de Compañías, Superintendencia de Bancos, Superintendencia de Telecomunicaciones, Procuraduría, Fiscalía, Contraloría General del Estado, Justicia, Asamblea Nacional, etc.) tienen sueldos superiores a los Ministerios. Esta conclusión coincide con los argumentos de Otobo (1986), Borjas (1980) y Iacoviello et al. (2010). Además, se demuestra que los salarios de las instituciones autónomas a la Autoridad Salarial tienen alta variabilidad; es decir, son superiores pero también inferiores al sueldo mediano del sector público. Finalmente, a través del análisis por quintiles se confirman los resultados obtenidos y se evidencia que las brechas salariales no sólo varían entre distintas entidades, sino también dentro de cada entidad según el nivel de ingresos que se analice.

Para futuras investigaciones se recomienda realizar el análisis de las diferencias salariales en un horizonte de tiempo más amplio. Este documento sólo analiza los años 2008-2009 y no otros, debido a la intervención de otras políticas económicas que pueden sesgar los resultados del estudio. Además, se debería incluir en las estimaciones el cargo tipo del trabajador, para así poder controlar el modelo por las características de los individuos, pero además por las características de los puestos requeridos por la institución (algunas veces puede ocurrir que el cargo tipo del trabajador no coincida con sus características personales, pese a lo establecido por la LOSCCA). Este estudio no toma en cuenta esta variable debido a la falta de disponibilidad de esta información.

Bibliografía

ALTONJI, J.G. y BLANK, R.M. (1999). «Race and gender in the labor market». *Handbook of labor economics*, 3, pp. 3143–3259. ISSN 1573-4463.

- AMARANTE, Verónica (2001). «Diferencias Salariales entre Trabajadores del Sector Público y Privado». *Serie Documentos de Trabajo*, (2).
<http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/DT2-01.pdf>
- BARGAIN, Olivier y MELLY, Blaise (2008). «Public Sector Pay Gap in France: New Evidence Using Panel Data», (3427).
<http://ftp.iza.org/dp3427.pdf>
- BELMAN, Dale y HEYWOOD, John S. (1988). «Public Wage Differentials and the Public Administration “Industry”». *Industrial Relations*, 27(3), pp. 385 – 393.
<https://www.msu.edu/~drdale/Publications>
- (1989). «Establishment size, public administration and government wage differentials». *Economics Letters*, 29(1), pp. 95 – 98. ISSN 0165-1765. doi: DOI:10.1016/0165-1765(89)90180-8.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/B6V84-458XT76-G7/2/caf34b823ff4e9a1fbb2bb95cdc05d55>
- BORJAS, George J. (1980). «Wage Determination in the Federal Government: The Role of Constituents and Bureaucrats». *The Journal of Political Economy*, 88(6), pp. pp. 1110–1147. ISSN 00223808.
<http://www.jstor.org/stable/1831158>
- BUSTOS, Paula (2003). «Diferencias Salariales entre Empleados del Sector Público y Privado de Chile en los años 1990 Y 2000».
- CARRILLO, Paúl E. (2004). «Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador», 20(2), pp. 165–174.
<http://www.bce.fin.ec/>
- CHATTERJI, Monojit; MUMFORD, Karen A. y SMITH, Peter (2007). «The Public-Private Sector Wage Differential: Gender, Workplaces and Family Friendliness», (202).
http://www.dundee.ac.uk/econman/discussion/DDPE_202.pdf
- ECHEBARRÍA, Koldo. (2003). «Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública Servicio Civil: Temas para un diálogo». *Washington DC*.
- ESPINOZA, Nereyda y SÁNCHEZ, Leonardo (2009). «Estimación de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: Un Análisis por Cuantiles para el Ecuador.».
- GUPTA, S. y VERHOEVEN, M. (2001). «The efficiency of government expenditure: experiences from Africa». *Journal of Policy Modeling*, 23(4), pp. 433–467. ISSN 0161-8938.
- HEITMUELLER, Axel (2004). «Public-Private Sector Wage Differentials in Scotland: An Endogenous Switching Model», (992).
<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp992.pdf>
- HYDER, Asma y REILLY, Barry (2005). «The Public and Private Sector Pay Gap in Pakistan: A Quantile Regression Analysis». *The Pakistan Development Review*, 44(3), pp. 271–306.
<http://www.pide.org.pk/pdf/PDR/2005/Volume3/271-306.pdf>
- IACOVIELLO, Mercedes; CONCONI, Adriana; VIOLLAZ, Mariana; ITURBURU, Mónica y STRAZZA, Luciano (2010). «Estadísticas de Empleo Público en América Latina».
- MINCER, Jacob A. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Número minc74-1 en NBER Books. National Bureau of Economic Research, Inc.
<http://www.nber.org/books/minc74-1>
- MUELLER, Richard E. (1998). «Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions». *Economics Letters*, 60(2), pp. 229–235.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/B6V84-3TMPPJY-J/2/d47b2f16aafcd9693e48658df1e6fc65>
- OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2003). «Empleo y Salarios en el Sector Público colombiano». *Boletín*, 5.
- OTOBO, Dafe (1986). «Bureaucratic Elites and Public-Sector Wage Bargaining in Nigeria». *The Journal of Modern African Studies*, 24(1), pp. pp. 101–126. ISSN 0022278X.

- <http://www.jstor.org/stable/160514>
PANIZZA, Ugo; TELLA, Rafael di y RIJCKEGHEM, Caroline Van (2001). «Public Sector Wages and Bureaucratic Quality: Evidence from Latin America [with Comments]». *Economía*, **2(1)**, pp. pp. 97–151. ISSN 15297470.
<http://www.jstor.org/stable/20065414>
- PEDERSON, P.J.; SCHMIDT-SØRENSEN, J.B.; SMITH, N. y WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (1990). «Wage differentials between the public and private sectors». *Journal of Public Economics*, **41(1)**, pp. 125 – 145. ISSN 0047-2727. doi: DOI:10.1016/0047-2727(92)90059-O.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/B6V76-459124K-7R/2/12f2c7a875bec2dc2f97c938d089b4fe>
- RAMA, Martin y MACISAAC, Donna (1999). «Earnings and Welfare after Downsizing: Central Bank Employees in Ecuador». *World Bank Economic Review*, **13(1)**, pp. 89–116.
<http://ideas.repec.org/a/oup/wbecrv/v13y1999i1p89-116.html>
- WOOLDRIDGE, Jeffrey (2009). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. South-Western College Pub, 4ª edición. ISBN 0324581629.

7 Anexos

A Artículos de la LOSCCA

Art. 101.- Ámbito.- Las disposiciones de este Libro, son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del sector público determinadas en el Art. 118 de la Constitución Política de la República, incluidos todos aquellos organismos y dependencias del gobierno central, los organismos electorales, de control y regulación así como las entidades que integran el régimen seccional autónomo. Se extenderá a las entidades de derecho privado, cuyo capital social, patrimonio, fondo o participación esté integrado en el cincuenta por ciento o más por instituciones del Estado o recursos públicos.

Exceptúase únicamente al personal docente e investigadores universitarios, técnico-docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional; y, funcionarios y servidores de las Funciones Legislativa y Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del servicio exterior que se encuentran en funciones fuera del país, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que se rigen por sus propias leyes.

Art. 102.- Objeto.- El presente Libro tiene por objeto unificar y homologar los ingresos que perciben los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores de los organismos y entidades mencionadas en el artículo anterior, con el propósito de racionalizarlos y transparentar su sistema de pago, así como lograr mejores niveles de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad en la prestación de los servicios públicos.

B Estadísticas de los Empleados Públicos por Agrupación de Entidad

Tabla B.1: Ingreso y Edad de los Empleados Públicos

ENTIDAD DEL SECTOR PÚBLICO	AÑO											
	2008				2009				Total			
	Media		Mediana		Media		Mediana		Media		Mediana	
	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad
AGD	14,159.09	45	10,462.64	49	-	-	-	-	14,159.09	45	10,462.64	49
ASAMBLEA NACIONAL	17,905.39	41	14,900.00	41	20,222.07	41	16,957.00	41	19,014.30	41	16,552.16	41
BANCO CENTRAL	19,575.69	42	17,606.36	44	21,716.50	45	18,699.26	47	20,507.19	44	18,028.52	45
BANCO DEL ESTADO	19,418.66	45	17,853.11	46	21,293.97	46	18,776.55	46	20,345.07	45	18,025.56	46
BEV	20,280.15	45	17,678.81	45	19,324.45	46	17,355.04	46	19,802.30	46	17,365.02	46
BNF	15,329.47	40	16,256.47	41	14,703.34	40	15,162.94	39	15,001.19	40	15,898.18	40
BOMBEROS	7,861.41	36	7,877.96	33	8,893.79	36	8,556.71	34	8,404.76	36	8,214.03	33
CAE	12,835.37	40	10,878.76	39	15,509.44	39	13,437.27	39	14,094.54	39	12,289.01	39
CASA DE LA CULTURA	11,175.45	46	11,677.28	46	12,883.30	46	12,632.24	46	12,050.96	46	11,776.80	46
CFN	15,584.34	37	10,920.33	35	22,154.02	37	19,792.13	35	19,121.86	37	15,741.82	35
CGE	30,781.40	47	31,500.65	49	31,914.00	47	33,402.28	49	31,357.93	47	32,304.31	49
CNE	15,031.91	39	10,079.91	39	12,863.66	37	4,404.57	35	13,728.19	38	5,432.92	36
CONESUP	25,887.97	44	22,944.59	43	24,540.80	43	20,758.52	42	25,158.47	44	22,592.53	43
CONSEJOS NACIONALES	16,354.95	43	12,966.36	42	19,451.20	43	16,697.09	43	17,773.70	43	14,974.39	42
CONSERVATORIO NACIONAL DE MÚSICA	10,958.93	42	11,783.70	42	12,301.25	42	13,196.31	42	11,642.05	42	12,167.07	42
CORPECUADOR	11,820.27	39	8,050.59	36	12,789.91	39	10,679.53	38	12,356.79	39	10,222.08	37
COSEDE	-	-	-	-	11,502.64	42	5,823.62	43	11,502.64	42	5,823.62	43
CPCCS	-	-	-	-	20,132.93	40	18,826.21	39	20,132.93	40	18,826.21	39
DAC	16,855.76	46	15,292.84	46	16,717.92	46	15,075.55	46	16,786.82	46	15,154.37	46
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA	9,272.00	48	8,527.77	48	9,233.06	46	8,809.68	47	9,251.45	47	8,669.69	47
EDUCACIÓN SUPERIOR	13,074.45	49	10,934.95	49	14,338.15	48	12,140.48	49	13,725.90	48	11,556.15	49
EMPRESAS MUNICIPALES	10,669.60	42	8,814.84	42	11,315.26	42	9,633.22	41	11,015.91	42	9,413.67	42
EMPRESAS PUBLICAS	11,091.24	46	7,573.77	46	14,506.00	42	11,609.71	43	13,152.47	43	9,887.50	44
FISCALÍA	27,818.66	40	23,731.35	38	30,613.39	39	26,621.38	37	29,302.29	39	26,621.38	38
FUERZAS ARMADAS	13,796.61	36	13,164.72	35	17,621.62	37	17,519.72	35	15,718.94	36	15,163.09	35
GOBIERNO PROVINCIAL	9,054.41	44	7,830.47	43	9,596.09	43	8,596.31	42	9,336.03	43	8,237.72	43
HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	10,822.16	46	9,398.36	47	11,207.40	45	9,137.34	46	11,022.56	46	9,260.48	47
IECE	14,038.16	44	14,490.39	44	14,734.23	43	14,769.22	44	14,423.03	43	14,577.25	44
IEFS	5,605.59	33	2,672.21	34	8,717.51	40	8,804.49	39	8,519.93	40	7,319.95	38

Continúa en la Siguiete Página...

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla B.1 – Continuación

ENTIDAD DEL SECTOR PÚBLICO	AÑO											
	2008				2009				Total			
	Media		Mediana		Media		Mediana		Media		Mediana	
	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad
IESS	16,040.77	46	15,811.41	47	16,822.76	44	16,917.28	45	16,460.38	45	16,454.43	46
IGM	10,217.32	39	10,554.91	38	10,194.33	39	10,353.28	38	10,204.93	39	10,379.94	38
INAR	8,770.99	48	7,669.30	50	10,373.73	49	9,049.88	51	9,545.61	48	8,335.76	50
INCOP	4,238.66	33	2,807.27	32	11,319.29	31	7,813.49	30	8,824.98	32	5,775.40	30
INDA	9,352.18	46	8,248.32	47	9,651.07	48	8,730.42	48	9,498.17	47	8,248.32	47
INEC	12,590.72	47	11,616.68	48	13,183.10	46	12,550.64	48	12,905.15	46	12,546.01	48
INEN	13,399.84	46	12,586.71	47	13,763.06	46	12,527.36	48	13,590.81	46	12,527.56	48
INFA	9,176.53	42	4,238.22	43	11,607.28	39	11,324.41	39	11,598.43	39	11,324.41	39
INP	5,727.70	47	4,855.08	50	11,254.73	40	8,341.38	38	10,653.97	41	7,886.59	40
INSTITUCIONES PÚBLICAS	11,113.50	45	9,638.20	45	10,055.12	43	9,276.92	43	10,542.15	44	9,371.79	44
ISSFA	13,839.03	40	13,783.48	38	12,937.78	40	12,929.71	37	13,361.53	40	12,963.67	38
ISSPOL	18,748.25	46	16,255.08	47	22,597.25	47	20,395.24	47	20,727.74	47	19,096.01	47
JUNTAS PARROQUIALES	6,895.82	38	7,118.63	36	5,100.26	38	4,462.75	36	5,787.74	38	5,455.46	36
JUSTICIA	30,773.55	49	27,558.17	48	33,765.08	49	31,921.33	48	32,269.98	49	29,277.33	48
MINISTERIO	9,343.09	45	8,438.01	45	9,943.42	43	9,110.13	44	9,671.28	44	8,800.41	44
MUNICIPIO	7,037.85	43	5,942.18	42	348,438.11	43	6,659.91	42	182,304.70	43	6,266.80	42
MUNICIPIO DE CUENCA	9,744.20	40	8,000.71	38	13,039.59	42	12,552.70	40	11,319.43	41	10,884.22	39
MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	7,707.54	41	6,164.86	40	8,406.21	41	6,903.84	40	8,073.82	41	6,489.36	40
MUNICIPIO DE QUITO	10,076.98	41	9,738.03	41	11,499.45	44	10,892.93	44	10,814.45	42	10,282.10	42
PARLAMENTO ANDINO	15,708.14	42	14,096.84	41	10,695.98	41	8,941.24	39	12,715.27	41	11,742.68	39
PETROECUADOR	27,362.27	43	26,001.61	43	24,440.11	43	22,345.96	43	25,842.30	43	23,943.14	43
POLICÍA	10,153.84	32	8,845.84	29	17,332.02	33	14,816.80	30	13,711.55	32	13,679.50	30
PRESIDENCIA	14,050.83	40	10,213.85	39	19,462.36	40	10,688.36	39	16,631.49	40	10,363.18	39
PROCURADURÍA	30,242.83	42	27,387.14	41	37,276.64	43	34,863.23	42	33,358.78	42	30,566.34	41
RED EDUCATIVA	7,965.33	42	7,293.42	41	9,489.38	41	7,505.76	40	8,806.69	41	7,413.49	41
SECAP	8,999.09	44	8,420.57	45	10,171.35	45	9,612.10	46	9,595.23	44	8,848.41	45
SECRETARÍAS NACIONALES	9,597.19	42	7,814.01	42	10,185.76	41	8,129.59	40	9,933.74	42	7,938.39	41
SENACYT	9,139.35	38	7,508.30	37	11,903.16	35	9,469.00	32	10,552.66	36	8,164.80	35
SENPLADES	12,787.88	38	9,762.36	36	12,984.43	36	9,644.02	34	12,913.68	36	9,676.11	34
SENRES	14,407.92	40	12,314.57	38	10,291.41	40	8,451.31	37	12,242.21	40	10,229.91	38
SRI	15,217.49	30	9,811.37	29	14,691.88	31	11,230.13	30	14,957.84	30	10,693.05	29
SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS	24,639.83	43	21,337.32	43	23,211.68	43	19,844.97	44	23,914.18	43	20,611.03	44
SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS	30,751.42	45	29,663.30	45	32,054.66	45	29,933.67	45	31,422.90	45	29,742.58	45

Continúa en la Sigüiente Página...

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla B.1 – Continuación

ENTIDAD DEL SECTOR PÚBLICO	AÑO											
	2008				2009				Total			
	Media		Mediana		Media		Mediana		Media		Mediana	
	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad	Ingresos	Edad
SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES	28,225.40	41	26,810.12	40	30,080.74	41	28,026.80	40	29,157.12	41	27,694.20	40
SUPERINTENDENCIA DEL TERMINALES PETROLERAS	12,546.12	42	10,740.50	41	13,879.32	43	11,846.91	43	13,208.02	42	11,245.61	42
VICEPRESIDENCIA	18,268.55	43	11,258.66	45	16,080.97	40	10,890.41	39	16,899.97	41	11,146.79	41
Total	11516.52	42	9450.37	42	37573.01	42	11288.13	42	25186.73	42	10224.06	42

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla B.2: Numero de Trabajadores por Nivel Educativo de Cada Entidad Agrupada

ENTIDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN					
	Ninguna	Elemental	Primaria	Secundaria	Superior	Total
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
AGD	0	0	0	2	4	6
ASAMBLEA NACIONAL	1	0	69	952	1,696	2,718
BANCO CENTRAL	6	5	155	1,057	873	2,096
BANCO DEL ESTADO	0	0	35	273	526	834
BEV	0	0	16	151	199	366
BNF	0	0	120	2,305	2,431	4,856
BOMBEROS	10	12	938	4,059	892	5,911
CAE	0	0	189	2,153	1,865	4,207
CASA DE LA CULTURA	7	2	139	528	432	1,108
CFN	0	0	39	443	649	1,131
CGE	1	0	146	989	2,021	3,157
CNE	2	0	275	1,797	1,535	3,609
CONESUP	0	0	20	95	138	253
CONSEJOS NACIONALES	0	0	123	944	1,386	2,453
CONSERVATORIO NACIONAL DE MÚSICA	2	6	61	582	583	1,234
CORPECUADOR	0	0	17	138	192	347
COSEDE	0	0	0	9	15	24
CPCCS	0	0	5	50	77	132
DAC	0	4	271	2,010	1,258	3,543
EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA	69	138	3,963	29,522	60,124	93,816
EDUCACIÓN SUPERIOR	161	257	5,234	17,777	50,209	73,638
EMPRESAS MUNICIPALES	194	206	6,760	8,046	5,008	20,214
EMPRESAS PUBLICAS	40	61	1,201	4,175	2,142	7,619
FISCALÍA	1	0	55	848	2,530	3,434
FUERZAS ARMADAS	87	144	11,701	74,538	17,846	104,316
GOBIERNO PROVINCIAL	130	199	6,608	11,995	7,258	26,190
HOSPITALES Y CENTROS DE SALUD	35	107	5,985	19,528	21,206	46,861
IECE	0	0	19	205	324	548
IEPS	0	0	2	36	88	126
IESS	10	33	2,003	11,410	17,335	30,791
IGM	0	0	101	741	323	1,165
INAR	0	2	119	179	389	689
INCOP	0	0	5	87	84	176
INDA	2	2	41	232	329	606
INEC	0	0	66	379	578	1,023
INEN	0	0	9	66	119	194
INEA	2	2	122	951	1,121	2,198
INP	0	0	2	9	35	46
INSTITUCIONES PÚBLICAS	23	79	1,833	8,257	8,710	18,902
ISSFA	0	0	10	111	164	285

Continúa en la Siguiete Página...

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

Tabla B.2 – Continuación

ENTIDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN					
	Ninguna	Elemental	Primaria	Secundaria	Superior	Total
	No.	No.	No.	No.	No.	No.
ISSPOL	0	0	0	0	35	35
JUNTAS PARROQUIALES	17	42	1,043	2,113	896	4,111
JUSTICIA	1	7	373	2,263	6,264	8,908
MINISTERIO	116	337	10,603	87,791	80,932	179,779
MUNICIPIO	1,311	1,279	20,988	26,469	14,432	64,479
MUNICIPIO DE CUENCA	24	73	851	928	1,080	2,956
MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	22	20	1,467	4,984	2,924	9,417
MUNICIPIO DE QUITO	13	13	978	4,878	4,528	10,410
PARLAMENTO ANDINO	0	0	8	65	66	139
PETROECUADOR	12	20	980	6,914	5,520	13,446
POLICÍA	4	9	5,700	66,214	9,271	81,198
PRESIDENCIA	0	6	130	544	423	1,103
PROCURADURÍA	0	0	42	328	551	921
RED EDUCATIVA	6	10	518	5,522	3,684	9,740
SECAP	2	1	52	445	495	995
SECRETARIAS NACIONALES	1	1	149	1,203	1,612	2,966
SENACYT	1	0	4	65	106	176
SENPLADES	2	0	11	298	464	775
SENRES	0	0	8	102	139	249
SRI	1	2	123	2,275	3,265	5,666
SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS	0	0	60	605	939	1,604
SUPERINTENDENCIA DE COMPANIAS	0	0	135	634	904	1,673
SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES	2	0	10	258	417	687
SUPERINTENDENCIA DEL TERMINALES PETROLERAS	0	2	75	481	151	709
VICEPRESIDENCIA	0	0	17	91	95	203
Total	2,318	3,081	92,782	423,099	351,887	873,167

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009

C Estimación de las Características de X

Tabla C.1: Estimación de X

Variables	(2)		(3)	
	Con Control de X		Con Control de X e id	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value
EDAD	0.068***	(0.000)	0.055***	(0.000)
EDAD AL CUADRADO	-0.000***	(0.000)	-0.000***	(0.000)
SOLTERO	-0.062***	(0.000)	-0.054***	(0.000)
DIVORCIADO	-0.015***	(0.000)	-0.014***	(0.000)
VIUDO	-0.010*	(0.079)	-0.021***	(0.000)
UNIÓN LIBRE	0.181***	(0.000)	0.143***	(0.000)
HOMBRE	0.077***	(0.000)	0.079***	(0.000)
ELEMENTAL	0.067**	(0.040)	0.047	(0.216)
PRIMARIA	0.255***	(0.000)	0.188***	(0.000)
SECUNDARIA	0.600***	(0.000)	0.490***	(0.000)
SUPERIOR	0.818***	(0.000)	0.694***	(0.000)
AÑO 2008	-0.134***	(0.000)	-0.211***	(0.000)
CONSTANTE	6.965***	(0.000)	6.965***	(0.000)
OBSERVACIONES	873,167		728,058	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: SRI y Registro Civil 2008-2009