

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ECONOMÍA



TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

“INCIDENCIA DEL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA
GENERACIÓN DE EMPLEO PRIVADO”

***PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMÍA***

AUTOR:

Jefferson Miguel Guamanquispe Julio

DIRECTOR:

Eco Wilma Matilde Guerrero Villegas.

Ibarra, 08 de Febrero de 2022

Índice de contenido

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN.....	8
Planteamiento del problema	8
Antecedentes.....	8
Justificación.....	10
OBJETIVOS.....	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
Hipótesis.....	12
CAPÍTULO 1: Marco Teórico	13
1.1 Teorías de contratación de servidores públicos.....	13
1.1.1 Ley de Wagner.....	13
1.1.2 Keynesianismo	13
1.1.3 Teoría política o de redistribución: CEPALISMO.....	14
1.2 Servidores públicos	14
1.2.1 Ingresos de un servidor público.....	15
1.2.2 Evolución del mercado laboral público	16
1.3 Normativa para la contratación de servidores públicos.....	16
1.3.1 Subsistema de selección de personal.....	17
1.3.2 Plan de talento humano.....	18
1.3.3 Ley orgánica de servicio público.....	18
1.4 Empleo privado	18
1.4.1 Consumo y empleo	18
1.4.2 Salario real y nominal en Ecuador.....	19
1.5 Marco empírico.....	19
CAPÍTULO 2: Metodología.....	21

2.1 Tipo y diseño de la investigación	21
2.2 Recolección de información	21
2.3 Instrumentos de investigación	22
2.4 Método de análisis de datos	22
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS	24
3.1 Análisis descriptivo	24
3.2 Validación del modelo econométrico	28
3.2.1 Normalidad	28
3.2.2 Estabilidad	29
3.2.3 Autocorrelación	29
3.3 Estimación del modelo	30
3.4 Discusión de resultados	31
CAPÍTULO 4: Conclusiones y recomendaciones	33
4.1 Conclusiones.....	33
4.2 Recomendaciones	34
Bibliografía.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Remuneraciones sector público.....	15
Tabla 2: Estudios empíricos	20
Tabla 3: Descripción de las variables del modelo	23
Tabla 4: Afiliaciones al IESS del sector privado.....	26
Tabla 5: Salarios promedio del sector privado	28

Índice de figuras

Figura 1: Evolución del número de servidores públicos	16
Figura 2: Mercado laboral	24
Figura 3: Participación del sector público en la PEA.....	25

Figura 4: Participación del sector público en la PEA Latinoamérica y Europa.....	27
Figura 5: Participación del sector público en la PEA.....	29
Figura 6: Prueba de estabilidad	29
Figura 7: Multiplicador de Lagrange	30
Figura 8: Estimación del modelo VEC	30

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En calidad de Directora de Trabajo de Grado presentado por el egresado JEFERSSON MIGUEL GUAMANQUISPE JULIO, para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es “INCIDENCIA DEL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO PRIVADO”, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a los 27 días del mes de enero del 2022.



Firmado electrónicamente por:
**WILMA MATILDE
GUERRERO
VILLEGAS**

.....
ECON. WILMA GUERRERO VILLEGAS
DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003162706		
APELLIDOS Y NOMBRES:	GUAMANQUISPE JULIO JEFFERSON MIGUEL		
DIRECCIÓN:	IBARRA 1-42 Y SEGUNDO LUIS MORENO		
EMAIL:	jmguamanquispej@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062558110	TELÉFONO MÓVIL:	0961894950

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	INCIDENCIA DEL NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO PRIVADO
AUTOR (ES):	GUAMANQUISPE JULIO JEFFERSON MIGUEL
FECHA: DD/MM/AAAA	08/02/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	ECONOMISTA
ASESOR /DIRECTOR:	ECO WILMA MATILDE GUERRERO VILLEGAS

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 8 días del mes de febrero de 2022

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Jefferson Miguel Guamanquispe Julio

RESUMEN

El número de servidores públicos en un Estado es un tema de grandes debates, principalmente en Latinoamérica. Sin embargo, no se ha considerado el impacto que los funcionarios públicos tienen en el consumo y la generación de mayor demanda de bienes y servicios producidos por el sector privado. La presente investigación aborda un marco teórico con aspectos que explican las razones del cambio del tamaño de los Estados. Mediante un análisis descriptivo se analiza la participación del número de servidores públicos en relación a la PEA y las brechas salariales entre el sector público y privado. Con una regresión de tipo Vector de Corrección de Errores (VEC) se determina si el incremento de servidores públicos tiene una causalidad directa en el incremento de la demanda laboral privada, tomando en consideración aspectos como el PIB y la variación salarial, llegando a los resultados de que en efecto, el número de servidores públicos si tiene una incidencia positiva en la demanda laboral privada. Además, se determina que el Ecuador tiene un porcentaje relativamente bajo de participación de servidores públicos en la PEA, con respecto a los demás países Sudamericanos y países desarrollados con pleno empleo.

ABSTRACT

The number of public servants present in a state is a subject of great debate, mainly in Latin America. However, the impact that public officials have on consumption and the generation of greater demand for goods and services produced by the private sector has not been considered. This research addresses theoretical aspects that explain the change in the size of states. In addition, a descriptive analysis analyses the participation of the number of public servants in relation to the EAP (Economically Active Population) and the wage gaps between the public and private sectors. With an Error Correction Vector (VECM) regression, it is determined whether the increase in public servants has a direct causality in the increase in private labor demand, taking into account aspects such as GDP and salary variation, arriving at the results that, in effect, the number of public servants does have a positive impact on private labor demand. In addition, it is determined that Ecuador has a relatively low percentage of participation of public servants in the EAP, with respect to other South American countries and developed countries with full employment.

Palabras clave: Servidores públicos, demanda laboral privada, empleo, desempleo, consumo familiar.

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

Antecedentes

La contratación de empleados públicos ha sido un tema de controversia a lo largo de la historia. Autores como Matute (2019) afirman que son un peso para el Estado y que lo mejor sería reducir su número y otros como Navarro, Torres y Garzón (2011) piensan que contratar un empleado público más; es una alternativa para contrarrestar el desempleo. Sin embargo, en Ecuador; el incremento o eliminación de partidas presupuestarias de talento humano en el sector público se ha realizado con un mínimo nivel de análisis técnico, la razón es más bien por cuestiones políticas, como lo menciona Matute (2019), la expansión del Estado se daría por el ascenso al poder de un gobierno de izquierda y lo contrario si el gobierno es de derecha. Es decir, que a pesar de existir una normativa fuerte para contratar o despedir servidores públicos, la decisión del tamaño del Estado al final la tiene el ejecutivo, quien decide su tamaño con inclinaciones políticas. Por esta razón, en Ecuador, el contratar o despedir personas del sector público, en referencia a crear o eliminar partidas presupuestarias, se ha convertido en un tema ideológico. El tamaño del estado aumenta en un 11.8%, si el gobierno es de izquierda, o disminuye en la misma proporción si es de derecha. (Matute, 2019). El problema radica en que los empleados públicos son parte del agente económico familias, y por lo tanto, su despido, significa una persona más al desempleo y pérdida de poder adquisitivo.

Actualmente, el indicador de desempleo en el país, según el INEC (2021), es de 5.5 %, lo que aparentemente ubicaría al mercado laboral a un solo punto de lograr pleno empleo. Sin embargo, la principal dificultad es la tasa de empleo adecuado, que se ubica en 34% (INEC, 2021). Esta problemática se ve reflejada en el consumo, ya que un 34% de empleo adecuado significa un 66% de la PEA en subempleo y desempleo. En cuanto al desempleo, en Chile, se encontró que cuando se incrementa en cien por ciento la tasa de desempleo se ocasiona una disminución temporal en el consumo de alrededor de veinte al treinta y cinco por ciento (Banco Central de Chile, 2004). Estas cifras evidencian que el desempleo provoca una disminución en el consumo.

Cabe recalcar que un servidor público tiene un altísimo poder adquisitivo, debido

a que sus salarios, según el Ministerio de Trabajo (2021), oscilan entre 527.00 a 4463.00 dólares, más de 10 veces el salario básico de 400 dólares. Su nivel de ingreso, permite que este funcionario público pueda aumentar la demanda de bienes y servicios producidos en gran medida por el sector privado.

En cuanto al pleno empleo y su relación con el número de empleados públicos, se pueden analizar los casos de países nórdicos que son naciones caracterizadas por poseer pleno empleo. Navarro, Torres y Garzón (2011) mencionan que en Dinamarca, Finlandia y Suecia, en el año 2007, la participación de servidores públicos en referencia a la población económicamente activa, era de 31.27%, 24.64% y 26.2% respectivamente, lo cual, aparentemente ha contribuido a conseguir un pleno empleo. En el Ecuador, la misma participación bordeaba apenas el 6.98% en ese año.

Actualmente, la contratación de personal en el sector público se encuentra en declive. No se ha contratado nuevos empleados, al contrario, se ha reducido este personal por despidos. Según el diario Primicias (2020), el gobierno ecuatoriano habría desvinculado a 15273 funcionarios entre octubre 2019 y enero 2020. Cabe recalcar que estos despidos no tuvieron relación con la pandemia por COVID 19 ya que se dieron antes de la aparición del primer caso de coronavirus en Ecuador. Además, el mismo diario Primicias (2020) menciona que, según datos del Banco Central del Ecuador, el consumo de hogares, en el primer trimestre del 2020, se contrajo en 0.6% en relación al mismo período del año anterior.

Por lo mencionado, si no se toman acciones para resolver con bases técnicas la problemática de determinar el número necesario de servidores públicos, se podría contribuir a incrementar innecesariamente la tasa de desempleo y empleo inadecuado. Además, este aumento en el desempleo puede generar disminución en el consumo como lo menciona el Banco Central de Chile (2004), lo que a su vez podría generar mayor desempleo por la falta de demanda.

La presente investigación trata de determinar que relación existe y bajo qué características, entre el número de servidores públicos y la generación de empleo privado planteando la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué incidencia tiene la contratación de empleados en el sector público en la generación de empleo en el sector privado por el

incremento del consumo de bienes y servicios?

El trabajo se compone de 4 capítulos. En el primer capítulo se aborda el marco teórico y empírico que sustentan la presente investigación. En el capítulo 2 se encuentra detallada la metodología empleada para el análisis descriptivo y explicativo de la investigación. En el capítulo 3 se encuentran los resultados obtenidos y la discusión con otros autores que realizaron trabajos parecidos. Finalmente en el capítulo 4 se encuentran las conclusiones y recomendaciones.

Justificación

La contratación de empleados públicos siempre será controversial. Sin embargo, cabe recalcar que un servidor público es una persona con poder adquisitivo, lo que la convierte en un consumidor más, que contribuye al incremento de la demanda agregada, ayudando así a dinamizar la economía. Con una demanda creciente, se hace necesaria la contratación de nueva mano de obra para poder ejecutar los procesos productivos, es decir, a mayor demanda mayor generación de empleo. Por esta razón, es necesario realizar esta investigación, con el objetivo de sentar un precedente en el tema, ya que hasta el momento, en Ecuador existen pocas investigaciones al respecto y los resultados aportarían a la construcción de nuevas bases técnicas para la decisión sobre el número de servidores públicos necesarios.

Los aportes que brinda la presente investigación son de carácter empírico, mostrando si existe o no una relación entre el número de servidores públicos y la contratación privada. Además, detalla los aspectos o determinantes que influyen en la contratación de empleados privados y públicos para entender, con mejores argumentos, la dinámica de la demanda laboral.

Con esta investigación se espera beneficiar principalmente a quienes construyen política pública, puesto que podrían tener un precedente para construir una metodología técnica como instrumento de análisis para la contratación de servidores públicos. Además, pudiera favorecer a la realización de nuevas investigaciones en la academia, referentes al empleo, consumo o tamaño del estado. Estos beneficios se concretan a partir de la publicación del presente trabajo, debido a que su libre acceso apoyaría a nuevas

investigaciones que se basen en enfoques similares. Ya que, actualmente existen pocos trabajos en este ámbito, por lo que se puede afirmar que la investigación empieza de cero. Con los resultados que arroje el presente trabajo, futuros estudios podrían ampliar y profundizar el enfoque y ser desarrollados en menor tiempo.

Sin embargo, existen limitaciones para el éxito de la presente investigación, debido a la falta de desagregación de las variables, la escasez de información y difícil búsqueda de las bases de datos proporcionadas por el gobierno. Además, el no existir trabajos previos parecidos, también se convierte en un limitante, debido a la dificultad que implica empezar una investigación desde su fase inicial. Finalmente, la pandemia por la que atraviesa el mundo, no permite realizar una investigación de campo con total libertad, que permitiría una mejor recolección de datos que fortalezcan el conocimiento sobre el tema.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Determinar si la contratación de servidores públicos contribuyó a la generación de empleos en el sector privado en Ecuador en el período 2001-2020.

Objetivos específicos

- Analizar la evolución de la contratación de empleados públicos y privados en los últimos 20 años en Ecuador.
- Realizar una comparación del número de servidores públicos en Latinoamérica en los últimos 20 años.
- Analizar el efecto de la contratación de empleados públicos frente a la demanda laboral privada mediante la estimación del modelo de Vector de Corrección de Errores.

Hipótesis

- A mayor contratación de servidores públicos mayor número de plazas de empleo privados.

CAPÍTULO 1: Marco Teórico

La generación de empleo a través del sector público es un tema que ha generado grandes debates a través de la historia. Autores como Keynes, quien mencionó que el estado aportaría a disminuir el desempleo de manera directa o Wagner y Friedman quienes mencionan lo contrario. El presente trabajo toma como referencias a algunos de estos autores para sustentar tanto el modelo econométrico como el análisis descriptivo, además de estudios empíricos que ayudan a dar robustez a la investigación.

1.1 Teorías de contratación de servidores públicos

1.1.1 Ley de Wagner

Los primeros estudios acerca de los factores que inciden en el aumento del tamaño del Estado lo realizó Adolph Wagner en 1877 cuando dio a conocer la ley denominada “expansión creciente de las actividades públicas y en particular de las actividades estatales” (Matute, 2019). La ley de Wagner manifiesta que la ampliación del tamaño del estado se debe a un crecimiento en la economía (Matute, 2019). Sin embargo, Jaen (2004) manifiesta que a lo largo de la historia, los investigadores han tenido diferentes posturas frente a dicha ley; no obstante, concluye que la tesis de la Ley de Wagner es aceptada, es decir, que al existir un crecimiento en el PIB, crece el sector público y no al revés como lo menciona Keynes.

1.1.2 Keynesianismo

Después de la crisis sufrida en 1929, surgió de la mano de Jhon Maynard Keynes, la teoría del empleo, interés y el dinero, que es aceptada y aplicada hasta la actualidad. Sin embargo, las teorías de Keynes, al igual que las de Wagner, han sido criticadas, refutadas o aceptadas. Según Keynes (1936), el gobierno tiene que intervenir y aumentar el gasto para incrementar la demanda agregada y así, conseguir un crecimiento en la producción.

El Keynesianismo tuvo su prevalencia en el período comprendido entre los años

1945 al 1980, donde se sostuvo la idea de que el nivel de actividad económica se determina por el nivel de demanda agregada y que la falta de la misma, conduciría al desempleo (Palley, 2005). Esto significa que la única manera de lograr un crecimiento y generar empleo, es incentivando la demanda agregada.

1.1.3 Teoría política o de redistribución: CEPALISMO

La teoría política o de redistribución, en referencia al tamaño del estado, tiene que ver con que la tendencia política del gobierno (izquierda o derecha), influye en gran medida en incrementar o disminuir el número de servidores públicos, con el fin de redistribuir o no el ingreso, a través de la recaudación de impuestos y los salarios. (Matute, 2019)

A lo largo de la historia, América Latina se ha visto representada por tendencias de izquierda o derecha, pero en los últimos años, se evidencia que la mayor representatividad ha sido de izquierda (Dallanera, 2008). En Ecuador, Matute (2019) ha llegado a la conclusión de que sus resultados contienen importante evidencia que demuestra que el aumento del tamaño del Estado está relacionado a factores políticos. En dicha investigación, se demostró que la dimensión del Estado en Ecuador, cuando gobiernan tendencias de izquierda, es mayor en más de un 11 por ciento si es comparado con períodos en los que han gobernado tendencias de derecha.

1.2 Servidores públicos

El artículo 229 de la Constitución de la República menciona que “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.” (Asamblea Nacional, 2008). Según el Portal Único de Trámites Ciudadanos (2021), son 363 las instituciones que publican información en su portal, mientras que el Ministerio de Finanzas (2021) contabiliza 567 instituciones públicas. En base a esta información, se puede afirmar que el sector público en Ecuador es muy amplio y está conformado por instituciones, ministerios, empresas públicas, magisterio, sistema de salud, sistema judicial, policía nacional, fuerzas armadas y empresas de economía mixta.

1.2.1 Ingresos de un servidor público

En cuanto al poder adquisitivo de los servidores públicos, se detalla a continuación, en la tabla 1, la distribución salarial por rangos.

Tabla 1:

Escala de remuneración del sector público

Grado Ocupacional	Salario	Grado Ocupacional	Salario
Servidor Público de Servicios 1	527	Nivel Jerárquico Superior 1	2115
Servidor Público de Servicios 2	553	Nivel Jerárquico Superior 2	2368
Servidor Público de Apoyo 1	585	Nivel Jerárquico Superior 3	2418
Servidor Público de Apoyo 2	622	Nivel Jerárquico Superior 4	2597
Servidor Público de Apoyo 3	675	Nivel Jerárquico Superior 5	3247
Servidor Público de Apoyo 4	733	Nivel Jerárquico Superior 6	3854
Servidor Público 1	817	Nivel Jerárquico Superior 7	4283
Servidor Público 2	901	Nivel Jerárquico Superior 8	4463
Servidor Público 3	986		
Servidor Público 4	1086		
Servidor Público 5	1212		
Servidor Público 6	1412		
Servidor Público 7	1676		
Servidor Público 8	1760		
Servidor Público 9	2034		
Servidor Público 10	2308		
Servidor Público 11	2472		
Servidor Público 12	2641		
Servidor Público 13	2967		
Servidor Público 14	3542		

Nota: Adaptado de escalas de remuneraciones del sector público, por Ministerio de Trabajo, 2020.

Cabe mencionar que según el artículo 96 de la LOSEP, los servidores públicos, además de su sueldo básico unificado, reciben los siguientes beneficios:

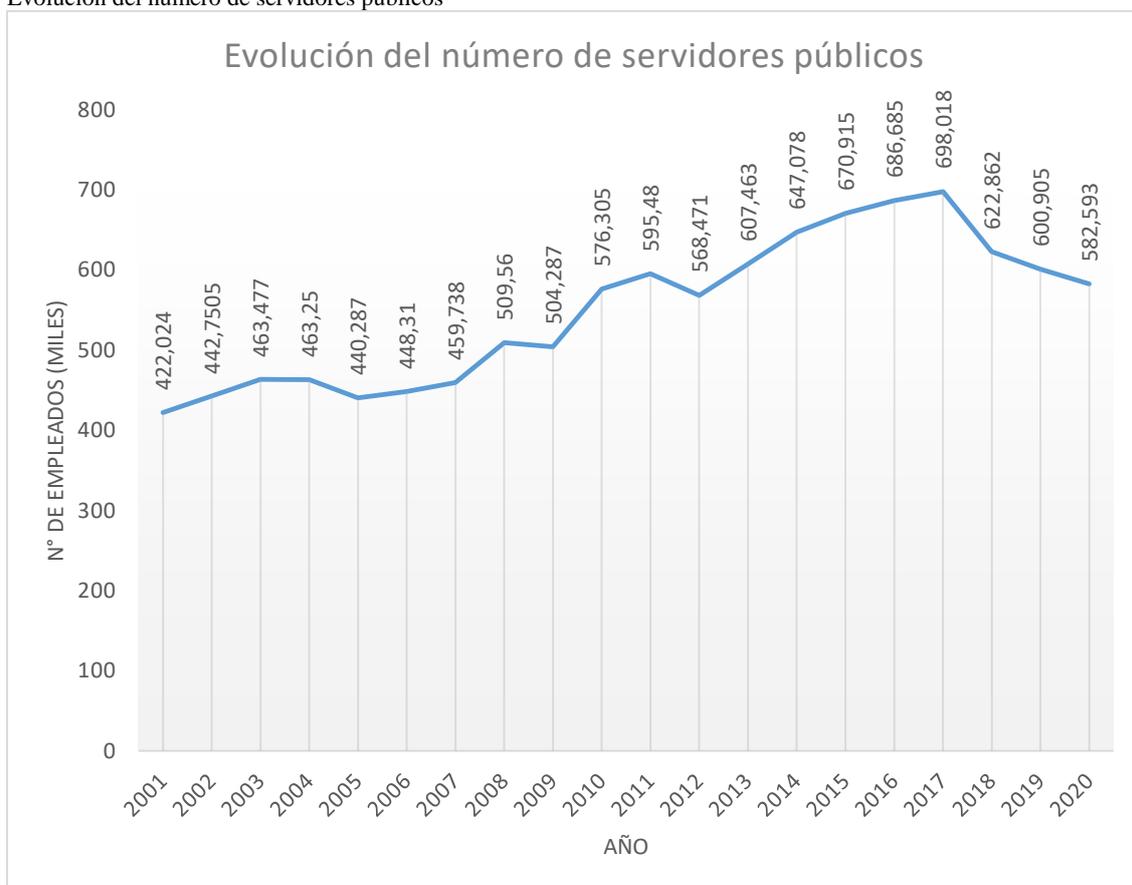
- ✓ Décimo tercer sueldo
- ✓ Décimo cuarto sueldo
- ✓ Viáticos
- ✓ Subsistencias
- ✓ Dietas
- ✓ Horas suplementarias y extraordinarias
- ✓ Fondos de reserva
- ✓ Subrogaciones o encargos
- ✓ Honorarios por capacitación
- ✓ Remuneración variable por eficiencia, gastos de residencia

- ✓ Bonificación geográfica. (Asamblea Nacional, 2016)

1.2.2 Evolución del mercado laboral público

En cuanto al número de empleados públicos, en la figura 1 se puede apreciar, cómo ha ido evolucionando su contratación durante los últimos 20 años.

Figura 1:
Evolución del número de servidores públicos



Nota: Datos tomado de la Organización Mundial del Trabajo 2020

1.3 Normativa para la contratación de servidores públicos

En el Ecuador si existen normativas y leyes que protegen al servidor público, tanto para la contratación como para su despido. Además, parecería ser que se ha creado una serie de filtros para que el acceder a una de estas vacantes sea justo para todos los ciudadanos.

1.3.1 Subsistema de selección de personal

El 26 de noviembre del 2014 se creó un acuerdo ministerial, llamado subsistema de selección de personal del sector público, que tiene su última modificación el 31 de enero del 2018, el cual tiene como objetivo establecer el procedimiento y dar los instrumentos necesarios a las unidades de talento humano de las instituciones públicas para poder contratar a la persona más idónea para cada puesto. (Ministerio de relaciones laborales, 2018). Según este mismo acuerdo ministerial, para la contratación de un nuevo servidor público, es necesario seguir una serie de pasos detallado a continuación:

1. Realizar la convocatoria a través de la página web Socio Empleo.
2. Postulación únicamente a través de la página web Socio Empleo.
3. Verificación del mérito
4. Publicación de los resultados de verificación del mérito.
5. Apelaciones a los resultados de verificación del mérito.
6. Publicación de resultados de las apelaciones a los resultados de verificación del mérito.
7. Toma de pruebas psicosométricas y su calificación.
8. Toma de pruebas de conocimiento técnico, calificación y apelación a los resultados.
9. Entrevista y su calificación.
10. Publicación de resultados. (Ganador o Desierto)
11. Expedición de nombramiento provisional.

Cabe señalar también que cada una de las pruebas tiene un puntaje asignado, que según el Ministerio de relaciones laborales (2018) es el siguiente:

Pruebas técnicas 60 puntos

Pruebas psicométricas 25 puntos

Entrevista 15 puntos

Además, existen puntos adicionales por auto identificarse con un grupo étnico prioritario (indígena o afroecuatoriano), experiencia en el sector público, experiencia en la institución y discapacidad.

1.3.2 Plan de talento humano

Cada año, todas las instituciones públicas tienen la obligación de presentar un informe con una planificación del número de servidores públicos necesarios para su institución ante el ministerio de finanzas y de trabajo. En esta planificación se detalla, entre algunas cosas, la planilla de talento humano, la cual contiene el número de empleados necesarios en la institución. Este informe será revisado y aprobado o rechazado por el ministerio de trabajo y principalmente por el de finanzas tomando en cuenta el presupuesto general del Estado. (Ministerio de Trabajo, 2015)

1.3.3 Ley orgánica de servicio público

En la LOSEP existen algunas consideraciones generales para el ingreso o salida de un empleado al mercado laboral público. Especialmente en el artículo 5 donde detalla los requisitos para ser un servidor público y el artículo 12 donde prohíbe estrictamente que un servidor público pueda desempeñarse en más de un cargo en este sector. (Asamblea Nacional, 2016)

1.4 Empleo privado

La generación de empleo privado resulta ser uno de los objetivos macroeconómicos que persiguen todos los gobiernos de turno. Autores como clásicos como Keynes y Malthus o estudios realizados por autores más modernos como Luisa y el Banco Central de Chile, colocan al consumo como una de las variables principales para la dinamización de la economía y la generación de empleo en general.

1.4.1 Consumo y empleo

Según Keynes, citado en Morettinni (2002), el consumo de las familias depende directamente del ingreso disponible. Esta afirmación es corroborada por el Banco Central de Chile (2004), que afirma que el desempleo tiene una causalidad directa en la disminución del consumo. Una pérdida de empleo tiene un impacto directo en el ingreso disponible y permanente de las familias.

La teoría clásica menciona que el consumo depende del ingreso. Si se toma en cuenta que el ingreso está dado principalmente por los salarios, se podría decir que el consumo depende del empleo. Pero, ¿qué ocurre si se toma en cuenta al consumo como ingresos para las empresas? En este sentido, el consumo es un factor relevante para la creación de empleo. Como lo menciona Luisa (2019) “el consumo de hogares es el pilar de la economía y la importancia radica que cuando las personas “tienen mayor capacidad de pago, está bajando el índice de desempleo, que hay mayor consumo y que hay demanda por bienes finales” (p.31). Es decir, el consumo es el pilar fundamental para la dinamización de la economía y la generación de empleo.

Además, para Malthus, un factor negativo para un crecimiento económico son los niveles bajos de consumo, lo que podría ser causado por un exceso de ahorro (Diaz & Franco, 2017). Nuevamente se evidencia que para algunos autores, el consumo es un factor fundamental en el crecimiento económico, lo que podría derivarse en creación de fuentes de empleo. Según Diaz & Franco (2017), cuando el consumo aumenta, se incrementa la demanda de bienes y servicios presionando a que los productores incrementen la oferta, para de esa manera lograr cubrir la demanda generada, lo que se podría traducir en generación de empleo.

1.4.2 Salario real y nominal en Ecuador

El salario mínimo vital del Ecuador en el año 2020, según el Ministerio de Trabajo (2021), fue de 400 dólares, mientras que el salario promedio y el salario real del mismo año, según el Banco Central del Ecuador (2020), fueron de 466.6 y 110.6 respectivamente. Cabe señalar que el salario real es un índice con año base 2014 en el caso del Ecuador y representa la capacidad de poder adquisitivo que tiene el salario nominal. El salario real se calcula como coeficiente del salario nominal por unidad de tiempo sobre el índice de precios al consumidor IPC o la inflación mensual (CEPAL, 1995).

1.5 Marco empírico

La generación de empleo privado puede causarse por diferentes variables. La

matriz presentada en la tabla 2 detallan los estudios empíricos más relevantes considerados para la presente investigación.

Tabla 2:
Estudios empíricos

Tema	Autor	Año	Metodología	Resultados
Determinantes de la demanda de empleo en el sector manufacturero colombiano, 2000-2010	Jesús Rodríguez	2013	El autor plantea modelos de MCO, FE y MGM con hasta dos rezagos para determinar las variables significativas en la demanda laboral del sector manufacturero colombiano	Se concluye que las variables significativas son el salario, PIB y el Capital.
General equilibrium effects of (improving) public employment programs: experimental evidence from India	Karthik Muralidharan Paul Niehaus Sandip Sukhtankar	2020	Los autores realizan, entre otras estrategias, regresiones MCO simples para medir el efecto que tiene un programa de creación de empleos públicos en la demanda laboral privada, los salarios, el consumo, nivel de pobreza; a partir de datos recolectados mediante encuestas.	Se concluye que el programa de creación de empleos públicos en zonas rurales influye directamente en el número de empleados privados. Además, la mejora del programa NREGS, obligó a los empleadores a mejorar los salarios para atraer trabajadores.
El efecto del sector de la construcción en la generación de empleo en la ciudad de El Alto, período 2002-2012	Nelson Alanoca	2015	El autor propone una metodología descriptiva y relacional, asignando como variable dependiente la demanda laboral y como independientes el salario, demanda del producto y costo de otros factores de producción.	Al incrementarse el salario nominal y real (en menor proporción), el número de empleados creció debido a que se vuelve más atractivo entrar al mercado laboral con un mejor salario.
Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB.	Díaz Millán Marcuello Carmen	2010	El autor realiza regresiones MCO entre el PIB y el empleo. Además, realiza gráficos para determinar correlaciones.	El autor concluye que la variación del PIB tiene significatividad con el empleo total, pero no con el empleo cooperativo.

Elaborado por autor

CAPÍTULO 2: Metodología

2.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva ya que se caracteriza y describe el comportamiento de las variables a lo largo del tiempo y explicativa porque se han analizado los datos corriendo un modelo econométrico, para de esta manera explicar la relación que existe y en qué medida, entre la variable dependiente y las independientes.

Esta investigación es de tipo cuantitativo, con análisis de estadística descriptiva. Se utilizan gráficos y correlaciones para describir las variables principales como número de empleados públicos y privados con relación al mercado laboral y a la población económicamente activa. Además, se realiza un modelo econométrico VEC (Vector de Corrección de Errores) para determinar el impacto que tienen las variables independientes, número de empleados públicos, PIB y salario real, sobre la dependiente, demanda laboral privada. La investigación se realizó sobre series de tiempo de los últimos 20 años. Los datos han sido tratados únicamente con diferencias, es decir, restando el valor del año actual menos el año anterior para la primera diferencia y el valor del año presente menos el valor de dos años atrás para la segunda; con el fin de estacionarizar las variables, por lo tanto, el presente trabajo tiene un diseño no experimental, debido a que los datos no sufren ninguna transformación y son tomados en el mismo formato de la fuente original.

2.2 Recolección de información

Para el modelo se consideran las variables número de empleados privados como endógena y número de empleados públicos, PIB real y variación del salario real como exógenas. Los datos de número de empleados públicos y privados se obtuvieron de la Organización Mundial del Trabajo (2021), mientras que el PIB real y la variación del salario real se los obtuvo de la base de datos del Banco Central del Ecuador (2021).

Para el análisis descriptivo se utilizaron las variables sueldos privados, sueldos del sector público y PEA obtenidos del Banco Central del Ecuador (2021), Ministerio de

Trabajo (2021) y Banco Mundial (2021) respectivamente.

2.3 Instrumentos de investigación

Toda la información de las variables fue extraída de fuentes de datos secundarios. El período de análisis es del 2001 al 2020 aplicando correlaciones y un modelo de regresión con la data obtenida.

En el análisis descriptivo se utilizó herramientas gráficas estadísticas para interpretar las fluctuaciones de las variables en un período de tiempo.

2.4 Método de análisis de datos

Debido a que las variables no presentan un comportamiento estrictamente endógeno o exógeno, se realiza en primera instancia una regresión de Vectores Auto Regresivos (VAR), para posteriormente realizar el Vector de Corrección de Errores (VEC), con el objetivo de corregir posibles errores de endogeneidad y cointegrar las variables para que los resultados tengan mayor consistencia.

El modelo se lo ha planteado basándose en el estudio realizado por Rodríguez (2013) en Colombia, que demostró que la demanda laboral privada depende del PIB y los salarios. A este modelo he incluido la variable número de empleados públicos ya que es la variable de interés de la presente investigación. Se considera esta variable como independiente en base a la propuesta teórica del trabajo de Karthik Muralidharan, Paul Niehaus y Sandip Sukhtankar (2020), quienes demostraron que en el número de funcionarios públicos influye directamente en la demanda laboral privada.

El modelo econométrico propuesto tiene la siguiente estructura y su explicación se resume en la tabla 3:

$$npriv = \beta_0 + \beta_1 npub + \beta_3 pib + \beta_4 varsal + \mu$$

Tabla 3:
Descripción de las variables del modelo.

Variable	Tipo de Variable	Abr.	Descripción	Unidad de medida	Signo esperado
Número de empleados privados	Dependiente	npriv	Demanda laboral en el sector privado	miles	
Número de empleados públicos	Independiente	npub	Demanda laboral en el sector público o número de servidores públicos	miles	+
PIB	Independiente	pib	Producción nacional	millones	+
Variación del salario real	Independiente	varsal	Variación del poder adquisitivo del salario nominal	%	+

Elaborado por: Autor

Además, cabe recalcar que los datos fueron estacionarizados con el fin de evitar resultados espúreos. La estacionarización se presentó de la siguiente manera:

npriv: 2d

npub: 1d

pib: 1d

varsal: estacionarizada en su forma original

Finalmente, en el modelo fueron validados los supuestos de normalidad, estabilidad y autocorrelación, con el objetivo de que los resultados arrojados por el mismo sean robustos y no tengan desviaciones.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el período 2001 – 2020, la contratación de servidores públicos en el Estado ecuatoriano varió de manera significativa, mientras que la forma de calcular la tasa de desempleo también cambió, ocultándose en cierta manera el verdadero desempleo a través del subempleo. Una vez consolidados y analizados los datos, de forma descriptiva y explicativa, se obtuvieron los resultados siguientes:

3.1 Análisis descriptivo

Como primera instancia se analizan los datos de las variables número de empleados públicos y privados, con el fin de caracterizar y evidenciar la participación que ha tenido el sector público en la generación total de empleo formal, en los últimos 20 años.

En la figura 2 se demuestra que la participación del sector público en el mercado laboral ecuatoriano es relativamente bajo, con un máximo de 698018 servidores públicos en el 2017, lo cual representa el 8.99% del total de trabajadores formales.

Figura 2:
Evolución de contratación de servidores públicos y privados, durante el período 2001-2020 en Ecuador



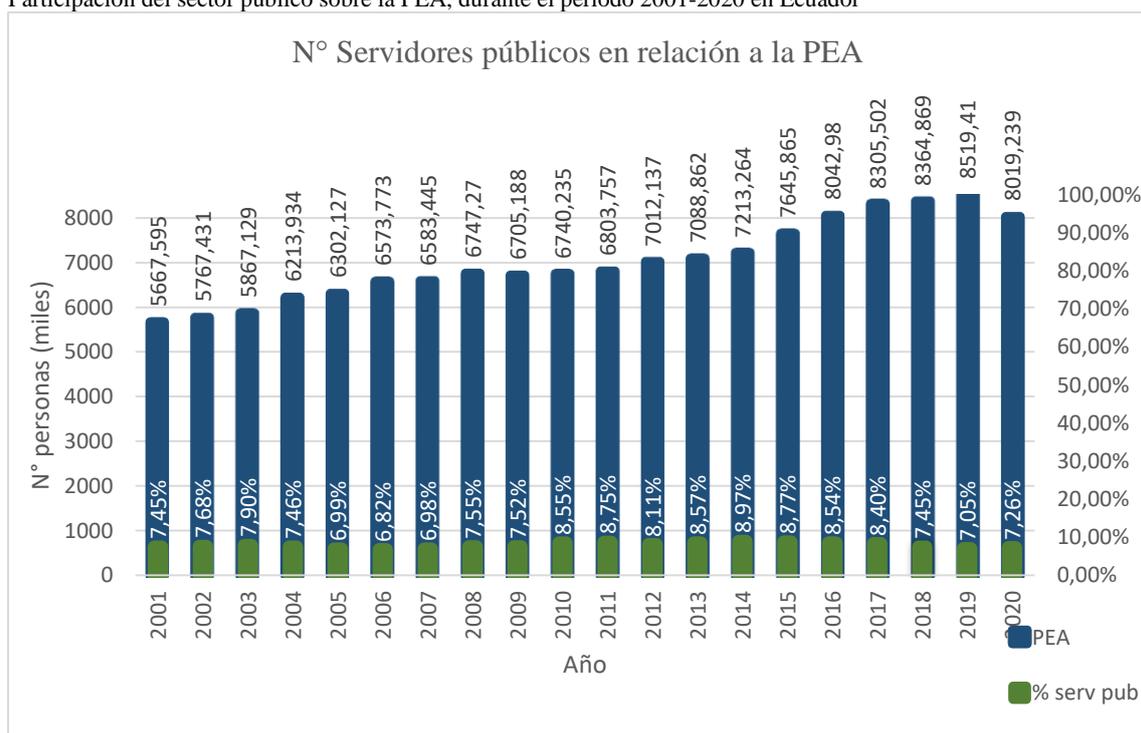
Nota: Datos tomados de Organización Mundial del Trabajo, 2021.

Además, en la figura 2, se observa una fluctuación en el número de servidores

públicos desde el año 2001 al 2006, a partir de este punto, este número sube constantemente hasta el año 2017. En este período existió una política económica expansiva y una fuerte contratación de empleados públicos encabezada por el ex presidente Rafael Correa, quien creó y expandió ministerios y secretarías y también aplicó una política desconcentrada y descentralizada.

Sin embargo, para tener una visión más amplia, se analizó la participación del sector público en la PEA. En la figura 3 se observa que este porcentaje es demasiado bajo, con apenas un de 8.97% como máximo en el 2014 y un mínimo de 6.82% en el 2006, lo cual podría dar muestras de que el sector público en Ecuador es relativamente pequeño, tomando en consideración que en estudios realizados, como el de Navarro, Torres, & Garzón (2011), en países con pleno empleo, esta participación sobrepasa el 25%.

Figura 3:
Participación del sector público sobre la PEA, durante el período 2001-2020 en Ecuador



Nota: Datos del número de servidores públicos obtenidos de la Organización Mundial del Trabajo, 2021 y los de la PEA del Banco Mundial, 2020.

En la tabla 4 se puede observar el porcentaje de empleados privados afiliados al IESS, el cual se encuentra por debajo del 32% en todos los años. Esto demuestra que la mayor cantidad de trabajadores del sector privado se encuentran en desempleo, empleo informal, subempleo o con empleo sin cumplimiento de los beneficios de ley, esto es sin

pago de utilidades, sobresueldos, fondos de reserva y posiblemente con un sueldo inferior al salario básico unificado, mientras que por ley, todos los empleados públicos se encuentran afiliados al IESS y gozan de todos los beneficios legales. Por lo tanto, se evidencia que el poder adquisitivo del sector público es superior al del sector privado, por lo que la contratación de servidores público, podría incidir en el incremento del consumo.

Tabla 4:
Afiliaciones al IESS del sector privado

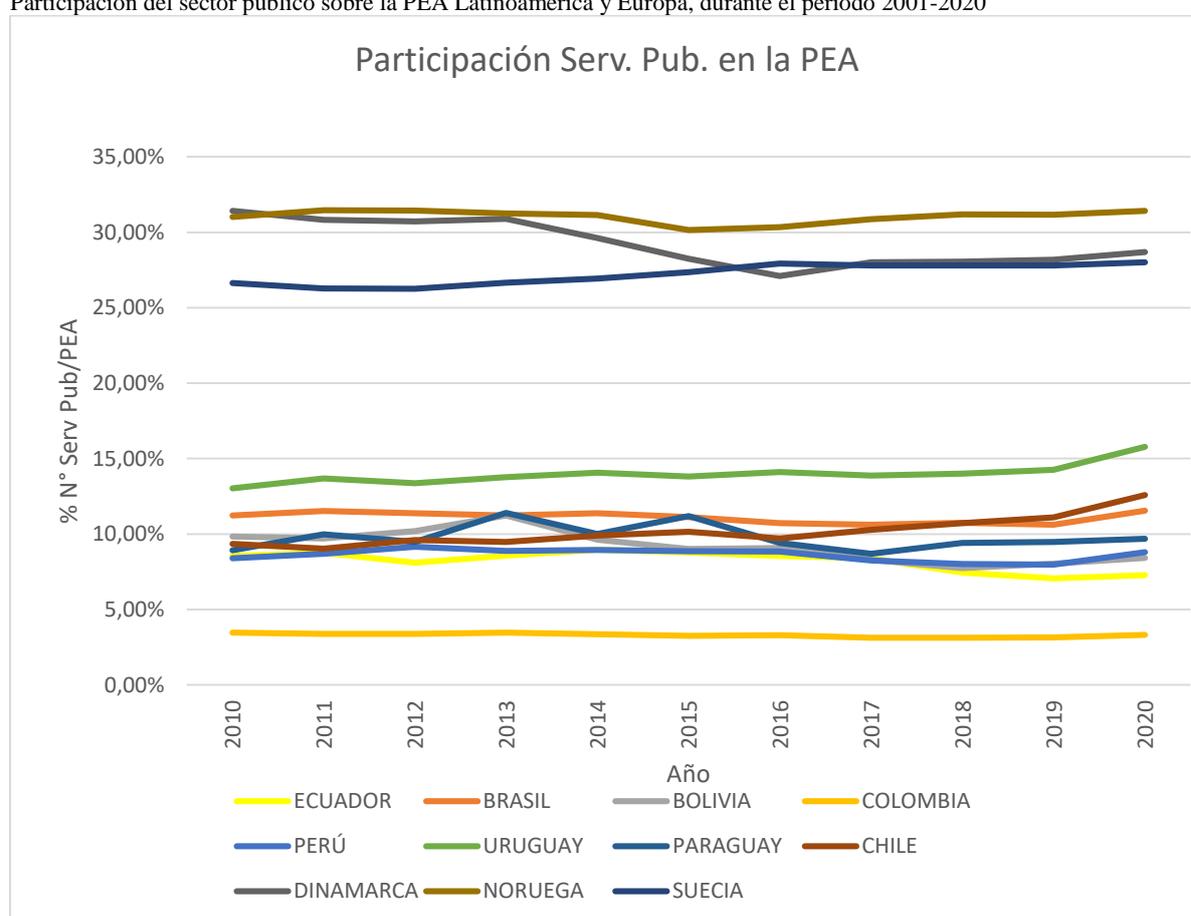
AÑO	EMPLEO SECTOR PRIVADO	SECTOR PRIVADO CON AFILIACIÓN AL IESS	SECTOR PRIVADO SIN AFILIACIÓN IESS	AFILIACIONES AL IESS EN %
2.001	5.223.898	904.753	4.319.145	17,32%
2.002	5.031.193	920.915	4.110.278	18,30%
2.003	4.838.488	943.324	3.895.164	19,50%
2.004	5.157.221	909.901	4.247.320	17,64%
2.005	5.410.363	980.863	4.429.500	18,13%
2.006	5.608.550	1.068.863	4.539.687	19,06%
2.007	5.558.291	1.174.738	4.383.553	21,13%
2.008	5.615.417	1.347.066	4.268.351	23,99%
2.009	5.620.848	1.389.256	4.231.592	24,72%
2.010	5.567.251	1.588.818	3.978.433	28,54%
2.011	5.668.821	1.925.846	3.742.975	33,97%
2.012	5.937.810	2.131.108	3.806.702	35,89%
2.013	6.087.555	2.276.727	3.810.828	37,40%
2.014	6.137.282	2.362.372	3.774.910	38,49%
2.015	6.480.098	2.279.141	4.200.957	35,17%
2.016	6.795.451	2.170.720	4.624.731	31,94%
2.017	7.068.277	2.194.454	4.873.823	31,05%
2.018	7.156.047	2.253.711	4.902.336	31,49%
2.019	7.252.270	2.250.735	5.001.535	31,03%
2.020	6.488.054	2.036.647	4.451.407	31,39%

Nota: Datos del empleo sector privado obtenidos de la Organización Mundial del Trabajo, 2021 y Afiliaciones del IESS, 2021 e INEC 2021

La participación del sector público en la generación de empleo, con el objetivo de lograr el pleno empleo, da signos de ser importante. Como muestra la figura 4, el Ecuador se encuentra ubicado en el penúltimo lugar en Sudamérica con respecto al porcentaje de servidores públicos en relación a la PEA, solo por delante de Colombia. Cabe recalcar que han sido excluidas Argentina y Venezuela por falta de datos. De igual manera, se

puede observar también que todos los países latinoamericanos presentan una tendencia similar, todos ubicados por debajo del 15% de la PEA. Esto sucede por la baja recaudación tributaria que existen en los países en vías de desarrollo, donde su mayor problema es la evasión fiscal, lo cual hace insostenible el contratar mayor número de servidores públicos y pagar sus sueldos a tiempo. Por otro lado, países con pleno empleo como Dinamarca, Suecia y Noruega, se encuentran por encima del 26%. Esto podría dar un indicio de que la participación del sector público en la generación de empleo adecuado es importante.

Figura 4: Participación del sector público sobre la PEA Latinoamérica y Europa, durante el período 2001-2020



Nota: Los datos de número de servidores públicos fueron obtenidos de la Organización Mundial del Trabajo y los de la PEA del Banco Mundial

En cuanto a los salarios, la tabla 5 muestra los salarios promedio mensuales del sector privado en el año 2020, el cual fue de 553.11 dólares. El promedio de ingresos mensuales de los servidores públicos en el mismo año, fue de 1959.07 dólares. Se puede evidenciar una brecha salarial superior al 50%, lo que a su vez marca una diferencia importante en el poder adquisitivo entre estos dos sectores. Esto indicaría que la

eliminación de una partida presupuestaria de un cargo público deriva en una disminución importante en el consumo de bienes y servicios producidos por el sector privado y por ende menor demanda de empleo.

Tabla 5:
Salarios promedio del sector privado

Sector	Promedio por sector (dólares)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	410
Explotación de minas y canteras	1160
Industrias manufactureras	450
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1100
Construcción	400
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	396
Transporte y almacenamiento	407
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	396
Información y comunicación	650
Actividades financieras y de seguros	663
Actividades inmobiliarias	450
Actividades profesionales, científicas y técnicas	575
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	444
Enseñanza	730
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	601
Artes, entretenimiento y recreación	440
Otras actividades de servicios	290
Actividades de los hogares como empleadores como productores de bienes y servicios para uso propio	394
PROMEDIO GENERAL	553,11

Nota: Adaptado de salarios promedio por sectores del BCE, 2020.

3.2 Validación del modelo econométrico

Finalmente, se estima el modelo utilizando el método de Vector de Corrección de Errores (VEC) el cual cuenta con todas las validaciones para cumplir con las condiciones necesarias para evitar una regresión espúrea.

3.2.1 Normalidad

Con la prueba de Jarque – Bera, mostrada en la figura 5, se obtuvo el valor $\text{Prob}>\chi^2 = 0.20263$, que al ser mayor a la significancia del 0.05, valida el supuesto de

normalidad; con lo cual se demuestra que los residuos tienen una distribución normal. Por consiguiente, se considera que los resultados tienen confiabilidad.

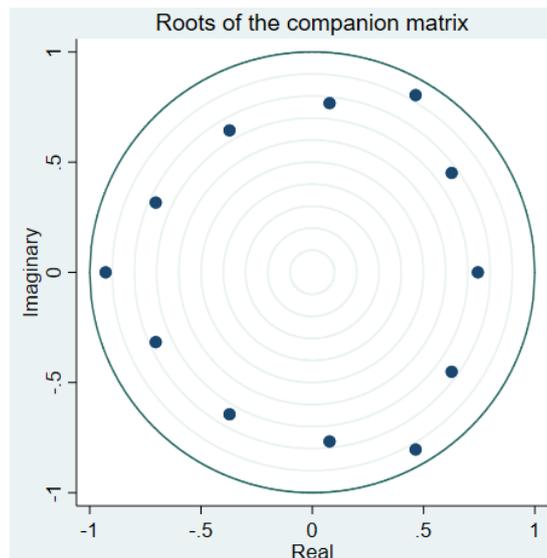
Figura 5:
Participación del sector público en la PEA
Jarque-Bera test

Equation	chi2	df	Prob > chi2
D3_npriv	3.870	2	0.14441
D2_npub	4.959	2	0.08380
D2_pib	0.244	2	0.88493
D_varsal	1.910	2	0.38476
ALL	10.984	8	0.20263

3.2.2 Estabilidad

La figura 6 muestra que no existen valores con raíz unitaria, es decir, que todos los puntos se encuentran dentro del círculo. Esto demuestra que el modelo es estable y estacionario en su totalidad. Por lo tanto, los resultados no se ven afectados por la variable tiempo.

Figura 6:
Prueba de estabilidad



3.2.3 Autocorrelación

Finalmente, el multiplicador de Lagrange de la figura 7, que tiene un valor

superior al 0.05, muestra que no existe auto correlación. Es decir, que las variables en el modelo no presentan causalidad en sí mismas por el factor temporal. Por lo tanto, las variables están especificadas correctamente.

Figura 7:
Multiplicador de Lagrange

Lagrange-multiplier test

lag	chi2	df	Prob > chi2
1	17.6922	16	0.34223
2	11.0883	16	0.80400

H0: no autocorrelation at lag order

En definitiva, el modelo presenta normalidad en los residuos, estabilidad y no presenta auto correlación, por lo que se considera que el modelo cumple con todos los supuestos necesarios para que los resultados arrojados por el mismo, sean confiables.

3.3 Estimación del modelo

Después de realizar la regresión, con el modelo econométrico Vector de Corrección de Errores (VEC), se obtuvieron los resultados siguientes:

Figura 8:
Estimación del modelo VEC

Cointegrating equations

Equation	Parms	chi2	P>chi2
_cel	3	1472.181	0.0000

Identification: beta is exactly identified

Johansen normalization restriction imposed

npriv	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
npub D1.	21.40739	.6467677	33.10	0.000	20.13975 22.67503
pib D1.	.009867	.0072371	1.36	0.173	-.0043174 .0240515
varsal	25.79084	11.69096	2.21	0.027	2.876981 48.70471

$$\widehat{npriv} = 21.40739 (npublic) + 25.79084 (varsal)$$

El coeficiente $P > \chi^2 = 0.0000$, al ser menor a 0.01, muestra que el modelo es globalmente significativo al 1%. Es decir, que el modelo en general, es válido.

Con respecto a las variables explicativas, el número de empleados públicos y la variación del salario real son significativas al 1% y al 5% respectivamente, mientras que el PIB resultó ser no significativo a ningún nivel en el modelo propuesto.

Efecto de los coeficientes de las variables endógenas sobre el empleo privado

Número de empleados públicos: manteniendo constantes las demás variables, el coeficiente indica que la contratación de un servidor público genera alrededor de 21 plazas de empleo privado.

Variación del salario real: manteniendo la condición de *ceteris paribus*, el coeficiente de esta variable indica que al aumentarse en 1% el salario real del sector privado, se genera un aumento de 25 empleados privados. Es decir, que cuando el poder adquisitivo del salario nominal permite comprar un 1% más de bienes y servicios, el trabajo en este sector se vuelve más atractivo, por lo que por cada punto porcentual de incremento en el índice del salario real, genera un incremento de 25 personas interesadas en laborar en el sector privado. Cabe recalcar que el salario real se calcula como un índice o razón del salario nominal sobre el IPC. Así por ejemplo, el IPC promedio del Ecuador, de los años estudiados, es del 5.38%, por lo tanto para que el salario real se incremente en 1%, debe incrementarse el salario nominal en 6.38% o lo que sería lo mismo, 34.01 dólares, en el salario promedio, en términos monetarios.

3.4 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos nos permiten concluir que la afirmación de Matute no pudo ser verificada en la presente investigación, ya que el PIB, con una probabilidad del 0.173, no es una variable significativa. Esto posiblemente se debe a que la variación del PIB influye más en el número de empleados del sector privado que público, descartando

la Ley de Wagner para el período 2001 – 2020 en Ecuador.

Con respecto al salario, se corrobora lo afirmado por Alanoca (2015), debido a que efectivamente, al incrementarse el salario real de un sector, en este caso del sector privado, la contratación se incrementa en 25. Es decir, que cuando se incrementa el salario del sector privado, se vuelve más atractivo para la fuerza laboral, ingresar a este sector.

Finalmente, se confirma lo mencionado por Muralidharan, Niehaus, & Sukhtankar (2020), debido a que en el presente estudio, el coeficiente de la variable empleados públicos es de 21.4, es decir, que al producirse un incremento en la contratación de servidores públicos, también se registró un crecimiento en el mercado laboral privado. Además, estos mismos autores afirman que la creación de un proyecto que incremente el número de servidores públicos, obliga a los empleadores privados a incrementar los salarios, con el fin de atraer trabajadores que contribuyan a cubrir la producción necesaria. En la presente investigación, la base de datos muestra una correlación positiva entre el aumento del número de servidores públicos y el salario privado, lo que da indicios de que en Ecuador suceda lo mismo, pero esa investigación se escapa del alcance del presente trabajo por la limitación del tiempo empleado en el mismo, lo cual daría paso a una nueva investigación que profundice en esta temática.

CAPÍTULO 4: Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

A pesar de existir leyes y reglamentos como la LOSEP, plan de talento humano o el subsistema de selección de personal, donde indican que es posible incrementar el número de servidores públicos, mediante informes justificados, la decisión final será del ministerio de finanzas en base al presupuesto general del estado. Es decir, que para que exista un incremento en la demanda laboral pública, es necesario que exista un presupuesto para ello, por lo tanto, la decisión definitiva será de la Asamblea General en conjunto con el ejecutivo, lo cual impulsa a que el incremento o disminución de esta partida presupuestaria sea por cuestiones políticas y no técnicas.

La brecha salarial entre el sector privado y público es importante según los datos analizados. Se encuentra por encima de los 1000 dólares mensuales entre uno y otro sector. Esto a su vez provocaría que la brecha de desigualdad se amplíe y los niveles de bienestar en los trabajadores se vean afectados. Por lo tanto, se puede afirmar que con esta brecha salarial, la población tendría mayor interés en tratar de conseguir un cargo en el sector público. Sin embargo, se ha podido evidenciar que la demanda laboral en el sector público es muy limitada, por lo que el acceder al mismo resulta cada vez más difícil, lo que a su vez incentiva a la corrupción. Es decir, que tanto la oferta como la demanda se ven empujadas, por un lado a ofrecer dinero para acceder a un cargo público y por el otro a recibirlo para facilitar su ingreso.

La investigación también ha podido evidenciar que la participación de la demanda laboral del sector público ecuatoriano en relación a la PEA, es uno de los más bajos de la región. Parece ser que no existe ni ha existido un tamaño del Estado excesivamente grande. Además, en comparación con países desarrollados y con pleno empleo, el número de servidores públicos en el Ecuador resulta ser aún demasiado pequeño, por lo que un aumento en la demanda laboral pública podría significar una disminución del desempleo y subempleo realmente importante.

Cabe recalcar también que el gasto en consumo de los hogares se lo realiza en su mayoría en el sector privado. Esto debido a que la mayoría de bienes de consumo y

servicios, únicamente exceptuando algunos servicios básicos, son producidos por el sector privado. Tomando en consideración el poder adquisitivo del salario nominal público, el aumento o disminución del número de servidores públicos se traduce en un aumento o disminución considerable en el consumo de bienes y servicios ofertados por el sector privado. Por consiguiente, si las ventas del sector privado disminuyen, se reduce su ingreso y el empleo se ve directamente afectado.

Finalmente, se puede decir que la contratación de servidores públicos podría ser parte de la solución al desempleo. En primera instancia se reduciría la falta de empleo y subempleo directamente; y como segundo impacto, se incrementa el consumo. Con un consumo elevado, el sector privado se ve obligado a contratar más mano de obra, generándose así, mayor empleo.

4.2 Recomendaciones

La inexistencia de datos, información incompleta o desordenada provoca que una investigación sea más complicada de lo que debería ser. En este aspecto, la academia podría jugar un papel importante en la organización y obtención de información, creando y consolidando bases de datos que se encuentran dispersas en cada una de las páginas del gobierno, con el fin de que el acceso a la información sea más fácil y rápida.

Es necesario considerar que un servidor público es parte del agente económico familias. Esto implica que detrás de un funcionario existan personas que dependen de sus ingresos, por lo que no es recomendable aumentar o disminuir el número de servidores públicos sin un estudio técnico previo. Como se ha mencionado, el número de funcionarios públicos en el Ecuador, con referencia a la PEA, es uno de los más bajos de la región, por lo que no existe justificación realmente consistente para que se disminuya su número en las proporciones en las que se lo ha realizado, especialmente en los últimos años.

A partir de la presente investigación se pueden realizar estudios para profundizar en el tema de brechas salariales entre el sector público y privado, así como los factores que inciden en la demanda laboral de ambos sectores. Sin embargo, se recomienda que se realicen más estudios en torno a la problemática real que existe en cuanto al desempleo.

Existen muchos estudios con variables como género, experiencia, nivel de educación, edad, etc., sin embargo, estos factores no inciden cuando no existe demanda laboral. Es decir, un trabajador puede tener los mejores puntajes en cuanto a las variables mencionadas, pero si no se genera demanda laboral, esta persona seguiría desempleada. En definitiva, se recomienda realizar estudios en cuanto a los determinantes que influyen en la generación de empleo.

Finalmente, con la presente investigación se demostró que la contratación de funcionarios públicos genera un crecimiento de la demanda laboral privada, pero se ha escapado del alcance de este trabajo determinar cuál es el número de funcionarios adecuado con el nivel de ingresos corrientes de los gobiernos, tanto central como local, por lo que se recomienda ampliar los estudios en torno a esta temática.

Bibliografía

- Alanoca, N. (2015). El efecto del sector de la construcción en la generación de empleo en la ciudad de El Alto, periodo 2002-2012. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/5778>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Asamblea Nacional. (2016). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Banco Central de Chile. (2004). Desempleo y consumo en Chile. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/864483.pdf>
- Banco Central del Ecuador. (2020). *20 años de dolarización de la economía ecuatoriana*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/micrositio20dolarizacion/sector-real.html>
- CEPAL. (1995). *Descripción de los indicadores de ingresos y salarios y su implementación en el Uruguay*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/28756/LCmvdR127rev1_es.pdf
- Dallanera, L. (2008). Tendencias políticas en América Latina en el contexto mundial del siglo XXI Hacia una teoría política realista-sistémica estructural sobre América Latina. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/esprial/v15n43/v15n43a3.pdf>
- Díaz, C., & Franco, S. (2017). La incidencia del gasto público y del desempleo en el crecimiento económico del Ecuador, periodo 2000 – 2015. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7982>
- Díaz, M., & Marcuello, C. (2010). Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413327002.pdf>
- INEC. (2021). *Encuesta nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-marzo-2021/>
- Jaen, M. (2004). La ley de Wagner: un análisis sintético. *Universidad de Almería*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28078680_La_ley_de_Wagner_un_analisis_sintetico
- Keynes, J. M. (1936). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. Obtenido de

- http://alimentos.web.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/120/2018/03/VI.-Keynes_TG_Intro-Cap.-1-3-11-y-13.pdf
- Luisa, M. (2019). Comportamiento del consumo en los hogares y las condiciones de empleo en el Ecuador, un análisis transversal. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29407/1/T4467e.pdf>
- Matute, J. (2019). Factores explicativos del crecimiento del sector público. El caso de Ecuador 1983-2016. *Economía y política*. Obtenido de <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/REP/article/download/2789/1818/#:~:text=El%20grado%20de%20urbanizaci%C3%B3n%20afecta,sector%20p%C3%ABlico%20y%20es%20significativo.&text=Con%20estos%20resultados%2C%20podemos%20afirmar,de%20Ecuador%20ent>
- Ministerio de Finanzas. (2021). *Listado de entidades públicas*. Obtenido de https://esigef.finanzas.gob.ec/esigef/Ayuda/Listado_entidades_publicas.pdf
- Ministerio de relaciones laborales. (2018). *Acuerdo Ministerial de la Selección de Personal del Sector Público*. Obtenido de <https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%20MRL-2014-0222%2031%20ENE%2018.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Acuerdo MDT-2015-0086 Emítase la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano*. Obtenido de <https://www.oficial.ec/acuerdo-mdt-2015-0086-emitese-norma-tecnica-subsistema-planificacion-talento-humano>
- Ministerio de Trabajo. (2021). *El Salario Básico Unificado (SBU) para el 2021 será de USD 400*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/el-salario-basico-unificado-sbu-para-el-2021-sera-de-usd-400/>
- Ministerio de Trabajo. (2021). *Escalas de Remuneración del Sector Público*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/escalas-de-remuneracion-del-sector-publico/>
- Morettini, M. (2002). Principales teorías macroeconómicas sobre el consumo. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/1887/1/01486.pdf>
- Muralidharan, K., Niehaus, P., & Sukhtankar, S. (2020). General equilibrium effects of (improving) public employment programs: experimental evidence from India. Obtenido de <https://www.nber.org/papers/w23838>
- Navarro, V., Torres, J., & Garzón, A. (2011). *Hay alternativas: Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*. Madrid: Sequitur. doi:978-84-95363-94-7

- Palley, T. (2005). Del Keynesianismo al neoliberalismo: paradigmas cambiantes de economía. *Economía UNAM*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v2n4/v2n4a7.pdf>
- Portal Único de Trámites Ciudadanos. (2021). *Instituciones que publican en el portal*. Obtenido de <https://www.gob.ec/instituciones>
- Primicias. (31 de Octubre de 2020). 10.191 desvinculados del sector público en los últimos seis meses. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/funcionarios-desvinculados-estado-ultimos-seis-meses/>
- Primicias. (2020). Economía ecuatoriana se encoge 2,4% en el primer trimestre del año. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ecuador-decrecio-primer-trimestre-2020/>
- Rodríguez, J. (2013). Determinantes de la demanda de empleo en el sector manufacturero colombiano, 2000-2010. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-25962013000200002&lng=en&nrm=iso