



DOCUMENTO METODOLÓGICO

**ÍNDICES DE SALARIOS,
REMUNERACIONES Y
EMPLEO**

SECTOR PÚBLICO

2019

INDICE DE CONTENIDO

1.- ANTECEDENTES	3
2.- MARCO CONCEPTUAL	3
3.- OBJETIVO	4
3.1 Objetivos y Usos	4
4.- STANDARES	4
5.- PERIODICIDAD	5
6.- DISEÑO MUESTRAL	5
7.- DISEÑO DEL CUESTIONARIO.....	5
8.- RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	5
9.- ALCANCE DE LA INFORMACIÓN.....	6
10.- POBLACIÓN ESTUDIO.....	7
11.- COBERTURA GEOGRÁFICA.....	7
12.- TEMPORALIDAD	8
13.- CLASIFICACIONES	8
14.- IMPUTACIONES.....	8
15.- PROCEDIMIENTO DE ESTIMACIÓN.....	9
16.- ESTACIONALIDAD	9
17.- CALIDAD DE DATOS Y VALIDACIÓN.....	9
18.- CÁLCULO DEL ÍNDICE	9
19.- SEGURIDAD E INTEGRIDAD DE LOS DATOS	10
20.- CONFIDENCIALIDAD	10
21.- DIFUSIÓN – CALENDARIZACIÓN.....	10
22.- CUADROS MUDOS.....	10
23.- SISTEMA INFORMÁTICO.....	11

SALARIOS, REMUNERACIONES Y EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

1.- ANTECEDENTES

Las primeras estadísticas sobre salarios en Bolivia datan de 1970 elaboradas por el Ministerio de trabajo. Se calculaban promedios de todas las Instituciones que registraban sus planillas en sus oficinas lo que implicaba que eran estudios puntuales y no comparables.

En 1985 el INE y UDAPE elaboraron una muestra para calcular un índice de remuneraciones a nivel general. Sin embargo, surgieron críticas, entre las principales podemos mencionar la imposibilidad de desagregar los indicadores a nivel de grupos ocupacionales, no se realizaba control y seguimiento a los diferentes componentes de la Remuneración y finalmente la desactualización de la estructura de ponderaciones.

Reconociendo estas limitaciones y por la relevancia de las remuneraciones tanto desde el punto de vista económico como social en 1996 se decide realizar una propuesta metodológica para realizar o elaborar índices e indicadores de Salarios, Remuneraciones y Empleo con mayor representatividad y mayor desagregación a nivel de la estructura gubernamental y a nivel de los grupos ocupacionales más relevantes en el mercado laboral del Sector Público.

2.- MARCO CONCEPTUAL

La unidad de salarios, remuneración y empleo para dar respuesta a interrogantes acerca de temas específicos como empleo, remuneración y salarios referidos a Grupos Institucionales y Grupos Ocupacionales en un periodo de tiempo, realiza el trabajo de recolección de información de instituciones del Sector Público. Posteriormente efectúa la construcción de indicadores que nos permitirán conocer la evolución y el comportamiento del mercado laboral boliviano.

El presente documento reconoce como fuente conceptual para elaborar estadísticas e indicadores de salarios, remuneraciones y empleo del mercado laboral boliviano, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como referente para la planificación estratégica que nos orienta en la construcción de indicadores sobre “Estadísticas del Trabajo”.

Las diversas teorías de salarios no concuerdan entre sí sobre un concepto único de salarios aplicable a todas las circunstancias. Algunas teorías económicas consideran a los salarios como el precio del trabajo o la actividad laboral utilizada en la producción de bienes y servicios. La OIT usa aquí el término “salarios” en su sentido más amplio, incluye tanto los salarios de los trabajadores manuales como de los trabajadores administrativos, incluyendo los ejecutivos, directivos, etc. Sin embargo, desde un punto de vista social el concepto de salario tiene un carácter especial, el trabajo no es un bien y los salarios constituyen no sólo el

pago por el esfuerzo físico y mental de los seres humanos sino también proporcionan los medios de vida para los trabajadores y sus familias. Además, los salarios representan una forma importante de la población. Desde el punto de vista económico, los salarios representan una gran parte del costo de producción del empresario. Los empleadores consideran todos los gastos derivados del empleo de mano de obra (sean salarios directos o pagos suplementarios o adicionales, o formación profesional, etc.), como parte del costo de la mano de obra. Sin embargo, no todos los costos en que incurre el empleador pro razón del empleo de mano de obra revierten automáticamente como ingreso de los trabajadores. En vista de estas diferentes funciones de los salarios, es fundamental, nos menciona la OIT, que *las medidas estadísticas de salarios distinguan entre los conceptos de salario como precio de trabajo, como ingreso para el trabajador y como costo para el empresario.*

3.- OBJETIVO

Consiste en proporcionar al usuario estadísticas de corto plazo que cuantifiquen la evolución de los salarios y remuneraciones promedio y empleo de los grupos ocupacionales más relevantes a nivel de grupos institucionales a nivel nacional.

3.1 Objetivos y Usos

Los principales usos de los índices de salarios, remuneraciones y empleo son:

1. Servir de indicadores puntuales del Sector Público para facilitar el análisis de la coyuntura económica.
2. Servir a la planificación e investigación económica, permitiendo el estudio de la relación entre los salarios, el crecimiento económico, y los cambios estructurales en el empleo del Sector Público.
3. Utilización de los índices de remuneraciones en el sistema de Cuentas Nacionales.
4. Facilitar el análisis del bienestar social (por cuanto) el nivel de remuneraciones se considera como uno de los factores principales en la determinación del nivel de vida de los hogares integrados por asalariados del Sector Público.
5. Determinar grupos de trabajadores (categorías específicas) con ingresos por trabajo por debajo de ciertos umbrales mínimos a los efectos de orientar las políticas sociales.

4.- STANDARES

En la Encuesta al Sector Público se utiliza el clasificador institucional del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, de acuerdo a este clasificador cada una de las instituciones pertenece a un grupo institucional. y cada uno de estos grupos se consideran como un dominio de estudio independiente respecto de los otros grupos.

5.- PERIODICIDAD

La presentación es trimestral, se refiere al último mes de cada trimestre (los resultados de marzo se presentan en junio, los resultados de junio se presentan en septiembre, los datos de septiembre se presentan en diciembre y los resultados de diciembre se presentan en marzo de una próxima reunión),

6.- DISEÑO MUESTRAL

El marco muestral se ordenó en grupos institucionales y se clasificó a las instituciones en dos estratos, uno de inclusión forzosa y otro de inclusión muestral utilizando la masa salarial como ponderador.

En el marco de la inclusión forzosa están las instituciones cuya masa salarial alcanza al 70 por ciento del total del subgrupo y se realiza un censo de investigación.

En el marco de la inclusión muestral que corresponde al resto de instituciones se realizó una selección mediante un muestreo aleatorio simple.

Con este procedimiento se determinó un conjunto de 46 instituciones que representan aproximadamente entre el 75 y el 80 por ciento de la masa salarial ejecutada en servicios personales.

7.- DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Se ha implementado un formulario que permite la captura de información agregada, a nivel de grandes grupos ocupacionales además de los diferentes componentes salariales de la remuneración *Ver Anexo 1. Y 2.*

8.- RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

El levantamiento y recopilación de la información se realiza cada 3 meses (enero, julio, abril y octubre de cada gestión). La información que se recopila tiene que ver con el personal ocupado permanente y eventual, salario, básico, pagos recurrentes y otros establecidos por Ley.

La transcripción, codificación y control de cobertura se realiza paralelamente al levantamiento de la información.

Para la producción de datos estadísticos referidos al área de Salarios y Remuneraciones es importante examinar los conceptos y definiciones que son necesarios para el acopio y posterior tratamiento de las estadísticas de salarios:

- **Salario Básico.-** Es también llamado “Salario de Contratación”, es la retribución base de contrato que está determinado en función a la ocupación y no incluye ningún otro componente o remuneración adicional.
- **Remuneración.-** Se define como el ingreso monetario total que recibe nominalmente el trabajador, es decir, antes de efectuados los descuentos por el trabajo realizado para un empleador durante un mes. Sus componentes fundamentales son: salario básico, bono de

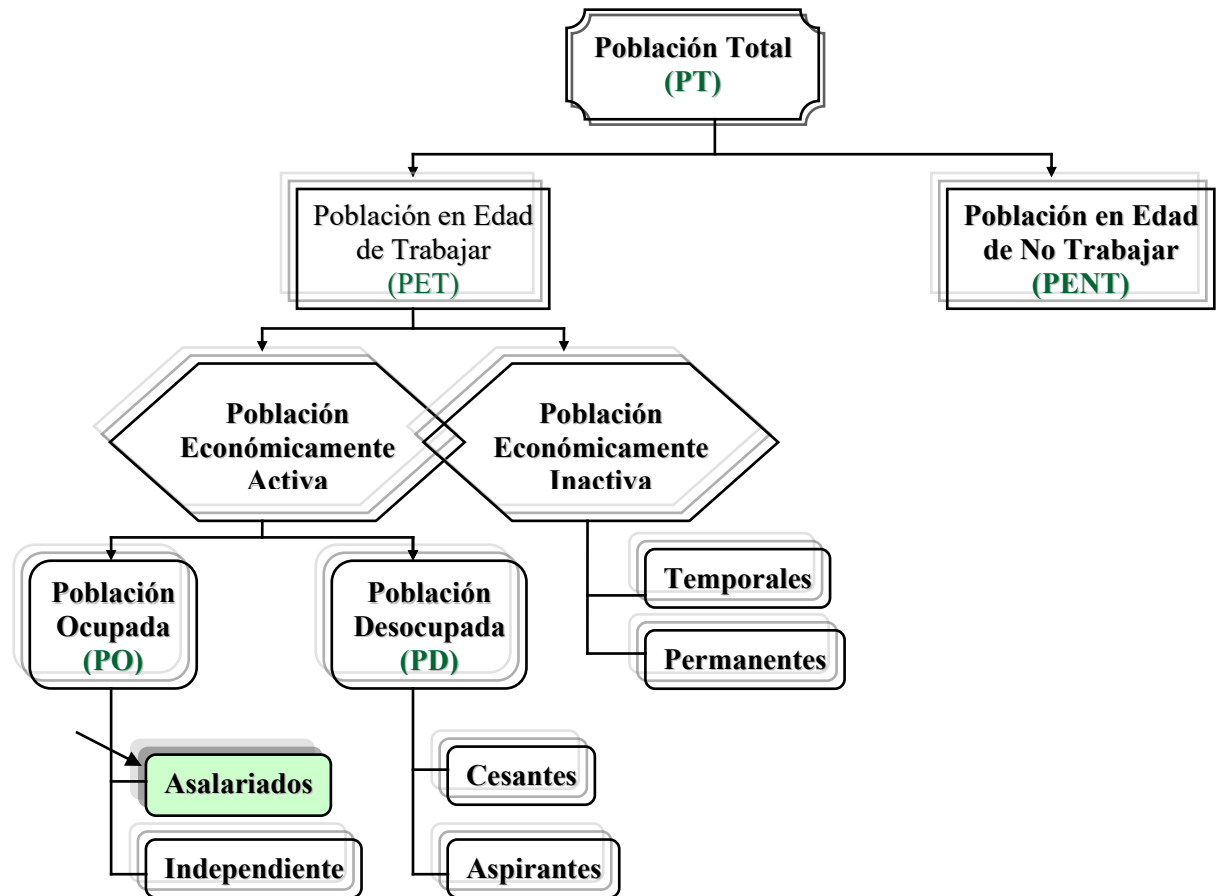
antigüedad, otros bonos y otros pagos corrientes.

- **Bono de Antigüedad.-** Es la remuneración que percibe el trabajador por el tiempo de prestación de servicios en las Instituciones publicas de acuerdo a escalas fijadas por Ley.
- **Otros Bonos.-** Son las remuneraciones que el trabajador percibe por concepto de otros bonos fijados por Ley como ser: El bono de movilidad, de alimentación, etc.
- **Aguinaldo.-** Es la remuneración que percibe el trabajador una vez al año y que corresponde a un mes de sueldo o duodécima de este.
- **Otros Pagos Corrientes.-** Corresponde a otro tipo de remuneraciones no especificadas anteriormente. Se excluye la indemnización por despido o cualquier otro pago extraordinario.
- **Asignaciones Familiares.-** Corresponde a las prestaciones pagadas al trabajador por concepto de subsidios, del hogar, familiar, natalidad, lactancia, sepelio, pre familiar y matrimonial. Su valor monetario equivale a un salario mínimo nacional fijado por Ley.
- **Directivos.-** Los trabajadores comprendidos en este grupo cumplen funciones relativas a la planificación, organización, dirección y control de gestión en las instituciones públicas. En este grupo están por ejemplo los ministros, subsecretarios, viceministros, directores nacionales, magistrados, vocales, alcaldes, concejales, gobernadores, rectores, vicerrectores y otros de igual jerarquía.
- **Profesionales y Técnicos.-** El personal comprendido en este grupo ocupacional ocupa cargos dentro de la estructura organizativa de la institución, realiza tareas a nivel del programa de operaciones de su Institución que, están reservados a profesionales y técnicos superiores que han concluido estudios y también a quienes por su experiencia ocupan cargos destinados a profesionales y técnicos. En este grupo están por ejemplo: los fiscales, jueces, diputados, periodistas, médicos, enfermeras, abogados, operador de TV, camarógrafos, especialistas, analistas, profesores, catedráticos y otros con formación académica.
- **Personal Administrativo.-** Comprende el personal auxiliar y de apoyo a la estructura administrativa que realiza diversos trabajos de oficina. En este grupo están por ejemplo: secretarias, mecanógrafos, telefonistas, recepcionistas, asistente de despacho, auxiliares de enfermería, control de asistencia, inventariador, auxiliares legislativos, etc.
- **Personal de Servicio.-** Comprende el personal que dentro de la institución realiza tareas de apoyo, tales como mensajería, portería, limpieza, chóferes, almaceneros, ujier, electricistas, auxiliares de analistas, personal de mantenimiento y otros con similares funciones.
- **Obreros.-** Se incluye a los trabajadores que ejecutan tareas manuales de carácter simple y ordinario, que exigen principalmente un esfuerzo físico y poca o ninguna experiencia previa. En este grupo, están los albañiles, obreros de centros mineros, peones ayudantes, en el caso de Gobiernos Municipales los trabajadores del cementerio.
- **Personal Eventual.-** La característica principal es la temporalidad fijada para el ejercicio de su actividad laboral frente a la continuidad y permanencia del trabajador regular o de planta. Se refiere al personal que trabaja por períodos establecidos o por obra vendida pertenecen a las partidas 121, 252, 258, 461 y 462

9.- ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

La muestra está conformada por 46 Instituciones a nivel Nacional

10.- POBLACIÓN ESTUDIO



Los asalariados son las personas que trabajan en relación de dependencia para un empleador sea público o privado y que reciben remuneración en forma de sueldos, salarios, comisiones, propinas, pago por destajo o en especie. Se excluye de la definición de asalariados a la población independiente conformada por propietarios trabajadores, trabajadores familiares no pagados, cooperativistas, profesionales independientes.

Nuestra unidad de muestreo, es el conjunto de entidades públicas.

El universo a investigar, se define como el conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en entidades públicas.

La unidad de observación es la entidad pública.

Las unidades investigadas por la Encuesta son las categorías ocupacionales dentro de las unidades de observación. Así se trabaje con grandes grupos ocupacionales o con ocupaciones específicas, éstas son las unidades investigadas y no los trabajadores individuales.

11.- COBERTURA GEOGRÁFICA

Nacional

12.- TEMPORALIDAD

Se elaboraron índices a partir de 1996 con un periodo base de diciembre de 1995=100

13.- CLASIFICACIONES

Considera la siguiente estructura institucional del Sector Público:

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
1	Sector Público no Financiero
1.1.	Gobierno General
1.1.1.	Gobierno Central
1.1.1.1.	Administración Central
1.1.1.2.	Administración Descentralizada
1.1.2.	Gobiernos Territoriales
1.1.2.1.	Gobiernos Autónomos Departamentales
1.1.2.2.	Gobiernos Autónomos Municipales
1.1.3.	Instituciones de Seguridad Social y Universidades
1.1.3.1.	Instituciones de Seguridad Social
1.1.3.2.	Universidades
1.2.	Empresas Públicas no Financieras
1.2.1.	Empresas Públicas
2	Sector Público Financiero
2.1.	Instituciones Financieras

Los grupos ocupacionales que se consideran son: Directivos, Profesionales y Técnicos, Administrativos, Personal de Servicio, Obreros y Personal Eventual.

14.- IMPUTACIONES

La imputación de datos se realiza en los siguientes casos:

- Cuando la institución informante se retrasa en la entrega de la información.
- Cuando la institución informante rechaza dar la información.

Una vez comprobada esta situación se procede a la imputación, tomando en cuenta los siguientes criterios metodológicos:

- Repetir el empleo de similar periodo y el promedio del salario del último dato observado (método ingenuo o Naive). En este método no usa formulación matemática y nos permite llenar el vacío de información en base al pasado e historia de la empresa.

El dato imputado será: $Z_{T+1} = Z_T$

Los indicadores resultantes serán preliminares hasta un próximo trimestre en el cual se podrá modificar el dato imputado en función a información obtenido de la misma institución, entidad o del mismo Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

15.- PROCEDIMIENTO DE ESTIMACIÓN

No aplicable

16.- ESTACIONALIDAD

No aplicable

17.- CALIDAD DE DATOS Y VALIDACIÓN

Se realizan dos tipos de control y seguimiento:

- Consistencia horizontal: Se realiza en función a listados de variación por institución y a su interior un seguimiento de coeficientes de variación a nivel de grupos ocupacionales y componentes de la remuneración. Se realiza un análisis histórico de la información de la institución y se verifican las variaciones atípicas confirmándolas o rechazándolas para un posterior nuevo relevamiento de la información.
- Consistencia vertical: Se realiza en función a la tendencia que se manifiesta en la mayoría de las instituciones que conforman la muestra a nivel de grupos institucionales.

18.- CÁLCULO DEL ÍNDICE

Se utiliza un índice de Laspeyres con base fija

$$IPL_t = \frac{\sum p_t * q_0}{\sum p_0 * q_0}$$

Donde.

- p_t = Precio en el periodo t
 p_0 = Precio en el periodo base
 q_0 = Cantidad en el periodo base

Índice de Salario Medio Nominal

Es un indicador que mide la evolución del Salario Básico (Salario de Contratación) mensual que recibe el trabajador.

Índice de Remuneración Media Nominal

Es un indicador que mide la evolución de la Remuneración mensual Total mensual que recibe el trabajador.

Considera el ingreso monetario total que recibe nominalmente el trabajador antes de efectuados los descuentos del Ley. Sus componentes son: salario básico, bono de antigüedad, otros bonos, otros pagos corrientes, no considera aguinaldo.

Índice de Empleo

Es un indicador que mide el comportamiento del número de trabajadores asalariados que durante el mes de referencia figuran en planillas. Se consideran a las personas permanentes y eventuales.

19.- SEGURIDAD E INTEGRIDAD DE LOS DATOS

Los indicadores se construyen en función a la base de datos que se elabora con fuente encuesta a entidades públicas y cuyo resultado es de absoluta responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística.

20.- CONFIDENCIALIDAD

El trabajo que el Instituto Nacional de Estadística realiza, se ampara en la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística D.L. 14100 del 5 de noviembre de 1976. Esta Ley en su título II, artículo 5 sostiene que el Instituto Nacional de Estadística tiene por responsabilidad la dirección, planificación, ejecución, control y la coordinación de las actividades del Sistema.

Asimismo, en su título V, capítulo 2 artículo 21, señala:

“Los datos o informaciones que obtenga el sistema son absolutamente confidenciales y serán utilizados solamente para fines estadísticos. No podrán ser revelados en forma individualizada, los organismos administrativos y judiciales no expedirán requerimientos de información individualizada, solo podrán ser divulgados o publicados sus resultados en forma innominada y agregada.

21.- DIFUSIÓN – CALENDARIZACIÓN

Se publican cada tres meses (marzo, junio, septiembre y diciembre de cada gestión) actualidades estadísticas nacionales, una publicación anual para cada gestión. Los resultados se publican sin ninguna restricción para todos los usuarios.

22.- CUADROS MUDOS

Ver Anexo 3

23.- SISTEMA INFORMÁTICO

El software utilizado en la Encuesta Trimestral de Empleo y Salarios al Sector Público, es un programa informático desarrollado en el lenguaje de programación Visual Basic con el motor de base de datos de Microsoft Jet (Access), que tiene dos módulos principales:

- 1.- modulo de transcripción, el cual permite introducir cada uno de los datos registrados para cada capítulo de la boleta de encuesta.
- 2.- modulo de procesamiento, el cual permite obtener resultados aplicando las formulas adecuadas y mostrarlos en pantalla o imprimirlos.

24.- CONTACTO

Nombre: *Ricardo Rocabado Viscarra*

Cargo: *Especialista de Registros, Estadísticas e Indicadores de Remuneraciones Salario y Empleo*

Organismo: *Instituto Nacional de Estadística*

Dirección: *Calle Carrasco N°1391, Miraflores, La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia*

Teléfono: *2222333 Int. 22321*

Correo Electrónico: *rrocabado@ine.gob.bo*