



PRODUCTO 3:

Informe de Talleres de socialización realizados con las Autoridades del IESS



Oficina Internacional del Trabajo

**Programa para la promoción de un Piso de
Protección Social en la región andina**



Quito, 7 de Marzo de 2016

Señor Ingeniero
Xavier Estupiñán S.
Coordinador Nacional de Protección Social
OIT ECUADOR
Presente

Estimado Xavier,

Reciba mi más cordial saludo. Una vez ejecutados los talleres de socialización con las Autoridades del IESS, relacionados con los Procesos de Afiliación, Cobertura, Recaudación y Cartera, me permito presentar a continuación el reporte del trabajo realizado dando así cumplimiento al Producto 3 de las intervenciones a mi cargo, en el marco del "Programa para la promoción de un Piso de Protección Social" que OIT viene desarrollando.

Agradezco una vez más por la confianza depositada y quedo a su entera disposición para cualquier aclaración.

Atentamente,



Antonio Rueda Ramos.
Consultor – Facilitador – Coach.



OBJETIVO GENERAL :

Realizar talleres de socialización de los productos desarrollados por los consultores de OIT en los ámbitos de Afiliación, Cobertura y Recaudación para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS :

Realizar Talleres de socialización de los productos generados en el ámbito del programa de trabajo: Diagnóstico y Recomendaciones en materia de afiliación y recaudación; incluyendo a Autoridades del IESS.

Preparar un documento técnico sobre el trabajo realizado.

DEFINICIÓN DE LA ETAPA 3 DEL PROGRAMA:

Realización de tres talleres dirigidos a las autoridades del IESS con el diagnóstico de las consultorías de Afiliación y Fiscalización; Recaudación, Gestión de Cartera y Coactiva; y Ampliación de Cobertura. (Cada taller será de duración de 2 horas y con la participación máxima de 13 personas).

DETALLE

REALIZADO

Realización de 3 talleres dirigidos a las autoridades del IESS con el diagnóstico de las consultorías de Afiliación y Fiscalización; Recaudación, Gestión de Cartera y Coactiva; y Ampliación de Cobertura



Cada taller será de duración de 2 horas y con la participación máxima de 13 personas.





ETAPA PREVIA: DISEÑO Y METODOLOGÍA



Actividades de Diseño y Metodología

Analizar con el representante de OIT y el Equipo Consultor, los resultados de los Talleres con el Nivel Operativo y el impacto que éstos han tenido en la evolución de la consultoría

Seleccionar con este equipo el modelo metodológico a utilizarse para ejecutar el Taller.
Modelo sugerido: PANEL DE LÍDERES

Identificar con este equipo los siguientes puntos críticos:

- Lo que vamos a presentar
- Los supuestos a validar
- La retroalimentación a solicitar

Seleccionar los Hallazgos que se destacarán como resultados parciales, estructurar las debidas conclusiones y proponer las recomendaciones de acuerdo al criterio técnico del equipo consultor



Actividades de Diseño y Metodología

Elaborar el documento de Power Point que facilitará la conducción de los Talleres

Generar el listado de materiales de apoyo necesarios para la ejecución de los Talleres

Poner a consideración del representante de OIT y del Equipo Consultor el diseño final de los Talleres

DEFINICIÓN DE METODOLOGÍA:

El equipo consultor trabajó en varias sesiones, buscando definir la metodología que nos permita reunir los resultados del trabajo de cada frente específico de análisis (procesos del IESS). Especialmente se destacan dos encuentros de definición metodológica desarrollados en las oficinas de OIT, donde se generaron bases para que cada equipo de formato y modele la información que debía ser incluida en la presentación a las autoridades del IESS.

Cada equipo consultor generó una matriz de Excel, incluyendo los hallazgos, conclusiones y recomendaciones derivadas de su análisis. Se acordó comprender como Hallazgo a la descripción propia de lo encontrado; como Conclusión al criterio subjetivo del consultor que se ata al impacto o consecuencia de los hallazgos; y como Recomendación a la sugerencia técnica de iniciativas orientadas a eliminar o disminuir los impactos negativos encontrados y/o generar nuevos impactos positivos en la gestión de los procesos. Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones se han asociado en el o los segmentos afectado y con el ámbito de su naturaleza (procesos, normativa, comunicación, tecnología, etc.).

DEFINICIÓN DE METODOLOGÍA:

Posteriormente, en un taller extendido de trabajo, desarrollado el día 14 de enero en una sala de reuniones ubicada en el Centro de Negocios “La Galería”, se definió una matriz que permitió identificar que muchos de los hallazgos generaban varias subsiguientes conclusiones y que se relacionaban con diferentes ámbitos (estratégico, comunicacional, estructural, etc.).

Fue una tarea compleja y demandante el enmarcar claramente las líneas de presentación de las conclusiones y recomendaciones. Finalmente la metodología definida fue la que se plasma en la presentación cuyas diapositivas forman parte del presente informe.

Por tanto el principal desafío que presentó la preparación para el Taller con Autoridades fue el de facilitar los diálogos entre los consultores, buscando unificar los criterios de metodología y en cuanto al contenido mismo de las conclusiones y recomendaciones.

DEFINICIÓN DE METODOLOGÍA:

Como propósito de los Talleres con Autoridades, el equipo consultor se planteó no solamente presentar los resultados preliminares, sino darles un marco teórico y metodológico sobre el trabajo de los consultores en las diferentes líneas.

Finalmente es necesario destacar el aporte sumamente valioso que significó la realización del I Seminario Internacional de Seguridad Social en el Ecuador, debido a que todo el equipo consultor pudo nutrirse de la calidad de las ponencias y además se contó con la participación de varios delegados del IESS, lo que abrió nuevos frentes de análisis y enriqueció el debate preparatorio para los Talleres venideros.



***TALLERES DE AFILIACIÓN Y RECAUDACIÓN
(SE INCLUYE LA TEMÁTICA DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL)***

Descripción del Taller:

Los talleres para presentar a las Autoridades del IESS los resultados preliminares de la Consultoría, en los temas de Afiliación y Recaudación, se desarrollaron el día 28 de enero del 2016, en sesión extendida de trabajo de 4 horas de duración, con el fin de adaptarse a la disponibilidad de agenda de las autoridades de la institución.

La sede del encuentro fue la sala de reuniones de la Dirección General del IESS, ubicada en el Edificio Zarzuela, avenida 9 de Octubre, en la ciudad de Quito.

Los talleres iniciaron a las 9h00 y concluyeron pasadas las 13h00.

Por parte del IESS se contó con la presencia de las siguientes autoridades:

- Paulina Paz, Subdirectora General del IESS, representando al Director General
- Michel Palenzuela, Coordinador General de Gestión Estratégica
- Alexandra Harnisth, Directora Nacional de Afiliación y Cobertura
- Héctor Mosquera, Director Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera
- Carlos Echeverría, Asesor de la Subdirección General

OIT fue representada por Xavier Estupiñán, Coordinador Nacional de Protección Social, acompañado por los integrantes del equipo consultor conformado para este proyecto.

Descripción del Taller:

Dentro de esta jornada que abarcó ambos talleres (Afiliación y Recaudación), también fue incluida la temática referente a la Estructura Organizacional, que ha sido parte de los focos de estudio del presente programa de Consultoría.

El encuentro inició con el cordial saludo por parte de la Subdirectora General del IESS, quien manifestó el alto grado de interés que las autoridades de la institución tienen sobre el desarrollo y resultados del proyecto que OIT ha coordinado. Seguidamente, el Coordinador Nacional de Protección Social de OIT, Xavier Estupiñán, agradeció la disponibilidad para desarrollar esta relevante reunión y presentó a los integrantes del Equipo Consultor.

Se resalto que el propósito del taller era el de presentar los resultados preliminares de la consultoría en estas tres grandes áreas de estudio: Afiliación, Recaudación y Estructura Organizacional, buscando recibir la valiosa retroalimentación de las autoridades presentes, para realizar los ajustes necesarios, previos a la presentación definitiva de resultados del proyecto a los Mandantes (Consejo Directivo del IESS).

Luego de informar a los participantes que la reunión debía ser grabada con fines de una adecuada documentación, pero asegurando la confidencialidad de los criterios que cada uno pueda emitir, se dio inicio al trabajo.

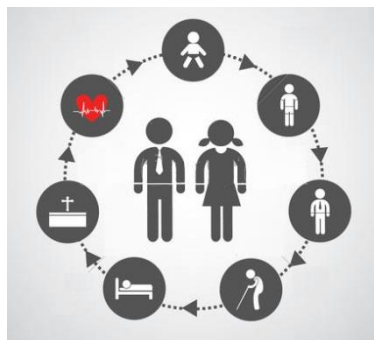
Agenda del Taller:

La jornada de trabajo se condujo de acuerdo al siguiente flujo temático:

- ☐ **Concepto de Seguridad Social de OIT**
- ☐ **Mapa del Trabajo**
- ☐ **Cobertura y Segmentos de Afiliados**
- ☐ **Revisión de la Normativa**
- ☐ **Talleres a nivel operativo**
- ☐ **Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)**
- ☐ **Estructura Organizacional**
- ☐ **Siguientes Pasos**

A continuación se adjunta el contenido de la presentación que sirvió de guía para el desarrollo del encuentro de trabajo:

La definición de la Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo:



*“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de **enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte**; y también la protección en forma de asistencia médica y de **ayuda a las familias con hijos**.” (OIT, 1991)*



La garantía de **acceso a la seguridad social**, conduce a un estado de bienestar, relacionado con la **protección o cobertura contra riesgos**.

Según la Constitución (Art. 370) - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es la entidad encargada de la **prestación de las contingencias** del seguro universal obligatorio.

CONSTITUCIÓN 2008
Dejemos el pasado atrás.



Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas bajo las siguientes modalidades: **relación de dependencia, profesionales autónomos, voluntario nacional domiciliado en el extranjero**, y con los **aportes y contribuciones del Estado**. (Art. 371)

Contenido

- ☒ **Mapa del Trabajo**
- ☐ **Cobertura y Segmentos de Afiliados**
- ☐ **Revisión de la Normativa**
- ☐ **Talleres a nivel operativo**
- ☐ **Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)**
- ☐ **Estructura Organizacional**
- ☐ **Siguientes Pasos**



Mapa del Trabajo

17/07/15 11/08/15 15/09/15

2015

Jun Jul Ago Sep Oct Nov Dic Ene Feb Mar Abr May

2016

TALLER OPERATIVO

Seminario Internacional

Resultados preliminares

Afiliación y Fiscalización

Recaudación, Gestión de Cartera
y Coactiva

Estructura Organizacional

Coordinación Interinstitucional

Construcción Procesos
Material Didáctico

Capacitación

Resultados Definitivos

ESTRATEGIAS PARA
MEJORAR
LOS PROCESOS DE
AFILIACION Y RECAUDACION

ANALISIS DE LA POBLACION CUBIERTA
Y NO CUBIERTA
ESTRATEGIAS DE EXPANSION
DE LA COBERTURA

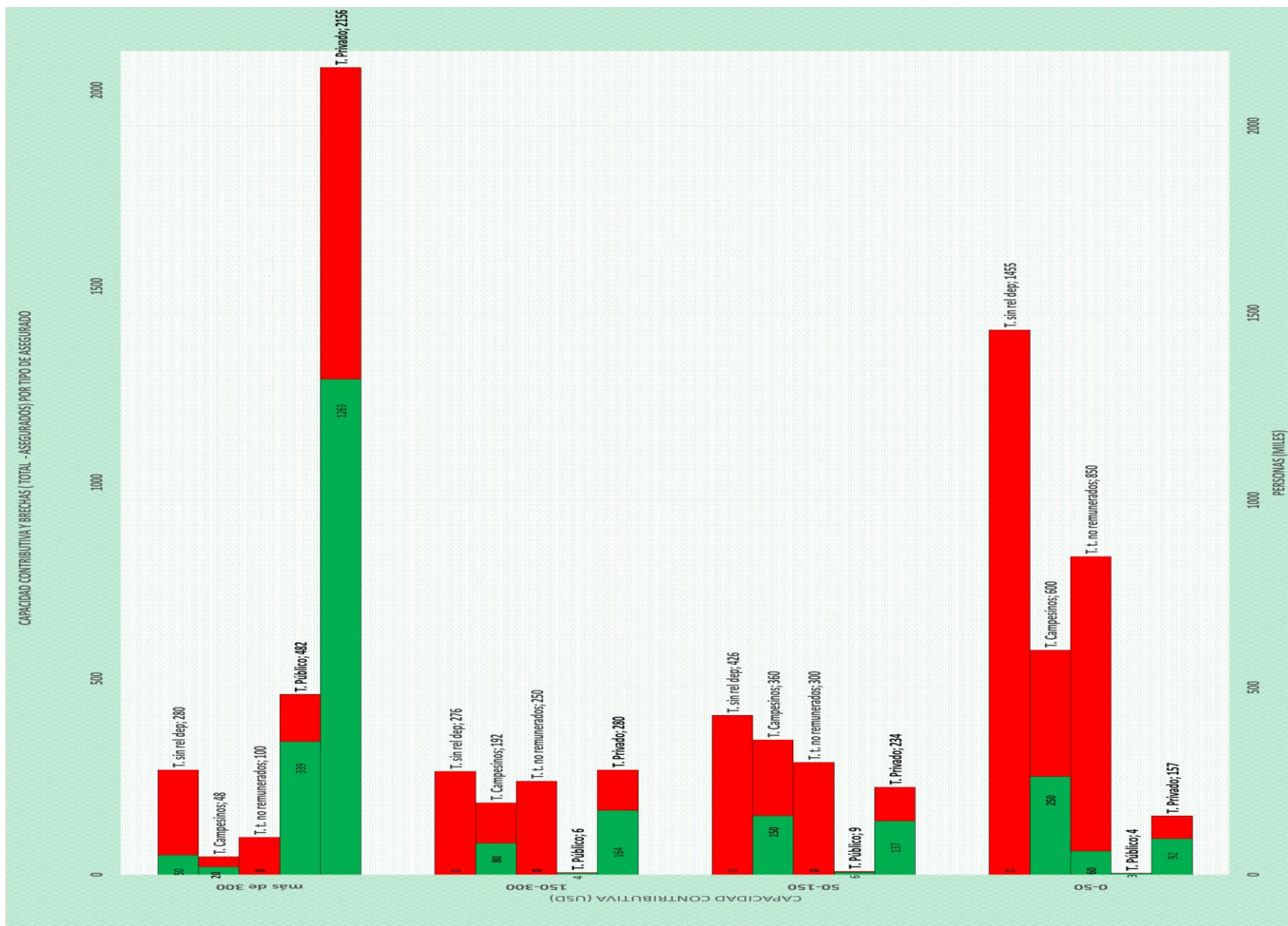
Estudio Mapeo de la
Población
Cubierta y no cubierta

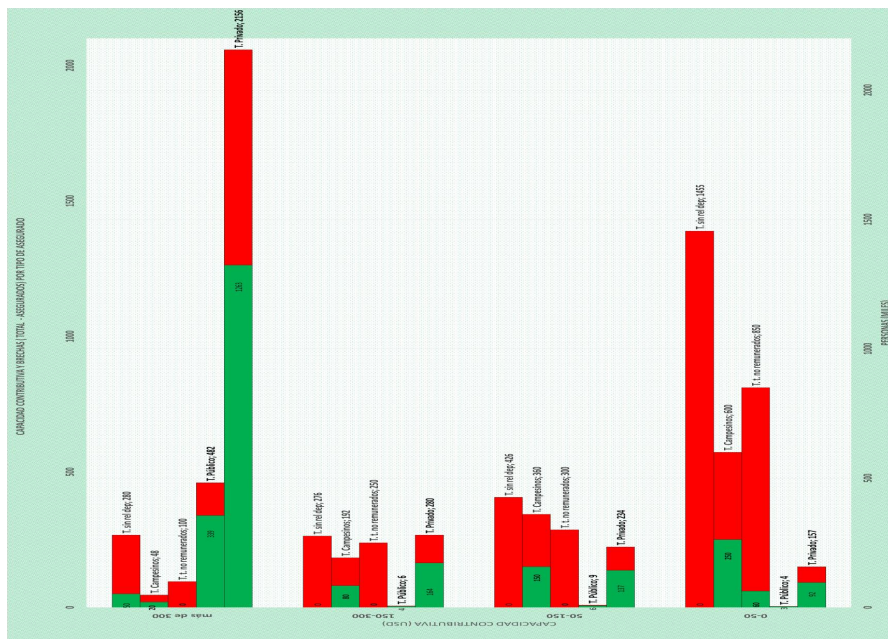
Estudio Independientes
y capacidad contributiva

Focus Group
Independientes

Contenido

- ☐ Mapa del Trabajo
- ☒ Cobertura y Segmentos de Afiliados
- ☐ Revisión de la Normativa
- ☐ Talleres a nivel operativo
- ☐ Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)
- ☐ Estructura Organizacional
- ☐ Siguietes Pasos





Ante la inquietud de la señora Subdirectora General del IESS, Ingeniera Paulina Paz, sobre el porcentaje de cobertura de población que se ha determinado, el equipo consultor responde que existe un 55% de población no cubierta en general, 73% de población no cubierta en el segmento Independientes.

El Seguro Social está concentrado en población con relación laboral de dependencia, en poblaciones urbanas, en población con altos niveles de educación (universitarios). Además se señala que existe un 34% de la población que no tiene capacidad de contribución.

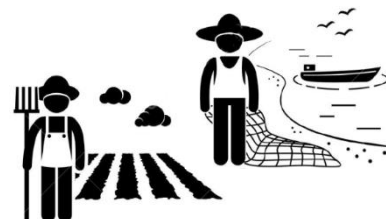
Segmentos de la población que accede a la afiliación del IESS:

- **Relación de Dependencia**
 - Público
 - Privado
- Seguro Social Campesino
- **Autónomos (Independientes)**
- **Voluntarios**
 - En Ecuador
 - En el Exterior
- **Trabajo del Hogar no Remunerado**

Relación de Dependencia



Voluntarios



Seguro Social Campesino

Trabajadora No Remunerada del Hogar



Independientes o Autónomos



(Art. 2 - LOSS)....Son sujetos obligados a solicitar protección del seguro general obligatorio las personas en calidad de afiliados que perciben cierta cantidad de ingresos, entre ellos: el trabajador en **relación de dependencia**, el trabajador **autónomo**, el **profesional en libre ejercicio**, el **administrador o patrono de un negocio**, el **dueño de una empresa**, el **menor trabajador independiente** y los demás asegurados al régimen del seguro general obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Y el seguro social campesino para las personas cuya actividad es la de **pesca artesanal** y, para quienes **habitan en el área rural con trabajo de campo**, que **no reciben remuneración del empleador público o privado**.

Segmentos de la población que accede a la afiliación del IESS:

- **Relación de Dependencia**
 - Público
 - Privado
- **Seguro Social Campesino**
- **Autónomos (Independientes)**
- **Voluntarios**
 - En el ~~Exterior~~ **Exterior**
 - En el Exterior
- **Trabajo del Hogar no Remunerado**



(Art. 2 - LOSS)....Son sujetos obligados a solicitar protección del seguro general obligatorio las personas en calidad de afiliados que perciben cierta cantidad de ingresos, entre ellos: el trabajador en **relación de dependencia**, el trabajador **autónomo**, el **profesional en libre ejercicio**, el **administrador o patrono de un negocio**, el **dueño de una empresa**, el **menor trabajador independiente** y los demás asegurados al régimen del seguro general obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Y el seguro social campesino para las personas cuya actividad es la de **pesca artesanal** y, para quienes **habitan en el área rural con trabajo de campo**, que **no reciben remuneración del empleador público o privado**.

Las autoridades presentes profundizan el análisis sobre la actual “invisibilidad” del segmento Voluntarios en el Ecuador.

Manifiestan que se ha retomado este tema particular dentro de nuevas reformas normativas que están siendo preparadas.

El equipo consultor resalta la necesidad de monitorear la incorporación de este segmento, con el nivel de detalle particular que amerita, buscando el incentivo adecuado para potenciar la afiliación.



Prestaciones

	Enfermedad	Maternidad	Riesgos de Trabajo	Pensiones	Cesantía	Prestaciones de Salud El afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los dieciocho (18) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio. Contingencia por Enfermedad - Asistencia Médica - Subsidio Monetario de duración transitoria (familiares del afiliado no tendrán este derecho) Maternidad - Asistencia Médica - Subsidio Monetario (6 imposiciones como pre-requisito) - Asistencia Médica Preventiva y curativa del hijo. Riesgos del Trabajo Prestaciones básicas como: servicios de prevención, Médicos asistenciales incluye prótesis, Indemnización por pérdida de capacidad profesional, pensión por invalidez, pensión de montepío. Pensiones Contingencias por invalidez, vejez y muerte (incluye gastos funerarios)
Relación de Dependencia 	✓ 6 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✓	
Independientes o Autónomos 	✓ 6 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✗	
Campesino o Pesca Artesanal 	✓ 6 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✗	✓	✗	
Voluntario 	✓ 6 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 imposiciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✗	
Trabajadora No Rem del Hogar 	Estará amparado por la atención del MSP	Estará amparado por la atención del MSP	✗	✓	✗	

	Enfermedad	Maternidad	Riesgos de Trabajo	Pensiones	Cesantía
Relación de Dependencia 	✓ 6 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✓
Independientes o Autónomos 	✓ 6 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✗
Campesino o Pesca Artesanal 	✓ 6 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 impositciones mensuales ininterrumpidas	✗	✓	✗
Voluntario 	✓ 6 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓ 12 impositciones mensuales ininterrumpidas	✓	✓	✗
Trabajadora No Rem del Hogar 	Estará amparado por la atención del MSP	Estará amparado por la atención del MSP	✗	✓	✗

Prestaciones de Salud
El afiliado, su cónyuge o conviviente con derecho, y sus hijos menores hasta los dieciocho (18) años de edad, así como el jubilado, serán beneficiarios de acciones integrales de fomento y promoción de la salud, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades no profesionales, recuperación y rehabilitación de la salud individual. Las beneficiarias del seguro de maternidad recibirán atención de embarazo, parto y puerperio.

Contingencia por Enfermedad
- Asistencia Médica
- Subsidio Monetario de duración transitoria (familiares del afiliado no tendrán este derecho)

Maternidad
- Asistencia Médica
- Subsidio Monetario (6 impositciones como pre-requisito)
- Asistencia Médica Preventiva y curativa del hijo.

Riesgos del Trabajo
Prestaciones básicas como: servicios de prevención, Médicos asistenciales incluye prótesis, Indemnización por pérdida de capacidad profesional, pensión por invalidez, pensión de montepío.

Pensiones
Contingencias por invalidez, vejez y muerte (incluye gastos funerarios)

En este momento del taller se aborda la problemática de no tener paquetes prestacionales diferenciados, que se ajusten a los varios segmentos, a sus necesidades y expectativas. Actualmente la ley no faculta dicha diferenciación.

La Subdirectora General destaca la oportunidad del momento actual, calificándolo como un momento estratégico, debido a que están siendo preparadas reformas, tanto legales como normativas, donde deben ser incluidas estas iniciativas para flexibilizar el sistema ante la dinámica de los afiliados y alcanzar la sostenibilidad de la gestión.

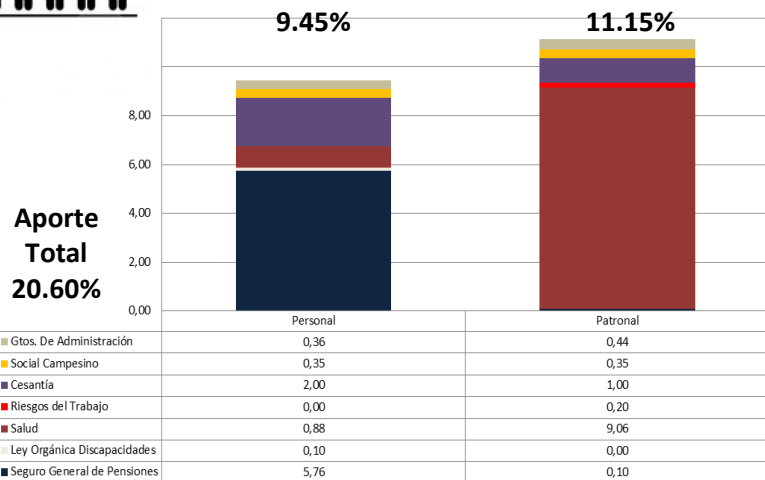


Tablas de Contribución



Relación de Dependencia

Trabajadores del Sector Privado - En Relación de Dependencia



Empleados Bancarios, GADs, Notarios, Registradores de Ppdad.

	Personal	Patronal	Total
Seguro General de Pensiones	7,76	0,10	7,86
Ley Orgánica Discapacidades	0,10	0,00	0,10
Salud	0,88	9,06	9,94
Riesgos del Trabajo	0,00	0,20	0,20
Cesantía	2,00	1,00	3,00
Social Campesino	0,35	0,35	0,70
Gtos. De Administración	0,36	0,44	0,80
TOTAL	11,45	11,15	22,60

Funcionarios del Serv. Exterior en el Extranjero

	Personal	Patronal	Total
Seguro General de Pensiones	5,76	0,10	5,86
Ley Orgánica Discapacidades	0,10	0,00	0,10
Salud	0,88	7,06	7,94
Riesgos del Trabajo	0,00	0,20	0,20
Cesantía	2,00	1,00	3,00
Social Campesino	0,35	0,35	0,70
Gtos. De Administración	0,36	0,44	0,80
TOTAL	9,45	9,15	18,60

Servicio Público - Función Judicial - Servicios Públicos

	Personal	Patronal	Total
Seguro General de Pensiones	5,76	0,10	5,86
Ley Orgánica Discapacidades	0,10	0,00	0,10
Salud	2,88	7,06	9,94
Riesgos del Trabajo	0,00	0,20	0,20
Cesantía	2,00	1,00	3,00
Social Campesino	0,35	0,35	0,70
Gtos. De Administración	0,36	0,44	0,80
TOTAL	11,45	9,15	20,60

Trabajadores Temporales de la Ind. Azucarera

	Personal	Patronal	Total
Seguro General de Pensiones	11,52	0,20	11,72
Ley Orgánica Discapacidades	0,20	0,00	0,20
Salud	1,76	18,12	19,88
Riesgos del Trabajo	0,00	0,40	0,40
Cesantía	4,00	2,00	6,00
Social Campesino	0,70	0,70	1,40
Gtos. De Administración	0,72	0,88	1,60
TOTAL	18,90	22,30	41,20



Independientes o Autónomos

Voluntarios

Trabajadores Autónomos y Voluntarios, Pasantes, Becarios

	Personal
Seguro General de Pensiones	5,86
Ley Orgánica Discapacidades	0,10
Salud	9,94
Riesgos del Trabajo	0,20
Cesantía	3,00
Social Campesino	0,70
Gtos. De Administración	0,80
TOTAL	20,60

Campesino o Pesca Artesanal



Base Referencia =
22.50% del Salario Básico Unificado
= USD 82,35
Aporte Familiar es el 2,50% de la B.R.
= USD 2,06



Trabajadora No Rem del Hogar

Trabajadoras No Remuneradas del Hogar

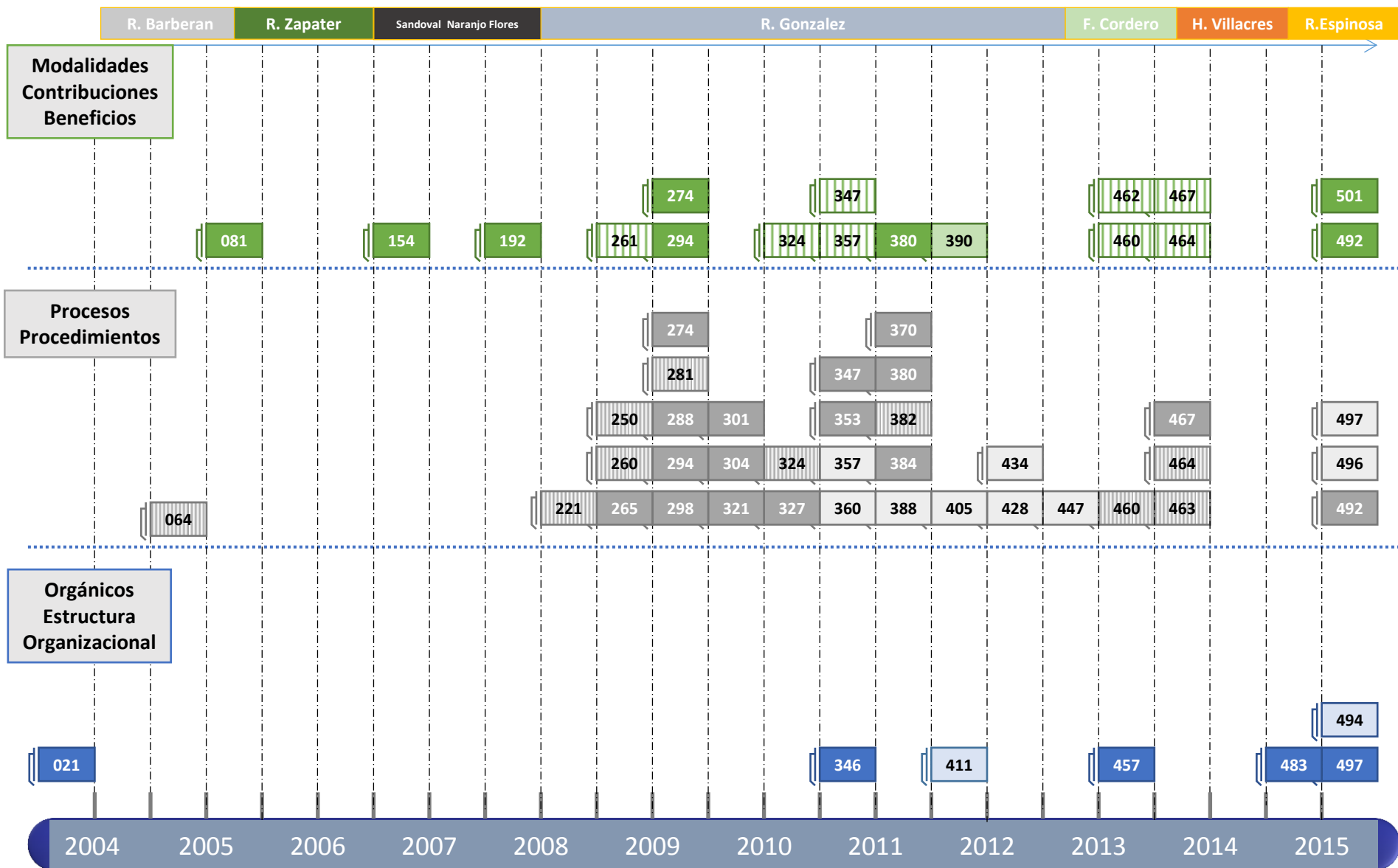
	Personal	Subsidio	Total
Ing. Familiar < 50% SBU			
Seguro General de Pensiones	2,26	10,89	13,15
Ley Orgánica Discapacidades	0,00	0,10	0,10
Gtos. De Administración	0,00	0,00	0,00
TOTAL	2,26	10,99	13,25
Ing. Familiar = 50% < 100% SBU			
Seguro General de Pensiones	5,30	7,85	13,15
Ley Orgánica Discapacidades	0,00	0,10	0,10
Gtos. De Administración	0,00	0,00	0,00
TOTAL	5,30	7,95	13,25
Ing. Familiar = 100% < 150% SBU			
Seguro General de Pensiones	7,30	5,85	13,15
Ley Orgánica Discapacidades	0,00	0,10	0,10
Gtos. De Administración	0,00	0,00	0,00
TOTAL	7,30	5,95	13,25
Ing. Familiar > 150% SBU			
Seguro General de Pensiones	13,15	0,00	13,15
Ley Orgánica Discapacidades	0,10	0,00	0,10
Gtos. De Administración	0,00	0,00	0,00
TOTAL	13,25	0,00	13,25

Contenido

- ☐ Mapa del Trabajo
- ☐ Cobertura y Segmentos de Afiliados
- ☒ Revisión de la Normativa
- ☐ Talleres a nivel operativo
- ☐ Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)
- ☐ Estructura Organizacional
- ☐ Siguietes Pasos



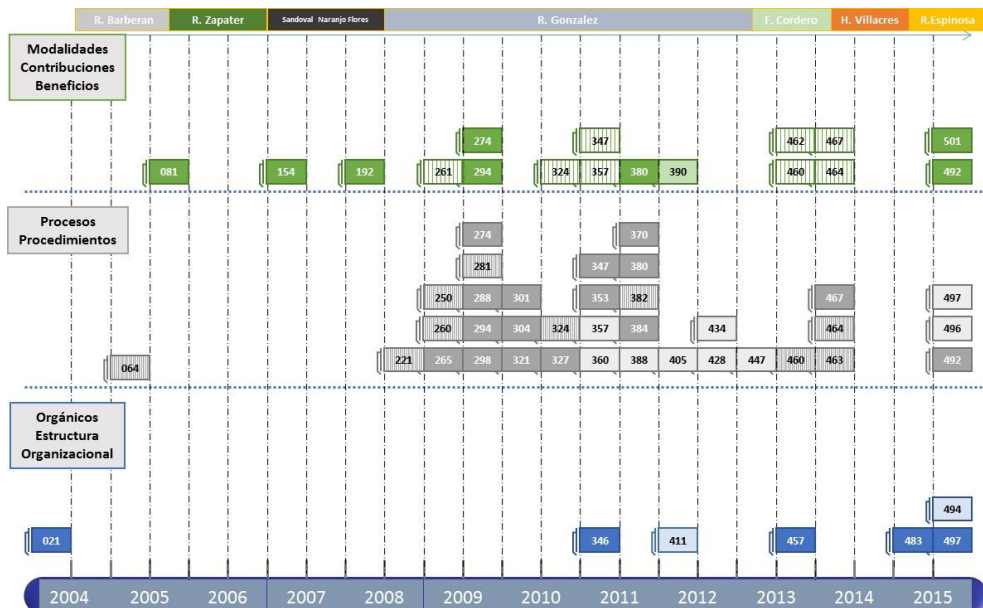
Resoluciones Consejo Directivo





Comentarios a la diapositiva anterior

Resoluciones Consejo Directivo



La Subdirectora General resalta la concentración de resoluciones emitidas durante el período del presidente González. Plantea la pregunta sobre los aspectos más relevantes incluidos en la Normativa de dicho período.

Se destaca en dichas resoluciones la inclusión de temas como: las pre existencias: precautelar los casos en que ciudadanos ingresan al Seguro no por previsión sino por conocimiento de alguna enfermedad, por lo que no existe barreras por preexistencia el seguro se puede debilitar. Otro tema destacado es el de techos a los aportes, para no afectar en los últimos períodos de aporte el cálculo debido del monto de jubilación. Además se menciona la existencia de textos relacionados con brindar servicios a los afiliados, entre otros.

Proceso para la Afiliación, Recaudación y Control

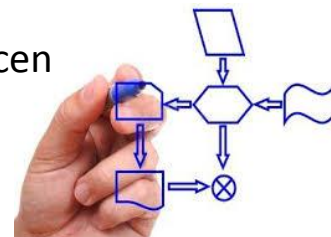
	Oct 2008	CD 221	Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control
	Mar 2009	CD 257	Ref. Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control
	May 2009	CD 260	Ref. Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control
	Sep 2009	CD 281	Ref. Reglamento A, R y C (Afiliación Voluntaria)
★	Ene 2010	CD 301	Cod. Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control
★	Feb 2010	CD 304	Ref. Reglamento (301) A, R y C (Afiliación Voluntaria)
★	Jun 2010	CD 321	Cod. Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control
	Jul 2010	CD 324	Reglamento de Afiliación Voluntaria en el Exterior
	Sep 2011	CD 380	Ref. Reglamento A., R. y C. (pasante s/ becarios)
	Sep 2011	CD 382	Ref. Reglamento de Afiliación Voluntaria en el Exterior
	Oct 2011	CD 384	Ref. Reglamento A, R y C (plazo y abono convenio pago)
	Dic 2013	CD 460	Reglamento del Reg. Especial del Seguro Voluntario
	Dic 2013	CD 461	Normas para aplicación Reg. Especial Seguro Voluntario
	Feb 2014	CD 462	Régimen de afiliación obligatoria sin relación depend.
	Feb 2014	CD 464	Cod. afiliación obligatoria sin relación depend. y Volun.
	Abr 2014	CD 467	Reg. afiliación sin relación depend. y Ecuat. Exterior
	Jul 2015	CD 492	Reg. afiliación trabajo no remunerado del Hogar
	Sep 2014	CD 496	Ref. Reg. afiliación trabajo no remunerado del Hogar

El Proceso A, R y C mencionado, se reglamenta en Octubre de 2008, pero la codificación más estable parte del CD 301 que incluye:

- ✓ Registro patronal en Historia Laboral
- ✓ Inscripción del trabajador en dependencia
- ✓ Control de Obligaciones y mora patronal
- ✓ Liquidación intereses, multas y más recargos
- ✓ Recaudación y control
- ✓ Convenios de Purga de mora patronal y control
- ✓ Acción Coactiva
- ✓ Embargo y Remate

Desde la **CD 304**, en adelante se trata de incorporar a la afiliación voluntaria en Ecuador y el exterior; y a la afiliación de los “independientes”, que concluye con la **CD 467** con la derogación de artículos y resoluciones.

La **CD 492** y **494** establecen el camino para afiliación a las trabajadoras no remuneradas del hogar.





Procesos Identificados en la norma

Proceso para el Aseguramiento y entrega de prestaciones del Seguro Social Campesino

Ago 2010	CD 327	Reglamento de Aseguramiento y Prestaciones SCC
Feb 2011	CD 353	Ref. Reglamento de Aseguramiento y Prestaciones
Jul 2011	CD 370	Ref. Reglamento de A .y P. SCC sobre jefe familia

CD 327:

Sujetos de Protección y sus beneficiarios: Población Rural y Pesca Artesanal (con dependencia ocasional).

Condiciones, definiciones, y esquema de las Organizaciones del SCC.

Encuesta Familiar, calificación y aprobación; salidas y prestaciones (incluye condiciones para jubilación).

CD 353:

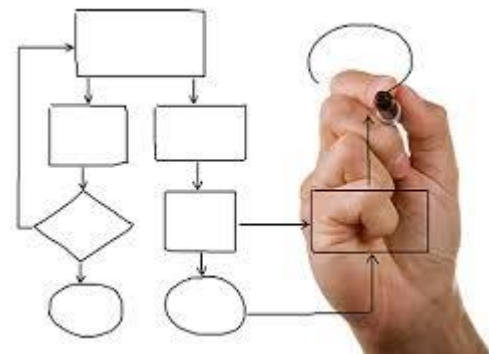
Beneficiarios son dependientes del jefe de familia y de las organizaciones.

CD 370:

Se define al jefe de familia como la persona que otorga el sustento.

Es importante consolidar la información de afiliados del Seguro Social Campesino, para poder tener contacto directo. Los procesos de afiliación y recaudación deben estar más integrados en este seguro.

El Seguro Social Campesino es un modelo con poca difusión y sin embargo es una de las prácticas reconocidas en el ámbito Internacional de cobertura de la población Rural.



Proceso para el Aseguramiento y entrega de prestaciones del Seguro Social Campesino

Ago 2010	CD 327	Reglamento de Aseguramiento y Prestaciones SCC
Feb 2011	CD 353	Ref. Reglamento de Aseguramiento y Prestaciones
Jul 2011	CD 370	Ref. Reglamento de A. y P. SCC sobre jefe familia

CD 327:

Sujetos de Protección y sus beneficiarios: Población Rural y Pesca Artesanal (con dependencia ocasional). Condiciones, definiciones, y esquema de las Organizaciones del SCC.

Encuesta Familiar, calificación y aprobación; salidas y prestaciones (incluye condiciones para jubilación).

CD 353:

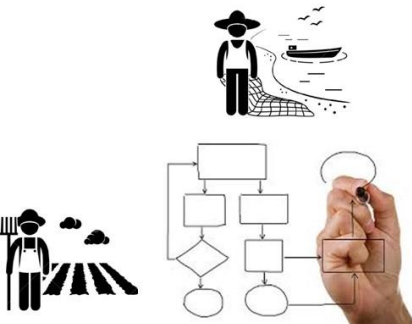
Beneficiarios son dependientes del jefe de familia y de las organizaciones.

CD 370:

Se define al jefe de familia como la persona que otorga el sustento.

Es importante consolidar la información de afiliados del Seguro Social Campesino, para poder tener contacto directo. Los procesos de afiliación y recaudación deben estar más integrados en este seguro.

El Seguro Social Campesino es un modelo con poca difusión y sin embargo es una de las prácticas reconocidas en el ámbito Internacional de cobertura de la población Rural.



La Directora Nacional de Afiliación, Alexandra Harnish, aborda la problemática de la provincia de Manabí, cuestionando sobre la posible presencia de afiliados al Seguro Social Campesino que no corresponden verdaderamente a ese segmento. Además destaca el caso de la pesca artesanal, donde ha existido un incremento de afiliados superior al crecimiento reportado del sector.

Se menciona la oportunidad que este escenario presenta al IESS para tomar ciertas decisiones, como podría ser la de apoyarse en instituciones (existentes o por crearse) que mapeen y registren debidamente a los integrantes de un sector específico. Por ejemplo, una unidad de registro de la pesca artesanal, de tal manera que puedan afiliarse solamente quienes hayan pasado por ese filtro de control. Se destaca el hecho de que el IESS tiene un valioso terreno ganado en Manabí, debido al porcentaje de población rural afiliada, reconociendo el desafío de ubicar adecuadamente a dichos afiliados en los segmentos cuyas prestaciones vayan acorde con su capacidad de aporte.

Contenido

- ☐ Mapa del Trabajo
- ☐ Cobertura y Segmentos de Afiliados
- ☐ Revisión de la Normativa
- ☒ Talleres a nivel operativo
- ☐ Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)
- ☐ Estructura Organizacional
- ☐ Siguiendo Pasos

ENFOQUE DEL TALLER

1. Identificar cómo se ejecutan los procesos desde la perspectiva del personal operativo, a nivel nacional y provincial

2. Receptar propuestas de cambio, urgentes y/o importantes, que conduzcan a un proceso ideal, de acuerdo a su perspectiva

3. Generar un espacio para confrontar los problemas existentes, que nos permitan abordar los nudos críticos dentro del proceso

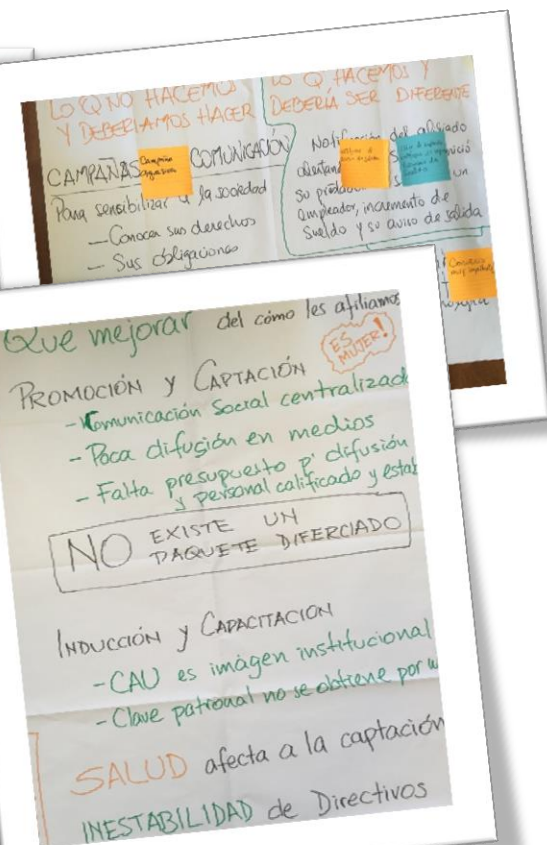


TALLERES REALIZADOS

2

PARTICIPANTES

21



ENFOQUE DEL TALLER

1. Analizar con los participantes la realidad de 6 frentes considerados relevantes por el equipo consultor, para la gestión de Recaudación

2. Indagar sobre la ejecución de ciertas tareas y responsabilidades concretas que el marco normativo asigna a la gestión de Cartera

3. Receptar propuestas de pasos y/o iniciativas para una gestión más efectiva y eficiente de Recaudación y Cartera

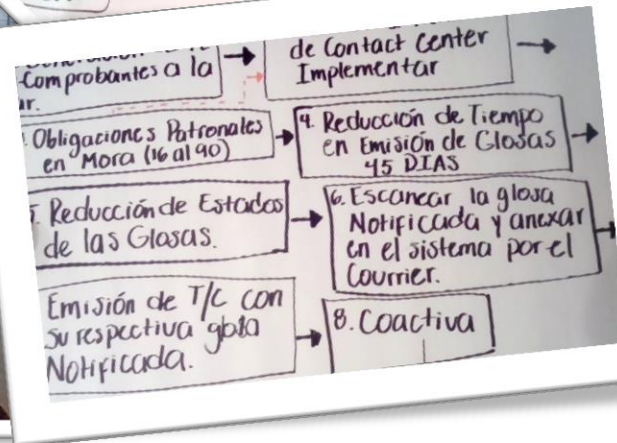
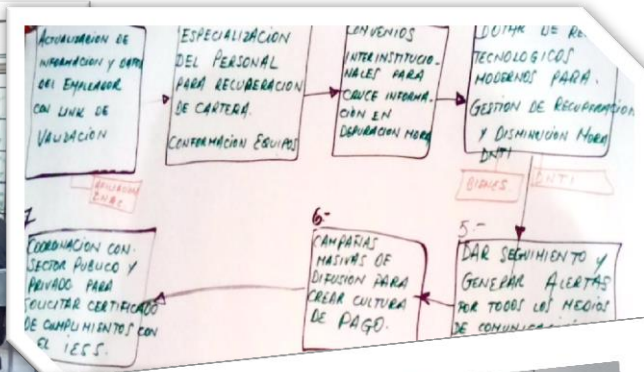


TALLERES REALIZADOS

2

PARTICIPANTES

17





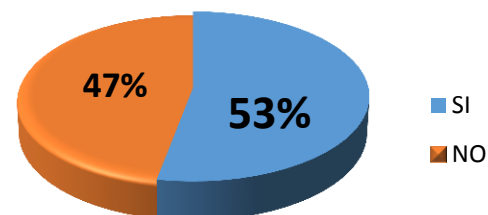
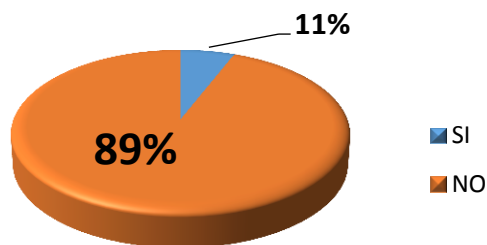
Resultados de la Encuesta aplicada en el Taller

PREGUNTA

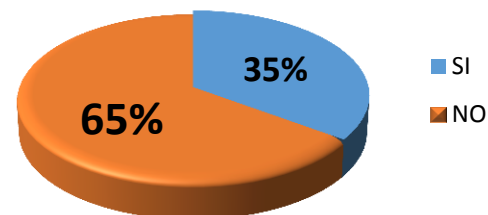
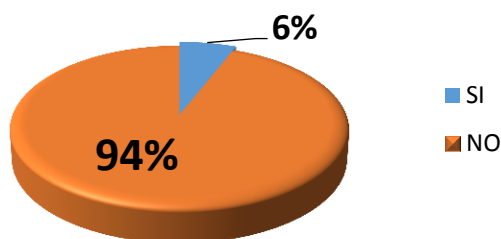
AFILIACIÓN

RECAUDACIÓN

Según su criterio, en el actual Reglamento Orgánico Funcional y en la vigente Estructura Orgánica del IESS, ***están claramente definidos los procesos y/o subprocesos de Afiliación y Recaudación?***



Según su criterio, los procesos que actualmente se ejecutan en el IESS cuentan con la adecuada normativa? Es decir, para usted, ***existen adecuados reglamentos, manuales e instructivos para implementar los procesos y procedimientos relacionados con Afiliación y Recaudación?***



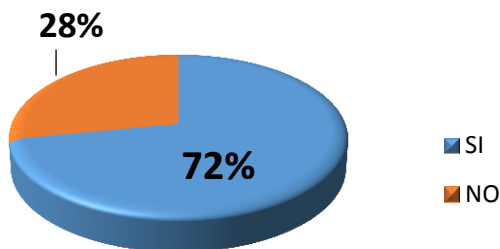


Resultados de la Encuesta aplicada en el Taller

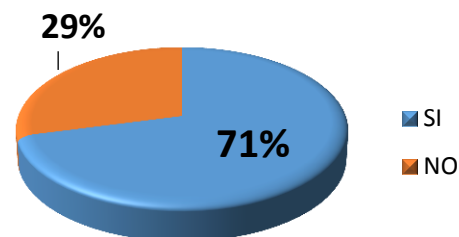
PREGUNTA

Usted *conoce los procedimientos específicos que, paso a paso, se deben cumplir para la ejecución de los procesos* de Afiliación y Recaudación, en los que Usted interviene?

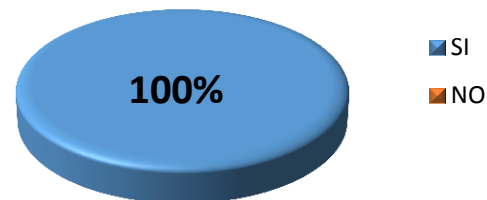
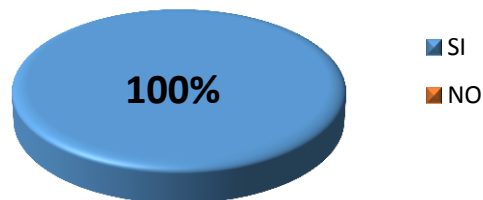
AFILIACIÓN



RECAUDACIÓN



A su criterio, y en función de la práctica real en el cumplimiento de sus funciones, considera que *es necesario realizar un levantamiento técnico de los procesos; y, sobre esa base, definir los manuales de procedimientos que correspondan?*



Contenido

- ☐ **Mapa del Trabajo**
- ☐ **Cobertura y Segmentos de Afiliados**
- ☐ **Revisión de la Normativa**
- ☐ **Talleres a nivel operativo**
- ☒ **Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)**
- ☐ **Estructura Organizacional**
- ☐ **Siguientes Pasos**



Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgo Encontrado

Detalle

Mayor detalle



CONCLUSION



RECOMENDACIONES



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La base de datos tiene información de contacto del empleador y los trabajadores

La base la maneja la Dirección de Afiliación y Cobertura

El proceso de recaudación requiere una información precisa para resultados efectivos



CONCLUSIONES

La información es insuficiente o inexacta para una gestión de recaudación adecuada.
La información de base de datos no está disponible para el uso de la Dirección de Recaudación de manera permanente.



Recomendaciones

1. Es necesario tener una base depurada y con información precisa respecto a los datos de contacto de los empleadores, de los afiliados con y sin relación de dependencia (correo, teléfono y dirección) además de la información sobre los valores a recaudar mensualmente.

Nota: Es importante que la información sea de calidad; es decir, **actualizada y autenticada**. Revisión periódica de la calidad de información, con mecanismos para su actualización y validación.

2. Establecer medidas de orden tecnológico y administrativo para que exista acceso permanente a la información de la base de datos para la gestión de recaudación y cartera.

CD 497: Para Marzo de 2016, la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura, proceso de **depuración de base de datos** de empleadores y afiliados, relación de trabajo y clasificación sectorial; y proceso permanente de depuración.
VERIFICAR EL ALCANCE



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Existe un incentivo para aquellos empleadores que son cumplidos.

Pago puntual durante cinco (5) años consecutivos que no incurrieren en Mora Patronal.

Exoneración del pago patronal del (0,44%) durante los 3 meses siguientes.



CONCLUSIONES

El incentivo actual no es suficiente para generar una actitud oportuna de pago.

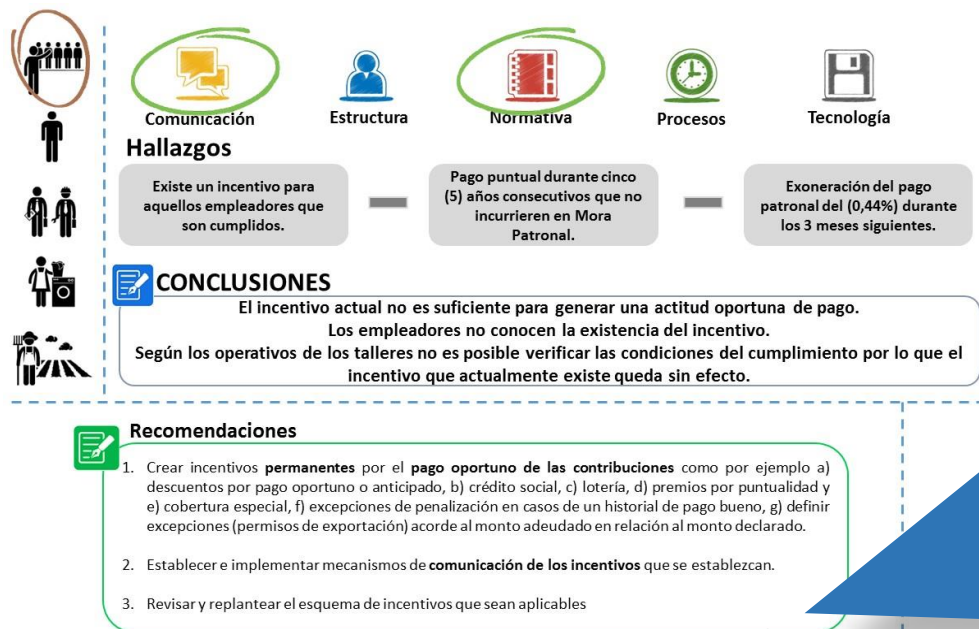
Los empleadores no conocen la existencia del incentivo.

Según los operativos de los talleres no es posible verificar las condiciones del cumplimiento por lo que el incentivo que actualmente existe queda sin efecto.



Recomendaciones

1. Crear incentivos **permanentes** por el **pago oportuno de las contribuciones** como por ejemplo a) descuentos por pago oportuno o anticipado, b) crédito social, c) lotería, d) premios por puntualidad y e) cobertura especial, f) excepciones de penalización en casos de un historial de pago bueno, g) definir excepciones (permisos de exportación) acorde al monto adeudado en relación al monto declarado.
2. Establecer e implementar mecanismos de **comunicación de los incentivos** que se establezcan.
3. Revisar y replantear el esquema de incentivos que sean aplicables



La Directora Nacional de Afiliación, Alexandra Harnisth, se manifiesta en desacuerdo con lo aseverado por el nivel operativo del IESS de que el incentivo para los empleadores es inaplicable en la práctica, pues señala que la información requerida para ejecutar el incentivo si se encuentra en línea y es accesible para los funcionarios pertinentes. Sin embargo, identifica en este hallazgo una oportunidad para fortalecer la comunicación hacia los empleadores, especialmente para incrementar el impacto de decisiones como lo son los incentivos propuestos para fomentar la puntualidad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

El equipo de consultores de OIT resalta la recomendación de fortalecer las iniciativas de incentivos permanentes por pagos oportunos, dentro de un escenario de mayor comunicación con el sector empleador, comprendiendo que la necesidad de dicho sector es precisamente tener una relación más cercana, fluida y de mutuo beneficio con el IESS.

Se comparten varios casos recogidos durante el conversatorio con sector empresarial en el seno de la Cámara de la Producción de Pichincha, que ejemplifican la problemática manifestada especialmente por grandes empleadores, en su relación con el IESS y las consecuencias que tiene para su gestión.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La morosidad inicia en el día dieciséis



No existen acciones preventivas de cobro del día 1 al 15



No existen reportes para realizar las acciones preventivas



CONCLUSIONES

Al no existir procedimientos preventivos, se generan efectos negativos en la recuperación de la cartera (Mayor Morosidad).



Recomendaciones

1. Implementar **estrategias diferenciadas** según los tiempos para contar con **herramientas de mayor costo efectividad** sobre una población focalizada a medida que aumenta la probabilidad de entrar a una cartera de morosidad.
2. Dentro de los **primeros quince días** se debería enviar un correo informativo de la deuda a pagar a todos los empleadores y afiliados sin relación de dependencia que tengan obligaciones de pagos con el IESS.
3. Realizar **campañas de concientización** de la importancia de la seguridad previsional.
4. Tener **reportes por período tanto Nacional como Provincial** para poder medir el impacto de las medidas preventivas.

CD 497: Para Diciembre de 2015, la DNRCGC presentará un proyecto para la gestión preventiva centralizada de mora, basada en sistemas tecnológicos de gestión telefónica, Telefonía celular, mensajes de pantalla y otros.



Recomendaciones

1. Implementar **estrategias diferenciadas** según los tiempos para contar con **herramientas de mayor costo efectividad** sobre una población focalizada a medida que aumenta la probabilidad de entrar a una cartera de morosidad.
2. Dentro de los **primeros quince días** se debería enviar un correo informativo de la deuda a pagar a todos los empleadores y afiliados sin relación de dependencia que tengan obligaciones de pagos con el IESS.
3. Realizar **campañas de concientización** de la importancia de la seguridad previsional.
4. Tener **reportes por período tanto Nacional como Provincial** para poder medir el impacto de las medidas preventivas.

CD 497: Para Diciembre de 2015, la DNRC presentará un plan para la gestión precentralizada de la base de datos, basada en tecnologías telefónicas, celular, y de pantallas táctiles.

El Director Nacional de Recaudación, Héctor Mosquera, relaciona este hallazgo con las deficiencias de la base de datos, destacando que solamente en el 30% de los registros se cuenta con información de correo electrónico y no todos esos correos son validados. Menciona además la experiencia que se tuvo de contactar por teléfono para una mejor gestión de mora temprana, con la complejidad de la desactualización de los número de teléfono registrados en la base.

Las autoridades del IESS coinciden plenamente con que el enfoque de la gestión ha estado en la recuperación, mas no en la recaudación. Se ha dado por hecho de que la recaudación (pago puntual) debe venir sin mayor intervención de la institución, encaminándose todos los esfuerzos y recursos hacia la recuperación (mora). El análisis de las consecuencias de este enfoque es profundo y se desprenden varias oportunidades de mejorar a la gestión de cobranza.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

El “Business Intelligence” es la herramienta que puede generar reportes

Los reportes de cartera se generan con la solicitud de las autoridades

No se manejan indicadores estándares de cartera



CONCLUSIONES

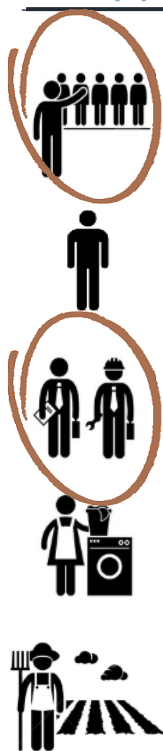
No se generan indicadores estandarizados y periódicos de cobro oportuno para la dirección de recaudación a nivel nacional o provincial.



Recomendaciones

1. Establecer indicadores periódicos y estandarizados durante el proceso de recaudación - Indicadores operativos de gestión de cartera e indicadores de riesgo de gestión de cartera desagregados por:
 - días vencidos
 - montos
 - territorio
 - rama de actividad CIU
 - tipo de afiliado
 - tamaño de empresas

Nota: Se sugiere que en indicadores de riesgo de gestión de cartera se utilice información histórica de pago oportuno.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

No hay procedimientos para la gestión de cartera del día 16 al 90.

Se realiza gestión de llamadas antes de la acción coactiva a los empleadores que entran en mora.

Cuando la información de contacto lo permite, y sin un criterio técnico.



CONCLUSIONES

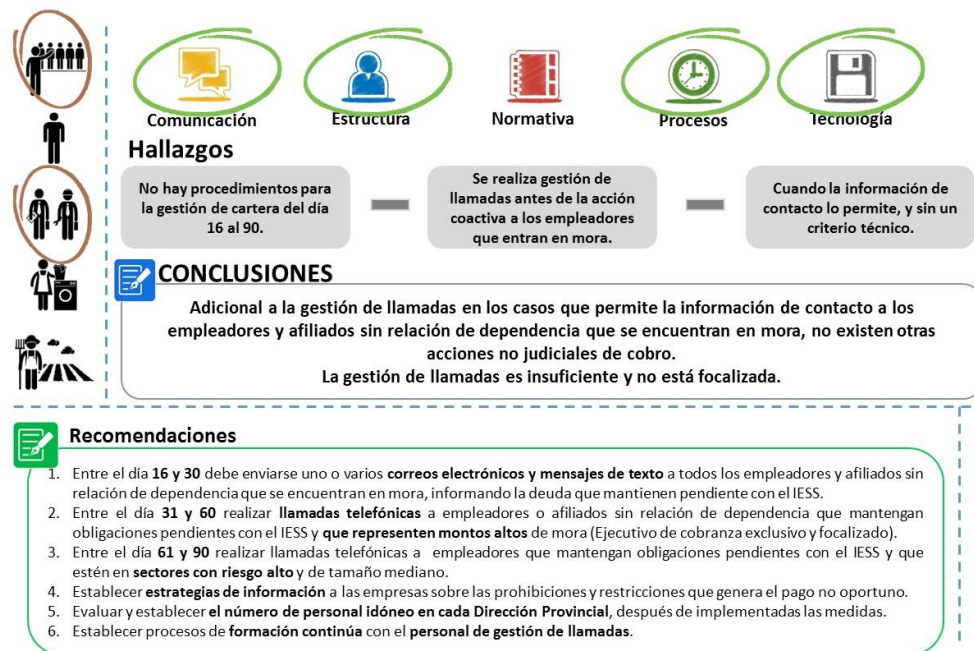
Adicional a la gestión de llamadas en los casos que permite la información de contacto a los empleadores y afiliados sin relación de dependencia que se encuentran en mora, no existen otras acciones no judiciales de cobro.

La gestión de llamadas es insuficiente y no está focalizada.



Recomendaciones

1. Entre el día **16 y 30** debe enviarse uno o varios **correos electrónicos y mensajes de texto** a todos los empleadores y afiliados sin relación de dependencia que se encuentran en mora, informando la deuda que mantienen pendiente con el IESS.
2. Entre el día **31 y 60** realizar **llamadas telefónicas** a empleadores o afiliados sin relación de dependencia que mantengan obligaciones pendientes con el IESS y **que representen montos altos** de mora (Ejecutivo de cobranza exclusivo y focalizado).
3. Entre el día **61 y 90** realizar llamadas telefónicas a empleadores que mantengan obligaciones pendientes con el IESS y que estén en **sectores con riesgo alto** y de tamaño mediano.
4. Establecer **estrategias de información** a las empresas sobre las prohibiciones y restricciones que genera el pago no oportuno.
5. Evaluar y establecer **el número de personal idóneo en cada Dirección Provincial**, después de implementadas las medidas.
6. Establecer procesos de **formación continua** con el **personal de gestión de llamadas**.



El Director Nacional de Recaudación, Héctor Mosquera, manifiesta que si existen los procedimientos para la gestión de cartera del día 16 al 90, con su debida aprobación y posterior difusión a nivel de territorio.

El equipo de consultores de OIT menciona que este hallazgo proviene de los talleres desarrollados con los funcionarios de nivel operativo, por tanto se evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación, claridad y comprensión de quienes desarrollan los procesos en la cotidianidad. La Subdirectora General destaca esta información y su utilidad para el re diseño del Estatuto Orgánico del IESS, especialmente en temas de estructura organizacional.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

El independiente o sin relación de dependencia sale automáticamente si no paga



El independiente puede generar una cartera máximo de 60 días



El monto de cartera se pierde en el momento que se el sistema lo da de baja



CONCLUSIONES

Con los trabajadores independientes o sin relación de dependencia se está dejando de cobrar un monto de cartera.



Recomendaciones

1. Se debe mantener de manera pasiva la mora y se debe activar el cobro cuando vuelva a solicitar afiliación
2. Si el afiliado se activa ya sea como trabajador con relación de dependencia o sin ella, se cobrará el valor adeudado a través del patrono o de manera directa según corresponda. Tal vez en este caso sin generar intereses pero es importante que este tema quede claramente definido.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Existen tres modalidades para realizar el pago de contribuciones.

A través de ventanilla, banca en línea o débito automático.

En la modalidad a través de ventanilla el usuario debe previamente imprimir su comprobante y llevarlo.



CONCLUSIONES

**El sistema actual no permite el pago con tarjeta de crédito
Los puntos de pago con las modalidades existentes son limitados.**



Recomendaciones

1. Establecer mecanismos de pago con tarjeta de crédito. El Servicio de Rentas Internas tiene implementado esta forma de pago.
2. Ampliar los convenios con otras instituciones financieras. El Bono de Desarrollo tiene una plataforma importante de puntos de pago (9.740 puntos de pago a nivel nacional) con todas las cooperativas de ahorro y crédito que brinda un acceso al sector rural inclusive.
3. Generar puntos de pago en lugares de alto tráfico de personas (Farmacias, Supermercados, Hospitales) donde se pueda promocionar el pago oportuno para el IESS, como los beneficios de la Seguridad Social.
4. Permitir el pago con el número de la cédula o RUC, sin la necesidad de tener que llevar el comprobante impreso. (Evitar procesos adicionales). Eliminar las barreras de entrada al sistema.
5. Se podrían utilizar las redes que ya existen, copiar sus modelos o aprovecharlas; Dinero Electrónico para el SSC.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La acción de cobro más persuasiva actual es a partir del día 90 con la gestión judicial (glosas, notas de crédito)



CONCLUSIONES

El proceso judicial representa un costo beneficio alto para la recuperación de cartera comparado con el costo en el que se incurre por acciones extrajudiciales.



Recomendaciones

1. Poner énfasis en el proceso de recuperación de cartera en tiempo de extrajudicial

1. CD 497: Para Diciembre de 2015, la DNRCGC presentará un proyecto para la gestión preventiva centralizada de mora, basada en sistemas tecnológicos de gestión telefónica, Telefonía celular, mensajes de pantalla y otros.

2. CD 497: Para Marzo de 2016, la Dirección Nacional de Tecnología desarrollará el módulo SISTEMA INTEGRADO de RECAUDACION y GESTION DE CARTERA.

3. CD 497: Para Diciembre de 2015, el DNRCGC presentará informe técnico con número óptimo de servidores para la Dirección Nacional y las dependencias provinciales, como abogados Internos (según numero de títulos de créditos) con sus perfiles y escalas salariales.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Parte de las notificaciones de las glosas no se entregan a tiempo.



No se entregan puesto que la información no está actualizada.



El Representante Legal que viene del cruce del SRI no es el vigente.



CONCLUSIONES

Se dificulta el cobro por proceso judicial o acción coactiva



Recomendaciones

1. Coordinar con la Dirección de Afiliación sobre la información para una recaudación eficiente como los datos de contacto de los empleadores y de los afiliados sin relación de dependencia (correo, teléfono y dirección) además de la información sobre los valores a recaudar mensualmente.
2. Es importante que la información sea de calidad; es decir, actualizada y autenticada.
3. Previo al proceso de emisión de glosas o títulos de crédito, realizar una verificación para efectos de que se tenga información válida para su notificación.
4. Incorporar procedimientos similares a los que ha realizado el SRI.

CD 497: Para Noviembre de 2015, el DNRCGC presentará el Manual de Organización y Funcionamiento y procedimientos para el Juzgado de Coactivas.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

El tiempo para aprobar un convenios de purga de mora patronal es aproximadamente 6 meses



CONCLUSIONES

El proceso de convenio de pago no es eficiente y no está sistematizado



Recomendaciones

1. Identificar un proceso estandarizado y automático en el propio sistema del IESS para generar convenios de pago.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Se han detectado glosas que no se producen por negligencia de los empleadores



CONCLUSIONES

El proceso de recaudación entre los agentes recaudadores (instituciones financieras) tiene problemas.



Recomendaciones

1. Realizar una auditoria de generación de glosas que no son resultado de la falta de gestión del empleador o afiliado para establecer los nudos críticos (pagos por ventanilla que no se registran a tiempo)



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La Dirección de Afiliación tiene funciones estratégicas y operativas

Diseñar y aprobar los programas, estrategias, acciones e instrumentos de ampliación de afiliación y cobertura..... (C.D. 457)

Crear y mantener actualizado el registro único de la historia prestaciones y cuenta individual (C.D. 457)



CONCLUSIONES

La creación tanto de políticas como de procedimientos operativos son realizados desde una Dirección sin que sea estratégica.



Recomendaciones

1. Crear una **instancia estratégica** que diseñe políticas y procedimientos de Afiliación para los diferentes segmentos de población.
2. Para el **diseño de políticas**, sería importante tener un **equipo investigativo** que permita identificar las estrategias de ampliación de la cobertura en base a estudios de los segmentos de la población, considerando variables como la capacidad contributiva, percepciones de los segmentos hacia incentivos o desincentivos para vincularse a la seguridad social, primas de cotización entre otros.
3. Fortalecer las capacidades operativas de la Dirección para **contar con procesos sólidos** de acuerdo a los segmentos atendidos, con **controles adecuados** y brindando **un buen servicio al usuario**.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La Unidad Provincial de Afiliación reporta a las Dirección Nacionales de Afiliación y Recaudación (C.D. 497)

La depuración de cartera y las tareas financieras en Provincias están a cargo de las Unidades de Afiliación y Cobertura (C.D. 497)

No se han creado Grupos Provinciales de Trabajo de Fondos a Terceros, lo que resta recurso humano a las Unidades de Afiliación y Cobertura (C.D. 497)



CONCLUSIONES

La normativa secundaria expedida en relación con algunas actividades de afiliación, ha generado una estructura operativa dispersa que genera confusión e ineficiencia.



Recomendaciones

- Actualizar y codificar el cuerpo normativo relacionado con afiliación y recaudación
- Detallar en la base legal funciones específicas del proceso de control de afiliación y recaudación.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Los paquetes prestacionales se crean en la Dirección de Afiliación

La Unidad de Gestión de Información es la responsable de la creación de paquetes prestacionales



CONCLUSIONES

No existe un equipo especializado para desarrollar los paquetes prestacionales



Recomendaciones

1. Los paquetes prestacionales deben ser diseñados por una Unidad especializada que considere las diferencias de cada segmento y elevar las propuestas al Consejo Directivo.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

En el proceso de afiliación vigente quien ingresa la información es el Empleador

La mayor cantidad de afiliados pertenecen al tipo de Relación de Dependencia

No existe relación directa entre el IESS y el afiliado (RdD), durante el proceso de afiliación.

El afiliado en Relación de Dependencia toma contacto con el IESS en el momento en el que requiere la clave o sufre una contingencia.

El trabajador en Relación de Dependencia no conoce, de parte del IESS, si su derecho a estar afiliado se ha cumplido.



CONCLUSIONES

No existe una gestión, atención directa o servicio con el afiliado en relación de dependencia desde su registro, siendo éste el de mayor número en la Seguridad Social.

Recomendaciones



- El momento que se genera el **Aviso de Entrada** es la oportunidad para: **validar la información** que ingresa el Empleador de su Trabajador a través de un **SMS o correo electrónico**, darle la **bienvenida a la Seguridad Social**, entregarle información respecto a su **derecho a estar afiliado**, promocionar los **beneficios y tiempos de carencia**, validar su **base imponible**. El afiliado en este sentido es **tu mejor fiscalizador**.
- Es importante mantener la relación con el afiliado, notificándole cuando su empleador ha enviado novedades al IESS, como un aumento en la cotización, cambio de información personal en el sistema para que lo valide. De igual manera con nuevos beneficios el contacto para el IESS debe ser directa.
- Se puede realizar encuestas de satisfacción con los afiliados, validar la información de los Empleadores, dirección, teléfono etc.



Si bien las autoridades del IESS manifiestan los diferentes esfuerzos que se han realizado a nivel de capacitar al personal para brindar una adecuada atención a afiliados y empleadores, en definitiva comparten el criterio de que el afiliado no conoce cuál es su paquete de beneficios, siendo éste un síntoma que evidencia la carencia de una estrategia enfocada en el servicio, tanto a afiliados como a empleadores.

El equipo de consultores de OIT resalta que detrás de estas recomendaciones y de las iniciativas mencionadas por las autoridades del IESS se encuentra una definición del “espíritu” de la institución, es decir, cómo es concebida al interior y desde la perspectiva exterior. Si es concebida como una institución de servicio, esto debe traducirse a la experiencia cotidiana de afiliados, empleadores y funcionarios, en su relación con el IESS. Dicha experiencia debe obedecer al diseño de una estrategia de servicio y recibir una permanente retroalimentación a través de mediciones de satisfacción.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La normativa para la difusión y capacitación para empleadores y afiliados es dispersa e imprecisa

El subproceso de difusión y capacitación se aplica de forma diversa en las Direcciones Provinciales



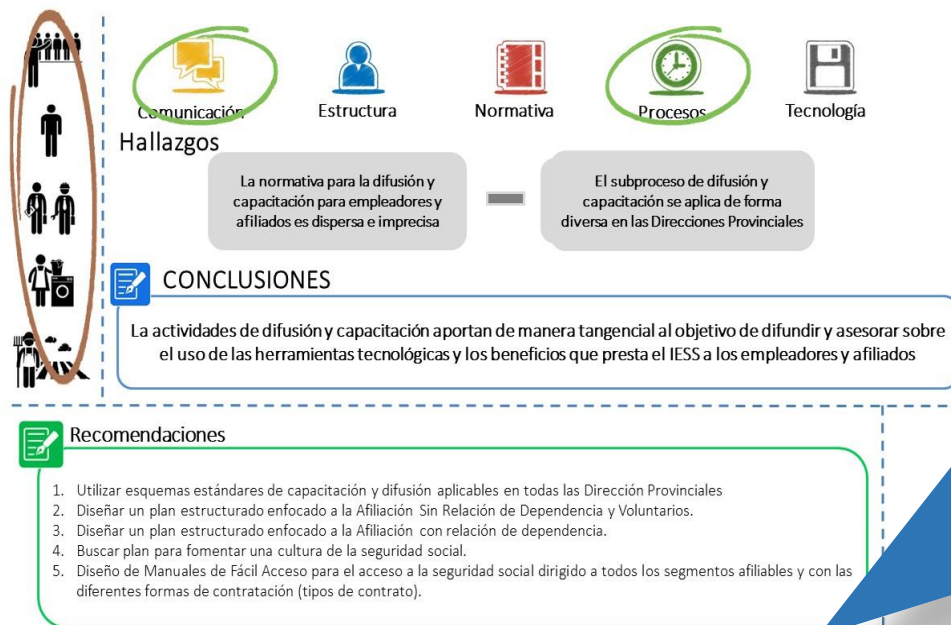
CONCLUSIONES

La actividades de difusión y capacitación aportan de manera tangencial al objetivo de difundir y asesorar sobre el uso de las herramientas tecnológicas y los beneficios que presta el IESS a los empleadores y afiliados



Recomendaciones

1. Utilizar esquemas estándares de capacitación y difusión aplicables en todas las Dirección Provinciales
2. Diseñar un plan estructurado enfocado a la Afiliación Sin Relación de Dependencia y Voluntarios.
3. Diseñar un plan estructurado enfocado a la Afiliación con relación de dependencia.
4. Buscar plan para fomentar una cultura de la seguridad social.
5. Diseño de Manuales de Fácil Acceso para el acceso a la seguridad social dirigido a todos los segmentos afiliables y con las diferentes formas de contratación (tipos de contrato).



Se analizan los esfuerzos de capacitación que el IESS despliega hacia estudiantes de colegios, empresas e independientes, donde personal del IESS visita y desarrolla diálogos con la finalidad de generar mayor conciencia sobre la relevancia de la Seguridad Social. Las autoridades resaltan la necesidad de incrementar el compromiso institucional hacia estos mecanismos de difusión, generando políticas que se encuentren incluso reflejadas en el plan estratégico de la institución.

La Subdirectora General resalta la relación de estas recomendaciones con el objetivo desafiante de generar Cultura de Seguridad Social, haciendo mención a uno de los temas más relevantes del 1er Seminario Internacional de Seguridad Social en Ecuador, organizado por OIT, realizado en días pasados, en el cual la señora Subdirectora participó como panelista.

Paulina Paz destaca que estos mecanismos de difusión hacia la sociedad deben ser un tema de estrategia institucional.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Para identificar los segmentos y la potencialidad de afiliación, la Unidad de Gestión de Información utiliza primordialmente las encuestas y estudios económicos del INEC y fuentes secundarias con información general



CONCLUSIONES

La Unidad de Gestión de Información tiene limitación de recursos técnicos y de personal especializado de investigación para identificar todo el universo afiliable.



Recomendaciones

1. Contar con un equipo especializado de investigación
2. Ampliar las fuentes de información primarias y secundarias para realizar estudios socioeconómicos especializados



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

No existe una codificación integral de las más de 500 resoluciones del C.D.



Los contenidos de ciertas resoluciones generan situaciones o contextos confusos. Ej. C.D. 467



CONCLUSIONES

La normativa dispersa y compleja no facilita la comprensión tanto para el usuario interno como el externo



Recomendaciones

1. Codificar y actualizar a la normativa secundaria en sus diferentes capítulos, de acuerdo a nuevos procesos implementados y considerando a todos los segmentos afiliados.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

En el proceso de afiliación se han identificado campos de información que no se validan. Ejemplo: dependientes, base imponible, dirección del afiliado, correo electrónico, teléfono celular y convencional.



CONCLUSIONES

La información recabada en el proceso de Afiliación, no es validada integralmente en tiempo real con otras instituciones y carece de las características adecuadas para una apropiada gestión de Afiliación y Recaudación.



Recomendaciones

1. Mejorar la interacción de información con el Registro Civil, SRI, Ministerio de Trabajo, MIES, MCDS, Registro Mercantil, Agencia Postal.
2. Asegurar el cruce de información con entidades que permitan validar la base de aporte real para los afiliados y las direcciones de domicilio.



Hallazgos

El proceso de gestión de información trabaja con informes manuales de las Direcciones Provinciales, basados en la comparación de los indicadores de Políticas y Directrices Anuales de la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura, en Afiliación; y capacitación a colegios y empresas



CONCLUSIONES

En el proceso de Gestión de la Información, trabaja con dos indicadores generados en el BI y cinco indicadores manuales emitidos en las Direcciones. Estos indicadores ocasionan ineficiencias, inconsistencias y falta de validación.



Recomendaciones

1. Sistematizar los informes de las Direcciones Provinciales
2. Incorporar una validación cuantitativa y cualitativa de la información recibida



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

En el proceso de afiliación se han identificado campos de información que no se validan

Campos como dependientes, base imponible, dirección del afiliado, correo electrónico, teléfono celular y convencional.

No se evidencia controles implementados como indica la normativa.



CONCLUSIONES

No hay controles ni procesos permanentes de control para la validación de la información disponible en el proceso de Afiliación

Recomendaciones

Generar los siguientes controles para depurar información:

1. Generar corridas de cruce 1/1 entre el afiliado y: dirección del afiliado, correo electrónico, teléfono celular y convencional.
2. Cruce anual de la base imponible o ingresos con el informe de la décimo tercera remuneración del Ministerio de Trabajo y la declaración de la impuesto a la renta
3. Mecanismos de validación de correo electrónico o respuesta inmediata al momento del registro
4. Mecanismos de validación de teléfono celular con respuesta inmediata al momento de registro o mensaje sms
5. Mecanismos de validación de teléfonos convencionales a través de la CNT.

CD 497: Para Marzo de 2016, la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura, proceso de depuración de base de datos de empleadores y afiliados, relación de trabajo y clasificación sectorial; y proceso permanente de depuración.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

Base de Datos no depurada



El personal operativo entrevistado reconoce que la base de datos existente tiene inconsistencia



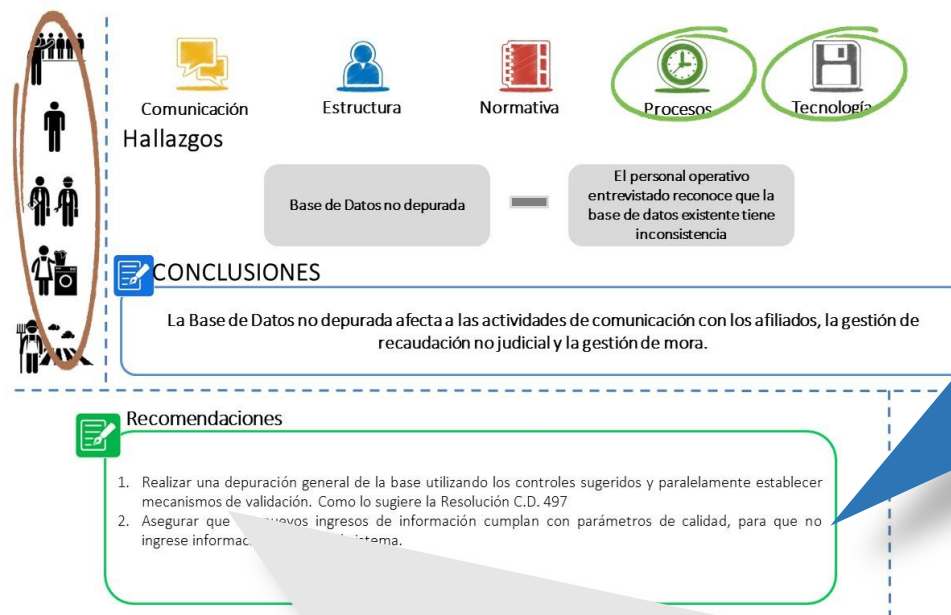
CONCLUSIONES

La Base de Datos no depurada afecta a las actividades de comunicación con los afiliados, la gestión de recaudación no judicial y la gestión de mora.



Recomendaciones

1. Realizar una depuración general de la base utilizando los controles sugeridos y paralelamente establecer mecanismos de validación. Como lo sugiere la Resolución C.D. 497
2. Asegurar que los nuevos ingresos de información cumplan con parámetros de calidad, para que no ingrese información "basura" al sistema.



Se analiza la iniciativa de generar una corrida de verificación en la base de datos, que permita identificar el nivel de repeticiones de correos electrónicos y números de teléfono, para generar un diagnóstico de la veracidad de la actual información de contacto de afiliados y empleadores.

El señor Asesor del Presidente del Directorio del IESS, Michel Palenzuela, señala que existen direcciones de correo que se repiten miles de veces. Pero ante la posible decisión de no permitir el ingreso de nuevos registros cuando los datos de mail sean repetidos, se presenta la realidad de que varios jubilados y otros afiliados no manejan este mecanismo de comunicación, sino que son sus hijos u otras personas quienes reciben vía mail la correspondencia para ellos. Como ejemplo se presentan varias experiencias del SRI en relación a esta materia. Atar como requisito para la afiliación el que se registre una dirección de mail, no funcionó en el pasado. De acuerdo al segmento de afiliación, se puede maximizar el uso del correo electrónico como medio privilegiado de comunicación, como es el caso del segmento de Trabajadores en Relación de Dependencia. La Subdirectora General resalta la relevancia de dos ejes conceptuales: la flexibilidad y la caracterización, es decir, generar estrategias diferenciadas de acuerdo a las características de las poblaciones que atiende el IESS.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

El acceso a la puerta de entrada es solamente la página web



Hay segmentos de la población que requieren que el registro o afiliación sea personalizada Ej. Seguro Social Campesino, THNR, Artesanos, etc.



Existen casetas y kioscos en las aceras de las inmediaciones de las oficinas del Instituto que brindan servicios de asesoría y acompañamiento informático a los usuarios



CONCLUSIONES

La existencia de un solo canal (página web) no es suficiente para alcanzar a ciertos segmentos afiliables (analfabetismo digital).



Recomendaciones

1. Incorporar otros canales o medios para Afiliación
2. Desarrollar Centros Integrales de Servicio de Afiliación y asesoría (centro multiservicios) que dependan de una instancia de Gestión de los Afiliados y Usuarios.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La afiliación voluntaria implica: 18 años o más, actividad sin relación de dependencia, capacidad contributiva y no ser sujeto de afiliación de acuerdo al Art. 2 de la Ley de Seguridad Social (C.D. 460)

La afiliación voluntaria implica: mayor de 18 años sin límite de edad, ecuatoriano residente o becario en el exterior (C.D. 467)



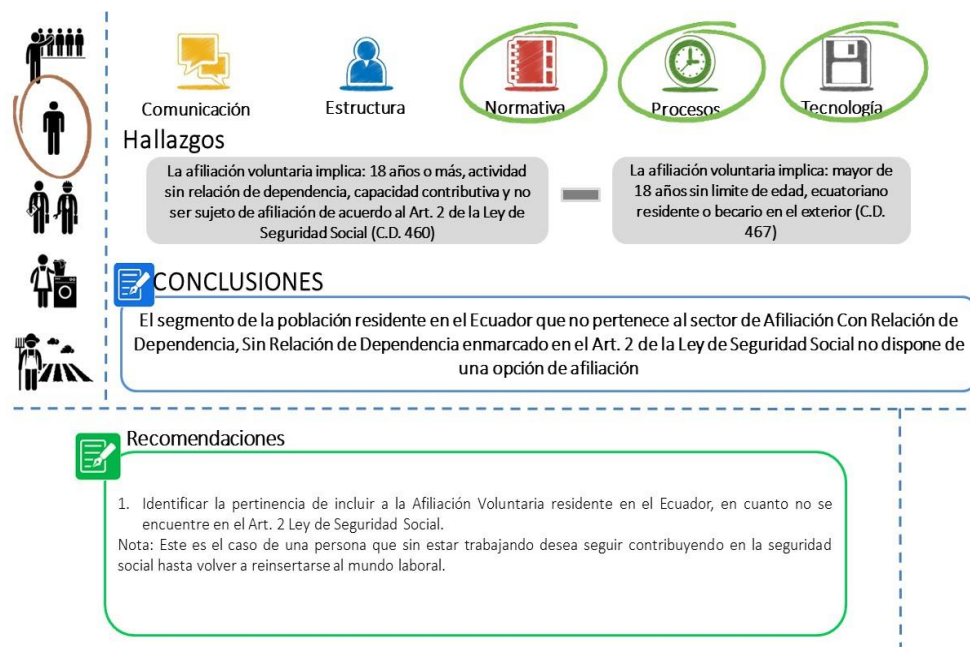
CONCLUSIONES

El segmento de la población residente en el Ecuador que no pertenece al sector de Afiliación Con Relación de Dependencia, Sin Relación de Dependencia enmarcado en el Art. 2 de la Ley de Seguridad Social no dispone de una opción de afiliación



Recomendaciones

1. Identificar la pertinencia de incluir a la Afiliación Voluntaria residente en el Ecuador, en cuanto no se encuentre en el Art. 2 Ley de Seguridad Social.
Nota: Este es el caso de una persona que sin estar trabajando desea seguir contribuyendo en la seguridad social hasta volver a reinsertarse al mundo laboral.



Se profundiza sobre la confusión que existe entre Independiente y Voluntario residente en el Ecuador. El ejemplo que se plantea es el de una persona que se queda desempleada y quisiera permanecer afiliada a la seguridad social. Este es un caso que clarifica la verdadera naturaleza del Voluntario que reside en el país.

Los participantes del taller, tanto autoridades como representantes de OIT, acuerdan que en este momento una persona que se encuentre dentro del escenario planteado en el ejemplo (alguien que pierde su empleo) no tiene ningún esquema propio que le permita permanecer afiliado, pues no es un trabajador Independiente. No existe en la realidad una puerta de entrada adecuada para el segmento Voluntarios residentes en el Ecuador, se considera que están desprotegidos. Para permanecer afiliados tienen que utilizar artificios que implican no dar información veraz sobre su situación laboral actual.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

En el proceso de afiliación a través de la página web es casi una puerta de entrada única.

Para información acerca del Seguro Social Campesino, es necesario acudir a otro link de la página web del IESS.

Para afiliarse al Seguro Social Campesino es necesario realizar el proceso en persona.



CONCLUSIONES

La página web (único canal) no permite el proceso de afiliación en todas las modalidades



Recomendaciones

1. Incorporar el proceso de afiliación del Seguro Social Campesino en la misma página web del IESS y de los otros canales de afiliación.
2. Permitir que un Trabajador Agrícola o Pescador Artesanal pueda registrarse directamente en la página WEB o directamente.



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La resolución de problemas que no se atienden en la página web

obligan a los usuarios a dirigirse al IESS

sin existir procedimientos ni áreas especializada en la atención al cliente



CONCLUSIONES

No existe un Centro de Servicio para el afiliado y el empleador



Recomendaciones

1. Desarrollar una instancia de gestión de afiliados y empleadores que brinden servicios ajustados a cada segmento



Comunicación



Estructura



Normativa



Procesos



Tecnología

Hallazgos

La solución de problemas que no se atienden en la página web obligan a los usuarios a dirigirse al IESS

No existen procedimientos ni áreas especializada en la atención al cliente

Existe dispersión de respuestas para un mismo problema por parte de diferentes funcionarios del IESS



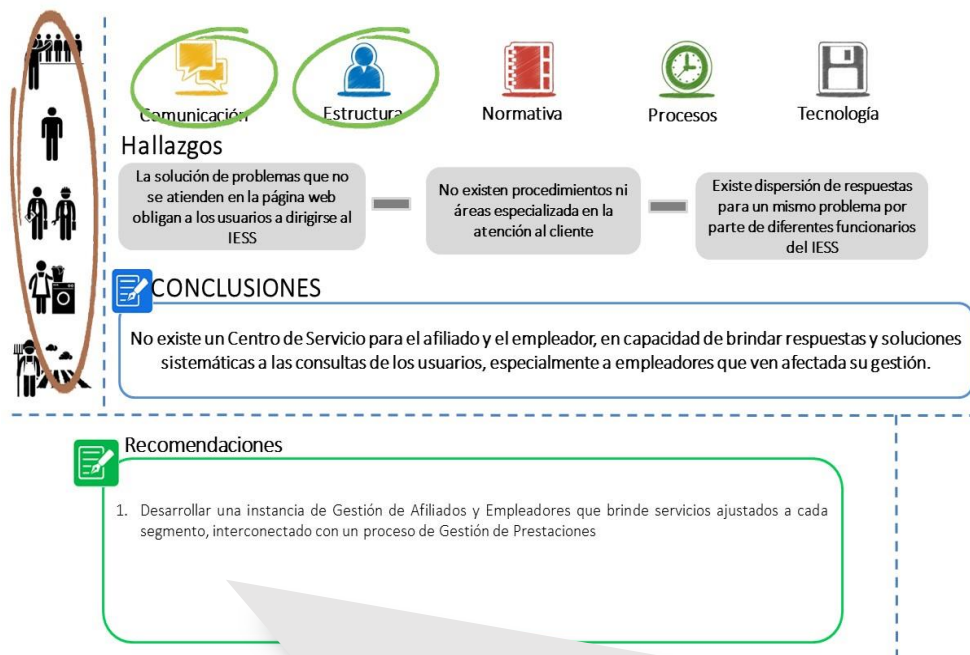
CONCLUSIONES

No existe un Centro de Servicio para el afiliado y el empleador, en capacidad de brindar respuestas y soluciones sistemáticas a las consultas de los usuarios, especialmente a empleadores que ven afectada su gestión.



Recomendaciones

1. Desarrollar una instancia de Gestión de Afiliados y Empleadores que brinde servicios ajustados a cada segmento, interconectado con un proceso de Gestión de Prestaciones



Alexandra Harnisth manifiesta que si existen áreas especializadas en la atención al cliente dentro de a estructura del IESS. Sugiere dar énfasis al entrenamiento del talento humano, especialmente en el proceso de inducción, desarrollando una real capacidad para asesorar a empleadores y afiliados.

Uno de los problemas destacados es la diversidad de criterios que recibe un empleador a la hora de realizar consultas a los funcionarios del IESS. Se comparten casos manifestados por las empresas sobre esta problemática, que ha generado consecuencias de alto impacto en algunos casos.

Otro problema abordado ha sido el de la innecesaria derivación de personas que se acercan a las ventanillas del Centro de Atención buscando asesoría. Los funcionarios no resuelven sus consultas o problemas y les dirigen hacia las oficinas de las direcciones nacionales de afiliación y recaudación.

El tercer problema se vincula sistémicamente a los anteriores y consiste en la alta rotación del personal de las ventanillas de servicio. Esto ha generado que se recluten nuevos funcionarios a la brevedad posible, quienes inician sus funciones sin un entrenamiento idóneo.

Contenido

- ☐ **Mapa del Trabajo**
- ☐ **Cobertura y Segmentos de Afiliados**
- ☐ **Revisión de la Normativa**
- ☐ **Talleres a nivel operativo**
- ☐ **Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)**
- ☒ **Estructura Organizacional**
- ☐ **Siguientes Pasos**

Cronología de las Estructuras Organizacionales

- **2003** El primer Reglamento Orgánico Funcional (Resolución CD 021) definió por primera vez: los principios de organización del IESS; los niveles de su estructura orgánica; la división geográfica y la circunscripción territorial sobre las que se diseñó la correspondiente estructura organizacional; y, se concentró en asignar, de forma más generalizada, las competencias, funciones y responsabilidades a los órganos de gobierno y dirección.
- **2013**, con la Resolución CD 457 se generó un nuevo Reglamento Orgánico Funcional, producto del análisis y de la práctica misma de la norma existente, y sobre todo de los requerimientos y objetivos que pudo haber tenido el respectivo Consejo Directivo de ese entonces.

Esa Resolución estuvo diseñada más bien con un criterio de organización más centralizada, que procuraba coordinar y supervisar directamente desde la Matriz la gestión de los principales macroprocesos y procesos del IESS.

- Con ese Reglamento:
 - **Se creó una Unidad Administrativa, ubicada a nivel de Matriz,** y que dependía jerárquicamente de la Dirección General del IESS, que es la **Coordinación General de Aportes, Fondos y Reservas**, y se incorporaron más unidades administrativas para la gestión de los procesos de Afiliación y Recaudación; y,
 - **Se incorporó la Coordinación General de Territorio, que dependía también de forma directa de la Dirección General,** y que era la responsable de coordinar y supervisar la formulación del presupuesto y de la gestión de siete direcciones provinciales zonales, las mismas que tenían a su cargo la jurisdicción de algunas provincias.
- Si bien en ese nuevo Reglamento se logró establecer funciones y responsabilidades para los procesos de afiliación y recaudación, de forma más específica que en la Resolución CD 021, también es cierto que **se afectó la estructura organizacional haciéndola más compleja**, al incorporar una Coordinación General y una Subdirección Provincial de Aportes, Fondos y Reservas. La interrelación que existía entre las Direcciones Provinciales y la Dirección General para el cumplimiento de las funciones que les asignaba la propia Ley de Seguridad Social, probablemente pudo haber perdido efectividad.

- **2015**, a través de la Resolución CD 483, se eliminó tanto la Coordinación General de Aportes, Fondos y Reservas, como la de Territorio, así como también la Subdirección Provincial de Aportes, Fondos y Reservas.
 - Ese Reglamento procuró una línea de mando más corta que la dispuesta en el Reglamento reformado.
 - Al no existir la Coordinación General de Aportes, Fondos y Reservas, la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura y la Dirección Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera, pasaron a depender y reportar directamente a la Dirección General del IESS.
 - Eliminada la Coordinación General de Territorio, se hizo más directa la relación entre las direcciones provinciales y la Dirección General, así como también se hizo más liviana su gestión.
 - En lo pertinente a las Direcciones Provinciales, al disponerse la eliminación de la Subdirección Provincial de Aportes, Fondos y Reservas, desaparecieron con ella la Unidad Provincial de Afiliación y Cobertura y la Unidad Provincial de Gestión de Cartera. Sin embargo, las funciones que habían sido asignadas a esa Subdirección Provincial no fueron consideradas en esa Resolución.

- **2015 La actual estructura orgánica** se caracteriza por presentar bien definidas dos áreas específicas en el Organigrama estructural del IESS:
 - (1) la relacionada con Afiliación y Cobertura y
 - (2) la vinculada con Recaudación y Gestión de Cartera;

En el Reglamento Orgánico Funcional no se ha dado el mismo tratamiento a las dos áreas cuando ha correspondido definir sus funciones y responsabilidades.

Las propuestas de reformas a la estructura organizacional, que inclusive fueron acogidas por el propio Consejo Directivo en su oportunidad, no son el resultado de un trabajo conjunto entre las dos áreas, por lo que **la actual estructura organizacional es más bien la consecuencia de acciones y resoluciones aisladas, que no han concebido a la Afiliación y a la Recaudación como un solo conjunto**, que debe ser tratado como un solo MACROPROCESO, que no pueda ser mejorado, corregido, suprimido o reformado por partes, si no que cualquier tratamiento se lo asimile en su conjunto.

Resolución C.D. 021 - 2003	Resolución C.D. 457 - 2013	Resolución C.D. 483 y 497 - 2015
Subdirección de Afiliación y Cobertura	Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura	Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura
Departamento de Afiliación y Cobertura	Unidad de Afiliación y Cobertura	Unidad de Afiliación y Cobertura
	Unidad de Gestión de Información de Afiliación	Unidad de Gestión de Información de Afiliación
Departamento de Control de Recaudación y de Mora Patronal	Dirección Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera	Dirección Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera
	Unidad de Recaudaciones	Unidad de Recaudación
	Unidad de Gestión de Cartera	Unidad de Control de Gestión de Cartera
Subdirección de Servicios al Asegurado (Provincial)	Subdirección Provincial de Aportes, Fondos y Reservas	Dirección Provincial
Departamento de Afiliación y Control Patronal	• Unidad Provincial de Afiliación y Cobertura	• Unidad Provincial de Afiliación y Cobertura
	• Unidad Provincial de Gestión de Cartera	• Unidad Provincial de Gestión de Cartera
		• Unidad Provincial de Gestión de Coactiva

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA INSTITUCIONAL

- 1. VALIDACION DE RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS TECNICOS:** Los resultados obtenidos en los diferentes estudios presentados por los respectivos Equipos de Consultores, contratados por OIT, deben ser analizados en conjunto con los diversos actores involucrados, y sometidos a una validación y/o rectificación para establecer los criterios adecuados que permitan, de forma consensuada, ir construyendo los nuevos procesos y subprocesos de Afiliación y Recaudación.
- 2. EXPEDICION DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL:** Varias reformas a la normativa generada son el resultado de necesidades operativas de las propias unidades responsables de la gestión de cada proceso, y no representan una visión en conjunto de los requerimientos institucionales, provocando además que las reformas implementadas en el muy corto plazo tengan que volver a ser revisadas.

A la presente fecha no se cuenta con el Reglamento General para la aplicación de la Ley de Seguridad Social, que fuere expedida en el 2001. Quizás sea la carencia de esa norma fundamental la que ha provocado que se genere al interior del IESS una variada normativa secundaria, que ha debido ser modificada permanentemente.

3. **REDISEÑO DE PROCESOS:** Analizar la conveniencia institucional de iniciar, en el menor tiempo posible, acciones concretas que conduzcan a definir con total claridad los correspondientes **macroprocesos, procesos, y subprocesos relacionados con la gestión (actividades, definiendo) de Afiliación y Recaudación**, (Unidades Operativas) como un todo, que tiene que ver con las fuentes de recursos de la seguridad social.
- Las Direcciones Nacionales de Afiliación y de Recaudación deberían presentar, a través del órgano regular, **una propuesta para que se disponga el Levantamiento Técnico de los Procesos** en análisis, y sobre esa base se redefinan los respectivos Manuales de Procedimientos.
 - Considerar la conveniencia del acompañamiento de técnicos independientes para construir un proceso objetivo que cumpla con los propósitos institucionales y beneficios para el afiliado. Los insumos para esta construcción podrían salir del presente estudio.

4. FORTALECER EN LOS PROCEDIMIENTOS A LA GESTION PREVENTIVA DE CARTERA:

Es necesario que se ponga énfasis en la conveniencia de incorporar en la estructura organizacional del Proceso de Recaudación acciones, herramientas y personal interno altamente capacitado, y que tenga como principal responsabilidad reducir la mora y evitar la acción coactiva.

5. NUEVA CODIFICACIÓN DE LA REGLAMENTACION DE PROCESOS:

Realizar una nueva codificación del Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo, que recoja en un solo nuevo documento la normativa base de la Resolución CD 301 y sus posteriores reformas; como resultado del involucramiento de todos los actores ligados a los procesos señalados, y también con la visión de los usuarios del sistema.

6. MANUAL ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS:

Sobre la base de esa nueva Codificación, corresponde definir los procedimientos que se deben efectuar para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones que la Ley manda en torno a la Afiliación y Recaudación. Lo señalado debería ser recogido a través de un “Manual Único de Procedimientos para la Afiliación y Recaudación”, que el Director General lo aprobaría a través de una Resolución Administrativa, cuyo contenido debe estar en sujeción a lo que determine el Reglamento Codificado de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo.

7. REVISION COORDINADA DE LA ACTUAL ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:

Considerando la redefinición de los procesos de Afiliación y Recaudación en el IESS; y contando con la nueva reglamentación para la implementación de esos procesos y la observancia estricta de sus procedimientos, el Consejo Directivo debería disponer se elabore una propuesta técnica para reformar la actual estructura organizacional del IESS, la misma que debe ser el resultado de una “revisión coordinada” de toda la normativa existente al respecto, que procure armonizar todos los procesos del IESS con su misión fundamental consagrada en la Ley.

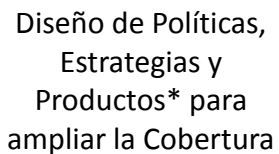
8. PLAN DE DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE:

El conocimiento y aplicación de la actual normativa que tiene relación con la legislación y reglamentación interna del IESS, así como de la aplicación de manuales, instructivos y de la propia estructura organizacional del IESS, debe ser reforzada por las autoridades del Instituto mediante la difusión y socialización de la información correspondiente, y de forma permanente hasta alcanzar la meta del **100% del personal técnico y directivo de afiliación y recaudación con pleno conocimiento** de:

- la normativa relacionada con la Ley de Seguridad Social y
- la vigente estructura organizacional del IESS,

a fin de que todas las áreas interrelacionadas con la gestión de esos procesos manejen **criterios homogéneos para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.**

El Consejo Directivo del IESS debería disponer el **diseño urgente de un “Plan de Difusión y Capacitación para la Aplicación de la Normativa y la Evaluación de su Cumplimiento”.**



****Para poner al IESS en un contacto mucho más cercano con sus usuarios. De este modo, aprender más acerca de cada uno y medir los servicios, sus respuestas y calidad de una manera objetiva.**

*** Usuarios incluye al afiliados, sus derechohabientes, empleadores y jubilados.

Conclusión



Para diseñar una Estructura Organizacional que responda al enfoque de excelencia y evolución del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que proponen el actual Consejo Directivo y su equipo de autoridades a cargo, se requiere previamente tener claros los procesos idóneos, a los cuales se les asignará responsables y recursos.

Un nuevo organigrama debe obedecer a un nuevo diseño de Institución enfocada hacia el servicio.



Contenido

- ☐ **Mapa del Trabajo**
- ☐ **Cobertura y Segmentos de Afiliados**
- ☐ **Revisión de la Normativa**
- ☐ **Talleres a nivel operativo**
- ☐ **Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones (A y R)**
- ☐ **Estructura Organizacional**
- ☒ **Siguientes Pasos**



Siguientes pasos

El actual Consejo Directivo del IESS, presidido por Richard Espinosa Guzmán, ha generado con gran acierto varias directrices que abordan aspectos relevantes para el fortalecimiento de la gestión del Instituto y la eficacia en el cumplimiento de su misión.

El equipo consultor de OIT ha coincidido en resaltar varios de esos aspectos, generando ciertas recomendaciones.

En las resoluciones que se detallan en la siguiente diapositiva, podemos ver evidenciadas la claridad y oportuna toma de decisión por parte del Consejo Directivo, para dar ejecución a varias iniciativas que, de acuerdo al análisis del Equipo Consultor de OIT, serán de alto impacto y beneficio para la institución.

Por tanto, uno de los siguientes pasos que resultan naturales y necesarios, es monitorear el avance en el cumplimiento de dichas resoluciones que responden a puntos críticos de las oportunidades de mejora del IESS.



Pendientes de las últimas Resoluciones del Consejo Directivo

Pendientes:

- CD 497: Para Octubre de 2015 presentar proyecto de resolución para la instrumentación de un proceso permanente de depuración de las obligaciones en mora que carecen de fundamento Jurídico.
- CD 497: Para Noviembre de 2015, el DNRCGC presentará el Manual de Organización y Funcionamiento y procedimientos para el Juzgado de Coactivas.
- CD 497: Para Diciembre de 2015, el DNRCGC presentará informe técnico con número óptimo de servidores para la Dirección Nacional y las dependencias provinciales, como abogados Internos (según numero de títulos de créditos) con sus perfiles y escalas salariales.
- CD 497: Para Marzo de 2016, la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura, proceso de depuración de base de datos de empleadores y afiliados, relación de trabajo y clasificación sectorial; y proceso permanente de depuración.
- CD 497: Para Marzo de 2016, la Dirección Nacional de Tecnología desarrollará el módulo SISTEMA INTEGRADO de RECAUDACION y GESTION DE CARTERA.
- CD 497: Para Diciembre de 2015, la DNRCGC presentará un proyecto para la gestión preventiva centralizada de mora, basada en sistemas tecnológicos de gestión telefónica, Telefonía celular, mensajes de pantalla y otros.
- CD 492: Para Enero de 2016, la Dirección General expedirá un instructivo para regular el proceso de **verificación** de afiliación y recaudación de en todos los regímenes en coordinación con el Ministerio rector en la materia.
- CD 492: Para Enero de 2016, la Dirección Nacional Financiera presentará un proyecto de Reglamento para regular el proceso de gestión del seguro de Cesantía de los afiliados sin relación de dependencia incluido la TNRH.



***CONCLUSIONES, PERCEPCIONES,
CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES***



Resumen ejecutivo: principales recomendaciones derivadas de la Consultoría hasta el momento

Elementos que deben ser considerados para reforzar la eficacia de los procesos actuales	Los temas de generación de política deben realizarse en una unidad de enfoque estratégico, independiente del manejo operativo
	Registro riguroso de los segmentos que se afilian
	Calidad en la interacción con afiliados y usuarios en los momentos relevantes, desde el inicio de su relación con la seguridad social
	Comunicación que genere claridad de las reglas de juego para cada segmento
Información, monitoreo y gestión de servicio de la Trazabilidad de Usuarios (Afiliados en todos los segmentos, Empleadores)	Trazabilidad de la historia laboral de la persona, considerando que puede pasar de ser empleada a ser empleadora, o de tener relación de dependencia a ser independiente, incluso a ser desempleada y decidir continuar aportando a la Seguridad Social (Voluntario)
	Coordinar con Seguros especializados, con la finalidad de que cada una de las atenciones que recibe el afiliado queden debidamente registradas, generando una trazabilidad del “Histórico prestacional”



Resumen ejecutivo: principales recomendaciones derivadas de la Consultoría hasta el momento

Gestión de la Relación con el Afiliado y los Empleadores

Dentro del Macro Orgánico Funcional del IESS incluir procesos para la atención de afiliados y empleadores, orientados a generar satisfacción, definiendo e incluyendo “momentos de contacto” adicionales a las prestaciones, que son actualmente la mayoría de contactos entre IESS y Usuario

Herramientas para entregar información: derechos del afiliado, paquete prestacional definido, reglas para acceder a las prestaciones, mecanismos de acceso para hacer uso de los derechos, tiempos de carencia, contribuciones y aportes, etc.

Medición permanente de la calidad de los servicios otorgados, de la satisfacción de los usuarios y funcionarios de la institución, del cumplimiento de protocolos y alcance de indicadores estratégicos, etc.

Enfocarse en construir cultura de seguridad social, incrementando la pertenencia del afiliado con el Instituto. Es necesario que exista un sentimiento de “afiliado”, una plena conciencia de que sus derechos están asegurados y que contribuye a un sistema que asegura los derechos de otros. La experiencia de afiliados y empleadores al relacionarse con el IESS debe ser de calidad y calidez



Percepciones sobre el trabajo realizado

La Ingeniera Paulina Paz, Subdirectora General del IESS, al finalizar el taller de presentación de resultados preliminares de la consultoría que OIT desarrolla sobre los procesos de Afiliación, Recaudación y Ampliación de Cobertura, manifiesta las siguientes percepciones sobre el trabajo realizado:

- Trabajo completo y al detalle, muy interesante
- Análisis objetivo y técnico desde la perspectiva de un tercero (externa al IESS)
- Insumo muy valioso que contribuye a los proyectos y al enfoque institucional que la administración actual quiere dar al IESS
- Interés manifiesto de continuar apoyándose y trabajando en conjunto con OIT en líneas concretas del plan de acción que debe resultar de esta consultoría, en base a las necesidades y prioridades que identifique el IESS y a los lineamientos del Consejo Directivo
- Es el momento de rever cierta normativa y estatuto orgánico del IESS, por lo cual el insumo es valorado como oportuno



Consideraciones y Sugerencias

Consideración

Existen varios hallazgos, conclusiones y recomendaciones, que se relacionan con el mismo tema raíz, pero fueron presentados de manera dispersa y alternada

Sugerencia

- Ordenar mejor la secuencia de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones, agrupándoles de tal manera que todas las diapositivas relacionadas con el mismo tema raíz sean presentadas de forma consecutiva.

El tiempo de duración de la presentación no es adecuado para el nivel de Mandantes (Consejo Directivo del IESS)

- Identificar los temas o problemáticas “raíz” y seleccionar por cada uno de ellos las recomendaciones más relevantes, de manera que podamos presentar ejecutivamente los frentes capitales de acción que se desprenden de nuestro trabajo.



TALLER DE AMPLIACIÓN DE COBERTURA



Estimaciones de las coberturas, características y capacidad
de pago de los independientes



Introducción

- La OIT como parte de sus actividades de apoyo a la construcción y consolidación de los sistemas de protección y seguridad social en el país, ha desarrollado una serie de consultorías que incluyeron los análisis de procesos en las áreas de afiliación y recaudación y el análisis de la institucionalidad vigente en el IESS.
- Como parte de este proceso se incluyó un estudio para identificar los niveles de cobertura de la seguridad social al menor nivel posible.
- El mismo estudio incluyó una caracterización e identificación de la capacidad contributiva del grupo de independientes en el país.



Aspectos metodológicos: fuentes de información

- La fuente de información para el estudio de coberturas, proviene de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDU) para el período 2007-2014. La encuesta utilizada refleja la información de Diciembre de cada hogar para el período de análisis.
- Para el caso de las estimaciones de la capacidad de pago, se utilizó y adaptó la Encuesta de Condiciones de Vida (2014)
- Las variables explicativas o de características observables de las personas en la encuesta, reflejan varios aspectos *sociodemográficos*, *geográficos* y de los trabajadores en el *mercado laboral*:
 - Nivel de instrucción (número de años de escolaridad culminados)
 - Tipo de empleo
 - Condición de jefe de hogar
 - Sexo
 - Edad
 - Categoría de ocupación
 - Nivel de ingreso per cápita del hogar (por quintiles)
 - Autodenominación étnica.
 - Tamaño de empresa por personal ocupado
 - Sector de la economía



Un marco de referencia

Marco General: Constitución

Sistema contributivo (SC)	Marco Normativo(MN)	Productos	Contingencias	Indicadores de brechas (personas sin cobertura)	Indicadores de capacidad contributiva (autónomos)
		Relación de dependencia	Todos*	46,5% (empleados) 58,5% (empleado domésticos)	Sin capacidad :(34,5%) Menos de USD 5: (2,5%) Entre USD 5 y 15: (5%) Entre USD 15 y 30: (9,5%) Más de USD 30: (48,6%) Mas de 50: 22.7% Entre 50 y 150:17,5% Entre 150 y 300:12,6% Mas de USD 300:12,6%
		S. Social campesino	Todos*	Patronos: 48.9% 73,3% independientes	
		Autónomos: profesionales y no profesionales	Todos*		
		Voluntarios nacional	Todos*		
		Voluntarios extranjero	Todos*		
		Amas de casa	Vejez Muerte Invalidez		

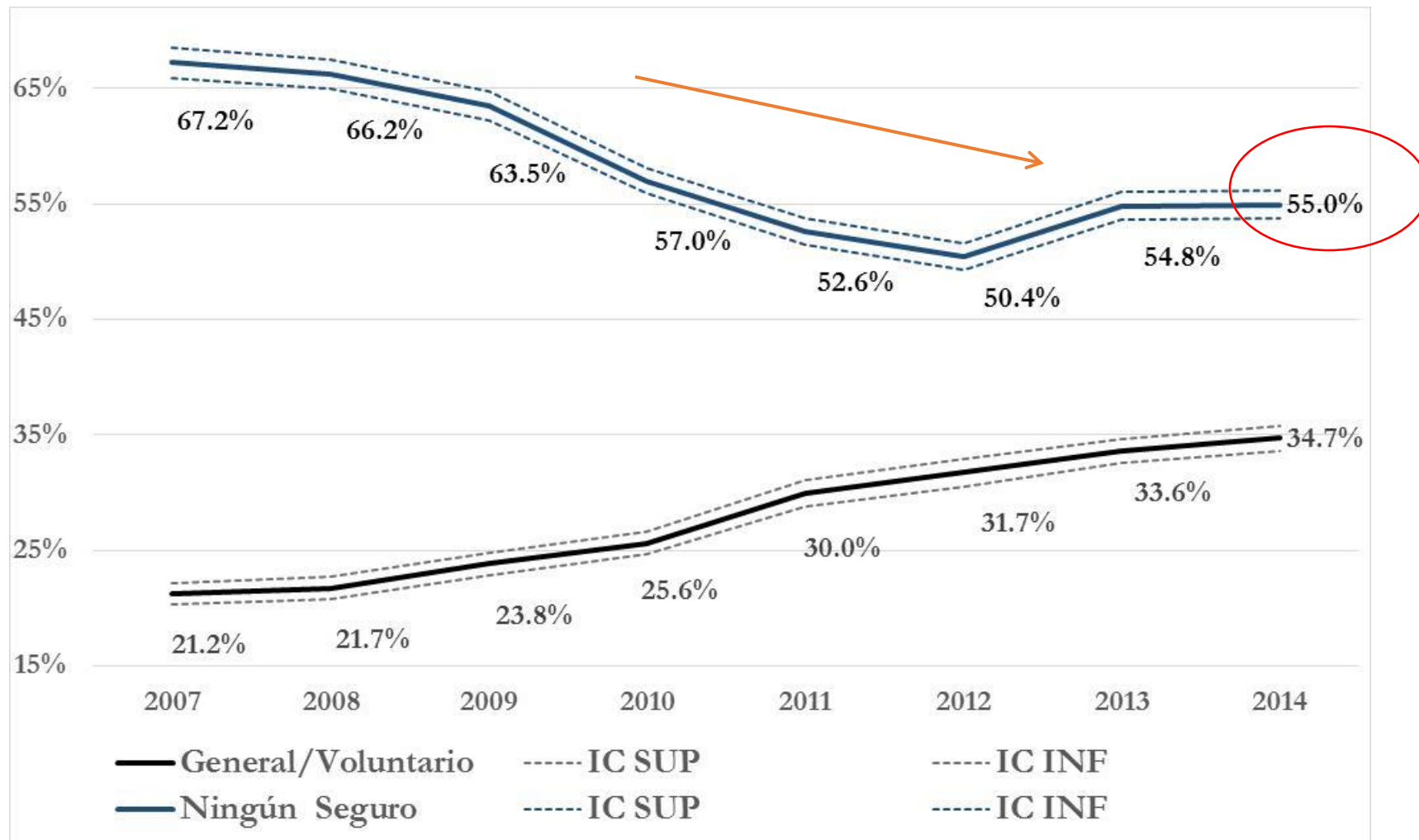
PROTECCIÓN SOCIAL

55% de personas sin ningún seguro. **EN DONDE?**

Sistema No Contributivo: pobres o pobres extremos? Adultos mayores?



EVOLUCIÓN DE LA COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO (2007-2014)





COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Número de General/ voluntario	General/ voluntario	Número de Campesino	Campesino	Número de ISSFA/ ISSPOL	ISSFA/ ISSPOL	Número de Privado	Privado	Número de Ninguno	Ninguno
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	609.912	17,2%	942.503	26,6%	-	-	-	-	2.054.257	57,9%
Explotación de minas y canteras	83.137	62,6%	-	-	-	-	-	-	43.864	33,1%
Industrias manufactureras	602.163	41,9%	48.179	3,4%	-	-	39.126	2,7%	782.678	54,5%
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Distribución de agua, alcantarillado	-	-	-	-	-	-	-	-	54.539	57,6%
Construcción	386.565	25,3%	86.638	5,7%	-	-	-	-	1.070.856	70,0%
Comercio, reparación vehículos	738.223	32,2%	108.101	4,7%	-	-	48.827	2,1%	1.436.491	62,6%
Transporte y almacenamiento	481.632	37,1%	78.428	6,0%	-	-	-	-	749.114	57,7%
Actividades de alojamiento y servicios de comida	223.060	30,3%	46.963	6,4%	-	-	-	-	466.771	63,5%
Información y comunicación	64.014	55,0%	-	-	-	-	-	-	48.351	41,5%
Actividades financieras y de seguros	54.162	75,8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	112.465	56,5%	-	-	-	-	-	-	76.851	38,6%
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	281.845	59,0%	-	-	-	-	-	-	183.361	38,4%
Administración pública, defensa y seguridad social	432.743	56,6%	-	-	229.249	30,0%	-	-	134.983	17,6%
Enseñanza	404.072	72,7%	-	-	-	-	-	-	138.336	24,9%
Actividades, servicios sociales y de salud	156.327	67,7%	-	-	-	-	-	-	62.165	26,9%
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-	-	-	-	-	45.804	53,6%
Otras actividades de servicios	134.270	29,9%	-	-	-	-	-	-	299.365	66,6%
Actividades en hogares privados con servicio	168.478	38,2%	-	-	-	-	-	-	256.294	58,1%
Actividades de organizaciones extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No especificado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Las brechas de cobertura se concentran en actividades informales o sin relación de dependencia como la agricultura, pesca, construcción, reparación de vehículos, servicios de comida, transporte



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y SEXO DEL JEFE DE HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Hombres	Mujeres
General/voluntario	35.3%	32.7%
Campesino	10.9%	6.4%
ISSFA/ISSPOL	2.7%	1.5%
Privado	1.9%	1.0%
Ninguno	53.4%	60.3%

TIPO DE SEGURO	Hombres	Mujeres
Seguro público únicamente	42.8%	37.5%
Seguro privado únicamente**	-	-
Varios seguros	3.8%	2.0%
Ningún seguro	53.4%	60.3%

(-)Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

La cobertura de seguridad social es mayor en los hombres bajo todos los tipos de seguro. Las brechas están concentradas en las mujeres

TIPO DE SEGURO	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
General/voluntario	44.1%	24.7%	34.1%	32.0%	31.3%	23.3%
Campesino	9.2%	8.4%	8.1%	9.4%	12.8%	15.5%
ISSFA/ISSPOL	2.6%	1.8%	3.0%	2.5%	2.5%	-
Privado	1.4%	1.4%	2.4%	2.2%	-	-
Ninguno	46.9%	66.0%	55.9%	57.4%	54.4%	60.5%
TIPO DE SEGURO	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
Seguro público únicamente	48.7%	31.1%	40.2%	38.8%	42.2%	37.8%
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-	-
Varios seguros	4.3%	2.3%	3.5%	3.5%	2.9%	-
Ningún seguro	46.9%	66.0%	55.9%	57.4%	54.5%	60.5%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

La cobertura de seguridad social general o voluntaria es mayor cuando las personas son menores de edad; sin embargo, apenas estos cumplen 18 años pierden automáticamente esta cobertura (aumenta en la brecha de acceso a la seguridad social). Las personas mayores de 65 años en su gran mayoría no cuenta con una cobertura de seguridad social. Las brechas se concentran en jóvenes.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA DEL JEFE DE HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Indígena	Afroecuatorino/a	Montubio/a	Mestizo/a	Blanco/a
General/voluntario	17.1%	29.3%	14.9%	35.4%	37.3%
Campesino	9.9%	11.8%	25.5%	9.1%	-
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	2.5%	-
Privado	-	-	-	1.7%	-
Ninguno	73.3%	58.3%	60.3%	54.6%	53.2%

TIPO DE SEGURO	Indígena	Afroecuatorino/a	Montubio/a	Mestizo/a	Blanco/a
Seguro público únicamente	25%	38.4%	37%	41.9%	37.4%
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	-	-	3.2%	-
Ningún seguro	73.3%	58.2%	60.4%	54.6%	53.0%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

Existe una amplia diferencia entre las diversas etnias en el país. La cobertura en seguridad social exclusivamente pública para los mestizos, blancos y montubios es significativamente superior a la registrada por los indígenas. La seguridad social campesina abarca en gran parte a las personas de la etnia montubia.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN DEL JEFE DE HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Postgrado
General/voluntario	11.3%	23.5%	-	32.2%	42.9%	55.9%	66.1%	71.9%
Campeño	16.2%	14.7%	-	7.6%	5.0%	3.0%	-	-
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	1.5%	5.7%	5.1%	-	-
Privado	-	-	-	-	1.6%	4.6%	6.9%	12.7%
Ninguno	72.9%	63.2%	-	60.3%	48.3%	37.3%	29.2%	22.1%
TIPO DE SEGURO	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Postgrado
Seguro público únicamente	26.6%	34.5%	-	37.5%	48.0%	56.0%	61.9%	62.2%
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	2.2%	-	2.1%	3.4%	5.9%	8.1%	13.9%
Ningún seguro	72.9%	63.3%	-	60.2%	48.2%	37.3%	29.2%	22.1%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

El nivel de instrucción es un determinante del acceso a la seguridad social. A medida que aumenta la escolaridad o el nivel de instrucción (conocimiento de los beneficios y formalidad del empleo) del jefe de hogar, este incrementa su acceso a la seguridad social especialmente a la seguridad social exclusivamente pública.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y NIVEL DE INGRESO DEL HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
General/voluntario	7%	25%	36%	46%	59%
Campesino	17%	11%	9%	7%	5%
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	4%	7%
Privado	-	-	-	-	6%
Ninguno	76%	65%	56%	45%	32%

TIPO DE SEGURO	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Seguro público únicamente	23%	34%	41%	51%	59%
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	1%	3%	3%	9%
Ningún seguro	76%	65%	56%	45%	32%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

El ingreso per cápita del hogar es una determinante del acceso a la seguridad social. Un aumento el ingreso per cápita del hogar (considerado una proxy de bienestar y de consumo) está asociado a un mayor acceso de seguridad social.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y CONDICIÓN DE EMPLEO DEL JEFE DE HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Ocupados Plenos	Subempleados	Desempleados	Ocupados No Clasificados
General/voluntario	51.3%	22.5%	31.7%	65.8%
Campesino	4.9%	13.7%	-	-
ISSFA/ISSPOL	4.1%	1.1%	-	-
Privado	3.3%	0.6%	-	-
Ninguno	41.7%	64.3%	60.7%	-

TIPO DE SEGURO	Ocupados Plenos	Subempleados	Desempleados	Ocupados No Clasificados
Seguro público únicamente	52.6%	33.3%	38.44%	-
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-
Varios seguros	5.3%	2.2%	-	-
Ningún seguro	41.6%	64.3%	60.7%	-

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

La cobertura en seguridad social exclusivamente pública para los ocupados plenos es significativamente superior a la registrada por los subempleados y desempleados. Los ocupados plenos son aquellos trabajadores que cumplen al menos las 40 horas laborales, tienen un salario igual o mayor al salario básico unificado, tienen beneficios de ley y no desean trabajar más horas.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN DEL JEFE DE HOGAR 2014

TIPO DE SEGURO	Patrono	Cuenta Propia	Empleado	Empleado no Remunerado	Empleado/a Doméstico
General/voluntario	40.8%	18.3%	44.0%	-	37.8%
Campesino	9.9%	12.7%	8.6%	-	-
ISSFA/ISSPOL	-	1.2%	3.2%	-	-
Privado	-	-	2.3%	-	-
Ninguno	49.0%	68.8%	46.5%	63.5%	58.5%

TIPO DE SEGURO	Patrono	Cuenta Propia	Empleado	Empleado no Remunerado	Empleado/a Doméstico
Seguro público únicamente	45.2%	29.1%	48.7%	34.5%	40%
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	1.8%	4.6%	-	-
Ningún seguro	48.9%	68.8%	46.5%	63.6%	58.5%

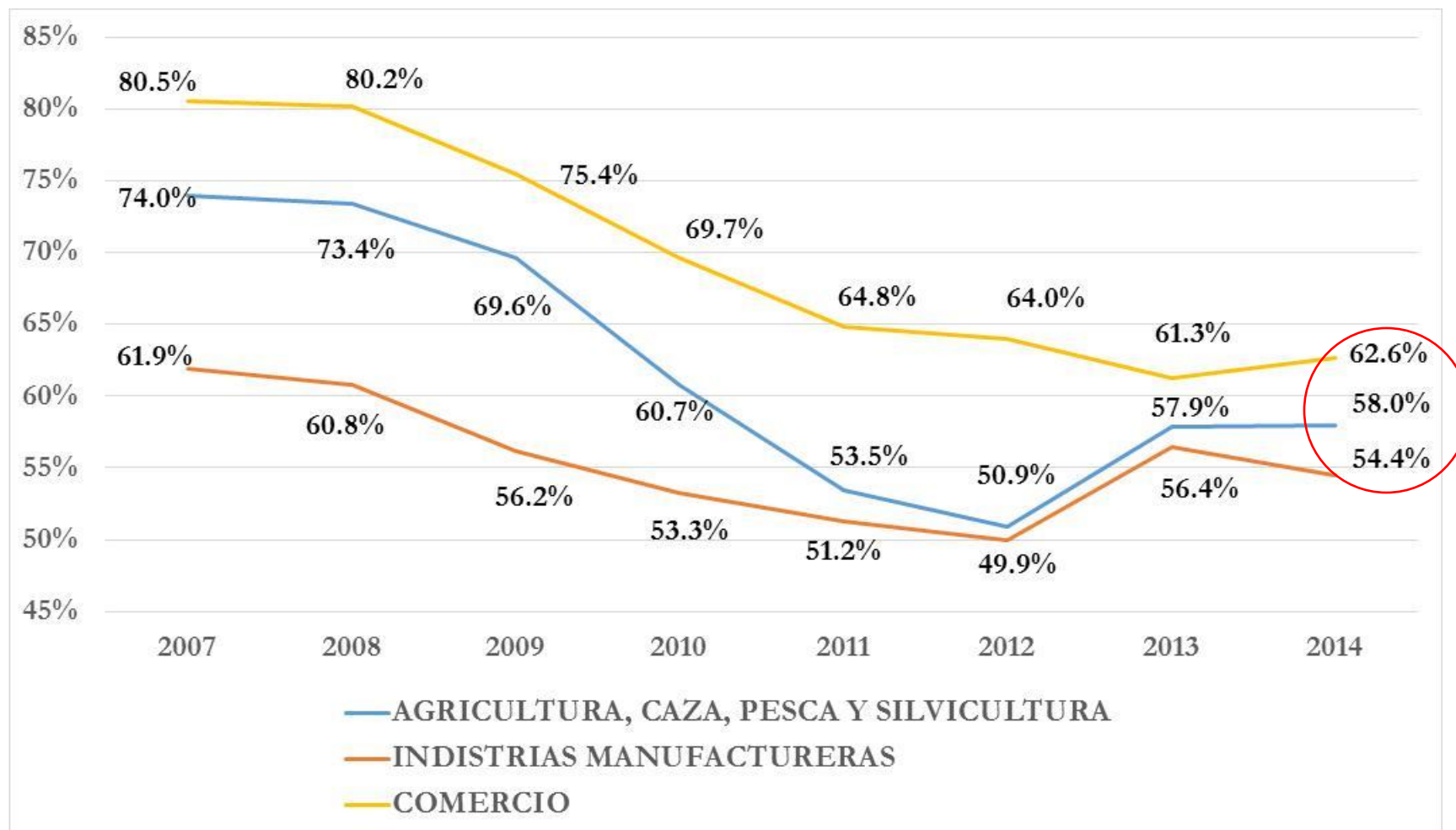
(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

Los empleados de una empresa pública/privada y los jefes o patronos mantienen la mayor incidencia de acceso a la seguridad social. Los trabajadores de cuenta propia tienen acceso reducido como consecuencia de la inestabilidad de ingresos, por lo que una posible auto afiliación bajo cierto nivel de ingreso no sería factible.



EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL POR ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL JEFE DE HOGAR (2007-2014)





COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y ÁREA URBANA/RURAL 2014

TIPO DE SEGURO	Región Urbana	Región Rural
General/voluntario	39.9%	23.6%
Campesino	2.8%	24.1%
ISSFA/ISSPOL	2.8%	1.4%
Privado	2.1%	-
Ninguno	55.3%	54.3%

TIPO DE SEGURO	Región Urbana	Región Rural
Seguro público únicamente	41.4%	41.4%
Seguro privado únicamente**	-	-
Varios seguros	3.0%	4.1%
Ningún seguro	55.3%	54.3%

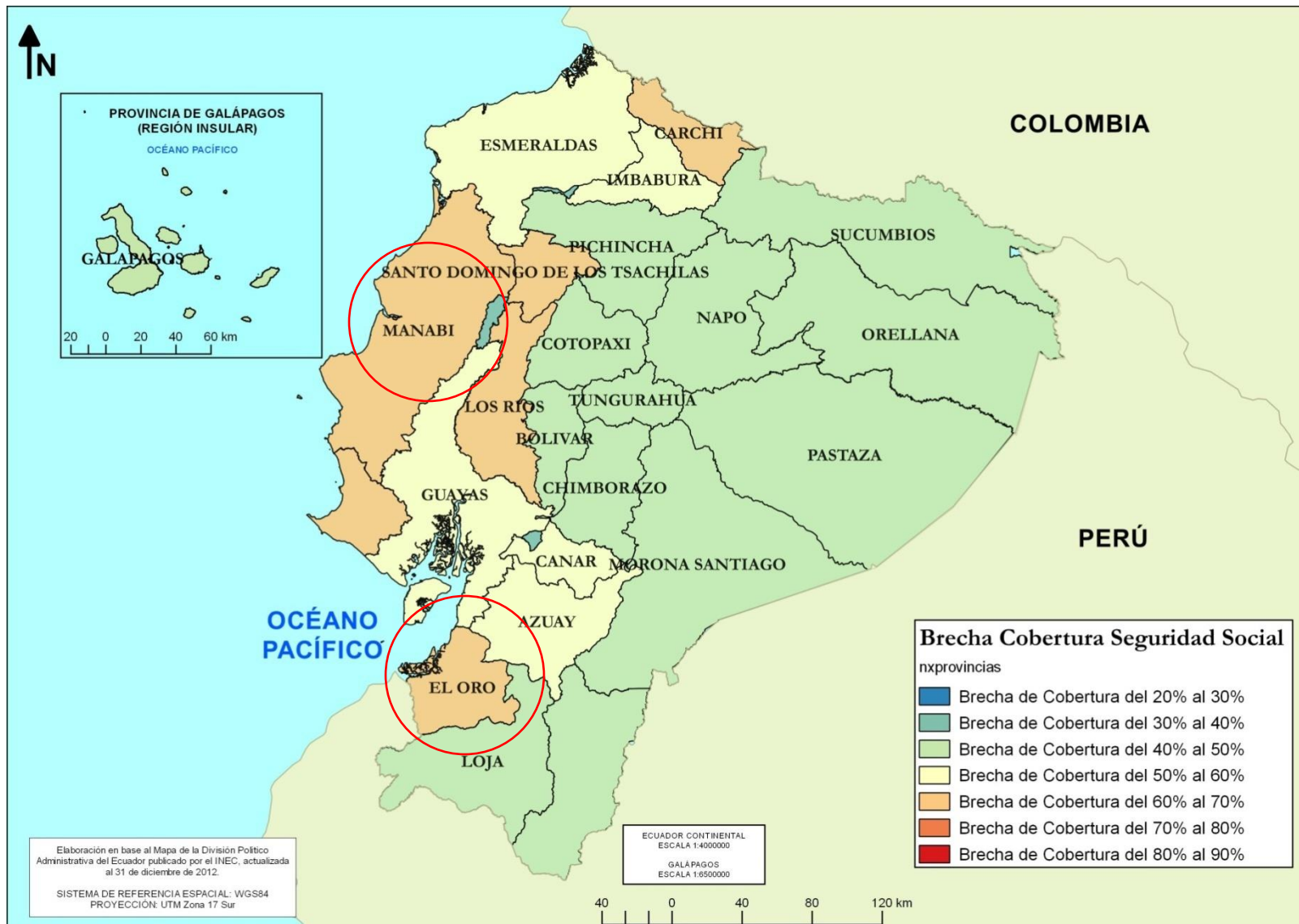
(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

A primera vista no existen mayores diferencias en el acceso de la seguridad social entre áreas. Se destaca que en el área rural, el seguro social campesino es una importante herramienta para su acceso, mientras en el área urbana la principal herramienta para el acceso se da a partir de la seguridad social general o voluntaria.

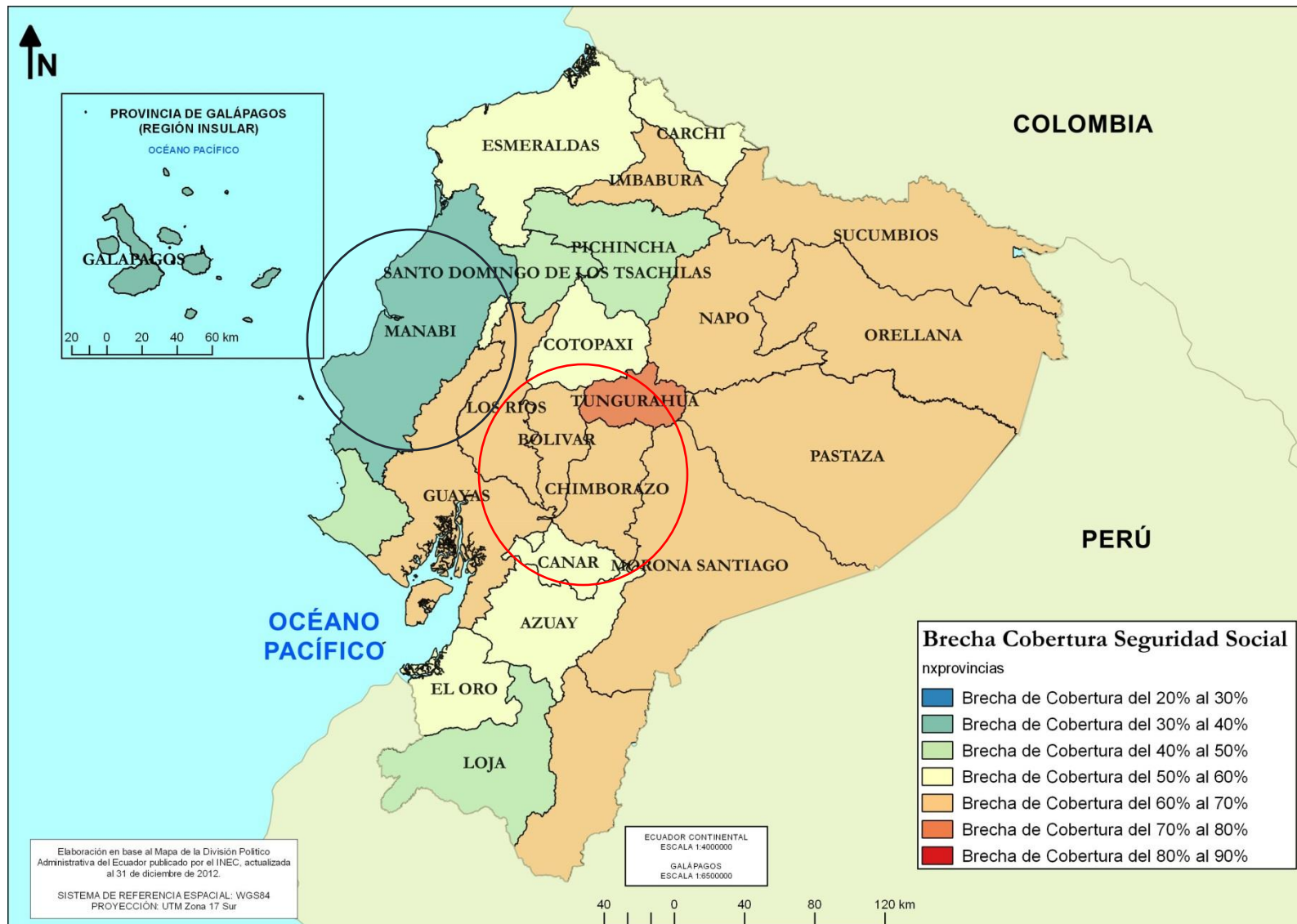


BRECHAS DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PROVINCIAS URBANAS 2014





BRECHAS DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PROVINCIAS RURAL 2014





CARACTERIZACIÓN Y BRECHAS DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL INDEPENDIENTES



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Número de Personas	%
General/ voluntario	319,414	13.3%
Campeño	291,661	12.1%
ISSFA/ISSPOL	35,435	1.5%
Privado	26,242	1.1%
Ninguno	1,764,306	73.2%

TIPO DE SEGURO	Número de Personas	%
Seguro público únicamente	603,258	25.0%
Seguro privado	11,970	0.5%
Varios seguros	28,898	1.2%
Ningún seguro	1,764,306	73.2%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

Los trabajadores independientes en la economía se encuentran relegados de los beneficios de la seguridad social.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y SEXO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Hombres	Mujeres
General/voluntario	15.2%	10.7%
Campesino	13.8%	9.8%
ISSFA/ISSPOL	-	-
Privado	-	-
Ninguno	69.9%	77.7%

TIPO DE SEGURO	Hombres	Mujeres
Seguro público únicamente	28.1%	20.9%
Seguro privado	-	-
Varios seguros	-	-
Ningún seguro	69.9%	77.7%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

Las mujeres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad para acceder a la seguridad social



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y EDAD DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
General/ voluntario	-	-	10.6%	13.9%	18.0%	15.1%
Campeño	-	-	9.3%	10.2%	15.4%	20.9%
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	-	-	-
Privado	-	-	-	-	-	-
Ninguno	-	85.3%	78.6%	74.4%	64.7%	63.7%

TIPO DE SEGURO	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
Seguro público únicamente	-	13.3%	20.3%	24.0%	32.8%	34.4%
Seguro privado	-	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	-	-	-	-	-
Ningún seguro	-	85.3%	78.6%	74.4%	64.7%	63.7%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

El grupo etario con menor acceso a seguros de salud son las personas entre 18 y 30 años. Se evidencia que a medida que aumenta la edad, los trabajadores independientes van accediendo en mayor medida a la seguridad social.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Indígena	Afroecuatorino/a	Montubio/a	Mestizo/a	Blanco/a
General/voluntario	-	-	-	14.9%	-
Campesino	11.1%	-	-	11.1%	-
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	-	-
Privado	-	-	-	-	-
Ninguno	85.7%	75.3%	63.0%	72.4%	70.9%

TIPO DE SEGURO	Indígena	Afroecuatorino/a	Montubio/a	Mestizo/a	Blanco/a
Seguro público únicamente	-	-	-	25.7%	-
Seguro privado únicamente**	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	-	-	-	-
Ningún seguro	85.7%	75.3%	63.0%	72.4%	70.9%

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Postgrado
General/voluntario	-	7.0%	-	10.7%	16.5%	31.9%	44.8%	-
Campesino	-	17.1%	-	-	-	-	-	-
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	-	-	-	-	-
Privado	-	-	-	-	-	-	-	-
Ninguno	76.6%	75.6%	-	79.1%	73.9%	60.0%	50.0%	-

TIPO DE SEGURO	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Postgrado
Seguro público únicamente	-	23.4%	-	20.1%	24.4%	34.5%	45.4%	-
Seguro privado	-	-	-	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	-	-	-	-	-	-	-
Ningún seguro	76.6%	75.6%	-	79.1%	73.9%	60.0%	50.0%	-

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

El nivel de instrucción de los trabajadores independientes es un determinante del acceso a la seguridad social. A medida que aumenta el nivel de instrucción de los trabajadores independientes se registra un aumento en el acceso a la seguridad social.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y NIVEL DE INGRESO DEL HOGAR DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
General/voluntario	-	-	11.2%	17.6%	31.1%
Campesino	18.0%	14.2%	10.3%	-	-
ISSFA/ISSPOL	-	-	-	-	-
Privado	-	-	-	-	-
Ninguno	78.0%	79.1%	78.4%	72.7%	56.4%

TIPO DE SEGURO	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Seguro público únicamente	21.2%	20.2%	20.6%	26.0%	38.6%
Seguro privado	-	-	-	-	-
Varios seguros	-	-	-	-	-
Ningún seguro	78.0%	79.1%	78.4%	72.7%	56.4%

(-)Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

El acceso a la seguridad social mejora a medida que aumenta en nivel de ingresos de las personas en esta categoría. Los trabajadores independientes con bajos niveles de ingresos optan por acceder a la seguridad social mediante el seguro social campesino.



COBERTURA Y BRECHAS DE COBERTURA POR TIPO DE SEGURO Y ÁREA URBANA/RURAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES 2014

TIPO DE SEGURO	Región Urbana	Región Rural
General/ voluntario	16.6%	6.7%
Campeño	3.6%	28.5%
ISSFA/ISSPOL	-	-
Privado	-	-
Ninguno	77.6%	64.8%

TIPO DE SEGURO	Región Urbana	Región Rural
Seguro público únicamente	20.5%	33.9%
Seguro privado	-	-
Varios seguros	-	-
Ningún seguro	77.6%	64.8%

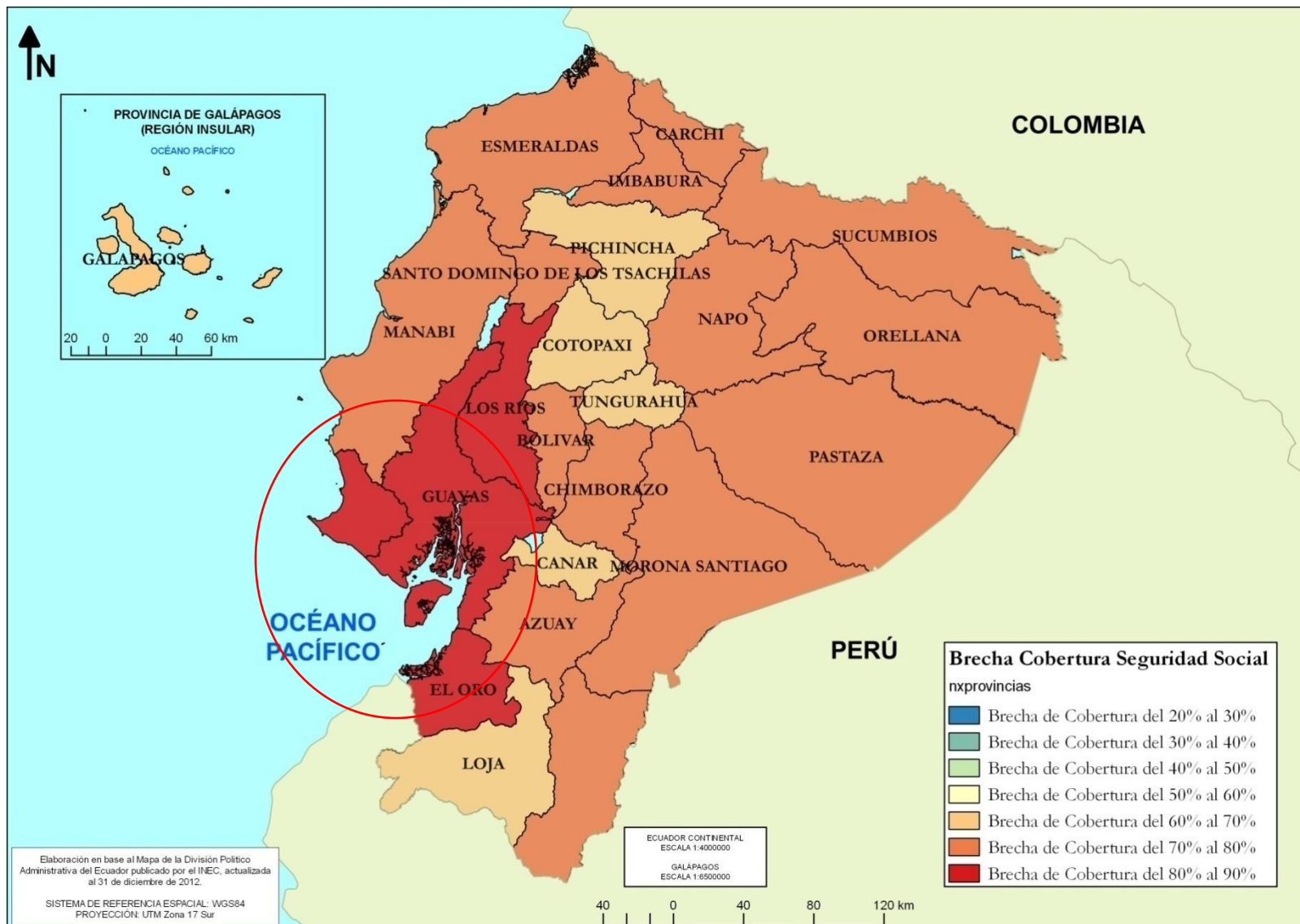
(-)Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ENEMDU Diciembre 2014 (INEC)

Existe mayor acceso a la seguridad social en el área rural de los trabajadores independientes. En el área rural, el seguro social campesino es una importante herramienta para su acceso, mientras en el área urbana la principal herramienta para el acceso se da a partir de la seguridad social general o voluntaria.

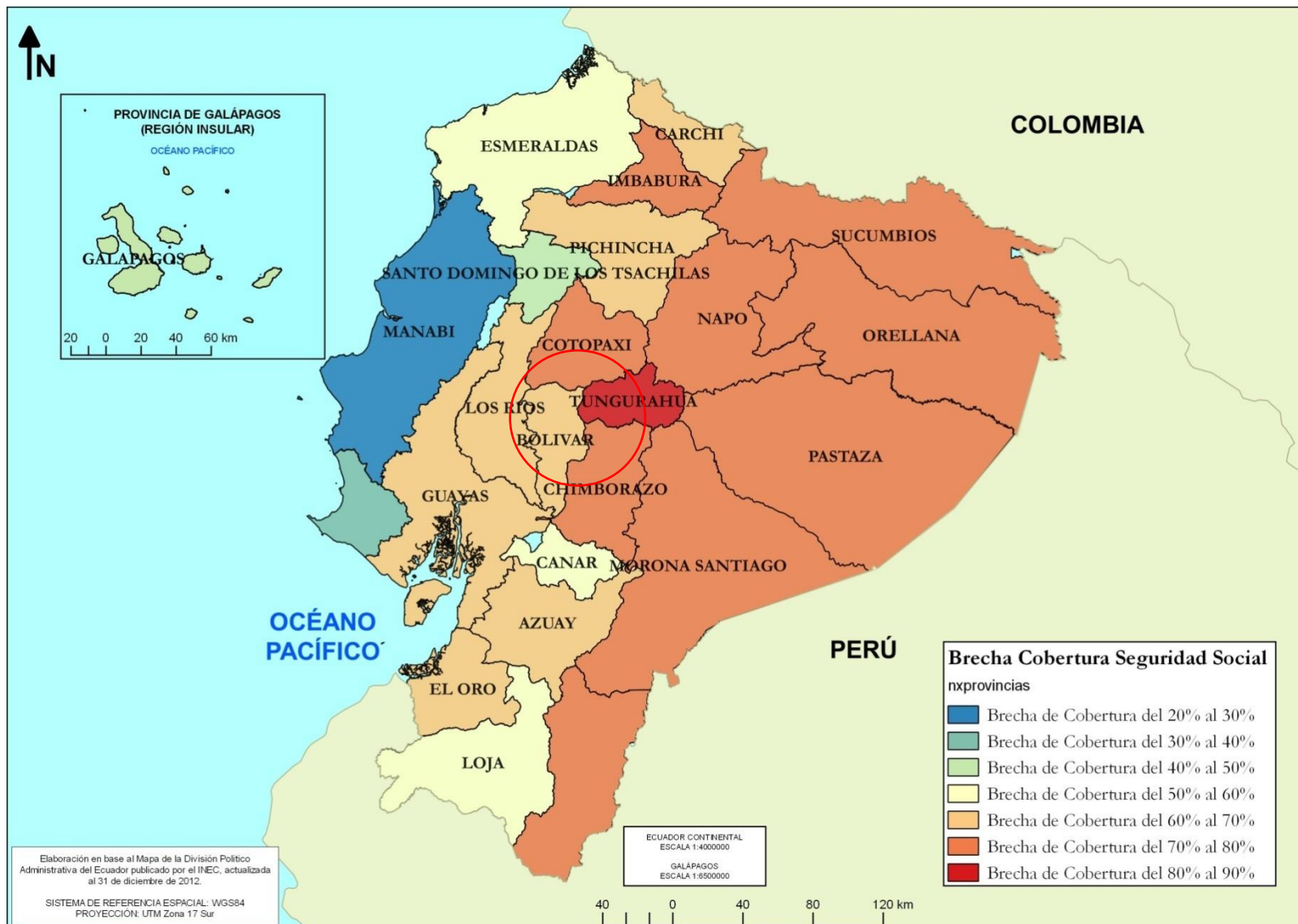


BRECHAS DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES PROVINCIAS URBANAS 2014





BRECHAS DE COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES PROVINCIAS RURALES 2014





CAPACIDAD DE PAGO DEL GRUPO DE INDEPENDIENTES



Capacidad Contributiva de los Trabajadores Independientes por Grupos de Edad en el Ecuador 2014

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA (En %)	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
Sin capacidad contributiva	-	28%	34%	30%	33%	54%
Menos del 10%	-	-	-	-	-	-
Entre el 10% y 25%	-	-	9%	10%	9%	-
Entre el 25% y 50%	-	24%	24%	21%	20%	-
Más del 50%	-	35%	29%	35%	34%	22%
Media Trabajadores	-	36%	31%	34%	32%	20%

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA (En USD)	Menores de Edad	18-30 años	31-40 años	40-50 años	50-65 años	Mayores de 65 años
Sin capacidad contributiva	-	28%	34%	30%	33%	54%
Menos de 25 dólares	-	20%	13%	13%	13%	15%
Entre 25 y 75 dólares	-	18%	13%	14%	14%	-
Entre 75 y 150 dólares	-	-	11%	13%	13%	-
Entre 150 y 354 dólares	-	14%	16%	17%	17%	-
Más de 354 dólares	-	-	13%	14%	10%	-
Media Trabajadores	-	\$ 119.43	\$ 147.40	\$ 169.94	\$ 134.60	\$ 54.99

(-) Estimaciones estadísticamente no representativas

Fuente: Cálculos del Equipo Consultor basado en la ECV Noviembre 2014 (INEC)



Capacidad Contributiva de los Trabajadores Independientes por Nivel de Ingreso del Hogar en el Ecuador 2014

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA (En %)	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Sin capacidad contributiva	77%	35%	18%	-	-
Menos del 10%	-	-	-	-	-
Entre el 10% y 25%	-	14%	13%	-	-
Entre el 25% y 50%	7%	25%	29%	28%	21%
Más del 50%	-	20%	33%	52%	68%
Media Trabajadores	10%	29%	39%	50%	59%

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA (En USD)	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Sin capacidad contributiva	77%	35%	18%	-	-
Menos de 25 dólares	10%	23%	19%	13%	-
Entre 25 y 75 dólares	7%	15%	20%	19%	-
Entre 75 y 150 dólares	-	13%	17%	16%	-
Entre 150 y 354 dólares	-	13%	20%	26%	24%
Más de 354 dólares	-	-	-	18%	42%
Media Trabajadores	\$ 12.93	\$ 58.96	\$ 111.94	\$ 195.85	\$ 552.88

Existe un grupo importante de independientes en los quintiles 1 y 2 que no tienen capacidad contributiva.



Capacidad Contributiva de los Trabajadores Independientes por Nivel de Ingreso del Hogar en el Ecuador 2014

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Sin capacidad contributiva	Menos del 10%	Entre el 10% y 25%	Entre el 25% y 50%	Más del 50%
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	46.1	-	7.6	17.5	24.8
Explotación de minas y canteras	-	-	0	-	-
Industrias manufactureras	30.3	-	-	23	32.3
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-	0	-	-	-
Distribución de agua, alcantarillado	-	-	-	-	-
Construcción	-	-	-	-	-
Comercio, reparación vehículos	28.2	-	9.2	22.8	35.4
Transporte y almacenamiento	25.9	-	-	22.8	37.9
Actividades de alojamiento y servicios de comida	-	-	-	-	37.6
Información y comunicación	-	-	-	-	-
Actividades financieras y de seguros	-	0	4	-	-
Actividades inmobiliarias	-	0	0	-	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	-	-	-
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	-
Actividades, servicios sociales y de salud	-	-	-	-	-
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-	-
Otras actividades de servicios	42.3	-	-	-	-



Capacidad Contributiva de los Trabajadores Independientes por Nivel de Ingreso del Hogar en el Ecuador 2014

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Sin capacidad contributiva	Menos de 25 dólares	Entre 25 y 75 dólares	Entre 75 y 150 dólares	Entre 150 y 354 dólares	Más de 354 dólares
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	46.1	21.6	13.1	8.4	6.9	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	-	-
Industrias manufactureras	30.3	-	-	-	-	-
Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	-	-	-	0	0	0
Distribución de agua, alcantarillado	-	-	-	-	-	-
Construcción	-	-	-	-	-	-
Comercio, reparación vehículos	28.2	13.3	16.6	12.8	16	13.1
Transporte y almacenamiento	25.9	-	-	-	25.5	21.4
Actividades de alojamiento y servicios de comida	-	-	-	-	-	-
Información y comunicación	-	-	-	-	-	-
Actividades financieras y de seguros	-	0	4	0	-	-
Actividades inmobiliarias	-	0	0	-	-	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	-	-	-	-
Actividades y servicios administrativos y de apoyo	-	-	-	-	-	-
Enseñanza	-	-	-	-	-	-
Actividades, servicios sociales y de salud	-	-	-	-	-	-
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-	-	-
Otras actividades de servicios	42.3	-	-	-	-	-



Algunas conclusiones: Caracterizando el sistema

55% de población no cubierta

73,3% de independientes no cubiertos

Sectores que “concentran” brechas: agricultura, construcción, comercio y reparación de vehículos, transporte y almacenamiento, alimentación y servicios

Estos sectores se consideran “informales” y posiblemente concentran a los “independientes”

Concentración de brechas “urbanas” mas altas: Manabí, Los Ríos, El Oro y Santo Domingo

Concentración de brechas rurales más altas: Tungurahua (crítica), Guayas, Los Ríos, Bolívar, Imbabura, toda la Amazonía

Concentración de brechas en mujeres (60%), jóvenes (66%), grupos indígenas (73%), pobres Q1 (76%)

Existiría un 34,5% de hogares sin capacidad contributiva altamente concentrados en Q1 y Q2.

Existiría sin embargo capacidad contributiva en importantes grupos de “independientes” no cubiertos en los sectores con brechas altas (agricultura, transporte, construcción, servicios de hospedaje y alimentación).

Necesidad de productos especializados de seguridad social para estos grupos.