

Capítulo 3

Empleo público

3.1. EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

El empleo es uno de los indicadores clave del tamaño del sector público. Refleja el acuerdo social sobre el papel del gobierno en la economía y en la sociedad, así como la decisión sobre cómo se prestan los servicios públicos ya sea por parte de los empleados públicos o en asociación con los con los sectores privados o sin fines de lucro.

El empleo en el sector público como porcentaje del empleo total en la región de ALC en los países con datos disponibles, registró un promedio de 11,9% en 2018, un poco más bajo que en 2011 cuando alcanzó 12,3%. También es mucho más pequeño que en los países de la OCDE, donde en promedio alcanzó el 21,1% en 2018.

También existen diferencias considerables en la proporción de este tipo de empleo con respecto al empleo total entre países de ALC. Los países con una alta proporción de empleo público en 2018 incluyen países del Caribe como Trinidad y Tobago (25,9%), Barbados (23,6%) y Guyana (22,1%). En contraste, la proporción de empleo público es relativamente baja en El Salvador (7,7%), Guatemala (6,4%), Honduras (6,0%) y en Colombia (3,7%) durante el mismo año. Sin embargo, la cantidad de empleados públicos en Colombia esta subestimada, ya que no es posible obtener una cifra precisa de la cantidad de personal fuera de la nómina. Además, en Colombia el empleo público en el sector de la salud es muy bajo en comparación con otros países, ya que la mayoría de los trabajadores de la salud trabajan como contratistas privados, aunque sus tareas y responsabilidades son muy similares a las de las personas con contratos de trabajo en otros países. Los países más grandes de la región que además son aquellos con una estructura federal operan sus gobiernos con diferentes tamaños de fuerza laboral: el sector público de Argentina empleaba al 17,2% de la fuerza laboral total, mientras que Brasil el 12,5%, y México el 11,8% en 2018.

Solo en cuatro países de la región el empleo en el sector público como porcentaje del empleo total aumentó de 2011 a 2018; en Argentina por 1 punto porcentual (p.p.) del 16,2% al 17,2% explicado principalmente por una reducción general del empleo total; en Uruguay del 14,4% al 15%, en República Dominicana del 13% al 14,8% y en Chile del 10% al 12%.

Con respecto a la tasa de crecimiento anual del empleo en el sector público, el promedio de ALC se situó en 1,4% de 2011 a 2018 en comparación con el promedio de 0,6% de los países de la OCDE. Sin embargo, la comparación entre la participación del empleo público y el empleo total en ALC entre 2011 y 2018 muestra una disminución promedio de 0,4 p.p. en la tasa de crecimiento anual del

empleo en el sector público durante el mismo período, lo que significa que el empleo total en ALC creció más rápido que el empleo en el sector público. Se registró un alto nivel de tasa de crecimiento de éste último entre 2011 y 2018 en la República Dominicana (5,1%); Guatemala (4,5%) y Chile (4,3%), mientras que disminuyó en Trinidad y Tobago en un 0,6% anual y en Costa Rica en un 1,8%. En Costa Rica, esta disminución se debió tanto a una disminución absoluta del empleo en el sector público como a un aumento anual del empleo total durante el período 2011-2018.

Metodología y definiciones

Los datos se obtuvieron de la base de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los datos se basan en la Encuesta de Población Activa a menos que se indique lo contrario. El empleo en el sector público abarca el empleo en el sector gubernamental más el empleo en empresas residentes de propiedad pública. Los datos representan el número total de personas empleadas directamente por estas instituciones sin tener en cuenta el tipo de contrato de trabajo. El empleado comprende todas las personas en edad de trabajar, que, durante un período específico, se encontraban en las siguientes categorías: empleo remunerado o trabajo por cuenta propia.

Bibliografía complementaria

OCDE (2017), *Skills for a High Performing Civil Service*, OECD Public Governance Reviews, Publicaciones de la OCDE, Paris, <https://doi.org/110.1787/9789264280724-en>.

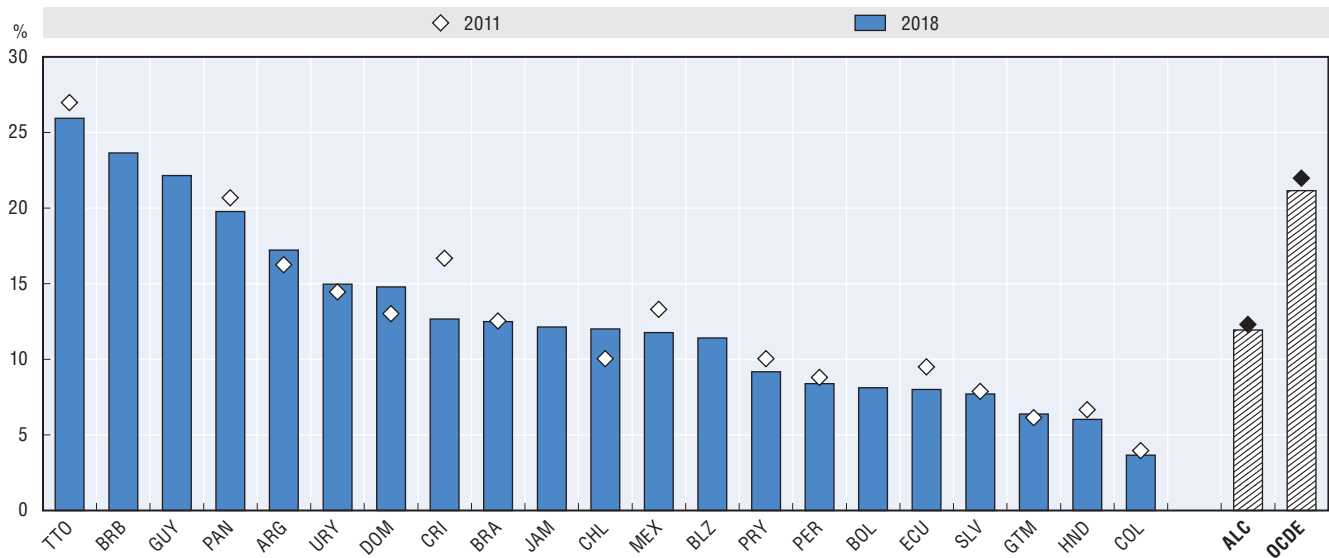
Notas para los gráficos

Los datos se basan en la Encuesta de población activa. Los datos de Brasil, El Salvador, Honduras, Paraguay y Perú se basan en encuestas de hogares.

3.1 Los datos de Barbados, Belice, Bolivia, Guyana y Jamaica no se incluyen en el promedio de ALC. Los datos para Belice, Guatemala, Guyana, Jamaica, Paraguay y Perú son para 2017 en lugar de 2018. Los datos para Barbados, la República Dominicana y Trinidad y Tobago son de 2016 en lugar de 2018.

3.2 Los datos para Argentina se refieren solo a áreas urbanas. Los datos para Guatemala, Paraguay y Perú corresponden al 11-2-2017. Los datos de la República Dominicana y Trinidad y Tobago son de 2011 a 2016. Los datos de Brasil son de 2012 a 2017.

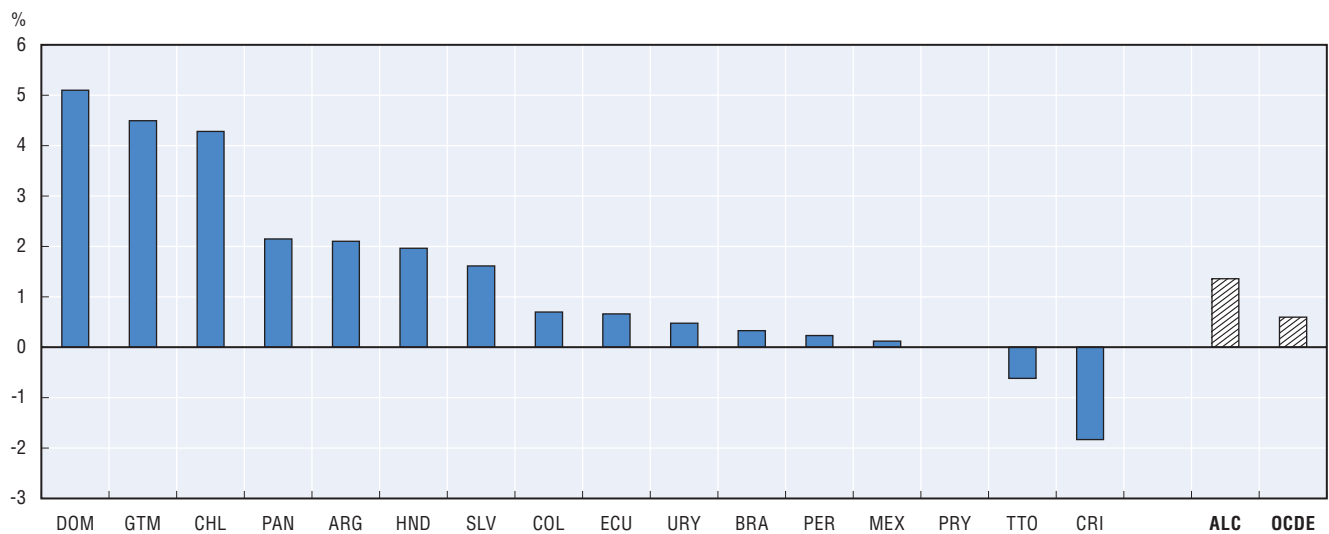
3.1. Empleo del sector público como porcentaje del empleo total, 2011 y 2018



Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934094602>

3.2. Tasa de crecimiento promedio anual del empleo en el sector público, 2011-2018



Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934094621>

3.2. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO DEL SECTOR PÚBLICO

Crear igualdad de participación y oportunidades para las mujeres contribuye a una fuerza laboral más representativa y diversa, y, de hecho, en muchos países se espera que el sector público sea un empleador modelo, liderando el camino y estableciendo estándares para la implementación de la igualdad de género y promoción de la diversidad. Una fuerza laboral pública que refleje la diversidad de la sociedad probablemente generará mejores resultados; por ejemplo, una fuerza laboral diversa está mejor posicionada para comprender y atender las necesidades de los diversos segmentos de la población.

El sector público generalmente emplea a más mujeres, especialmente en puestos de cuidado (por ejemplo, enfermería, enseñanza) y puede ofrecer mejores condiciones para quienes necesitan combinar obligaciones laborales y familiares que el sector privado. En 2018, en promedio, el 51,0% de los empleados del sector público eran mujeres en ALC, en comparación con el 60,2% en los países de la OCDE. La proporción se mantuvo estable a lo largo del tiempo: en 2011, la proporción de mujeres en el empleo público fue en promedio del 50,7% en ALC y del 59,2% en los países de la OCDE. Jamaica, el país con la mayor proporción de mujeres en este sector (60,3%), tiene una diferencia de 19 puntos porcentuales (p.p.) con Belice, el país con la participación más pequeña en ALC (41,2%).

La evidencia reciente ha demostrado que las mujeres en ALC trabajan más horas que los hombres, pero es menos probable que les paguen porque pasan más tiempo produciendo bienes y servicios para el consumo familiar (por ejemplo, alimentos, cuidado) (Bando, 2018). Al respecto, en 2018, las mujeres representaron en promedio el 41,0% de la fuerza laboral total en ALC, mientras que el promedio en los países de la OCDE fue del 45,8%. De nuevo, hay 20 p.p. de brecha entre Barbados, el país con la tasa más alta (53,4%) y Guatemala (33,6%), el país con la proporción más baja de mujeres en el empleo total.

Si bien la representación equitativa de las mujeres en el empleo del sector público se ha logrado (e incluso superado) en algunos países de ALC, este no es el caso en los puestos de liderazgo. Los datos disponibles –referidos al 1 de enero de 2019–, muestran que la mayoría de los países de ALC están lejos de lograr la igualdad de género en puestos ministeriales a nivel federal/central del gobierno. En 2019, en promedio en ALC, el 27,4% de los puestos ministeriales fueron ocupados por mujeres, lo que es alrededor de 4 p.p. menos que el promedio de la OCDE (31,2%). Sin embargo, las posiciones ministeriales cambian con frecuencia en ALC.

Para 2019, Nicaragua (55,6%), Colombia (52,9%) y Costa Rica (51,9%) lograron la paridad de género en puestos ministeriales. En el otro extremo del espectro, en Belice no hay ministras. Muchos países de ALC han aumentado sustancialmente la proporción de ministras entre 2012 y 2019, como en Uruguay (35,8 p.p.), Costa Rica (23 p.p.), El Salvador (22 p.p.), México (21 p.p.) y Colombia (20 p.p.). En otros países, la representación de mujeres en puestos ministeriales disminuyó sustancialmente, a saber,

Bolivia (31 p.p.), Brasil y Ecuador (18 p.p. cada uno). Para comprender plenamente la participación de las mujeres en todos los niveles del empleo público, se requerirían datos sobre la representación de las mujeres en los puestos de alto nivel, ya que la evidencia en los países de la OCDE muestra que tienden a estar subrepresentadas en los puestos de alto nivel.

Metodología y definiciones

La base de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recopiló datos sobre el empleo en el sector público. Los datos se basan en la Encuesta de población activa a menos que se indique lo contrario. El empleo en el sector público abarca el empleo en el sector gubernamental más el empleo en empresas residentes de propiedad pública. Los datos representan el número total de personas empleadas directamente por estas instituciones sin tener en cuenta el tipo particular de contrato de trabajo. Como empleado se entienden todas las personas en edad de trabajar, que, durante un período específico, se encontraban en las siguientes categorías: empleo remunerado o trabajo por cuenta propia.

Los datos para la igualdad de género en puestos ministeriales en el gobierno nacional se obtuvieron de la base de datos “Mujeres en la política” de la Unión Interparlamentaria. Los datos representan el porcentaje de ministras designadas al 1 de enero de cada año de referencia. Los datos muestran a las mujeres como parte del total de ministros, incluidos los primeros ministros y viceministros de existir. Las primeras ministras/jefas de gobierno también se incluyeron cuando tenían carteras ministeriales. Las vicepresidentas y jefas de agencias gubernamentales o públicas no se han incluido en el total.

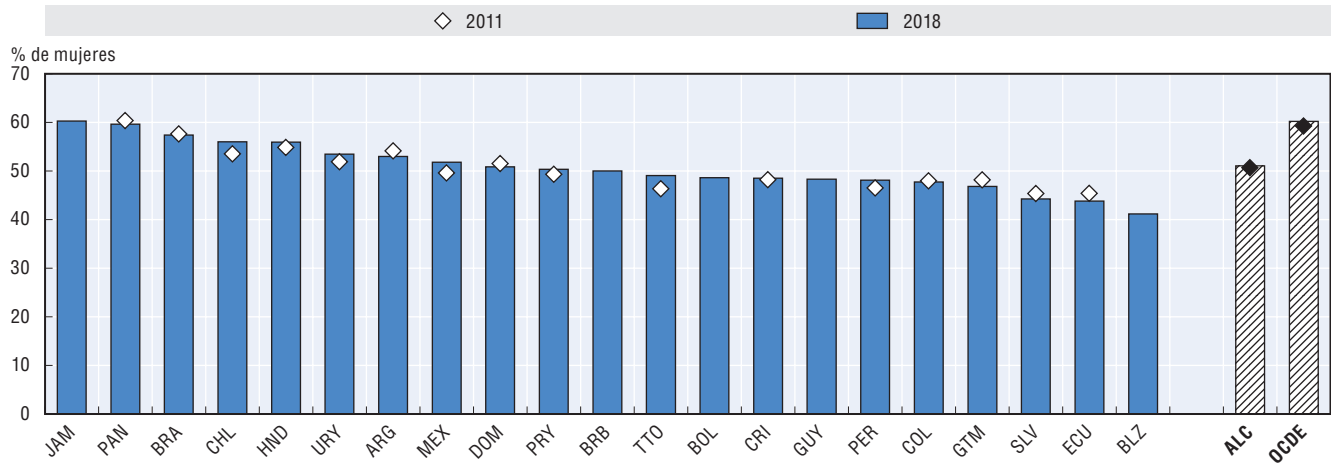
Bibliografía complementaria

Bando, R. (2018). *Evidence-Based Gender Equality Policy and Pay in Latin America and the Caribbean: Progress and Challenges*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington DC. <http://dx.doi.org/110.18235/0001614>

Notas para los gráficos

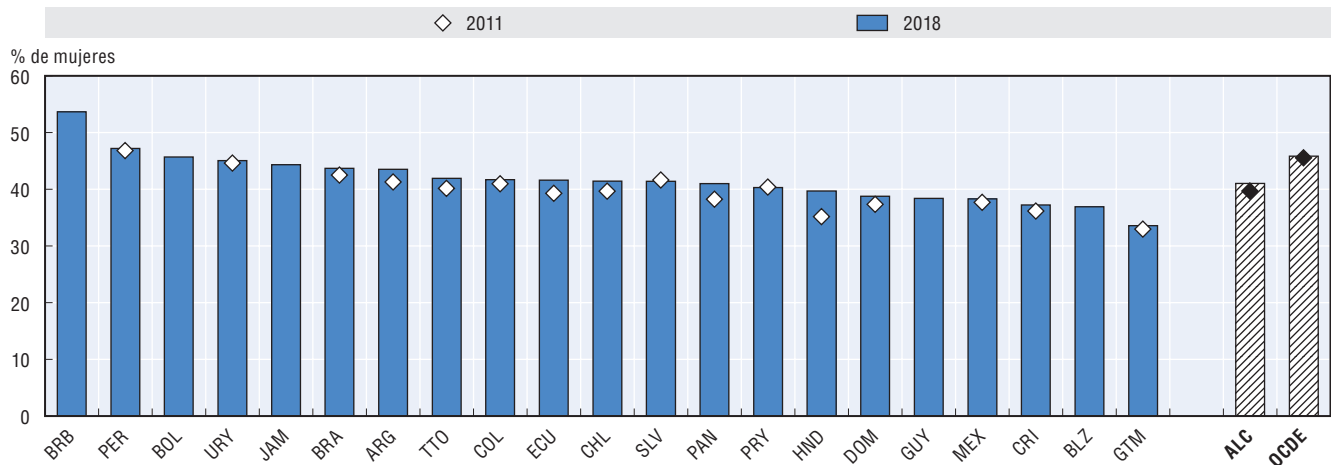
3.3 y 3.4: Los datos se basan en la Encuesta de población activa (los datos de Brasil, El Salvador, Honduras, Paraguay y Perú se basan en otras encuestas de hogares). Los datos de Barbados, Belice, Bolivia, Guyana y Jamaica no se incluyen en el promedio de ALC. Los datos para Argentina se refieren solo a áreas urbanas. Los datos de Jamaica excluyen a los trabajadores que producen para uso propio. Los datos para Belice, Guatemala, Guyana, Jamaica, Paraguay y Perú son de 2017 en lugar de 2018. Los datos para Barbados, República Dominicana y Trinidad y Tobago son de 2016 en lugar de 2018. Los datos para Brasil son de 2012 en lugar de 2011.

3.3. Igualdad de género en el empleo del sector público, 2011 y 2018



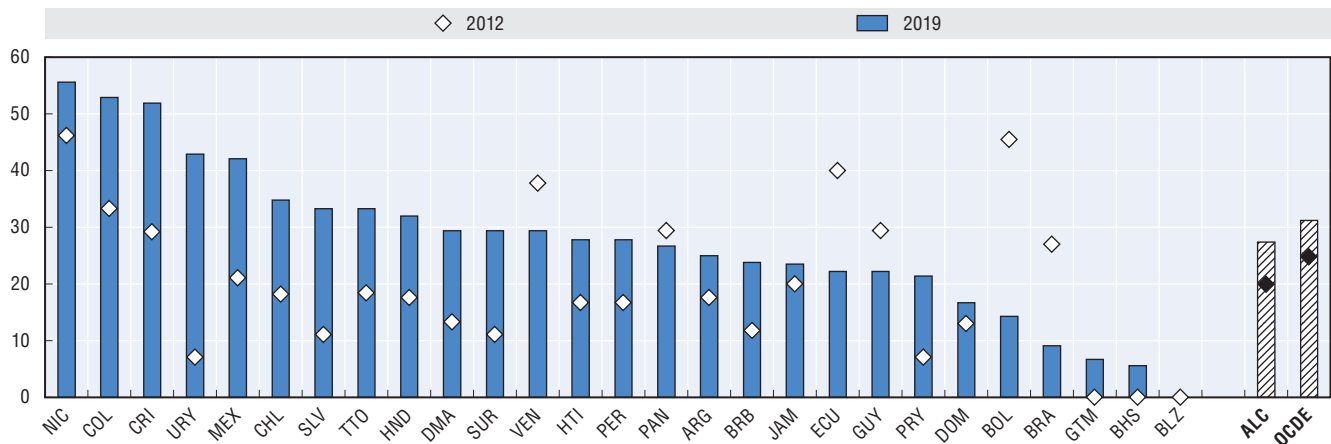
Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional.
 StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934094640>

3.4. Igualdad de género en el empleo total, 2011 y 2018



Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional.
 StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934094659>

3.5. Igualdad de género en puestos ministeriales, 2012 y 2019



Fuente: Unión Interparlamentaria (UIP) "Mujeres en la política", 2012 y 2019.
 StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888934094678>