

ESTUDIO COMPARATIVO DE ESTADÍSTICAS DE EMPLEO PÚBLICO EN 26 PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Ingrid Carlson y J. Mark Payne

Introducción

La institucionalización de sistemas de servicio civil contribuye al fortalecimiento de la democracia y al imperio de la ley y es imprescindible para lograr una eficiente provisión de bienes y servicios públicos. La reforma del servicio civil es una parte integral de la modernización del estado, que, a su vez, es clave para un desarrollo económico sostenible¹. Para ser eficaz, la reforma del servicio civil debe basarse en un diagnóstico objetivo y bien fundamentado para el cual se necesita información bastante completa y fiable sobre la estructura, la remuneración y el alcance del empleo público. Sin embargo, son escasos los estudios que abordan de forma sistemática el análisis del empleo público desde una dimensión cuantitativa en los países de América Latina y el Caribe. Los estudios existentes proporcionan mucha información acerca de las características del empleo público, pero rara vez están acompañados de datos estadísticos que permitan una comparación de la evolución entre países².

Tomando como base los datos estadísticos disponibles, este capítulo está dedicado a realizar una comparación sistemática de la situación del empleo y las remuneraciones en el sector público de 26 países de América Latina y el Caribe (LAC). Se pone de relieve el reto metodológico que significa recopilar y efectuar comparaciones válidas sobre la base de dichos datos. Dentro de estas limitaciones, se procede a comparar los países de la región con respecto a la dimensión de su sector público, la magnitud de los salarios, las tendencias del empleo y la remuneración de dicho sector, examinando algunas hipótesis que correlacionan características del empleo y la remuneración con un gobierno transparente y eficaz.

Estudios previos sobre estadísticas de empleo público

La escasez de datos sobre empleo público llevó hace casi veinte años a Peter Heller y Alan Tait (1983), a elaborar el conjunto más completo hasta entonces de datos estadísticos internacionales sobre empleo y salarios en el sector público. El trabajo de

¹ Para estudios empíricos sobre la relación entre el buen gobierno y el desarrollo, véase Chong y Calderón (1997, 1998 y 2000), Dollar y Pritchett (1998), Evans y Rauch (1999), Kaufmann, Kraay y Zoido-Lobaton (1999), Knack y Anderson (1999), Knack y Keefer (1997), Rauch y Evans (2000), Rodrik (1997), y el *World Development Report: The State in a Changing World* (1997).

² Una excepción reciente al respecto la constituyen Rauch y Evans (2000). Ofrecen un excelente análisis sobre la relación de la estructura burocrática y el desempeño o utilizando variables construidas con su serie de datos sobre características estructurales clave de burocracias estatales eficaces en 35 países en desarrollo. Véase también el documento paralelo, Evans y Rauch (1999).

Schiavo-Campo y colaboradores (1997a, 1997b) responde a algunas de las inquietudes de Heller y Tait. Sus trabajos, elaborados como antecedentes del *Informe de Desarrollo Mundial 1997: El Estado en un Mundo en Transformación*, presentan los resultados de una encuesta de casi 100 países y proporcionan los datos estadísticos necesarios para realizar comparaciones internacionales de empleo y remuneraciones públicas a principios de la década de 1990. Estos datos están disponibles en el sitio del Banco Mundial, con actualizaciones para algunos países³.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio sobre el empleo público para cumplir la recomendación del informe final de la reunión conjunta de la organización celebrada en 1995, sobre *El efecto del ajuste estructural en los servicios públicos*. El informe proponía que la OIT elaborase estadísticas sobre el sector público a nivel nacional comparables que los países pudieran analizar y aplicar a sus necesidades (Hammouya, 1999, página 1). La OIT recibió respuestas de más de 80 de los 216 países a los que se enviaron las encuestas, incluidas las de 11 países de América Latina y el Caribe. Los resultados figuran en la base de datos de la OIT sobre Estadísticas de Empleo en el Sector Público.

Para de América Latina y el Caribe, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) ofrece datos que siguen la evolución de la dimensión del sector público (principalmente en cuanto al número de empleados) hasta las décadas de 1980 y 1990 en determinados países latinoamericanos. Los datos del CLAD para la década de 1990 se circunscriben a diez países latinoamericanos, España y Portugal, y en la mayoría de los casos sólo pueden obtenerse los datos correspondientes a determinados años. Aun así, la atención prestada por el CLAD a la recopilación de estos datos es un reflejo más de la creciente demanda en la región de datos estadísticos sobre empleo en el sector público.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en el marco de su programa de Gestión Pública (PUMA), como muestra del potencial de cooperación multilateral en la recopilación de datos sobre empleo público, ha elaborado una serie estadística relativamente fiable sobre el empleo y la remuneración en el sector público (Base de Datos de Remuneración y Empleo en el Sector Público (PSPE)). Esta base de datos, actualizada anualmente desde 1993 con base en las respuestas a un cuestionario de los expertos de los países miembros de la OCDE, comprende datos del sector público sobre empleo y salarios, en la mayoría de los casos, desglosados por nivel y sector del gobierno. También ofrece datos en serie sobre, por ejemplo, los diferenciales de remuneración entre los sectores público y privado, la dispersión de las remuneraciones dentro del propio sector público y las tendencias en la distribución del empleo por género.

³ Véase <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/development.htm> para la serie de datos del Banco Mundial, recopilada por Amit Mukherjee y Giulio de Tommaso. Para la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, los datos siguen estando incompletos.

Inquietudes metodológicas

Las actividades de investigación que se han intentado hasta la fecha demuestran que, sin un marco sistemático para la recopilación de las estadísticas sobre el empleo en el sector público⁴, los datos recopilados al nivel nacional tienden a carecer de fiabilidad y comparabilidad. Incluso en presencia de un estándar como el de la OCDE, la organización admite problemas persistentes de fiabilidad y comparabilidad de los datos, debidos principalmente a los diversos criterios utilizados por sus países miembros a la hora de declarar los datos (OCDE, 2000:7.) Estas dificultades metodológicas no son alentadoras para las iniciativas de investigación en países menos desarrollados, donde los datos son normalmente menos asequibles y la recopilación de datos, menos transparente. Las iniciativas de CLAD, por ejemplo, tropiezan no sólo con problemas de comparabilidad, debido a diferentes métodos de declaración de un país a otro, sino con la simple ausencia de información cuantitativa sobre empleo y remuneración en el sector público en muchos países de la región. La falta de información fiable y comparable puede comprenderse como el resultado de una serie de retos metodológicos y técnicos⁵:

- ✍ los datos pueden no recopilarse en muchos países debido a la debilidad de los sistemas de gestión de empleo y a la falta de coordinación entre las unidades;
- ✍ las estructuras orgánicas de las administraciones públicas y sus métodos de declaración varían de un país a otro, y conducen a diferencias en la forma en que se presentan y recopilan los datos;
- ✍ las diferentes funciones que los países asignan a sus gobiernos y las diferencias en las clasificaciones del personal, especialmente de los maestros, trabajadores de atención de salud, empleados estacionales y contractuales y el personal militar, complican la comparación del empleo en el sector público en su conjunto;
- ✍ los datos sobre gastos por concepto de sueldos y salarios (a partir de los cuales se calculan los niveles de salario promedio) pueden no captar otras compensaciones, en especial los beneficios no salariales.

⁴ La creación de un marco para la recopilación de datos internacionalmente comparables sobre el sector público representa una preocupación creciente. Véase <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan000476.pdf> donde aparece un informe de 2000 realizado por la Secretaría de Naciones Unidas titulado "Indicadores del Sector Público" que responde a una petición del Grupo de Expertos sobre el Programa de Naciones Unidas de Administración Pública y Finanzas (PNUFP) que UNPAN elabore un marco conceptual para la recopilación de datos internacionalmente comparables. Para análisis adicional, en este caso sobre la creación de un modelo que permita medir el empleo en el sector público y las dificultades que entran en juego, véase <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/data.htm>, portal del sitio web de la Reforma Administrativa y del Servicio Civil del Banco Mundial en relación con los datos y diagnósticos.

⁵ Para consultar un análisis detallado sobre los problemas metodológicos, consúltense Heller y Tait (1983) y el sitio web de Reforma Administrativa y Servicio Civil del Banco Mundial en Datos entre Países sobre Empleo y Salarios en el Sector Gubernamental, <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/cross.htm>.

Hay otros problemas asociados con estos retos metodológicos. Por ejemplo, debido a que las cifras por concepto de sueldos y salarios rara vez incluyen los beneficios no salariales otorgados a los empleados públicos, los cálculos del salario promedio pueden subestimar la compensación total, en algunos casos en la mitad o más. Como resultado, las comparaciones de los salarios promedio entre los distintos países o las comparaciones de la relación del salario promedio del sector público con el salario promedio del sector privado, pueden ser erróneas. Por esta razón, el análisis basado en las estadísticas debe apoyarse en el conocimiento obtenido de las investigaciones específicas para cada país.

Perfiles de Servicio Civil

Este trabajo se basa en los datos recopilados y reunidos en los Perfiles del Servicio Civil (véase el Apéndice) de los 26 países miembros prestatarios del BID (véase el Cuadro 1). Cada Perfil proporciona datos para los años 1995 y 1999 (o los años más próximos posibles), organizados en las siguientes categorías en general:

- I. Contexto socioeconómico
- II. Opinión pública hacia la administración pública
- III. Estadísticas laborales nacionales
- IV. Dimensión del gobierno
- V. Costos personales del gobierno
- VI. Niveles salariales de los empleados del sector público
- VII. Niveles de empleo del sector público
- VIII. Características institucionales y orgánicas del servicio civil

Tal como se detalla en el Apéndice, la información recopilada para completar la serie de datos proviene de una combinación de fuentes internacionales y nacionales. Las fuentes internacionales se utilizaron para asegurar la comparabilidad cuando estaban disponibles. Dichas fuentes se utilizaron para la mayoría de los apartados bajo el Contexto socioeconómico (PIB por persona, valores del Índice de Desarrollo Humano, valores del Índice de Competitividad, tasas de desempleo, tasas de alfabetización, matrícula escolar, expectativa de vida, desembolsos sociales e ingresos del gobierno); Opinión pública hacia la administración pública (datos sobre opinión pública procedentes de Latinobarómetro); Estadísticas laborales nacionales (población, población económicamente activa); Dimensión del gobierno (gastos gubernamentales); y Costos de personal del gobierno (desembolsos por concepto de salarios).

Las fuentes internacionales son, entre otras, el sitio web de Datos Socioeconómicos Básicos del BID, el *Government Finance Statistics Yearbook 2000* del Fondo Monetario Internacional (FMI), el *International Financial Statistics Yearbook 2000* del Fondo Monetario Internacional, el sitio web de la red de información de CLAD, *Human Development Reports* de 1997 y 2000 del Programa de Naciones Unidas para Desarrollo (PNUD), Indicadores de Desarrollo Mundial en el sitio web del Banco

Mundial, el *Yearbook of Labor Statistics* 2000 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la base de datos LABORSTA en el sitio web de la OIT.

La información sobre las Características institucionales y orgánicas del servicio civil se obtuvo principalmente del Cuestionario de Diálogo de Política Regional titulado “El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: Situación y Retos Futuros”, completado por los órganos responsables de empleo público en los países de la región.

Para las dos categorías restantes, Niveles salariales de los empleados del sector público (salarios promedio del sector público, salarios promedio del sector en relación con el PIB per cápita y los salarios del sector privado, etc.) y Niveles de empleo en el sector público (número de empleados, porcentaje de cambio en el curso del tiempo, etc.), las fuentes principales utilizadas fueron de índole nacional y específicas para cada país. Las fuentes incluyen publicaciones impresas procedentes de los bancos centrales nacionales, ministerios de economía y finanzas, entidades estadísticas nacionales, comisiones de reforma del servicio civil. Las fuentes basadas en la red resultaron sumamente valiosas para algunos países, subrayando el potencial de los sistemas informatizados de gestión de personal y de los censos del servicio civil y los resultados de las encuestas de la fuerza laboral a los que puede tener acceso a través de Internet.

Para la construcción de los Perfiles, fue necesario trabajar sobre la fiabilidad y comparabilidad de los datos, dentro de las restricciones impuestas por las dificultades metodológicas antes descritas⁶. Se trataron de obtener datos sobre ingresos, gastos y empleo del gobierno para cuatro niveles de gobierno, niveles que se determinaron en parte mediante la forma en que las fuentes internacionales, específicamente los *Government Finance Statistics Yearbooks* del FMI, presentan los datos sobre gastos salariales. En el Recuadro 1 se describen los cuatro niveles, que comprenden el sector público total, el gobierno general, el gobierno central consolidado y el gobierno central.

Sólo se dispone de datos sobre los cuatro niveles de gobierno para un pequeño número de países. Por esa razón, algunos perfiles presentan datos para uno o dos niveles y otros para tres o cuatro. Cuando es posible, la concreción de las definiciones contenidas en el Recuadro 1 sobre cómo se constituyen los niveles de gobierno de determinados países se documentan en la sección de “Notas” de los Perfiles.

⁶ Para corroborar la fiabilidad de los datos, los Perfiles completados se enviaron a los representantes de los países (miembros del Diálogo Regional de Política) para verificación antes de su publicación.

Recuadro 1. Niveles de gobierno

Sector público total (SPT): Incluye el gobierno general (a continuación) y las empresas públicas.

Gobierno general (GG): Incluye el gobierno central consolidado (a continuación) y todas las autoridades subnacionales.

Gobierno central consolidado (GCC): Incluye todas las unidades de la autoridad central de un país, es decir, todas las unidades abarcadas por las cuentas presupuestarias y extrapresupuestarias, así como de la seguridad social (conforme a los datos originados del Fondo Monetario Internacional).

Gobierno central (GC): Incluye todas las unidades de la autoridad central en un país, es decir, los departamentos de administración ejecutiva y legislativa directamente dependientes del Jefe de Estado o el Parlamento, junto con todos los otros ministerios y departamentos.

Las definiciones se basan en la información sacada del Government Finance Statistics Yearbook 2000 del FMI.

Los salarios promedio se calcularon dividiendo el gasto total por concepto de salarios en un nivel específico de gobierno, por el número total de empleados declarados para ese nivel⁷. En todos los casos, los salarios se deflactaron a la moneda local de 1999 utilizando el índice de precios de consumo (IPC) sacado del *International Financial Statistics Yearbook 2000* del FMI o de una fuente específica para un país dado. Los salarios se convirtieron a dólares de los Estados Unidos (US\$) al tipo de cambio de 1999.

Las cifras totales de funcionarios públicos –término utilizado en los Perfiles con el significado de empleados públicos en general– incluyen sólo empleados públicos civiles. El personal militar se restó de los totales indicados en los Perfiles⁸; no se restó el personal policial. Los cálculos correspondientes a la categoría sobre cambio porcentual en funcionarios públicos (5 años anteriores)- incluyen al personal civil y militar y se realizaron al nivel más alto de gobierno sobre el que se dispuso de los datos, a menos que se indique lo contrario. Además del promedio general de la región, se han calculado los promedios para los países agrupados en los dos grupos de ingresos del BID (los países del Grupo 1 son aquellos que tienen un PIB per persona superior a US\$ 3.200 de 1997 y los países del Grupo 2 son los que tienen un PIB per cápita igual o inferior a US\$3.200 (BID, 2001b). Estos promedios regionales y de grupo incluyen sólo aquellos países con datos para la categoría bajo consideración.

El Cuadro 1 presenta los 26 países abarcados por el estudio, clasificados en orden descendente por su Índice de Desarrollo Humano de 1999⁹ (IDH). El cuadro

⁷ Para el nivel del gobierno central, este método de cálculo tiende a inflar la compensación promedio debido al número considerable y variable de empleados del gobierno local remunerados con cargo al presupuesto del gobierno central, pero no contabilizados, como empleados del gobierno central (Schiavo-Campo, y colaboradores, 1997b).

⁸ El personal militar *no* se restó del cálculo de los salarios promedio.

⁹ El índice se describe en el Informe de Desarrollo Humano 2001 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

proporciona información contextual, incluidos los valores y clasificaciones del Índice de Competitividad de los países¹⁰, indicadores del desarrollo, designaciones de grupo y abreviaturas.

¹⁰ El índice se describe en la publicación titulada *Global Competitiveness Report 2000* del World Economic Forum (WEF). Véase la nota al pie de la página 28 donde se presenta una descripción resumida del índice.

Cuadro 1. Países de América Latina y el Caribe abarcados por el estudio

América Latina y el Caribe	Abreviatura del país	Grupo	IDH	Índice de competitividad		PIB por persona	Tasa de alfab.	Expec. de vida	Matricula escolar		Tasa de desempleo
				Índice	Clasif.*		(% de adultos 15+)		Primar. (% neto)	Secundar. (% neto)	% fuerza laboral
			1999	2000	2000	1999 US\$	1999	1999	1995	1995	1999
BARBADOS	BRB	1	0,864	8.630	99,0	76,5	93,5	85,0	10,5
ARGENTINA	ARG	1	0,842	4,11	49	7.600	96,8	73,1	99,9	71,9	14,1
URUGUAY	URY	1	0,828	4,22	46	5.900	97,7	74,1	93,3	80,3	11,3
CHILE	CHL	1	0,825	4,90	27	4.740	95,6	75,1	87,3	80,4	8,9
COSTA RICA	CRI	2	0,821	4,49	35	2.740	95,5	76,8	88,3	40,8	6,0
BAHAMAS	BHS	1	0,820	14.100	95,7	74,0	94,1	86,6	7,7 (1998)
TRINIDAD Y TOBAGO	TTO	1	0,798	4,40	38	4.390	93,6	74,0	94,6	71,6	13,1
MÉXICO	MEX	1	0,790	4,29	42	4.400	91,1	72,3	99,9	63,8	1,7
PANAMÁ	PAN	2	0,784	3,88	55	3.070	91,7	73,8	89,8	70,1	11,8
BELICE	BLZ	2	0,776	2.730	93,1	74,9	99,9	63,2	11,1 (1994)
VENEZUELA	VEN	1	0,765	3,70	62	3.670	92,4	72,6	82,4	46,6	14,9
COLOMBIA	COL	2	0,765	3,68	65	2.250	91,5	70,7	82,5	67,7	20,9
SURINAM	SUR	2	0,758	1.350	95,0	70,3	89,7	51,3	14,0
BRASIL	BRA	1	0,750	4,26	44	4.420	85,2	67,0	94,7	63,6	9,6
PERÚ	PER	2	0,743	3,85	55	2.390	89,7	68,6	91,9	83,5	8,0
JAMAICA	JAM	2	0,738	3,93	52	2.330	86,4	75,0	97,6	69,0	16,0 (1996)
PARAGUAY	PRY	2	0,738	3,01	72	1.580	93,1	69,8	93,3	59,3	8,2
ECUADOR	ECU	2	0,726	3,36	68	1.310	91,0	69,7	99,9	51,0	11,5 (1998)
REP.DOMIN.	DOM	2	0,722	4,11	50	1.910	83,2	70,9	87,3	71,2	15,9 (1997)
GUYANA	GUY	2	0,704	760	98,4	64,8	92,0	74,7	..
EL SALVADOR	SLV	2	0,701	3,84	58	1.900	78,5	69,4	79,7	34,5	7,0
BOLIVIA	BOL	2	0,648	3,42	67	1.010	85,2	61,8	98,0	40,0	4,2 (1996)
NICARAGUA	NIC	2	0,635	3,01	73	430	68,2	68,1	80,0	51,3	10,9
HONDURAS	HND	2	0,634	3,11	70	760	74,0	69,6	91,2	37,1	3,7
GUATEMALA	GTM	2	0,626	3,44	66	1.660	68,1	64,4	73,0	35,7	1,4 (1995)
HAITÍ	HTI	2	0,467	460	49,0	54,0
Promedio LAC			0,741	3,85		3.327	87,6	70,4	91,0	62,0	10,6
Prom. Grupo 1			0,809	4,27		6.428	94,1	73,2	93,3	72,2	10,2
Prom. Grupo 2			0,705	3,63		1.685	84,2	69,0	89,6	56,3	10,9

Fuentes: Indicadores de desarrollo mundial, sitio web del Banco Mundial; Informes de Desarrollo Humano 1997, 2000 y 2001 del PNUD base de datos LABORSTA, OIT; Progreso Económico y Social en América Latina, Informe 2001, BID, The Business of Growth, cita del Informe de Competitividad Mundial 2001, World Economic Forum (Foro Económico Mundial).

Grupo 1 (PIB por cápita > US\$3.200 1997); Grupo 2 (PIB per cápita <= US\$3.200 1997); los promedios de las columnas abarcan los países sobre los que se dispone de datos completos. Los promedios de las tasas desempleo no incluyen los datos correspondientes a 1996 o antes. El símbolo.. indica que los datos no están disponibles.

*La clasificación ICC incluye 75 países menos desarrollados, en desarrollo y desarrollados; 20 de ellos, países de América Latina y el Caribe.

Análisis de resultados: empleo


El Cuadro 2 presenta el empleo civil en el sector público (de aquí en adelante, empleo en el sector público) como porcentaje de la población para cuatro niveles de gobierno: sector público total, gobierno general, gobierno central consolidado y gobierno central para 1999 o el año más reciente sobre el que se dispone de información. El Cuadro 3 muestra el empleo total en el sector público en relación con la población económicamente activa (PEA)¹¹. Los cuadros también muestran los niveles de gobierno para los que se dispone de datos en los países y, en consecuencia, la constitución de las muestras para calcular los promedios en cada nivel de gobierno. Los resultados clave para el conjunto de la región de América Latina y el Caribe, los Grupo 1 y 2 con relación a los niveles del sector público total, gobierno general y gobierno central son los siguientes:

✍ En los países de América Latina y el Caribe, el empleo en el sector público total alcanza en la actualidad un promedio aproximado de 4,1% de la población. El nivel oscila entre alrededor del 2,0% en Nicaragua, El Salvador, Honduras y Bolivia y alrededor del 9,0% en Surinam y Trinidad y Tobago. Estas variaciones indican que hay grandes diferencias entre los países de la región. En el Grupo 1, el sector público total emplea a un promedio del 4,6% de la población. El promedio del Grupo 2 es algo más bajo, con un empleo en el sector público total de aproximadamente el 3,8% de la población. La variación dentro de la región de América Latina y el Caribe corresponde a los patrones mundiales. Por ejemplo, en los países miembros de la OCDE, el empleo en el sector público total como porcentaje de la población a mediados-fines de la década de 1990 osciló entre el 1,9% en Corea y el 13,3% en Dinamarca (OCDE, 2000:5).

✍ Como se indica en el Cuadro 2, el empleo al nivel de gobierno general alcanza un promedio aproximado del 3,0% de la población para la región. Entre los países sobre los que se dispone de datos de empleo al nivel de gobierno general, Uruguay, Trinidad y Tobago, Argentina y México son los que tienen la mayor relación de empleados en el gobierno general a población (5,9%, 5,4%, 4,8% y 4,3%, respectivamente). El promedio de Chile es especialmente bajo, con un 1,0%. A pesar de la baja cifra de Chile, el promedio del Grupo 1 (3,9%) sigue siendo más elevado que el promedio de América Latina y el Caribe (3,0%) y notablemente más alto que el promedio


¹¹ La población económicamente activa (PEA) comprende a todas las personas empleadas y desempleadas de cierta distribución de edad, de ordinario entre 10 y 65 años o 15 y 65 años. La definición de 15 a 65 corresponde a la adoptada por la Décima Tercera Conferencia Internacional de Estadísticas Laborales celebrada en Ginebra en 1982. Cuando se citó en las fuentes secundarias, se advirtió la distribución por edades de la PEA utilizada en los Perfiles. ECLAC, que es la fuente principal utilizada en esta ponencia, establece la distribución por edades de la población económicamente activa como la población con 10 a 65 años de edad.


del Grupo 2 (2,4%). A principios de la década de 1990, el promedio mundial del empleo en el gobierno general como porcentaje de la población se cifraba en el 4,7%, lo que indica que el alcance del empleo público en los países de América Latina y el Caribe es relativamente reducido. De hecho, la muestra de países de América Latina y el Caribe del Banco Mundial ocupó el tercer lugar entre los más bajos (con 3,0% a principios de la década de 1990) después de África (2,0%) y Asia (2,6%), mientras que el empleo en el gobierno general en los países de la OCDE alcanzó un promedio aproximado del 7,7%, de la población a principios de la década de 1990 (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a). La relación de empleo en el gobierno general a la población se considera de ordinario una medida más significativa del tamaño del sector público, que la relación del empleo total en el sector público a población. Esto se debe a que esta última incluye el número de empleados en las empresas públicas.

 El empleo en el gobierno central asciende en la actualidad a un 2,3% de la población. Países como Argentina, Brasil, Chile y México tienen un porcentaje más bajo de empleo en el gobierno central (o central consolidado) de la población (alrededor de 1,0%) que los países más pequeños tales como los insulares de Bahamas o Barbados (5,6% y 9,4%, respectivamente). Esta variación es un reflejo de la descentralización de las funciones del gobierno en los estados federales, grandes, y de la estructura unitaria y centralizada del Caribe, de los países centroamericanos y de algunos países más pequeños de Sudamérica. Por ejemplo, además de Bahamas y Barbados, Uruguay, Belice, Panamá y Paraguay tienen niveles relativamente elevados de empleo en el gobierno central medidos como proporción de la población total (3,0% o más). En cambio, Bolivia, Guyana, Perú, Guatemala, Honduras y Nicaragua tienen nóminas del gobierno central relativamente pequeñas en proporción a la población (2,0% o menos). En la mayoría de estos casos, la razón es que el empleo en el gobierno en su conjunto es relativamente reducido y no a que el empleo en el gobierno central sea bajo en comparación con el empleo en el gobierno en su conjunto¹². Por ejemplo, en el caso de Bolivia, al empleo en el gobierno central corresponde 1,9% de la población, al empleo en el gobierno general corresponde 2,2% de la población y al sector público total le corresponde 2,3% de la población. Surge un patrón análogo en los casos de Perú, Honduras y Nicaragua (no se dispone de datos sobre el sector público total o el gobierno general para Guatemala). Guyana es la única excepción con un empleo en el gobierno central relativamente reducido de 1,4% de la población y el empleo en el sector público total al que corresponde un porcentaje relativamente elevado de 6,8% de la población. En general, para el Grupo 1, el empleo en el


¹² Si bien no se dispone de datos sobre el nivel de gobierno central para El Salvador, como sus vecinos centroamericanos, El Salvador tiene un número relativamente reducido de empleados gubernamentales en comparación con otros países de América Latina y el Caribe. Los datos disponibles muestran que el empleo en el gobierno general alcanza sólo la cifra de 1,8% de la población y el empleo en el sector público total representa aproximadamente 2,1% de la población.


gobierno central alcanza un promedio aproximado del 2,7 de la población. El empleo en el gobierno central en el Grupo 2 asciende a un porcentaje aproximado algo más bajo del 2,2% de la población. El empleo en el gobierno central como porcentaje de la población tiende a ser más elevado en los países de la OCDE que en los países de América Latina y el Caribe. Por ejemplo, a principios de la década de 1990, el empleo en el gobierno central (excluidos los empleados de salud y educación) como porcentaje de la población alcanzó un promedio aproximado del 1,2% en los países de América Latina y el Caribe y del 1,8% en los países de la OCDE. Esta cifra de los países de la OCDE fue la más elevada en todo el mundo, mientras que la cifra correspondiente a la muestra de América Latina y el Caribe ocupó el tercer lugar más alto del mundo detrás de la OCDE y el Oriente Medio y el norte de África (1,4%) (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a).

 Como indica el Cuadro 3, el empleo en el sector público como porcentaje de la población económicamente activa (PEA) revela casi los mismos patrones que el empleo en el sector público como porcentaje de la población. En la región en su conjunto, el empleo en el sector público total como porcentaje de la PEA alcanza un promedio aproximado del 10,1%. Trinidad y Tobago y Surinam están en el extremo alto de los porcentajes con el 21,5% y el 23,0%, respectivamente. Otros países con niveles relativamente altos de empleo en el sector público total como porcentaje de la PEA (más de 10,0% de la PEA) son Argentina, México, Uruguay, Venezuela, Costa Rica, Guyana y Panamá. En el Grupo 1, el empleo en el sector público total corresponde aproximadamente el 10,9% de la PEA, mientras que el promedio en el Grupo 2 es ligeramente más bajo con aproximadamente el 9,6%.

 Al nivel de gobierno general, el empleo público alcanza un promedio aproximado del 7,3% de la PEA. Entre los países sobre los que se dispone de datos al nivel de gobierno general, Chile tiene el nivel más bajo de empleo público relacionado con la PEA (2,6%). Los otros países del Grupo 1 tienen niveles relativamente altos de empleo en el gobierno general como proporción de la PEA: Argentina (11,4%), México (10,7%), Trinidad y Tobago (13,3%) y Uruguay (13,6%). Como resultado, el promedio del Grupo 1 (aproximadamente 9,2% de la PEA) es comparativamente más elevado que el promedio regional (7,3%) y el promedio del Grupo 2, una cifra relativamente baja del 6,0% de la PEA. Jamaica y Perú son excepciones en el Grupo 2, ya que al empleo en el gobierno general le corresponde el 9,1% y el 8,1% de la PEA, respectivamente. En conjunto, la proporción del empleo en el gobierno general frente a la PEA varía bastante en toda América Latina y el Caribe. Al comparar los resultados de la región de América Latina y el Caribe con los datos procedentes de fuera de la región, se observa el alcance relativamente reducido del empleo público en América Latina y el Caribe, frente a los países de la OCDE a los que correspondió un 15,6% de la PEA. Dinamarca, Finlandia y Noruega están por encima del 20,0% y Suecia muy por encima del 30,0%. Para nuestra muestra, todos salvo cuatro

países (Argentina, México, Trinidad y Tobago y Uruguay) tienen promedios por debajo del 10,0%. En realidad, ningún país de América Latina y el Caribe tiene promedios por encima del 15,0%, lo que pone de relieve la dimensión relativamente reducida del sector público de la región en comparación con el de los países miembros de la OCDE¹³.

 Tal como se indica en el Cuadro 3, en el nivel del gobierno central, el empleo en el sector público en nuestra muestra de 16 países de América Latina y el Caribe corresponde un promedio aproximado de 5,7% de la PEA. Al empleo en el gobierno central corresponde el porcentaje más alto de la PEA en las Bahamas (10,7%). Sin embargo, en el nivel de gobierno central *consolidado* (no se dispone de datos al nivel de gobierno central), el empleo público en Surinam y Barbados es de 20,0% y 18,6% de la PEA, respectivamente. En estos dos países, el empleo en el gobierno medido como porcentaje de la PEA es con mucho el mayor de la región. Los resultados de la región oscilan de las cifras de Surinam y Barbados hasta la de Brasil, cuyo empleo en el gobierno central (o en el gobierno central consolidado) representa sólo 0,7% de la PEA. El promedio de los países del Grupo 1 sobre los que se dispone de datos al nivel de gobierno central es de 5,8% de la PEA.

 La medición del empleo público como porcentaje de la PEA, en vez de como porcentaje de la población total, corrige la distorsión que puede surgir debido a variaciones en la proporción de población no activa en la población total y de la propensión de las mujeres a buscar trabajo fuera del hogar. En los países de América Latina y el Caribe, la población menor de 15 años como porcentaje de la población total oscila entre el 21,1% en Barbados y el 43,9% en Guatemala. Los porcentajes de Bolivia, Haití, Honduras, Nicaragua y Paraguay también son relativamente elevados, con un 40,0% de la población total menor de 15 años de edad. Los porcentajes de otros países de América Latina y el Caribe oscilan entre alrededor de 25% y 35% (PNUD, 2001). Para los países con una proporción relativamente alta de niños en la población, el alcance del sector público puede ser más amplio que el que sugeriría la relación entre los empleados públicos y la población total. La medida, no obstante, no afecta notablemente a comparaciones o resultados estadísticos para las causas determinantes del empleo público o las correlaciones con un gobierno transparente y eficaz.

¹³ Surinam y Barbados son excepciones. Si se dispusiera de datos para esos dos países, los resultados mostrarían que al empleo en el gobierno general le corresponde más del 15,0% de la PEA. En el nivel del gobierno central consolidado solamente, al empleo en la administración pública le corresponde aproximadamente 20,0% de la PEA en Surinam y 18,6% de la PEA en Barbados.

**Cuadro 2. Empleo civil en el sector público, 1999 o el año más reciente disponible
(% de la población)**

	América Latina y el Caribe	Sector público total	Gobierno general	Gob. central consolidado	Gobierno central
(Grupo 1) ↓	Argentina	4.9	4.8	1.1	0.9
	Bahamas				5.6
	Barbados			9.4	
	Brasil	3.3	3.3	0.4	
	Chile	2.5	1.0	0.9	
	México	4.8	4.3	1.5	1.2
	Trinidad y Tobago	8.7	5.4		
	Uruguay	6.3	5.9	4.8	3.6
	Venezuela	5.7			2.1
(Grupo 2) ↓	Belice				3.3
	Bolivia	2.3	2.2	2.0	1.9
	Colombia		1.2		
	Costa Rica	4.4			2.2
	República Domin.	3.9			2.5
	Ecuador		2.6		2.3
	El Salvador	2.1	1.8		
	Guatemala				1.6
	Guyana	6.8			1.4
	Haití	0.6			
	Honduras	2.1			1.6
	Jamaica		4.0		
	Nicaragua	1.8	1.7		1.6
	Panamá	5.3			3.4
	Paraguay				3.2
	Perú		3.2	2.4	
	Surinam	9.1		7.9	
	Promedio LAC	4.1	3.0	3.4	2.3
	Promedio Grupo 1	4.6	3.9	3.0	2.7
	Promedio Grupo 2	3.8	2.4	4.1	2.2

Los promedios de las columnas no abarcan los datos desde 1995-1996 o con anterioridad (indicados en cursiva).

**Cuadro 3. Empleo civil en el sector público, 1999 o año más reciente disponible
(% de la Población Económicamente Activa)**

América Latina y el Caribe	Sector público total	Gobierno general	Gob. central consolidado	Gobierno central
Argentina	11.7	11.4	2.6	2.1
Bahamas				10.7
Barbados			18.6	
Brasil	7.5	7.4	0.7	
Chile	6.3	2.6	2.3	
México	12.0	10.7	3.8	3.1
Trinidad y Tobago	21.5	13.3		
Uruguay	14.6	13.6	11.1	8.3
Venezuela	13.3			4.9
Belice				8.7
Bolivia	6.0	5.8	5.2	4.8
Colombia		2.8		
Costa Rica	10.5			5.2
República Domionic.	8.7			5.5
Ecuador		6.3		5.6
El Salvador	5.2	4.8		
Guatemala				5.6
Guyana	15.7			3.2
Haiti	1.3			
Honduras	6.3			5.0
Jamaica		9.1		
Nicaragua	5.2	4.8		4.5
Panamá	13.8			8.7
Paraguay				8.1
Perú		8.1	6.1	
Suriname	23.0		20.0	
Promedio LAC	10.1	7.3	7.8	5.7
Promedio Grupo 1	10.9	9.2	6.5	5.8
Promedio Grupo 2	9.6	6.0	10.4	5.7

Los promedios de las columnas no abarcan los datos desde 1995-1996 o con anterioridad (indicados en cursiva).

Resultados: salarios

Las Figuras 1-5 y el Cuadro 4 muestran el gasto público en sueldos y salarios (factura salarial), los salarios promedio en el sector público y los niveles salariales relativos en el sector público.

Si bien las medidas que aparecen en las Figuras 1-5 y el Cuadro 4 tienen un cierto margen de error, pueden considerarse como guías útiles para evaluar la cuantía relativa, el peso de los costes salariales del sector público y su valor en comparación con el sector privado. Los resultados clave son los siguientes:

✍ La relación entre el gasto del sector público en salarios y el PIB sirve como medida útil de la participación relativa del estado en la economía (Banco Mundial, 2001b). Para la muestra de 12 países de América Latina y el Caribe sobre los que se dispone de datos, la factura salarial total del sector público absorbe aproximadamente un 9,2% del PIB (véase la Figura 1). La relación de la factura salarial del sector público total frente al PIB oscila entre el 19,4%, aproximadamente, en Guyana y un 3,4% en Guatemala. Aparte de estos dos países y de Brasil, cuya factura salarial absorbe 11,8% del PIB, todos los demás países de la muestra tienen facturas salariales que representan entre 7,0% y 10,0% del PIB, lo que concuerda con los promedios mundiales¹⁴. El Grupo 1 tiene un promedio ligeramente superior al 9,6% del PIB, frente al promedio del Grupo 2 del 9,1% del PIB.

✍ Como se indica en la Figura 1, la factura salarial del gobierno general, para una muestra de 10 países, absorbe aproximadamente 7,1% del PIB. El peso de la factura salarial en relación con la producción económica es más oneroso en Brasil (11,2% del PIB) y en Bolivia (10,0% del PIB). En el extremo más bajo figuran Guatemala, Perú, Chile y la República Dominicana, con facturas salariales que absorben 3,4%, 5,0%, 5,3% y 5,9% del PIB, respectivamente. En conjunto, el promedio del Grupo 1 (8,0% del PIB) es más elevado que el promedio del Grupo 2 (6,4% del PIB). Estos resultados concuerdan con los datos disponibles sobre muchos países miembros de la OCDE. Para los países más desarrollados, los costos de compensación total del gobierno general (que incluyen la factura salarial además de los aportes de las empresas al seguro social) oscilaron entre 5,0% y 10,0% del PIB en los Estados Unidos, Australia y Noruega (en 1997). En otros países miembros de la OCDE, tales como Dinamarca, Suecia, Finlandia y Portugal, los costos de compensación totales absorbieron un porcentaje notablemente más elevado del PIB (aproximadamente 15,0%) (OCDE, 2000, página 2). En general, las facturas salariales del gobierno general de los países menos

¹⁴ Schiavo-Campo y colaboradores (1997a) estiman que los salarios del sector público total absorbieron aproximadamente 8,0% del PIB como porcentaje mundial a principios de la década de 1990.


desarrollados y en vías desarrollo (y los costos totales de compensación) en relación con el PIB tienden a ser más reducidas que en los países desarrollados, lo que refleja el tamaño relativamente más reducido del sector público en los países en desarrollo.


✍ Para una muestra de 20 países de América Latina y el Caribe sobre los que se dispone de datos, a la factura salarial del gobierno central corresponde aproximadamente 6,8% del PIB (véase la Figura 1). En cuanto a los seis países restantes, solo se dispone de datos sobre la factura salarial para el gobierno central *consolidado*. Cuando las cifras en este nivel para esta serie de países se promedian junto con las cifras del gobierno central para los 20 países, el promedio de los 26 es igual a 6,3%, aproximadamente, del PIB. La relación de la factura salarial del gobierno central (o gobierno central consolidado) frente al PIB oscila entre una cifra elevada de 16,1% en Surinam y una cifra baja de 2,3% en Argentina. Jamaica, Belice y Barbados, junto con Surinam, son los países que tienen facturas salariales del gobierno central relativamente más altas frente al PIB (más de 10% del PIB). En el extremo bajo, junto con Argentina, figuran México, Brasil, Colombia y Venezuela (todos ellos con facturas salariales alrededor de 2,5% del PIB) y Perú, cuya factura salarial absorbe aproximadamente 3,1% del PIB. En conjunto, la factura salarial del gobierno central para el Grupo 1 alcanzó un promedio aproximado de 6,2% del PIB y para el Grupo 2, aproximadamente 6,9%. El promedio mundial a principios de la década de 1990 para la factura salarial del gobierno central era de aproximadamente 5,4% del PIB. La misma fuente estima que el promedio de América Latina en el mismo periodo (4,9% del PIB) era similar al de los países miembros de la OCDE (4,5% del PIB) y Asia (4,7% del PIB). El Oriente Medio y el norte de África tenían la factura salarial del gobierno central más elevada como porcentaje del PIB (9,8% del PIB) y una muestra de 21 países africanos presentó el segundo porcentaje más alto (6,7% del PIB). La factura salarial fue más baja en la Europa del Este y, en la antigua Unión Soviética, llegó a un promedio de 3,7% del PIB (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a:8-10).


✍ Tal como indica la Figura 2, la factura salarial del sector público total para una muestra de 12 países de América Latina y el Caribe representa aproximadamente 33,8% del gasto total del sector público. Su porción es la mayor en México y El Salvador, con una cifra aproximada de 45,0% del gasto total. La factura salarial del sector público total también es elevada en Argentina, Brasil, Guyana y Paraguay donde su porción de los gastos totales del sector público oscila alrededor del nivel de 40%¹⁵. La factura salarial medida como porcentaje del gasto del sector público puede indicar posibles ineficiencias en la utilización de los recursos gubernamentales. Cuando la

¹⁵ Haití, Surinam y Belice también tienen facturas salariales alrededor de 40% del gasto total, pero no se dispone de datos para el nivel del sector público total. Los datos para estos tres países se hallan al nivel del gobierno central, tal como puede verse en la Figura 2.


relación es relativamente alta (más de 25%), los gastos no salariales pueden sufrir las consecuencias (Banco Mundial, 2001b). En consecuencia, la mayoría de los países de América Latina y el Caribe tienen lo que se consideran como facturas salariales relativamente grandes. En realidad, sólo dos de los 26 países miembros prestatarios tienen facturas salariales del sector público inferiores al 25% de los desembolsos totales del sector público (Nicaragua y Uruguay). Para el Grupo 1, la factura salarial del sector público total alcanza un promedio aproximado de 35,4% del gasto total del sector público, ligeramente más elevada que el promedio del Grupo 2 (33,0%).


 Tal como se indica en la Figura 2, la factura salarial promedio del gobierno general, como porcentaje de los promedios de gastos gubernamentales totales en general, es de aproximadamente 29,4% para la muestra de 11 países de América Latina y el Caribe sobre los que se dispone de datos. Brasil ocupa el lugar más alto, con 40,4% del gasto del gobierno general absorbido por la factura salarial. Sólo tres países de nuestra muestra tienen facturas salariales del gobierno general que representan menos de 25% del gasto total del gobierno general: Chile (20,2%), Nicaragua (18,6%) y Perú (22,7%). Los promedios para el Grupo 1 y Grupo 2 son similares (30,9% y 28,6%, respectivamente).

 Para una muestra de 19 países de América Latina y el Caribe sobre los que se dispone de datos, la factura salarial promedio del gobierno central absorbe la cifra aproximada de 30,2% del gasto total del gobierno central. Los países con las facturas salariales más cuantiosas en relación con el gasto del gobierno central son, entre otros, las Bahamas (46,3%), El Salvador (41,5%), Haití (42,9%), Paraguay (42,6%) y Surinam (41,3%). A la factura salarial del gobierno central corresponde la cifra aproximada de 28,1% del gasto total del gobierno central para la muestra de cuatro países del Grupo 1, algo más bajo que el promedio de la muestra de 15 países del Grupo 2 (30,7%). Cuando se consideran los datos del gobierno central consolidado, así como los datos del gobierno central, hay once países de América Latina y el Caribe cuyas relaciones de la factura salarial son inferiores al 25%: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Guyana, México, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela (véase la Figura 2).

 Una importante medida de los salarios del sector público es la relación de salarios promedio del sector público frente al PIB per cápita (véase la Figura 3). La medición de los salarios en relación con el PIB per cápita se usa en general para mostrar la condición de un empleado promedio del gobierno en relación con el nivel de vida en un país en particular (Banco Mundial, 2001c). Tal como se indica en la Figura 3, los resultados de nuestro análisis muestran que al nivel del sector público total, la relación de los salarios promedio frente al PIB per cápita oscila entre una cifra alta de 3,7 en Brasil y una cifra baja de 1,0 en Uruguay. En el extremo alto, con Brasil figuran Bolivia (3,3) y los países centroamericanos de El Salvador (3,3) y Nicaragua

(3,4). Los países con relaciones bajas, además de Uruguay, son Argentina (1,6), la República Dominicana (1,6) y Panamá (1,8). La relación promedio de los salarios en total del sector público frente al PIB per cápita para nuestra muestra de 9 países de América Latina y el Caribe es de aproximadamente 2,4. El promedio del Grupo 1 de 2,1 es más bajo que el promedio del Grupo 2 (2,7). Varios factores afectan al valor de la relación de salarios promedio frente al PIB per capita: por un lado, los países en desarrollo tienen una escasez relativa de mano de obra capacitada (Banco Mundial, 2001b); por otro lado, el PIB per cápita se subestima a menudo en los países en desarrollo al contar con un sector informal relativamente grande (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a, página 9). Estos factores deberían considerarse antes de evaluar los salarios en la región de América Latina y el Caribe. Una relación relativamente grande, tal como la observada en el caso de Brasil, no indica necesariamente que los empleados públicos de un país estén remunerados en exceso. Igualmente, una relación relativamente pequeña (como en el caso de Uruguay) puede proporcionar más información acerca de cómo los datos de gastos salariales se declaran, que sobre lo adecuado de los salarios; es probable que los datos sobre gastos salariales disponibles para Uruguay no capten una parte significativa de la compensación total del sector público. Esta interferencia es corroborada adicionalmente por los resultados que se presentan en la Figura 4, que muestra los salarios promedio del sector público en relación a los salarios del sector manufacturero donde, nuevamente, la relación para Uruguay es inesperadamente baja.

 Al nivel del gobierno general, la relación de salarios promedio frente al PIB per cápita a través de una muestra de países de América Latina y el Caribe alcanza la cifra promedio de 2,8. La mayoría de los nueve países de esta muestra tienen relaciones que se aproximan o están ligeramente por encima del promedio de la región: Brasil (3,4), Chile (3,0), Bolivia (3,9), Colombia (3,2), Jamaica (3,2) y Nicaragua (3,4). El promedio de esta pequeña muestra de países es deprimido por las bajas relaciones de salarios promedio del gobierno general frente al PIB per cápita de tres países: Argentina, Perú y México (1,6, 1,6 y 1,8, respectivamente). La relación promedio de los salarios promedio del gobierno general frente al PIB per cápita para el Grupo 1 es de aproximadamente 2,5, mientras que la relación para una muestra de cinco países del Grupo 2 alcanza el promedio aproximado de 3,1.

 Tal como se muestra en la Figura 3, la relación de los salarios promedio del gobierno central frente al PIB per cápita alcanza un promedio de 2,0 para una muestra de 13 países de América Latina y el Caribe sobre los cuales se dispone de datos. Los resultados oscilan entre un 4,2 para Honduras y 1,0 para Uruguay. Junto con Honduras, Nicaragua tiene una relación


relativamente alta (3,0)¹⁶. México (2,1), Belice (2,2) y Costa Rica (2,5) ocupan posiciones intermedias. En general, la relación promedio de los salarios del gobierno central frente al PIB per cápita es de aproximadamente 1,5 para el Grupo 1 y 2,2 para el Grupo 2. A principios de la década de 1990, Schiavo-Campo y colaboradores registraron un promedio de 2,5 para su muestra de países de América Latina y el Caribe. Para el mismo periodo, la relación promedio de países miembros de la OCDE fue notablemente más baja registrándose un 1,6, aproximadamente (1997a). La única región con una cifra más baja que la de la OCDE es Europa Oriental y la antigua Unión Soviética. Los autores achacan el resultado relativamente bajo de la OCDE a un PIB mucho más alto per cápita y a diferencias de capacidades más pequeños entre los empleados públicos y el resto de la población laboral. El bajo indicador para la Europa del Este y la antigua Unión Soviética se debe tanto a la existencia de beneficios no salariales no captados en los datos, como a la realidad de la insuficiencia salarial en la región (1997a, página 9).


✍ Otra medida valiosa de los salarios del sector público es la relación de los salarios promedio del sector público frente a los salarios del sector manufacturero, disponibles al nivel del sector público total para siete países de América Latina y el Caribe (véase la Figura 4). El promedio de América Latina y el Caribe de esta muestra limitada es de aproximadamente 2,0. Los valores fluctúan notablemente, oscilando entre 4,1 para México y 0,5 para Nicaragua y Uruguay (en este último caso, utilizando datos de 1995). La relación de Panamá (0,8) se aproxima más a la cifra más baja mientras que la relación más alta siguiente después de la de México es la de El Salvador (2,7). Brasil no está muy por detrás (2,6). En general, para esta muestra limitada de países, el promedio del Grupo 1 (2,8) es notablemente más alto que el promedio del Grupo 2 (1,4). De hecho, los promedios del Grupo 1 para todos los niveles de gobierno son notablemente más elevados que los promedios del Grupo 2. (Esto se cumple incluso cuando se combinan los datos de diferentes niveles de gobierno en una muestra más grande y más representativa). Cabe advertir, sin embargo, que el pequeño número de países en relación con los cuales se dispone de datos sobre los salarios del sector manufacturero en cada uno de los cuatro niveles de gobierno, hace problemática la tarea de sacar conclusiones de las comparaciones.

✍ Tal como se muestra en la Figura 4, al nivel de gobierno general, la relación promedio de los salarios del sector público frente a los salarios del sector manufacturero para una muestra de ocho países es de aproximadamente 2,1. Las cifras oscilan entre 3,7 para México y 0,5 para Nicaragua. Brasil y Chile se aproximan más al extremo superior (2,4 y 2,8, respectivamente) mientras que la relación de Argentina está por debajo del promedio (1,5). Los

¹⁶ Los datos sobre el nivel del gobierno central no están disponibles para Brasil y Chile; sin embargo, si los datos sobre el nivel de gobierno central *consolidado* se considerasen, ambos países tienen multiplicadores relativamente grandes (4,4 y 3,0, respectivamente).

países del Grupo 2 –Bolivia (1,8), Colombia (1,7) y Jamaica (2,0)– ocupan posiciones intermedias. Para nuestra muestra de cuatro países del Grupo 1, la relación promedio es de aproximadamente 2,6. El promedio del Grupo 2 es notablemente más bajo con una cifra aproximada de 1,5.

 Tal y como se indica en la Figura 4, la relación de salarios promedio del gobierno central a salarios promedio del sector manufacturero para una muestra de cinco países es de aproximadamente 1,6. Nuevamente, el extremo alto es ocupado por México y el bajo por Nicaragua, que tienen relaciones de 4,2 a 0,4, respectivamente. Las posiciones intermedias ocupan Brasil y Chile, con salarios promedio del gobierno central (consolidado) de aproximadamente 3,0 y 2,8 veces los salarios promedio del sector manufacturero, respectivamente. Para el Grupo 1, al nivel de gobierno central solo se dispone de datos para México lo que no hace significativo calcular un promedio¹⁷. El promedio del Grupo 1, correspondiente al gobierno central consolidado (2,3), es más representativo ya que comprende datos de cuatro de los nueve países del Grupo 1. Para una muestra de cuatro países del Grupo 2 al nivel de gobierno central, el promedio aproximado es de 0,9. Los datos para los países miembros de la OCDE muestran una amplia variación. A principios de la década de 1990, las relaciones de salarios promedio del gobierno central frente a salarios promedio del sector manufacturero oscilaron entre una cifra alta de 3,9 para Francia y cifras bajas de 0,2 y 0,4 en Canadá y el Reino Unido, respectivamente. El promedio aproximado de una muestra de 14 países de la OCDE fue de 1,6 (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997b, página 44). Los promedios para América Latina y el Caribe y el Grupo que se muestran en la Figura 4 para todos los niveles de gobierno, parecen indicar que los empleados del sector público en la región de América Latina y el Caribe están relativamente bien remunerados. Sin embargo, los resultados utilizando esta medida de los salarios pueden ser erróneos, principalmente debido al hecho de que la mayoría de los empleados del gobierno son trabajadores de oficina y la mayoría de los empleados en el sector manufacturero son obreros.

 Las comparaciones internacionales de la compresión salarial (aquí, calculada simplemente como la relación del salario más elevado frente al más bajo en una escala de paga especificada del gobierno), revisten una complejidad especial. Aunque la compresión salarial se deriva usualmente de la principal escala de paga del gobierno central, algunos países de América Latina y el Caribe tienen escalas múltiples de remuneración. Esto significa que un número notable de empleados del sector público (los maestros, por ejemplo) pueden recibir su paga basándose en una escala distinta de la que se declara aquí. La fuente de la mayoría de los datos contenidos en el Cuadro 4 y la Figura 5 es el cuestionario del Diálogo Regional de Política sobre la

¹⁷ Los datos recopilados en la Figura 4 para Uruguay al nivel de gobierno central corresponden a 1995 (o al año más próximo disponible) y, por tanto, no se incluyen en el promedio del Grupo 1.

Reforma del Servicio Civil. La mayoría de las respuestas al cuestionario no especificaron el número o proporción de empleados del sector público que están sujetos a la escala de paga en la que se basa la respuesta. Además, las escalas de remuneración del servicio civil pueden no captar asignaciones monetarias que comprenden una parte significativa de la compensación total. Del mismo modo, los beneficios no salariales, también una parte importante de la compensación total, no se consideran en absoluto en las escalas de remuneración. Los resultados de nuestro análisis muestran que la compresión salarial varía mucho en la región de América Latina y el Caribe. El promedio de nuestra muestra de 17 países fue relativamente alto: 20,2. La compresión salarial promedio del Grupo 2 (24,5) es más elevada que la del Grupo 1 (11,5). En toda la región, la compresión salarial oscila entre 89,8 en Perú y 2,9 en Uruguay. La compresión salarial puede utilizarse para indicar problemas de política salarial. Por ejemplo, una compresión salarial baja puede indicar que los salarios son demasiado bajos en el nivel superior para atraer y mantener a personal de calidad. Una compresión salarial inusualmente elevada puede indicar distorsiones problemáticas también. La compresión salarial debería caer idealmente alrededor de 1:7 a fin de crear incentivos adecuados para los empleados (Banco Mundial, 2001a).

Figura 1. Factura Salarial del Sector Público, 1999 o el año más reciente disponible

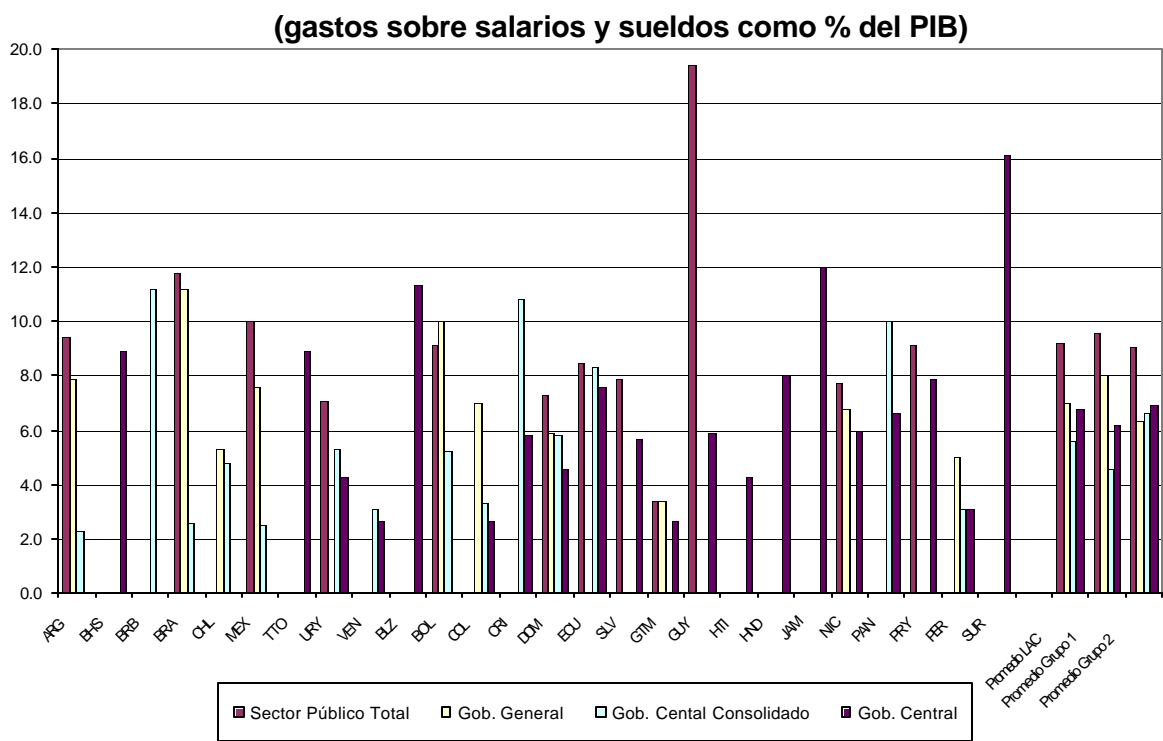


Figura 2. Factura Salarial del Sector Público, 1999 o el año más reciente disponible

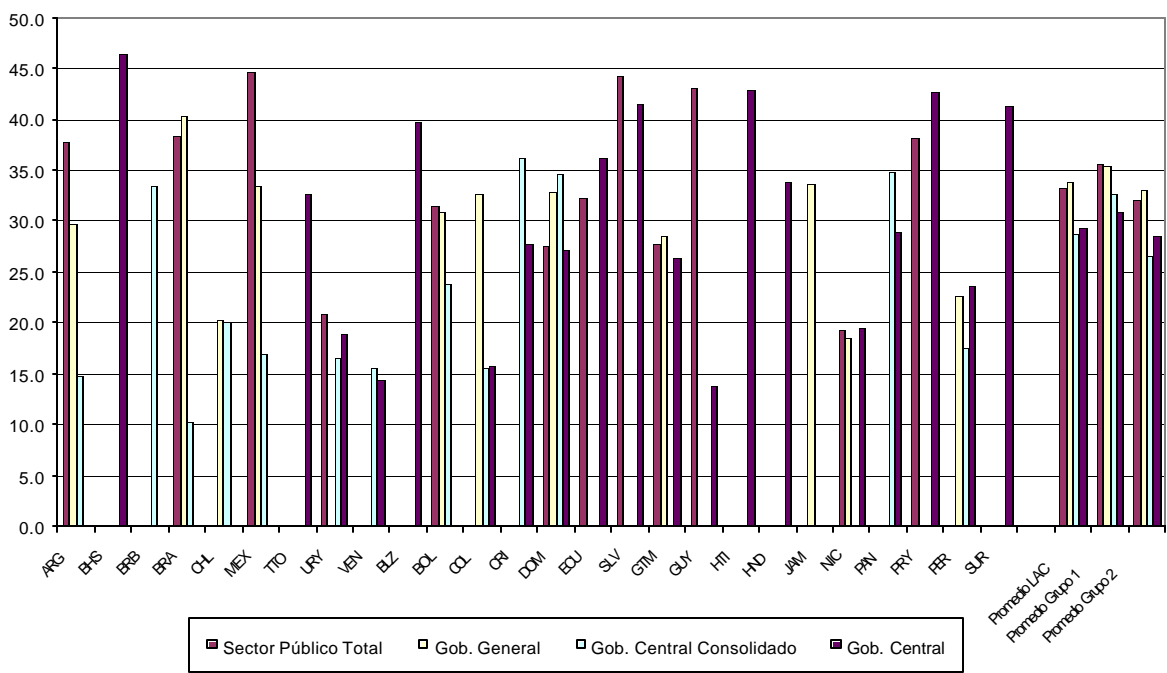
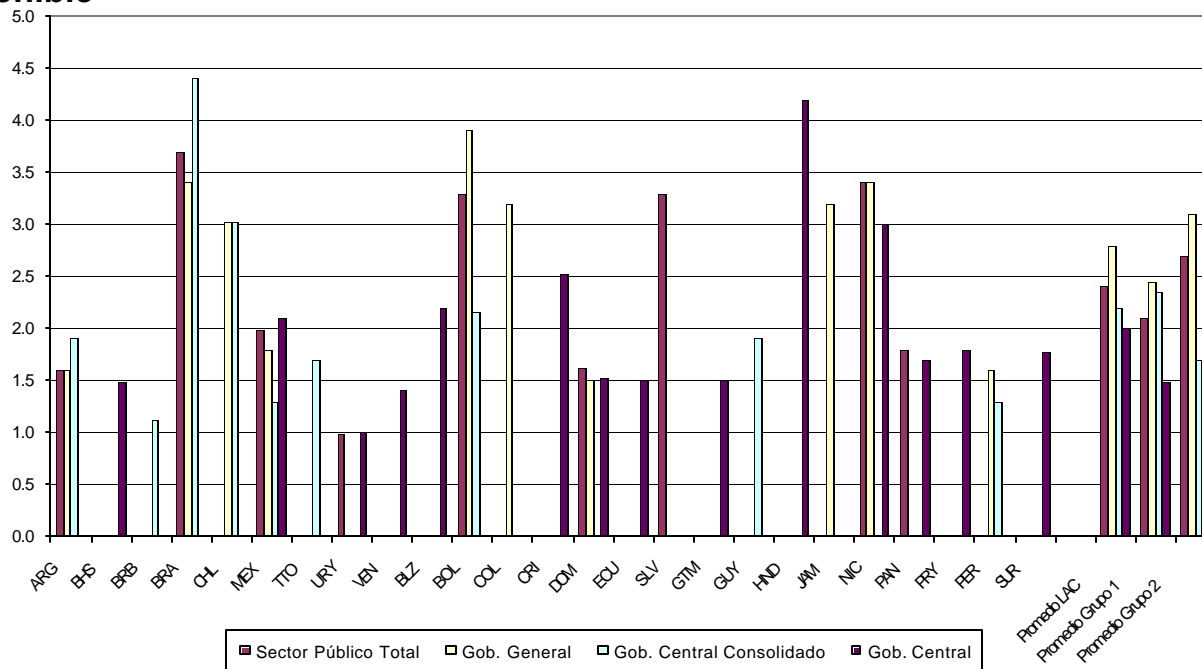
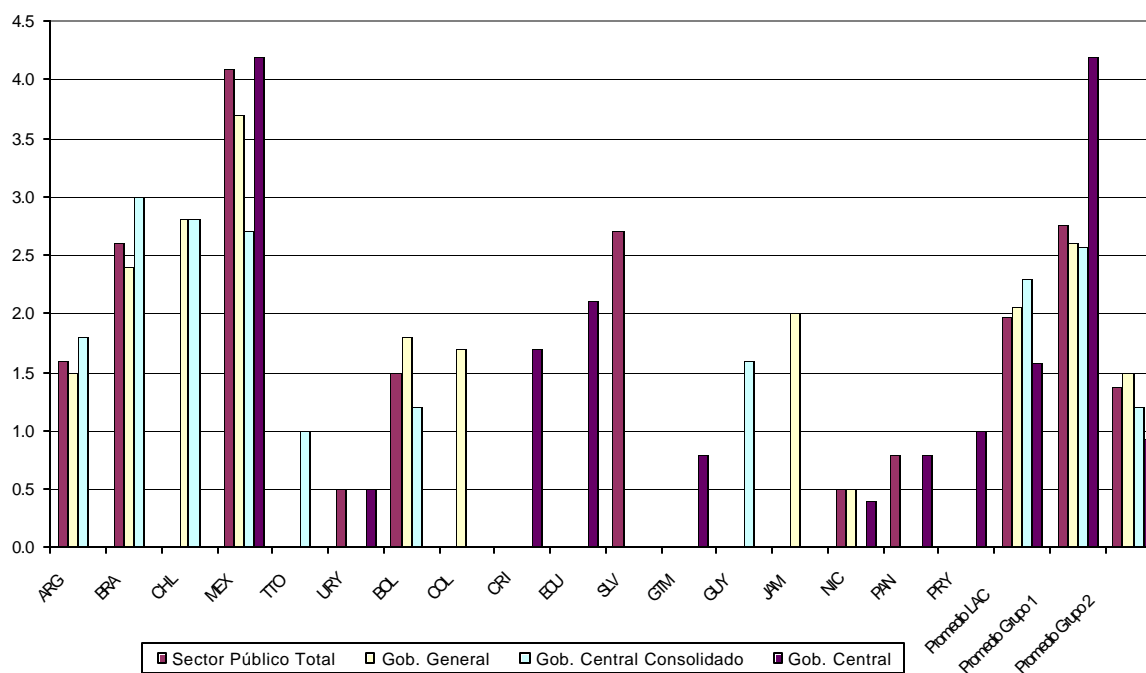


Figura 3. Salarios promedio del sector público, 1999 o el año más reciente disponible



Los datos para 1995 o al año más próximo disponibles para TTO, GUY y PRY. Los datos para 1995 para la DOM al nivel del gobierno general solamente.

Figura 4. Salarios promedio del sector público, 1999 o el año más reciente disponible (como múltiplo de los salarios promedio del sector manufacturero)

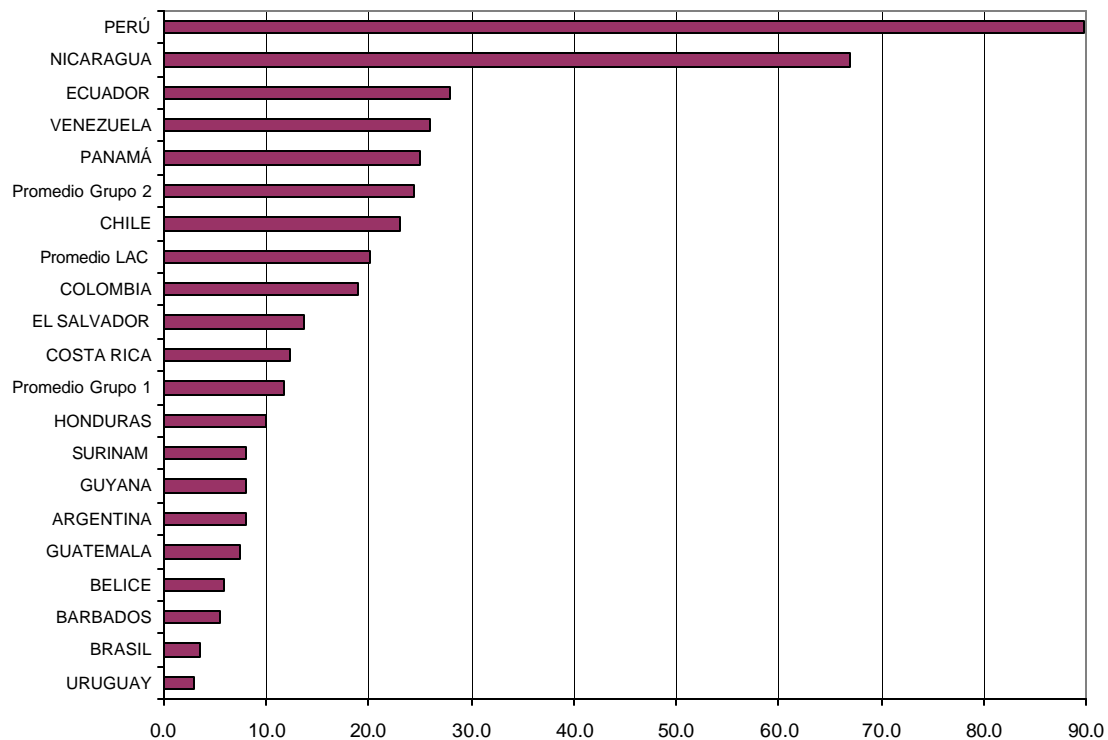


Los datos para 1995 o al año más próximo disponibles para TTO, URY, ECU, GUY, y PRY.

Cuadro 4. Compresión salarial, 1999 o al año más reciente disponible
(relación del salario más alto al más bajo en una escala especificada de remuneración gubernamental)

Argentina	8.0
Barbados	5.5
Brasil	3.5
Chile	23.0
Uruguay	2.9
Venezuela	26.0
Belice	6.0
Colombia	18.9
Costa Rica	12.3
Ecuador	28.0
El Salvador	13.7
Guatemala	7.4
Guyana	8.0
Honduras	10.0
Nicaragua	67.0
Panamá	25.0
Perú	89.8
Surinam	8.1
Promedio LAC	20.2
Promedio Grupo 1	11.5
Promedio Grupo 2	24.5

Figura 5. Compresión Salarial



Resultados: tendencias de empleo y remuneración en el sector público


Los datos presentados aquí permiten analizar las tendencias en la segunda mitad de la década de 1990 con respecto al tamaño del sector público, medido por el empleo y la factura salarial, así como por los niveles salariales del sector público para los años comprendidos entre 1995 y 1999 (o los años más cercanos disponibles). Las dos comparaciones internacionales existentes de empleo y salarios en el sector público (Heller y Tait, 1983 y Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a, 1997b) abarcan los primeros años de la década de 1980 y principios de la de 1990, respectivamente. Las comparaciones de los promedios regionales y de grupo entre los datos del perfil y los otros dos son difíciles, debido a variaciones en los países cubiertos. Sin embargo, se presenta la información de los estudios anteriores a fin de ofrecer un cuadro más amplio del empleo y los salarios públicos en el tiempo. También presentamos la evolución de la opinión pública hacia la administración pública por país de 1996 a 2001, basados en la encuesta *Latinobarómetro*.


Para maximizar la comparabilidad, las cifras de empleo y salarios se presentan en esta sección para los niveles de gobierno para los que se dispone de la mayoría de los datos (el sector público total y el gobierno central) y para los países de los que se dispone de datos para 1995 y 1999 (o los años más próximos a éstos que sea posible). Los datos de los niveles de gobierno distintos del sector público total y el gobierno central sólo se presentan para los países que carecen de datos al nivel de gobierno central. Sin embargo, los datos ilustrados a los niveles del gobierno general y el gobierno central consolidado no se incluyen en los cálculos de los promedios de América Latina y el Caribe, Grupo 1 y Grupo 2¹⁸. Los resultados clave acerca de las tendencias de 1995 a 1999 para la región de América Latina y el Caribe, para el Grupo 1 y para el Grupo 2, son los siguientes:


✍ Como indican las Figuras 6 y 7, de 1995 a 1999 (o los años más próximos disponibles), el empleo público en relación con la población total ha disminuido en general en toda la región. El promedio de América Latina y el Caribe para el empleo en el sector público total como porcentaje de la población experimentó una contracción de aproximadamente 5,4% en 1995 a aproximadamente 4,1% en 1999. El empleo en el gobierno central promedio en relación con la población se ha contraído también pasando de un 2,7% en 1995 a un 2,3% en 1999. Tal como expresa Oszlak (2001), la contracción del personal en el sector público en la región se ha realizado en distintos grados a través de toda una gama de medidas: jubilación temprana voluntaria, eliminación de puestos y redundancias y despido con o sin compensación. La privatización de los servicios públicos también representa parte de la

¹⁸ Cuando se incluyen todos los datos en los cálculos de los promedios, los resultados no cambian notablemente. Los resultados en general y las tendencias permanecen igual para la región de América Latina y el Caribe, Grupo 1 y Grupo 2, independientemente de si los promedios se basan en datos de un nivel solamente o cuando los promedios se basan en datos de dos o más niveles comparables de gobierno.

reducción. Una contracción en general en el empleo público ha sido una tendencia, al menos desde principio de la década de 1980, para algunos países de América Latina y el Caribe. Schiavo-Campo y colaboradores (1997b) ponen de manifiesto un descenso en el empleo en el gobierno central (excluidos los empleados de la educación y la salud) en relación con la población, pasando de 2,4% a principios de los años 1980 a 1,5% a principios de los años 1990 (para una muestra de cinco países de América Latina y el Caribe que se traslapa con la muestra de 1983 de Heller y Tait). Expresan la misma tendencia para los países de la OCDE, que experimentaron un descenso en el empleo en el gobierno central pasando de 2,9% de la población a principios de los años 1980 a 1,9% de la población a principios de 1990.

 Para una muestra de los cuatro países del Grupo 1, nuestro estudio indica que, en relación con la población, el empleo en el sector público total disminuyó de un 5,8% en 1995 a aproximadamente 4,6% en 1999. Una muestra de los cuatro países del Grupo 1 indica que el empleo promedio en el gobierno central como porcentaje de la población también disminuyó pasando de 3,3% a 2,7%. En algunos países del Grupo 1, la reducción de personal se concentró en la década de 1980 e incluso en la de 1970 para Chile (para los cuales no se dispone de datos al nivel de sector público pero sí a los niveles del gobierno general y el gobierno central). Como se muestra en las Figuras 6 y 7, el empleo público en Chile en relación con la población ha permanecido constante.

 En una muestra de ocho países del Grupo 2, el empleo en el sector público total como porcentaje de la población disminuyó sustancialmente durante el periodo de cinco años pasando de 5,1% a 3,8%. Una muestra de seis países indica que el empleo en el gobierno central en relación con la población ha experimentado una ligera contracción, pasando de aproximadamente 2,3% en 1995 a 2,2% en 1999. Tal como indican las Figuras 6 y 7, varios países del Grupo 2 han experimentado una contracción significativa en la década de los noventa. Por ejemplo, en relación con la población, el empleo en el sector público total en Nicaragua se redujo del 2,4% al 1,8%. El empleo en el gobierno central en Nicaragua disminuyó del 2,0% de la población en 1995 a aproximadamente 1,6% de la población en 1999. Esta contracción sigue a una disminución del 57% en el empleo en el sector público total, medida en términos absolutos, de 1990 a 1995 (véase el Perfil del país en el Apéndice).

 Tal como indica la Figura 8, nuestra encuesta pone de relieve una expansión en general en la factura salarial total del sector público en relación con el PIB para una muestra de 12 países que pasa de aproximadamente 8,8% en 1995 a 9,2% en 1999. La factura salarial promedio del gobierno central como proporción del PIB experimentó una expansión para una muestra de 19 países pasando de aproximadamente 6,0% en 1995 a aproximadamente 6,9% en 1999. Esta expansión en la factura salarial, que puede atribuirse

principalmente a cambios en el Grupo 2, ocurrió simultáneamente a una contracción en la dimensión del gobierno medida en términos del empleo en relación con la población. Esta tendencia es contraria a la contracción de principios de la década de 1980 y principios de la de 1990, establecida por Schiavo-Campo y colaboradores (1997b, página 9)¹⁹. Estos expresan un descenso en la factura salarial del gobierno central de 7,3% del PIB en los primeros años de la década de 1980 a 4,7% del PIB en los primeros años de la década de 1990. En los países miembros de la OCDE se produjo una tendencia más modesta a la baja, donde la factura promedio correspondiente a los salarios descendió de 5,5% a 4,4% del PIB.


✍ Como se muestra en las Figuras 8 y 9, en el Grupo 1, la factura salarial promedio en relación con el PIB *no* se expandió de 1995 a 1999. Más bien, el sector público promedio en total tuvo una factura salarial en relación con el PIB que experimentó una ligera contracción pasando de aproximadamente 9,7% a 9,6%. Al nivel de gobierno central, la factura salarial promedio en relación con el PIB experimentó una contracción pasando de 6,5% en 1995 a aproximadamente 6,2% en 1999.

✍ En el mismo periodo de tiempo, el promedio del Grupo 2 para la factura salarial del sector público total en relación con el PIB experimentó una expansión de aproximadamente el 8,4% a aproximadamente el 9,1% (para una muestra de ocho países). Igualmente, la factura salarial del gobierno central en relación con el PIB experimentó una expansión, pasando del 5,9% en 1995 al 7,1% en 1999 (para una muestra mayor de 15 países). Debido a que esta expansión ocurrió junto con una contracción en los niveles de empleo en relación con la población, puede reflejar los efectos de la política para corregir las condiciones inadecuadas de los salarios del servicio público. Sin embargo, el peso relativamente oneroso de la factura salarial en algunos países puede tener repercusiones negativas sobre la eficiencia del Estado si no es posible mantener niveles suficientes de gastos *no salariales*.

✍ Nuevamente, de forma contraria al patrón de la muestra en cinco países de Schiavo-Campo y colaboradores (1997b, página 9) formulada para principios de la década de 1980 hasta principios de la de 1990, nuestra muestra indica que los salarios promedio en la región han tendido a aumentar en relación con el PIB per cápita en el periodo de cinco años de 1995 a 1999. Desde principios de la década de 1980 hasta principios de la década de 1990, los salarios promedio (al nivel del gobierno central) habían descendido como relación del PIB per cápita pasando de 2,7 a 2,3. Los países de la OCDE también experimentaron un descenso, aunque leve, pasando de 1,7 veces el PIB per cápita a principios de la década de 1980 a 1,6 veces el PIB per

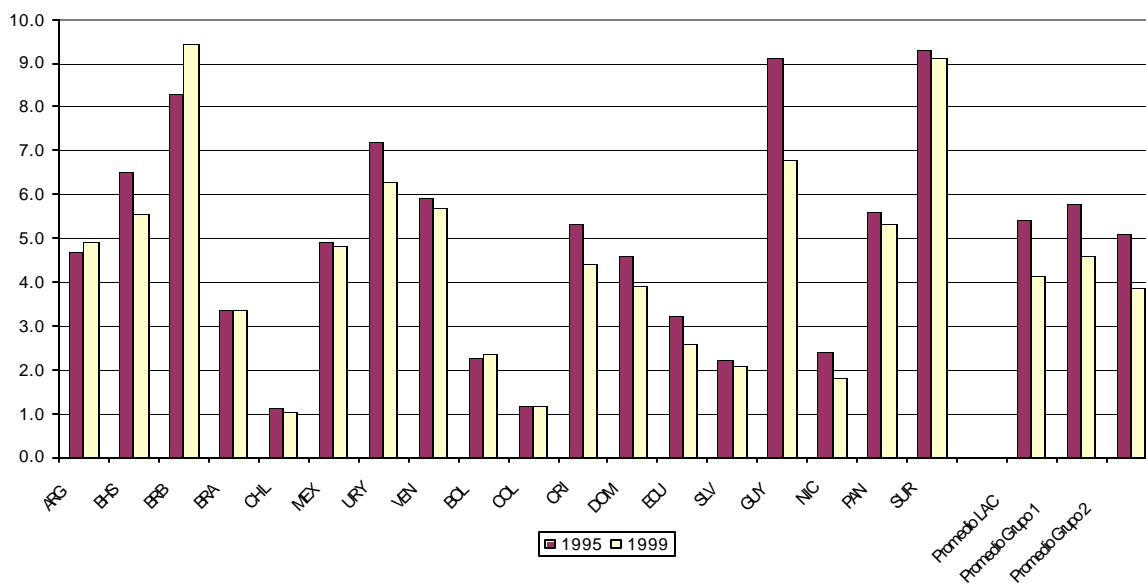
¹⁹ Schiavo-Campo y colaboradores (1997b) utilizaron una muestra de sólo siete países de América Latina y el Caribe, por lo que la comparabilidad con nuestro estudio es tenue. Sin embargo, la información es útil para mostrar tendencias amplias en el curso del tiempo.

cápita a principios de la década de 1990. Para una muestra de 11 países de América Latina y el Caribe, los salarios del sector público total aumentaron ligeramente pasando de un promedio de 2,3 veces el PIB per cápita en 1995 a 2,4 veces el PIB per cápita en 1999 (véase la Figura 10). A nivel del gobierno central, (véase la Figura 11), la relación de salarios promedio a PIB per cápita aumentó del 1,7 en 1995 al 2,0 en 1999, para una muestra de nueve países. Por lo general, tanto el Grupo 1 como el Grupo 2 experimentan aumentos en los salarios promedio en relación con el PIB per cápita para ambos niveles de gobierno de 1995 a 1999.

 La Figura 12 presenta los datos obtenidos de la Sección II de los Perfiles que contienen información sobre la opinión pública de los ciudadanos hacia la administración pública de su país (*Latinobarómetro*, 1996 y 2001)²⁰. Los países se incluyen en la lista de forma que los que tienen porcentajes más elevados de confianza ciudadana en la administración pública aparezcan en primer lugar en 2001 y los países con confianza más baja aparezcan a continuación. Para América Latina y el Caribe en su conjunto, los resultados muestran una ligera disminución en el porcentaje de encuestados que dijeron que tienen alguna o mucha confianza en la administración pública, pasando de 29,7% en 1996 a 27,6% en 2001. Este descenso, no obstante, puede atribuirse totalmente a las respuestas de los países pertenecientes al Grupo 2. De hecho, el número de encuestados que expresaron alguna o mucha confianza en la administración pública en el Grupo 1 aumentó notablemente pasando de un promedio de 27,2% en 1996 a 36,1% en 2001. A la inversa, el promedio del Grupo 2 disminuyó de 31,1% a 23,0%. Costa Rica y Panamá son los únicos países del Grupo 2 para los que el porcentaje de encuestados que expresaron alguna o mucha confianza en la administración pública aumentó de 1996 a 2001. El número de encuestados que expresó alguna o mucha confianza en la administración pública en El Salvador, Paraguay y Honduras disminuyó más de 10%. En Guatemala y Nicaragua, el descenso de 1996 a 2001 fue mayor del 20%. Estos datos refuerzan la importancia de un esfuerzo de mejora continua de la administración pública en toda la región. Esta necesidad es particularmente fuerte en algunos países del Grupo 2, donde las percepciones acerca de la administración pública parecen haber experimentado un deterioro en el periodo de 1996 a 2001.

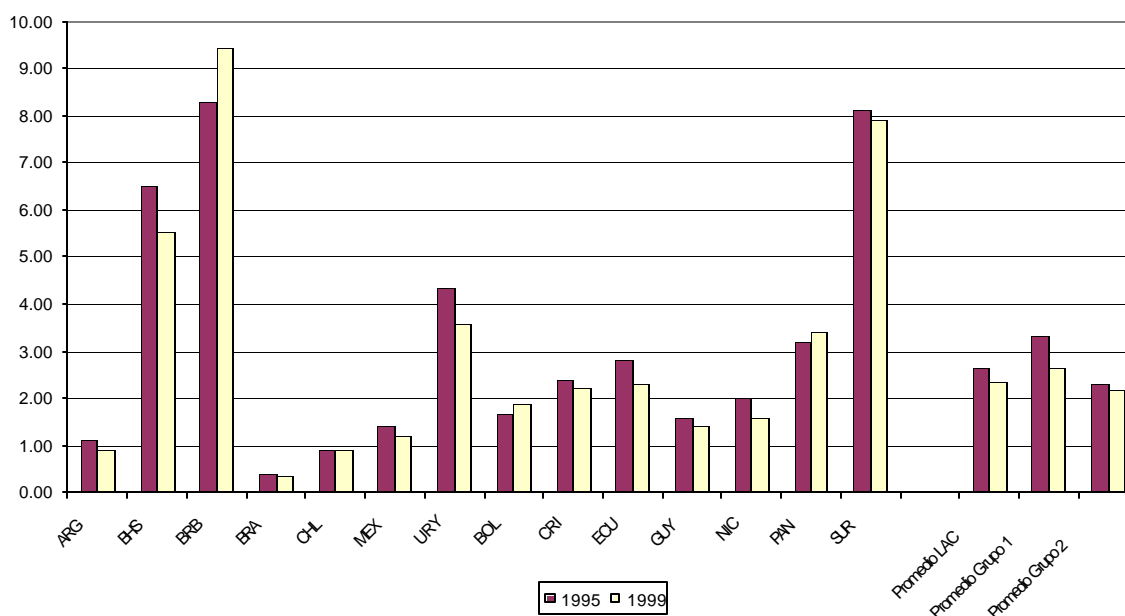
²⁰ Los datos del *Latinobarómetro* abarcan 17 países miembros del BID, entre ellos, países miembros de habla hispana y Brasil. Se excluyen los países de habla inglesa, Haití y Surinam.

Figura 6. Empleo en el sector público total, 1995 y 1999
(% de la población)



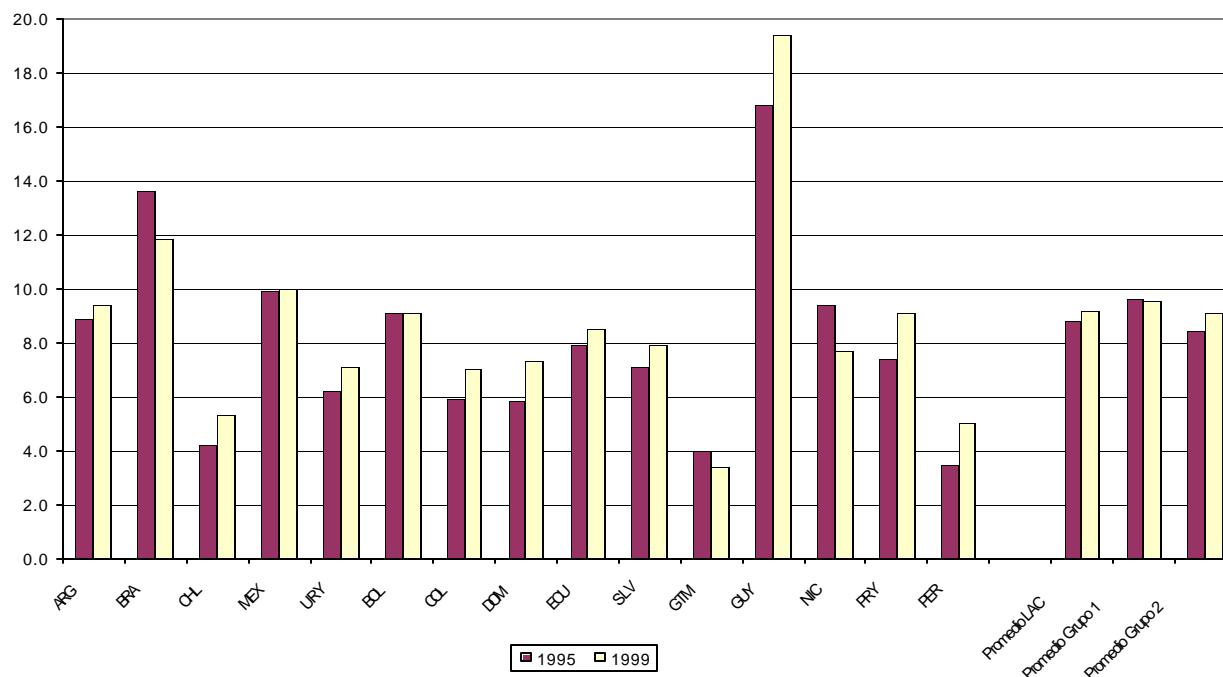
Datos para CHL, COL y ECU al nivel de gobierno general; para BRB al nivel de Gobierno Central Consolidado y BHS al nivel de gobierno central. Los promedios para América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel del sector público total solamente.

Figura 7. Empleo en el gobierno central, 1995 y 1999
(% de la población)



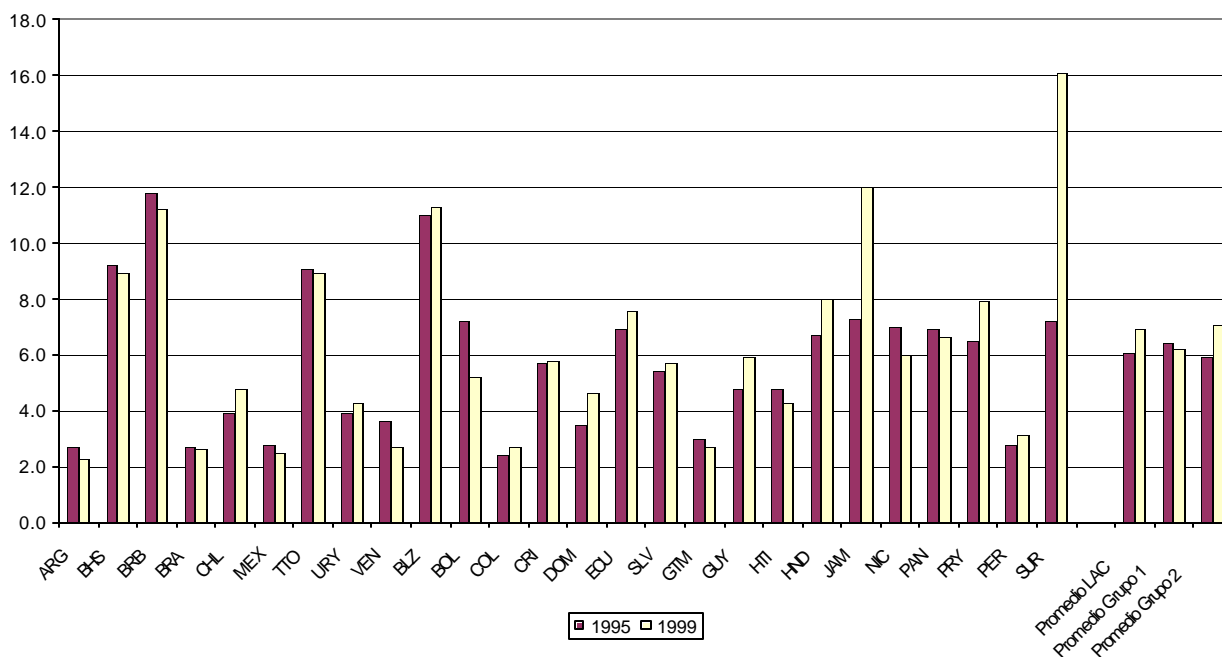
Los datos para BRB, BRA, CHL y SUR indican un nivel de gobierno central consolidado. Los promedios para América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel del gobierno central solamente.

**Figura 8. Factura salarial del sector público total, 1995 y 1999
(% del PIB)**



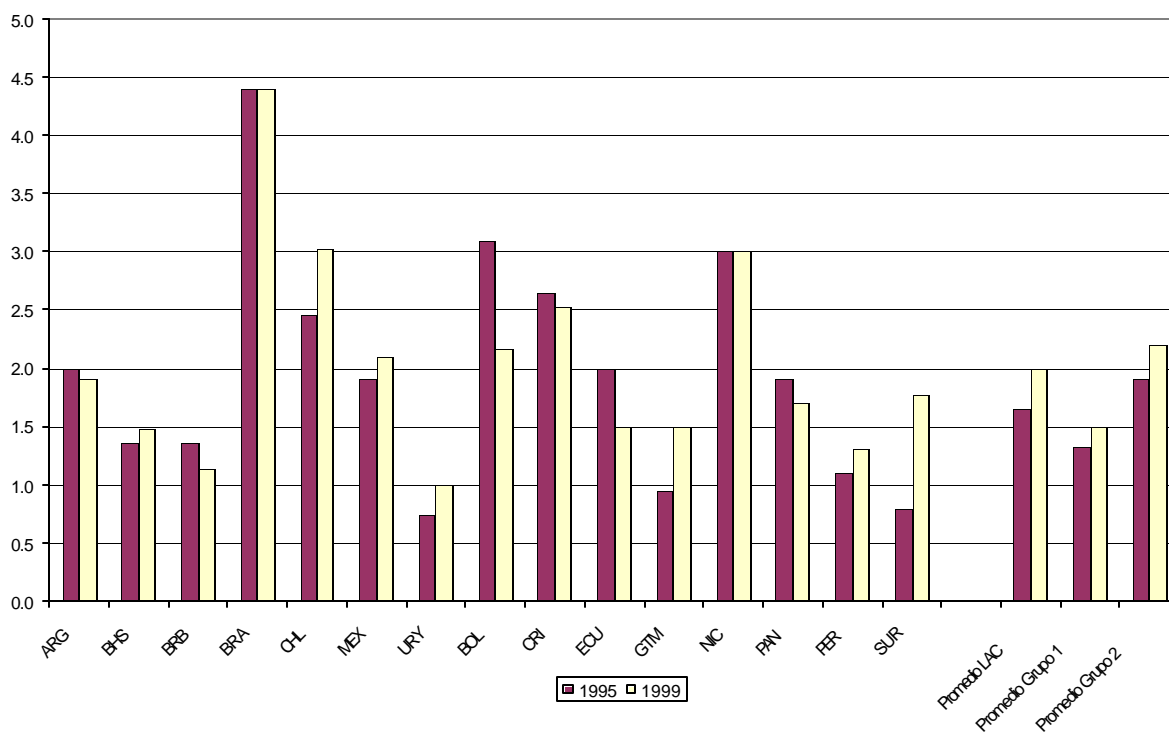
Los datos para CHL, COL y PER al nivel del gobierno general. Los promedios de América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel del sector público total solamente.

**Figura 9. Factura salarial del gobierno central, 1995 y 1999
(% del PIB)**



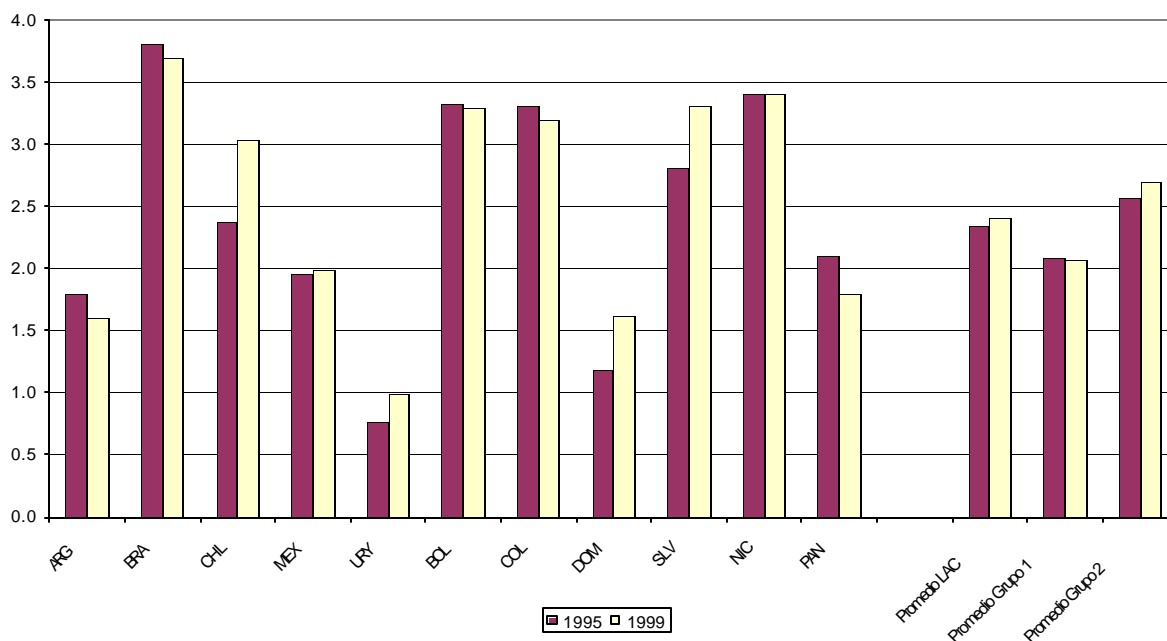
Los datos para ARG, BRB, BRA, CHL, MEX, BOL y PER al nivel del gobierno central consolidado. Los promedios para América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel de gobierno central solamente.

**Figura 10. Salarios totales del sector público, 1995 y 1999
(como múltiplo del PIB per cápita)**



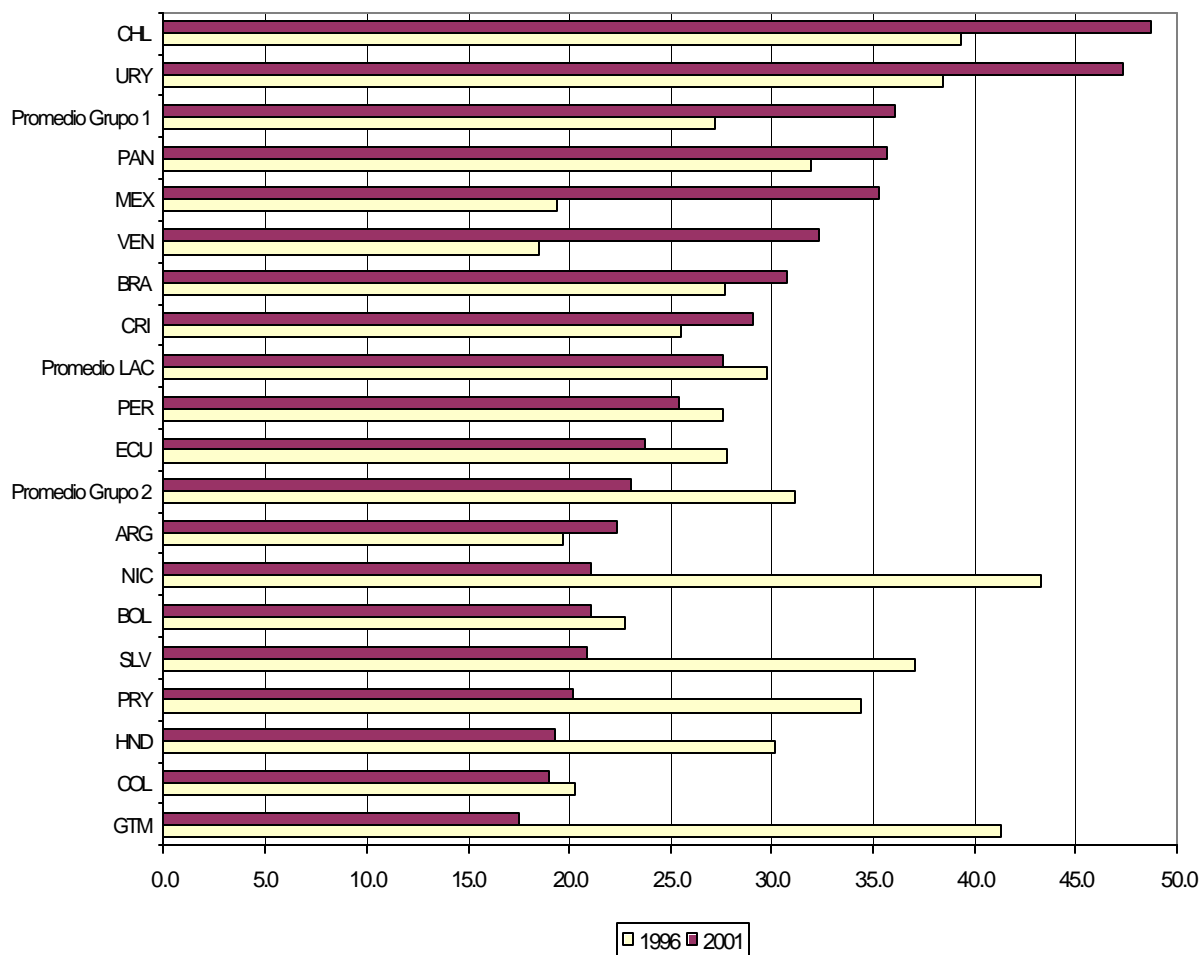
Los datos para CHL y COL al nivel del gobierno en general. Los promedios para América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel del sector público total solamente.

**Figura 11. Salarios del gobierno central, 1995 y 1999
(como múltiplo del PIB per cápita)**



Los datos para ARG, BRB, BRA, CHL y BOL al nivel del gobierno central consolidado. Los promedios para América Latina y el Caribe y de grupo abarcan los datos del nivel del gobierno central solamente.

Figura 12. Confianza en la administración pública, 1996 y 2001
 (% de los encuestados que expresaron mucha o alguna confianza en la administración pública)



Factores determinantes del empleo público

El análisis de los determinantes del empleo público es bastante complejo y por lo general trasciende al alcance de este estudio, cuyos objetivos principales son presentar los datos recopilados en la elaboración de los Perfiles y comparar los países de la región en términos de los niveles de empleo público, la carga de los salarios gubernamentales y el nivel de compensación para el trabajo en el sector público. No obstante, diversos estudios comparativos han demostrado que distintos factores influyen en los niveles de empleo público.

Heller y Tait (1983) y Schiavo-Campo y colaboradores (1997a, 1997b) proporcionan un resumen de los resultados de distintos estudios econométricos realizados principalmente en los años setenta y principios de los ochenta, así como sus propios estudios, que relacionan los indicadores sobre empleo público con variables tales como los niveles de educación de los países, los niveles de organización, la cantidad de financiamiento disponible para los gobiernos, las tasas de dependencia y los tipos de sistemas económicos. Heller y Tait (1983), ponen de manifiesto que el tipo de sistema económico no parece tener un impacto significativo en el empleo público²¹. La relación estadística más estrecha que encontraron se establece entre el empleo público y el ingreso per cápita.


Un estudio del Programa de Naciones Unidas en Administración Pública y Finanzas (2000) da cuenta de otro determinante importante del empleo público: las economías de escala en la provisión de servicios públicos. El estudio afirma que las economías de escala ayudan a explicar, por ejemplo, la gran magnitud de empleo público en algunos países de la Europa del Norte en relación con los países de la Europa del Sur donde la densidad de población es considerablemente superior. Para resumir la relación, si dos países tienen igual ingreso per cápita e igual área de terreno y uno tiene el doble de población que el otro, el país con el doble de población requiere menos de dos veces el número de empleados públicos.

Un factor determinante del empleo público sugerido por Dani Rodrik (1997) puede ser especialmente pertinente para los países en desarrollo. Los resultados de Rodrik indican que cuando la economía de un país está expuesta a un elevado nivel de riesgo

²¹ Schiavo-Campo y colaboradores, citando a Heller y Tait (1983) afirman: "...Heller y Tait (1983) hallaron que, además de la relación positiva entre el PIB per cápita y el empleo en el gobierno, el empleo fue más elevado en las economías centralmente planificadas (evidentemente cosa que era de esperar)..." (1997a, página 14). Sin embargo, parte de las conclusiones de Heller y Tait son las de que: "...sobre una base per cápita, el tipo de sistema económico no parece tener un impacto significativo sobre la dimensión del gobierno o de empleo en el sector público (1983, página 15). Heller y Tait sí hallaron que cuanto más centralmente planificada está la economía, tanto más elevada es la proporción entre los empleados en agricultura frente a los empleados en el gobierno estatal y local, las empresas públicas no financieras, el gobierno general y el sector público (página 15). Por tanto, el tipo de sistema económico resultó ser un importante factor en explicar la proporción de empleo en la administración pública en el sector no agrícola pero no en la población en su conjunto.

externo, los gobiernos suministran un número relativamente elevado de trabajos en el sector público a fin de tratar de contrarrestarlo. Rodrik proporciona esta explicación como alternativa a la evidencia, a menudo anecdótica, que sugiere una fuerte relación positiva entre el empleo público y el comportamiento de búsqueda de renta, es decir, la distribución de los puestos de trabajo en el sector público dentro del sistema de retribuciones políticas del gobierno.

Si bien se sabe que distintos factores influyen en el empleo público, como el uso de los datos procedentes de los Perfiles tratamos de confirmar la relación entre el empleo público per cápita y tres variables específicas. Dos de estas variables guardan una fuerte correlación con el empleo público, en particular en lo que respecta a los países en desarrollo (Schiavo-Campo y colaboradores, 1997a, página 18). Se trata del ingreso per cápita y los salarios relativos; la tercera variable que sometimos a prueba es la de la tasa de desempleo. El análisis de la asociación entre el empleo público per cápita y la tasa de desempleo no fue concluyente (véase la Figura 15). Confirmando los resultados de estudios previos, el análisis de los datos de los perfiles muestra una relación significativa entre el empleo público per cápita y tanto el ingreso per cápita como los salarios relativos. La Figura 13 muestra la relación positiva entre el empleo público y el ingreso per cápita mientras que la Figura 14 demuestra que el aumento en el empleo público per cápita tiende a ir acompañado de un descenso en los salarios relativos. La Figura 15 presenta el efecto ambiguo que tienen las tasas de desempleo en los niveles de empleo público. Más específicamente, el análisis de los datos de los perfiles revela lo siguiente:

 La Ley de Wagner se confirma en vista de la relación positiva presentada entre el empleo público per cápita y el PIB per cápita²². La Figura 13 muestra un trazado de distribución con el empleo público como porcentaje de la población trazada en un eje vertical. El PIB per cápita se traza en el eje horizontal. La figura demuestra que los países con ingresos per cápita más elevados (los países del Grupo 1) tienden a tener sectores públicos mayores medidos en términos del empleo público per cápita. Hay excepciones, naturalmente. Los niveles de empleo público per cápita de Chile y Brasil son notablemente más bajos que los pronosticados por los niveles de ingresos per cápita. La extensa población de Brasil en términos absolutos, que contribuye a economías de escala en la provisión de servicios gubernamentales, puede explicar parte de este efecto. En Chile, parece claro que una política deliberada, incluida la privatización de las empresas públicas y el uso de organizaciones privadas para proporcionar importantes servicios típicamente facilitados por el gobierno, entraña un gobierno más reducido. En el Grupo 2, los países de Guyana y, en particular, Surinam tienen altos niveles de empleo público, en relación con el ingreso per cápita, lo que indica

²² Schiavo-Campo y colaboradores (1997a, página 17) hallan que la prueba de la Ley de Wagner utilizando el empleo en la administración pública per cápita y el ingreso per cápita no es válida para los países de la OCDE, lo que implica que la tendencia del empleo en el gobierno de ampliarse con el ingreso per cápita puede ser "contrarrestada por una política deliberada" o que la Ley de Wagner se torna "inoperante más allá de cierto nivel de desarrollo o ambas cosas."

que el empleo público se ha ampliado con más rapidez que los niveles relativos desarrollo.

✍ La Figura 14 confirma la relación negativa que tiende a existir entre el empleo per cápita y los salarios relativos²³. La tendencia de los salarios relativos a descender a medida que se amplía el empleo público per cápita tiene repercusiones normativas importantes. La correlación denota que los sectores públicos relativamente pequeños (en términos de empleo en relación con la población) tienden a estar remunerados de forma más adecuada. Así pues, esto indica que una reducción del empleo público en relación con la población *puede* resultar en salarios relativos más elevados. Sin embargo, las dificultades metodológicas de efectuar comparaciones salariales impiden el uso de esta medida en solitario para evaluar el grado en que es apropiada una política de reforma.

Dada la complejidad de las fuerzas que determinan los niveles de empleo público y salarios y las dificultades de hacer comparaciones internacionales, es indispensable un estudio específico para el país, para llegar a formular políticas apropiadas. Sin embargo, el análisis de las asociaciones estadísticas concentra la atención en áreas determinadas y proporciona un punto de partida para el debate de las prioridades y estrategias de reforma.

²³ Debido a variaciones en las muestras de países consideradas, Schiavo-Campo y colaboradores (1997a, 1997b) utilizan el gobierno central como sustituto del empleo en el gobierno, mientras que nosotros utilizamos el empleo en el sector público total. Cuando se carece de datos para el sector público total, se utiliza el nivel más alto siguiente de gobierno para el que se dispone de datos.

Figura 13. El ingreso per cápita más elevado guarda relación con niveles más altos de empleo público.

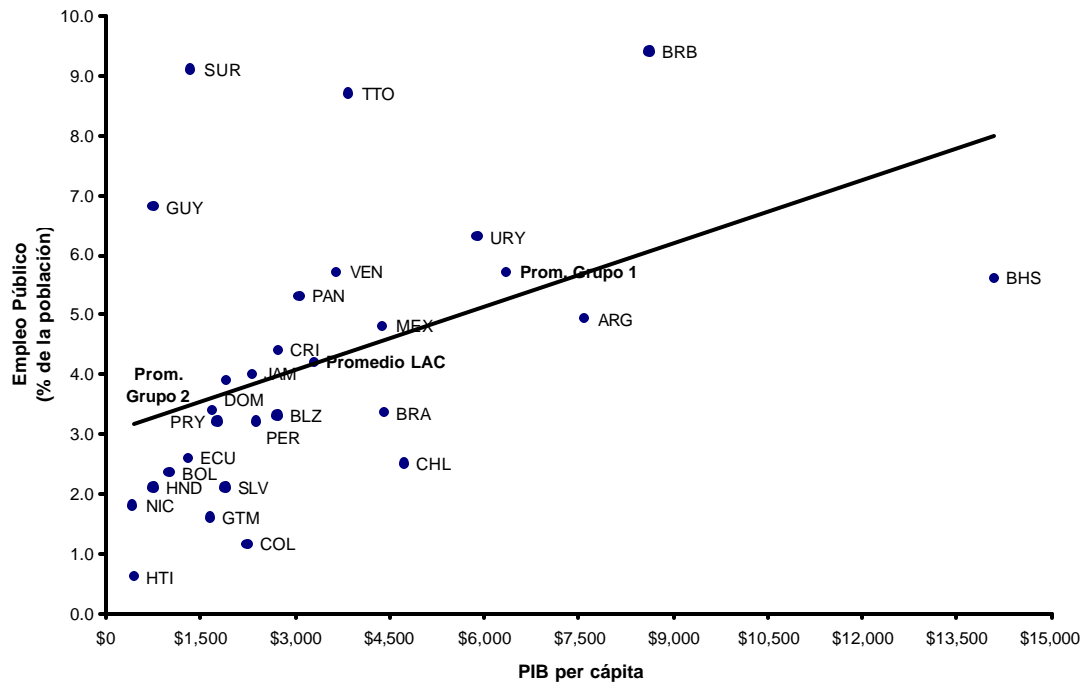
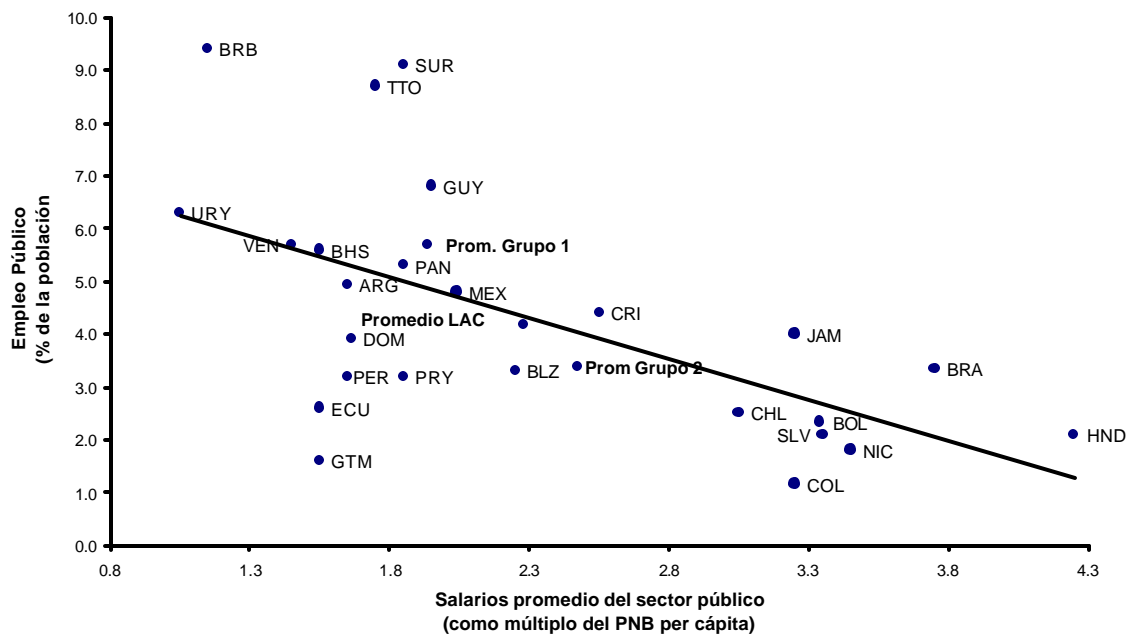
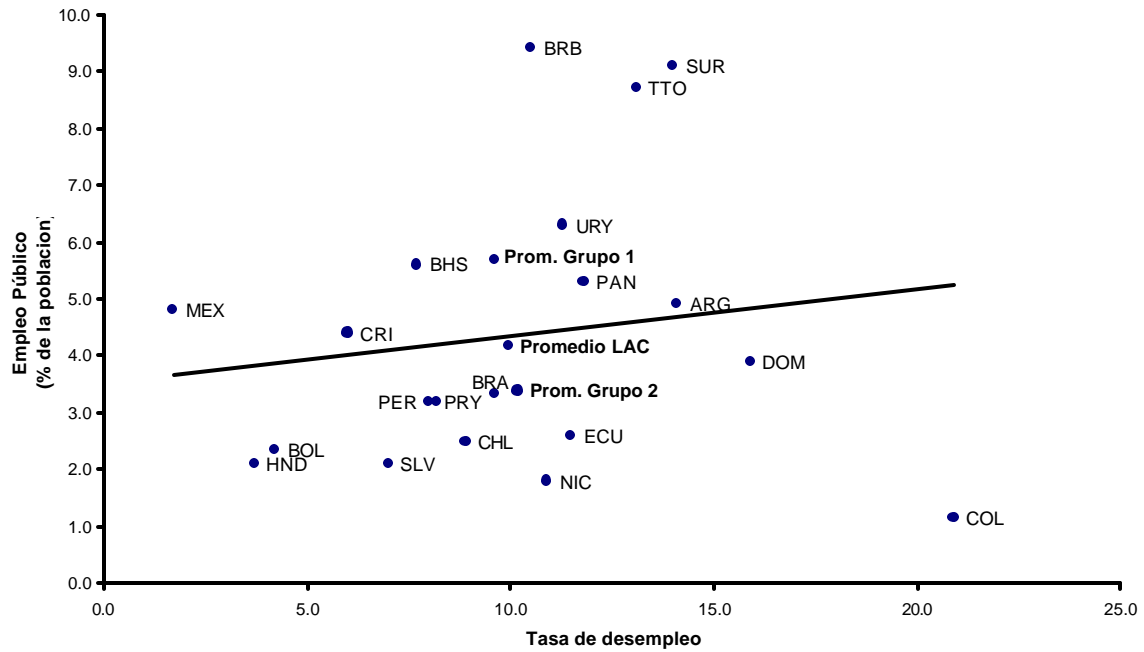


Figura 14. Los salarios públicos más bajos están asociados con niveles más altos del empleo público.



Los datos sobre empleo y salarios utilizados en las Figuras 13-15 proceden del más alto nivel de gobierno de que se dispone y corresponden al año 1999 o al último año disponible. Los promedios de LAC, del Grupo 1 y del Grupo 2 comprenden datos del nivel más alto de gobierno de que se dispone en cada país.

Figura 15. Las tasas más elevadas de empleo no están significativamente asociadas con niveles de empleo en el sector público.



Correlaciones: un gobierno transparente y eficaz y las repercusiones de un Servicio Civil basado en el mérito

De la misma forma que las relaciones estadísticas entre el empleo público per cápita y determinadas variables, sirven para refutar o corroborar las declaraciones y poner de relieve áreas la tarea importante de problemáticas, las asociaciones estadísticas pueden utilizarse para indicar qué puede o no puede influir para la existencia de un gobierno transparente y eficaz. En condiciones ideales, los estudios empíricos sirven de guía para determinar la dimensión adecuada del empleo público y perfeccionar la política salarial, a fin de establecer una burocracia motivada y profesional que facilite el crecimiento económico y la provisión eficaz de bienes públicos. No obstante, los estudios empíricos que investigan los determinantes de un gobierno transparente y eficaz han llegado a veces a conclusiones algo contradictorias.

Por ejemplo, Rauch y Evans (2000), utilizando una muestra de 35 países en desarrollo no encuentran una correlación significativa entre salarios competitivos y los índices de corrupción, medidos por la *Guía Internacional de Riesgo de Países* de los Servicios de Riesgo Político (ICRG). Van Rijckeghem y Weder (2001) someten a prueba la asociación entre salarios y corrupción utilizando una serie de datos de 31 países en desarrollo y de ingresos más bajos de la OCDE. Al contrario de lo que ocurre con Rauch y Evans (2000), determinan una asociación negativa estadísticamente significativa entre los salarios, medidos como múltiplo de los salarios en el sector manufacturero, y la corrupción medida por el ICRG. No obstante, los resultados en Van Rijckeghem y Weder (2001) determinan que un incremento en los salarios no tiene efecto a corto plazo sobre los niveles de corrupción. La Figura 16 demuestra que, para la muestra de América Latina y el Caribe, no parece haber una relación significativa entre los salarios gubernamentales y la corrupción, en este caso medida por el Índice de Corrupción construido por Kaufmann y colaboradores²⁴ (2002).

La Figura 17 demuestra que tampoco existe una asociación clara entre los salarios relativos y la eficacia del gobierno, medidas por el Índice de Eficacia del Gobierno de Kaufmann y colaboradores²⁵ (2002). Suponiendo que los salarios relativos no influyen en los niveles de corrupción y eficacia del gobierno, la determinación de qué factores

²⁴ El Índice de Corrupción elaborado por Kaufmann, Kraay y Zoido-Lobaton se describe en sus ponencias: "Aggregating Governance Indicators" (1999a), "Governance Matters" (1999b) y "Governance Matters II: Updated Indicators 2000/1" (2002). En resumen, miden el concepto de corrupción utilizando una serie de indicadores como el efecto de la corrupción sobre el atractivo del país como el lugar en el que realizar operaciones comerciales, la corrupción en el sistema político como amenaza de la inversión exterior, la frecuencia de casos de corrupción entre los funcionarios públicos y las percepciones de la corrupción en el servicio civil.

²⁵ El Índice de Eficacia del Gobierno desarrollado por Kaufmann, Kraay y Zoido-Lobaton se describe en sus ponencias: "Aggregating Governance Indicators" (1999a), "Governance Matters" (1999b) y "Governance Matters II: Updated Indicators 2000/1" (2002). En resumen, miden el concepto de la eficacia del gobierno utilizando una serie de indicadores como la calidad del gobierno y la administración pública, la estabilidad de la política, la eficiencia del gobierno en la provisión de servicios, la competencia de los funcionarios públicos y las presiones políticas sobre el servicio civil.

contribuyen a un gobierno transparente y eficaz es la clave, dada la importancia del buen desempeño burocrático para el desarrollo económico y la provisión de servicios y bienes públicos.

Rauch y Evans (2000) someten a prueba la influencia de los salarios competitivos, los criterios de promoción interna, la estabilidad profesional y el reclutamiento meritocrático sobre el desempeño burocrático dentro de las entidades económicas básicas de 35 países menos desarrollados. De estos cuatro factores, sólo el reclutamiento meritocrático²⁶ demostró estar significativamente correlacionado con una burocracia estatal eficaz.


Siguiendo este razonamiento, utilizando nuestra muestra, elaboramos un índice preguntas partiendo de las respuestas al Cuestionario sobre Reforma del Servicio Civil del Diálogo Regional de Política. El índice se construyó partiendo de las respuestas a varias preguntas relacionadas con los criterios predominantes y procedimientos seguidos en la contratación y selección de nuevos empleados en la administración pública, así como el grado en el que las evaluaciones del desempeño y sus resultados se utilizan en la promoción de los empleados²⁷. Nuestro análisis produjo los siguientes resultados clave:

✍ Primero, nuestros resultados proporcionan prueba de la asociación entre el mérito y el control de la corrupción, medidos por el Índice de corrupción (Kaufmann y colaboradores, 2002). La Figura 18 presenta el trazado de distribución del índice de corrupción (valores del índice más elevados significan menos corrupción) delineado en el eje vertical y del índice de mérito en el eje horizontal. El gráfico muestra que los países con niveles más bajos de corrupción en el gobierno han tendido a disponer de un empleo público más meritocrático. A la inversa, los países con niveles de corrupción relativamente altos han tendido a tener sistemas de empleo público menos meritocráticos. Chile, por ejemplo, ocupa el lugar superior en los índices de corrupción y de mérito. Nicaragua y Honduras prácticamente comparten el mismo lugar en ambos índices. En el Grupo 2 sólo Panamá y Costa Rica ocupan un lugar relativamente alto en el índice de mérito. En la región en su conjunto Costa Rica comparte el lugar superior en el índice de mérito con Chile, Trinidad y Tobago y Brasil. No obstante, al contrario de Chile, Costa

²⁶ Reclutamiento meritocrático, en este caso, significa que los empleados públicos entran en el servicio civil a través de examen formal o mediante la obtención de un grado universitario o postuniversitario.

²⁷ Concretamente, se preguntó a los expertos que escogiesen entre los criterios de selección y entrada s: (i) procedimientos de selección basados en la competencia, criterios objetivos y transparentes, paneles de selección competentes y neutros y otras garantías para asegurar que se contrataba al mejor candidato; (ii) procedimientos relativamente informales entre los que figuran algunos criterios objetivos (tales como examen del currículum de los candidatos, entrevistas, consideración de la correspondencia entre la vacante y el candidato); (iii) procedimientos de selección basados en las razones de confianza, con poca consideración de los méritos de los candidatos; y (iv) un sistema mixto en el que algunos cargos se cubren mediante competición pero la mayor parte de ellos entrañan designación directa sin competición. En lo que respecta a los procedimientos de promoción, se pidió a los expertos que identificasen si las evaluaciones del desempeño eran un factor determinante, un factor de “cierto peso”, un factor marginal solamente o no eran un factor.

Rica y Trinidad y Tobago, Brasil y Belice no tienen puntuaciones igualmente elevadas en el índice de corrupción. En conjunto, los países del Grupo 2 tienen un promedio notablemente más bajo que los países del Grupo 1 y algo más bajo que los de la región América Latina y el Caribe en su conjunto en ambos índices. La Figura 18 demuestra que dentro del Grupo 1, Brasil, Argentina y Venezuela caen dentro de la línea de la tendencia, indicando que tienen niveles superiores de corrupción del gobierno que los que pronosticarían sus puntuaciones conforme al mérito.

 La Figura 19 considera la relación entre el mérito en el servicio civil y la eficacia en el gobierno. El índice de eficacia del gobierno de Kaufmann y colaboradores (2002) se traza en el eje vertical y el de meritocrático, formulado a partir de los cuestionarios, se traza en el eje horizontal. Al igual que en la Figura 18, Chile ocupa el lugar más alto en ambos índices y, con algunas excepciones, los países del Grupo 1 obtienen puntuaciones del índice relativamente más altas que los del Grupo 2. Venezuela es una excepción evidente dentro del Grupo 1, con un nivel mucho más bajo de eficacia del gobierno que el que pronostica su puntuación en el índice de mérito. Costa Rica es una excepción dentro del Grupo 2, ocupando un lugar notablemente más alto que los otros países del Grupo 2 en ambos índices. En el extremo bajo de ambos índices figura una serie indiferenciada de países del Grupo 2, que comprenden a Nicaragua, Honduras, El Salvador y Bolivia.

Si bien la evidencia empírica presentada en las Figuras 18 y 19 no establece causalidad, concuerda con otros estudios que muestran la importancia del mérito para un gobierno transparente y eficaz. En términos de repercusiones de política, los resultados indicados en las Figuras 18 y 19 sugieren que la implantación eficaz de sistemas basados en el mérito en la selección y promoción de los funcionarios públicos puede fomentar una reducción en los niveles de corrupción del gobierno y un incremento en los niveles de eficacia gubernamental. Estas repercusiones son especialmente importantes dado que los países de América Latina y el Caribe ocupan un lugar por debajo del promedio mundial y van a la zaga de los países desarrollados y de los países del sudeste asiático en términos de corrupción del gobierno y eficacia gubernamental (BID, 2000:26 citando a Kaufmann y colaboradores (1999a)).

Además, la buena implantación de los sistemas de empleo público basados en el mérito en los países de América Latina y el Caribe puede influir más que la corrupción del gobierno y la eficacia gubernamental, conclusión apoyada por una muestra global por Rauch y Evans (2000). En las Figuras 20 y 21 se examina la relación entre el mérito en el servicio civil y dos variables adicionales: (i) confianza pública en la administración pública, y (ii) capacidades de los países para lograr un desarrollo económico sostenido.

La Figura 20 muestra un trazado de distribución de la confianza en la administración pública (*Latinobarómetro*, 2001) y el índice de mérito. Es evidente que los ciudadanos

de los países con un empleo público basado en el mérito tienden a tener más confianza en sus administraciones públicas. Esta figura muestra que los países del Grupo 2 tienden a ocupar posiciones menos favorables en términos de ambas medidas que los países del Grupo 1. Panamá y Costa Rica, ambos con puntuaciones relativamente altas en el índice de mérito, son excepciones dentro del Grupo 2. Sus ciudadanos tienen más confianza en la administración pública que la promedio de la región. Dos otras excepciones son Colombia y Argentina. Obtienen puntuaciones relativamente altas en el índice de mérito, pero no obtienen los niveles de confianza ciudadana en las administraciones públicas que serían de esperar.

La Figura 21 presenta un trazado de distribución con el índice de competitividad de crecimiento²⁸, elaborado por el Foro Económico Mundial, trazado en el eje vertical y el índice de mérito, en el eje horizontal. La correlación es convincente, con los valores del índice de mérito indicando sus valores para el índice de competitividad de crecimiento, definido como las medidas de la capacidad de los países de lograr altas tasas de crecimiento económico sostenido. Las puntuaciones altas en el índice de mérito para Chile, Costa Rica y Trinidad y Tobago están asociadas con capacidades para crecimiento económico sostenido que están muy por encima del promedio regional y por encima del promedio en general del Grupo 1. En comparación, las puntuaciones bajas en el índice de mérito de Honduras y Nicaragua corresponden a los dos puestos menos favorables en términos de la capacidad de crecimiento. Así pues, los países que han introducido sistemas de servicio civil basados en el mérito tienden a tener capacidades relativamente mayores para lograr un crecimiento económico sostenido.

²⁸ Tal como explica la nota al pie 10, el Índice ICC elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF) se describe en *The Global Competitiveness Report 2000*. En resumen, el ICC está compuesto de tres índices separados: el Índice de Creatividad Económica que mide la innovación eficaz económicamente o la transferencia eficaz de tecnología; el Índice de Finanzas que mide un sistema financiero eficiente con altas tasas de ahorro y de inversión; y el Índice Internacional que mide una mayor integración económica del país con el resto del mundo (WEF, 2000, página 17).

Figura 16. No existe una asociación significativa entre los salarios del sector público y la corrupción del gobierno.

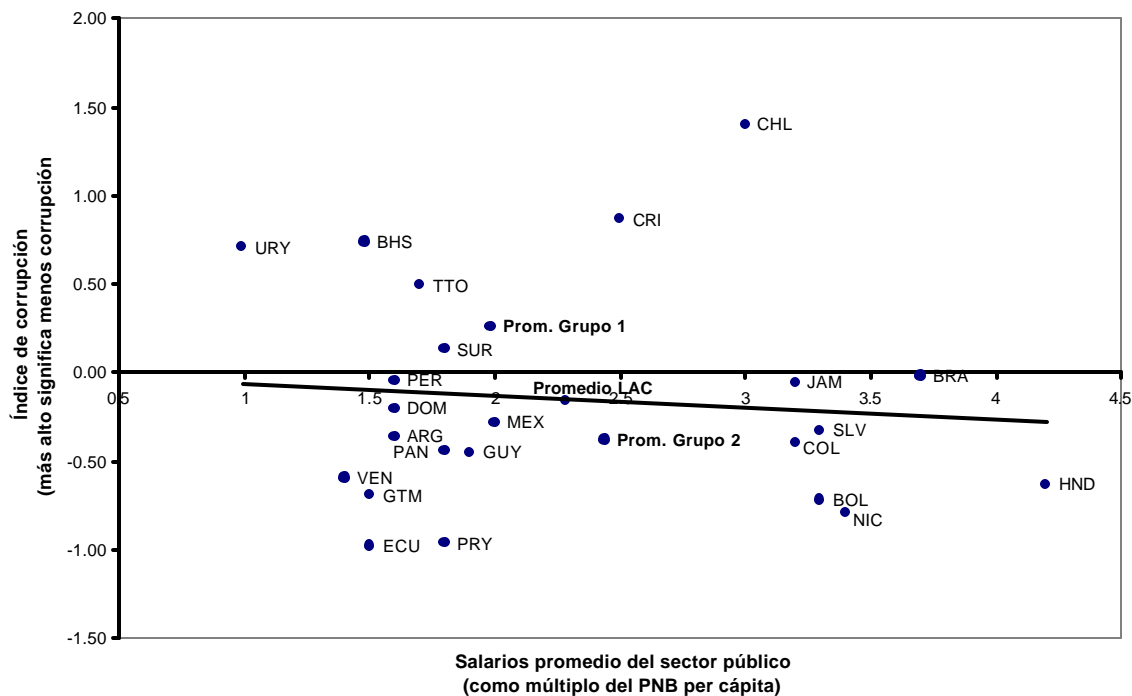
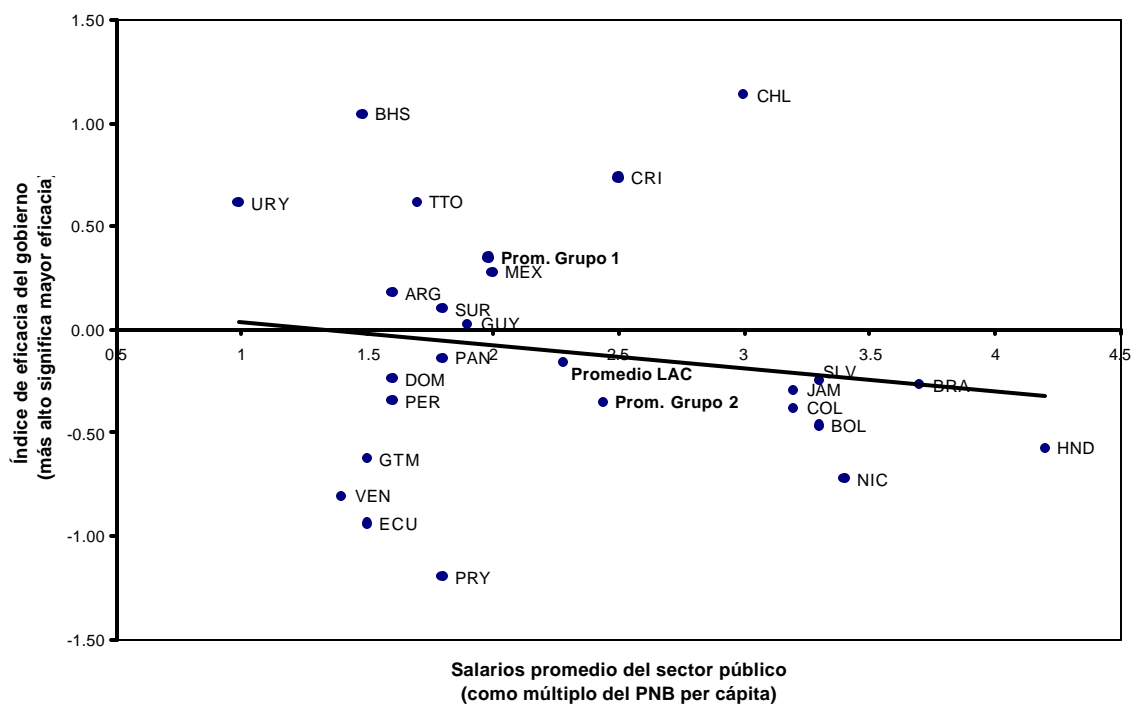


Figura 17. No existe una asociación significativa entre los salarios del sector público y la eficacia del gobierno.



Los datos sobre salarios utilizados en las Figuras 16-17 proceden del más alto nivel de gobierno de que se dispone y corresponden al año 1999 o al último año disponible. Los promedios de LAC, del Grupo 1 y del Grupo 2 comprenden datos del nivel más alto de gobierno de que se dispone en cada país.

Figura 18. Un servicio civil meritocrático está positivamente asociado con menos corrupción del gobierno.

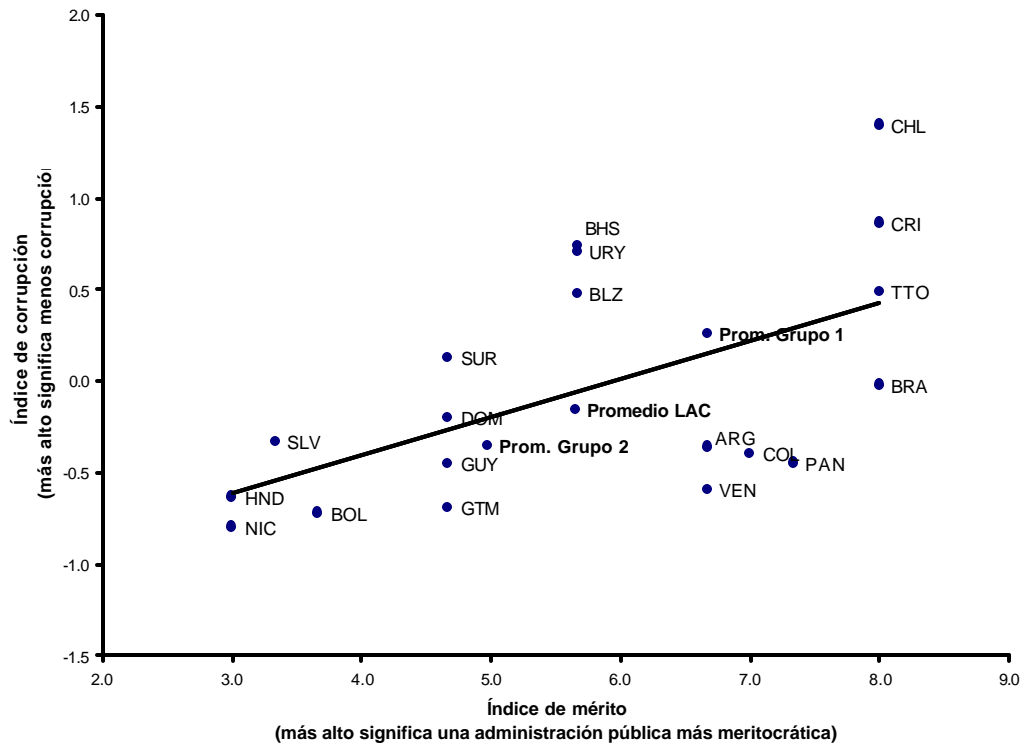


Figura 19. Un servicio civil meritocrático está positivamente asociado con la eficacia del gobierno.

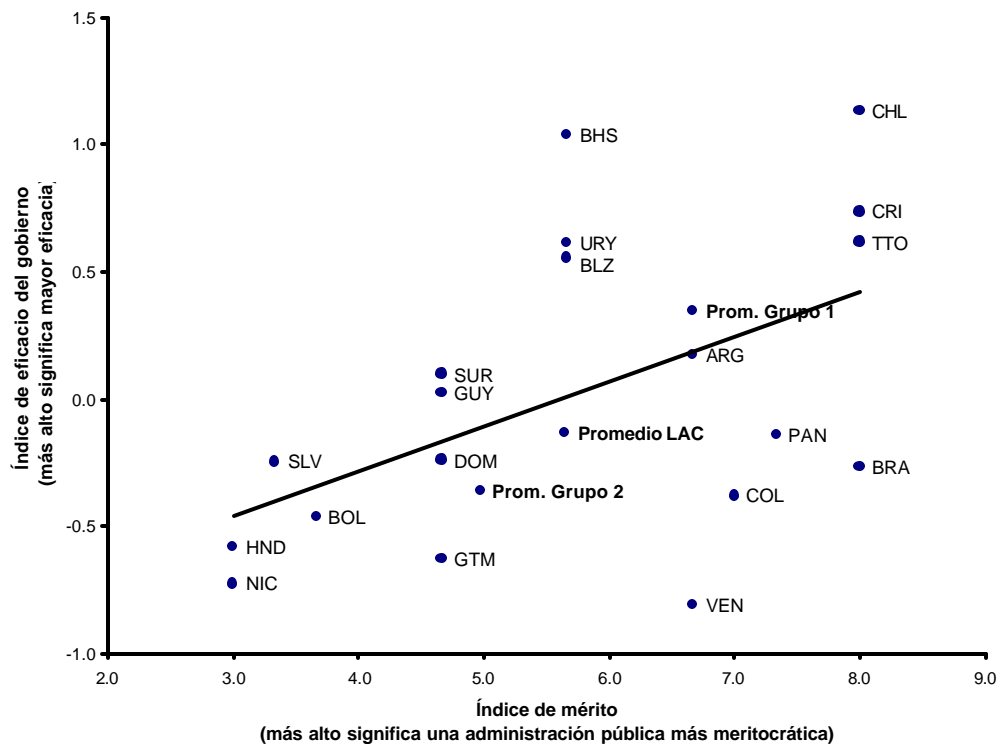


Figura 20. Un servicio civil meritocrático está positivamente asociado con confianza en la administración pública.

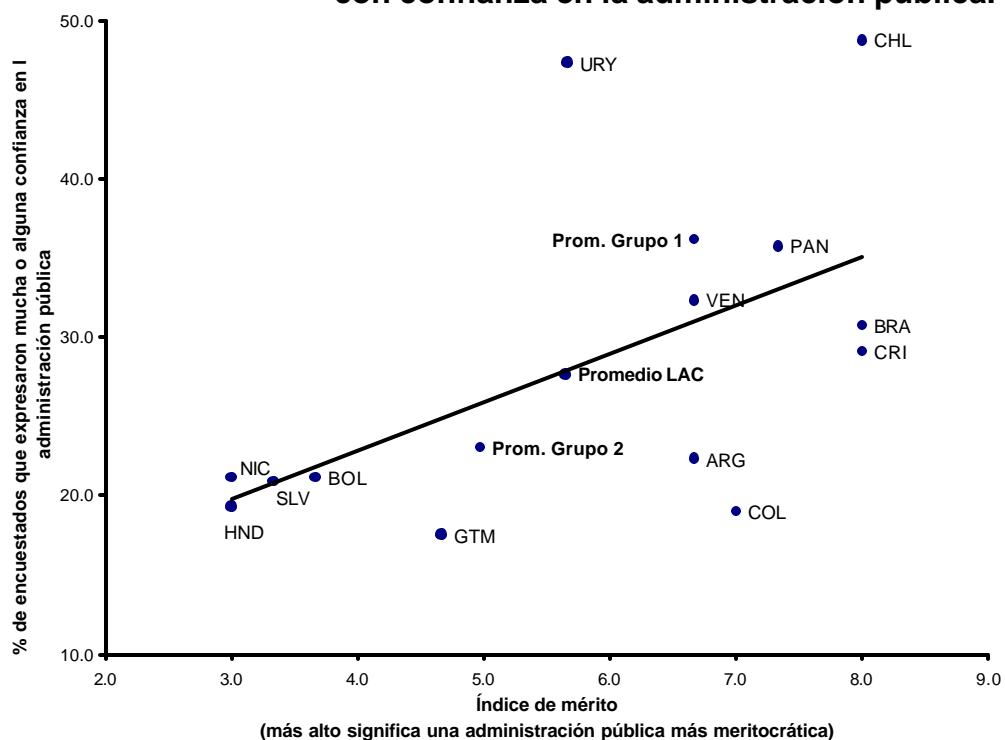
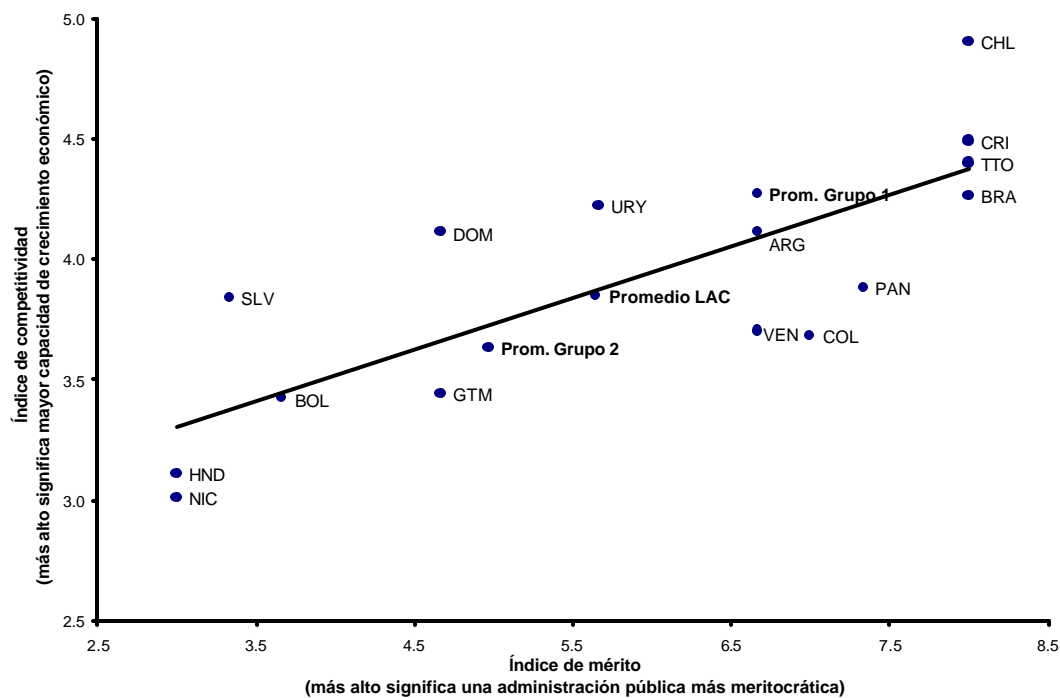


Figura 21. Un servicio civil meritocrático está positivamente asociado con la capacidad de lograr altas tasas de crecimiento económico sostenible.



Referencias

- Dataset of Cross National Data on Government Employment and Wages*. 2001. World Bank Cross National Data on Government Employment and Wages Home Page. 2001. 31 de octubre de. 2001
<<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/development.htm>>.
- Draper, Gordon. *The Civil Service in Latin America and the Caribbean: Situation and Future Challenges: The Caribbean Perspective*. Washington, DC: BID, 2001.
- Evans, Peter B. y James E. Rauch. *Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis on the Effects of "Weberian" State Structures on Economic Growth in American Sociological Review* 64, octubre de 1999.
- BID. *Economic and Social Progress in Latin America 2000: Development Beyond Economics*. Washington, DC, 2000.
- , *Government Modernization and Civil Service Reform: Democratic Strengthening, Consolidation of the Rule of Law, and Public Policy Effectiveness*. Washington DC: BID, 2001.
- , *Document GN-2143: Report on the 2000 and 2001 Lending Programs*. Washington, DC: BID, 2001.
- Hammouya, Messaoud. *Statistics on Public Sector Employment: Methodology, Structures and Trends*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1999.
- Heller, Peter S. y Alan A. Tait. *Government Employment and Pay: Some International Comparisons*. Washington, DC: FMI, 1983.
- Kaufmann, D., A. Kraay y P. Zoido-Lobaton. *Governance Matters*. Washington, DC: Banco Mundial, 1999.
- Kaufmann, D., A. Kraay y P. Zoido-Lobaton. *Aggregating Governance Indicators*. Washington, DC: Banco Mundial, 1999.
- Kaufmann, D., A. Kraay y P. Zoido-Lobaton. *Governance Matters II: Updated Indicators for 2000/1*. Washington, DC: Banco Mundial, 2002.
- OCDE. Public Management Service. Public Management Committee. *Summary of the PSPE Data Analysis and Future Direction for HRM Data Collection*. París: OCDE. 2000.

Osztak, Oscar. *The Civil Service in Latin America and the Caribbean: Situation and Future Challenges*. Washington, DC: BID, 2001.

Rauch, James E. y Peter B. Evans. *Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries* en Journal of Public Economics 75 49-71, 2000.

Rodrik, Dani. *What Drives Public Employment?*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 1997.

Schiavo-Campo, Salvatore, et al. *Government Employment and Pay: A Global and Regional Perspective*. Washington, DC: Banco Mundial, 1997.

----- *An International Statistical Survey of Government Employment and Wages*. Washington, DC: Banco Mundial, 1997.

UNDP. *Human Development Report 2001: Making New Technologies Work for Human Development*. Nueva York: PNUD, 2001.

UN Secretariat. United Nations Programme in Public Administration and Finance. *Public Sector Indicators*. Marzo de. 2000. 31 de octubre de 2001
<<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan000476.pdf>>.

Van Rijckeghem, Caroline and Beatrice Weder. *Bureaucratic Corruption and the Rate of Temptation: Do Low Wages in the Civil Service Cause Corruption, and by How Much?* in Journal of Development Economics Vol. 65 307-331, 2001.

Foro Económico Mundial. *The Global Competitiveness Report 2000*. Nueva York: World Economic Forum, 2000.

Banco Mundial. *Administrative and Civil Service Reform Home Page*. 2001. Banco Mundial. 31 de octubre de. 2001
<<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/>>.

----- *Aggregate Employment and Wage Bill Concerns Home Page*. 2001. 31 oct. 2001 <<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/wageconcerns.htm>>.

----- *Cross National Data on Government Employment and Wages Home Page*. 2001. 31 de octubre de. 2001
<<http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/cross.htm#3>>.

Sitios Web seleccionados adicionales

CLAD

<http://www.clad.org.ve/siareweb /tamaes.html>

LABORSTA Base de datos, Sitio web de la OIT

<http://www.ilo.org>

Latinobarómetro

<http://www.latinobarometro.org>

Base de Datos de Remuneración y Empleo en el Sector Público (PSPE) del
PUMA/OCDE

<http://webnet1.oecd.org/oecd/pages/home/ displaygeneral/ 0,3380,EN-document-notheme-9-no-1-8139-0,00.html>

Indicadores de Desarrollo del Mundo; Sitio web del Banco Mundial

<http://www.worldbank.org/data>

Indicadores de buen gobierno formulados por Kaufmann et al. (1997/8 y 2000/1)

<http://www.worldbank.org/research/growth>

Apéndice: 26 perfiles de Servicio Civil[?]

Fuentes de los Perfiles

- ~~✂~~ Sitio en la Red de CLAD
- ~~✂~~ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEALC)
- ~~✂~~ Sitio en la Red de Datos Socioeconómicos Básicos, BID
- ~~✂~~ Cuestionario sobre la Reforma del Servicio Civil, BID
- ~~✂~~ Anuario de Estadísticas Laborales, 2000
- ~~✂~~ Anuario de Estadísticas sobre Finanzas del Gobierno, FMI 2000
- ~~✂~~ Anuario de Estadísticas sobre Finanzas Internacionales, 2000
- ~~✂~~ Latinobarómetro
- ~~✂~~ Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) y altapedia.com para recibir información sobre el personal militar
- ~~✂~~ Informes de Desarrollo Humano del PNUD 1997 y 2000
- ~~✂~~ Sitio en la Red de Reforma Administrativa y del Sector Civil del Banco Mundial
- ~~✂~~ Sitio en la Red de Indicadores de Desarrollo Mundial sobre el Banco Mundial

ARGENTINA: Informe de País del Personal del FMI No. 00/160; Anuario Estadístico de la República de Argentina

BAHAMAS: Apéndice Estadístico y de Cuestiones Afines del FMI, 20 de julio de 1999; Resumen Estadístico del Ministerio de Finanzas 1997

BARBADOS: Central Bank of Barbados Annual Statistical Digest 2000

BELICE: Informe de País del Personal del FMI No. 00/75

BOLIVIA: Informe de País del Personal del FMI No. 00/38

BRASIL: Informe de País del Personal del FMI No. 01/10; Boletines Demográficos de Personal, Ministerio de Planificación y Presupuesto 33 y 56; Informe del Banco Mundial No. 16793-BR,

CHILE: Informe de País del Personal del FMI No. 00/104; Aviso de Información Pública sobre el sitio en la red del FMI en el que se cita al Banco Central de Chile

[?] La serie de 26 perfiles del servicio civil está disponible en castellano y en inglés en la página del Diálogo Regional de Política, <http://www.iadb.org/int/DRP/>.

COLOMBIA: Informe de País del Personal del FMI No. 00/12; IDB Colombia: Situación Económica y Perspectivas sobre la Región 3 del BID (Sitio en la Red)

COSTA RICA: Informe de País del Personal del FMI No. 99/133; Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Sitio en la red sobre el Estado de la Nación

REP. DOMINICANA: Informe de País del Personal del FMI No. 99/117; Sitio en la red del Banco Central de la República Dominicana; Documento de Trabajo sobre Política del Banco Mundial 1806

ECUADOR: Cifras selectas y anexo estadístico del FMI 18 Ago 2000; Documento de Trabajo de Investigación sobre Política del Banco Mundial 1806

EL SALVADOR: Informe de País del Personal del FMI No. 99/145; Documento de Trabajo de Investigación sobre Política del Banco Mundial 1806

GUATEMALA: Anexo Estadístico del FMI, 30 Nov 1999; Sitio en la red del Boletín Estadístico sobre el Banco de Guatemala

GUYANA: Informe de personal del FMI para la Consulta de 1999 sobre el Artículo IV; Recientes acontecimientos económicos del FMI, 28 de abril de 1999; Recientes acontecimientos económicos del FMI, enero de 2001; Banco Mundial "The Experience and Perception of Public Officials in Guyana"; Documento de trabajo sobre investigación de la política del Banco Mundial 180

HAITI: Informe de País del Personal del FMI No. 01/04; Sitio en la red de "Windows on Haiti"

HONDURAS: Anexo Estadístico del FMI, 24 Nov 1999; Informe de País del Personal del FMI No. 00/5, Informe del Banco Mundial No. 22070, "Honduras: Public Expenditure Management for Poverty Reduction and Fiscal Sustainability"

JAMAICA: Apéndice Estadístico y Cuestiones Selectas del FMI, 22 de diciembre de 1999; Planning Institute of Jamaica Economic and Social Survey 1999

MEXICO: Cuestiones Selectas del FMI, 7 de marzo de 2000; 1999 en el sitio de la Red del Anuario Estadístico de México sobre el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI)

NICARAGUA: FMI y Asociación Internacional de Desarrollo, Nicaragua: Preliminary Document on the Initiative for Heavily Indebted Poor Countries (HIPC); Informe de País del Personal del FMI No. 99/124, sitio en la Red del Banco Central de Nicaragua

PANAMA: Informe de País del Personal del FMI No. 01/41; Administración de Estadística y Censo, Estadísticas Laborales, Tomo II

PARAGUAY: No. 00/51; Documento de Trabajo sobre Investigación de Política del Banco Mundial 1806

PERU: 99/75; Sitio en la Red del Instituto Nacional de Estadística e Información, Perú 5

SURINAM: Apéndice Estadístico y Cuestiones selectas, FMI, 10 Jun 1999; BID, Región 3 Suriname Governance Study; Sitio en la Red: Centro de Asentamientos Humanos de Naciones Unidas (Hábitat) – Sitio de Estadísticas Globales

TRINIDAD Y TOBAGO: Informe de Personal por Países del FMI No. 99/67; Macroeconomic Assessment and Review of Public Sector Reform and Expenditures: The Changing Role of the State, Banco Mundial, 28 de junio de 1996

URUGUAY: Acontecimientos Económicos Recientes del FMI, Informe de País No. 01/47; Ministerio de Economía y Finanzas, Presidencia de la República; Oficina Nacional del Servicio Civil; Instituto Nacional de Estadística, Sitio en la Red del Banco Central

VENEZUELA: Informe de Personal del FMI, 26 de junio de 1996; Informe de Personal por Países del FMI 99/111; Sitio en la Red del Ministerio de Finanzas; Banco Central de Venezuela, Anuario de la Información Estadística sobre Precios y el Anuario de Precios y Estadísticas del Mercado Laboral 1998

