

Dt

DOCUMENTO DE TRABAJO

EL EMPLEO PÚBLICO EN AMÉRICA LATINA. EVIDENCIA
DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES

13/09/2014

N° 2014/05

EL EMPLEO PÚBLICO EN AMÉRICA LATINA. EVIDENCIA DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES

Arcidiácono, Malena
Carella, Laura
Gasparini, Leonardo
Gluzmann, Pablo
Puig, Jorge



BANCO DE DESARROLLO
DE AMÉRICA LATINA

EL EMPLEO PÚBLICO EN AMÉRICA LATINA. EVIDENCIA DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES

Arcidiácono, Malena

Carella, Laura

Gasparini, Leonardo

Gluzmann, Pablo

Puig, Jorge

CAF - Documento de trabajo N° 2014/05

13/09/2014

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es aportar evidencia sobre el empleo público en América Latina durante las últimas dos décadas (período 1992-2012). Éste es un trabajo descriptivo que provee un panorama del empleo público en América Latina sobre la base de microdatos homogeneizados de las encuestas de hogares de los países de la región en las últimas dos décadas. Además de ofrecer un diagnóstico del empleo bajo la órbita estatal, y compararlo con el empleo privado, el estudio sugiere varias preguntas de comportamiento potencialmente interesantes.

Pequeñas secciones del texto, menores a dos párrafos, pueden ser citadas sin autorización explícita siempre que se cite el presente documento. Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y de ninguna manera pueden ser atribuidos a CAF, a los miembros de su Directorio Ejecutivo o a los países que ellos representan. CAF no garantiza la exactitud de los datos incluidos en esta publicación y no se hace responsable en ningún aspecto de las consecuencias que resulten de su utilización.

© 2014 Corporación Andina de Fomento

PUBLIC EMPLOYMENT IN LATIN AMERICA. EVIDENCE FROM HOME SURVEYS

Arcidiácono, Malena

Carella, Laura

Gasparini, Leonardo

Gluzmann, Pablo

Puig, Jorge

CAF – Working papers N° 2014/05

09/13/2014

ABSTRACT

The main objective of this paper is to contribute with evidence to the study of the public employment in Latin America over the last two decades (1992 – 2012 period). This descriptive work provides a view of the public employment in Latin America with micro data from the region's home surveys over the last two decades. In addition of providing a diagnosis of the public employment and comparing it to the private employment, this paper asks several potentially interesting questions regarding behavior.

Small sections of text, that are less than two paragraphs, may be quoted without explicit permission as long as this document is stated. Findings, interpretations and conclusions expressed in this publication are the sole responsibility of its author(s), and it cannot be, in any way, attributed to CAF, its Executive Directors or the countries they represent. CAF does not guarantee the accuracy of the data included in this publication and is not, in any way, responsible for any consequences resulting from its use.

© 2014 Corporación Andina de Fomento

Esta versión, 13 de septiembre, 2014

El Empleo Público en América Latina

Evidencia de las encuestas de hogares^{*}

Malena Arcidiácono Laura Carella

Leonardo Gasparini Pablo Gluzmann

Jorge Puig^{**}

C|E|D|L|A|S

Universidad Nacional de La Plata

^{*} Trabajo preparado para la Corporación Andina de Fomento. Se agradece el estímulo y las excelentes sugerencias de Pablo Brassiolo y Pablo Sanguinetti, los comentarios de Leopoldo Fergusson, Daniel Ortega, Maria Paula Gerardino, Lucila Berniell, Fernando Álvarez, Guillermo Perry, Mercedes Iacoviello y Mariana Chudnovsky, y la asistencia de Jessica Bracco. Las opiniones son exclusivamente de los autores y no comprometen al CEDLAS-UNLP ni a la CAF.

^{**} Todos los autores tienen filiación CEDLAS, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata. Leonardo Gasparini y Pablo Gluzmann son también investigadores de CONICET.

1 Introducción

El sector público ocupa un papel central en las sociedades y economías nacionales: provee servicios básicos como defensa y justicia, ofrece servicios sociales como educación y salud, y con frecuencia participa en sectores productivos a través de empresas estatales. Para realizar este vasto conjunto de actividades el Estado emplea un gran número de trabajadores: de hecho el sector público es típicamente el principal empleador en las economías modernas.

El estudio del empleo público es relevante desde varias perspectivas. Por un lado, el Estado es un actor central en los mercados laborales, y su comportamiento puede afectar los resultados agregados de empleo, salarios, informalidad y otras variables laborales. Por otra parte, el empleo público es un indicador de la participación estatal en toda la economía, un tema de enorme relevancia con implicancias sobre los equilibrios macroeconómicos, la eficiencia asignativa y la distribución del ingreso, entre otros.

Por estas razones, documentar el tamaño del empleo público, sus cambios en el tiempo, su comportamiento cíclico y sus características es vital en todo diagnóstico económico. No sólo es relevante considerar la magnitud del empleo bajo la órbita pública, sino también analizar su composición, indagar sobre su evolución cíclica, su composición estructural y su relación con el organigrama administrativo de un país.

El objetivo de este trabajo es aportar evidencia sobre el empleo público en América Latina durante las últimas dos décadas (período 1992-2012). Para tal fin se utiliza como fuente de información a las encuestas de hogares nacionales de los países de la región. Estas encuestas constituyen una buena herramienta por su representatividad nacional, su frecuencia y su amplia cobertura sobre cuestiones de empleo y salarios, tanto en el sector público como en el privado, formal e informal. El estudio se apoya sobre un trabajo previo de homogeneización de las encuestas de hogares de la región, lo que fortalece el valor de las comparaciones (CEDLAS, 2014).

En resumen, éste es un trabajo eminentemente descriptivo que provee un panorama del empleo público en América Latina sobre la base de microdatos homogeneizados de las encuestas de hogares de los países de la región en las últimas dos décadas. Además de ofrecer un diagnóstico del empleo bajo la órbita estatal, y compararlo con el empleo privado, el estudio sugiere varias preguntas de comportamiento potencialmente interesantes.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 indaga sobre las definiciones operativas de empleo público en las encuestas de América Latina, con el fin de establecer una definición homogénea para todos los países. La sección 3 brinda información sobre el nivel y tendencia en el empleo público en América Latina, explorando las diferencias entre subregiones, y la composición del empleo público por subsector (administración pública, educación, salud y otros). La sección 4 incluye una caracterización general del empleado público en función de variables demográficas y educativas, mientras que la sección 5 se detiene en documentar el patrón de empleo por antigüedad, contrato, acceso a pensiones y otros beneficios sociales. En la sección 6 se estudian las distribuciones del ingreso entre ocupaciones y sectores, su evolución temporal y se realiza un análisis condicional, utilizando ecuaciones de Mincer. En la sección 7 se analizan las ocupaciones en los sectores público y privado a lo largo del ciclo económico, y en la sección 8 se realiza una caracterización de las transiciones ocupacionales, con énfasis en las transiciones hacia y desde el empleo público. Se concluye en la sección 9 con comentarios finales.

2 Sobre la definición de empleado público

Los trabajadores del sector público de un país pueden recibir nombres diferentes según el país en cuestión: "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" son a menudo definiciones utilizadas para hacer referencia a los empleados públicos.¹ Sin embargo, a pesar de la existencia de múltiples definiciones, todos son regidos por el Derecho Administrativo o algún régimen estatutario, donde se establece la regulación de las relaciones laborales en el Estado.

Utilizando un concepto general, puede definirse como empleados públicos a quienes desempeñan funciones retribuidas por el Sector Público o la Administración Pública. Se trata de un concepto amplio, dado que admite diferentes situaciones que los empleados públicos pueden afrontar según su régimen de contratación. Por ejemplo, la Administración Pública puede emplear individuos bajo un régimen de contratación

¹ Por ejemplo, en Argentina no es utilizado el concepto de servidor público. Por el contrario, el trabajo en el sector público tiende a tener una consideración similar al del empleo privado. Por su parte en Brasil, si bien el trabajador es considerado "servidor público", las relaciones laborales son regidas, en principio, por la misma legislación que los trabajadores del sector privado.

permanente o temporal. Generalmente, aquellos que se encuentra en un régimen de contratación permanente están vinculados a la Administración por una relación estatutaria, regulada por el Derecho Administrativo. Ello implica que sean nombrados y cesados, y no contratados ni despedidos. Su cometido fundamental es el desempeño de potestades públicas, tarea exclusiva de los mismos. Por el contrario, los empleados que se encuentran bajo un régimen de contratación transitoria prestan servicios retribuidos en virtud de un contrato de trabajo formalizado por escrito. Estos trabajadores están vinculados a la Administración por una relación laboral, regulada por el Derecho del Trabajo, que implica que sean contratados y despedidos.

La principal fuente para evaluar el tamaño del empleo público y alguna de sus características son los registros administrativos de cada país, que incluyen información sobre los trabajadores en las distintas áreas del Estado. Las encuestas de hogares nacionales constituyen una fuente de información alternativa. Existen dos inconvenientes que vuelven a las estimaciones con encuestas significativamente más imprecisas que los registros administrativos: (i) se trata de muestras y no censos, y (ii) las preguntas destinadas a captar el tipo de empleo -público o no público- en los cuestionarios típicos de las encuestas de hogares de la región son escasas como para captar con precisión situaciones ambiguas.

En contraste, las encuestas tienen algunas ventajas importantes, más allá de su fácil disponibilidad. En primer lugar, permiten comparaciones con el empleo privado, sobre la base de una misma plataforma informativa. En segundo lugar, las encuestas contienen una serie de variables que ayudan a caracterizar el empleo público, que están ausentes o son de difícil obtención en el caso de los registros administrativos, tales como estructura familiar, ingresos, empleos secundarios, transiciones entre empleos, acceso a servicios y otros. Dadas estas ventajas y nuestro *expertise* en el uso de encuestas de hogares, este trabajo se concentra en caracterizar el empleo público en la región sobre la base de microdatos de esas encuestas.

La definición operativa de empleo público debe ajustarse a las variables que típicamente relevan las encuestas de hogares. En primer lugar, estas encuestas permiten identificar la condición de actividad de cada individuo: si están ocupados, desocupados o si se encuentran inactivos. Luego, si se encuentran ocupados, se puede establecer su categoría ocupacional en cuanto a si se trata de empleados en relación de dependencia, patrones o cuentapropistas. Por último, puede determinarse si la actividad que realizan es pública o

privada a partir de preguntas específicas sobre el tipo de empleo. A modo de ejemplos, en Argentina se pregunta si la actividad en la que trabaja el encuestado es estatal, privada o de otro tipo; en Bolivia, si el lugar en el que trabaja es público o privado; en Brasil, si el empleo es en el sector público o privado; y en Chile se incluye como opción para el empleo principal la de “empleado u obrero del sector público”.

De esta manera, se define a los empleados públicos como aquellas personas que se encuentren ocupadas en relación de dependencia y cuya actividad se desarrolla en el sector público. Complementariamente, se definirá como empleados privados a aquellos que revelen desarrollar su actividad bajo la órbita privada, y se diferenciará entre aquellos que trabajen en firmas medianas y grandes (mayores a 5 empleados) de aquellos que trabajen en firmas pequeñas o por cuentapropia. Esta clasificación responde a las categorías de *formales* e *informales*, respectivamente, en la definición productiva de informalidad (OIT, 1991; Maloney, 2004; Gasparini y Tornarolli, 2009). De acuerdo a esta definición los trabajadores informales son aquellos en ocupaciones de baja productividad en actividades familiares o de escala pequeña. Dada la dificultad en implementar empíricamente esta noción, la literatura típicamente incluye dentro de la categoría productiva de empleo informal a los cuentapropistas y los asalariados en emprendimientos privados de pequeña escala (en nuestro caso menos de 5 empleados).² En síntesis, en buena parte de nuestro análisis el total de trabajadores será dividido en tres categorías: empleo público, empleo privado formal y empleo privado informal.³

Las encuestas de hogares utilizadas en este trabajo forman parte de la Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (SEDLAC), un proyecto realizado conjuntamente por el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad Nacional de La Plata en Argentina, y el grupo de Pobreza y Género de América Latina del Banco Mundial (LCSP). En el marco de dicho proyecto, las encuestas de hogares de América Latina son procesadas de la forma más homogénea posible, sujeto a las restricciones de los cuestionarios. La base SEDLAC contiene información de más de 300

² La definición legal o de protección social define un empleo como informal si no se encuentra registrado y por ende no respeta las normas laborales, impositivas y aquellas vinculadas con los derechos sociales para el trabajador (ej. pensiones y seguro de salud).

³ Por simplicidad, los patrones/empleadores y cuentapropistas profesionales son ignorados en la clasificación, ya que se trata de categorías de poca relevancia cuantitativa, con características propias claramente diferenciadas del resto (ver Gluzmann *et al.* 2012).

encuestas de hogares nacionales en todos los países de América Latina. Para este trabajo se analizan 15 países de la región para el período comprendido entre los años 1992 y 2012. Los países incluidos son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, El Salvador, Uruguay y Venezuela. Guatemala, Nicaragua y República Dominicana son excluidos por problemas para construir una serie consistente de empleo público que abarque las dos décadas. La muestra de 15 países representa el 96% de la población de la América Latina continental.⁴ La Tabla 2.1 provee información sobre las encuestas de hogares utilizadas en el trabajo, mientras que la Tabla 2.2 indica el número de observaciones en cada categoría de empleo (público, privado formal y privado informal).

Aunque los patrones y tendencias en el empleo público no siempre son homogéneos entre los países, en la mayor parte del trabajo se presentan sólo estadísticas para el promedio para América Latina, como una manera de resumir la enorme masa de información. En particular, se presentan promedios no ponderados, una práctica que es coherente con el enfoque *cross-section* típico en la literatura económica. La ponderación por población implicaría una evaluación de un determinado fenómeno fuertemente afectada por los países muy poblados, como Brasil y México, casi ignorando la situación de otras naciones menos pobladas.

Evaluar la evolución temporal del promedio de una variable para el total de América Latina requiere tener un panel equilibrado; es decir, información sobre una variable dada para la misma muestra de países cada año. Dado que algunos países de la región no cuentan con encuestas de hogares con frecuencia anual, construimos un panel balanceado llenando los espacios de encuestas faltantes mediante la interpolación de información a partir de encuestas cercanas.

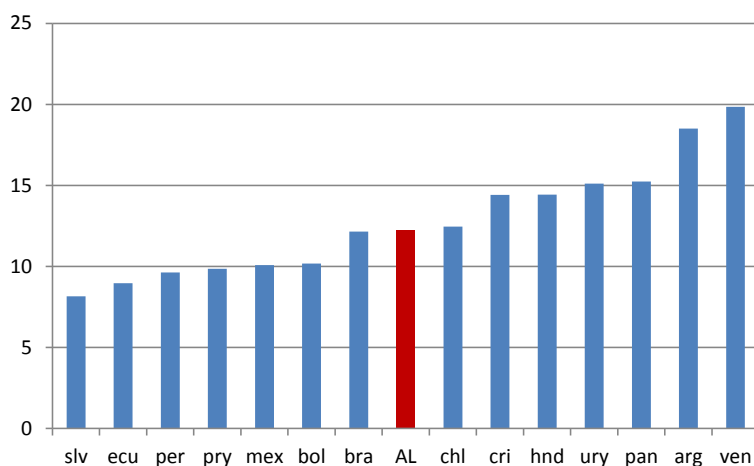
3 El empleo público en la región

El Estado tiene un papel importante como empleador en América Latina: de acuerdo a información de las encuestas de hogares, en promedio para la región el 12% de los trabajadores declara estar empleado en el sector público (la mediana es también 12%). En

⁴Los países latinoamericanos del Caribe tampoco son incluidos: República Dominicana por no tener datos consistentes para las dos décadas, y Cuba por no difundir información de sus encuestas de hogares.

la mayoría de los países esta proporción se ubica en el intervalo de 10 a 15% (Gráfico 3.1). Contrastan los casos de Argentina y Venezuela, países en los que la participación del empleo público alcanza casi el 20%.

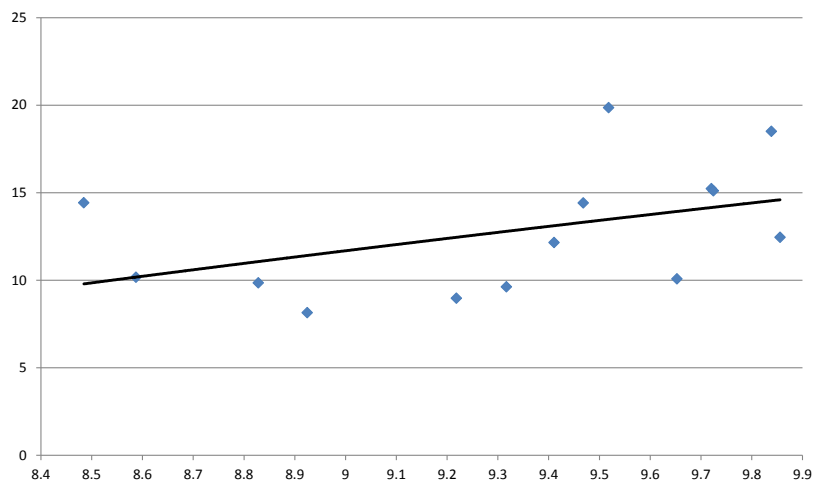
**Gráfico 3.1. Participación del empleo público en el empleo total
Promedio de América Latina, 2012**



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Existe abundante evidencia que documenta la relación positiva entre el nivel de desarrollo de un país y la mayor presencia del sector público. El Gráfico 3.2 confirma esta relación para nuestra muestra. En una regresión de la participación del empleo público en el total de empleo, el coeficiente del logaritmo del PIB per cápita (PPP) es positivo y significativo; su magnitud sugiere que en promedio un aumento del 30% en el PIB per cápita está asociado a un aumento de un punto en la proporción de empleo público en el país. La relación no es estrecha; el R^2 es 0.20. Venezuela es uno de los países que se desvían más del promedio: mientras que la regresión predice una participación del 14% para ese país, el empleo público registrado en las encuestas alcanza casi el 20%.

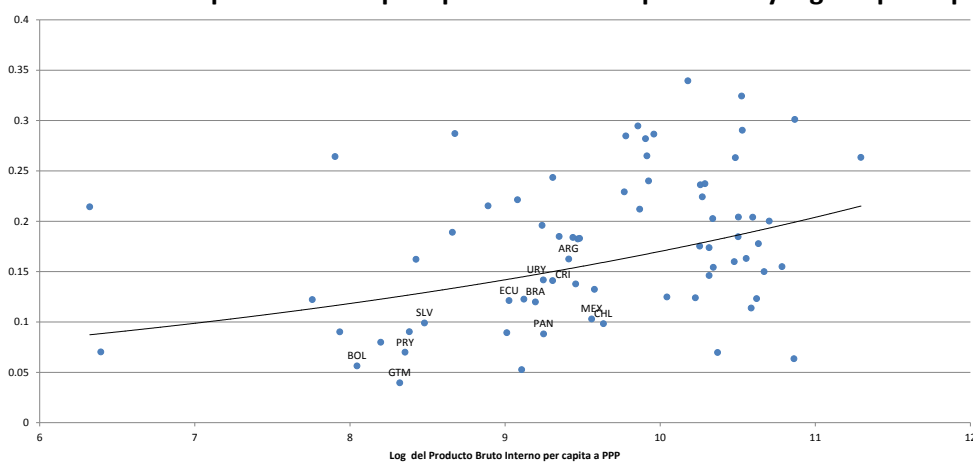
Gráfico 3.2. Participación del empleo público en el empleo total y log PIB per cápita (PPP)
América Latina, 2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares y WEO (IMF).

La relación positiva entre tamaño relativo del empleo público y nivel de desarrollo se repite a nivel mundial (Gráfico 3.3). Es interesante notar que en general los países de América Latina presentan niveles de empleo público menores a los que resultan de una predicción en función de sus niveles de PIB per cápita.

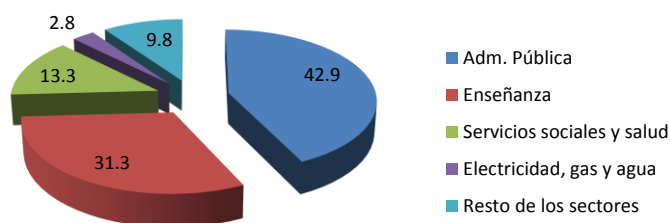
Gráfico 3.3. Participación del empleo público en el empleo total y log PIB per cápita (PPP)



Fuente: Elaboración propia en base a Laborsta (OIT) y WEO (IMF), circa 2008.

Las encuestas permiten dividir al empleo público en cuatro subsectores (Gráfico 3.4). El principal, en términos de tamaño, es el de Administración Pública y Defensa, donde principalmente se realizan tareas administrativas que facilitan el funcionamiento del Estado. En promedio, el 43% de los trabajadores estatales se desempeñan en estas actividades. Existen dos subsectores que concentran gran cantidad de empleados públicos: el de Enseñanza, con alrededor de un 31% (que básicamente agrupa al personal docente y no docente que presta servicios en establecimientos educativos públicos) y Servicios Sociales y Salud, con aproximadamente un 13%. El subsector ligado a la provisión de servicios públicos de agua potable, gas y electricidad concentra el 3% de los empleados públicos totales. El resto del empleo público incluye todo tipo de emprendimiento productivo estatal, más allá de electricidad, gas y agua: en promedio casi el 10% de los trabajadores estatales se desempeñan en este conjunto amplio de actividades.

Gráfico 3.4. Composición del empleo público por sectores
Promedio de América Latina, 2012



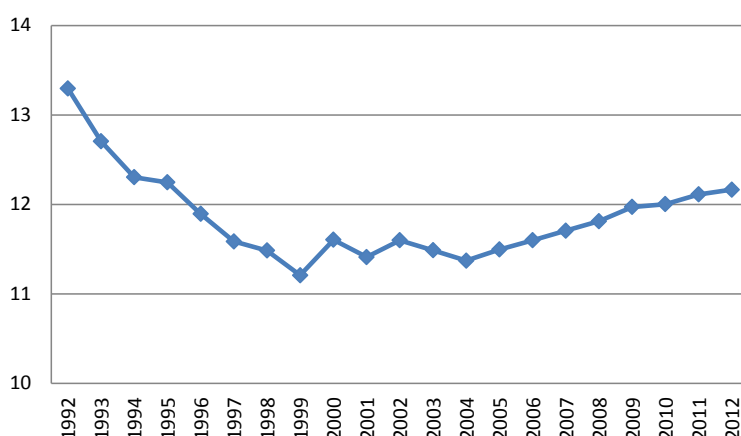
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Es conocido el contraste en América Latina entre las décadas del 90 y la del 2000 en términos de participación estatal en la economía. Mientras que en la primera primó un enfoque de menor injerencia pública que dio lugar a una ola de reformas pro-mercado, entre ellas la privatización de empresas estatales, en la segunda esas reformas o bien no se intensificaron o, en algunos países, se revirtieron. La mayor disponibilidad de recursos fiscales en un escenario económico favorable, sumado a un contexto político más pro-Estado, también debe haber alentado el empleo público en la última década.

El Gráfico 3.5 confirma esta presunción: mientras que la participación estatal en el empleo se redujo durante los años 90, se incrementó en los 2000. Los cambios en el promedio no han sido, sin embargo, muy grandes: la proporción de empleados públicos en el total cayó de 13.3% en 1992 a 11.2% en 1999, se estancó en esos valores hasta 2004 y luego creció hasta alcanzar el 12.2% en 2012, un valor 1 punto porcentual por debajo del de comienzos de la década del noventa. En resumen, el empleo público se recuperó en la última década en América Latina, pero de forma moderada, sin alcanzar los valores de décadas anteriores.

Gráfico 3.5. Participación del empleo público en el empleo total

Promedio de América Latina, 1992-2012

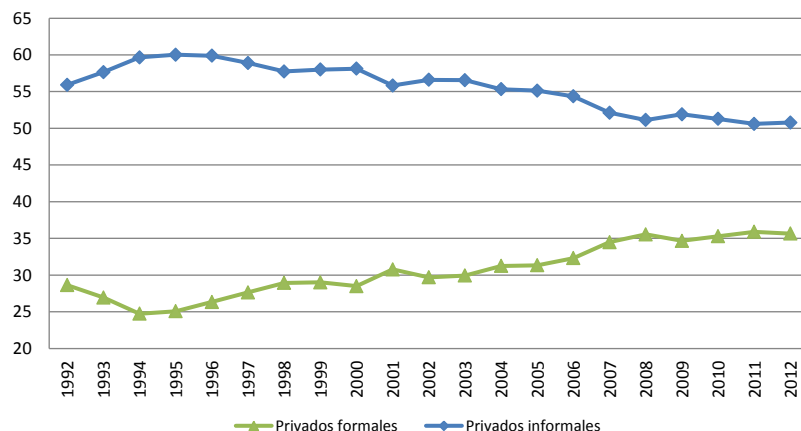


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Lógicamente, el complemento de la serie expuesta en el Gráfico 3.5 es la tasa de participación del empleo privado en el total del empleo. Durante el período 1992-2000 ambos tipos de empleo privado, formal e informal, mostraron dinámicas divergentes (Gráfico 3.6). La participación de los asalariados privados formales experimentó un crecimiento sostenido entre 1994 y 2008, para luego estabilizarse alrededor del 35%. Por el contrario, la evolución de la participación del empleo privado informal se redujo de manera persistente desde mediados de los noventa.

Gráfico 3.6. Participación del empleo privado

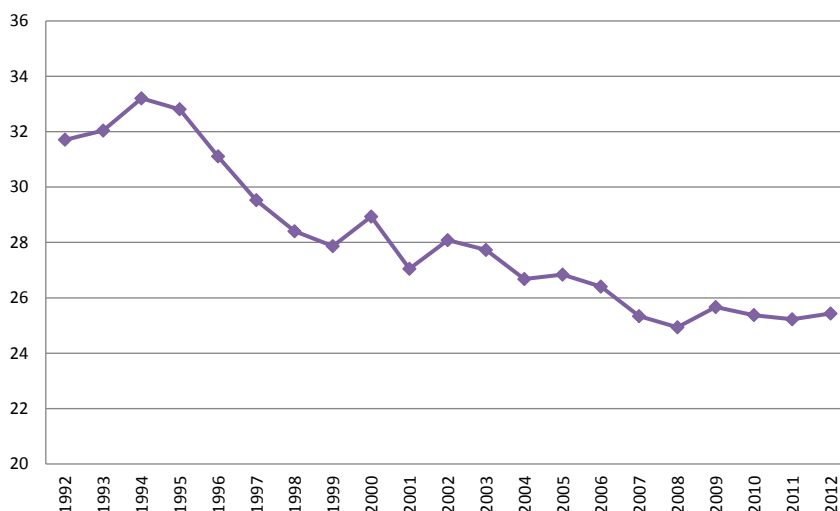
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El empleo público es típicamente empleo asalariado formal, por lo que el grupo de comparación más cercano es el de los asalariados formales en el sector privado. El Gráfico 3.7 ilustra la proporción del empleo público en el total de empleo asalariado formal (público y privado). Esta proporción se desplomó en los noventa con la reducción en la relevancia del empleo público y el aumento del empleo privado formal, pero también continuó cayendo, aunque a menor velocidad, en los 2000, a pesar de la recuperación del empleo público, debido a una mayor velocidad de crecimiento del empleo privado. Recién a fines de los 2000 la proporción bajo análisis alcanza una meseta, al estancarse el crecimiento del empleo privado formal.

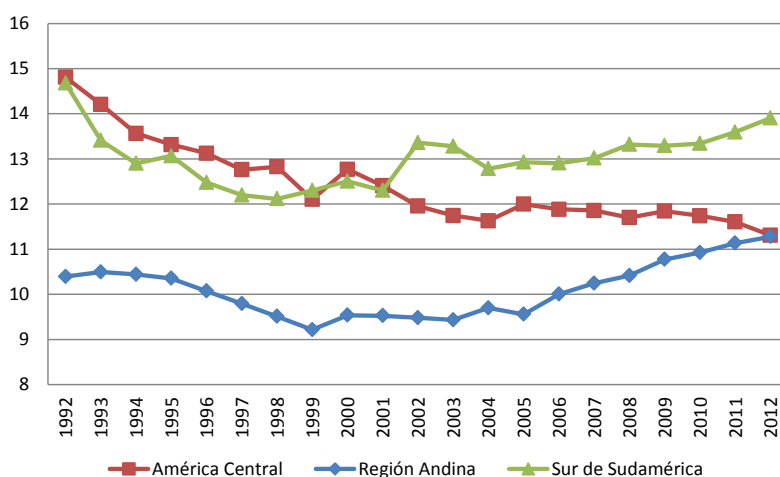
Gráfico 3.7. Participación del empleo público en el empleo asalariado formal
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Los patrones reportados para el total de América Latina no reflejan con precisión las dinámicas en cada subregión: América Central y México; región Andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela) y el sur de Sudamérica (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). Mientras que entre los años 1992 y 1999 las tres regiones experimentaron caídas en la participación del empleo público, a partir del año 2000 presentan comportamientos disímiles. La participación promedio del empleo público en América Central continuó cayendo, mientras que en América del Sur creció de manera sostenida (Gráfico 3.8). En el año 1992 la participación promedio del empleo público en el total de empleo para la región Andina se ubicaba en 10.4% mientras que en el sur de Sudamérica y en América Central era de 14.7% y 14.8% respectivamente. Veinte años más tarde, en 2012, la región Andina y América Central presentan la misma participación relativa del empleo público, 11.3%, mientras que en el sur de Sudamérica es de 13.9%.

Gráfico 3.8. Participación del empleo público por subregiones

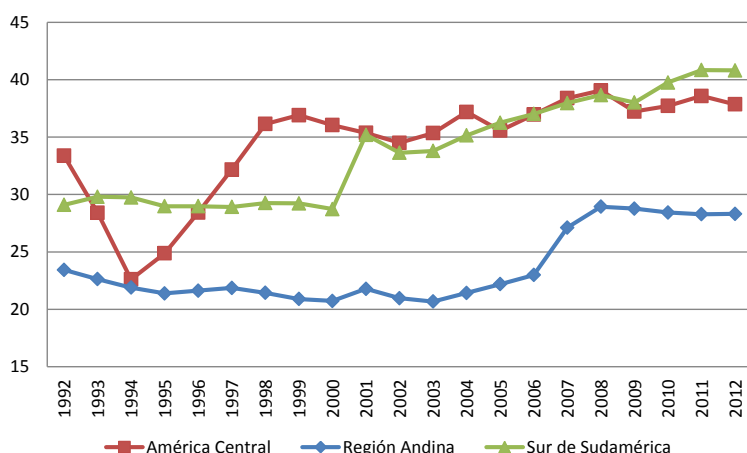


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Si se focaliza el análisis sobre el empleo privado también se observan patrones divergentes por regiones. En la región Andina la tasa de participación de privados formales cayó entre el año 1992 a 2003 y aumentó luego hasta 2012, alcanzando el 28%. Por su parte, en la región de América Central y México dicha tasa experimentó una fuerte caída al inicio de los años 90 para luego crecer con fluctuaciones hasta el año 2012 y ubicarse por encima del 35%. En el sur de Sudamérica se mantuvo relativamente constante durante los 90, y luego creció de manera sostenida hasta el presente (ver Gráfico 3.9).⁵

⁵ Respecto de los privados informales asalariados, su participación relativa en la región Andina creció desde 1992 a 2007, para luego mostrar una disminución que la ubica por debajo de los niveles de inicio de la década de los 90. En América Central dicha participación relativa aumenta fuertemente al inicio de los años 90 para luego disminuir y oscilar desde 1998 alrededor del 50%. En el Mercosur se aprecia una evolución inversa a la participación observada en los asalariados privados de empresas grandes: relativa estabilidad hasta el 2002, y luego caída de manera continua hasta 2012.

Gráfico 3.9. Participación del empleo privado formal por subregiones

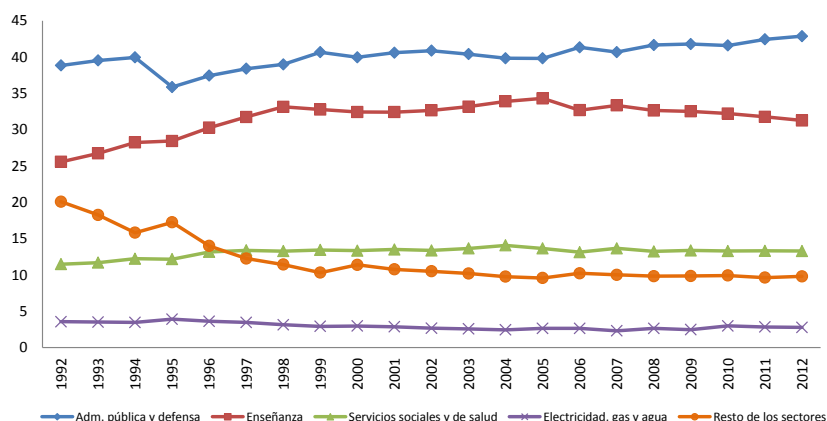


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El promedio del empleo público esconde algunas diferencias importantes por subsector. La participación relativa del principal subsector -Administración Pública y Defensa- ha ido en aumento desde el año 1995, donde se situaba en alrededor del 35% (Gráfico 3.10). Por su parte, el subsector Educación creció fuertemente entre 1992 y 1998 para luego mantenerse relativamente estable hasta 2005, año en que comenzó a decaer hasta 2012. Resulta interesante poner el foco sobre el subsector Resto, que incluye todo tipo de emprendimiento productivo público, más allá de electricidad, gas y agua: durante la década de los 90 experimentó una fuerte caída del orden de los 10 puntos porcentuales, para establecerse desde el año 2000 en un nivel del 10%. El proceso de privatizaciones que caracterizó la región en esa década seguramente es el principal determinante del comportamiento de esa serie.

Gráfico 3.10. Participación de los empleados públicos por subsector

Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

4 Caracterización del empleado público

El propósito de esta sección es documentar las características demográficas y educativas de las personas empleadas en el sector público. Dentro de las características demográficas que se analizan se incluyen el género, la edad, la condición de jefe del hogar y la localización urbano/rural.

4.1 Características demográficas

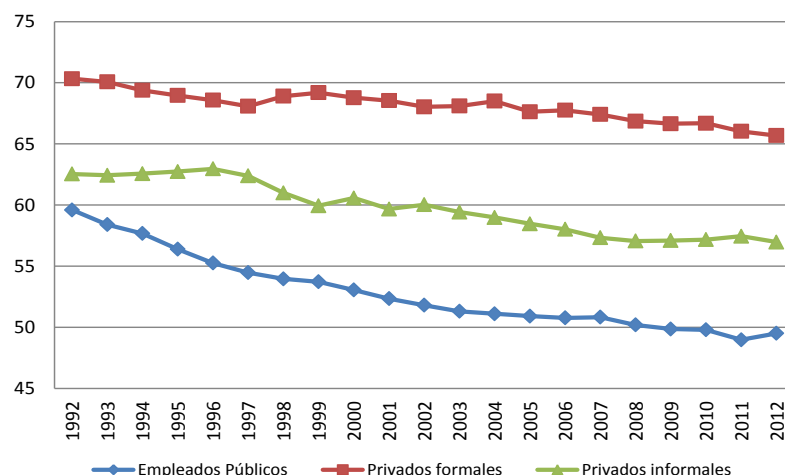
En promedio, la mitad de los empleados públicos de la región son hombres. Este porcentaje es relativamente bajo comparado con el empleo privado, donde la participación masculina es claramente mayoritaria. La dispersión detrás del promedio es del orden de los 6 puntos porcentuales; el porcentaje de hombres en el sector público en El Salvador se ubica en 55.4% mientras que en Brasil en 42.2%.

La proporción de hombres en el sector público ha ido disminuyendo considerablemente en el tiempo. Mientras que en 1992 esa proporción era de 59.6%, hacia 2002 estaba en 51.8%, alcanzando el 49.5% en 2012 (Gráfico 4.1). Esta caída, reflejo de la creciente participación laboral femenina en la región, también ocurrió en los demás sectores, aunque con menor intensidad: mientras que la proporción de hombres cayó 10 puntos en el empleo público en dos décadas, lo hizo en 5 puntos en el sector privado.

Es también interesante notar que los mayores cambios se dieron en la década del 90: la proporción de hombres en el empleo estatal cayó 8 puntos en esa década y sólo 2 en la siguiente. Este fenómeno es reflejo de una desaceleración en la entrada de las mujeres latinoamericanas al mercado laboral en los últimos años (Gasparini *et. al*, 2014)

Gráfico 4.1. Porcentaje de hombres en el total de empleados

Promedio de América Latina, 1992-2012

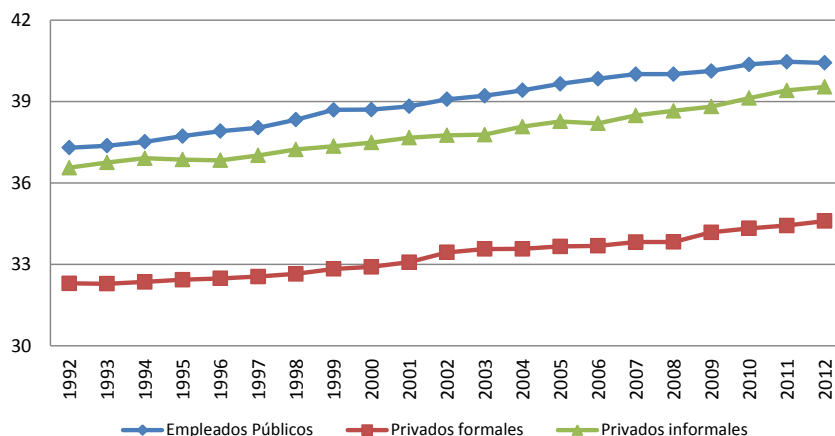


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

La edad promedio de los empleados públicos de América Latina es de 40 años, y varía relativamente poco entre países: desde 37 años en Paraguay a 43 en Perú. El promedio de edad para un empleado público se ubica cinco años por encima de la edad promedio de un asalariado formal (35 años). En cuanto a la evolución, durante las últimas dos décadas la edad promedio de un empleado público en la región ha venido en aumento (al igual que en el sector privado), desde los 37 años promedio que presentaban los trabajadores estatales en 1992 (ver Gráfico 4.2 y Tabla 4.2). Este aumento de 3 años en dos décadas es algo superior al experimentado en el sector privado formal (2 años).

Gráfico 4.2. Promedio de edad por tipo de empleo

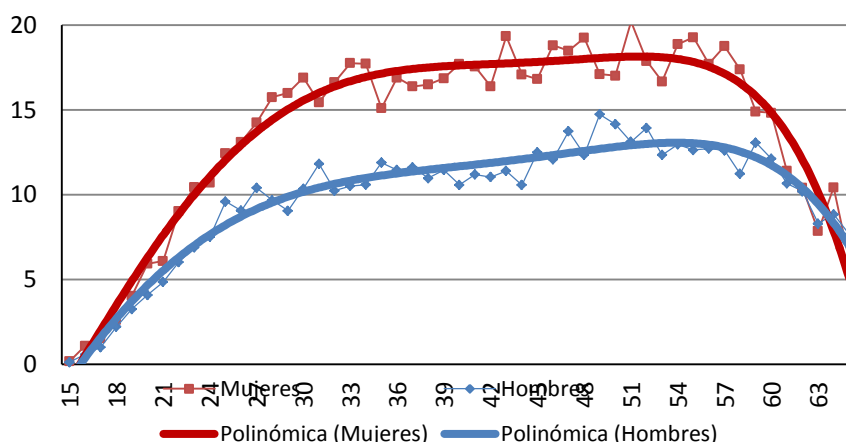
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El Gráfico 4.3 explora la relación entre empleo público y edad, estimando la probabilidad de estar empleado en el sector público (porcentaje de empleados públicos sobre el total de ocupados para una determinada edad). El gráfico reporta esta probabilidad para el promedio de los países de América Latina, para el año 2012, diferenciando por género. Se aprecia que dicha probabilidad crece hasta aproximadamente los 30 años, se mantiene relativamente constante hasta pasados los 58 años en las mujeres y 60 en los hombres, para luego disminuir. A su vez la probabilidad de estar empleado en el sector público es mayor para las mujeres para el tramo etario que abarca los 19 a los 63 años. Por ejemplo, se observa que el porcentaje de mujeres empleadas en el sector público con 35 años de edad es del 17% mientras que para un hombre es del 11%.

Gráfico 4.3. Probabilidad de estar empleado en el sector público por edad.



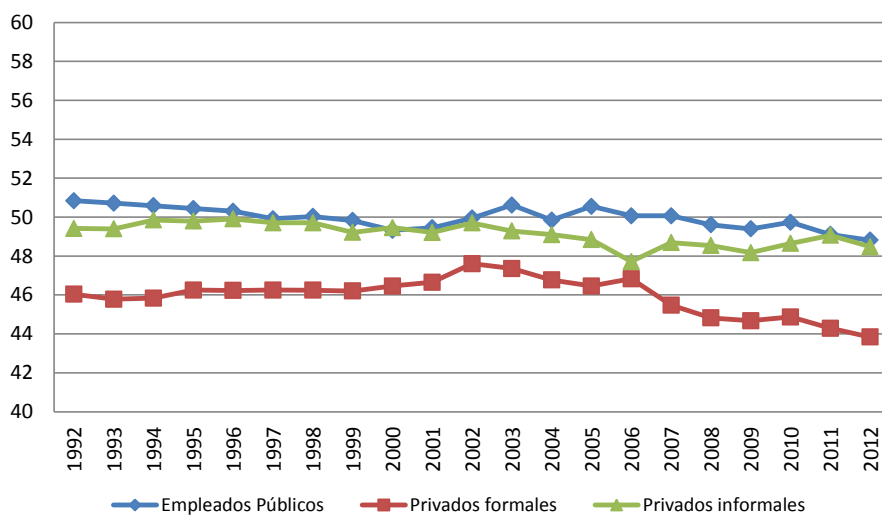
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El perfil empleo-edad presenta algunas diferencias por subsector. Para el caso del empleo público en el sector Administración Pública y Defensa la probabilidad antes mencionada no presenta diferencias para ambos géneros hasta los 27 años, pero a partir de allí es mayor para los hombres que para las mujeres (Gráfico 4.4 en el apéndice). Distinta es la dinámica que se encuentra en los sectores Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud, donde la probabilidad de estar empleado en el sector público es mayor para el caso de las mujeres para el rango etario que abarca desde los 15 a los 65 años, diferencia más marcada para el caso de Enseñanza (ver Gráfico 4.5 y 4.6). La probabilidad de una mujer de estar empleada en el Sector de Enseñanza aumenta hasta los 48 años, aproximadamente, se mantiene relativamente constante hasta los 55 años, y empieza a decaer en ese momento. Para el caso de Servicios Sociales y de Salud la diferencia de género en probabilidad es menos notoria. La diferencia máxima se observa a los 57 años, donde el 4.5% de las mujeres empleadas trabajan en el sector público de Servicios Sociales y de Salud, mientras que para los hombres es de sólo el 1%.

Respecto al porcentaje de empleados públicos que son jefes de hogar, se observa en la Tabla 4.3 que el mismo se ubica en el 48.8% para el promedio de la región oscilando entre 56.5% en Bolivia y el 39.3% en Venezuela. A su vez, el porcentaje de empleados públicos que son jefes de hogar es superior al observado para los asalariados de firmas privadas formales (43.8%). En relación a su evolución temporal, los cambios han sido menores, con alguna tendencia decreciente.

Gráfico 4.7. Porcentaje de jefes de hogar por tipo de empleo

Promedio de América Latina, 1992-2012



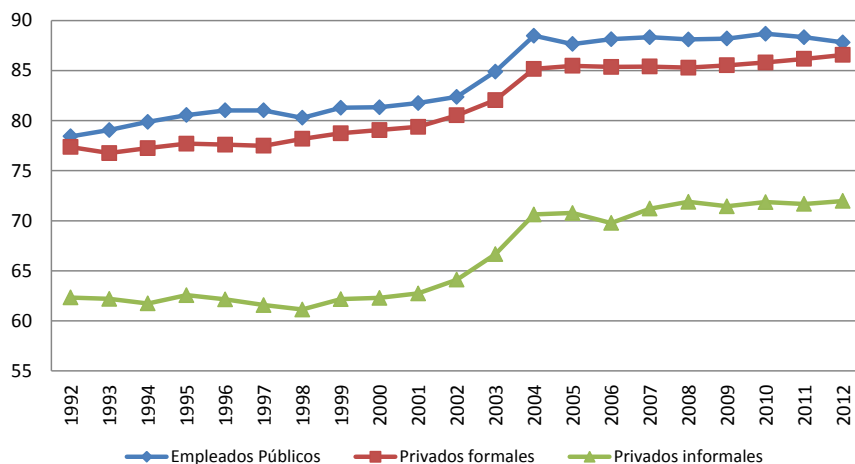
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Por último, en lo que hace a las características demográficas, el 87.8% de los empleados públicos residen en áreas urbanas, porcentaje que varía entre 77.3% en Honduras y 96.9% para el caso de Uruguay.⁶ Adicionalmente, si se compara en la misma dimensión con los asalariados privados formales se aprecia que éstos residen, en promedio, en similar proporción (86.6%) en zonas urbanas que los empleado públicos. Por su parte, menor es el porcentaje en los trabajadores privados informales localizados en ciudades (72%) (Tabla 4.4). Estas diferencias se vinculan con las características propias del empleo: los organismos públicos y las grandes empresas están situados generalmente en las capitales o grandes ciudades.

La evidencia indica una tendencia creciente del porcentaje de empleados públicos que residen en zonas urbanas (Gráfico 4.8). En 1992 el 82.6% de los empleados públicos residían en zonas urbanas, mientras que en 2012 este porcentaje alcanza el 86.9%. La misma tendencia se presenta al analizar a los trabajadores privados.

⁶ Respecto a esta característica vale destacar que, con la excepción de Argentina, cuya encuesta de hogares es de alcance urbano, todas las encuestas tienen cobertura nacional. Sin embargo, aun cuando la encuesta de Venezuela es de alcance nacional, la información disponible no permite la distinción entre urbano-rural.

Gráfico 4.8. Porcentaje de trabajadores urbanos por tipo de empleo
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

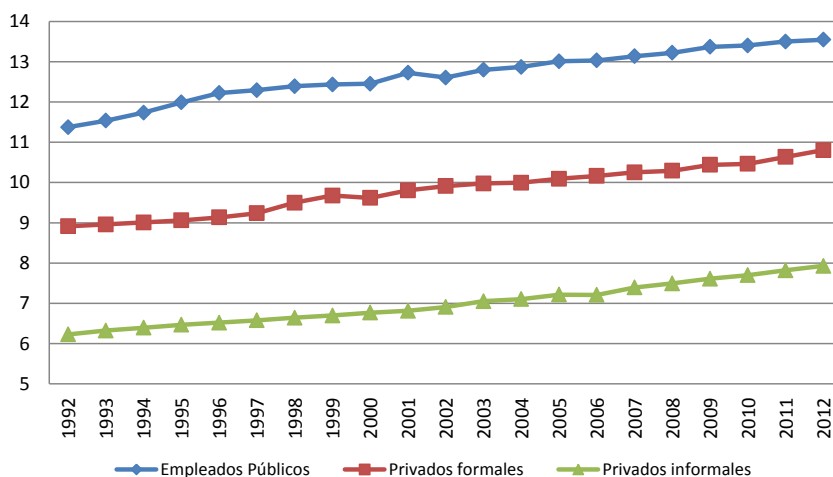
4.2 Educación

Los empleados públicos tienen en promedio más años de educación que los asalariados en el sector privado formal, diferencia que se incrementa si se compara con los privados informales (Tabla 4.5). Las brechas son considerables: un empleado público típico tiene en América Latina 14 años de educación mientras que un asalariado en el sector privado de una firma grande tiene 11 años y el resto de los empleados privados 8 años. Los años de educación promedio de un empleado público presentan una moderada variación entre países: de 12 años en Brasil, Honduras y Uruguay, a 15 años en Bolivia, Colombia y Ecuador.

El crecimiento educativo que ha experimentado la región en las últimas décadas se refleja en el sostenido aumento del nivel educativo de los trabajadores en todos los sectores. En particular, el número de años de educación de los empleados públicos ha crecido en todos los países, en promedio desde 11.4 años en 1992 a 13.6 años en 2012 (Gráfico 4.9). El sector privado evidenció un comportamiento similar, aunque ligeramente más lento y partiendo de niveles más bajos. Mientras que la educación promedio aumentó en 2.2 años en el empleo público, lo hizo en 1.9 en el empleo privado formal, y en 1.7 en el informal, ensanchando ligeramente las brechas. El contraste de velocidad se dio exclusivamente en la década del 90: en los 2000 en todos los sectores el aumento de la educación en promedio fue de un año.

Gráfico 4.9. Años de educación promedio por tipo de empleo

Promedio de América Latina, 1992-2012

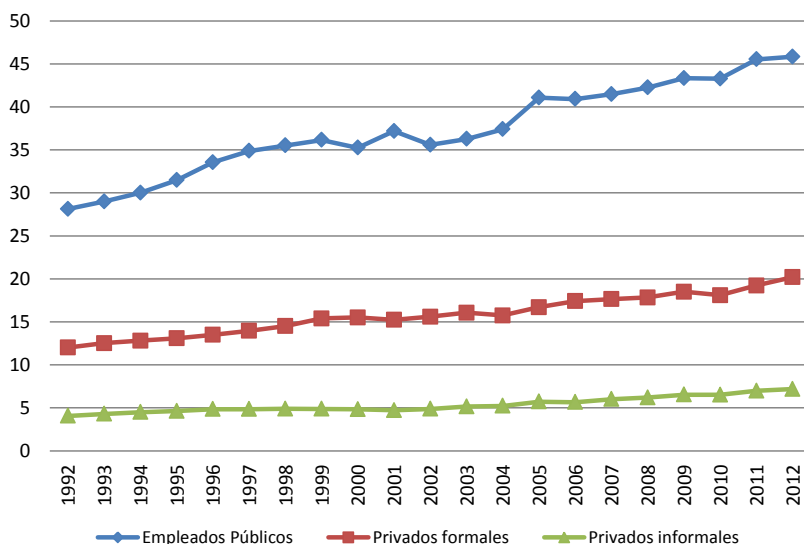


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Es interesante examinar en qué medida los empleados públicos de la región alcanzan un grado educativo superior (terciario o universitario). La Tabla 4.6 indica que en promedio el 45.8% de los empleados públicos han alcanzado dicho nivel educativo, porcentaje que se ubica muy por encima del correspondiente al sector privado. Existe una significativa variabilidad: en El Salvador sólo el 27.3% de los empleados públicos completaron el nivel educativo superior, mientras que en el caso de Perú esta participación se ubica en 67.1%.

El incremento de la proporción de empleados públicos con título terciario o universitario ha sido notable en las dos últimas décadas: desde 28.1% en 1992 a 45.8% en 2012 (Gráfico 4.10). El aumento, algo más fuerte en los 2000, ha sido sustancialmente más intenso que en el sector privado: mientras que en el empleo público la proporción de graduados del nivel superior aumentó 18 puntos en dos décadas, el incremento fue menos de la mitad en el sector privado formal (8 puntos).

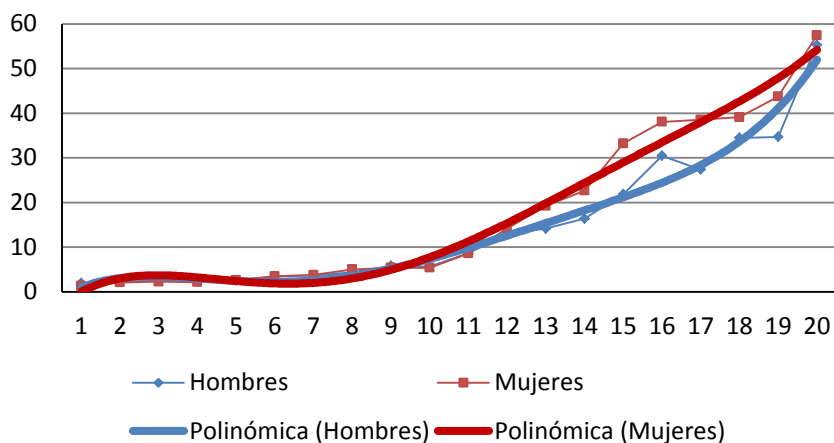
Gráfico 4.10. Porcentaje de trabajadores con educación superior completa
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Resulta de interés indagar sobre la relación entre la probabilidad de un individuo de estar empleado en el sector público y sus años de educación. Para echar luz sobre este punto, en el Gráfico 4.11 se presenta el porcentaje de empleados públicos sobre el empleo total, distinguiendo por género, en relación a los años de educación, para el promedio de América Latina. Del gráfico se aprecia que la probabilidad de estar empleado en el sector público se mantiene relativamente constante para el caso de individuos que poseen entre 1 y 9 años de educación, y crece con los años de educación a partir de ese momento. Aumentar los años de educación no se relaciona con una mayor probabilidad de encontrar empleo en el sector público para aquellos individuos que poseen entre 1 y 8 años de educación, lo cual deja de ser cierto para aquellos que tienen entre 10 y 20 años de educación. En este sentido una mujer con 12 años de educación que decide educarse un año más, ve incrementar su probabilidad de encontrar un empleo público en 5 puntos porcentuales (de 14% a 19%).

Gráfico 4.11. Probabilidad de estar empleado en el sector público por años de educación



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Al igual que para el caso del perfil por edad, el patrón observado anteriormente para el total de los empleados puede verse alterado si se diferencia por subsectores. Para el caso de los empleados públicos en el sector Administración Pública y Defensa, la probabilidad de estar empleado en dicho sector no presenta diferencias para ambos géneros cuando los individuos tienen como máximo 8 años de educación. A partir de allí, la probabilidad para el caso de los hombres es mayor que para las mujeres, hasta los 16 años de educación, momento en que empieza a decrecer y pasa a ser mayor la probabilidad de las mujeres (Gráfico 4.12). En el caso de Enseñanza así como en Servicios Sociales y de Salud, la probabilidad de estar empleado en el sector público no varía entre género para los individuos con 8 años de educación como máximo. A partir de ese momento, la probabilidad siempre es mayor para las mujeres, diferencia más notoria para el caso de los empleados en el sector de Enseñanza (Gráficos 4.13 y 4.14 en el apéndice).

5 Perfil del empleo público

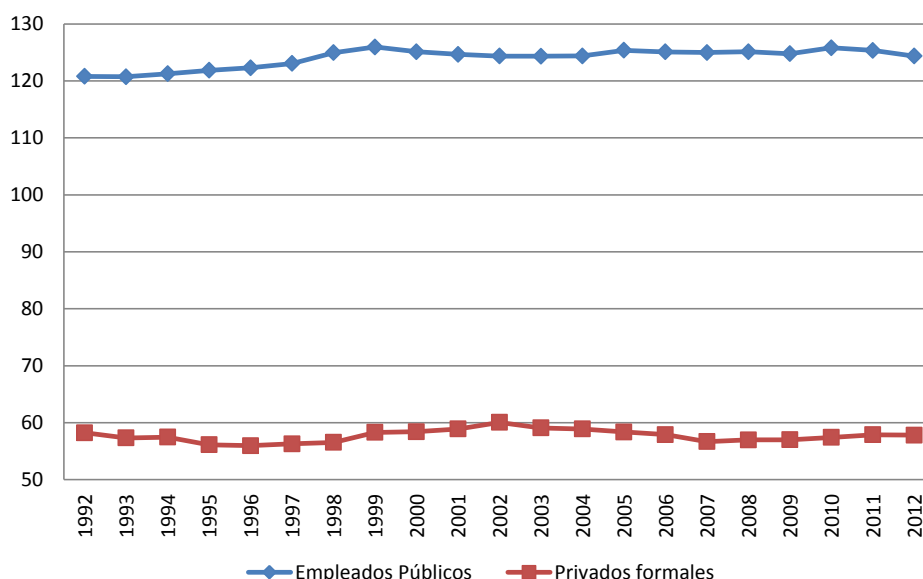
En esta sección se documentan algunas características del empleo público, incluyendo antigüedad, condiciones de contratación y acceso a servicios sociales.

Un aspecto relevante relacionado con el empleo de los individuos es la antigüedad o la duración promedio en un mismo empleo. Típicamente, las encuestas de hogares de la

región indagan sobre los años/meses que la persona ha estado trabajando en el empleo actual de forma continua. Las preguntas respecto de este tema son en general pocas, lo que implica cierta ambigüedad a la hora de interpretar los resultados. Por ejemplo, si un trabajador en la administración pública cambia de organismo, no es claro si va a reportar que ha cambiado o que continúa con el mismo empleo.

La Tabla 5.1 presenta la antigüedad reportada de los empleados públicos medida en meses. La antigüedad promedio de un empleado público típico en América Latina es de 124 meses (aproximadamente 10 años), mientras que la de un empleado asalariado en el sector privado formal es menos de la mitad (58 meses). Sujeto al comentario anterior, esos valores confirman una característica típica del empleo público: su mayor estabilidad. De hecho, la antigüedad promedio en el sector público ha crecido ligeramente a lo largo de las últimas dos décadas (Gráfico 5.1), de 120 meses en 1992 a 124 en 2012. En el mismo lapso, la antigüedad en el empleo privado formal casi no ha variado.

Gráfico 5.1. Antigüedad promedio en el trabajo (en meses) por tipo de empleo
Promedio de América Latina, 1992-2012



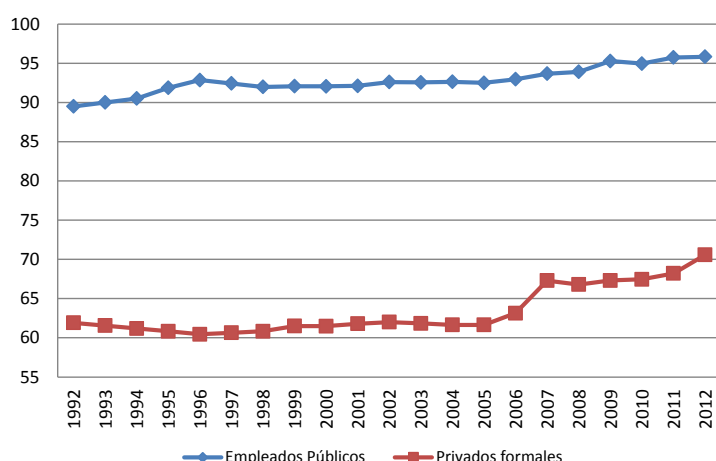
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Otra dimensión que presenta relevancia para el análisis del empleo público es la vinculada a las condiciones de contratación. Es interesante distinguir aquellos empleados que son contratados de manera temporal de aquellos que presentan una contratación permanente

(Tabla 5.2). En promedio para los países donde se incluyen preguntas sobre este punto, el porcentaje de empleados públicos con contrato permanente es alto (95.8%), y significativamente superior al de los empleados en el sector privado formal (70.6%). La proporción de empleados públicos con contrato ha venido creciendo de manera moderada en las últimas dos décadas (Gráfico 5.2).

Existe cierta variabilidad entre países en la extensión de la relación contractual formal para el empleo público. Mientras que la totalidad de los empleados públicos encuestados en Ecuador y Paraguay declaran tener una relación de trabajo formal sostenida por un contrato, el porcentaje en Bolivia y México es inferior al 90%.

Gráfico 5.2. Porcentaje de trabajadores con contrato de trabajo por tipo de empleo
Promedio de América Latina, 1992-2012



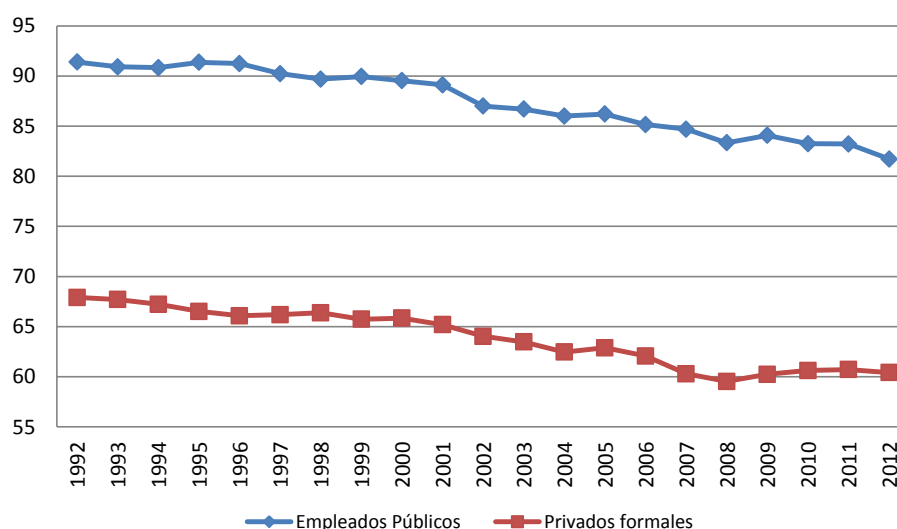
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Además de preguntar sobre la existencia de contratos, las encuestas de hogares de América Latina típicamente indagan sobre la percepción del trabajador acerca de la naturaleza permanente o transitoria de su vínculo laboral. Aquellos empleados públicos que declaran tener una ocupación permanente en la región alcanzan en promedio el 82%, proporción que ha disminuido de manera sistemática desde el año 1992 cuando se ubicaba en 92% (Gráfico 5.3). La reducción ha sido algo más intensa que en el sector privado formal. Esta caída de la percepción de relación permanente de los trabajadores estatales con su empleo es consistente con un aumento en las modalidades más flexibles de contratación en la región, que se intensificaron en las últimas décadas. La proporción

de empleados públicos que reportan una ocupación permanente presenta menor variabilidad entre países: en Costa Rica alcanza el 95% mientras que en México cae al 70%.

Gráfico 5.3. Porcentaje de trabajadores con ocupación permanente

Promedio de América Latina, 1992-2012



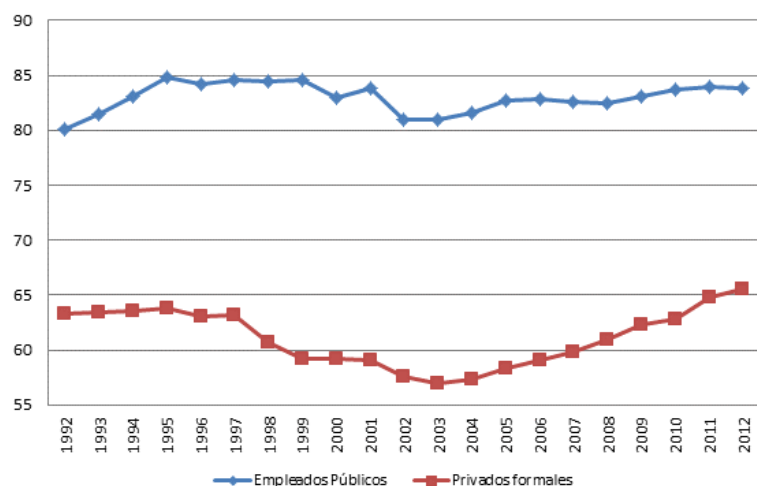
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Otro rasgo que describe las condiciones contractuales de los empleados públicos son los derechos a una jubilación y a un seguro de salud. El Gráfico 5.4 indica que en América Latina el 83.8% de los empleados públicos gozan del derecho a una jubilación, proporción que ha ido en aumento durante las últimas décadas y que a su vez es considerablemente superior al 65.5% que presentan los asalariados del sector privado formal. En la misma línea de análisis, la Tabla 5.4 pone de manifiesto que en algunos países de la región como Uruguay, el 100% de los empleados públicos se benefician del derecho a una jubilación, mientras que en Honduras ese porcentaje se reduce considerablemente a un 22%.

La diferencia en el grado de estabilidad laboral entre el sector público y el privado se manifiesta en la volatilidad del grado de cobertura social en cada tipo de empleo. En los 90, en un escenario de mayores turbulencias en el mercado laboral, el porcentaje de asalariados de empresas grandes protegidos laboralmente cayó en promedio 6 puntos porcentuales. En cambio, el grado de cobertura en el sector público se mantuvo con pocos cambios. En la década siguiente, en un marco de mayor estabilidad laboral y crecimiento económico, la recuperación del sector privado en términos de ganancias de protección

social fue fuerte: la cobertura se incrementó en promedio 8 puntos. En cambio, el crecimiento de la protección social fue más lento en el sector público: la proporción de empleados estatales con derecho a pensiones aumentó en promedio menos de 3 puntos porcentuales entre 2002 y 2012.

Gráfico 5.4. Porcentaje de trabajadores con derecho a jubilación por tipo de empleo
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

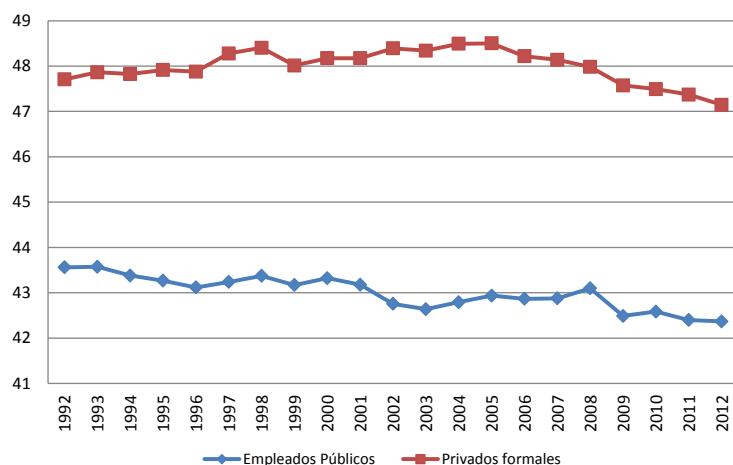
En lo que se refiere al seguro de salud vinculado al empleo, el 82.9% de los empleados públicos de la región goza de tal beneficio. Esta proporción es considerablemente mayor al 66.6% de los asalariados de empresas grandes en el sector privado. El porcentaje de empleados públicos con derecho a seguro de salud difiere de manera considerable entre países: en Costa Rica se ubica en el 99.4% mientras que en Ecuador alcanza el 16.2% (Tabla 5.5).

En promedio, un asalariado en el sector público declara trabajar semanalmente 42 horas (Tabla 5.6). Si bien esta carga horaria es similar a la de un cuentapropista o empleado privado de empresa pequeña, se encuentra por debajo de la carga de un asalariado en el sector privado formal (47 horas promedio). La variabilidad que presentan las horas trabajadas entre países es del orden de 4 horas: en el caso de Argentina y Brasil un empleado público declara trabajar en promedio 38 horas semanales, mientras que en Colombia y Costa Rica declara trabajar 46 horas.

Las horas semanales de trabajo se han reducido ligeramente, tanto en el sector público como en el privado formal, aunque los cambios han sido pequeños: en promedio 1 hora menos en el sector público y media hora menos en el privado a lo largo de las dos últimas décadas (Gráfico 5.5).

Gráfico 5.5. Promedio de horas semanales trabajadas por tipo de empleo

Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Un último aspecto que se analiza aquí con el fin de caracterizar al empleo público en América Latina está vinculado con la manifestación o el deseo de cambiar de empleo y/o trabajar más horas, como medida del nivel de satisfacción del trabajador con su puesto de trabajo. La Tabla 5.7 indica que en promedio el 15.9% del total de los empleados públicos de la región desean cambiar de empleo y/o trabajar más horas.

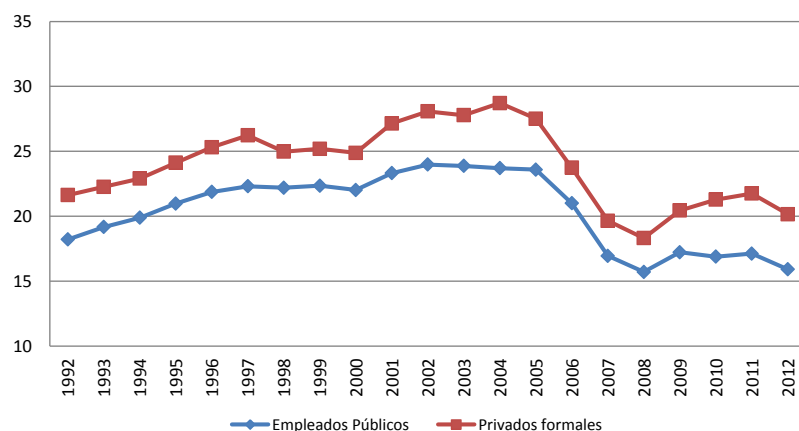
Es interesante observar la evolución temporal de esta variable: desde principios de la década de los años 90 el porcentaje de empleados públicos que no se encuentran satisfechos con su empleo actual ha ido en continuo aumento hasta alcanzar el 23.9% en el año 2003 para luego disminuir sistemáticamente hasta el 15.9% para el año 2012 (Gráfico 5.6).

En cuanto a la comparación con el empleo en el sector privado, si bien se observa una evolución temporal similar, el nivel de insatisfacción es mayor, dado que el 20.2% de los asalariados privados formales manifiestan el deseo de cambiar de empleo y/o trabajar más horas, mientras que en el caso de los cuentapropistas y empleados de empresas

pequeñas asciende a 26.8%.

Gráfico 5.6. Porcentaje de personas que manifiesta deseo de cambiar de empleo y/o trabajar más horas por tipo de empleo

Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tipo de ocupación

En este apartado se estudia la distribución de empleados de acuerdo al tipo de ocupación o tarea que desempeñan en sus trabajos. Si bien es típico que las encuestas de hogares de la región incluyan preguntas sobre este ítem, no es sencillo estandarizar la información en variables comparables, dado que el agrupamiento de categorías ocupacionales suele diferir entre países.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó distintas clasificaciones internacionales desde 1958: la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1958 (CIUO-58), la CIUO-68, la CIUO-88 y la CIUO-08. Los países analizados basan sus clasificaciones en la CIUO-88 a excepción de Costa Rica y Uruguay que se basan en la CIUO-08. Ambas clasificaciones son de 4 dígitos, y la mayoría de los países adaptan y/o expanden la clasificación según su propio criterio, creando sus propias clasificaciones nacionales. En este sentido, a pesar de los esfuerzos realizados en este trabajo por compatibilizar las clasificaciones, existen limitaciones que impiden la comparabilidad estricta, dado que lo que se incluye específicamente dentro de una categoría de 4 dígitos puede diferir entre países, muchas veces sin posibilidades de corregir. En este trabajo

utilizamos una clasificación del tipo de ocupación en 8 grandes grupos:⁷

1. Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas
2. Profesionales, científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina
5. Trabajadores de los servicios, comercios y mercados
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
8. Trabajadores no calificados

La Tabla 5.8 muestra la distribución de todos los trabajadores por tipo de ocupación para el último año con información disponible en una muestra de países de la región. En promedio, en América Latina aproximadamente el 2.1% de los trabajadores realiza tareas como personal directivo, el 8.9% corresponde a tareas profesionales, el 7.8% a ocupaciones técnicas y profesionales de nivel medio, el 7.3% a personal de apoyo administrativo, el 19.3% a trabajos en servicios, comercios y mercados, el 8.8% a tareas relacionadas con actividades rurales, el 20.9% al grupo compuesto por oficiales, operarios calificados, operadores e individuos que realizan oficios específicos, y por último el 24.8% realiza tareas sin calificación.

La distribución cambia sustancialmente al distinguir según las tres categorías de trabajadores consideradas en este estudio: los empleados públicos, los asalariados privados formales y los privados informales (Tabla 5.9). La distribución en el sector público es la más disímil de las tres: el porcentaje de profesionales científicos e intelectuales (grupo 2) y de técnicos y profesionales de nivel medio (grupo 3) es de 33.1% y 19.9% respectivamente; estos valores cuadruplican y duplican respectivamente los porcentajes de los asalariados de empresas privadas no pequeñas. Para los directivos (grupo 1) y personal de apoyo (grupo 4) el porcentaje es ligeramente mayor al de los asalariados privados formales (5% y 15%, respectivamente). En contraposición, prácticamente no hay

⁷ Con el objeto de maximizar la comparabilidad, se dejó de lado al personal de las fuerzas armadas y se unificaron los grupos 7 y 8 de la clasificación internacional, lo que implica pasar de las 10 categorías de esa clasificación a los 8 usadas en este trabajo.

trabajadores en el grupo 6 (0.4%) y son muy reducidos los porcentajes de los grupos 7 (6.6%) y 8 (9.7%), en relación al empleo privado.⁸

La Tabla 5.10 divide al sector público en Administración Pública, Educación, Salud y Resto. Es importante tomar con cautela la distribución en estas tablas, dado el reducido número de observaciones en algunos grupos en varios países. En promedio para América Latina el empleo en la Administración Pública implica una distribución bastante uniforme entre varios tipos de ocupaciones: empleados de oficina (21%), servicios (20%), profesionales (19%) y técnicos (16%). En cambio, en el sector Educación los grupos de profesionales (62%) y técnicos (19%) concentran más del 80% de los empleados. En Salud también esos dos grupos concentran gran parte de los trabajadores (67%), con porcentajes similares entre grupos. En comparación con el sector Educación, en Salud ganan en importancia las ocupaciones de personal de apoyo (13%) y servicios (9%). Por último, en el resto del sector público, donde predominan las empresas públicas, el grupo de oficiales y operarios es el de mayor relevancia (20.2%).

La Tabla 5.11 calcula el grado de “profesionalización” de cada tarea; específicamente el porcentaje de graduados universitarios en el total de empleados en esa tarea. Así, en promedio el 60% del personal directivo tiene un título superior. Este grado de profesionalización es más alto en Costa Rica (80%) y Uruguay (77%) y más bajo en Paraguay, donde no supera el 50%. Naturalmente, el grado de profesionalización es alto en la categoría 2 (profesionales, científicos e intelectuales), aunque no llega en promedio al 80%. El grupo de técnicos y profesionales de nivel medio presenta una gran dispersión entre países: mientras que el 59% de los empleados públicos en esa categoría en Chile tienen título superior, la proporción es sólo de alrededor del 15% en El Salvador y Costa Rica. Una minoría del personal de apoyo y oficina tiene educación superior: en promedio el 20% en América Latina, con valores más altos en Chile (28%) y más bajos en Honduras

⁸ Chile y Uruguay presentan los valores más bajos (1.0% y 2.6%) en el grupo de directivos (grupo 1); en el otro extremo Honduras y Panamá tienen los valores más altos (6.7% y 9.1%). En estos dos países las variables originales se encuentran desagregadas a 6 dígitos, lo que permite indagar un poco más el origen de las diferencias. En el caso de Honduras se incluye un alto porcentaje de “Jefe de Sección o Area” (2.4%) y “Director de Escuela Primaria”(1.9%) respecto de otros países. En el caso de Panamá existe una categoría adicional a la internacional (1115) con un alto porcentaje (3.5%) que incluye “Jefes de departamentos, sección, encargados, supervisores y jefes de la administración pública”. El Salvador y Honduras presentan porcentajes relativamente bajos de la categoría 2 y altos de la 3, lo cual responde a diferencias en la categorización de ocupaciones, principalmente en el sector de educación.

(solo 6%). En el resto de las categorías la presencia de profesionales es mínima.

En la Tabla 5.12 la información es ordenada de una forma alternativa: la tabla registra la distribución de empleados públicos con educación superior de cada país entre categorías de ocupación. En promedio para toda la región, el 68% de los trabajadores en este grupo está empleado como “profesional, científico o intelectual”, un 14% desarrolla tareas “profesionales o técnicas de nivel medio”, un 8% trabaja como “personal de apoyo administrativo o empleado de oficina” y un 7% como “directivo”.

6 Empleo público e ingresos

En esta sección se documentan los ingresos de los empleados públicos y se los compara con los obtenidos por los empleados en el sector privado. Primero se caracteriza la distribución del ingreso laboral (mensual y horario) y luego se realiza un análisis condicional (utilizando ecuaciones de Mincer) para dar cuenta de las posibles diferencias en los ingresos controlando por características individuales observables.

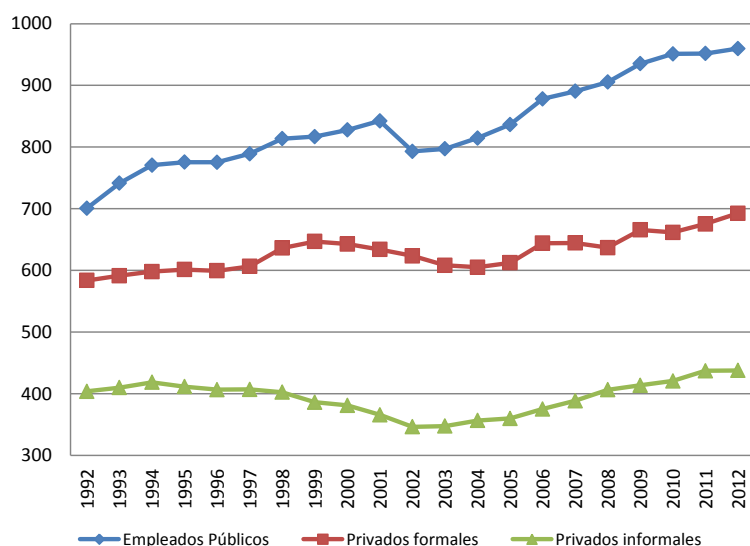
En primer lugar se analiza el ingreso laboral por categoría laboral. En promedio un empleado público en América Latina recibe un salario mensual de US\$ 918 medidos a paridad de poder de compra del año 2005 (Tabla 6.1). Este monto representa un 38% más que el salario de un empleado en el sector privado formal y más del doble del ingreso de un trabajador informal. A paridad de poder de compra (para el último año disponible) Costa Rica es el país con mayores ingresos laborales promedio en el sector público (US\$ 1.497), mientras que Venezuela es el de menores ingresos (US\$ 567).

A lo largo del tiempo los ingresos de los empleados públicos se han mantenido sistemáticamente por encima de los ingresos de los trabajadores en el sector privado, aun de aquellos asalariados en el sector formal (Gráfico 6.1). El ingreso laboral real (a US\$ PPP) de un empleado público promedio en América Latina experimentó un crecimiento durante la década de los años 90 (20% entre 1992 y 2001), se redujo en los años del cambio de siglo, para luego retomar el sendero de crecimiento sostenido hasta el año 2012 (21% de aumento entre 2002 y 2012). En promedio para América Latina el ingreso mensual de un empleado público típico creció casi el 40% en las últimas dos décadas en términos de dólares a paridad de poder de compra. Este aumento ha sido significativo en

términos absolutos y también en relación al resto de los trabajadores. En igual período el ingreso laboral real de los empleados privados formales aumentó 19% y el de los privados informales 8%.

Gráfico 6.1. Ingreso laboral promedio por categoría laboral (US\$ PPP 2005)

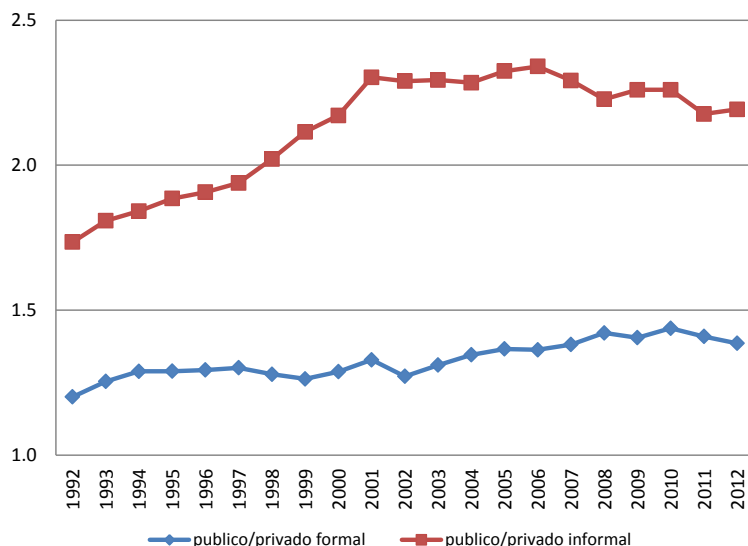
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El ratio entre los ingresos de un empleado público y un asalariado del sector privado formal aumentó entre 1992 y 2001 (1.20 a 1.33), experimentó una caída por unos años, para luego volver a crecer hasta 1.44 en el año 2010. Desde entonces, dicho ratio ha decrecido y se ubica en 1.39 en el año 2012. El mismo ratio respecto a los trabajadores del sector informal creció en la década de los noventa (de 1.73 a 2.30) para estabilizarse alrededor de 2.29 entre los años 2001 y 2006 y mostrar luego un comportamiento descendente hasta ubicarse en 2.19 en 2012 (Gráfico 6.2).

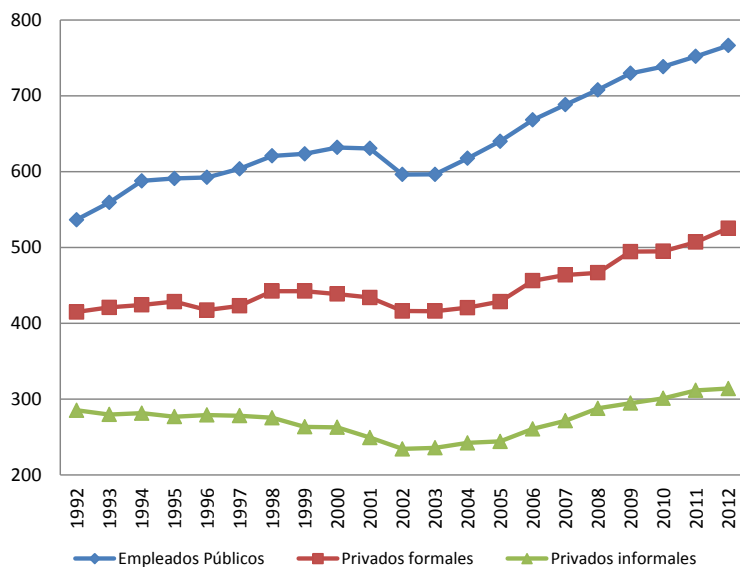
Gráfico 6.2. Ratios de ingreso laboral promedio por categoría laboral.
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

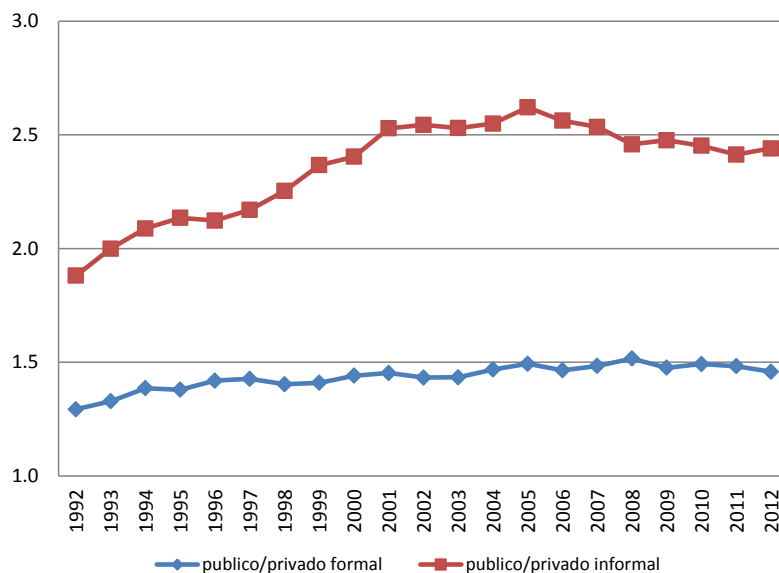
Si se realiza la misma caracterización anterior de los ingresos en las medianas en lugar de los promedios, los resultados en general van en la misma dirección (ver Tabla 6.1). El ingreso laboral mediano de un empleado público medido en dólares de paridad de poder de compra es U\$S 744, un 42% mayor que el de un asalariado privado formal y más del doble (140%) que el resto de los privados. El ingreso laboral mediano ha evolucionado de igual manera que el ingreso laboral promedio: crecimiento durante los años 90, caída en 2001 y retorno al crecimiento sostenido desde 2004 a 2012 (Gráfico 6.3). El ratio entre el ingreso laboral mediano de un empleado público y el de un asalariado formal ha crecido continuamente entre 1992 y 2001; luego de una pequeña merma entre 2002 y 2003 el ratio continúa incrementándose hasta 1.52 en 2008 para luego disminuir hasta 1.46 en 2012 (Gráfico 6.4).

Gráfico 6.3. Ingreso laboral mediano por categoría laboral
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 6.4. Ratios de Ingreso laboral mediano por categoría laboral
Promedio de América Latina, 1992-2012



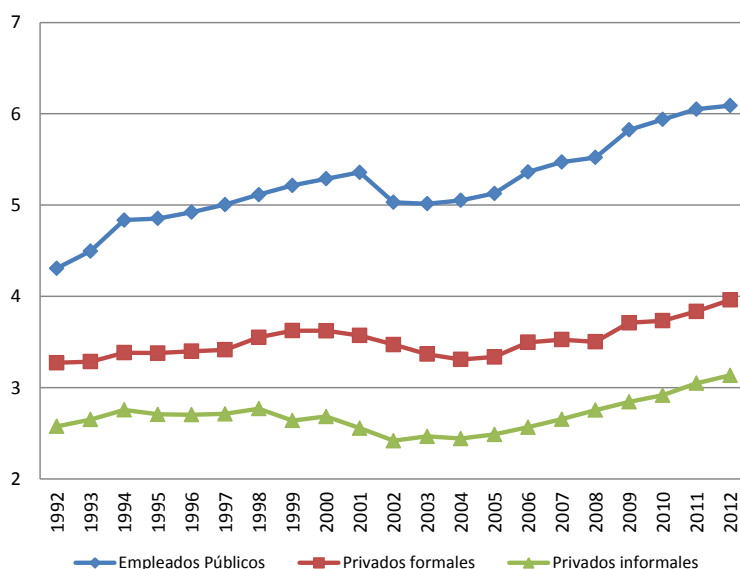
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Hasta ahora el análisis se ha concentrado en el ingreso laboral mensual, que surge del producto entre el salario horario y las horas trabajadas. La Tabla 6.2 presenta estadísticas

sobre un componente: el salario horario. Dicho salario es 53% mayor para un empleado público si se lo compara con un asalariado privado de una empresa con más de 5 empleados (US\$ 5.9 versus US\$ 3.9) y casi el doble si se lo hace con los privados informales (US\$ 3.0). El mayor salario horario (en US\$ PPP) se paga en Costa Rica (US\$ 8.5) y el menor en Venezuela (US\$ 3.4).

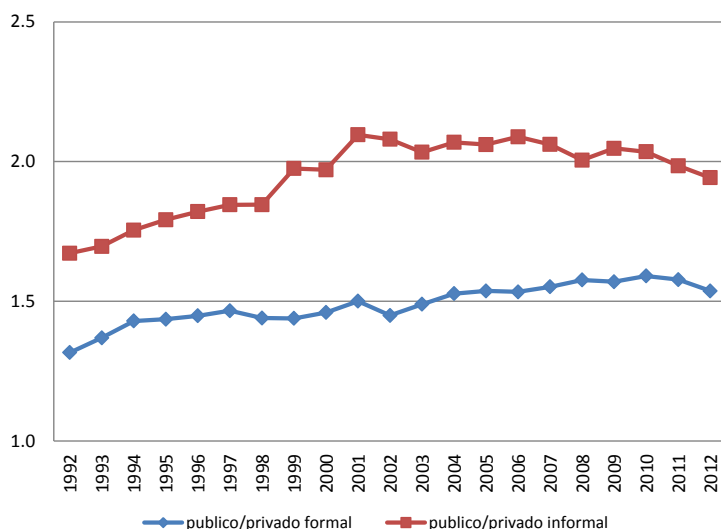
A lo largo del tiempo, el salario horario promedio de un empleado público de América Latina ha ido en aumento. En el año 1992 se ubicaba en US\$ 4.3 a paridad de poder adquisitivo y creció hasta alcanzar los US\$ 5.4 en 2001. En ese año cayó a US\$ 5 y se mantuvo en ese monto hasta 2004 cuando retomó el crecimiento hasta alcanzar en 2012 los US\$ 6.1 (ver Gráfico 6.5). Si se compara este salario horario promedio con el de un asalariado en el sector privado formal (Gráfico 6.6) el ratio respectivo aumentó durante la década de los 90 (de 1.32 a 1.50), disminuyendo en 2001 y manteniéndose alrededor de 1.57 hasta 2010, donde muestra una caída que en 2012 resulta en un ratio de 1.54. Por su parte, el ratio en relación a los privados informales ha mostrado una evolución temporal similar, con menores fluctuaciones.

Gráfico 6.5. Salario horario promedio en la actividad principal
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 6.6. Ratios de salario horario promedio en la actividad principal
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Comparación con Estados Unidos

En este apartado se comparan algunos indicadores básicos de la brecha entre salarios públicos y privados en América Latina con los de Estados Unidos, en base estadísticas de elaboración propia calculadas con microdatos de la encuesta nacional CPS de Estados Unidos de 2011, utilizando criterios semejantes a los aplicados a los países latinoamericanos.

	América Latina	Estados Unidos	Ratio
Ingreso laboral			
Media			
Empleo público	918	3839	4.2
Empleo privado formal	667	3591	5.4
Ratio	1.38	1.07	
Mediana			
Empleo público	744	3532	4.7
Empleo privado formal	523	2739	5.2
Ratio	1.42	1.29	
Salario horario			
Media			
Empleo público	5.9	29.0	4.9
Empleo privado formal	3.9	24.9	6.4
Ratio	1.54	1.16	
Mediana			
Empleo público	4.7	22.0	4.7
Empleo privado formal	2.9	17.6	6.2
Ratio	1.64	1.25	

Nota: elaboración propia sobre la base de encuestas de hogares
Valores en dólares (PPP)

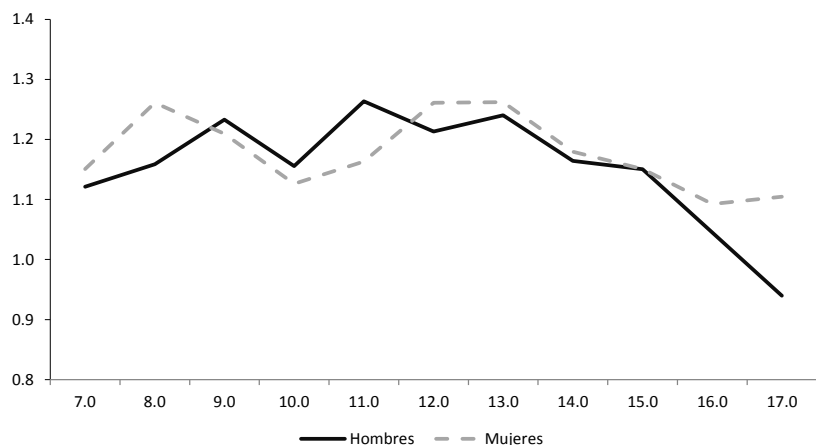
Los salarios en el sector público en Estados Unidos (en USD PPP) son más de 4 veces superiores a los vigentes en América Latina; ese ratio aumenta a más de 5 en el caso de los salarios en el sector privado formal. De cualquier forma, la brecha relativa entre salarios públicos y privados es mayor en América Latina cualquiera sea la medida utilizada (media o mediana, ingreso laboral o salario horario). Por ejemplo, el plus del ingreso laboral en el sector público (utilizando la media) es 38% en América Latina y 7% en Estados Unidos.

La brecha salarial por educación

La evidencia presentada hasta ahora indica que, en promedio, existe una brecha de ingresos a favor del empleo público. Como se discutirá más adelante, esta brecha persiste aun controlando por características observables en la encuestas. Un trabajador típico gana más si está empleado en el sector público que si lo está en el sector privado, aun si trabaja en una firma no pequeña. Este resultado, sin embargo, esconde heterogeneidades. El Gráfico 6.7 revela algunas diferencias importantes. Mientras que la brecha salarial entre el sector público y el privado ronda el 20% para aquellos empleados con 13 o menos años de educación, cae bruscamente para trabajadores más educados.⁹ La brecha se reduce a un 10% para las mujeres con mayor educación, y de hecho se vuelve negativa en el caso de los hombres con más años de educación formal.

⁹ Se trunca el análisis en 7 años de educación porque el porcentaje de empleados públicos sin primaria completa es mínimo. A su vez, se trunca el análisis por derecha en 17 años de educación, debido a que algunas encuestas no captan años de estudio de posgrado.

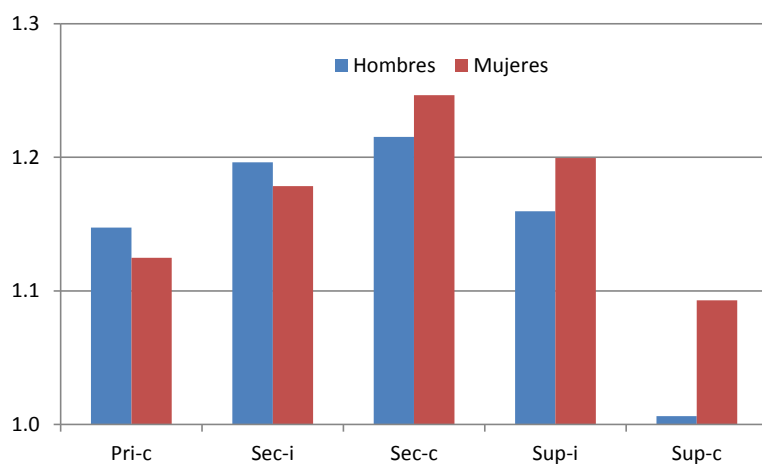
Gráfico 6.7. Ratios de ingreso laboral entre empleados públicos y privados formales por género y años de educación



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

El Gráfico 6.8 indica que en promedio para América Latina, la brecha de ingresos entre empleados públicos y privados formales es máxima en los trabajadores con secundaria completa y mínima para aquellos con superior completa (menos del 10% para las mujeres y casi cero para los hombres).

Gráfico 6.8. Ratios de ingreso laboral entre empleados públicos y privados formales por género y categoría educativa



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Este fenómeno de heterogeneidad en las brechas por nivel educativo, también presente

en otras regiones del mundo (ej. Lucifora y Meurs, 2006), es compatible con algunas razones diferentes, que es imposible identificar con los datos de las encuestas de hogares. La heterogeneidad puede provenir de brechas de productividad en el sector público diferentes por tipo de ocupación; poder de negociación sindical más fuerte en el sector público de los empleados de menor calificación, u otras razones.

Es interesante notar que la estructura de brechas salariales puede tener importantes implicancias en términos de la eficiencia del sector público. El nulo o incluso negativo premio salarial por trabajar en el Estado para los calificados puede implicar una autoexclusión de aquellos más preparados o talentosos, que encuentran mejores perspectivas en el sector privado, a diferencia de los menos calificados que hallan en el empleo público una opción redituable. Naturalmente, las simples estadísticas presentadas en esta sección no son suficientes para determinar relaciones de causalidad, y en consecuencia no profundizan sobre las razones del equilibrio que parece predominar en el sector público de América Latina.

Comparación con Estados Unidos

También en el caso de Estados Unidos las estadísticas agregadas del plus salarial en el sector público en comparación al privado formal esconden importantes diferencias entre grupos. De hecho, mientras que la brecha a favor del sector público está presente en los empleados con educación secundaria completa y superior incompleta, desaparece en el caso de aquellos con educación superior completa.¹⁰ Para este grupo, el salario en el sector privado formal es significativamente superior al del sector público.

	América Latina	Estados Unidos
Hombres		
Secundaria completa	1.20	1.12
Superior incompleto	1.15	1.18
Superior completo	1.01	0.85
Mujeres		
Secundaria completa	1.23	1.16
Superior incompleto	1.20	1.15
Superior completo	1.10	0.91

¹⁰ Se ignoran los niveles educativos inferiores ya que el número de observaciones en Estados Unidos es muy chico.

El análisis realizado hasta esta instancia no considera que se están evaluando grupos de trabajadores que no sólo trabajan en diferentes sectores, sino que es probable que difieran en cuanto a sus características. Para controlar por características observables en las encuestas se estiman ecuaciones de Mincer para el logaritmo de los ingresos horarios de la actividad principal, en función de varios controles y dos variables dicotómicas; la primera toma valor 1 para los empleados públicos y la segunda toma valor 1 para los trabajadores informales, dejando como categoría base al grupo de los asalariados privados formales. Los coeficientes estimados en dichas regresiones pueden interpretarse como el “plus salarial” (en porcentaje) que obtienen los empleados públicos (y los informales) respecto a los asalariados formales, independientemente de sus características observables.

Los coeficientes estimados en cada país resultan todos positivos y estadísticamente significativos para la columna de los empleados públicos (Tabla 6.3), lo que implica que a igualdad de características los asalariados estatales tienen un ingreso horario superior al de un empleado en el sector privado formal. En promedio para América Latina un empleado público gana un 22% más que un asalariado en el sector privado formal, diferencia que varía desde 41% en el caso de El Salvador hasta 5% en Venezuela.¹¹

La Tabla 6.4 restringe el análisis a la muestra de trabajadores formales públicos o privados en tres sectores alternativos: educación, salud y electricidad. Los resultados se mantienen en el sector de educación y salud: el “premio” salarial por trabajar en el sector público es positivo y significativo en la gran mayoría de los países; en promedio para la región alcanza casi un 20% para educación y 15% en salud. En el caso del sector de electricidad el número de observaciones es mucho más reducido, y los resultados se vuelven volátiles. De cualquier forma, el premio salarial es en casi todos los países positivo y significativo también en ese sector.

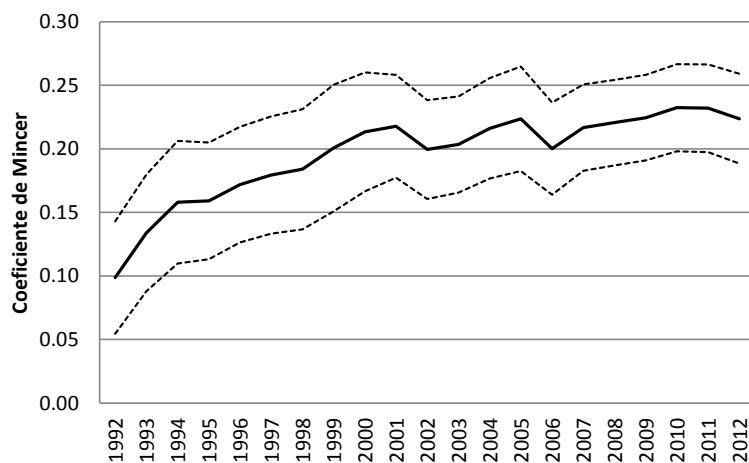
El Gráfico 6.9 ilustra la evolución de este coeficiente en promedio para todos los países de América Latina a lo largo de las dos décadas comprendidas entre los años 1992 y 2012.¹²

¹¹ Un modelo con interacciones de la dummy de sector público con categorías educativas confirma que en la mayoría de los países de América Latina el plus salarial es menor en el grupo de mayor educación. En promedio, el premio salarial por trabajar en el sector público es 24% entre los que no completaron la secundaria, 27% para aquellos que no tienen estudios superiores completos y 18% para el grupo de mayor educación. De cualquier forma, la dispersión entre países es grande.

¹² El coeficiente está representado por la línea sólida. Las líneas punteadas denotan los intervalos de

Se aprecia que el diferencial entre los ingresos de un empleado público y un asalariado en el sector privado formal aumentó sustancialmente en los 90, y luego más lentamente en la década siguiente. El plus salarial de los empleados públicos, controlando por características observables, creció de 10% en 1992 a 20% en 2002, y luego a 22% en 2012.

Gráfico 6.9. Coeficiente de Mincer para empleados públicos.
Promedio de América Latina, 1992-2012

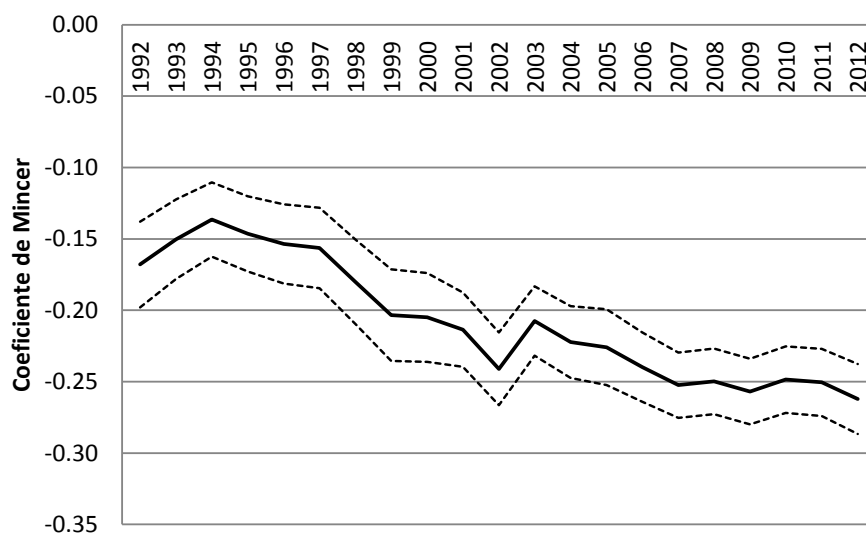


Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Los coeficientes para los privados informales son negativos y han sido decrecientes en el tiempo (Gráfico 6.10) sugiriendo que a lo largo de las últimas dos décadas los empleados públicos han ganado en términos salariales, controlando por observables, en comparación tanto con los privados formales como con los informales.

confianza de +/- 2 desvíos estándar.

Gráfico 6.10. Coeficiente de Mincer para trabajadores privados informales
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Se ha argumentado que la brecha de salarios público-privado se reduce significativamente, aunque está lejos de desaparecer, cuando se controla por características de los trabajadores. Una manera alternativa de presentar esta información es a través de una típica descomposición de Oaxaca-Blinder. Esta descomposición permite distinguir entre la parte de la brecha explicada por las diferencias entre las características observadas de los trabajadores y la parte que se debe a que esas características tienen distintos retornos en cada sector (público o privado). La Tabla 6.5 reproduce la brecha salarial entre empleados públicos y privados formales (para aquellos entre 20 y 60 años con más de 30 horas de trabajo semanal) y la descompone entre estos dos efectos: características (EC) y retornos (ER). La tabla sugiere que las diferencias en características de los empleados públicos y el resto (educación, género, experiencia) da cuenta de una proporción superior al 50% de la brecha bruta salarial entre sectores en la mayoría de los países (el promedio es 63%). El efecto retornos, aunque menor, es igualmente considerable.

Estimaciones con paneles

Parte de las brechas salariales entre sectores estimadas podrían deberse a diferencias en características de los trabajadores que no se observan en las encuestas de hogares, las que podrían

afectar la selección en el empleo público y el desempeño de los trabajadores públicos. Una alternativa para descontar el efecto de estos factores no observables es estimar un modelo con datos de panel. En este apartado se presentan los resultados de estimar modelos de efectos fijos por persona para tres países con disponibilidad de paneles cortos (aproximadamente un año) - Argentina, Brasil y México.¹³ La desventaja de esta forma de estimar la brecha de salarios entre los sectores público y privado es que la identificación viene determinada por aquellos trabajadores que cambian de sector entre un período y el siguiente, lo que no necesariamente es representativo del resto de los trabajadores.

*Coefficientes estimados de la dummy de sector público
en una regresión del salario horario (paneles con efectos fijos por trabajador)*

	(1)	(2)	(3)
Argentina (2005-2013)			
Coefficiente de	0.143	0.061	0.061
sector público	(27.38)***	(4.53)***	(4.56)***
Obs.	198,597	198,597	198,597
Brasil (2005-2014)			
Coefficiente de	0.182	0.054	0.054
sector público	(108.66)***	(12.35)***	(12.35)***
Obs.	1,759,832	1,759,832	1,759,832
México (2005-2014)			
Coefficiente de	0.296	0.135	0.135
sector público	(162.98)***	(22.31)***	(22.32)***
Obs.	2,327,957	2,327,957	2,327,957

Nota: (1) MCO con pool data (controles por dummies educativas, edad, edad al cuadrado, jefe de hogar, género, dummies regionales y dummies por período), (2) Efectos fijos con dummies por período, (3) Efectos fijos con controles de dummies educativas y dummies por período.

Los resultados sugieren que al controlar por efectos fijos a nivel individuo el plus salarial es significativamente menor, aunque aun estadísticamente muy significativo. En el caso de Argentina el plus salarial de un trabajador público (en comparación con uno privado formal, controlando por características) cae de 14.3% en el caso de estimaciones por MCO con pool data a 6.1% al controlar por efectos fijos a nivel individuo. La caída es semejante en el caso de Brasil y México.

Las diferencias entre los coeficientes pueden explicarse a priori por dos razones: por un lado en la estimación tradicional las variables omitidas pueden sesgar hacia arriba el plus salarial (por ejemplo si los individuos con mayor capacidad trabajan en el sector público). Por otro lado las regresiones 2 y 3 pueden sesgar hacia abajo el plus salarial por presentar un sesgo de selección; por ejemplo si los individuos que trabajan en el sector público y cambian de empleo lo hacen por la oportunidad de obtener un salario superior, mientras que los que trabajan en el sector privado y deciden pasar al sector público lo hacen por el incentivo de tener mayor estabilidad en su empleo o salario.

Bajo estos supuestos las diferencias en el plus salarial estimado bajo la forma tradicional y las estimaciones que controlan por efectos fijos a nivel de individuo pueden interpretarse como rango dentro del cual se encuentra verdadero plus salarial del empleo público.

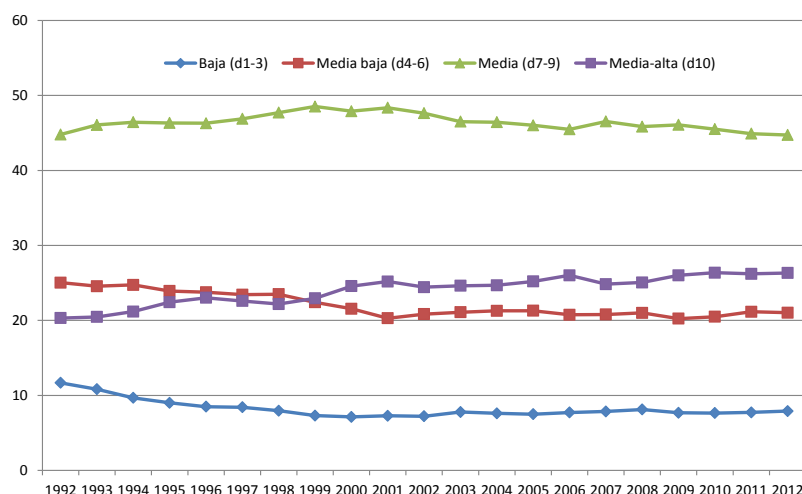
¹³ La sección de transiciones ocupacionales contiene más información sobre estos paneles.

Los empleados públicos en la distribución del ingreso

Más allá de sus salarios relativos, ¿qué lugar ocupan los empleados públicos en la distribución del ingreso per cápita familiar? En promedio para la región, un empleado público típico se ubica en el percentil 76 de la distribución del ingreso de su país. Esa ubicación ha ido creciendo lentamente en el tiempo: del percentil 72 en 1992, a 75 en 2003 y a 79 en 2012. El cuadro 6.6 indica que el 1.2% de los empleados públicos pertenecen al decil más pobre de la distribución de sus países, mientras que el 26.3% están ubicados en el decil superior. La ubicación de los empleados públicos en la distribución del ingreso resulta más favorable que la de los trabajadores en el sector privado formal.

El Gráfico 6.11 provee un panorama de los cambios en el tiempo. Por simplicidad se divide a la distribución en cuatro grupos definidos arbitrariamente: estrato bajo (deciles 1 al 3), medio-bajo (deciles 4 al 6), medio (deciles 7 al 9) y medio-alto (decil 10). En las dos últimas décadas se ha dado una lenta pero persistente movilidad ascendente de los empleados públicos; la proporción que logra ubicarse en el decil 10 ha crecido de 20.3% en 1992 a 24.4% en 2003, a 26.3% en 2012. En contraste, la participación del estrato más bajo se redujo de 12% en 1992 a 8% en 2012.

Gráfico 6.11. Distribución de empleados públicos por grupos de ingreso
América Latina, 1992-2012



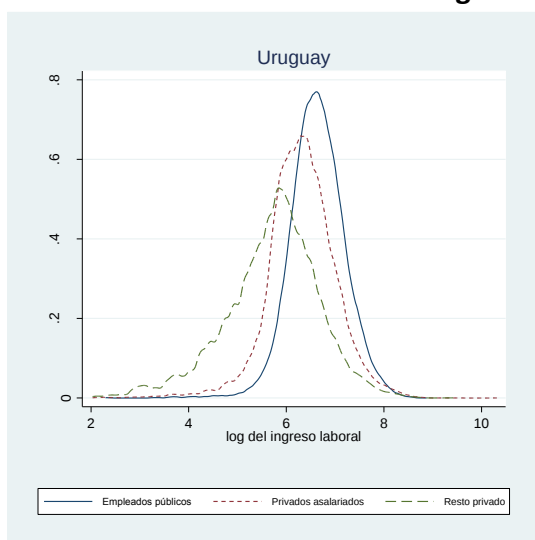
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

La distribución del ingreso por sector de empleo

Resulta interesante analizar las distribuciones del ingreso para cada una de las categorías de empleo analizadas en este trabajo. La Figura 6.12 (en el apéndice) muestra las distribuciones de ingresos laborales mensuales para cada país de América Latina estimada por el método de *kernels*. En líneas generales se observa una menor dispersión en las distribuciones de los ingresos laborales mensuales de los empleados públicos, respecto de las distribuciones del ingreso en el sector privado formal e informal.

Las distribuciones de los ingresos de los empleados públicos se encuentran, en la mayoría de los casos, desplazadas hacia la derecha en comparación con las otras dos categorías analizadas. Esto es consistente con lo analizado anteriormente: un empleado público tiene ingresos laborales en promedio superiores a los de un trabajador en el sector privado. El Gráfico 6.13 ilustra el caso de Uruguay, donde se distinguen las tres categorías bien diferenciadas, siendo la distribución de los ingresos de los empleados públicos aquella ubicada más a la derecha, seguida por la de los asalariados formales y la del resto (informales) en ese orden.

Gráfico 6.13. Distribución de los ingresos laborales. Uruguay



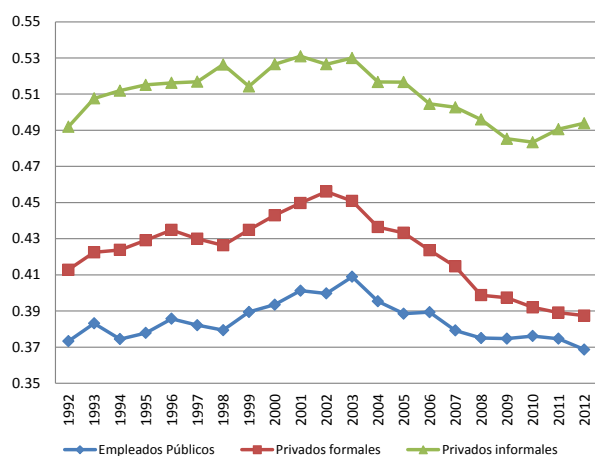
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

La dispersión salarial en cada sector puede resumirse con indicadores de desigualdad. En

particular, la Tabla 6.7 presenta los coeficientes de Gini sobre las distribuciones del ingreso laboral horario en cada sector. En promedio en América Latina los empleados públicos representan la categoría con menor desigualdad de ingresos laborales. El coeficiente de Gini asociado a sus ingresos laborales horarios es 36.9, casi 2 puntos más bajo que el de los privados formales y más de 12 puntos menor que el del resto de los trabajadores privados. Existe una gran variabilidad de este coeficiente entre países. La menor desigualdad se presenta en Venezuela (con un Gini de 26.8), mientras que la mayor se observa en Brasil (con un Gini de 53.1). Estos dos países representan a su vez los extremos de la desigualdad si se analizan los privados formales.

Existe un claro contraste en la evolución de la desigualdad salarial entre décadas en todos los sectores. Para el caso del empleo público, el coeficiente de Gini de los salarios creció 2.6 puntos entre 1992 y 2002, para luego caer 3.1 puntos en el decenio siguiente (Gráfico 6.14). El contraste fue aun más marcado entre los empleados del sector privado. Por ejemplo, el Gini salarial entre los asalariados privados formales creció 4.3 puntos en los 90 y se redujo en 6.9 en los 2000. Nótese que mientras que la desigualdad salarial en el sector público en 2012 fue similar a la de dos décadas atrás, en el sector privado formal resultó más de dos puntos inferior. Es interesante notar entonces que si bien el sector público no reprodujo totalmente el escenario de crecientes desigualdades que caracterizó a los 90, no acompañó con igual intensidad el proceso de reducción de las brechas salariales en los 2000, que se dio con más fuerza en el sector privado.

Gráfico 6.14. Coeficiente de Gini del ingreso horario en la actividad principal
Promedio de América Latina, 1992-2012



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

7. Empleo público y ciclo económico

Esta sección brinda evidencia sobre la relación entre el empleo público y la evolución del producto per cápita, y su descomposición entre ciclo y tendencia. En particular, se indaga sobre la hipótesis de mayor estabilidad del empleo y los salarios del sector público en el ciclo económico. Esta mayor estabilidad podría surgir como resultado de estructuras contractuales más rígidas en el Estado, y/o como producto de políticas contracíclicas deliberadas. La estabilidad del empleo y los salarios públicos pueden contribuir a amortiguar las desviaciones de la tendencia del producto, siempre que los gobiernos cuenten con recursos necesarios para solventar el gasto en épocas recesivas.

Para analizar este punto, en esta sección se corren regresiones aprovechando un panel de datos de empleo y producto en todos los países de América Latina en el período 1989-2013. Se trata de regresiones con efectos fijos de la participación del empleo público en el empleo total contra el logaritmo del PIB per cápita (ajustado por PPP) y alternativamente contra una descomposición en dos términos; un componente cíclico y uno de tendencia, estimados a partir del filtro de Hodrick-Prescott. La Tabla 7.1 muestra los coeficientes de estas regresiones, y adiciona estimaciones para regresiones en las que la variable dependiente es la participación del sector privado formal, y del sector privado informal en el empleo total, alternativamente.

Tabla 7.1 Regresiones de participación en el empleo total

	Empleo público		Privado formal		Privado informal	
Log del PIB per cápita	-0.012 (0.72)		0.096 (4.20)***		-0.084 (3.70)***	
Ciclo del PIBpc		-0.048 (0.67)		0.292 (8.20)***		-0.243 (3.54)***
Tendencia del PIBpc		-0.009 (0.42)		0.076 (3.04)***		-0.068 (2.53)**
Observaciones	231	231	231	231	231	231
R2	0.01	0.02	0.27	0.35	0.20	0.25

Notas: Estadísticos t robustos entre paréntesis. * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Los resultados sugieren que la participación del empleo público no depende significativamente ni del producto, ni del ciclo o la tendencia. Toda la dinámica se observa en las otras categorías: los asalariados formales ganan participación en detrimento del resto, tanto si evaluamos los movimientos del producto, el ciclo y la tendencia. En otras palabras, en términos de participaciones, los empleados públicos presentan un comportamiento a-cíclico, los asalariados privados formales son pro-cíclicos y los informales contra-cíclicos. En términos económicos, las magnitudes de los coeficientes del ciclo son sustancialmente mayores: un aumento del producto del 10% en el componente cíclico se traduce en un aumento en la participación de los asalariados privados formales de aproximadamente 3 puntos porcentuales.

Los resultados cambian al poner el foco sobre los salarios, en lugar del empleo. La Tabla 7.2 muestra los resultados de las regresiones del logaritmo de los salarios horarios reales de cada categoría contra el logaritmo del producto per cápita y su descomposición.

Tabla 7.2 Regresiones de salario horario real

	Empleo público		Privado formal		Privado informal	
Log del PIB per cápita	0.788 (4.42)***		0.386 (2.89)**		0.528 (3.90)***	
Ciclo del PIBpc		0.970 (2.37)**		1.168 (6.28)***		1.732 (7.81)***
Tendencia del PIBpc		0.770 (4.10)***		0.308 (2.02)*		0.408 (2.54)**
Observaciones	231	231	231	231	231	231
R2	0.34	0.34	0.14	0.18	0.17	0.24

Notas: Estadísticos t robustos entre paréntesis. * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Algunos resultados interesantes emergen de esta tabla. En primer lugar, como es esperable, los salarios reales dependen positiva y significativamente del producto en todos los casos. En términos de magnitudes los coeficientes (que se interpretan como elasticidades) son mayores para los empleados públicos. Pero al descomponer el producto entre ciclo y tendencia, la interpretación cambia drásticamente: los salarios de los empleados públicos se ven influenciados principalmente por la tendencia del producto, en términos de ciclo el coeficiente es el de menor magnitud. Esto implica que los salarios de

los empleados públicos son los más estables en el ciclo económico, pero son los que más fuerte reaccionan ante cambios en el desarrollo de largo plazo.

La Tabla 7.3 replica el ejercicio de la Tabla 7.2 utilizando el logaritmo del ingreso laboral total; los principales resultados se mantienen.

Tabla 7.3 Regresiones de ingreso laboral real total

	Empleo público		Privado formal		Privado informal	
Log del PIB per cápita	0.695 (4.53)***		0.355 (2.83)**		0.436 (3.31)***	
Ciclo del PIBpc		1.103 (3.01)***		1.199 (6.13)***		2.031 (9.26)***
Tendencia del PIBpc		0.656 (3.95)***		0.275 (1.93)*		0.284 (1.92)*
Observaciones	230	230	230	230	230	230
R2	0.30	0.31	0.13	0.18	0.13	0.25

Notas: Estadísticos t robustos entre paréntesis. * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

En resumen, hasta ahora tenemos dos resultados relativamente esperables en términos teóricos, que se confirman para el caso latinoamericano: (i) dentro de la distribución de trabajadores, los empleados públicos son los más estables en términos de la evolución del producto, el ciclo y la tendencia, y (ii) el empleo público es el de mayor estabilidad en términos de salarios e ingresos laborales con el ciclo económico.

Es un hecho generalizado que el tamaño del sector público tiende a crecer con el desarrollo de largo plazo. En nuestro análisis no se evidencia un incremento significativo en la proporción relativa del empleo público a medida que el producto per cápita crece tendencialmente, sino un incremento en los salarios de los empleados públicos en relación al resto.

Este incremento del salario relativo de los empleados públicos puede responder a un aumento mayor en ciertas variables observables que afectan la productividad (ej. educación) respecto de otros sectores, o a factores inobservables. La sección 4 brinda evidencia sobre el aumento educativo del empleo público, superior al de otras categorías.

Para evaluar estas alternativas analizamos la relación entre el plus salarial y el producto.

En la sección 6 vimos que aun controlando por niveles educativos y otras características, los empleados públicos gozan de un plus salarial respecto del resto de las categorías. Si observamos que el plus salarial del empleo público no depende de la tendencia, entonces el incremento de los salarios del sector público se explicaría principalmente por mayor calificación de este sector. Si observamos en cambio que el plus salarial de los empleados públicos es el más dependiente del desarrollo de largo plazo, entonces el incremento en los salarios se explicaría por factores no observables.

La Tabla 7.4 muestra los resultados de testear estas hipótesis. El plus salarial de los empleados públicos depende positiva y significativamente de la tendencia del producto, a diferencia del caso de los asalariados de empresas privadas formales, donde la relación no es significativa. En otras palabras, los incrementos salariales del grupo de empleados públicos no parecen explicarse por la dinámica de factores observables como la educación.

Tabla 7.4 Regresiones del plus salarial.

	Empleo público		Privado formal	
Log del PIB per cápita	0.216 (1.96)*		-0.007 (0.09)	
Ciclo del PIBpc		-0.759 (3.34)***		-0.408 (2.44)**
Tendencia del PIBpc		0.313 (2.62)**		0.034 (0.39)
Observaciones	231	231	231	231
R2	0.08	0.21	0.01	0.05

Notas: Estadísticos t robustos entre paréntesis. * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%.
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Varias son las explicaciones consistentes con este resultado, con diferentes implicancias en términos de política económica y bienestar social. Por un lado, el incremento del plus salarial puede deberse a factores que no son capturados por los controles y que incrementan la productividad y eficiencia del sector público; por ejemplo características personales de los individuos, conocimientos específicos de un trabajo particular, diferencias en calidad de la educación, etc. Por otro lado, el incremento de la recaudación puede simplemente impulsar a los gobernantes a incrementar los salarios del sector.

8. Transiciones hacia y desde el empleo público

En esta sección se utilizan datos de panel disponibles en algunos países de América Latina (Argentina, Chile, México y Brasil) para documentar las transiciones ocupacionales entre las distintas categorías laborales y el empleo público.

En Argentina el diseño muestral de la encuesta de hogares (EPH) permite obtener al menos dos observaciones de cada persona con un año de diferencia entre cada encuesta realizada. Esto posibilita captar las transiciones ocupacionales que se revelan a lo largo de un año. En el trabajo consideraremos las transiciones entre igual período (trimestre) de dos años consecutivos. En México, el diseño de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) presenta una lógica similar. A los individuos se los encuesta durante 5 trimestres consecutivos, por lo que es posible armar cohortes de individuos con información de su categoría ocupacional a lo largo de un año, considerando al igual que en el caso de Argentina, observaciones de igual trimestre. Brasil, por su parte, tiene encuestas laborales con frecuencia mensual (Pesquisa Mensal de Emprego, PME). Los individuos son encuestados durante 4 meses consecutivos, descansan 8 meses y vuelven a ser encuestados 4 meses más. Por comparabilidad con los casos de Argentina y México, donde la información es trimestral, se optó por considerar sólo los meses 2, 5, 8 y 11, correspondientes al trimestre 1, 2, 3 y 4. En el caso de Chile se cuenta con el Panel CASEN, una encuesta que realiza el seguimiento de los hogares a lo largo del tiempo y fue realizada en los años 1996, 2001 y 2006, lo que permite captar las transiciones acontecidas durante un período de 5 años (1996-2001 y 2001-2006) o de 10 años (1996-2006).

Los Gráficos 8.1 y 8.2 ilustran las transiciones ocupacionales que tuvieron lugar durante el período 2003-2010 en Argentina. El primero de ellos muestra, para los individuos que se encontraban empleados en el sector público en el año en que fueron encuestados por primera vez, cuál es el porcentaje de los mismos que siguen siendo empleados públicos, así como el porcentaje que cambió de categoría ocupacional un año después. Para la última cohorte disponible, del total de empleados públicos que fueron encuestados en el último trimestre de 2009, el 84% continuó en el sector público en igual trimestre de 2010, el 8% pasó a ser privado formal, el 4% privado informal y el 3% desocupado o inactivo. El Gráfico 8.2, por su parte, muestra para los individuos empleados en el sector público en el

período final de cada cohorte, cuál era su categoría ocupacional declarada en el año inicial. De esta manera para el cuarto trimestre de 2010, del total de empleados públicos de ese período, el 81% era también empleado público en el mismo trimestre de 2009, el 10% era asalariado formal, el 4% asalariado informal y el 5% se encontraba desocupado.

Es interesante notar que hay signos de una reducción en la movilidad sectorial hacia fines del período considerado. Mientras que en los primeros años de la década el porcentaje de empleados públicos que se mantenía en ese sector durante la ventana de un año que permite la encuesta era de alrededor de 80%, ese porcentaje aumentó a alrededor de 85% en la segunda mitad de la década. Las transiciones hacia el empleo privado formal se han mantenido relativamente constantes (alrededor de 8%) a lo largo del período; son las transiciones desde el sector público hacia el empleo informal en el sector privado, y hacia el desempleo-inactividad, las que perdieron algo de peso a lo largo de este período de expansión económica y mercados laborales más fuertes en Argentina.

La magnitud de las transiciones ocupacionales en México es semejante a las de Argentina, con algunas pequeñas diferencias (Gráficos 8.3 y 8.4). En particular, las transiciones entre el sector público y el privado formal son algo menos relevantes en el caso mexicano, mientras que las transiciones entre el sector público y el desempleo-inactividad son algo más frecuentes. Al considerar la última cohorte disponible puede apreciarse que, del total de empleados públicos que fueron encuestados en el primer trimestre de 2013, el 85% continuaba en el sector público en mismo trimestre de 2014, el 6% pasó a ser privado formal, el 2% privado informal y el 7% desocupado o inactivo (Gráfico 8.3). El Gráfico 8.4 refleja que el 85% de los encuestados que declara ser empleado público en el primer trimestre de 2014 era también empleado público en el mismo trimestre del año anterior, el 6% era asalariado formal, el 2% asalariado informal y el 8% se encontraba desocupado o fuera del mercado laboral.

La estabilidad en el sector público no parece haber aumentado en México; de hecho hay signos de una pequeña reducción: mientras que en la segunda mitad de los 2000s (2005-2009) el porcentaje de empleados públicos que se mantenían en el sector luego de un año era de 88%, a principios de la nueva década (2011-2014) ese porcentaje se redujo a 85%.

El caso de Brasil se reporta en los Gráficos 8.5 y 8.6, que muestran las transiciones ocupacionales para los empleados públicos de dicho país durante los años 2005 y 2014. El grado de estabilidad en el sector público es significativamente menor que en Argentina y

México, y se ha reducido ligeramente en el período considerado. Del total de empleados públicos que fueron encuestados en el primer trimestre de 2013, el 72% permanecía en el sector público en el mismo trimestre de 2014, el 15% pasó a ser privado formal, el 2% privado informal y el 10% restante, desocupado o inactivo. A mediados de la década anterior, la estabilidad en el empleo público era algo mayor (alrededor del 75%), mientras que las transiciones hacia el empleo formal eran algo menos frecuentes.

El caso de Chile es diferente al de los tres países analizados antes, ya que las transiciones que se documentan corresponden a períodos más largos (5 o 10 años). La estabilidad en el sector público es entonces, naturalmente, más baja. De acuerdo a información del panel CASEN, del total de empleados públicos que fueron encuestados en 2001, el 60% continuaba en el sector público en 2006, el 17% pasó a ser privado formal, el 8% privado informal y el 15% desocupado o inactivo (Gráfico 8.7). La estabilidad en el sector público se reduce al considerar una ventana más larga de 10 años (1996-2006), pero la disminución es pequeña: el porcentaje de empleados públicos que permanecieron en el sector fue de 58% entre 1996 y 2001, y de 56% entre 1996 y 2006. Estos valores sugieren que una vez superado un umbral corto de permanencia en el sector, donde las transiciones son más frecuentes, la estabilidad en el sector es alta.

Los valores de los Gráficos 8.7 y 8.8 indican un incremento en los niveles de estabilidad en el sector público en Chile en el período 2001-2006, comparados con el quinquenio anterior 1996-2001.

La información para estos cuatro países es todavía insuficiente para bosquejar un patrón regional, en particular porque los paneles son de diferente duración, y los períodos cubiertos difieren entre países. La evidencia disponible alcanza solo para sugerir que la estabilidad en el sector público aumentó o se mantuvo constante en los 2000s, mientras que hay algún indicio de mayor movilidad/inestabilidad en los 2010s (Brasil, México). Estos cambios son consistentes con mercados laborales más inestables en los primeros años de la presente década, en comparación con la expansión que caracterizó buena parte de los 2000s.

Transiciones ocupacionales por nivel educativo

Para indagar más en el análisis de las transiciones ocupacionales, esta subsección analiza las mismas teniendo en cuenta el nivel educativo de los individuos. Los Gráficos 8.9 y 8.10 ilustran las transiciones ocupacionales en Argentina durante el período 2003–2010

discriminando según se trate de individuos con educación baja, media o alta.¹⁴ En el primero de ellos se observa que, para la última cohorte disponible, considerando el total de empleados públicos que fueron encuestados en el último trimestre de 2009 y poseían un bajo nivel de educación, el 78% continuó en el sector público en igual trimestre de 2010, el 10% pasó a ser privado formal, el 7% privado informal y el 3% desocupado o inactivo. La estabilidad en el empleo público se incrementa a medida que los individuos se vuelven más educados. Para empleados públicos de nivel educativo medio la tasa de persistencia en el sector público es del 84%, mientras que el 8% pasa a ser privado informal, el 5% privado informal y el 4% desocupado o inactivo. A su vez, si se trata de empleados públicos más calificados (con un nivel educativo alto) el 88% de ellos permanece en el sector público al cabo de un año de haber sido encuestados, el 7% pasó al sector privado formal, el 3% al privado informal y el 7% restante, a desocupado o inactivo.

El Gráfico 8.10, por su parte, muestra para los individuos empleados en el sector público en el período final de cada cohorte, cuál era su categoría ocupacional declarada en el año inicial. Para el cuarto trimestre de 2010, del total de empleados públicos con un nivel educativo bajo, el 78% era también empleado público en el mismo trimestre de 2009, el 10% era asalariado formal, el 7% asalariado informal y el 6% se encontraba desocupado. Se aprecia aquí también que la persistencia se incrementa con el nivel de educación: el 88% de los empleados públicos con un alto nivel educativo persisten en su empleo al año siguiente de ser encuestados, un 7% pasa a ser asalariado formal, el 3% asalariado informal y el 4% restante, desocupado o inactivo.

El fenómeno de estabilidad en el sector público creciente en educación se ha mantenido en el tiempo. Aquellos individuos con baja formación educativa muestran menor permanencia (o mayor inestabilidad laboral) en el empleo público mientras que a medida que su nivel educativo se incrementa, dicha persistencia en el sector público se vuelve más significativa y estable.

Las transiciones en México muestran un patrón de comportamiento similar al de

¹⁴ El nivel bajo de educación abarca aquellos individuos con primaria incompleta, primaria completa y secundaria incompleta; el nivel medio comprende aquellos que tienen secundaria completa o estudios terciarios/universitarios incompletos; y el nivel alto a aquellos con educación terciaria/universitaria completa.

Argentina, aunque en el caso de empleados públicos de bajo nivel educativo los niveles de persistencia son algo más altos (Gráfico 8.11 y Gráfico 8.12). En contraste, las transiciones ocupacionales en Brasil (Gráfico 8.13 y Gráfico 8.14) presentan mayor variabilidad, no sólo al analizar empleados públicos de bajo nivel educativo sino también aquellos con nivel educativo medio. Adicionalmente las tasas de permanencia en el sector público para cualquier nivel educativo lucen ligeramente más bajas que en el caso de Argentina y México. Si se analiza el destino ocupacional de una persona que declara ser empleado público en el año inicial puede observarse que, considerando a los que tienen nivel educativo bajo, el 73% de los empleados públicos encuestados en el primer trimestre de 2013, continuaban siendo empleados públicos en el mismo período del año 2014, el 18% pasaba a formar parte del sector privado formal, el 2% del privado informal y el 7% restante se encontraban desocupado o inactivo. Si se focaliza en el nivel educativo medio, el 74% permanecía en el sector público (durante el primer trimestre de 2014) mientras que el 13% pasaba al sector privado informal. Finalmente, para el nivel educativo alto la tasa de persistencia en el empleo público aumenta más de 10 puntos porcentuales (hasta 84%) y presenta una menor variabilidad en el tiempo (alrededor del 87% para la última década). Esto refuerza la evidencia de una mayor permanencia en el sector público a medida que aumenta el nivel educativo, fenómeno que se mantiene a lo largo del tiempo.

Por último se estudian las transiciones ocupacionales por nivel educativo en Chile. Nuevamente el patrón de comportamiento general encontrado para los otros países analizados se vuelve a reflejar en este caso: la persistencia en el sector público aumenta a medida que aumenta el nivel educativo (Gráficos 8.15 y 8.16). Para el último quinquenio disponible, del total de los empleados públicos con un nivel educativo bajo encuestados en 2001, el 23% continuaba como empleado público en 2006, el 22% se encontraba en el sector privado formal, el 35% en el privado informal y el 19% desocupado o inactivo. La menor estabilidad en el empleo público a lo largo del tiempo respecto a Argentina, México y Brasil se relaciona con la mayor distancia existente entre los años en que los individuos son encuestados.

El porcentaje de permanencia dentro del sector público prácticamente se triplica (60%) si el nivel educativo pasa de bajo a medio y se ubica en 78% si el nivel educativo de los individuos es alto. Adicionalmente vale la pena remarcar que todos estos valores disminuyen si se toma toda la década completa entre 1996-2006. Al cabo de estos 10 años, el 19% de los que declaraban ser empleados públicos en 1996 continúan siéndolo en 2006, si se trata de empleados con un bajo nivel educativo. Este porcentaje se incrementa a 63% y 65% si se trata de empleados públicos con nivel educativo medio y alto,

respectivamente.

Un aspecto interesante de remarcar consiste en la mayor estabilidad relativa de los empleados públicos de Chile con nivel educativo alto durante los inicios de los años 2000 en comparación con los últimos años de la década de los años 90s. Este patrón no se observa al estudiar el caso de los empleados con nivel educativo medio, donde la estabilidad en ambos períodos es prácticamente similar. Finalmente, por el contrario, los empleados públicos con educación baja tienden a permanecer menos en el sector público en los años 2000 respecto a lo que ocurría a finales de los años 90s.

9. Comentarios finales

Este trabajo aporta evidencia sobre el empleo público en América Latina durante las últimas dos décadas (período 1992-2012) sobre la base de información de las encuestas de hogares nacionales de los países de la región. Estas encuestas constituyen una buena herramienta por su representatividad nacional, su frecuencia y su amplia cobertura sobre cuestiones de empleo y salarios, tanto en el sector público como en el privado, formal e informal.

El Estado tiene un papel importante como empleador en América Latina: de acuerdo a información de las encuestas de hogares, en promedio para la región el 12% de los trabajadores declara estar empleado en el sector público. La participación estatal en el empleo se redujo durante los años 90 y se recuperó en la última década, pero de forma moderada, sin alcanzar los valores de décadas anteriores.

El trabajo caracteriza a los empleados públicos de la región en términos de un extenso conjunto de variables demográficas, educativas y laborales. En particular, los empleados públicos tienen en promedio más años de educación que los asalariados en el sector privado formal, diferencia que se incrementa si se compara con los privados informales. El incremento de la proporción de empleados públicos con título terciario o universitario ha sido notable en las dos últimas décadas: desde 28.1% en 1992 a 45.8% en 2012. Este aumento ha sido sustancialmente más intenso que en el sector privado.

El empleo público se caracteriza por una mayor estabilidad. La antigüedad promedio en el sector público ha crecido ligeramente a lo largo de las últimas dos décadas, mientras que la antigüedad en el empleo privado formal casi no ha variado. La diferencia en el grado de estabilidad laboral entre el sector público y el privado se manifiesta en la volatilidad del

grado de cobertura social en cada tipo de empleo. En los 90, en un escenario de mayores turbulencias en el mercado laboral, el porcentaje de asalariados de empresas grandes protegidos laboralmente cayó, mientras que el grado de cobertura en el sector público se mantuvo con pocos cambios. En la década siguiente, en un marco de mayor estabilidad laboral y crecimiento económico, la recuperación del sector privado en términos de ganancias de protección social fue fuerte, mientras que el crecimiento de la protección social fue más lento en el sector público.

En promedio un empleado público en América Latina recibe un salario mensual 38% superior al de un empleado en el sector privado formal y más del doble del ingreso de un trabajador informal. El ingreso laboral real (a US\$ PPP) de un empleado público promedio en América Latina experimentó un crecimiento durante la década de los años 90, se redujo en los años del cambio de siglo, para luego retomar el sendero de crecimiento sostenido hasta el año 2012. En promedio para América Latina el ingreso mensual de un empleado público típico creció casi el 40% en las últimas dos décadas en términos de dólares a paridad de poder de compra. Este aumento ha sido significativo en términos absolutos y también en relación al resto de los trabajadores. En igual período el ingreso laboral real de los empleados privados formales aumentó 19% y el de los privados informales 8%.

La brecha salarial a favor del empleo público persiste aun controlando por características observables en la encuestas. Este resultado, sin embargo, esconde heterogeneidades. Mientras que la brecha salarial entre el sector público y el privado ronda el 20% para aquellos empleados con 13 o menos años de educación, cae bruscamente para trabajadores más educados. La brecha se reduce a un 10% para las mujeres con mayor educación, y de hecho se vuelve negativa en el caso de los hombres con más años de educación formal.

El plus salarial en el sector público, controlando por factores observables en las encuestas, aumentó sustancialmente en los 90, y luego más lentamente en la década siguiente. Esa mejora salarial relativa se traslada a una mejora de los empleados públicos en la distribución del ingreso. En promedio para la región, un empleado público típico se ubica en el percentil 76 de la distribución del ingreso per cápita de su país. Esa ubicación ha ido creciendo lentamente en el tiempo: del percentil 72 en 1992 al 79 en 2012. En las dos últimas décadas se ha dado una lenta pero persistente movilidad ascendente de los empleados públicos; la proporción que logra ubicarse en el decil 10 ha crecido de 20.3% en 1992 a 26.3% en 2012.

La desigualdad salarial en el empleo público en América Latina es menor que en otros sectores, pero igualmente alta. El coeficiente de Gini asociado a los ingresos laborales

horarios es 36.9, casi 2 puntos más bajo que el de los privados formales y más de 12 puntos menor que el del resto de los trabajadores privados. Los cambios en los niveles de desigualdad salarial en el sector público tuvieron el mismo signo que en el resto de la economía, pero con menor intensidad. Si bien el sector público no reprodujo totalmente el escenario de crecientes desigualdades que caracterizó a los 90, no acompañó con igual intensidad el proceso de reducción de las brechas salariales en los 2000, que se dio con más fuerza en el sector privado.

La evidencia que surge del análisis de ciclo y tendencia sugiere dos resultados esperables en términos teóricos: (i) dentro de la distribución de trabajadores, los empleados públicos son los más estables en términos de la evolución del producto, el ciclo y la tendencia, y (ii) el empleo público es el de mayor estabilidad en términos de salarios e ingresos laborales con el ciclo económico. El análisis indica que el plus salarial de los empleados públicos depende positiva y significativamente de la tendencia del producto, a diferencia del caso de los asalariados de empresas privadas formales, donde la relación no es significativa.

El análisis de transiciones aun enfrenta limitaciones de datos importantes en América Latina. La evidencia disponible alcanza solo para sugerir que la estabilidad en el sector público aumentó o se mantuvo constante en los 2000s, mientras que hay algún indicio de mayor movilidad/inestabilidad en los 2010s. Estos cambios son consistentes con mercados laborales más inestables en los primeros años de la presente década, en comparación con la expansión que caracterizó buena parte de los 2000s.

Referencias

- CEDLAS (2014). Socioeconomic database for Latin America and the Caribbean. La Plata, CEDLAS-UNLP.
- Gasparini, L. y Tornarolli, L. (2009) Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. *Desarrollo y Sociedad* 63 (1), 13-80.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2014). *From Home to Work: Female Labor Force Participation in Latin America*. IDRC-CEDLAS, manuscript.
- Gluzmann, P., Jaume, D. y Gasparini, L. (2012). “Decisiones laborales en América Latina: el caso de los emprendedores. Un estudio sobre la base de encuestas de hogares”. CEDLAS, Documento de Trabajo Nº 137.
- Maloney, W. (2004). Informality revisited. *World Development* 32 (7).
- OIT (1991). El dilema del sector no estructurado. Memoria del Director General, CIT, 1991, Ginebra.
- Rama, Martín (1997). “Efficient Public Sector Downsizing” World Bank, Washington, DC.
- Rodrik, Dany (1997). “What drives public employment?” NBER, Working Paper 6141.

Tabla 2.1 Encuestas de hogares utilizadas

País	Nombre de la encuesta	Acronimo	Años	Individuos	Población representada
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	EPH	1992-2012	110,850	25,436,130
Bolivia	Encuesta Integrada de Hogares	EIH	1993	19,434	2,964,372
	Encuesta Nacional de Empleo	ENE	1997	36,752	7,826,844
	Encuesta Continua de Hogares - MECOVI	ECH	1999-2000	20,815	8,274,803
	Encuesta de Hogares - MECOVI	EH	2001-2012	31,935	10,874,551
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios	PNAD	1992-2012	362,451	196,877,328
Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional	CASEN	1992-2011	200,302	16,962,515
Colombia	Encuesta Continua de Hogares	ECH	2001-2005	148,430	41,748,459
	Gran Encuesta Integrada de Hogares	GEIH	2008-2012	202,313	45,318,477
Costa Rica	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	EHPM	1992-2009	48,031	4,617,050
	Encuesta Nacional de Hogares	ENAH	2010-2012	39,390	4,667,076
Ecuador	Encuesta de Condiciones de Vida	ECV	1994-2006	55,666	13,278,788
	Encuesta Periódica de Empleo y Desempleo	EPED	1995-2000	62,469	12,795,077
	Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo	ENEMDU	2003-2012	73,686	14,683,414
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	EPHPM	1992-2012	32,830	8,305,268
México	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares	ENIGH	1992-2012	33,726	117,449,649
Panamá	Encuesta de Hogares	EH	1995-2012	45,636	3,732,324
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	ENAH	1997-2012	101,548	31,533,774
Paraguay	Encuesta Integrada de Hogares	EIH	1997-2001	37,437	5,830,583
	Encuesta Permanente de Hogares	EPH	1999-2011	19,740	6,491,714
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	EHPM	1995-2012	85,636	6,249,262
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	ECH	1992-2012	120,462	3,273,317
Venezuela	Encuesta de Hogares Por Muestreo	EHM	1992-2011	153,640	29,186,358

Nota: El número de observaciones y de individuos representados corresponde al último año disponible.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 2.2 Cantidad de observaciones por tipo de empleo

País	Año	Empleo Público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	10,126	12,994	17,283
Bolivia	2012	1,574	2,161	6,701
Brasil	2012	22,097	61,903	67,580
Chile	2011	9,729	32,511	22,981
Colombia	2012	6,066	21,916	50,730
Costa Rica	2012	2,272	6,088	6,364
Ecuador	2012	3,049	6,765	15,201
Honduras	2012	875	2,208	5,876
México	2012	1,469	4,215	5,869
Panamá	2012	2,793	6,366	7,487
Perú	2012	4,853	8,709	23,521
Paraguay	2011	872	1,691	4,778
El Salvador	2012	2,620	8,755	16,641
Uruguay	2012	8,597	23,219	19,642
Venezuela	2011	13,984	15,252	30,160

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 3. 1 Tasa promedio de participación de los empleados públicos por subsector

Año	Adm. pública y defensa	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Electricidad, gas y agua	Resto de los sectores
1992	38.8	25.6	11.5	3.6	20.1
1993	39.5	26.7	11.7	3.5	18.3
1994	39.9	28.2	12.2	3.5	15.8
1995	35.9	28.4	12.2	3.9	17.2
1996	37.4	30.3	13.2	3.6	14.0
1997	38.4	31.7	13.4	3.5	12.3
1998	39.0	33.1	13.3	3.1	11.4
1999	40.7	32.8	13.4	2.9	10.3
2000	40.0	32.4	13.3	3.0	11.4
2001	40.6	32.4	13.5	2.9	10.8
2002	40.9	32.7	13.4	2.7	10.5
2003	40.4	33.2	13.6	2.6	10.2
2004	39.8	33.9	14.1	2.4	9.8
2005	39.8	34.3	13.7	2.6	9.6
2006	41.3	32.7	13.1	2.6	10.2
2007	40.7	33.3	13.7	2.3	10.0
2008	41.6	32.6	13.2	2.7	9.8
2009	41.8	32.5	13.4	2.5	9.9
2010	41.6	32.2	13.3	3.0	9.9
2011	42.4	31.8	13.3	2.8	9.6
2012	42.9	31.3	13.3	2.8	9.8

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.1 Porcentaje de hombres por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	46.6	65.9	55.5
Bolivia	2012	53.4	69.7	59.8
Brasil	2012	42.2	62.6	58.2
Chile	2011	46.2	63.9	51.8
Colombia	2012	52.4	62.3	57.6
Costa Rica	2012	50.1	68.4	57.4
Ecuador	2012	53.7	67.1	61.0
Honduras	2012	46.6	65.9	62.4
México	2012	51.8	68.5	54.5
Panamá	2012	46.5	65.2	62.3
Perú	2012	54.8	65.2	52.8
Paraguay	2011	50.4	70.2	55.0
El Salvador	2012	55.4	66.3	52.0
Uruguay	2012	47.7	59.0	50.4
Venezuela	2011	44.8	65.1	63.9
Promedio		49.5	65.7	57.0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.2. Promedio de edad por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	41	37	40
Bolivia	2012	40	34	39
Brasil	2012	40	34	39
Chile	2012	41	37	44
Colombia	2012	41	34	39
Costa Rica	2012	41	34	41
Ecuador	2012	42	35	42
Honduras	2012	38	32	37
México	2012	40	34	37
Panamá	2012	42	35	40
Perú	2012	43	34	40
Paraguay	2011	37	33	39
El Salvador	2012	40	34	38
Uruguay	2012	42	36	41
Venezuela	2011	39	35	38
Promedio		40	35	40

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.3. Porcentaje de personas que son jefes de hogar por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	51.6	51.5	47
Bolivia	2012	56.5	51.2	57.6
Brasil	2012	47.2	44.7	52.5
Chile	2011	48.5	45.2	50.2
Colombia	2012	54.8	47.5	48.9
Costa Rica	2012	49.8	43.3	50.6
Ecuador	2012	46.5	40.9	51.8
Honduras	2012	42.3	41.9	44.9
México	2012	50	46.2	45
Panamá	2012	50.3	45.8	50
Perú	2012	47.6	32.9	43.2
Paraguay	2011	42.2	37.5	44.8
El Salvador	2012	50.1	46.3	49.1
Uruguay	2012	55.7	46	48.5
Venezuela	2011	39.3	36.7	42.9
Promedio		48.8	43.8	48.5

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.4. Porcentaje de personas que residen en áreas urbanas por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Bolivia	2012	80.8	88.2	66.8
Brasil	2012	92.1	95.8	80.5
Chile	2012	93.5	89.1	85.9
Colombia	2012	93.7	89.7	74.4
Costa Rica	2012	73.9	69.6	58.3
Ecuador	2012	84.8	80.2	63.5
Honduras	2012	77.3	71.1	41.5
México	2012	88.3	87.3	75.8
Panamá	2012	83.4	84.2	56.6
Perú	2012	89.4	89.1	72.7
Paraguay	2011	81.4	82.9	52.7
El Salvador	2012	81.8	75.1	60.5
Uruguay	2012	96.9	96.2	90.5
Promedio		85.9	84.5	67.7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.5. Años de educación promedio por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	14	12	10
Bolivia	2012	15	12	8
Brasil	2012	12	10	7
Chile	2011	14	12	10
Colombia	2012	15	11	7
Costa Rica	2012	13	9	8
Ecuador	2012	15	11	8
Honduras	2012	12	9	5
México	2012	13	10	8
Panamá	2012	14	12	8
Perú	2012	14	12	8
Paraguay	2011	14	11	7
El Salvador	2012	13	10	6
Uruguay	2012	12	10	9
Venezuela	2011	13	11	9
Promedio		13.5	10.8	7.9

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 4.5.a Años de educación promedio por tipo de empleo

País	Año	Empleo Público					Privado Formal					Privado Informal				
		Media	Var	p25	p50	p75	Media	Var	p25	p50	p75	Media	Var	p25	p50	p75
Argentina	2012	14	10.6	12	15	17	12	12.5	10	12	15	10	14.3	7	11	12
Bolivia	2012	15	15.4	13	16	17	12	22.8	9	12	17	8	24.9	4	8	12
Brasil	2012	12	13.4	11	13	15	10	16.2	8	11	11	7	20.0	4	7	11
Chile	2011	14	12.5	12	14	17	12	13.2	10	12	14	10	13.6	8	11	12
Colombia	2012	15	12.7	12	16	17	11	19.0	8	11	14	7	20.6	4	7	11
Costa Rica	2012	13	15.4	11	14	17	9	18.2	6	9	12	8	14.5	6	6	11
Ecuador	2012	15	11.8	12	16	17	11	22.6	6	12	15	8	19.3	6	6	12
Honduras	2012	12	17.1	10	12	16	9	20.9	6	8	12	5	14.1	2	6	6
México	2012	13	17.0	11	14	17	10	18.6	8	9	13	8	17.9	6	8	9
Panamá	2012	14	14.3	12	15	17	12	18.4	9	12	16	8	19.1	6	8	12
Perú	2012	14	10.8	12	16	16	12	14.6	11	11	14	8	19.5	5	9	11
Paraguay	2011	14	11.0	12	15	16	11	18.6	7	12	14	7	17.0	5	6	10
El Salvador	2012	13	20.4	12	14	17	10	23.4	6	10	12	6	20.2	2	6	9
Uruguay	2012	12	14.8	10	12	16	10	13.2	8	10	12	9	13.7	6	9	11
Venezuela	2011	13	16.5	11	15	17	11	18.0	7	11	15	9	17.5	6	8	11
Promedio		13.5	14.2	11.5	14.5	16.6	10.8	18.0	7.9	10.8	13.7	7.9	17.8	5.1	7.7	10.7

Tabla 4.6. Porcentaje de personas con educación superior completa por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	49.4	23.4	12.6
Bolivia	2012	56.5	30.3	7.7
Brasil	2012	38.8	15.7	7.4
Chile	2011	46.0	24.5	10.6
Colombia	2012	59.1	21.6	6.8
Costa Rica	2012	41.9	12.4	5.9
Ecuador	2012	58.3	21.8	6.1
Honduras	2012	29.8	10.2	1.4
México	2012	46.0	18.0	6.0
Panamá	2012	41.0	21.3	5.8
Perú	2012	67.1	35.9	11.6
Paraguay	2011	41.6	20.0	5.2
El Salvador	2012	27.3	11.5	1.9
Uruguay	2012	35.0	12.0	8.6
Venezuela	2011	49.6	24.4	9.8
Promedio		45.8	20.2	7.2

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.1. Antigüedad promedio en el trabajo (en meses) por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	109	81	72
Bolivia	2012	106	63	127
Brasil	2012	123	55	100
Chile	2012	125	73	108
Colombia	2012	129	48	74
Costa Rica	2012	131	53	84
Ecuador	2012	142	82	149
Honduras	2012	104	43	83
México	2012	115	47	.
Panamá	2012	131	55	101
Perú	2012	146	41	91
Paraguay	2011	113	59	119
El Salvador	2012	99	52	95
Uruguay	2012	180	70	84
Venezuela	2011	112	45	71
Promedio		124	58	97

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.2. Porcentaje de personas con contrato de trabajo por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal
Bolivia	2012	87.6	47.3
Chile	2012	94.8	91.2
Colombia	2012	99.1	79.0
Ecuador	2012	100.0	83.9
Honduras	2012	97.9	86.9
México	2012	87.3	58.7
Perú	2012	99.9	63.5
Paraguay	2009	100.0	54.1
Promedio		95.8	70.6

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.3. Porcentaje de los personas con ocupación permanente por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	89.7	92.7	78.4
Brasil	2012	80.0	86.5	.
Chile	2011	82.7	77.2	67.4
Colombia	2012	79.1	51.3	3.2
Costa Rica	2012	95.1	91.3	84.6
Ecuador	2012	66.0	54.6	.
Honduras	2012	75.7	67.4	10.6
México	2012	69.5	43.9	.
Panamá	2012	88.1	.	.
Paraguay	2009	80.5	19.9	2.2
El Salvador	2012	92.5	79.7	49.9
Promedio		81.7	66.5	42.3

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.4. Porcentaje de personas con derecho a jubilación por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal
Argentina	2012	90.1	78.5
Bolivia	2012	82.3	42.7
Brasil	2012	92.3	88.6
Chile	2011	90.9	88.3
Colombia	2012	97.7	78.5
Costa Rica	2012	99.4	82.4
Ecuador	2012	94.5	67.3
Honduras	2012	22.4	3.8
México	2012	60.0	49.8
Perú	2012	85.1	60.4
Paraguay	2011	79.3	42.4
El Salvador	2012	89.7	61.9
Uruguay	2012	100.0	92.8
Venezuela	2011	90.1	79.6
Promedio		83.8	65.5

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.5. Porcentaje de personas con derecho a seguro de salud por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal
Argentina	2012	90.6	78.7
Bolivia	2012	77.3	40.3
Chile	2011	88.9	85.3
Colombia	2012	95.6	89
Costa Rica	2012	99.4	82.4
Ecuador	2012	16.2	7.1
México	2012	81.7	61.1
Perú	2006	68.9	39.3
Paraguay	2010	96.6	82.2
El Salvador	2007	94.2	62.3
Uruguay	2012	95.9	92.2
Venezuela	2011	90.1	79.6
Promedio		82.9	66.6

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.6. Promedio de horas semanales trabajadas por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	38	44	38
Bolivia	2012	42	49	50
Brasil	2012	38	43	40
Chile	2011	43	45	40
Colombia	2012	46	51	46
Costa Rica	2012	46	49	39
Ecuador	2012	42	44	41
Honduras	2012	43	50	43
México	2012	44	51	42
Panamá	2012	43	46	36
Perú	2012	44	48	44
Paraguay	2011	43	52	48
El Salvador	2012	42	47	42
Uruguay	2012	42	44	36
Venezuela	2011	40	43	39
Promedio		42	47	42

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.7. Porcentaje de personas que manifiestan deseo de cambiar de empleo y/o trabajar más horas por tipo de empleo

		Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	11.3	14.2	28.4
Bolivia	2012	18.3	17.2	20.9
Brasil	2012	5.7	7.5	9
Chile	2011	39.9	43.2	48.7
Colombia	2012	18.8	34.5	46.5
Costa Rica	2012	30.2	51.2	57.9
Ecuador	2012	6.3	10.1	18.6
Honduras	2012	25.2	22.2	31.3
Panamá	2012	10.9	14.3	21.2
Perú	2012	18.8	16.6	21
Paraguay	2011	5.1	10.3	13
Uruguay	2012	13.7	19.9	29.3
Venezuela	2011	2.7	0.7	2.2
Promedio		15.9	20.2	26.8

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 5.8. Distribución de trabajadores por tipo de ocupación

Todos los trabajadores

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	0.7%	12.9%	7.9%	8.4%	18.9%	4.7%	22.6%	24.0%	100.0%
Costa Rica	2012	2.1%	11.8%	9.9%	8.4%	20.6%	3.4%	18.5%	25.3%	100.0%
Ecuador	2012	1.1%	9.6%	6.1%	6.5%	18.6%	12.1%	22.3%	23.7%	100.0%
El Salvador	2012	1.0%	4.3%	7.8%	5.3%	19.5%	7.6%	21.4%	33.1%	100.0%
Honduras	2012	3.0%	3.8%	8.0%	3.4%	16.9%	16.8%	22.3%	25.7%	100.0%
México	2012	1.8%	8.5%	9.7%	7.0%	21.2%	6.3%	20.4%	25.1%	100.0%
Panamá	2012	6.3%	11.1%	8.4%	7.5%	18.8%	6.6%	20.1%	21.2%	100.0%
Paraguay	2009	1.8%	6.4%	5.6%	7.1%	17.2%	18.0%	18.9%	24.9%	100.0%
Uruguay	2012	1.1%	11.9%	7.1%	12.1%	22.0%	3.5%	21.7%	20.6%	100.0%
Promedio		2.1%	8.9%	7.8%	7.3%	19.3%	8.8%	20.9%	24.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Categorías: (1) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; (2) Profesionales, científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de nivel medio, (4) Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina, (5), Trabajadores de los servicios, comercios y mercados; (6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; (7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; (8) Trabajadores no calificados.

Tabla 5.9. Distribución de trabajadores por tipo de ocupación

A. Empleados públicos

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	1.0%	34.1%	15.7%	13.7%	11.2%	1.6%	8.0%	14.7%	100.0%
Costa Rica	2012	4.9%	41.2%	14.5%	13.1%	13.3%	0.0%	4.8%	8.1%	100.0%
Ecuador	2012	4.6%	45.6%	14.5%	10.3%	9.4%	0.5%	8.2%	7.0%	100.0%
El Salvador	2012	3.3%	20.1%	29.7%	11.8%	11.7%	0.1%	7.1%	16.3%	100.0%
Honduras	2012	6.7%	18.5%	43.4%	10.2%	5.0%	0.0%	5.6%	10.6%	100.0%
México	2012	3.2%	35.6%	18.1%	16.2%	11.7%	0.7%	4.1%	10.3%	100.0%
Panamá	2012	9.1%	35.3%	15.1%	13.3%	12.4%	0.0%	7.7%	7.1%	100.0%
Paraguay	2009	5.8%	36.0%	16.1%	17.9%	13.1%	0.0%	5.6%	5.4%	100.0%
Uruguay	2012	2.6%	31.3%	11.7%	24.3%	13.6%	0.3%	8.6%	7.6%	100.0%
Promedio		4.6%	33.1%	19.9%	14.5%	11.2%	0.4%	6.6%	9.7%	100.0%

B. Empleados privados formales

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	1.0%	13.2%	8.6%	11.3%	15.2%	3.9%	24.5%	22.4%	100.0%
Costa Rica	2012	2.7%	8.6%	13.1%	12.7%	18.0%	1.2%	19.5%	24.2%	100.0%
Ecuador	2012	2.0%	10.6%	10.8%	13.4%	14.0%	3.9%	21.7%	23.7%	100.0%
El Salvador	2012	1.9%	5.2%	11.0%	10.0%	14.8%	0.8%	26.0%	30.4%	100.0%
Honduras	2012	8.2%	5.9%	13.2%	8.7%	8.9%	2.6%	26.8%	25.7%	100.0%
México	2012	2.8%	7.5%	11.8%	9.9%	19.0%	3.2%	26.8%	19.0%	100.0%
Panamá	2012	9.9%	8.7%	10.7%	10.8%	19.8%	0.0%	20.7%	19.5%	100.0%
Paraguay	2009	4.7%	5.8%	7.6%	15.4%	15.4%	1.2%	30.4%	19.5%	100.0%
Uruguay	2012	1.4%	8.6%	7.8%	15.7%	20.8%	1.5%	24.8%	19.4%	100.0%
Promedio		3.8%	8.2%	10.5%	12.0%	16.2%	2.0%	24.6%	22.6%	100.0%

C. Empleados privados informales

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	0.2%	4.5%	4.0%	1.9%	27.7%	6.9%	25.0%	29.8%	100.0%
Costa Rica	2012	0.2%	3.7%	4.2%	1.4%	26.7%	7.4%	22.8%	33.6%	100.0%
Ecuador	2012	0.0%	2.3%	2.0%	2.0%	22.9%	18.8%	25.2%	26.8%	100.0%
El Salvador	2012	0.1%	0.9%	1.9%	1.1%	23.9%	13.4%	21.0%	37.8%	100.0%
Honduras	2012	0.8%	1.0%	1.2%	0.7%	21.3%	24.1%	23.2%	27.8%	100.0%
México	2012	0.6%	2.4%	5.8%	2.3%	25.4%	10.3%	19.5%	33.7%	100.0%
Panamá	2012	0.9%	3.2%	2.8%	1.2%	20.5%	17.0%	24.9%	29.4%	100.0%
Paraguay	2009	0.3%	1.9%	3.3%	2.9%	18.4%	25.9%	17.7%	29.6%	100.0%
Uruguay	2012	0.1%	7.9%	4.1%	2.6%	26.9%	7.3%	23.4%	27.6%	100.0%
Promedio		0.3%	3.1%	3.3%	1.8%	23.7%	14.6%	22.5%	30.7%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Categorías: (1) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; (2) Profesionales, científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de nivel medio, (4) Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina, (5), Trabajadores de los servicios, comercios y mercados; (6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; (7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; (8) Trabajadores no calificados.

Tabla 5.10. Distribución de empleados públicos por tipo de ocupación

A. Administración Pública

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	1.5%	21.9%	16.2%	16.7%	15.0%	3.1%	8.1%	17.5%	100.0%
Costa Rica	2012	6.4%	28.7%	16.7%	14.3%	21.0%	0.0%	4.6%	8.3%	100.0%
Ecuador	2012	7.8%	23.8%	13.7%	16.7%	17.2%	0.5%	11.2%	9.1%	100.0%
El Salvador	2012	1.2%	14.1%	13.7%	15.9%	21.5%	0.0%	9.2%	24.5%	100.0%
Honduras	2012	6.9%	15.9%	23.3%	20.1%	11.2%	0.0%	8.1%	14.6%	100.0%
México	2012	4.8%	18.0%	20.1%	23.4%	18.1%	0.5%	4.6%	10.5%	100.0%
Panamá	2012	10.6%	18.1%	15.6%	17.4%	25.5%	0.0%	6.5%	6.3%	100.0%
Paraguay	2009	5.1%	13.3%	15.9%	27.8%	24.6%	0.0%	6.9%	6.3%	100.0%
Uruguay	2012	2.2%	14.7%	11.9%	33.1%	23.2%	0.2%	9.2%	5.5%	100.0%
Promedio		5.2%	18.7%	16.3%	20.6%	19.7%	0.5%	7.6%	11.4%	100.0%

B. Educación

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	1.0%	68.3%	8.0%	7.2%	5.5%	0.1%	0.6%	9.2%	100.0%
Costa Rica	2012	4.2%	71.4%	2.6%	4.1%	8.0%	0.0%	0.5%	9.2%	100.0%
Ecuador	2012	2.0%	73.9%	16.1%	2.1%	0.0%	0.3%	0.4%	5.0%	100.0%
El Salvador	2012	7.5%	19.1%	67.9%	1.6%	0.2%	0.0%	1.0%	2.7%	100.0%
Honduras	2012	7.8%	23.9%	58.9%	2.0%	0.6%	0.0%	0.6%	6.2%	100.0%
México	2012	3.3%	68.8%	5.5%	7.8%	6.8%	0.0%	0.0%	7.8%	100.0%
Panamá	2012	5.9%	75.1%	2.7%	4.1%	2.9%	0.0%	1.5%	7.8%	100.0%
Paraguay	2009	6.4%	80.3%	7.7%	3.0%	0.0%	0.0%	0.4%	2.2%	100.0%
Uruguay	2012	3.8%	73.8%	2.0%	7.8%	3.5%	0.0%	0.9%	8.2%	100.0%
Promedio		4.7%	61.6%	19.1%	4.4%	3.1%	0.0%	0.7%	6.5%	100.0%

C. Salud

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	0.3%	29.0%	32.2%	15.2%	13.1%	0.0%	2.4%	7.9%	100.0%
Costa Rica	2012	2.1%	38.1%	25.8%	9.9%	14.9%	0.0%	3.2%	6.0%	100.0%
Ecuador	2012	2.0%	52.1%	15.0%	5.6%	16.2%	0.0%	4.8%	4.2%	100.0%
El Salvador	2012	2.2%	40.9%	27.8%	12.9%	2.7%	0.0%	4.5%	9.1%	100.0%
Honduras	2012	2.7%	17.5%	62.4%	5.3%	3.6%	0.0%	1.7%	6.9%	100.0%
México	2012	0.3%	35.2%	38.8%	15.3%	3.7%	0.0%	2.1%	4.5%	100.0%
Panamá	2012	5.6%	35.0%	28.5%	16.5%	4.5%	0.0%	4.9%	5.1%	100.0%
Paraguay	2009	1.9%	28.0%	41.8%	16.1%	4.3%	0.0%	4.4%	3.5%	100.0%
Uruguay	2012	1.9%	27.0%	30.3%	15.4%	15.0%	0.0%	4.2%	6.3%	100.0%
Promedio		2.1%	33.6%	33.6%	12.5%	8.6%	0.0%	3.6%	5.9%	100.0%

D. Otros

		Categorías								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Chile	2011	0.7%	17.7%	9.9%	15.2%	9.7%	2.5%	21.7%	22.7%	100.0%
Costa Rica	2012	5.6%	17.0%	21.8%	26.8%	8.5%	0.2%	12.6%	7.6%	100.0%
Ecuador	2012	4.8%	22.1%	11.2%	20.3%	3.0%	1.8%	27.6%	9.1%	100.0%
El Salvador	2012	5.9%	15.2%	11.9%	16.3%	3.1%	1.1%	22.4%	24.4%	100.0%
Honduras	2012	6.9%	8.1%	31.4%	11.8%	1.2%	0.0%	22.2%	18.3%	100.0%
México	2012	0.4%	9.2%	21.2%	14.9%	11.6%	4.3%	15.7%	22.7%	100.0%
Panamá	2012	15.0%	11.6%	19.2%	14.7%	5.6%	0.0%	23.9%	10.0%	100.0%
Paraguay	2009	10.8%	15.9%	16.7%	19.7%	9.7%	0.0%	15.8%	11.4%	100.0%
Uruguay	2012	2.1%	12.1%	12.8%	33.8%	6.4%	1.1%	19.7%	11.9%	100.0%
Promedio		5.8%	14.3%	17.3%	19.3%	6.5%	1.2%	20.2%	15.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Categorías: (1) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; (2) Profesionales, científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de nivel medio, (4) Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina, (5), Trabajadores de los servicios, comercios y mercados; (6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; (7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; (8) Trabajadores no calificados.

Tabla 5.11. Grado de profesionalización: porcentaje de graduados del nivel superior en el empleo de cada categoría

		Categorías de ocupación							
		1	2	3	4	5	6	7	8
América Latina		60%	78%	28%	20%	7%	1%	5%	2%
Chile		65%	79%	59%	28%	19%	0%	10%	1%
Costa Rica		80%	76%	13%	18%	2%	0%	3%	0%
Ecuador		75%	95%	33%	25%	11%	7%	10%	5%
El Salvador		57%	92%	15%	13%	1%	0%	0%	0%
Honduras		56%	64%	24%	6%	2%	0%	2%	0%
Mexico		64%	82%	37%	25%	9%	0%	7%	9%
Panama		52%	73%	26%	25%	7%	0%	6%	1%
Paraguay		44%	52%	31%	24%	4%	0%	2%	8%
Uruguay		77%	83%	23%	13%	4%	0%	2%	0%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Categorías: (1) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; (2) Profesionales, científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de nivel medio, (4) Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina, (5), Trabajadores de los servicios, comercios y mercados; (6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; (7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; (8) Trabajadores no calificados.

Tabla 5.12. Distribución de empleados públicos con educación superior por categoría

	Categorías de ocupación								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
América Latina	7%	68%	14%	8%	2%	0%	1%	1%	100%
Chile	1%	61%	21%	9%	5%	0%	2%	0%	100%
Costa Rica	10%	78%	5%	6%	1%	0%	0%	0%	100%
Ecuador	6%	77%	9%	5%	2%	0%	1%	1%	100%
El Salvador	7%	70%	17%	6%	0%	0%	0%	0%	100%
Honduras	14%	44%	39%	2%	0%	0%	0%	0%	100%
México	5%	66%	15%	9%	2%	0%	1%	2%	100%
Panamá	12%	66%	10%	9%	2%	0%	1%	0%	100%
Paraguay	8%	61%	15%	13%	1%	0%	0%	1%	100%
Uruguay	6%	75%	8%	9%	2%	0%	1%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Categorías: (1) Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; (2) Profesionales, científicos e intelectuales; (3) Técnicos y profesionales de nivel medio, (4) Personal de apoyo administrativo, empleados de oficina, (5), Trabajadores de los servicios, comercios y mercados; (6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; (7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; (8) Trabajadores no calificados.

Tabla 6.1 Ingreso laboral promedio y mediano por categoría laboral

País	Año	Empleo Público		Privado formal		Privado informal	
		Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Argentina	2012	1,010	850	910	808	517	404
Bolivia	2012	826	706	718	570	481	364
Brasil	2012	1,007	594	645	446	483	313
Costa Rica	2012	1,497	1,255	798	616	495	357
Ecuador	2012	1,047	964	618	510	421	345
Honduras	2012	788	598	512	425	231	153
México	2012	963	739	672	484	339	281
Panamá	2012	1,083	821	837	595	403	262
Perú	2012	672	542	635	474	355	261
Paraguay	2011	795	614	669	532	471	304
El Salvador	2012	795	746	488	375	299	247
Uruguay	2012	879	756	667	535	439	318
Venezuela	2011	567	488	502	429	368	311
Promedio		917.7	744.0	667.1	523.0	407.8	301.6

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 6.2 Salario horario promedio y mediano en la actividad principal

País	Año	Empleo Público		Asalariado Privado (empresa grande)		Resto Privado	
		Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Argentina	2012	6.9	6.0	5.4	4.6	4.0	3.0
Bolivia	2012	5.7	4.7	4.0	3.0	2.8	1.9
Brasil	2012	7.7	4.2	5.0	2.6	3.6	2.0
Costa Rica	2012	8.5	6.9	4.3	3.1	3.9	2.4
Ecuador	2012	6.5	5.8	3.6	3.0	2.8	2.2
Honduras	2012	5.0	3.8	2.8	2.2	1.8	1.0
México	2012	6.6	4.8	3.7	2.4	2.4	1.7
Panamá	2012	6.7	4.8	4.8	3.2	3.7	2.1
Perú	2012	4.3	3.3	3.6	2.5	2.7	1.7
Paraguay	2011	5.2	4.0	3.5	2.7	3.1	1.7
El Salvador	2012	5.1	4.5	2.7	2.0	1.9	1.5
Uruguay	2012	5.6	4.9	3.9	3.1	3.4	2.4
Venezuela	2011	3.4	3.0	2.9	2.5	2.5	2.0
Promedio		5.9	4.7	3.9	2.9	3.0	2.0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

**Tabla 6.3 Regresiones del logaritmo del ingreso horario.
Coeficientes de dummies de sector**

	Empleo Público	Privado informal	Observaciones
Argentina	0.143 (15.77)**	-0.297 (-41.62)**	38,580
Bolivia	0.284 (8.7)**	-0.340 (-14.14)**	10,333
Brasil	0.234 (39.43)**	-0.136 (-32.55)**	146,824
Chile	0.077 (8.91)**	0.206 (32.59)**	61,516
Colombia	0.330 (28.69)**	-0.423 (-72.79)**	77,743
Costa Rica	0.306 (16.17)**	-0.265 (-20.19)**	13,863
Ecuador	0.372 (23.7)**	-0.286 (-29.18)**	23,871
Honduras	0.330 (7.52)**	-0.549 (-18.99)**	8,650
México	0.290 (11.85)**	-0.298 (-18.41)**	11,203
Panamá	0.154 (9.38)**	-0.294 (-22.14)**	16,550
Perú	0.081 (5.19)**	-0.286 (-27.52)**	36,049
Paraguay	0.125 (3.35)**	-0.313 (-11.79)**	6,771
El Salvador	0.411 (26.56)**	-0.292 (-30.03)**	27,155
Uruguay	0.163 (20.39)**	-0.200 (-32.36)**	48,673
Venezuela	0.055 (8.13)**	-0.159 (-29.98)**	50,559

Nota: Estadísticos t entre paréntesis. *significativo al 5%; ** significativo al 1%
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

**Tabla 6.4 Regresiones del logaritmo del ingreso horario.
Coeficientes de dummies del sector público**

País	Educación		Salud		Electricidad	
	Empleo Público	Observaciones	Empleo Público	Observaciones	Empleo Público	Observaciones
Argentina	0.139 (7.79)**	3,395	-0.034 (-1.35)	1,690	-0.047 (-0.69)	251
Bolivia	0.213 (3.99)**	753	0.171 (2.16)*	279	0.027 (0.14)	61
Brasil	0.111 (7.18)**	8,824	0.042 (2.23)*	5,399	0.215 (3.83)**	577
Colombia	0.319 (15.68)**	3,628	0.228 (7.94)**	2,176	0.431 (5.96)**	536
Costa Rica	0.343 (7.22)**	713	0.329 (4.72)**	363	0.090 (0.77)	241
Ecuador	0.223 (7.79)**	1,579	0.370 (8.84)**	532	0.304 (3.36)**	118
Honduras	0.475 (13.31)**	872	0.120 (2.86)**	626	0.139 (1.2)	106
México	0.203 (2.97)**	424	0.211 (2.39)*	177	-0.075 (-0.28)	56
Panamá	0.265 (4.76)**	609	0.241 (2.47)*	257	0.062 (0.35)	76
Perú	0.238 (4.82)**	987	0.113 (2.1)*	596	-0.169 (-1.6)	84
Paraguay	0.057 (0.65)	335	0.216 (2.33)*	110	0.706 (2.28)*	41
El Salvador	0.022 (0.56)	2,041	0.049 (0.92)	671	0.093 (0.28)	74
Uruguay	0.048 (2.55)*	2,975	0.057 (3.0)**	3,453	0.348 (7.47)**	552
Venezuela	0.071 (3.25)**	3,678	-0.076 (-3.42)**	1,912	0.161 (2.11)*	226

Nota: Estadísticos t entre paréntesis. *significativo al 5%; ** significativo al 1%

Nota 2: muestra restringida a trabajadores formales en el sector público o privado dentro de cada sector.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

**Tabla 6.5. Descomposición de Oaxaca-Blinder
del cambio en la brecha salarial entre empleados públicos y privados formales**

País	Año	Brecha (G)	Descomposición (%)		
			EC	EP	Total
Argentina	2012	25.6	59.3	40.7	100.0
Bolivia	2012	35.1	73.6	26.4	100.0
Brasil	2012	53.8	62.0	38.0	100.0
Chile	2011	29.7	78.1	21.9	100.0
Costa Rica	2012	94.7	60.1	39.9	100.0
Ecuador	2012	74.4	45.2	54.8	100.0
Honduras	2012	78.8	46.4	53.6	100.0
México	2012	73.0	55.9	44.1	100.0
Panamá	2012	59.5	66.9	33.1	100.0
Perú	2012	39.5	57.6	42.4	100.0
Paraguay	2011	41.7	75.7	24.3	100.0
Uruguay	2012	44.1	58.4	41.6	100.0
Venezuela	2011	13.2	86.8	13.2	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

**Tabla 6.6. Distribución de empleados de cada sector
en la distribución del ingreso per cápita familiar**

Decil	Públicos	Privado formal
1	1.2	2.4
2	2.6	5.4
3	4.1	7.3
4	5.5	8.7
5	7.0	10.1
6	8.5	11.5
7	11.1	12.5
8	14.7	13.4
9	19.0	14.6
10	26.3	14.2
Total	100.0	100.0

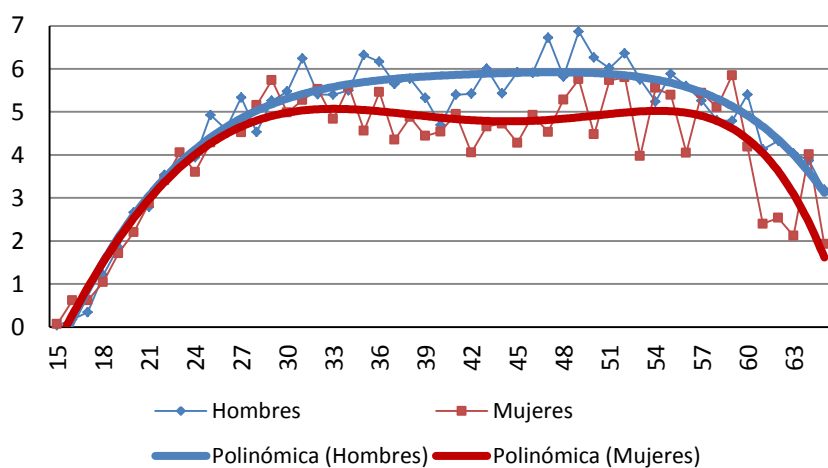
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Tabla 6.7 Coeficiente de Gini del ingreso horario en la actividad

País	Año	Empleo público	Privado formal	Privado informal
Argentina	2012	0.326	0.325	0.430
Bolivia	2012	0.361	0.391	0.497
Brasil	2012	0.531	0.535	0.530
Chile	2011	0.450	0.468	0.562
Colombia	2012	0.367	0.416	0.473
Costa Rica	2012	0.361	0.377	0.530
Ecuador	2012	0.302	0.306	0.428
Honduras	2012	0.374	0.379	0.603
México	2012	0.449	0.451	0.472
Panamá	2012	0.389	0.401	0.578
Perú	2012	0.389	0.413	0.521
Paraguay	2011	0.355	0.357	0.592
El Salvador	2012	0.312	0.347	0.396
Uruguay	2012	0.298	0.388	0.460
Venezuela	2011	0.268	0.256	0.335
Promedio		0.369	0.387	0.494

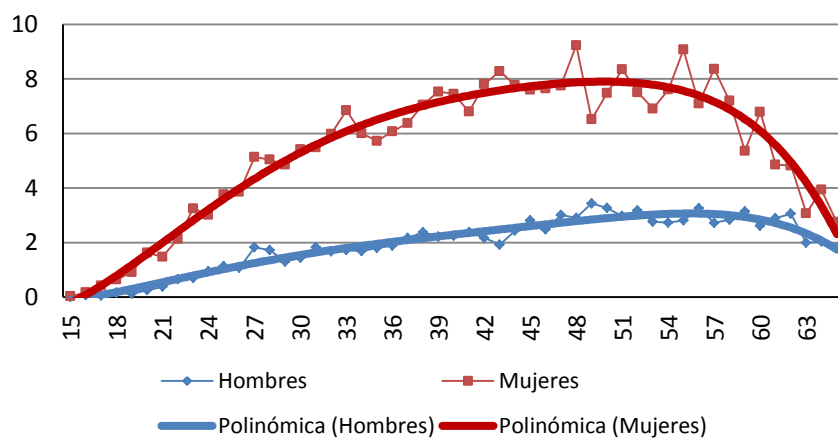
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 4.4. Probabilidad de estar empleado en el sector público por edad y sector
Sector Administración Pública y Defensa



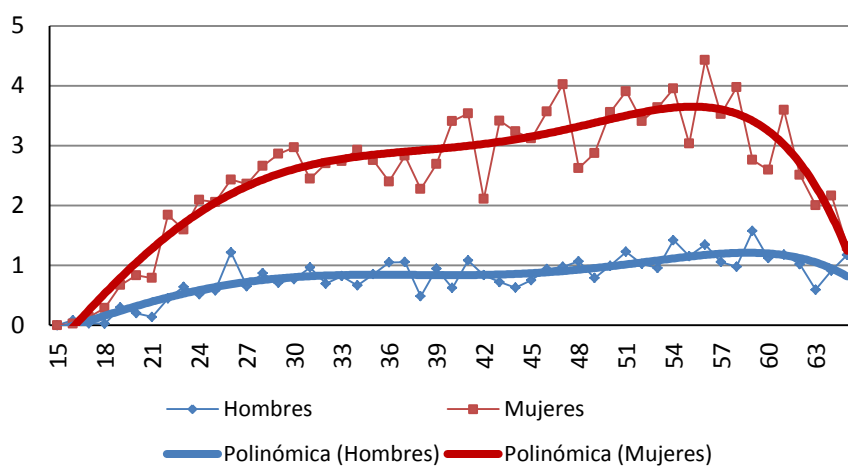
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 4.5. Probabilidad de estar empleado en el sector público por edad
Sector Enseñanza



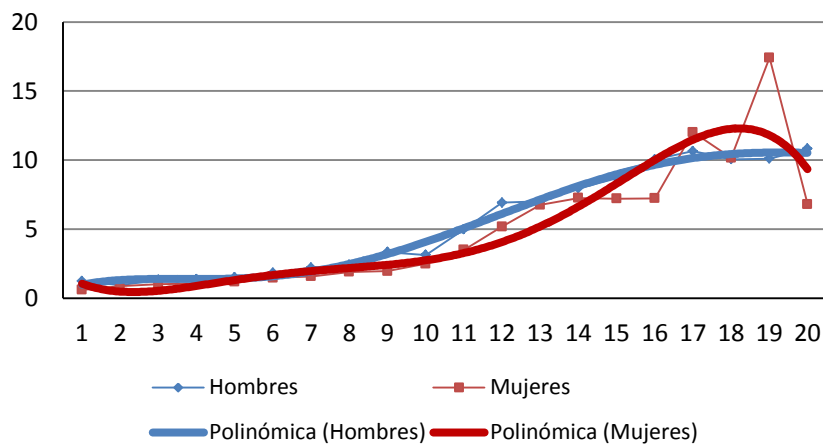
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 4.6. Probabilidad de estar empleado en el sector público por edad y sector
Sector Servicios sociales y de salud



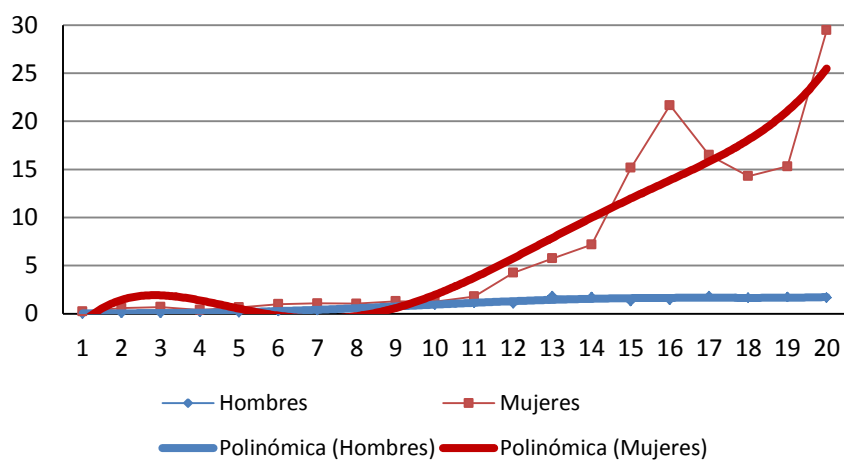
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 4.12. Probabilidad de estar empleado en el sector público por años de educación y sector
Sector Administración Pública y Defensa



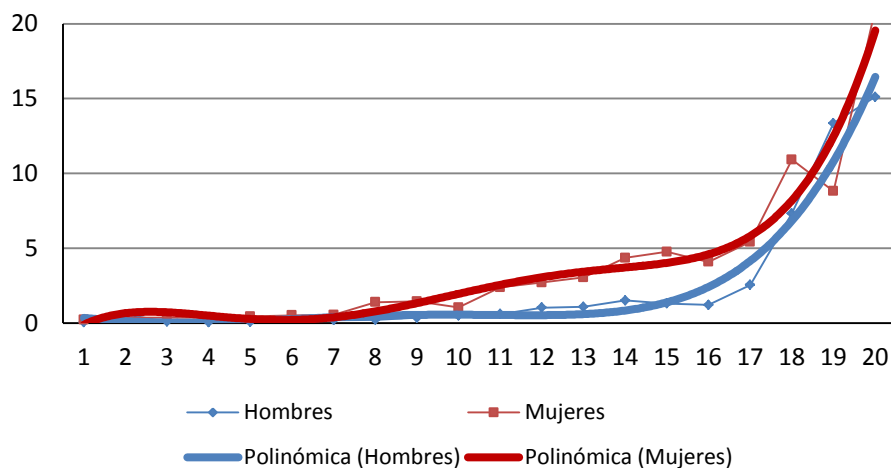
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 4.13. Probabilidad de estar empleado en el sector público por años de educación y sector
Sector Enseñanza



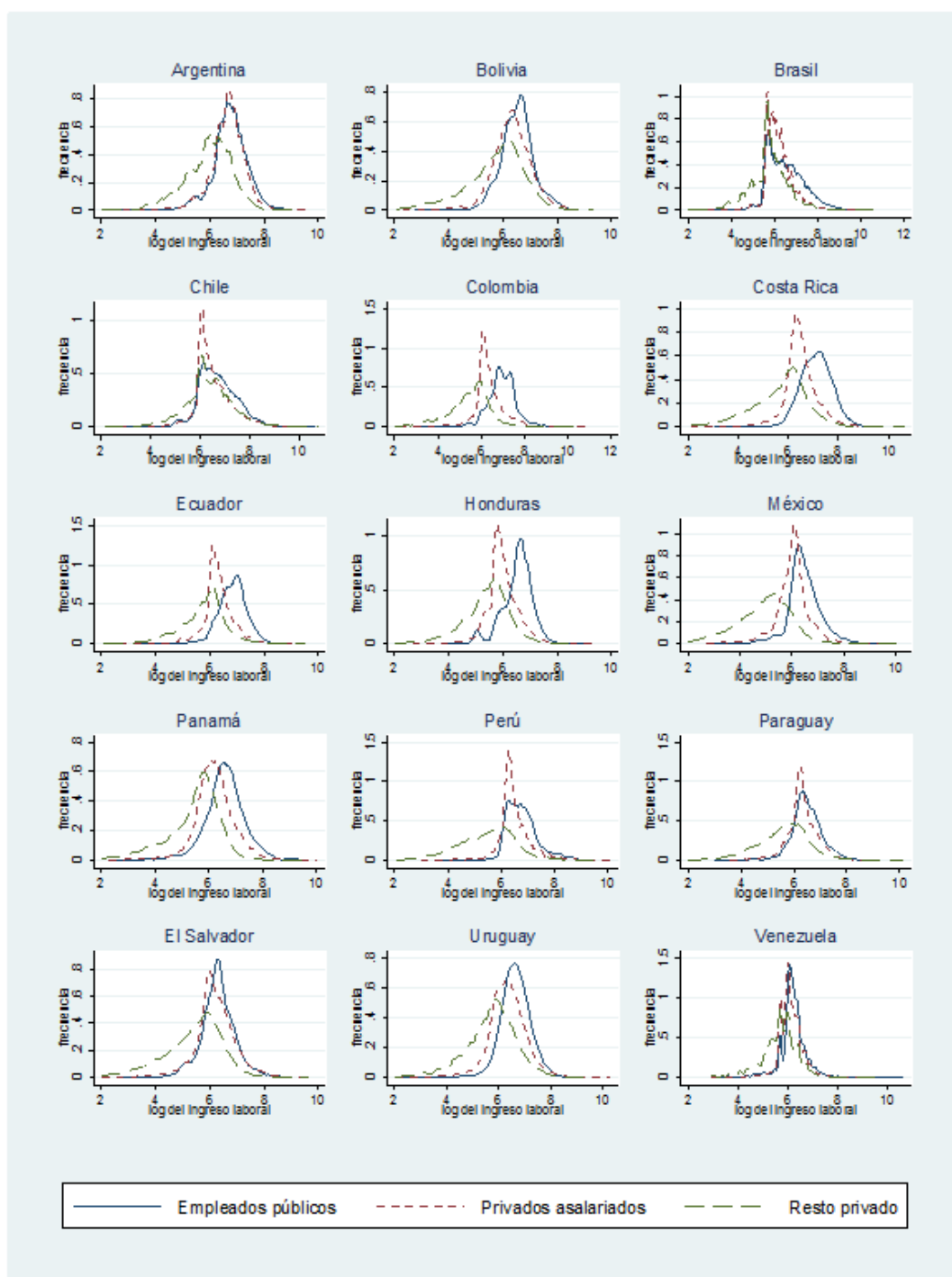
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 4.14. Probabilidad de estar empleado en el sector público por años de educación y sector
Servicios sociales y de salud



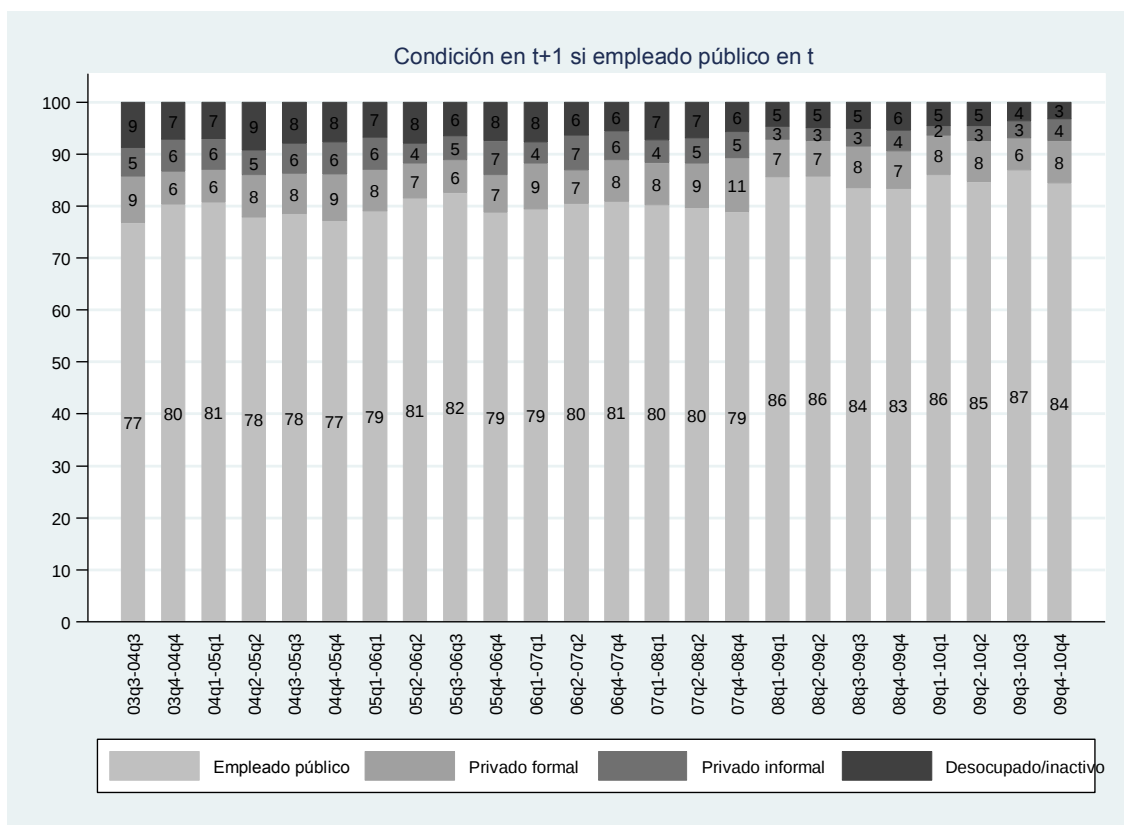
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Figura 6.12 Distribución de los ingresos laborales



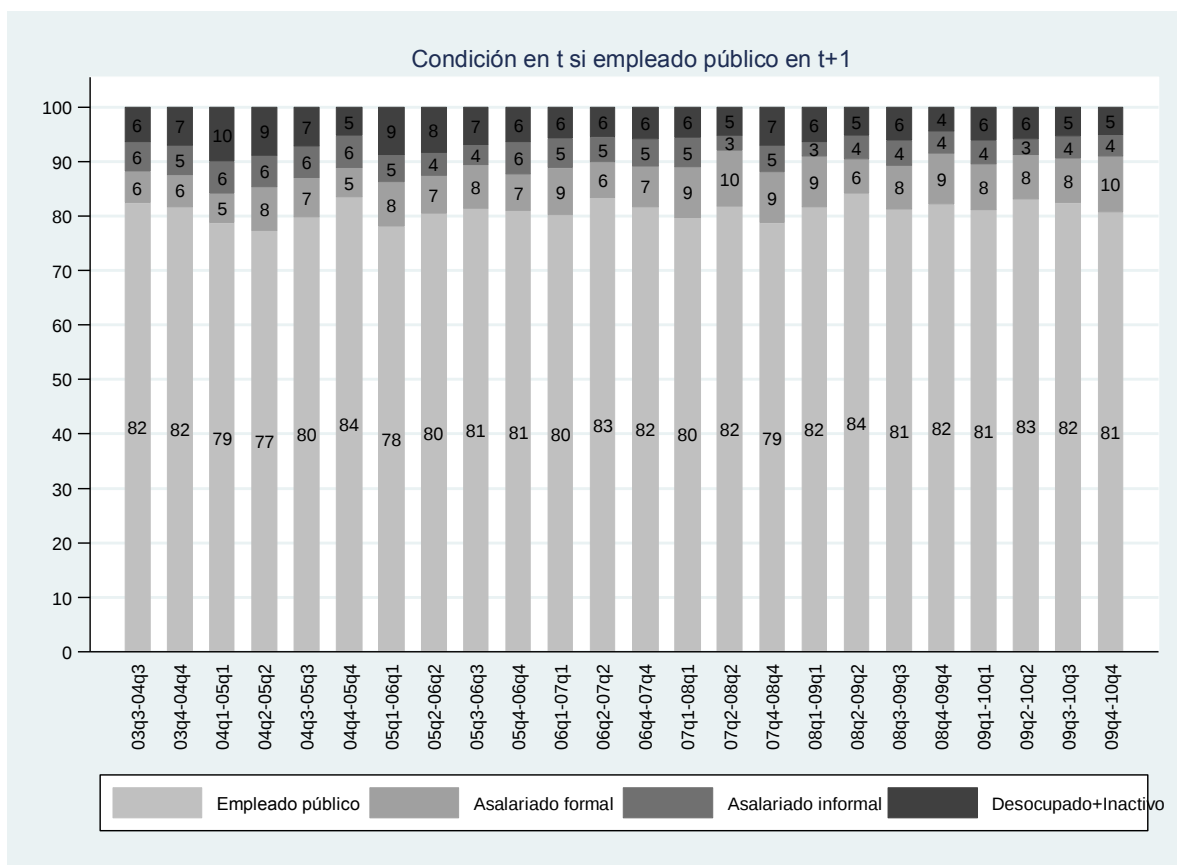
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 8.1. Transiciones ocupacionales de Argentina 2003-2010: Destino ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año inicial.



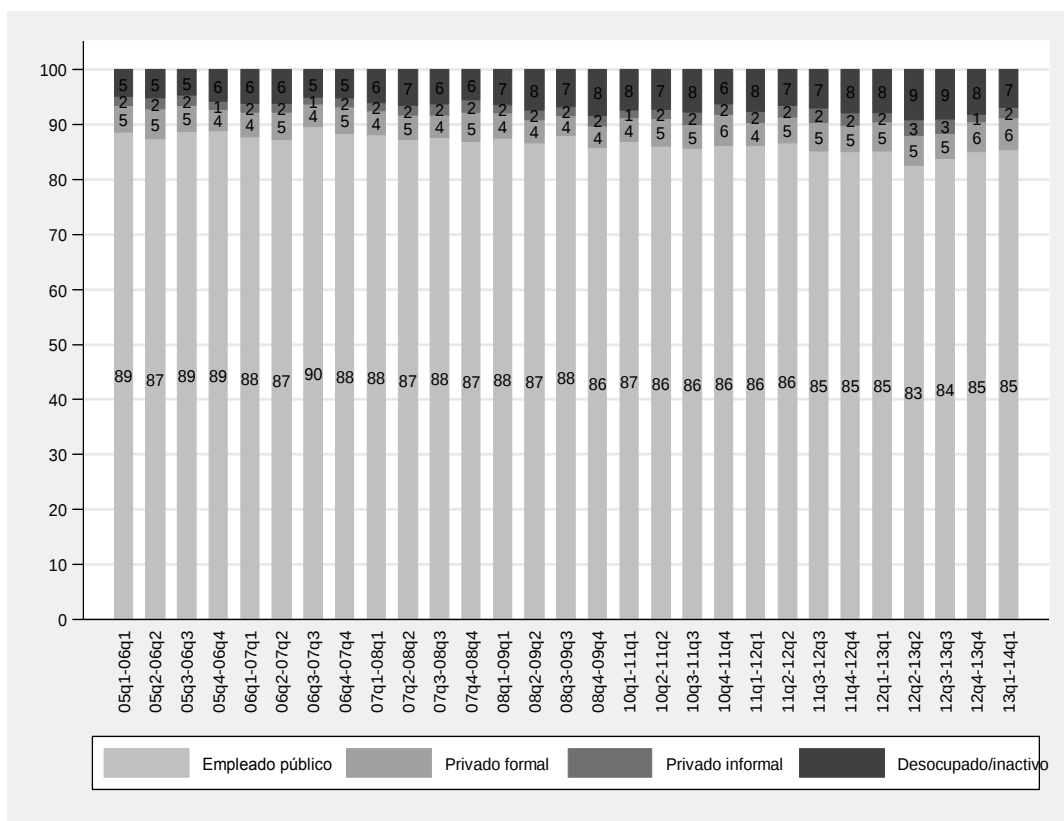
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.2. Transiciones ocupacionales de Argentina 2003-2010: Origen ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año final



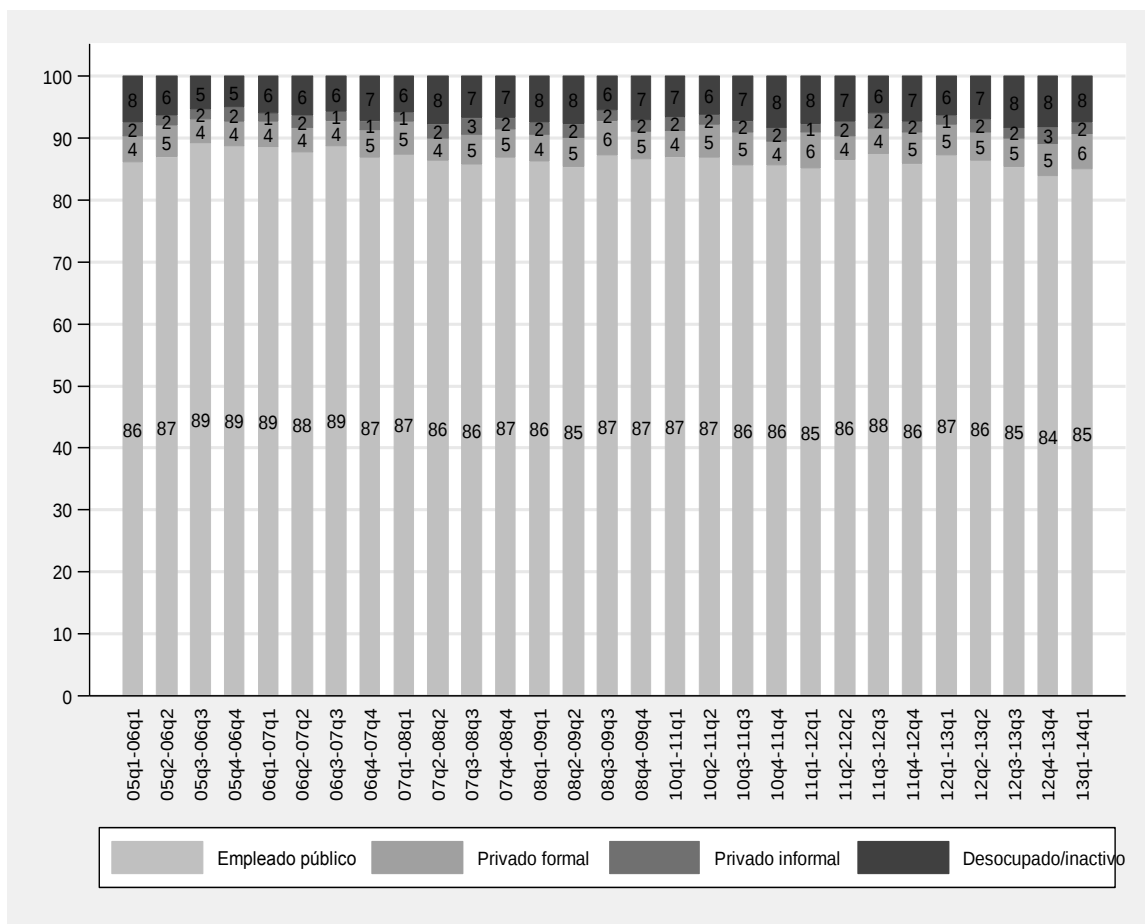
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.3. Transiciones ocupacionales de México 2005-2014: Destino ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año inicial.



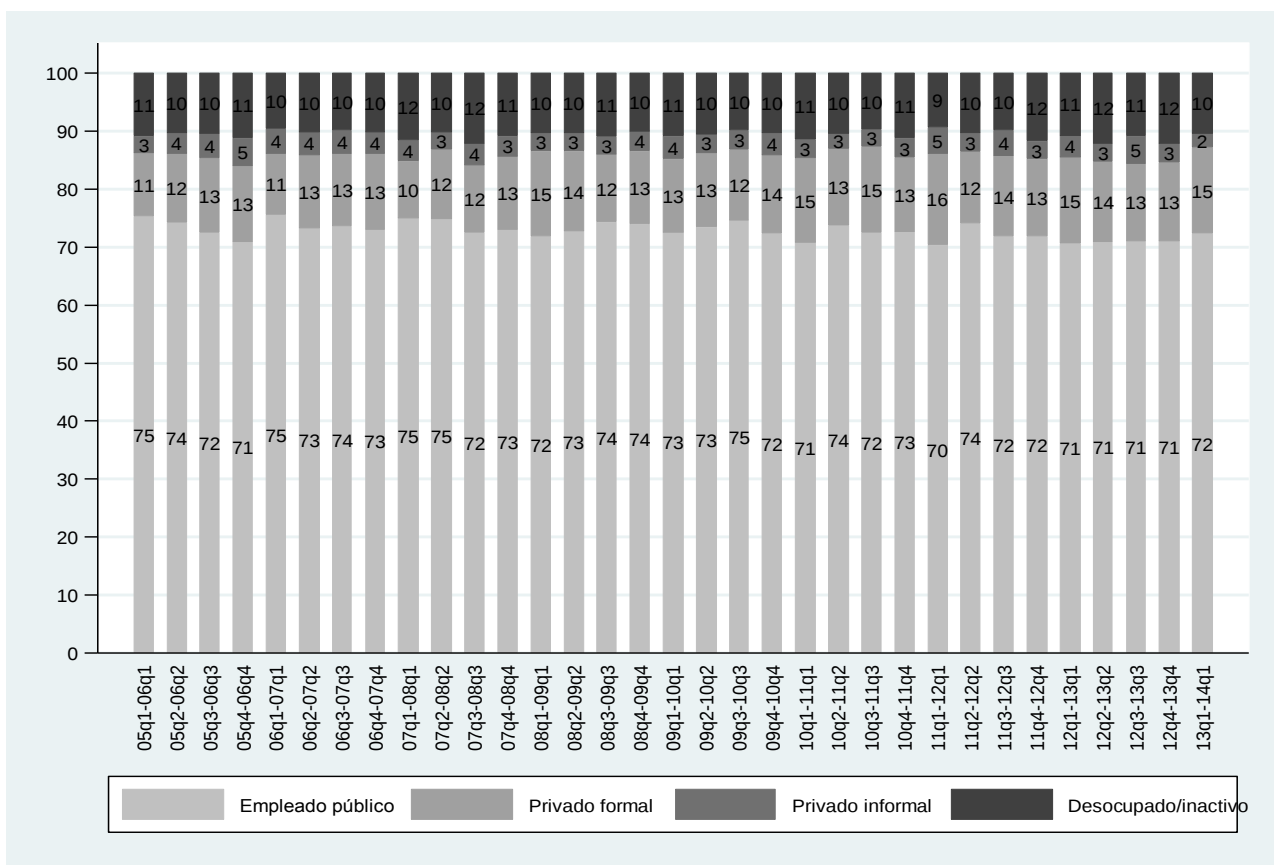
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 8.4. Transiciones ocupacionales de México 2005-2014: Origen ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año final



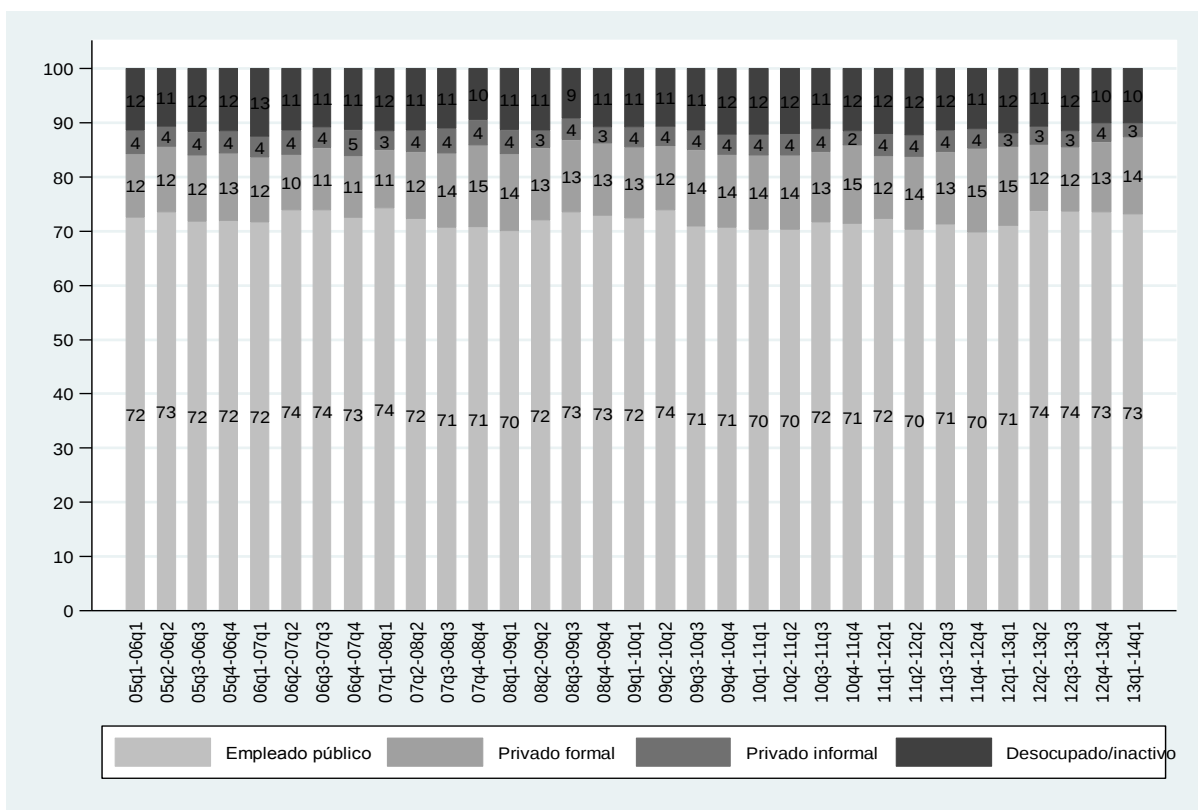
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.5. Transiciones ocupacionales de Brasil 2005-2014: Destino ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año inicial.



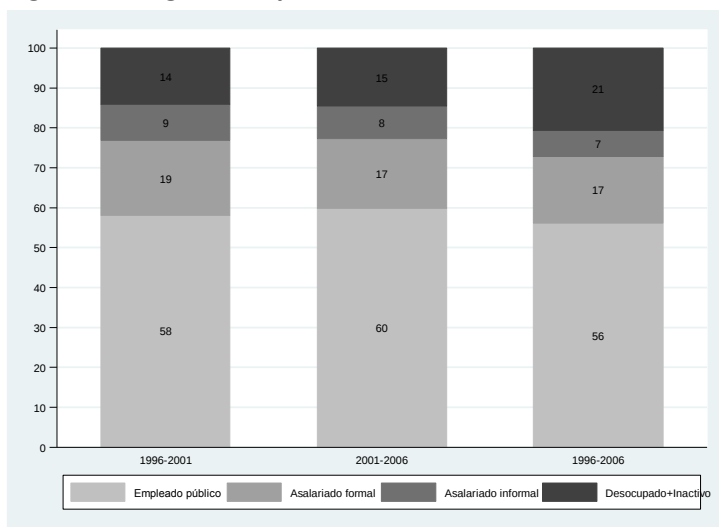
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 8.6. Transiciones ocupacionales de Brasil 2005-2014: Origen ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año final



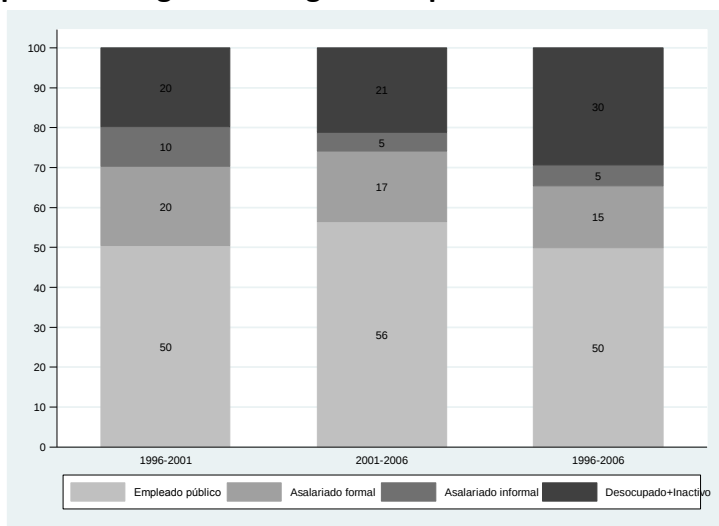
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.7. Transiciones ocupacionales de Chile 1996-2006: Destino ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año inicial.



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 8.8. Transiciones ocupacionales de Chile 1996-2006: Origen ocupacional de las personas según su categoría ocupacional del año final



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

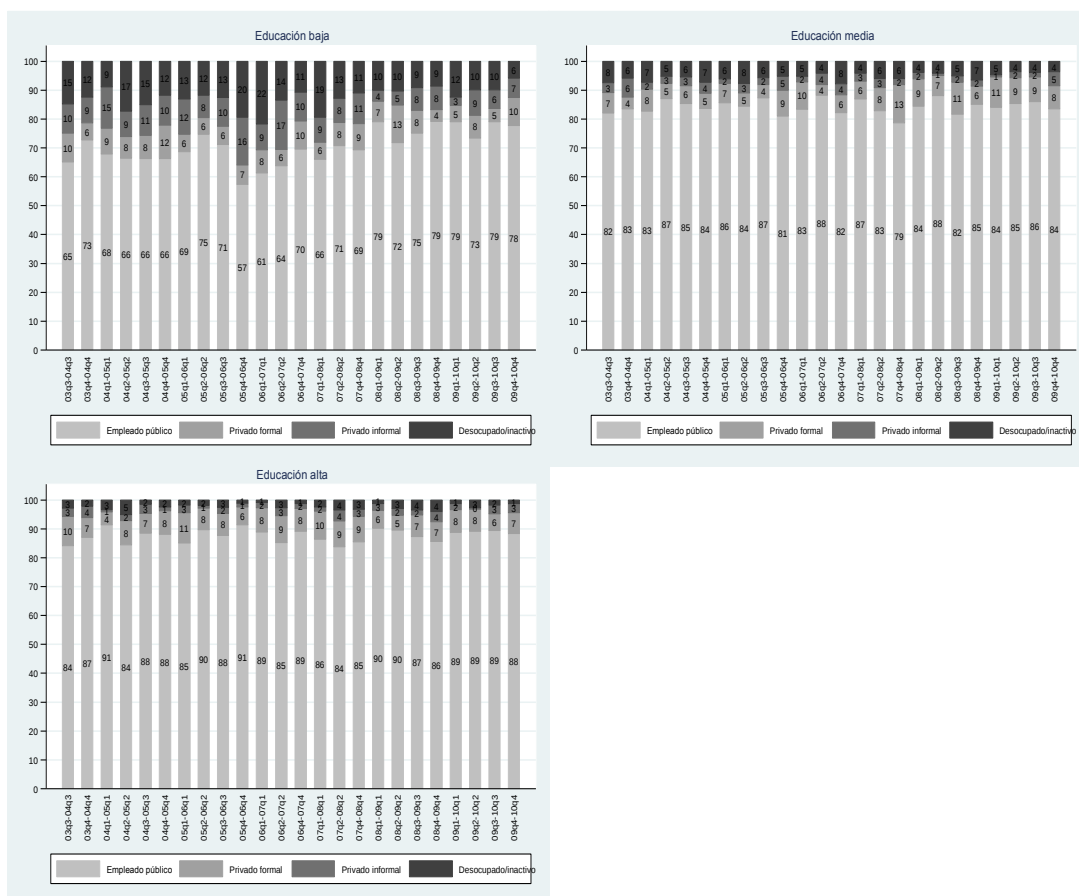
Gráfico 8.9. Transiciones ocupacionales de Argentina 2003-2010: Destino ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año inicial, por nivel educativo.



Nota: Se define Educación baja al grupo de individuos que poseen primaria (completa o incompleta) y secundaria incompleta; Educación media al conjunto de individuos con educación secundaria completa o terciaria/universitaria incompleta; y Educación alta a aquellos con educación terciaria/universitaria completa.

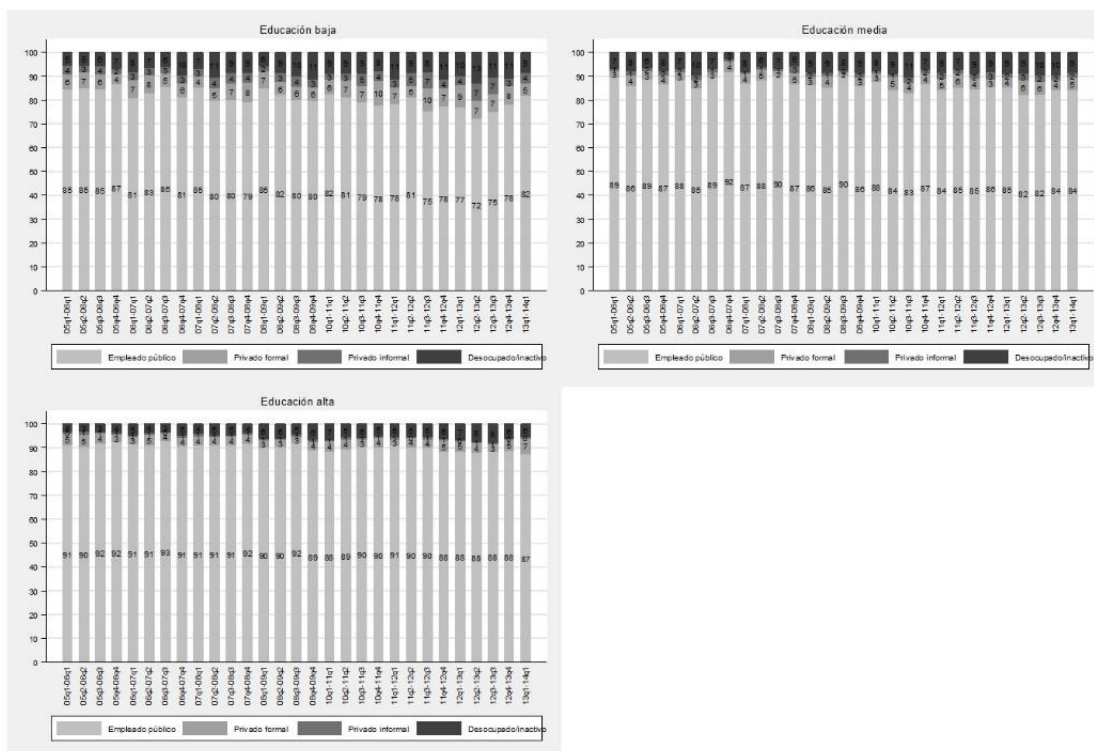
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.10. Transiciones ocupacionales de Argentina 2003-2010: Origen ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año final, por nivel educativo.



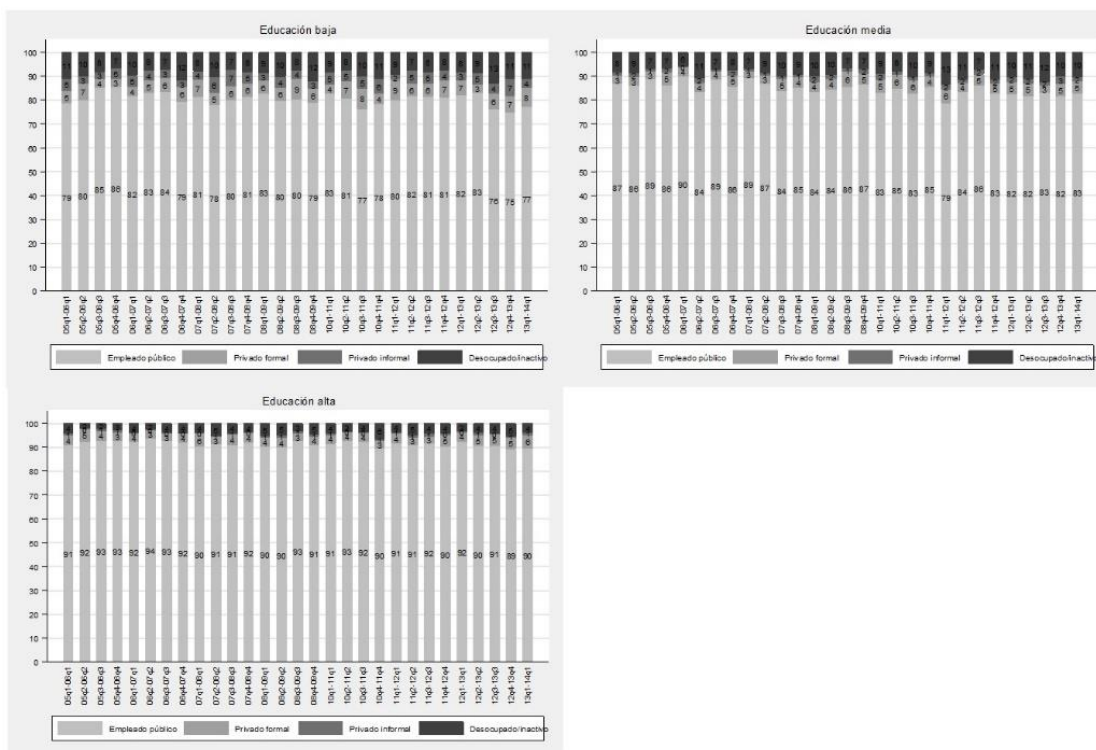
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.11. Transiciones ocupacionales de México 2005-2014: Destino ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año inicial, por nivel educativo.



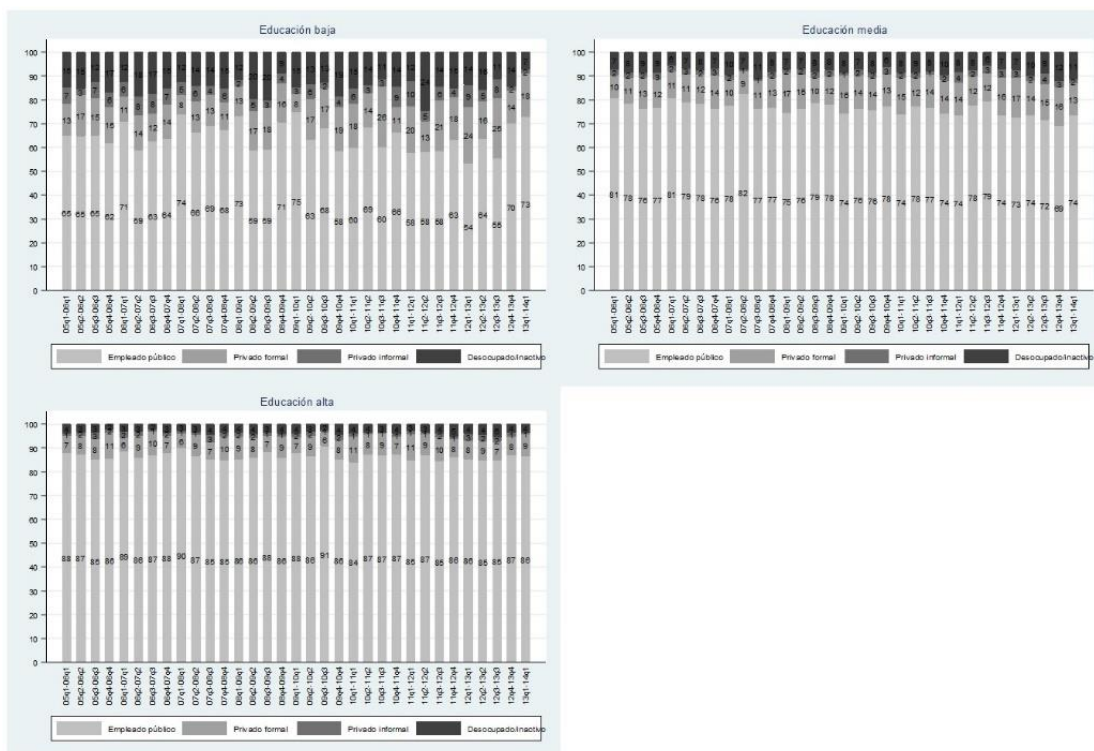
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.12. Transiciones ocupacionales de México 2005-2014: Origen ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año final, por nivel educativo.



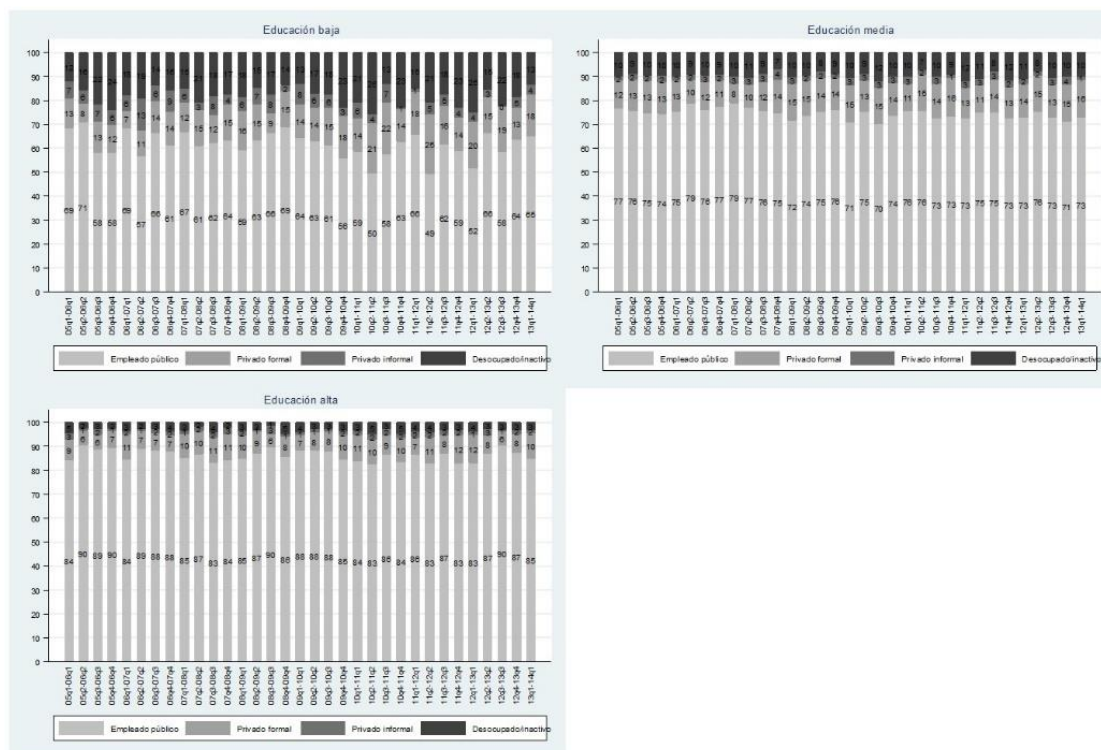
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.13. Transiciones ocupacionales de Brasil 2005-2014: Destino ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año inicial, por nivel educativo.



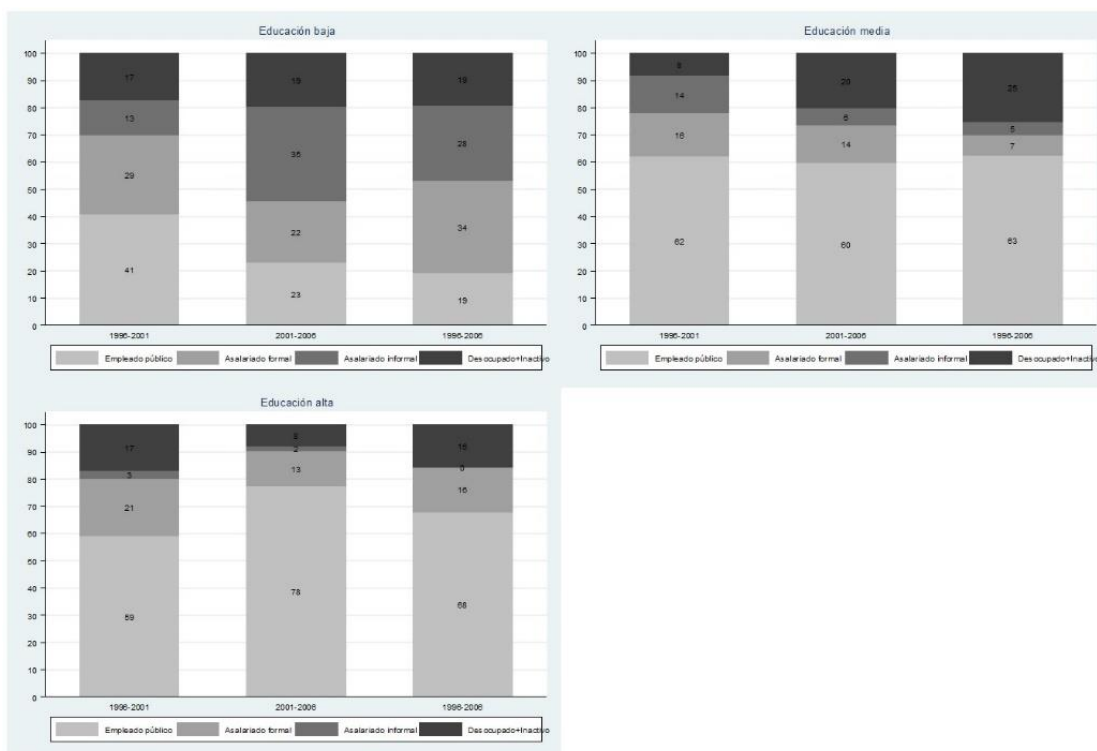
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.14. Transiciones ocupacionales de Brasil 2005-2014: Origen ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año final, por nivel educativo.



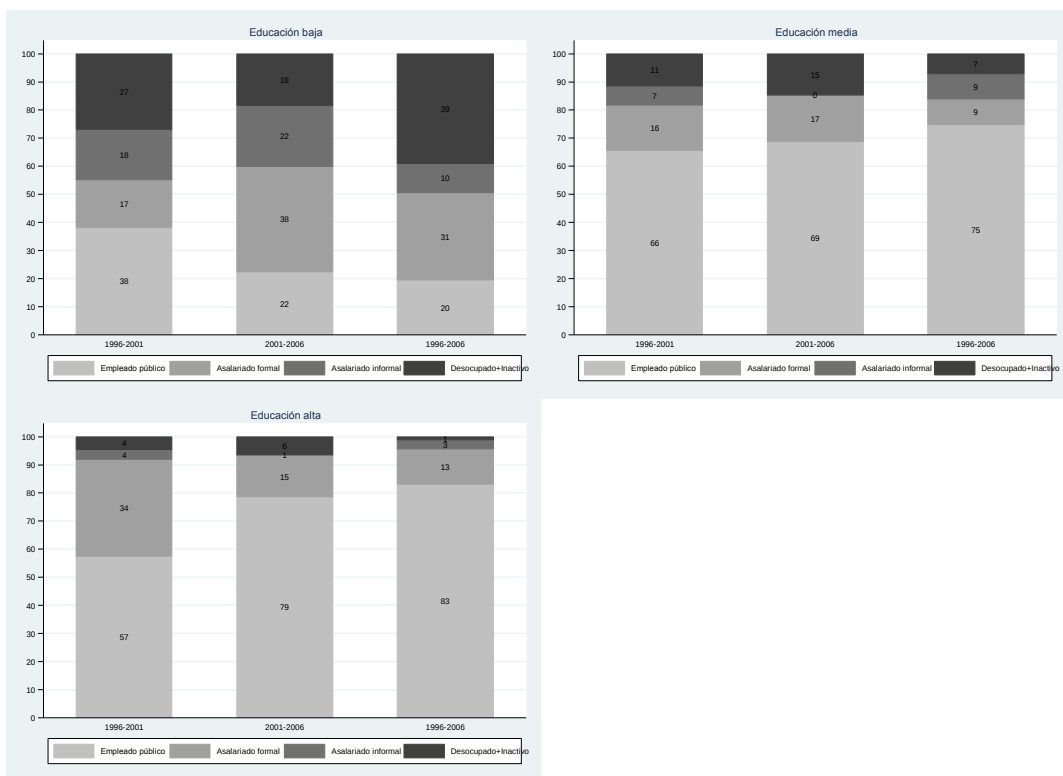
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares

Gráfico 8.15. Transiciones ocupacionales de Chile 1996-2006: Destino ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año inicial, por nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares.

Gráfico 8.16. Transiciones ocupacionales de Chile 1996-2006: Origen ocupacional de las personas si eran empleados públicos en el año final, por nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de encuestas de hogares