

## 13.6. Compensación de los funcionarios públicos

La remuneración es uno de los factores que las personas tienen presentes al presentar su candidatura a un empleo, y también al decidir si permanecen en él. Los gobiernos también tienen en cuenta este factor, ya que los recursos públicos son limitados y deben invertirse en una fuerza laboral debidamente preparada que pueda satisfacer las demandas de la sociedad. Al mismo tiempo, los aspirantes esperan salarios competitivos que reflejen su preparación, esfuerzo y responsabilidades, y que sean equitativos en la administración y el mercado laboral en general. Factores como la injerencia política, escasez de recursos, asignación presupuestaria inadecuada y capacidad limitada de gestión de los recursos humanos pueden contribuir a las disparidades salariales y de beneficios entre los funcionarios. Esto puede disuadir a personas altamente calificadas de buscar una oportunidad laboral en la administración pública. Un sistema de remuneración competitivo que genere seguridad para los interesados y que funcione de acuerdo con normas claramente establecidas aumenta el atractivo del empleo público. Además, criterios claros y justos en cuanto a aumentos salariales contribuyen a retener al personal del sector público.

En 10 de los 14 países de América Latina y el Caribe (ALC) con datos disponibles (71%), todos los ministerios y organismos de la administración central tienen la misma estructura, normas y escalas salariales (Gráfico 13.11). Si está bien diseñado y es lo suficientemente claro, un sistema salarial centralizado facilita la transparencia, lo que debería proporcionar seguridad y probablemente atraer a personas con talento al sector público. Solamente en Uruguay, cada ministerio define sus propios criterios para las normas de remuneración y las escalas salariales sobre una estructura base que se aplica a toda la administración. Chile tiene normas y reglas especiales para cada ministerio, que coexisten con normas comunes para todo el sector público.

Además de las estructuras salariales, los países de ALC utilizan otros criterios para definir el salario base de los cargos públicos. Para el 2022, 9 de los 15 países encuestados (60%) utilizaban tablas de clasificación de puestos y grados para fijar los salarios base de sus servidores públicos. En la región es menos común que los salarios base se fijen teniendo en cuenta las evaluaciones del puesto y del mercado (2 de 15; 13%), o el nivel educativo o costo de vida local (3 de 15; 20%) (Gráfico 13.12). No tener en cuenta las condiciones generales del mercado laboral al fijar las retribuciones del sector público puede dar lugar a que algunos empleos del sector (en particular los administrativos y de apoyo) estén mejor remunerados y a que existan diferencias salariales sustanciales en otros (por ejemplo, en las funciones digitales), lo que derivaría en una fuerza laboral inadecuada.

Los aumentos salariales son importantes para retener el talento en el sector público. Los criterios para los aumentos varían entre los países de la región. Los criterios más utilizados en ALC son los aumentos de escalón automáticos (5 de 15; 33%) y los basados en el desempeño (4 de 15; 27%). Estos aumentos de escalón se basan en diferentes consideraciones. Por ejemplo, en Uruguay reflejan las negociaciones entre el gobierno y los sindicatos, y en Honduras tienen en cuenta los ajustes anuales al salario mínimo. Asimismo, hay países como Ecuador que no efectúan aumentos sistemáticos, sino que basan los incrementos en la inflación anual. Otros países otorgan bonos por rendimiento en lugar de aumentos fijos, como es el caso de Brasil y Colombia (Gráfico 13.13).

### Metodología y definiciones

Los datos proceden de la Encuesta OCDE-BID sobre liderazgo y capacidad en la administración pública 2022, respondida por 15 países de ALC. Los encuestados son altos funcionarios de gestión de recursos humanos (GRH) del gobierno central, y los datos se refieren a este nivel de gobierno.

Los servidores públicos son todos los que trabajan en la administración pública, que pueden estar empleados a través de diversos mecanismos (por ejemplo, estatutos de funcionarios, convenios colectivos o contratos de derecho laboral), con contratos de trabajo de duración indeterminada o determinada, pero sin incluir normalmente a los empleados del sector público que están regulados por marcos laborales alternativos (la mayoría de los médicos, profesores, policías, militares, jueces o cargos electos).

### Bibliografía complementaria

Dumas, V. y M. Lafuente (2016), "Gestión de los Recursos Humanos en el Estado: Cómo lograr mejores resultados en salud y educación", en *Una mirada al gasto social en Centroamérica, Panamá y República Dominicana: 2007-2013*, Washington, DC, <https://publications.iadb.org/en/social-expenditure-central-america-panama-and-dominican-republic-glance-2007-2013>.

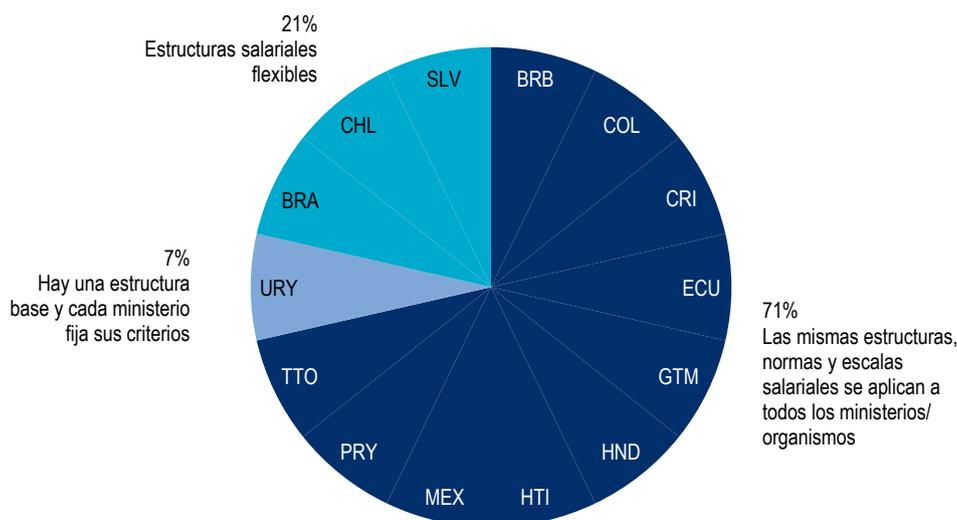
OCDE (2019), "Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability", *OECD legal Instruments*, OCDE, París, <https://legalinstruments.oecd.org/%20en/instruments/OECD-LEGAL-0445>.

### Notas para los gráficos

Gráfico 13.11 y Gráfico 13.13. No se dispone de datos de Perú.

Gráfico 13.12. Costa Rica, Haití y Perú no están incluidos porque no utilizan ninguno de los criterios enumerados para fijar el salario base de los funcionarios.

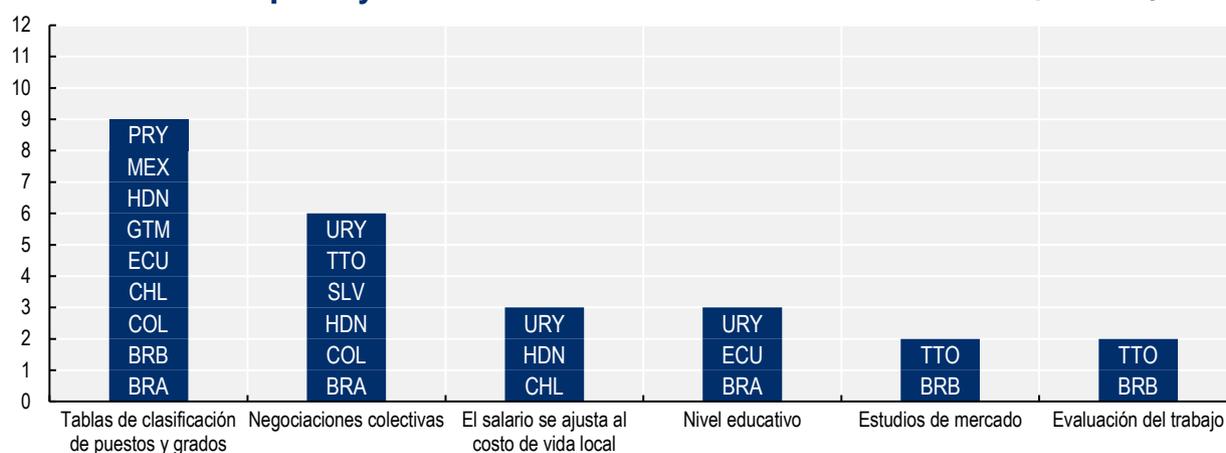
**Gráfico 13.11. Estructuras del sistema de remuneración en la administración central/federal, 2022**



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/fqalv4>

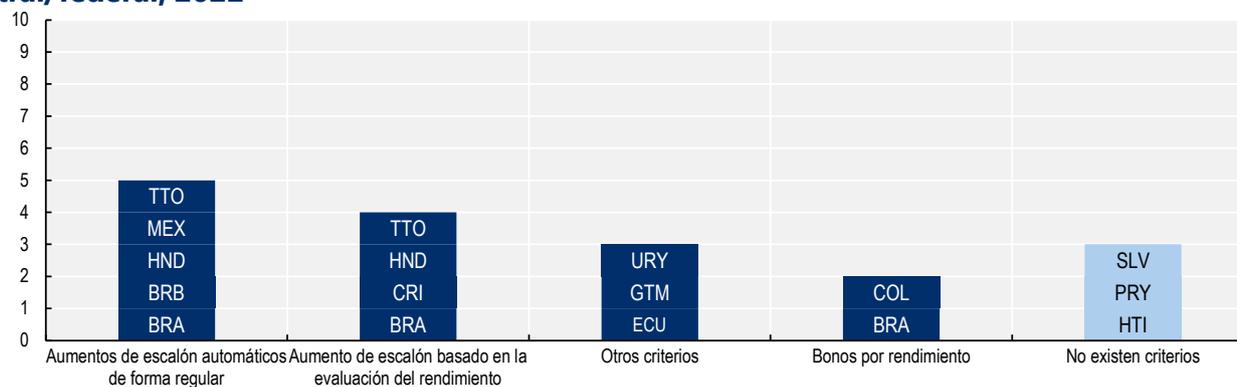
**Gráfico 13.12. Criterios para fijar los salarios base en la administración central/federal, 2022**



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/cjh4mg>

**Gráfico 13.13. Criterios para definir los incrementos salariales en la administración central/federal, 2022**



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/utywj7>



**From:**

## **Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024**

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/4abdba16-en>

### **Please cite this chapter as:**

OECD (2024), "Compensación de los funcionarios públicos", in *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/ebff6b80-es>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.