



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

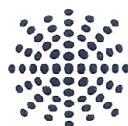
MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

RADIOGRAFÍA DE LA BUROCRACIA CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA DE IBEROAMÉRICA

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Ana Castellani y Cristina Cosaka

Julio 2026



I- INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como propósito describir las características generales del empleo público en las administraciones centrales de los 24 países que integran el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD):

- América del Sur: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.
- América Central y el Caribe: Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.
- Norteamérica: México.
- Europa: Andorra, España, Portugal
- África: Angola y Guinea Ecuatorial

Ser miembro del CLAD implica adherir a los principios de innovación, modernización y profesionalización de la administración pública. En ese marco, y en su condición de países suscriptores de la *Carta Iberoamericana de la Función Pública*¹; junto con los principios establecidos en su preámbulo, se desarrolla el proyecto que da origen a este informe.

Este proyecto, denominado *Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada de Iberoamérica*, tiene como objetivo principal caracterizar los rasgos más sustantivos de las burocracias iberoamericanas que se desempeñan en la administración pública centralizada, así como avanzar en la construcción de un *Tablero Regional de Indicadores* que proporcione información sistematizada que permita generar evidencia que sustente diseño de políticas que mejoren la calidad del empleo público en la región, identifique problemas comunes y permita avanzar en la realización de análisis comparados.

A tal fin, se diseñó y remitió a los países miembros un cuestionario estructurado, orientado a relevar respuestas y variables comparables en la temática.

II- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño metodológico del presente estudio se orientó a relevar, sistematizar y comparar información sobre las burocracias civiles de la administración central en los países integrantes del CLAD, combinando el análisis documental de fuentes administrativas nacionales con la aplicación de un instrumento de recolección de datos dirigido directamente a los organismos rectores del empleo público de cada país. A continuación, se detallan los principales componentes de dicho diseño.

Se aplicó una **metodología de investigación mixta** (cuali-cuantitativa), de carácter documental, basada en el relevamiento de registros administrativos nacionales. El componente cuantitativo permitió construir y comparar indicadores numéricos sobre el tamaño y la composición de la

¹ Aprobada en 2003 por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

dotación, las modalidades de contratación y los salarios promedio, mientras que el componente cualitativo se orientó a describir los marcos normativos, los organismos rectores y las políticas de gestión del empleo público vigentes en cada país. Ambos componentes se integraron en un análisis comparado que buscó identificar tanto regularidades como heterogeneidades entre las burocracias civiles de la región.

La **población de estudio** comprendió las dotaciones de personal civil que se desempeñan en las administraciones centrales de los países integrantes del CLAD. Se entiende por Administración Central al conjunto de órganos y organismos que pertenecen al Poder Ejecutivo, en el nivel nacional o subnacional, que ejercen las funciones administrativas del Estado; habitualmente está presidida por un presidente, gobernador o jefe de gobierno, y compuesta por ministerios, secretarías de estado y organismos dependientes de la jerarquía presidencial. Esta delimitación conceptual resultó central para garantizar la comparabilidad entre países con estructuras estatales de distinto tipo —unitarias, federales u otras formas de organización territorial del poder—, ya que permitió circunscribir el análisis a un universo institucional equivalente en todos los casos, más allá de las particularidades de cada sistema político-administrativo.

Criterios de inclusión/exclusión: se contempló al personal de carrera y al personal contratado, tanto en relación de dependencia como en locación de servicios o figuras equivalentes, en la medida en que se desempeñara en el ámbito de la Administración Central así definida.

Quedaron excluidos los servicios de salud, educación, defensa y seguridad, así como otros organismos descentralizados o empresas públicas, en tanto constituyen segmentos del empleo público con lógicas de gestión, escalafones y regímenes laborales propios que exceden el objeto específico de este relevamiento. Del personal político —autoridades superiores de conducción— se solicitó únicamente información cuantitativa, dado que su vínculo con el Estado responde a una designación de naturaleza política y no a una relación de empleo público en sentido estricto.

Instrumento de recolección de datos: se diseñó un cuestionario estructurado, con preguntas abiertas y cerradas, dirigido a los organismos rectores del empleo público o servicio civil de cada país. El instrumento combinó solicitudes de datos cuantitativos —expresados preferentemente en cuadros y tablas— con preguntas cualitativas orientadas a relevar el marco normativo e institucional vigente en cada jurisdicción. Su diseño, aplicación y ajuste posterior a partir de una prueba piloto se describen en detalle en el apartado siguiente.

Variables en estudio: se relevaron variables agrupadas en dos dimensiones de análisis. La primera, referida al perfil de la dotación, incluyó la dotación total y su distribución por dependencia jurisdiccional, género, edad, tipo de contratación y salarios promedio. La segunda, vinculada a la gestión del empleo, abarcó las políticas de género e inclusión, la regulación laboral, los organismos rectores en materia de empleo público y salarios, y las relaciones laborales, incluyendo la existencia de convenios o convenciones colectivas de trabajo. A estas dimensiones se sumaron, en una etapa posterior del relevamiento, variables referidas a la organización del trabajo y al bienestar laboral —jornada laboral, modalidades flexibles de trabajo, protocolos de prevención de riesgos psicosociales y servicios de salud laboral—, que fueron incorporadas al cuestionario a partir de la prueba piloto.

Procedimiento y análisis: la información remitida por cada país fue analizada y sistematizada de manera individual, lo que permitió elaborar informes descriptivos por país con el detalle completo de las respuestas recibidas. Sobre esa base, se llevó a cabo un análisis comparado entre países, cuyos principales resultados se presentan en el cuerpo de este informe integrado.

A partir de dicho análisis, se diagramó una matriz unificada de datos con el objetivo de estandarizar las variables homogéneas entre países y facilitar su comparación. Esta matriz constituye, a su vez,

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

el insumo principal para la construcción del Tablero Regional de Indicadores, y podrá actualizarse periódicamente a medida que se reciba nueva información o se sumen nuevos países al relevamiento.

Cobertura: de los veinticuatro países miembros del CLAD, quince respondieron el cuestionario, lo que representa una tasa de respuesta del 62,5% sobre el total de la membresía. Los países que remitieron información fueron: Andorra, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, España, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y República Dominicana.

II.1 – PROCEDIMIENTO

En el marco establecido por el proyecto y con el objetivo de diseñar un tablero regional de indicadores de datos se han cumplimentado los siguientes pasos previos de investigación:

- a) Relevamiento al azar de datos publicados por los países y puestos a disposición de la comunidad con el objetivo de definir qué variables podrían incorporarse en un cuestionario para obtener y comparar datos del personal civil que se desempeña en las administraciones públicas (ver Anexo I).
- b) Procesamiento de datos obtenidos de la *Base Integrada de Empleo Público y Salarios* (BIEP)² de la República Argentina para el armado de un Informe descriptivo de las variables a ser estudiadas en la dotación civil y determinar cuáles serían indicadas para incluir en el relevamiento general:

Del resultado del informe se determinaron las variables a incluir en el cuestionario compartido con los países integrantes del proyecto para así poder analizar tendencias (Anexo II).

II.2 – CUESTIONARIO

El cuestionario incluyó nueve dimensiones:

- Información general del país y del sistema de administración pública
- Dotación de personal civil de la administración central
- Modalidad de vinculación laboral
- Composición por género y edad
- Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales
- Organización del trabajo y bienestar laboral
- Datos de contacto, sugerencias y fuentes de información

Definido el cuestionario, se llevó a cabo una prueba piloto incluyendo tres países: Costa Rica, Perú y Chile. Del análisis de los dos primeros se establecieron las variables a ser redefinidas para una

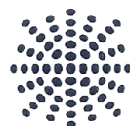
² <https://www.argentina.gob.ar/ Jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep>



comprensión más abarcativa de los ítems necesarios para que las respuestas fueran lo más homogéneas posible. Se adjunta como Anexo II el cuestionario final.

De este relevamiento se estructuró la información recibida en la siguiente matriz de datos:

N°	Apartado
1.	Información General
1.1.	Marco institucional del empleo público
1.2.	Composición de la administración centralizada
1.3.	Datos complementarios
2.	Dotación de Personal Civil de la Administración Central
2.1.	Hallazgos principales
3.	Modalidad de Vinculación Laboral
3.1.	Análisis
3.2.	Procesos de ingreso a la carrera administrativa
3.3.	Clasificación del personal
4.	Composición por Género y Edad
4.1.	Análisis
5.	Políticas de Género e Inclusión
5.1.	Políticas de igualdad de género
5.2.	Políticas de inclusión de personas con discapacidad
6.	Salarios, Estructura Remunerativa y Relaciones Laborales
6.1.	Marco institucional de la política salarial
6.2.	Salarios promedio por jurisdicción



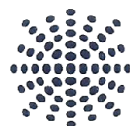
Nº	Apartado
6.2.1.	<i>Hallazgos principales</i>
6.3.	Indicadores estadísticos salariales
6.4.	Salario promedio por modalidad de vinculación
6.5.	Composición salarial
6.6.	Relaciones laborales
7.	Organización del Trabajo y Bienestar Laboral
7.1.	Jornada laboral
7.2.	Modalidades flexibles de trabajo
8.	Prevención y Salud Laboral
8.1.	Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral
8.2.	Servicios de salud laboral
9.	Fuentes de Información

III. INFORMACIÓN GENERAL DE LOS PAÍSES

El grupo de países analizados pertenece a la clasificación de repúblicas democráticas. De acuerdo con el tipo de concentración de poder y soberanía, se los denomina países unitarios o federales.

Los Estados unitarios agrupan el poder y la soberanía en un único gobierno central, mientras que un Estado Federal descentraliza el poder ejerciendo una división constitucional entre el gobierno nacional central y las provincias o estados que lo componen, los que poseen autonomía para legislar y gobernar.

Utilizando esta clasificación, se obtiene:

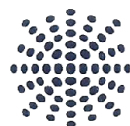
**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**Tipo de Gobierno***Clasificación de los países según forma de Estado*

FEDERAL	UNITARIO	OTRO (*)
Argentina	Chile	Andorra
Brasil	Colombia	
México	Costa Rica	
	España (*)	
	Guatemala	
	Panamá	
	Paraguay	
	Perú	
	Portugal (*)	
	Uruguay	
	República Dominicana	

La clasificación “OTRO” responde a las características particulares del Principado de Andorra ya que se constituye como un Estado independiente, de derecho, democrático y social, cuya forma de gobierno es el coprincipado parlamentario, única en el mundo³.

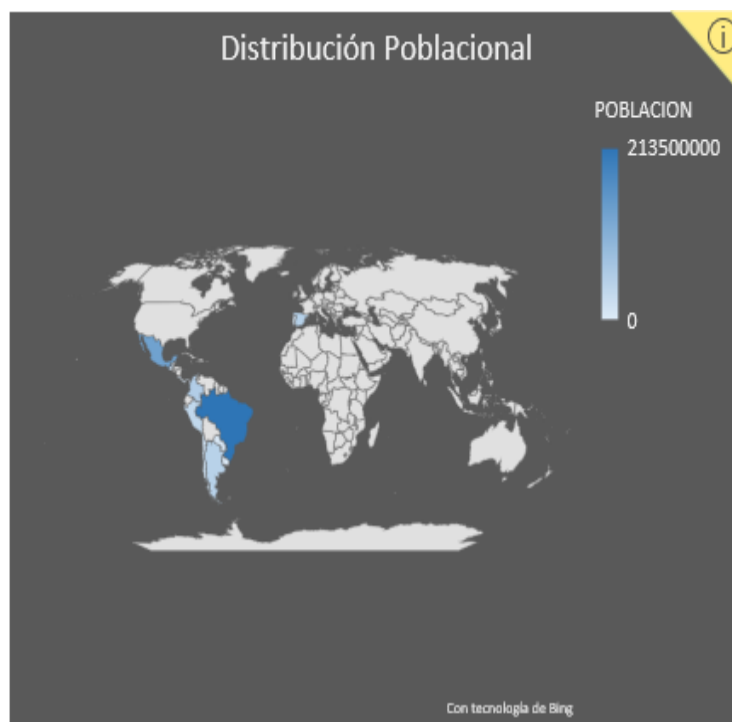
Por su parte España se organiza como un Estado social y democrático de derecho bajo la forma política de una monarquía parlamentaria unitaria y descentralizada y Portugal como república semi-presidencialista o parlamentaria, caracterizada por la coexistencia de un presidente de la República, un Primer Ministro y una Asamblea legislativa.

³ <https://es.wikipedia.org/wiki/Andorra>

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

PAIS	POBLACION
ANDORRA	89.058
ARGENTINA	46.000.000
BRASIL	213.500.000
CHILE	20.150.948
COLOMBIA	53.900.000
COSTA RICA	5.200.000
ESPAÑA	49.687.120
GUATEMALA	18.967.978
MEXICO	132.934.045
PANAMA	4.620.975
PARAGUAY	7.090.741
PERU	34.922.148
PORTUGAL	10.395.362
REP. DOMINICANA	11.600.000
URUGUAY	3.382.925



Brasil y México son, en conjunto, los dos países con mayor cantidad de habitantes del grupo analizado.

Se solicitó, en el apartado de Información General, un detalle de las diferentes fuentes de registro utilizadas (bases integradas, nóminas ministeriales, sistemas de recursos humanos). Se observa una combinación entre sistemas de desarrollo interno y sistemas de gestión basados en software prediseñado para cubrir las necesidades administrativas.

ANDORRA utiliza el sistema SAP, a través del módulo de nómina PA (situaciones administrativas) y PY (pago de nómina).

Se trata del Programa Informático SAP – HCM, un módulo del sistema SAP diseñado específicamente para la gestión de recursos humanos, que administra de manera integral a los empleados de una compañía. Incluye áreas como: a) Administración de Personal: datos maestros, contratos y perfiles de los trabajadores; b) Gestión de nómina (Payroll): cálculo de salarios, impuestos y beneficios laborales; c) Gestión de Tiempos: control de asistencia, ausencias y vacaciones; y d) Selección y Desarrollo: reclutamiento, evaluación del desempeño y planes de formación.

ARGENTINA, por su parte, combina sistemas prediseñados con desarrollos de producción interna:

SIRHU: (Sistema Integrado de Recursos Humanos) es una plataforma estatal diseñada para estandarizar, controlar y actualizar la información salarial, ocupacional y presupuestaria de los empleados del Sector Público Nacional. Es de desarrollo interno, vigente desde el año 2004 y mejorado en el tiempo. Centraliza su uso la Oficina Nacional de Presupuesto del Ministerio de

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Economía. Permite Gestión presupuestaria: el Ministerio de Economía consolida las liquidaciones de haberes de todas las dependencias del Estado. Control de personal: Mantiene una base de datos actualizada sobre las categorías, escalafones y costos de los agentes públicos. **E-PROA** (Sistema de Formulación de Presupuesto de Gastos en Personal): Es una de las plataformas de Sistemas de la Oficina Nacional de Presupuesto, articula los datos de RRHH con otros sistemas de gestión financiera del Estado. **E-SIDIF** (Sistema Integrado de Información Financiera Internet) es la plataforma informática oficial utilizada por el Estado argentino para administrar, registrar y controlar la gestión de las finanzas públicas. Integra de manera unificada los procesos de presupuesto, tesorería y contabilidad de la Administración Pública Nacional. **SIGESDOC** es el Sistema de Gestión Documental que recopila los antecedentes de resoluciones y normativas presupuestarias de la Oficina Nacional de Presupuesto. Opera como un repositorio y base de datos para la consulta y validación del marco legal que justifica el gasto público, incluyendo el financiamiento de cargos y estructuras de Recursos Humanos. **SARHA** (Sistema de Administración de Recursos Humanos) plataforma integral utilizada principalmente en el sector público (como la administración de AFIP/ARCA y diversos organismos provinciales). Diseñado por INTERSOFT y basado en desarrollos originales de la AFIP, automatiza y sincroniza legajos digitales, control de licencias y liquidación de haberes. **BIEP** (Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios) es un sistema integral creado por el Estado argentino para administrar, estandarizar y unificar toda la información de los recursos humanos y la masa salarial del Sector Público Nacional. Se alimenta asimismo de otras bases de información, como el SIRHU y otros desarrollos existentes en el mercado.

BRASIL utiliza el SIAPE (Sistema Integrado de Administración de Personal), de desarrollo interno. Este sistema es la plataforma oficial del Gobierno de Brasil que centraliza y procesa las nóminas de pago de más de 200 organismos federales. Creado en 1989, gestiona la información laboral y los beneficios de los funcionarios públicos federales, tanto activos como jubilados y pensionistas. Entre sus principales funciones, organiza y agiliza la gestión laboral mediante la generación de nóminas, el cálculo y el procesamiento unificado de los salarios —lo que reduce errores y aporta transparencia—, el seguimiento de licencias médicas, vacaciones y asignaciones familiares, y la emisión de comprobantes que dan al personal acceso a sus recibos.

CHILE por su parte informa que los principales sistemas de registro del personal civil se constituyen según el objetivo, tipo de información de personal, institución que lo administra y página web respectiva. Estos son: **SIGFE** (Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado) cuyo objetivo es la Gestión financiera y contable, su cobertura abarca a todos los órganos y servicios públicos del Gobierno Central, regidos por la Ley de Administración Financiera del Estado (DL 1.263). Provee información sobre costos, ejecución presupuestaria y pagos. Es administrado por la Dirección de Presupuestos (DIPRES). **SIAPER** (Sistema de Administración de Personal del Estado) destinado a la tramitación electrónica de los actos administrativos emitidos por las entidades públicas. Su función es el control de legalidad de los actos administrativos, provee contratos, nombramientos, permisos y vida funcionaria. Es administrado por la Contraloría General de la República (CGR).

COSTA RICA informa diversos sistemas de desarrollo interno: **SAGETH – DGSC**: Sistema de Gestión del Empleo y del Talento Humano. Es la plataforma informática oficial desarrollada por la DGSC (Dirección General de Servicio Civil). **INTEGRA I** - Sistema de Pagos - Ministerio de Hacienda – está diseñado para gestionar las planillas y el pago de salarios de más de 127.000 funcionarios

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

públicos. Permite a las áreas de recursos humanos calcular y procesar pagos, así como gestionar incidencias salariales, e **INTEGRA II** - Sistema de Pagos - Ministerio de Hacienda - encargado de gestionar la planilla del Ministerio de Educación Pública (MEP), procesando el pago salarial de cerca de 90.000 docentes.

COLOMBIA, su principal fuente administrativa es el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual constituye la base oficial de información sobre empleo público y contratos de prestación de servicios en las entidades públicas del orden nacional y territorial. El SIGEP

II es una plataforma tecnológica integrada de alcance nacional que permite registrar y administrar información. Adicionalmente, las entidades públicas cuentan con sistemas internos de nómina y gestión humana, algunos desarrollados internamente y otros adquiridos mediante soluciones comerciales (ERP o software especializado de talento humano), los cuales se articulan funcionalmente con el SIGEP II para efectos de reporte y actualización de información administrativa. Por otra parte, para los procesos de selección y administración de carreras administrativas en el empleo público, la Comisión Nacional del Servicio Civil administra plataformas tecnológicas especializadas, como el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), utilizado para la gestión de concursos públicos de mérito y registro de aspirantes. Del mismo modo, existen otros sistemas complementarios utilizados para fines específicos de administración pública y gestión financiera, como el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF Nación), administrado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el cual incorpora información relacionada con la ejecución presupuestal y pagos de nómina del orden nacional.

ESPAÑA, la Secretaría de Estado de Función Pública gestiona el Registro Central de Personal para el personal de la Administración Central del Estado (RCP), que fue creado en 1964, se encarga de la publicación desde 1990 el “Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas”. Existe además la base de datos de habilitados para los funcionarios de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional. Ambas son bases de datos de desarrollo y uso interno, efectúan: Control y registro: Inscripción de nombramientos, tomas de posesión, ascensos, excedencias, sanciones y jubilaciones. Coordinación: Funciona como base de datos global y se coordina con los registros de otras administraciones (CCAA y Ayuntamientos). Elaboración estadística: Publica periódicamente el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

GUATEMALA, dentro de las fuentes administrativas que se utilizan para registro del personal se encuentra el sistema de Nómina y Registro de Servicios Personales del Gobierno de Guatemala. “GUATENÓMINAS”. Es administrado por el Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN) y permite gestionar, registrar y calcular la nómina y el talento humano de la Administración Central, entidades descentralizadas y gobiernos locales. Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH- es un sistema que permite a través de diferentes módulos, visualizar estructuras, información salarial, distribución de puestos y graficar información entre otros.

MÉXICO, utiliza el sistema denominado Registro de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Federal (RUSP), administrado por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno. Mediante este sistema las instituciones de la Administración Pública Federal incorporan, de manera quincenal, la información relativa a las personas servidoras públicas que ocupan puestos de estructura en cualquier grupo o nivel, las plazas de carácter eventual, así como las contrataciones de servicios profesionales por honorarios con cargo exclusivamente al capítulo

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

1000 “Servicios Personales”, incluyendo también los puestos vacantes. Asimismo, dichas instituciones son responsables de garantizar la calidad, oportunidad, integridad, veracidad y coherencia de la información que registran en el RUSP. Para la operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera, se utiliza el sistema **RHnet**, es administrado por la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno y operado por las dependencias de la Administración Pública Federal.

PANAMÁ, utiliza principalmente el Sistema de Recursos Humanos del Estado Panameño (SIRHEP), gestionado por la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA), además de las nóminas de la Contraloría General de la República y los registros de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos (OIRH).

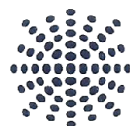
PARAGUAY, en el Ministerio de Economía y Finanzas se administran dos sistemas integrados de recursos humanos, que constituyen fuentes administrativas relevantes para el registro y seguimiento del personal civil: el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SINARH) y el Sistema Integrado Centralizado de la Carrera Administrativa (SICCA).

El SINARH es el sistema en el cual se registran los datos del servidor público desde su ingreso a la administración pública hasta su desvinculación. Este sistema permite administrar información vinculada a la trayectoria laboral del servidor público y cuenta con los módulos de legajos y red bancaria. En el módulo de legajos se registra la información administrativa del servidor público, mientras que a través del módulo de red bancaria se procesan los pagos correspondientes. Por su parte, el SICCA funciona como un sistema complementario en el cual las instituciones públicas registran y publican sus nóminas de remuneraciones, en carácter de declaración jurada. La información contenida en este sistema permite contar con datos declarados por las instituciones públicas respecto a su personal, remuneraciones y otros aspectos vinculados al empleo público.

PERÚ, utiliza principalmente dos registros administrativos (Planilla Electrónica y AIRHSP), y de forma complementaria información del sector salud. Planilla Electrónica proveniente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es un sistema digital implementado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT). Su función principal es formalizar el vínculo laboral y registrar la información de los trabajadores y sus ingresos. Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) proveniente del Ministerio de Economía y Finanzas.

PORTUGAL, posee datos de empleo y remuneraciones recogidos a través del Sistema de Información de la Organización del Estado (SIOE) para el sector de las Administraciones Públicas. La Dirección General de la Administración y del Empleo Público (DGAEP) es la entidad gestora y titular del SIOE. El Sistema de Información de la Organización del Estado (SIOE) es una herramienta de gestión y planificación orientada a estandarizar, registrar y transparentar la estructura orgánica, los puestos de trabajo y las funciones del sector de las Administraciones Públicas, facilitando el diseño de políticas públicas de empleo y diseño institucional.

URUGUAY, dispone del Registro de Vínculos con el Estado. El registro contiene información sobre los vínculos laborales que una persona haya tenido con el Estado, así como también antecedentes sumariales e inhabilitaciones judiciales para ejercer cargos públicos. Es una herramienta gestionada por la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC). Contiene un registro público y transparente de todas las personas que mantienen vínculos laborales con organismos

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

estatales, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos y Servicios Descentralizados. Búsqueda ciudadana: Cualquier persona puede consultar la base de datos para verificar si un individuo trabaja en el Estado. Control y transparencia: Facilita la planificación y fiscalización de los recursos humanos a nivel estatal (incluyendo el cumplimiento de cuotas laborales, como las de personas con discapacidad. Organismos incluidos: Administración Central, Poder Legislativo, Poder Judicial, órganos de contralor, Entes Autónomos, Gobiernos Departamentales y Personas Públicas no Estatales. Se incluye el sistema Gestión Humana del Estado (**GHE**) que posee información de la Administración Central y está dirigido a personas que mantengan un vínculo laboral con el Estado.

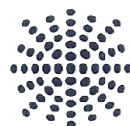
El conjunto de países informa disponer, en su estructura, de un órgano rector en materia de empleo público. Estos organismos actúan como autoridad de aplicación e interpretación de la normativa vigente, e incluyen de manera integral la regulación y administración de los recursos humanos. Son responsables de implementar la carrera del personal, los procesos de ingreso y selección, la definición de perfiles y, en algunos casos, la confección de nomencladores de puestos y funciones. Articulan en su mayoría con la o las jurisdicciones encargadas del tema presupuestario el que debe alinearse para los nuevos ingresos, salarios y todo concepto que represente erogación presupuestaria.

En los países donde existe la negociación colectiva suele ser el órgano responsable de las reuniones paritarias con los representantes gremiales. Controlan la aplicación de los regímenes especiales, y participan en la creación de los nuevos.

Órgano Rector en Empleo Público

Institución rectora por país

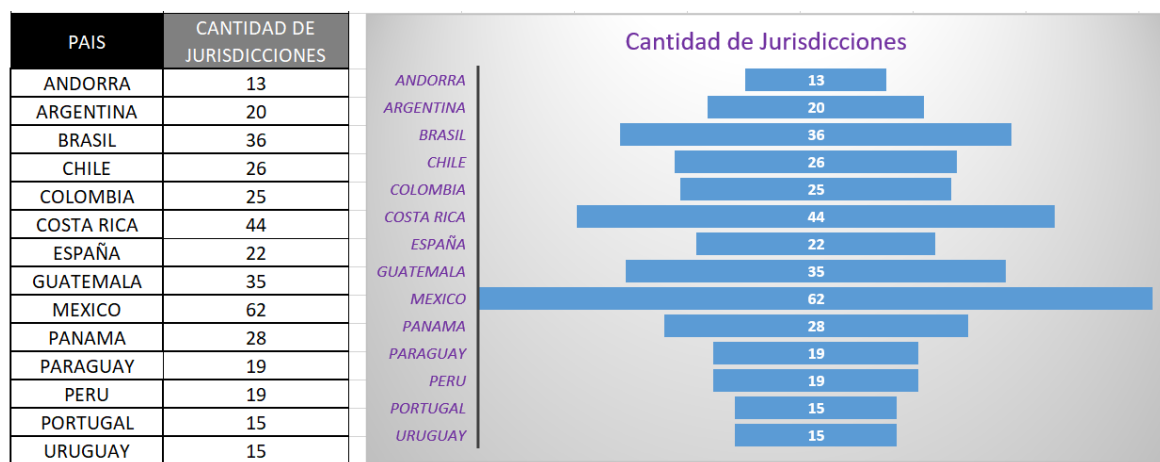
País	Órgano rector en empleo público
Andorra	Secretaría de Estado de Función Pública
Argentina	Secretaría de Transformación del Estado y Función Pública
Brasil	Secretaría de Gestión de Personal del Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos.
Chile	Dirección Nacional del Servicio Civil
Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
Costa Rica	Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC)

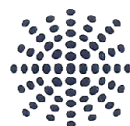
**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

País	Órgano rector en empleo público
España	Secretaría de Estado de Función Pública - Dirección General de Función Pública
Guatemala	Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC)
México	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Panamá	Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA)
Paraguay	Ministerio de Economía y Finanzas, a través del Viceministerio de Capital Humano y Gestión Organizacional
Perú	Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR
Portugal	Dirección General de la Administración y del Empleo Público
Uruguay	Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC)
República Dominicana	Ministerio de Administración Pública

IV. DOTACIÓN

En el apartado correspondiente se detalla la siguiente cantidad de jurisdicciones o ministerios que integran la administración central en cada país:

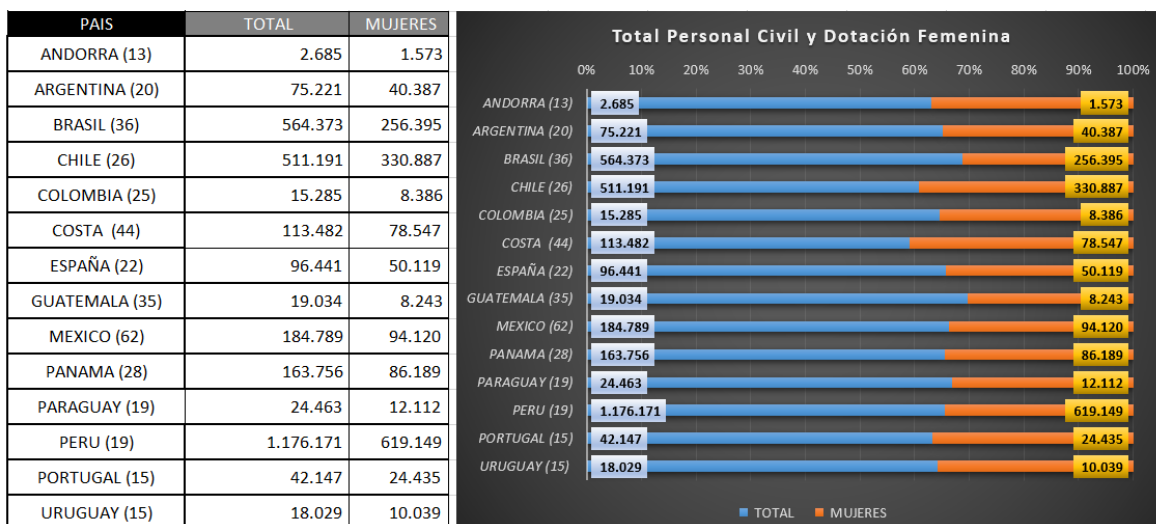




Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

En cuanto a la dotación total por género, Perú concentra la mayor cantidad de servidores civiles de la administración central, seguido de cerca por Brasil y Chile, con 1.176.171, 564.373 y 511.191 agentes respectivamente.



Expresado en porcentajes según género, la tabla siguiente muestra⁴ que solo tres países tienen menos del 50% de personal femenino en su dotación: Paraguay, Brasil y Guatemala, con 49,5%, 45,4% y 43,3% respectivamente.

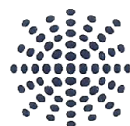
La participación femenina resulta particularmente marcada en Chile y en Costa Rica, donde más de 6 de cada 10 servidores son mujeres.

Participación de Mujeres en el Personal Civil

Total y mujeres por país, ordenado de mayor a menor participación femenina

País	Total	Mujeres	% Mujeres sobre total
Costa Rica	113.482	78.547	69,2%
Chile	511.191	330.887	64,7%
Andorra	2.685	1.573	58,6%

⁴ Se incorpora la cantidad de jurisdicciones como dato de referencia

**Países Miembros:**

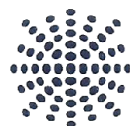
MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

País	Total	Mujeres	% Mujeres sobre total
Portugal	42.147	24.435	58,0%
Uruguay	18.029	10.039	55,7%
Colombia	15.285	8.386	54,9%
Argentina	75.221	40.387	53,7%
Perú	1.176.171	619.149	52,6%
Panamá	163.756	86.189	52,6%
España	96.441	50.119	52,0%
México	184.789	94.120	50,9%
Paraguay	24.463	12.112	49,5%
Brasil	564.373	256.395	45,4%
Guatemala	19.034	8.243	43,3%

En lo que respecta a las autoridades políticas, España, Perú y Costa Rica no informan datos, aunque este último país aclara que dichas autoridades están incluidas en el Régimen de Alta Dirección Pública.

Uruguay y Brasil son los países con menor participación femenina en la conducción política, con 10,4% y 20% respectivamente, mientras que Argentina, Paraguay y Portugal mantienen una proporción cercana a 3 de cada 10 sobre el total.

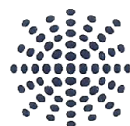
Colombia, Guatemala y México, en cambio, distribuyen los cargos políticos de manera más equitativa entre géneros.

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**Autoridades Políticas y Participación de Mujeres***Cantidad de autoridades políticas y participación femenina, por país*

País	Autoridades políticas	Autoridades políticas mujeres	% sobre total
Andorra	29	22	75,9%
Argentina	449	153	34,1%
Brasil	40	8	20,0%
Chile	67	33	49,3%
Colombia	509	268	52,7%
Guatemala	107	58	54,2%
México	25.950	13.715	52,9%
Panamá	85	38	44,7%
Paraguay	171	59	34,5%
Portugal	61	21	34,4%
Uruguay	48	5	10,4%

Al comparar el total de la dotación registrada con la cantidad de autoridades políticas, se observa que México presenta la mayor proporción de autoridades en relación con su dotación (14%), mientras que Colombia registra la más baja (3,3%).

Chile, Brasil, Argentina, Guatemala, Panamá, Paraguay, Portugal y Uruguay, por su parte, no alcanzan el 1% del total.



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Autoridades Políticas sobre el Total de Personal Civil

Cantidad de autoridades políticas y peso relativo sobre el total, por país

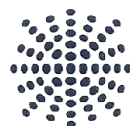
País	Total	Autoridades políticas	% sobre total
Andorra	2.685	29	1,1%
Argentina	75.221	449	0,6%
Brasil	564.373	40	0,0%
Chile	511.191	67	0,0%
Colombia	15.285	509	3,3%
Guatemala	19.034	107	0,6%
México	184.789	25.950	14,0%
Panamá	163.756	85	0,1%
Paraguay	24.463	171	0,7%
Portugal	42.147	61	0,1%
Uruguay	18.029	48	0,3%

V- RÉGIMEN ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

De los países informantes, Guatemala, México, Panamá y República Dominicana declaran no poseer un régimen de alta dirección pública, gerencia pública o similar.

Interesa destacar el caso de Costa Rica: mediante la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, sancionada en 2023, se unificó y modernizó el régimen laboral, instaurando un salario global único y un sistema de evaluación de desempeño estandarizado.

El ente rector, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), aplica este régimen a los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), así como a las universidades estatales y otras instituciones autónomas. Comprende los siguientes puestos: ministros, viceministros, director sustantivo de ministerios, subdirector sustantivo de ministerios, subdirector de apoyo de ministerios y oficial mayor. Por lo tanto, la información incorpora tanto a las autoridades



Países Miembros:

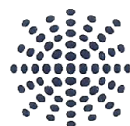
MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

políticas como a los integrantes de la alta dirección. En síntesis, los países que sí cuentan con este régimen declaran:

Alta Dirección

Total y participación de mujeres en cargos de Alta Dirección, por país

País	Alta Dirección		
	Total	Mujeres	% Mujeres / total
Andorra	40	14	35,0%
Argentina	2.382	1.151	48,3%
Brasil	3.810	1.440	37,8%
Chile	1.678	431	25,7%
Colombia	105	48	45,7%
Costa Rica	133	54	40,6%
España	602	289	48,0%
Paraguay	1.115	571	51,2%
Perú	2.395	880	36,7%
Portugal	338	168	49,7%
Uruguay	971	515	53,0%

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Estos datos pueden relacionarse con el total de la dotación informada:

Proporción de Alta Dirección sobre el Personal Civil

Personal civil, Alta Dirección y su proporción, total y mujeres, por país

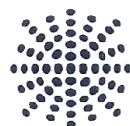
País	Personal Civil		Alta Dirección		Proporción total	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Andorra	2.685	1.573	40	14	1,5%	0,9%
Argentina	75.221	40.387	2.382	1.151	3,2%	2,8%
Brasil	564.373	256.395	3.810	1.440	0,7%	0,6%
Chile	511.191	330.887	1.678	431	0,3%	0,1%
Colombia	15.285	8.386	105	48	0,7%	0,6%
Costa Rica	113.482	78.547	133	54	0,1%	0,1%
España	96.441	50.119	602	289	0,6%	0,6%
Paraguay	24.463	12.112	1.115	571	4,6%	4,7%
Perú	1.176.171	619.149	2.395	880	0,2%	0,1%
Portugal	42.147	24.435	338	168	0,8%	0,7%
Uruguay	18.029	10.039	971	515	5,4%	5,1%

La distribución del personal directivo no resulta proporcional al total de la dotación.

Uruguay, Paraguay y Argentina reúnen la mayor proporción de este personal (5,4%, 4,6% y 3,2% respectivamente); Andorra se ubica en un nivel intermedio (1,5%), mientras que en el resto de los países la proporción no alcanza el 1%.

VI- MODALIDAD DE VINCULACIÓN

El siguiente apartado describe el tipo de vinculación laboral de los servidores públicos en los distintos países participantes. Cabe señalar que en todos ellos existen concursos de antecedentes y

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

oposición; los informes individuales detallan las leyes, portales y características de las convocatorias a concursos públicos.

A tal efecto, se estratificó al personal en tres categorías:

- Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)
- Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia
- Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)

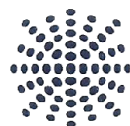
En este apartado, Costa Rica declara únicamente personal en planta permanente, aunque el total informado difiere del correspondiente al apartado de Dotación (67.023 frente a 113.482).

Al analizar los totales se obtiene:

Modalidad de Vinculación Laboral

Planta permanente, planta transitoria y locación de servicios / otras modalidades, por país (valores absolutos y % sobre el total)

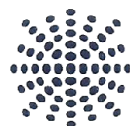
País	Total	Planta permanente		Planta transitoria		Locación de servicios / otras modalidades	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Andorra	2.685	2.083	1.133	588	430	14	10
	%	77,6%	42,2%	21,9%	16,0%	0,5%	0,4%
Argentina	75.221	33.773	17.438	37.931	21.177	3.517	1.772
	%	44,9%	23,2%	50,4%	28,2%	4,7%	2,4%
Brasil	564.373	483.095	215.118	81.278	41.277	N/A	N/A
	%	85,6%	38,1%	14,4%	7,3%		
Chile	511.191	119.210	72.735	344.951	227.932	71.659	43.422
	%	23,3%	14,2%	67,5%	44,6%	14,0%	8,5%
Colombia	15.285	14.866	8.160	419	226	10.261	3.821
	%	97,3%	53,4%	2,7%	1,5%	100,0%	25,0%
Costa Rica	113.482	67.023	49.589	N/A	N/A	N/A	N/A
	%	59,1%	43,7%				

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

País	Total	Planta permanente		Planta transitoria		Locación de servicios / otras modalidades	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
España	96.441	90.302	44.314	4.131	2.008	S/D	S/D
	%	93,6%	45,9%	4,3%	2,1%		
Guatemala	19.034	7.129	3.243	11.905	5.000	S/D	S/D
	%	37,5%	17,0%	62,5%	26,3%		
México	184.789	125.637	61.563	36.895	20.114	22.257	12.443
	%	68,0%	33,3%	20,0%	10,9%	12,0%	6,7%
Panamá	164.823	156.581	73.380	8.242	12.949	S/D	S/D
	%	95,0%	44,5%	5,0%	7,9%		
Paraguay	24.463	24.463	12.112	6.026	2.932	S/D	S/D
	%	100%	49,5%	100%	48,7%		
Perú	1.176.171	532.551	149.856	285.534	140.473	451.677	362.699
	%	45,3%	12,7%	24,3%	11,9%	38,4%	30,8%
Portugal	42.147	36.911	21.516	5.236	2.919	1.578	1.026
	%	87,6%	51,0%	12,4%	6,9%	3,7%	2,4%
Uruguay	18.029	17.543	9.787	486	252	2.242	1.461
	%	97,3%	54,3%	2,7%	1,4%	12,4%	8,1%

N/A: no aplica. S/D: sin dato.

- Paraguay concentra el 100% de su personal en planta permanente, mientras que Uruguay, Colombia, Panamá y España superan el 90% en esta modalidad.
- Colombia, a su vez, no incorpora la locación de servicios en el total de la dotación, aunque declara 10.261 contrataciones bajo esta figura, de las cuales el 25% corresponde a personal femenino. Una situación similar se observa en Paraguay respecto del personal transitorio: declara 6.026 casos, de los cuales el 48,7% son mujeres.
- Guatemala y Chile presentan la mayor proporción de personal en modalidad transitoria, con



Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

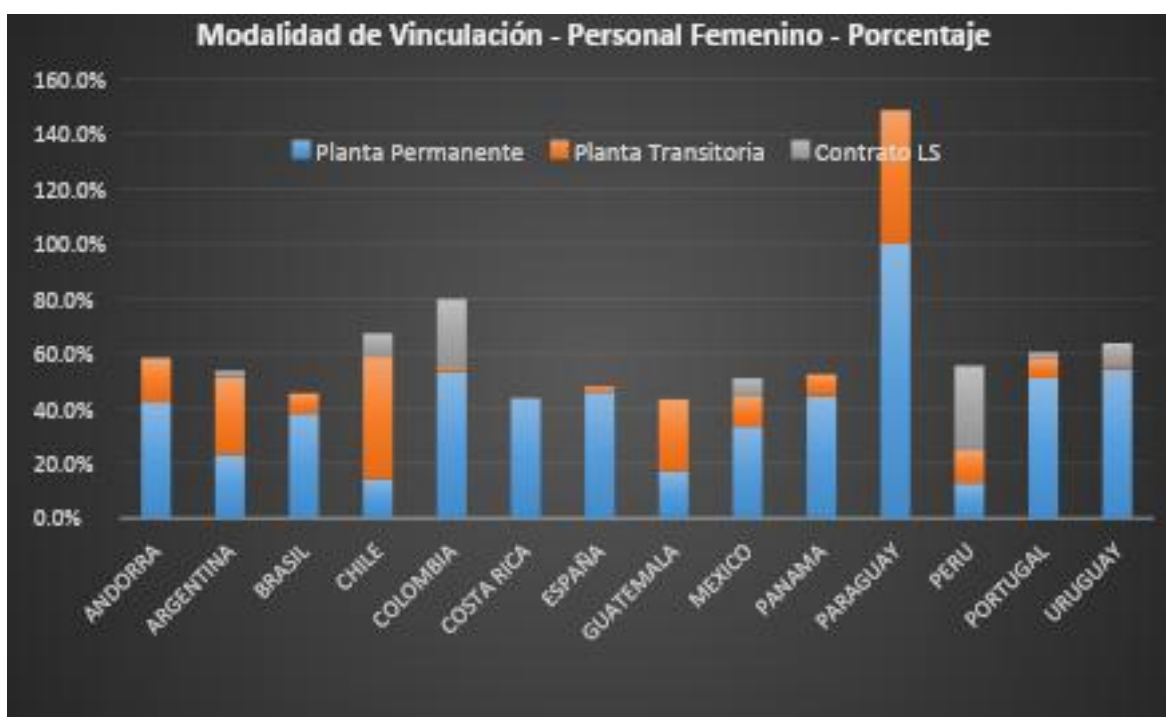
6 de cada 10 servidores (62,5% y 67,5% respectivamente).

- También se destaca la cifra de personal contratado por locación de servicios en Perú y Chile, aunque en términos porcentuales representa el 38,4% del total en Perú y el 14% en Chile.

Gráficamente:



Respecto del porcentaje femenino:



**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- En Paraguay, el 100% del personal femenino ingresó mediante concurso.
- En Uruguay, Portugal y Colombia, 5 de cada 10 funcionarias se encuentran en planta permanente,
- con una proporción algo menor —4 de cada 10— en Andorra, España, Costa Rica y Panamá.
- Se destaca asimismo la proporción de personal femenino en contratación por locación de servicios en Perú y Colombia (30,8% y 25% respectivamente).
- Guatemala, a su vez, concentra una mayor cantidad de mujeres en planta transitoria, al igual que Argentina.

VII- COMPOSICIÓN POR GÉNERO Y EDAD

Se incluyó en el cuestionario un modelo de rango etario para poder efectuar comparaciones en este aspecto.

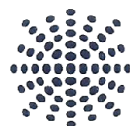
Perú, Portugal y Chile presentaron un agrupamiento etario en rangos diferentes, mientras que Panamá declara no disponer de esta información desagregada. República Dominicana no informó el apartado.

En el caso de Argentina, el dato de edad no estaba discriminado en la Base BIEP correspondiente a la última publicación⁵.

Más allá de estas particularidades, la información recibida —que puede visualizarse en la siguiente tabla— permite identificar algunas tendencias:

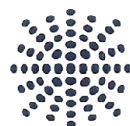
- Andorra concentra la mayor cantidad de su personal entre los 51 y 55 años, mientras que en Brasil la concentración se da en un rango etario menor, de 41 a 45 años.
- Colombia, por su parte, presenta una distribución etaria más equilibrada, con gran parte del personal civil distribuido entre los rangos de 36 a 40, 41 a 45 y 46 a 50 años. Una distribución similar se observa en Costa Rica.

⁵ Base BIEP / <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**Personal civil por rango etario y sexo, según país***Andorra, Brasil, Colombia y Costa Rica*

Rango etario	ANDORRA		BRASIL		COLOMBIA		COSTA RICA	
	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres
Menos de 21 años	3	2	262	78	5	4	39	22
21 a 25 años	81	44	4.931	1.677	160	91	1.538	1.008
26 a 30 años	231	129	21.175	9.660	777	482	5.658	3.952
31 a 35 años	251	148	44.303	20.233	1.720	977	11.482	8.114
36 a 40 años	248	143	81.718	38.929	2.319	1.310	18.862	13.984
41 a 45 años	320	196	101.176	49.633	2.659	1.504	21.812	16.238
46 a 50 años	443	254	81.599	38.656	2.144	1.254	19.101	14.229
51 a 55 años	527	285	66.216	31.163	1.807	1.032	14.277	8.473
56 a 60 años	414	260	60.342	25.990	1.736	903	12.875	9.340
61 a 65 años	161	107	54.748	21.134	1.320	575	7.016	4.902
Mayor de 65 años	6	5	47.903	19.242	635	254	822	501
Total	2.685	1.573	564.373	256.395	15.285	8.386	113.482	80.763

- La población de España es algo mayor, concentrándose en los rangos superiores: 46 a 50 años, 51 a 55 años, y el resto por encima de los 56 años.
- Guatemala posee una dotación más joven, con más del 50% de su personal por debajo de los 55 años. Una proporción similar se observa en México, Paraguay y Uruguay.

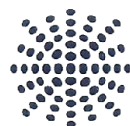


Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Rango etario	ESPAÑA		GUATEMALA		MÉXICO		PARAGUAY		URUGUAY	
	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres	Civil	Mujeres
Menos de 21 años	14	5	123	74	429	247	2	2	74	30
21 a 25 años	830	467	543	345	8.572	5.033	51	15	181	89
26 a 30 años	5.238	3.253	1.170	696	21.376	12.032	322	152	628	364
31 a 35 años	7.911	4.655	1.784	931	27.110	14.540	1.770	846	1.731	1.088
36 a 40 años	7.811	4.229	2.072	1.097	26.303	13.701	3.211	1.696	2.773	1.751
41 a 45 años	10.278	5.586	2.002	1.084	24.011	12.234	4.323	2.204	2.960	1.872
46 a 50 años	13.488	6.981	1.787	903	20.196	10.332	3.825	1.949	2.458	1.495
51 a 55 años	13.941	6.723	1.222	557	21.333	11.402	3.599	1.783	2.154	1.179
56 a 60 años	17.984	8.580	834	363	16.740	7.808	3.480	1.746	2.177	1.032
61 a 65 años	13.300	6.417	621	251	10.053	4.020	2.646	1.197	2.038	799
Mayor de 65 años	2.477	1.082	577	174	8.666	2.771	1.491	621	855	340
Sin datos	3.169	2.141	13	5	0	0	—	—	—	—
Total	96.441	50.119	12.748	6.480	184.789	94.120	24.720	12.211	18.029	10.039

Nota: "Mujeres" está incluido dentro del total de personal civil de cada país (no se suma aparte). "—" indica dato no disponible.

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Perú, en cambio, presenta una distribución etaria diferente: la mayoría de su personal civil se concentra entre los 45 y 64 años.

Personal Civil por Rango Etario y Sexo*Perú*

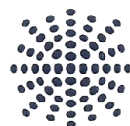
Rango etario	Personal civil total	Personal civil mujeres
14 a 29 años	115.611	43.816
30 a 44 años	513.192	267.601
45 a 64 años	677.940	348.350
65 años a más	84.019	35.630
TOTAL	1.390.762	695.397

Chile, a su vez, declara poseer una dotación mayormente joven, concentrada entre los rangos de 25 a 34 y 35 a 44 años⁶.

Personal Civil por Rango Etario y Sexo*Chile*

Rango etario	Personal civil total	Personal civil mujeres
24 o menos	14.467	9.109
25 a 34	137.169	93.232
35 a 44	176.819	116.272
45 a 54	116.808	75.550
55 a 59	41.794	26.255

⁶ En los informes individuales por país se detalla gráficamente los datos etarios

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Rango etario	Personal civil total	Personal civil mujeres
60 a 64	31.077	16.610
65 o +	16.610	6.430
Sin datos	1.072	632
Total	535.815	344.089

VIII- POLITICAS DE GÉNERO E INCLUSIÓN

A través de la información recibida, se puede afirmar que todos los países poseen políticas en esta materia. En los reportes individuales este apartado se desarrolla ampliamente, mencionándose aquí algunos puntos relevantes:

ANDORRA

- El Plan de Igualdad de Género del Cuerpo General y Diplomático (2024-2028) del Gobierno de Andorra es una hoja de ruta obligatoria para garantizar la equidad, la no discriminación y un entorno laboral libre de acoso. Impulsado por la Ley 6/2022 de Andorra, incluye un protocolo específico contra el acoso sexual.
- El 2 % de plazas reservadas dentro de la administración pública para personas con discapacidad, tal y como contempla la Ley de garantía de los derechos de las personas con discapacidad y la Ley de función pública.

ARGENTINA

- Capacitación Obligatoria: A través de la Ley Micaela, todo el personal de los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) debe recibir capacitación continua en perspectiva de género.
- Políticas de Diversidad: Acciones orientadas a garantizar cupos laborales para personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público nacional. La Ley de Cupo Laboral Travesti Trans (Ley Nacional 27.636) establece que el Estado nacional argentino debe reservar un cupo mínimo del 1% de sus cargos y puestos para personas travestis, transexuales y transgénero. El cupo del 1% rige para los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), organismos descentralizados y empresas públicas. Existe un entramado de guías, leyes y canales de atención diseñados para prevenir, asistir y sancionar la violencia de género en diferentes ámbitos. El marco general está regulado por la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- La Ley 25.689 (modificatoria de la Ley 22.431) establece que el Estado nacional debe incorporar un cupo mínimo del 4% de personas con discapacidad en relación con el total de su personal.

BRASIL

- Ley N° 15.142/2025 - Cuotas raciales y étnicas en los exámenes de la función pública (Lei nº 15.142/2025 - cotas racias e étnicas em concurso público)
- Decreto nº 11.443/2023 - cuotas para personas negras en cargos designados y puestos de confianza. (Decreto nº 11.443/2023 - cotas para negros em ocupação de cargos em comissão e funções de confiança)
- Decreto N° 12.536, del 27 de junio de 2025 - reserva de vacantes para personas negras, mestizas, indígenas y quilombolas en concursos públicos. (Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025 - reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos).
- Ley Brasileña de Inclusión (Estatuto de la Persona con Discapacidad). Su propósito es garantizar a las personas con discapacidad el derecho a inscribirse en concursos públicos y procesos selectivos en igualdad de condiciones.
- Decreto N° 9.508/18 - Cupos para personas con discapacidad en los exámenes de la función pública. (Decreto nº 9.508/18 - cotas para pessoas com deficiência em concurso público). Establece un porcentaje de reserva de hasta el 20% de los cargos y empleos públicos ofertados en la administración pública federal directa e indirecta.

CHILE

- Ley N°21.975 Integral contra la Violencia hacia las Mujeres. Comúnmente conocida como Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, es la normativa que establece un marco regulatorio para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género. Entró en vigencia el 14 de junio de 2024 y garantiza el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia.
- Ley N°21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación
- Ley N°21.120, reconoce y da protección al derecho de identidad de género.
- Ley N°21.015 incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Exige que las empresas y organismos del Estado con 100 o más trabajadores reserven al menos el 1% de su dotación para personas con discapacidad o pensionadas por invalidez.

COLOMBIA

- En Colombia existen políticas de igualdad de género y de inclusión aplicables al personal civil de la administración pública, orientadas a promover la equidad, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo público. Son los más destacados:
- En el marco del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, existen políticas sólidas y marcos normativos específicos destinados a promover la igualdad de género y la diversidad, aplicables al personal civil de la administración pública.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Las políticas nacionales específicas de igualdad de género, equidad de la mujer y diversidad son lideradas principalmente por otras instancias del Gobierno nacional con competencias sectoriales en la materia.
- La Ley 2281 de 2023 y el Decreto 1075 de 2023, - Políticas Públicas de Mujer Equidad e Igualdad de Género, Discapacidad e Inclusión Social, el Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como uno de sus objetivos transversales asegurar que la administración pública sea un reflejo de la diversidad del país. Coordina políticas para mujeres, población LGTBIQ+, personas con discapacidad y comunidades étnicas. Uno de los objetivos es lograr la paridad de género en los cargos de nivel directivo
- Circular Conjunta No. 001 de 2023; Circular Conjunta No. 100-004-2024 con el Ministerio de Trabajo a través de la cual se establecieron los lineamientos para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 para garantizar el cumplimiento de las normas Constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- A la vez, se ha implementado en Colombia el Desarrollo del programa Estado Joven, implementado conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, orientado a facilitar prácticas laborales en entidades públicas para jóvenes entre 15 y 28 años.
- En materia de discapacidad, una de las principales medidas corresponde a la implementación del Decreto 2011 de 2017, mediante el cual se establecieron porcentajes mínimos de vinculación de personas con discapacidad en las entidades públicas, de acuerdo con el tamaño de sus plantas de personal.
- Así mismo, mediante la Ley 2418 de 2024 se creó la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso del sistema general de carrera administrativa, garantizando acciones afirmativas bajo el principio del mérito. Esta ley fue reglamentada mediante el Decreto 1401 de 2025.

COSTA RICA

- La Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG 2018-2030). <https://www.inamu.go.cr/pieg-2018-2030>
- Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades, que obliga a instituciones públicas y privadas a garantizar accesibilidad, eliminación de barreras, ayudas técnicas y ajustes razonables.
- Ley N°8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, que obliga a reservar al menos el 5% de las plazas vacantes laborales en el Sector Público para personas con discapacidad, promoviendo el empleo decente y ajustando entornos laborales para dicha población.

ESPAÑA

- En España existen varios portales de consulta sobre estas temáticas:
- Datos en el portal del Ministerio de Transformación Digital y de la Función Pública
- Portal MTDFP | Planes para la Igualdad de género Portal MTDFP | Registro de Planes de Igualdad
- Portal MTDFP | Frente al acoso laboral y sexual (Portal MTDFP | Conciliación y corresponsabilidad
- Portal MTDFP | Violencia contra las mujeres
- El IV Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado (AGE) es la hoja de ruta actual de Transformación Digital y de la Función Pública para eliminar la discriminación estructural en el ámbito público español.
- Legislación reserva 10% plazas para discapacidad en OEP (artículo 108.4 del RD Ley 6/2023), establece de forma obligatoria la reserva de un 10 % del total de las plazas



ofertadas en la Oferta de Empleo Público (OEP) para ser cubiertas por personas con discapacidad.

GUATEMALA

- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer (PNPDIM)
- Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer -PLANOMI-
- Decreto 7-99 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer
- Acuerdo Gubernativo 200-2000
- Política nacional de empleo digno 2017-2032
- Política nacional de discapacidad. El órgano rector es el CONADI (Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad), ente encargado de articular los esfuerzos del sector público, el sector privado y la sociedad civil para eliminar barreras físicas, actitudinales y culturales

MÉXICO

- Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal
- El Sistema de Servicio Profesional de Carrera, es un mecanismo creado para garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de las personas servidoras públicas se de en igualdad de oportunidades con base en la competencia por mérito, así como bajo los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad y equidad de género.
- Acuerdo que establece disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal. Regula la planeación, organización, diseño y transformación de las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como las disposiciones operativas en materia de administración y gestión del servicio público.
- Artículo 2.- Los procedimientos de administración y profesionalización de las personas servidoras públicas se rigen por el principio de igualdad y no discriminación, garantizando un trato digno y la prohibición de cualquier forma de discriminación. Asimismo, se promueven acciones orientadas a la inclusión y a la igualdad sustantiva, particularmente para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de alta dirección, así como el ejercicio de derechos relacionados con la reproducción, los cuidados y la lactancia
- Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación,
- Acciones institucionales impulsadas por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, orientadas a fomentar la inclusión laboral y el respeto a la diversidad.

PANAMÁ

- Ley N° 4 de 1999 (Igualdad de Oportunidades para las Mujeres): prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y promueve condiciones equitativas de trabajo, desarrollo profesional y acceso a cargos públicos.
- Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2024-2034): establece orientaciones estratégicas para garantizar la no discriminación, la equidad salarial y la erradicación de la violencia de género en el sector público.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Ley de Carrera Administrativa: sus disposiciones sobre reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y ascensos se basan en el principio de mérito, asegurando la equidad y la inclusión de género.
- Panamá aplica la Ley N° 15 de 2016, que establece que las instituciones públicas deben garantizar que al menos el 2% de su fuerza laboral esté integrado por personas con discapacidad. La ley también contempla protección para padres y tutores de personas con discapacidad, así como la eliminación de barreras arquitectónicas y la adecuación de entornos en todos los espacios públicos y privados.

PARAGUAY

- Desde el año 2018 las políticas de igualdad de género en la administración pública central están articuladas y coordinadas por el Ministerio de la Mujer. Ley 5777/2016 para la protección integral de las mujeres
- En Paraguay, la protección integral se rige por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley N° 7.371/2025, que garantiza el ejercicio pleno de su capacidad jurídica.
- El Estado articula estos derechos mediante protocolos de salud, educación inclusiva e inserción laboral a través de la SENADIS (Secretaría Nacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad)

PERÚ

- En el Perú existen políticas públicas de igualdad de género y de diversidad. Estas políticas se aplican de forma transversal a toda la administración pública (incluyendo el personal civil de la administración central), aunque no siempre son exclusivas del empleo público, sino que establecen lineamientos obligatorios para las entidades del Estado.
- Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG); Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley General de la Persona con Discapacidad; Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030
- Políticas y estrategias vinculadas a pueblos indígenas y diversidad cultural
- Se implementan diversas políticas y normas orientadas a promover la inclusión de personas con discapacidad y de grupos históricamente desfavorecidos, las cuales también inciden en la gestión del servicio civil; la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas; la Política Nacional del Pueblo Afroperuano al 2030; la Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios al 2040, que promueven la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación.

PORTUGAL

- En Portugal existe un marco formal para la prevención de la violencia de género, aplicable también en el lugar de trabajo, aunque no bajo la forma de un protocolo único y transversal. Ese marco está consagrado en varias estrategias nacionales, tales como la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación – Portugal + Igual (2018-2030).
- Además, en Portugal se aplica la Estrategia Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad (ENIPD). Esta se articula a través del Instituto Nacional para la Rehabilitación (INR), garantizando derechos fundamentales en educación inclusiva (Decreto Ley 54/2018), ayudas económicas de la Seguridad Social y cuotas laborales.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA DOMINICANA

- Creación e implementación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en las instituciones de la Administración Pública, conforme a la Resolución Conjunta MAP–Ministerio de la Mujer.
- Transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas, proyectos y presupuestos institucionales.
- Implementación de acciones para reducir las brechas de género en el empleo público y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Desarrollo y promoción del Sello Igualando RD para el Sector Público y de buenas prácticas institucionales en materia de igualdad de género.
- Generación y análisis de información desagregada por sexo para el monitoreo de indicadores de igualdad en la gestión pública (Acuerdo firmado entre el MAP y MMujer)
- En RD existe la Ley núm. 5-13 sobre Discapacidad, que garantiza la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad.
- Promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas, incluyendo el cumplimiento de la cuota laboral establecida por la normativa vigente. Sobre este último, actualmente estamos trabajando en algunas iniciativas, como es el subindicador 9,6 del SISMAP gestión Pública.
- Implementación de medidas de accesibilidad, ajustes razonables y adecuación de entornos laborales para garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad.
- Coordinación entre el MAP y el CONADIS para fortalecer las políticas de inclusión laboral y el seguimiento de su cumplimiento en el sector público (Construcción e implementación del subindicador 9,6 del SISMAP Gestión Pública, capacitaciones sobre terminología correcta, el set corto y ampliado de Washington, entre otros).
- Aplicación de políticas de igualdad, no discriminación e inclusión sustentadas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incorporadas al marco normativo y a las políticas públicas nacionales.

URUGUAY

Existen en Uruguay políticas de igualdad de género, citándose la Cuota de ingreso para personas trans (Art. 12 de la Ley 19.684 de 26 de octubre de 2018) y las Comisiones especializadas de género creadas en cada Ministerio, son órganos interinstitucionales y de gestión humana encargados de transversalizar la perspectiva de género, promover la equidad y asegurar entornos laborales libres de violencia y discriminación. se articula a nivel estatal a través del Consejo Nacional de Género, creado a través de la ley N.º 18.104 de marzo del 2007, en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos

En términos de políticas de inclusión:

- Cuota de ingreso para personas afrodescendientes (Art. 4 de la Ley N° 19.122 de 21 de agosto de 2013), establece un cupo del 8% para personas afrodescendientes en los



ingresos a la administración pública y en los llamados a becas educativas. Su objetivo es reparar la discriminación histórica y el racismo estructural.

- Cuota de ingreso para personas con discapacidad (Arts. 49 al 51 de la Ley N°18.651 de 19 de febrero de 2010 en redacción dada al 49 por el 8 de la Ley N°20.075).
- La Ley N° 18.651 de Uruguay, promulgada el 19 de febrero de 2010, establece el sistema de protección integral para las personas con discapacidad. Su objetivo es garantizarles atención médica, educación, rehabilitación (física, psíquica, social, económica y profesional) y seguridad social, buscando neutralizar las desventajas que su condición les provoca.

IX- SALARIOS, ESTRUCTURA REMUNERATIVA Y RELACIONES LABORALES

IX.1- MARCO NORMATIVO

A continuación, se resume la información relevada sobre el marco institucional de la política salarial de los países en estudio, identificando los órganos rectores en materia salarial en cada caso. Resulta determinante la intervención de las jurisdicciones a cargo del diseño de las políticas presupuestarias, que elaboran el presupuesto anual, supervisan su cumplimiento y, en general, establecen los límites de cualquier concepto que determine su incremento. El detalle ampliado puede consultarse en los informes individuales por país.

ANDORRA

La política salarial de los empleados de la Administración Pública Central en Andorra se establece mediante la Llei de la funció pública (Ley de la Función Pública) y se negocia a través de mesas de diálogo entre el Gobierno, a través del Ministerio de la Función Pública y los sindicatos de trabajadores públicos.

Los salarios se fijan mediante graelles salarials (escalas o tablas salariales), y se calculan en función de la categoría profesional, el nivel de responsabilidad y el grupo de titulación al que pertenezca el puesto de trabajo.

ARGENTINA

Los salarios en la Administración Pública Nacional Argentina se fijan mediante negociaciones en la Comisión Paritaria Central, donde el Estado (como empleador) y los gremios estatales negocian escalas basadas en Unidades Retributivas (U.R.) o en cifras expresadas en pesos argentinos. Dichos acuerdos son homologados por el presidente de la República.

La representación del estado está integrada por funcionarios de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Economía (Secretaría de Hacienda) y, según la estructura actual, el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado.

El órgano rector de la política salarial es la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial, es el encargado de estudiar, analizar y evaluar todas las medidas para garantizar una política salarial coordinada y armónica en el Estado Nacional.

BRASIL

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

El Poder Legislativo aprueba leyes específicas para la implementación de la política salarial de los servidores públicos federales sancionadas por el presidente de la República, la creación de cargos, cambios en la carrera y los reajustes salariales deben ser propuestos por el respectivo poder en el cual los servidores se desempeñan. Siempre es a través de un proyecto de Ley propuesto por el presidente.

El Ministerio de Gestión e Innovación en Servicios Públicos es el que negocia con las centrales sindicales del sector público el derecho a la revisión anual con el objetivo de recomponer pérdidas inflacionarias.

CHILE

Los sueldos de la administración central en Chile se rigen por la Escala Única de Sueldos (EUS). Esta se divide en 36 grados, y para el año 2026 experimentó un reajuste general de remuneraciones del 3,4%. Siendo regulada por el Ministerio de Hacienda.

La pauta salarial no es solo un sueldo base, sino que se compone de una estructura detallada que varía según el grado y el organismo componiéndose de: sueldo base, asignaciones legales y variables

COLOMBIA

El Gobierno nacional (a través de leyes aprobadas en el Congreso) fija anualmente las escalas de remuneración de los empleos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional mediante decretos salariales expedidos en desarrollo de la Ley 4ª de 1992.

Mediante decreto se establecen las asignaciones básicas mensuales por niveles por ministros, viceministros, entre otros, además de las asignaciones por orden jerárquicos y grados salariales para las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional según el nivel jerárquico y el grado del empleo. Dichas escalas comprenden los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, definiendo para cada grado una asignación básica mensual específica aplicable a los empleos públicos de carácter permanente y de tiempo completo,

Es importante mencionar que, en Colombia las mujeres y hombres ganan lo mismo, en el marco de las garantías constitucionales asociadas con la igualdad.

COSTA RICA

En Costa Rica, la política salarial para los empleados de la Administración Pública Central está centralizada y unificada bajo la Ley Marco de Empleo Público (Ley N° 10159), cuya rectoría y actualización técnica están a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), junto a la Autoridad Presupuestaria que es el órgano interministerial (conformado por el Ministerio de Hacienda y Mideplan) encargado de analizar, fijar y aprobar los límites de gasto, directrices presupuestarias y las escalas de salarios globales de los altos cargos y entidades bajo su ámbito.

Actualmente los salarios se basan en un monto único y fijo para cada puesto, agrupando todos los conceptos salariales a la vez que se eliminan todos los “pluses”.

ESPAÑA

Los salarios en la Administración Central del Estado en España se establecen anualmente a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Esta ley fija las tablas salariales tras la negociación con los sindicatos, garantizando una subida progresiva para asegurar el poder adquisitivo.

Los salarios son regulados por el Ministerio de Hacienda y el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública en el ámbito de la administración central del Estado.

GUATEMALA

La pauta salarial de los empleados de la administración central en Guatemala se establece mediante la Ley de Salarios de la Administración Pública (Decreto 11-73), la cual es complementaria a la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748).

El diseño y regulación de los salarios involucra a tres entidades principales: Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC) que es la encargada de actualizar el Plan de Clasificación de Puestos y elaborar un plan anual. El Ministerio de Finanzas Públicas define la disponibilidad presupuestaria y el presidente de la República en el Consejo de Ministros es quien autoriza la escala de salarios y el plan anual

MÉXICO

La política salarial de la administración pública central en México se rige por los principios constitucionales de austeridad republicana, legalidad y equidad, destacando el mandato de que ningún servidor público puede ganar más que el titular del Poder Ejecutivo Federal ni percibir un salario menor al mínimo.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) ejerce el control presupuestario y elabora los tabuladores y manuales de percepciones. Es la encargada de determinar los sueldos base y las compensaciones de las dependencias del Ejecutivo Federal

Se utilizan tabuladores centralizados que se establecen en el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (APF) , emitido anualmente, el cual establece los niveles, sueldos base y compensaciones.

PANAMÁ

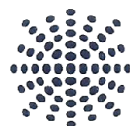
La política salarial del personal civil es regulada conjuntamente por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), la Contraloría General de la República y la Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA).

Se establece mediante el Presupuesto General del Estado, la Ley de Carrera Administrativa y los manuales de clasificación de cargos DIGECA. A diferencia del sector privado, no existe una sola ley de sueldos estandarizada, por lo que cada institución fija sus escalas de remuneración basadas en directrices del Órgano Ejecutivo y el Ministerio de Economía y Finanzas.

PARAGUAY

La pauta salarial para los empleados de la administración central en Paraguay se rige por el Presupuesto General de la Nación (PGN) y las directrices del Ministerio de Economía y Finanzas, las cuales establecen las escalas y topes de remuneración. Las escalas se distribuyen según el nivel de responsabilidad, el escalafón del cargo (técnico, profesional, administrativo) y la antigüedad.

PERÚ



En el Perú, la política salarial de la administración pública central está determinada por el Poder Ejecutivo y se establece mediante los topes y lineamientos dictados en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) estructuran el sistema de ingresos según escalas remunerativas de acuerdo al régimen laboral (Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728 o el régimen CAS)

PORTUGAL

La pauta salarial de los empleados de la administración central en Portugal se establece mediante negociación colectiva centralizada entre el Gobierno de Portugal (a través del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Estado y Presidencia) y los sindicatos de trabajadores de la Administración Pública.

REPÚBLICA DOMINICANA

En la administración central de la República Dominicana, los salarios se establecen mediante escalas técnicas y normativas diseñadas por el Ministerio de Administración Pública (MAP), en coordinación con la Dirección General de Presupuesto.

Estos montos deben respetar los principios de la Ley 105-13 sobre Regulación Salarial del Estado Dominicano⁷, la cual estipula topes límites, tope presidencial y grupos ocupacionales (según puesto, complejidad y riesgo)

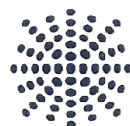
URUGUAY

En Uruguay, la política salarial de la Administración Central se implementa a través de la Ley de Presupuesto Nacional y las leyes de Rendición de Cuentas. El Poder Ejecutivo define los lineamientos en acuerdo con los sindicatos estatales, estableciendo aumentos anuales que suelen ajustarse por inflación proyectada, siendo el mecanismo de ajuste salarial la suscripción de un decreto presidencial y los cálculos habitualmente basados en la inflación proyectada por el Comité de Coordinación Macroeconómica. El diálogo se establece entre el Poder Ejecutivo — a través de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC), que oficia como coordinadora— y las organizaciones sindicales más representativas.

IX.2 SALARIOS PROMEDIO POR JURISDICCIÓN

En el apartado correspondiente a salarios promedio se relevó la siguiente información, con algunas salvedades a tener en cuenta:

⁷ Promulgada en agosto de 2013, establece el marco regulador común y la política salarial uniforme para todo el sector público. Su objetivo principal es eliminar las distorsiones e inequidades en las remuneraciones entre los servidores públicos, promoviendo la equidad, la transparencia, la eficiencia y el equilibrio del gasto público. <https://indotel.gob.do/wp-content/uploads/2022/10/ley-105-13-go.pdf>

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Chile no posee datos oficiales.
- Costa Rica informa únicamente el salario promedio total, sin discriminar por sexo.
- España no informó el apartado.
- República Dominicana no informó.
- Colombia remitió el salario promedio por puesto, y no el promedio por jurisdicción.

Una vez efectuadas estas aclaraciones, se obtiene la siguiente tabla. Cabe señalar que la conversión a dólares estadounidenses se realizó utilizando el valor promedio de cada moneda en la fecha en que se obtuvo la información. Tomando como base la moneda nacional, se realizó un ejercicio de conversión al dólar estadounidense promedio en la fecha de la información.

Salario Promedio por País

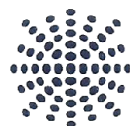
En moneda nacional y en dólar estadounidense, con fecha de la información de referencia

País	Fecha de la información	Salario promedio moneda nacional		Salario promedio en dólar estadounidense	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres
Andorra (*)	Mayo 2026	3.282,96 €	3.274,96 €	2.807	2.800
Argentina	Mayo 2023	\$ 377.316,65	\$ 357.520,98	1.764	1.694
Brasil	Abril 2026	R\$ 12.735,26	R\$ 12.104,72	2.532	2.407
Costa Rica	Enero 2025	₡ 1.137.168	S/D	2.230	S/D
Guatemala	Abril 2026	Q 10.477,57	Q 10.481,32	1.368	1.369
México	Abril 2026	\$ 23.260,00	\$ 21.980,18	1.766	1.671
Panamá (*)	Abril 2026	B/. 1.482	B/. 1.528	1.482	1.528
Paraguay	Abril 2026	5.450.638,72 ₧	5.562.441,14 ₧	839	856
Perú	Julio 2025	S/ 6.520	S/ 6.462	1.661	1.646
Portugal	Diciembre 2025	2.142,19 €	S/D	2.510	S/D
Uruguay	Diciembre 2024	\$ 103.666,32	\$ 104.060,55	2.586	2.596

(*) No informaron fecha. Se consideró la fecha de remisión de respuestas.

S/D: sin dato.

Si bien no se dispone de información completa, las variables estadísticas habituales muestran lo siguiente:

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**Indicadores Estadísticos Salariales***Promedio, mediana y moda del salario, total y mujeres*

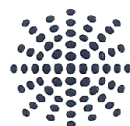
	Total	Mujeres
Promedio	1.959	1.841
Mediana	1.766	1.671
Moda	No existe valor modal	No existe valor modal

- Tanto el promedio como la mediana resultan superiores en el total de la dotación frente a los valores correspondientes al personal femenino.
- De la tabla surge que el personal femenino estaría mejor remunerado en Panamá, Paraguay y Uruguay.

Como se aclaró anteriormente, Colombia no remitió los promedios por jurisdicción, sino una grilla de distribución de salarios, informando además que las mujeres reciben el mismo salario que los varones. Aunque los datos no resultan comparables con los del resto de los países, se estableció igualmente su conversión a dólares estadounidenses:

Salario Promedio por Nivel Jerárquico*Colombia**Promedio de cambio en abril de 2026: \$ 3.630 (pesos colombianos por dólar estadounidense).*

Nivel	Peso colombiano	Dólar estadounidense
Nivel Directivo	\$ 11.677.238	3.217
Nivel Asesor	\$ 10.761.293	2.962
Nivel Profesional	\$ 6.687.060	1.842
Nivel Técnico	\$ 3.047.307	839
Nivel Asistencial	\$ 2.871.953	791



Los informes individuales por país permiten agregar algunos comentarios adicionales:

MÉXICO:

Los datos revelan que el salario promedio de las mujeres es relativamente menor que el del total del personal civil; esta diferencia se confirma en la mediana, lo que sugiere una distribución salarial del personal femenino concentrada en los tramos intermedios y bajos de la escala remunerativa.

PANAMÁ:

Los datos revelan que el salario promedio de las mujeres supera al del total del personal civil en aproximadamente un 3,1%; esta diferencia favorable se confirma tanto en la mediana como en la moda salarial, lo que sugiere una distribución salarial del personal femenino concentrada en los tramos intermedios y altos de la escala remunerativa.

PARAGUAY:

Las mujeres poseen un salario promedio mayor que el del total, mientras que en la mediana el valor disminuye.

URUGUAY:

La mediana se ubica en un valor mayor en el personal civil femenino que en el total.

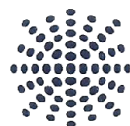
IX.3 SALARIO PROMEDIO POR MODALIDAD DE VINCULACIÓN

La siguiente tabla presenta, en moneda nacional, el salario promedio de los servidores públicos según la modalidad de contratación —planta permanente, transitoria y locación de servicios— y por sexo. Los valores permiten comparar, dentro de cada país, la retribución asociada a cada modalidad.

Salario promedio por modalidad de vinculación

Planta permanente, planta transitoria y locación de servicios, en moneda nacional, por país

	Salario promedio por modalidad de vinculación · Moneda nacional					
	Planta permanente		Planta transitoria		Locación de servicios	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Andorra	3.463,78 €	3.421,45 €	2.522,73 €	2.530,52 €	S/D	S/D
Argentina	\$ 449.468,0	\$ 415.905,71	\$ 322.852,0	\$ 324.312,70	\$ 311.521,0	\$ 306.278,60
Brasil	R\$ 15.365,61	R\$ 14.706,03	RS 3.290,93	R\$ 3.293,50	N/A	N/A
Guatemala	Q 10.490,53	Q 10.453,67	Q 8.190,98	Q 7.559,43	S/D	S/D



	Salario promedio por modalidad de vinculación · Moneda nacional					
	Planta permanente		Planta transitoria		Locación de servicios	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
México	\$ 24.830,75	\$ 23.230,11	\$ 22.160,31	\$ 21.046,94	\$ 18.515,34	\$ 17.427,20
Panamá	B/. 1.456	B/. 1.589	B/. 1.045	B/. 1.083	S/D	S/D
Paraguay	4.759.411 ₡	4.741.590 ₡	3.638.732 ₡	3.640.355 ₡	S/D	S/D
Uruguay	\$ 103.946,57	\$ 101.548,62	\$ 93.008,93	\$ 91.605,06	S/D	S/D

N/A: no aplica. S/D: sin dato.

- En Andorra, Argentina y Brasil se observa una pequeña diferencia a favor de las mujeres en la contratación transitoria, aunque no así en la planta permanente.
- Panamá, por su parte, declara un salario promedio mayor para las mujeres en planta permanente, mientras que en Paraguay el salario femenino se incrementa levemente en la contratación transitoria.
- En Uruguay y Guatemala, la información muestra que el personal femenino recibe un salario promedio menor tanto en planta permanente como en transitoria.
- Argentina y México declaran las retribuciones promedio en las locaciones de servicio, donde el personal femenino se ubica por debajo del promedio total.

IX.4 COMPOSICIÓN SALARIAL

En este apartado, se solicitó se informara si en los salarios existían suplementos. Con excepción de Chile, que no remitió esta información, el resto de los países declara poseer suplementos en los salarios del personal civil de la administración central.

A modo de resumen se informan los suplementos que en todos los casos se suman al salario base:

ANDORRA

Complementos periódicos o temporales: En caso de especificidad técnica, los cuerpos especiales perciben otros conceptos además de los previstos en la retribución fija mensual dentro del complemento específico.

ARGENTINA

Suplementos: por agrupamiento, función específica, función de jefatura, capacitación terciaria

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

BRASIL

Bonificación por eficiencia, por desempeño

Bonificación por cualificación, Subsidio por cualificación académica

Incentivo por cualificación

COLOMBIA

Prima técnica (por formación avanzada y altamente calificada y por evaluación de desempeño).

Bonificación por servicios prestados, Prima de servicios.

Prima de Navidad, Prima de vacaciones.

Prima de dirección (para determinados cargos del nivel directivo).

Subsidio de alimentación (para determinados cargos que ganan 2 salarios mínimos legales vigentes o menos).

Auxilio de transporte (para determinados cargos que ganan 2 salarios mínimos legales vigentes o menos).

Gastos de representación (para determinados cargos del nivel directivo).

Viáticos y gastos de desplazamiento, cuando haya lugar.

Reconocimientos asociados a condiciones especiales del empleo o regímenes específicos.

COSTA RICA

En este caso a partir del año 2023, con la sanción de la ley Marco de Empleo Público se estableció un salario global, fija un monto único para cada puesto que incluye todas las retribuciones ordinarias. No permite el pago de pluses salariales adicionales, exceptuando un incentivo monetario anual por evaluación de desempeño sobresaliente

Salario Compuesto - Aplica para los funcionarios que ya estaban contratados antes de la entrada en vigencia de la ley y cuyo salario base es mayor al salario global establecido para su puesto.

ESPAÑA

Trienios: Incremento salarial por cada tres años de servicio efectivo.

Pagas Extraordinarias: Se perciben dos al año (junio y diciembre) e incluyen el sueldo base, trienios y el complemento de destino.

Complemento de Destino: Retribuye el nivel del puesto de trabajo, que se divide en 30 niveles.

Complemento Específico: Valora la dificultad, responsabilidad y dedicación que exige cada puesto.

Complemento de Productividad y Gratificaciones: Premian el especial rendimiento, actividad extraordinaria o interés del empleado en su labor.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

GUATEMALA

Por antigüedad / tiempo de servicio

Por carrera / escalafón

Por formación / profesionalización

Por especificidad técnica / especialidad

Por condiciones del puesto (riesgo, responsabilidad, función)

Otros suplementos técnicos (complementos salariales)

MÉXICO

Prima quinquenal por años de servicios prestados, aplicable en forma general a las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal Centralizada, incluido el personal del servicio civil de carrera. Esta prestación opera de forma acumulativa. El monto exacto que se otorga por cada quinquenio se encuentra determinado en el tabulador oficial de sueldos y salarios vigente que publica anualmente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, órgano que regula dicha política. (SHCP).

PANAMÁ

Suplementos por carrera, antigüedad, formación académica y especificidad técnica.

Sobresueldos por antigüedad y bonificaciones por evaluación del desempeño, sujetas a disponibilidad presupuestaria.

Gastos de representación para cargos directivos.

Decimotercer mes: pago extraordinario equivalente a un mes de salario, abonado en tres cuotas anuales (abril, agosto y diciembre).

PARAGUAY

Ingresos extra que dependen de la disponibilidad presupuestaria y de la reglamentación interna de cada institución

Bonificaciones y Gratificaciones: Son pagos que se añaden al salario por el cumplimiento de metas, responsabilidades específicas o por títulos académicos.

Premios y Gratificaciones Especiales: Pagos excepcionales o anuales (como las bonificaciones de fin de año) sujetos a la autorización de las autoridades de cada organismo y a las limitaciones presupuestarias.

PERÚ

Se estructura bajo un sistema fragmentado que agrupa al personal en tres regímenes laborales principales, cada uno con su propia estructura salarial (que incluye el sueldo básico, bonificaciones y Monto Único Consolidado). Existen este tipo de adiciones a las remuneraciones, sin embargo, no todos responden a carrera, antigüedad o formación, y varían según el régimen laboral.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

PORTUGAL

El suplemento por trabajo extraordinario, el suplemento por trabajo nocturno, el suplemento por trabajo prestado en días de descanso semanal, descanso complementario y festivos, el abono por fallos, el subsidio de transporte y el suplemento por trabajo fuera del lugar habitual, aplicables cuando las exigencias sean de naturaleza anormal y transitoria.

REPÚBLICA DOMINICANA

Se informan Incentivos de carácter financiero:

- Bono de desempeño para el personal de carrera administrativa,
- incentivo por rendimiento individual,
- incentivo por cumplimiento de indicadores (se otorgan de manera colectiva),
- incentivos por labor destacada,
- incremento significativo de la productividad, excelencia en la gestión, innovación, mejora de los servicios (se otorgan de manera individual o por equipos).
- Incentivos de carácter no financiero: días libres, participación en eventos y seminarios, entrega de reconocimientos.

URUGUAY

Partidas y compensaciones: partidas fijas como prima por antigüedad, compensaciones por tareas de mayor responsabilidad o dedicación, y beneficios sociales regulados por ley o convenios (como partidas de alimentación o salud).

Incentivos: Existen complementos variables por cumplimiento de metas y desempeño, que buscan alinear la retribución con la eficiencia del organismo

IX.5 RELACIONES LABORALES

De los países que enviaron sus respuestas, Colombia, Paraguay y Portugal cuentan con la figura de las convenciones colectivas de trabajo, aunque estas no intervienen en la temática salarial.

En Paraguay el personal de la administración central tiene el derecho constitucional de sindicalizarse y firmar contratos colectivos de condiciones de trabajo. Pero esta negociación tiene limitaciones estrictas establecidas en la Ley de la Función Pública, la normativa establece que los acuerdos deben ajustarse siempre a la Ley de la Función Pública y del Servicio Civil y a lo que apruebe el Congreso Nacional en el Presupuesto General de la Nación (PGN). Las remuneraciones por tanto son reguladas por el Ministerio de Economía y Finanzas para todas aquellas instituciones incluidas en el Presupuesto General de la Nación

En Portugal existen marcos legales que permiten la negociación y el establecimiento de convenciones colectivas en la Administración Pública, conocidos como "Acordos Coletivos de Trabalho" (ACT). Sin embargo, existen restricciones estructurales importantes respecto a la negociación salarial directa, siendo el marco legal principal que las mismas están reguladas por la Ley General del Trabajo en Funciones Públicas (LTFP), donde se establecen las bases para los acuerdos colectivos.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

En Colombia debe precisarse que los empleados públicos no suscriben convenciones colectivas de trabajo en sentido estricto, debido a que su vínculo es de naturaleza legal y reglamentaria, y su régimen salarial y prestacional tiene reserva constitucional y legal. Son materia de negociación las condiciones de empleo y las relaciones entre las entidades públicas y las organizaciones sindicales para la concertación de dichas condiciones.

Asimismo, en Chile, Brasil y Panamá se informa que no existen las negociaciones colectivas de trabajo.

En Brasil no existen relaciones laborales que impliquen una decisión conjunta sobre salarios y condiciones laborales. Históricamente, el vínculo se ha regido por mesas de diálogo y acuerdos específicos

Chile, mediante el Estatuto Administrativo (Ley 18.834), no reconoce el derecho a la negociación colectiva. No obstante, se realizan negociaciones extralegales, que pueden tener como resultados acuerdos a la manera de convenciones colectivas de trabajo.

En Panamá no existen convenciones colectivas de trabajo en la Administración Central que incluyan negociación de salarios y condiciones laborales: las escalas salariales son fijadas por ley y decreto ejecutivo (Ley N° 9 de 1994), lo que implica una determinación unilateral por parte del Estado.

En tanto, los restantes países, Andorra, Argentina, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay informan manejar relaciones laborales a través de convenios colectivos de trabajo, con los cuales a través de mesas de negociación se establecen incrementos salariales, mejoras en las condiciones laborales, entre otros.

Costa Rica no contestó el apartado, por información web se obtuvo. “El derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva en el sector público costarricense está regulado formalmente, y la normativa sobre fuero sindical protege a los representantes para evitar despidos o represalias injustificadas por su actividad”, existiendo sindicatos de Instituciones Específicas, esto es Agrupaciones formadas por los empleados de un ministerio o poder en particular.”

República Dominicana informó que existen convenciones colectivas desde la Ley, la que establece la Asociación de servidores, con las siguientes atribuciones:

- a) Defender y proteger los derechos que la ley y los reglamentos reconocen a los servidores públicos;
- b) Procurar el mejoramiento profesional, cultural, moral y social de sus miembros;
- c) Colaborar con la administración pública para el mejor cumplimiento de las actividades de ésta y el mejor desempeño de los servidores públicos;
- d) Representar a sus miembros ante los organismos administrativos y jurisdiccionales competentes;
- e) Dar asesoramiento y asistencia a sus miembros;
- f) Constituir, financiar y administrar, conforme con las normas vigentes, fondos de asistencia y promover cooperativas, centros de capacitación y perfeccionamiento profesional, entidades de

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

recreación, bibliotecas, publicaciones y demás servicios de índole cultural destinados al desarrollo integral de sus miembros.

De todos modos, la Negociación es limitada ya que La Ley 41-08 de Función Pública restringe los pactos colectivos tradicionales sobre salarios. Los sueldos dependen estrictamente de las escalas técnicas determinadas por el MAP y el presupuesto estatal.

X- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con lo informado, tres países cuentan con una jornada laboral menor a 8 horas diarias:

ANDORRA

La jornada laboral en la Administración Pública de Andorra ronda las 40 horas semanales, puede ser de 39 horas o reducirse a 37 en algunas comunidades. Se organiza en horario partido o continuo según el departamento, complementado con el derecho a pausas y vacaciones.

ESPAÑA

Los empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE)⁸ cuentan con una jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo consolidada tras la nueva regulación de Función Pública.

PORTUGAL

El horario de trabajo para la Administración Pública portuguesa es de 7 horas diarias y 35 horas semanales desde 2016.

El resto se maneja con el horario standard de 8 hs diarias y 40 semanales. Dependiendo del tipo de tarea (riesgosa o no) pueden adaptarse para la entidad correspondiente.

REPÚBLICA DOMINICANA

La jornada ordinaria de trabajo para los servidores públicos no podrá ser inferior a treinta (30) horas semanales ni exceder cuarenta (40) horas semanales, distribuidas según las necesidades del servicio y las disposiciones institucionales vigentes.

En materia de horas extras:

No existe en Uruguay el concepto de horas extras, aunque en el resto de los países sí, siempre supeditado a la debida autorización y al límite presupuestario de cada entidad.

Ejemplos:

⁸ La jornada de 35 horas semanales entró en vigor oficialmente el 16 de abril de 2026

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Argentina, luego del establecimiento de la Ley de Bases N° 27742 se declaró la emergencia pública en materia administrativa, económica, financiera y energética, por lo que las mismas fueron suspendidas en un plan de restricción presupuestaria, salvo excepciones específicas y justificadas que requieren la aprobación del jefe de gabinete de ministros.

Paraguay a su vez informa que el trabajo extraordinario no puede exceder en ningún caso 3 hs diarias u 8 semanales. Las normativas internas suelen poner tope máximo de 24 hs mensuales. Deben ser autorizadas por el superior jerárquico en todos los casos previamente y por escrito.

Costa Rica, existe el concepto de horas extras pero su aplicación está estrictamente limitada por la ley para evitar abusos presupuestarios. No pueden tener un carácter permanente ni fijo. Solo se justifican ante emergencias, imprevistos o necesidades temporales de la institución. Tienen un límite de 12 hs diarias esto es cada empleado solo puede realizar un máximo de 4 hs al día.

Perú, existen las horas extras, pero en el Sector Público se compensan con descanso sustitutorio.

En **República Dominicana** existen ya que la ley núm. 41-08 de Función Pública y la normativa complementaria las contemplan.

En cuanto a la flexibilidad laboral (teletrabajo, horarios escalonados, etc.) su implementación depende siempre de su reglamentación.

Ejemplos:

Andorra, tiene autorizado el Teletrabajo (Teletrabajo Híbrido) el como máximo en dos días por semana. Por normativa, esta modalidad a distancia no está permitida durante los lunes ni los viernes, garantizando así mayor presencialidad a mitad de semana. Los empleados cuentan con franjas horarias flexibles de entrada y salida, permitiendo adaptar la jornada laboral diaria a las necesidades de conciliación y cuidado de familiares, siempre y cuando se cumplan los objetivos y las horas de presencia obligatoria.

Argentina suspendió el uso del teletrabajo terminada la pandemia Covid-19 y dejó de utilizar estas modalidades ya que no se encuentran normadas.

Brasil es un ejemplo de este tipo de flexibilidad laboral establecida normativamente. Se enfoca en la gestión por resultados y están reguladas por el Programa de Gestión y Desempeño (Decreto Federal 11072/2022). Más allá del trabajo remoto, permite organizar modalidades presenciales, híbridas y teletrabajo mediante planes de trabajo y metas verificables.

Chile, por su parte, a través de la Ley N° 21.526 (y sus prórrogas como la Ley N°21.652) facultó a los jefes de servicio de instituciones públicas para implementar el teletrabajo como un "piloto" extendido hasta fines de 2026. Pero existe una limitación, el personal que realice teletrabajo no puede exceder al 20% de la dotación máxima.

Costa Rica, posee ambas figuras reglamentadas por la Ley para Regular el Teletrabajo (N° 9738) y su respectivo reglamento. Están orientadas a modernizar el empleo público, reducir el gasto estatal y mejorar la calidad de vida del funcionario. No pueden imponerse al empleado, requiriéndose que RRHH certifique que las funciones del puesto pueden realizarse en forma remota. La normativa permite horarios flexibles tanto para empleados presenciales como para teletrabajadores.

Colombia, tiene el teletrabajo reglamentado y actualizado desde el año 2025 y lo diferencia del "trabajo en casa" como algo excepcional y ocasional. Reglamentó asimismo los horarios flexibles

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

de trabajo y esquemas de organización escalonada (Decreto Ley 1042). Destacando la autonomía de los organismos para implementar horarios flexibles siempre que se garantice el cumplimiento de la jornada laboral y no se afecte la atención al público.

España, implementa las modalidades de jornada flexible en la Administración Pública española y son articuladas principalmente a través del horario fijo de presencia obligatoria y la parte variable o flexible, sumando el cumplimiento de la jornada general de 37,5 horas semanales. Estas medidas buscan equilibrar la prestación de servicios con la conciliación familiar y personal.

Guatemala, establece tiempos parciales entre 4 a 6 horas. De todos modos, para obtener esta flexibilización laboral deberá estarse a lo establecido en las disposiciones colectivas emitidas ya sea por el ejecutivo como por las autoridades de cada entidad. Existe sí lo denominado: Horarios Escalonados por Tráfico como plan de organización urbana previniendo colapsos viales.

México las utiliza, pero informa que no existen datos oficiales de personal bajo modalidades de trabajo flexible en la Administración Pública Federal, dado que su implementación no está estandarizada ni cuantificada de manera global, por lo que cada institución define su aplicación conforme a sus necesidades.

Panamá, permite a los servidores públicos adaptar sus horas de entrada y salida diarias sin reducir el total semanal de 40 horas obligatorias. El Teletrabajo (Ley N° 126 de 2020): aplica a puestos cuyas funciones no requieren presencialidad física y puede adoptarse de manera total o parcial según el tipo de tarea. Jornadas especiales y turnos rotativos: contemplados para funciones que así lo requieran

Paraguay, dentro de las modalidades de trabajo flexible, destaca el teletrabajo, regulado por la Ley N.º 6738/2021, aplicable al sector público y privado. Es la modalidad con mayor respaldo normativo.

Su implementación en la Administración Central depende de la naturaleza del cargo, las funciones desempeñadas, la autorización institucional y las necesidades del servicio.

Perú, reglamenta a través de leyes el teletrabajo mixto o completo. Existiendo una reglamentación - La Ley N° 31572 Perú - Portafolio abierto de legislación y regulación de teletrabajo - Rial que establece el teletrabajo de forma permanente en la administración pública peruana.

Portugal, informa utilizar estas modalidades, pero no proporcionó datos para ampliar la información.

En **República Dominicana**, conforme a la Guía para la Implementación del Teletrabajo en la Administración Pública emitida por el MAP, las instituciones pueden implementar modalidades de trabajo flexible de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y necesidades operativas. En el caso del teletrabajo, se establece como referencia que hasta un 30 % de los servidores públicos podrían desempeñar sus funciones bajo esta modalidad

Uruguay, no ha reglamentado estas modalidades ni tampoco existe una ley transversal que las autorice. Sin embargo, la Ley N° 20.212 (Artículo 43) establece que la jornada ordinaria de los funcionarios del Poder Ejecutivo puede realizarse en régimen de teletrabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se cuente con la conformidad del trabajador.



X.1 PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN PSICOSOCIALES

Se indagó sobre la existencia de protocolos de prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral.

Tanto Panamá, Paraguay, Costa Rica, Perú y Portugal, declaran no poseer un protocolo formal de alcance general para la prevención de riesgos psicosociales. Pero sí aclaran poseer instrumentos específicos vinculados a la materia:

- Oficinas para la prevención del hostigamiento sexual y laboral (Panamá),
- Protocolo de Actuación ante casos de Violencia Laboral con Perspectiva de Género (Paraguay);
- Ley de hostigamiento o Acoso sexual en el empleo y la docencia (Costa Rica);
- La Ley 29783 establece la obligatoriedad a las entidades públicas y privadas a mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Perú)
- Ley n.º 102/2009 impone la prevención de todos los riesgos profesionales, incluyendo los psicosociales. Ley n.º 79/2019, que adapta el régimen de seguridad y salud en el trabajo a la Administración Pública. Resolución del Consejo de Ministros n.º 28/2019, que aprueba el Plan de Acción para la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (Portugal);

El resto de los países declaran tener protocolos formales de prevención social, tanto en situaciones de acoso sexual, laboral, moral y discriminación en el ámbito laboral.

Brasil posee una ordenanza sobre salud mental, que instruye a los servidores públicos. Orienta a los órganos y entidades del Sistema de Personal Civil (SIPEC) en la adopción de procedimientos para proteger y promover la salud mental en el ámbito de la Administración Pública Federal.

Similar es el protocolo de Chile “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud”, basado en el uso del Instrumento CEAL-SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental).

En Argentina, la prevención de riesgos laborales está regida por la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT 24.557), y normativas complementarias. El Estado, en su rol de empleador, debe garantizar condiciones seguras, minimizar riesgos físicos y ergonómicos propios del sector, e incorporar a sus trabajadores al sistema de cobertura de salud y seguridad.

En Andorra existe el Protocolo de prevención y gestión de posibles situaciones de acoso y/o discriminación en el trabajo, presentado en 2026, cuyo contenido se estructura en tres ejes: declaración de tolerancia cero, medidas de prevención y procedimientos de actuación.

México estableció en 2018 un protocolo formal de prevención de riesgos psicosociales, principalmente a través de la NOM-035-STPS-2018, aplicable a las instituciones de la Administración Pública Federal.

En República Dominicana se informa que existen resoluciones relativas al tema, sin embargo, se está en proceso de fortalecer la estructura organizacional, a los fines de cubrir estos temas, con un perfil de psicólogo clínico en las instituciones. La gestión de los riesgos psicosociales se

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

desarrolla en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP), creado mediante la Resolución núm. 113-2011 del Ministerio de Administración Pública.

La Administración Pública de República Dominicana desarrolla acciones de prevención, sensibilización y atención de la violencia de género en coordinación con el Ministerio de la Mujer, en el marco de las políticas nacionales de igualdad y de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) implementadas en las instituciones públicas.

Las evaluaciones de riesgos laborales se realizan de manera periódica en el marco del SISTAP y de los planes de trabajo de los Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST). Generalmente se ejecutan con frecuencia anual y, de manera extraordinaria, cuando se producen cambios significativos en las condiciones de trabajo, procesos o infraestructura institucional.

En los informes individuales se encuentra desarrollada la temática.

X.2 SERVICIOS DE SALUD LABORAL

Todos los países declaran poseer servicios de salud laboral. El personal de la Administración Pública Federal brasileña, por ejemplo, cuenta con servicios organizados principalmente a través del Subsistema Integrado de Atención a la Salud del Servidor Público Federal (SIASS), que coordina acciones de asistencia a la salud, pericia oficial, promoción, prevención y seguimiento de la salud de los servidores.

En Paraguay existen servicios y acciones vinculados a la salud laboral del personal de la Administración Central, aunque no necesariamente bajo un sistema único y uniforme para todas las instituciones.

En Portugal, los trabajadores de la Administración Central tienen derecho a Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), organizados de forma: Servicios internos (en el propio organismo); Servicios externos (prestadores autorizados); Servicios comunes (compartidos entre entidades).

En España por otro lado, existe un convenio con varias aseguradoras privadas para proporcionar servicios de salud para la mayoría del personal funcionario de carrera. En caso de necesidad, se puede solicitar adaptación del puesto de trabajo.

En el Perú, la Ley 29783 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, obligan a las entidades públicas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

En Guatemala los trabajadores de la Administración Central tienen derecho a todos los servicios del Seguro Social (IGSS- atención médica integral). El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) ofrece el Programa de Enfermedad, Maternidad y Accidentes (EMA), diseñado para brindar cobertura integral.

Por su parte, en Costa Rica algunas instituciones cuentan con consultorio médico y otras con personal de salud ocupacional. En todos los casos, las personas funcionarias públicas tienen acceso a la salud pública otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), institución pública autónoma encargada de administrar los seguros de salud y pensiones.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

En Uruguay la evaluación de los riesgos depende de cada organismo, de todos modos, el sistema integral para el personal público incluye: Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, Atención de Salud Laboral Específica, Prestador Público General, Oficina Nacional del Servicio Civil.

En República Dominicana existen:

- Dispensario médico, asistencia psicológica, orientación en salud ocupacional,
- actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos laborales,
- programas de bienestar laboral,
- evaluaciones médicas ocupacionales y acompañamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a las disposiciones del SISTAP y las prestaciones gestionadas a través del IDOPPRIL cuando corresponda.

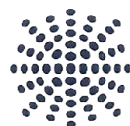
En Chile, sin embargo, no existen servicios de salud laboral para el personal de la Administración Central (médico laboral, ergonomía, apoyo psicológico, etc.). Pero sí se aplican regularmente evaluaciones de riesgo laboral. Estos dependen del servicio público y de los resultados obtenidos por la aplicación del Instrumento CEAL-SM / SUSESO (Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental).

Andorra, por su parte, dispone de un servicio de vigilancia de la salud y medicina del trabajo, que incluye revisiones médicas laborales periódicas, revisiones específicas para personal especialmente sensible —incluyendo embarazos y lactancia—, valoraciones de las aptitudes laborales, campañas preventivas y de promoción de la salud, y seguimiento de las reincorporaciones tras bajas médicas de larga duración.

En México el personal de la Administración Pública Federal cuenta con servicios de salud laboral que incluyen atención médica, programas de seguridad y salud en el trabajo, evaluaciones ergonómicas, apoyo psicológico, médico laboral y acciones de prevención y bienestar, en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional y la NOM-019-STPS-2011.

En Colombia, las entidades de la Administración Central deben garantizar servicios y programas de seguridad y salud en el trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado principalmente por el Decreto 1072 de 2015 y demás normas complementarias.

En Panamá el personal de la Administración Central tiene acceso a atención médica primaria y apoyo psicológico a través de las clínicas para servidores públicos institucionales. Este servicio se complementa con la actuación de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, y con la cobertura integral de salud ocupacional de la Caja de Seguro Social (CSS).

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	**Encuestas de Clima Laboral***Periodicidad de realización, por país*

Periodicidad	Países
Cada dos años	Colombia, República Dominicana y México
Una vez al año	Guatemala y Paraguay
Sí, pero no especifican periodicidad	Andorra, Brasil, Chile y Perú
No llevan a cabo encuestas de clima laboral	Argentina, España, Panamá, Portugal y Uruguay

XI- SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

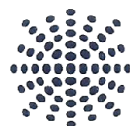
El presente apartado sintetiza los principales hallazgos surgidos del procesamiento de la información remitida por los quince países que respondieron el cuestionario, e identifica tanto los patrones comunes como las heterogeneidades relevantes entre las burocracias civiles de la administración central en la región. Asimismo, se señalan las limitaciones metodológicas detectadas durante el relevamiento y se formulan recomendaciones orientadas a la construcción y actualización del Tablero Regional de Indicadores.

- El grupo de países analizado combina estructuras estatales unitarias (la mayoría), federales (Argentina, Brasil y México) y un caso particular, el del Principado de Andorra, cuya forma de gobierno —el coprincipado parlamentario— no tiene equivalente en la región. Esta diversidad institucional se refleja también en la escala de las dotaciones civiles: mientras Perú, Brasil y Chile concentran los mayores volúmenes de personal (1.176.171, 564.373 y 511.191 agentes respectivamente), países de menor población, como Andorra, presentan dotaciones sensiblemente más reducidas, lo que exige relativizar cualquier comparación en términos absolutos y priorizar los indicadores expresados en porcentajes o proporciones.
- En materia de composición por género, la información recibida muestra una tendencia mayoritaria hacia la feminización del empleo público civil: en la mayoría de los países informantes las mujeres representan más del 50% de la dotación total, con una participación particularmente marcada en Costa Rica y Chile (69,2% y 64,7% respectivamente). Solo Paraguay, Brasil y Guatemala se apartan de este patrón, con una proporción de personal femenino inferior al 50%. Esta tendencia, sin embargo, no se traslada de manera automática a los espacios de conducción política: la participación de mujeres en cargos de autoridad política es sensiblemente menor en Uruguay y Brasil (10,4% y 20% respectivamente), y solo Colombia, Guatemala y México logran una distribución más equilibrada, lo que sugiere la persistencia de un techo de cristal en el acceso a los niveles jerárquicos superiores, incluso en países donde la dotación de base está mayoritariamente feminizada.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- El Régimen de Alta Dirección Pública, o figuras equivalentes, no está institucionalizado de manera uniforme en la región: Guatemala, México, Panamá y República Dominicana declaran no contar con este tipo de régimen, mientras que el resto de los países sí lo posee, aunque con una participación muy dispar sobre el total de la dotación —desde el 5,4% en Uruguay hasta valores que no alcanzan el 1% en varios países—. Interesa destacar el caso de Costa Rica, que en 2023 unificó y modernizó su régimen laboral a través de la Ley Marco de Empleo Público, incorporando un salario global único y un sistema de evaluación de desempeño estandarizado, en lo que constituye una de las reformas más profundas registradas por el relevamiento.
- Respecto de la modalidad de vinculación laboral, la planta permanente constituye la forma predominante de contratación en la mayoría de los países, alcanzando el 100% en Paraguay y superando el 90% en Uruguay, Colombia, Panamá y España. Guatemala y Chile se distancian de este patrón, con 6 de cada 10 servidores bajo modalidades transitorias, mientras que Perú y Chile registran las proporciones más altas de personal contratado por locación de servicios (38,4% y 14% respectivamente). Estas diferencias inciden también sobre la estabilidad y la protección laboral del personal femenino, que en varios países se concentra de manera desproporcionada en las modalidades más precarias de contratación.
- El análisis etario se vio limitado por la falta de un criterio homogéneo de agrupamiento: Perú, Portugal y Chile utilizaron rangos propios, Panamá y República Dominicana no remitieron el dato desagregado, y Argentina no pudo discriminarlo a partir de su fuente administrativa. Con esas salvedades, la información disponible sugiere una tendencia hacia el envejecimiento de la dotación en Andorra y España, donde la mayor concentración de personal se ubica en los tramos etarios superiores, en contraste con dotaciones más jóvenes en Guatemala, México, Paraguay, Uruguay y Chile.
- En materia de políticas de género e inclusión, la totalidad de los países informantes cuenta con algún marco normativo vigente, aunque con niveles de desarrollo e institucionalización muy heterogéneos: desde leyes integrales contra la violencia de género y cupos laborales específicos para colectivos históricamente discriminados —personas travestis, trans y no binarias en Argentina; población afrodescendiente e indígena en Brasil y Uruguay— hasta políticas más generales de igualdad de oportunidades. Las cuotas de reserva laboral para personas con discapacidad también varían sensiblemente entre países, desde el 1% en Chile hasta el 20% en Brasil, lo que evidencia distintos grados de avance normativo antes que un estándar regional común.
- El relevamiento de la política salarial mostró una notable diversidad de arreglos institucionales: mientras países como Argentina, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay fijan los salarios a través de mecanismos de negociación colectiva o paritaria, otros —como Panamá o Colombia— los establecen de manera unilateral por ley o decreto. La comparación de los salarios promedio, además, se vio limitada por la falta de información oficial en Chile, la ausencia de discriminación por sexo en Costa Rica, la falta de respuesta de España y República Dominicana, y el envío de datos no comparables por parte de Colombia. Con esas salvedades, el ejercicio de conversión a dólares estadounidenses mostró que tanto el promedio como la mediana salarial resultan superiores en el total de la dotación frente a los valores del personal femenino, aunque en Panamá, Paraguay y Uruguay las mujeres estarían mejor remuneradas que el conjunto del personal. En cuanto a la composición salarial, la totalidad de los países —con la única excepción de Chile, que no remitió el dato— declara la existencia de suplementos que se adicionan al salario base, principalmente vinculados a la antigüedad, la formación, la función desempeñada y el desempeño individual.

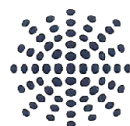
**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- El campo de las relaciones laborales exhibe también un espectro amplio de situaciones: desde países sin negociación colectiva de ningún tipo (Chile, Brasil y Panamá) hasta aquellos donde existen convenciones colectivas de trabajo que no obstante no intervienen en la fijación de salarios (Colombia, Paraguay y Portugal), pasando por los que sí gestionan sus relaciones laborales a través de convenios colectivos plenos (Andorra, Argentina, España, Guatemala, México, Perú y Uruguay). República Dominicana, por su parte, cuenta con asociaciones de servidores con atribuciones definidas por ley, aunque con una negociación salarial limitada por las escalas técnicas que fija el Ministerio de Administración Pública.
- En materia de organización del trabajo, la jornada laboral estándar de 8 horas diarias predomina en la región, aunque Andorra, España, Portugal y República Dominicana informan jornadas reducidas o particulares. La regulación del teletrabajo y de otras modalidades flexibles presenta grados de avance dispares: países como Brasil, Costa Rica y Paraguay cuentan con marcos normativos específicos y consolidados, mientras que Argentina y Uruguay no las tienen normadas, y México carece de datos oficiales sobre su implementación. Respecto de la prevención de riesgos psicosociales, cinco países (Panamá, Paraguay, Costa Rica, Perú y Portugal) declaran no contar con un protocolo formal de alcance general, aunque sí con instrumentos específicos vinculados a la temática, mientras que el resto de los países informa disponer de protocolos formales. En cuanto a los servicios de salud laboral, la totalidad de los países declara contar con algún tipo de cobertura, aunque con niveles de integralidad diferentes, desde sistemas únicos y centralizados (Brasil, México) hasta esquemas fragmentados por institución (Costa Rica, Uruguay, República Dominicana).

Cuadro Síntesis de Indicadores Principales

El siguiente cuadro de doble entrada reúne, por país, los principales indicadores desarrollados a lo largo del informe, a modo de síntesis visual comparativa.

País	Dotación civil total	% Mujeres en dotación	Régimen ADP	% Planta permanente	Negociación colectiva de salarios	Salario promedio (USD)	Protocolo formal de riesgos psicosociales
Andorra	2.685	58,6%	Sí	77,6%	Sí	2.807	Sí
Argentina	75.221	53,7%	Sí	44,9%	Sí	1.764	Sí
Brasil	564.373	45,4%	Sí	85,6%	No	2.532	Sí
Chile	511.191	64,7%	Sí	23,3%	No	S/D	Sí
Colombia	15.285	54,9%	Sí	97,3%	Convención sin incidencia salarial	No comparable (*)	Sí
Costa Rica	113.482	69,2%	Sí	59,1%	Sin dato específico	2.230	No

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

País	Dotación civil total	% Mujeres en dotación	Régimen ADP	% Planta permanente	Negociación colectiva de salarios	Salario promedio (USD)	Protocolo formal de riesgos psicosociales
España	96.441	52,0%	Sí	93,6%	Sí	S/D	Sí
Guatemala	19.034	43,3%	No	37,5%	Sí	1.368	Sí
México	184.789	50,9%	No	68,0%	Sí	1.766	Sí
Panamá	163.756	52,6%	No	95,0%	No (fijación unilateral)	1.482	No
Paraguay	24.463	49,5%	Sí	100,0%	Convención sin incidencia salarial	839	No
Perú	1.176.171	52,6%	Sí	45,3%	Sí	1.661	No
Portugal	42.147	58,0%	Sí	87,6%	Convención con restricciones salariales	2.510	No
Uruguay	18.029	55,7%	Sí	97,3%	Sí	2.586	Sí
República Dominicana	S/D	S/D	No	S/D	Negociación limitada por ley	S/D	Sí

*S/D: sin dato informado por el país.**(*) Colombia remitió el salario promedio por nivel jerárquico y no por jurisdicción, por lo que su dato no resulta directamente comparable con el resto de los países.**Las columnas de dotación, género, Régimen ADP y modalidad de vinculación corresponden a la última información disponible por país (ver fechas de referencia en las tablas de cada apartado).*

XII- LIMITACIONES METODOLÓGICAS Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El proceso de relevamiento permitió identificar un conjunto de limitaciones que deben tenerse en cuenta al momento de interpretar los datos y de proyectar su incorporación al Tablero Regional de Indicadores. En primer lugar, la falta de un criterio homogéneo de agrupamiento etario entre países dificulta la comparación directa de la composición por edad. En segundo lugar, persisten vacíos de información en variables clave —salarios promedio en Chile, España y República

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Dominicana; discriminación por sexo en Costa Rica; fecha de actualización en varios países— que reducen la cobertura efectiva de algunos indicadores. En tercer lugar, la conversión de los salarios a dólares estadounidenses se realizó utilizando el tipo de cambio vigente en la fecha de cada respuesta, por lo que las comparaciones entre países deben leerse con cautela, dado que no todas las fechas de referencia coinciden. Finalmente, dado que el relevamiento se circunscribió a la administración central, la ausencia de información sobre la administración descentralizada impide, por el momento, calcular la cantidad de empleados públicos por habitante en cada país, un indicador de alto valor comparativo para futuras versiones del proyecto.

A partir del procesamiento de los datos recibidos y de las características informadas por cada país, se sugiere incorporar al Tablero Regional de Indicadores aquellas variables que resultan comparables entre países. Estos datos permitieron, además, construir una Matriz Unificada Radiografía APN, que se incorpora como archivo Excel.

Se hace evidente que en algunos países la información disponible no está actualizada, por lo que sería conveniente incluir en el tablero la fecha correspondiente a cada dato.

Asimismo, solo en la medida en que se incorpore el total de la dotación —incluyendo la administración descentralizada— podrá calcularse la cantidad de empleados públicos por habitante en cada país.

A estas recomendaciones generales se suman las sugerencias puntuales remitidas por los países en el apartado correspondiente: Costa Rica propone desagregar la cantidad de personas funcionarias con discapacidad según sexo registral; España sugiere incorporar el desglose del personal de la Administración General del Estado por género, edad y lugar de prestación de servicios; y Perú propone ampliar el tablero con indicadores de participación del empleo público en el empleo total, gasto de planilla por régimen laboral, composición de regímenes laborales, sindicalización, personal con discapacidad, brecha salarial por nivel de gobierno y régimen laboral, y denuncias de hostigamiento sexual y discriminación por sector. La incorporación progresiva de estas variables permitiría profundizar el alcance analítico del Tablero Regional de Indicadores y fortalecer su utilidad como herramienta de comparación entre las administraciones públicas de la región.

En conjunto, los hallazgos expuestos confirman el valor de contar con un instrumento regional de relevamiento sistemático y homogéneo, capaz de acompañar la evolución de las burocracias civiles iberoamericanas y de orientar futuras decisiones de política pública en materia de empleo público.

- ✓ Cantidad de Jurisdicciones de la Administración Central
- ✓ Cantidad de autoridades políticas por Jurisdicción Ministerial y por género (porcentaje de mujeres sobre el total de autoridades políticas por jurisdicción)
- ✓ Personal Civil Total por Jurisdicción Ministerial y por género (porcentaje de mujeres por jurisdicción ministerial)
- ✓ Alta Dirección Pública
- ✓ Cantidad de países que tienen el régimen
- ✓ Cantidad total de ADP por jurisdicción y por género (porcentaje de mujeres por jurisdicción ministerial)
- ✓ Modalidad de Vinculación – Total Servidores Públicos por:

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Planta Permanente
- Planta Transitoria
- Locación de Servicios/Otros
- ✓ Total Mujeres por:
 - Planta Permanente
 - Planta Transitoria
 - Locación de Servicios/Otros
- ✓ Distribución por sexo y edad⁹
- ✓ Salarios Promedio Moneda Nacional por jurisdicción y por género –
 - Indicadores estadísticos salariales: Promedio, Mediana, Moda
 - Salario Promedio conversión a dólar estadounidense, total y por género.
 - Salario Promedio por modalidad de vinculación en moneda nacional
 -

Los siguientes tópicos podrán incorporarse en la medida en que se considere relevante su inclusión en el tablero:

- Políticas de Género e inclusión
- Violencia de Género
- Inclusión para personas con discapacidad
- Relaciones Laborales
- Convenios colectivos / intervención en salarios y condiciones de empleo
- Jornada Laboral / horas extraordinarias
- Flexibilidad laboral (teletrabajo, horario flexible)
- Protocolos de prevención y salud laboral
- Riesgo psicosocial
- Violencia de Laboral
- Servicios de Salud
- Estudios de clima laboral
 - Frecuencia

XIII- SUGERENCIAS

Se ha sugerido incluir en los cuestionarios:

COSTA RICA

Cantidad de personas funcionarias con discapacidad que laboran en cada una de las Instituciones del Régimen de Servicio Civil (Administración Central), según sexo registral.

ESPAÑA

⁹ Sólo a condición de la utilización de rangos estandarizados



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Personal AGE según género¹⁰

Personal AGE según edad

Personal AGE según lugar donde presta servicios

Ver datos que desglosa el BEPSAP (Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas)

PERÚ

Participación del empleo público en el empleo total

Gasto de planilla en recursos humanos por Régimen Laboral

Composición de regímenes laborales

Sindicalización en el sector público

Personal con discapacidad en el sector público

Brecha salarial por nivel de gobierno y régimen laboral

Denuncias de hostigamiento sexual y discriminación por sector

¹⁰ Ya se encuentra incluido en el apartado 4. del cuestionario



ANEXO I

ANÁLISIS PRELIMINAR DE INFORMACION DISPONIBLE EN PAÍSES SELECCIONADOS

PARAGUAY

El empleo público en Paraguay muestra una alta formalidad, siendo un sector con salarios más estables y bajos índices de informalidad comparado con el privado, con datos recientes (2024-2025) que señalan un aumento general del empleo formal y una reducción del desempleo, aunque el número exacto de funcionarios varía, rondando los 330.000, y la informalidad general es alta, pero mucho menor en el sector estatal (alrededor del 24% en 2022). El gobierno destaca el crecimiento del empleo formal y la protección social, aunque persisten desafíos en la estabilidad a largo plazo.

Características Clave del Empleo Público:

Alta Formalidad: Es el sector más formalizado del mercado laboral paraguayo, con baja tasa de informalidad (alrededor del 24% en 2022).

Estabilidad y Salarios: Los empleados públicos tienen una baja proporción (9.36% en 2017) que percibe menos del salario mínimo, en contraste con el 46.03% en el sector privado, y la cotización a jubilación es mayor.

Cifras de funcionarios: Se estima que hay aproximadamente 330.000 funcionarios públicos, aunque la cifra exacta puede fluctuar.

Contexto General del Empleo (2024-2025):

Crecimiento del Empleo Formal: Paraguay ha experimentado un fuerte crecimiento en empleos formales, superando la media de crecimiento económico, según informes de Presidencia e INE.

Reducción del Desempleo: Se reportaron niveles históricamente bajos de desempleo en 2025, alcanzando el 5.6% o incluso el 4.9% en el tercer trimestre, un mínimo en décadas.

Generación de Empleo: El gobierno ha impulsado la creación de empleo, con metas ambiciosas, atribuyendo esto a inversiones y programas sociales.

Fuentes de Datos:

Instituto Nacional de Estadística (INE): Principal fuente de datos a través de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS): Publica informes sobre el mercado laboral.

OIT/Cinterfor: Publicaciones sobre el mercado laboral paraguayo. **Banco Mundial:** Datos agregados sobre la fuerza laboral.

Para Profundizar (Búsquedas Recomendadas):

"INE Paraguay empleo público" <https://www.ine.gov.py/publicacion/3/empleo> "Boletín de empleo INE Paraguay"

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

"Mercado laboral Paraguay OIT"**"Estadísticas de funcionarios públicos Paraguay"**

Las estadísticas oficiales más recientes sobre el número de funcionarios públicos en Paraguay, provenientes de un censo integral, indican que fueron censados 170.991 funcionarios públicos.

Estos datos corresponden al Censo Integral de Funcionarios Públicos, cuyos resultados finales fueron publicados en un informe accesible a través del portal de información pública del gobierno.

Desglose de los datos del censo:

Administración Central: 130.909 funcionarios censados, con la mayor concentración en el Poder Ejecutivo (119.336). Entidades Descentralizadas: El resto de los funcionarios censados.

Para obtener datos actualizados o realizar consultas específicas, puede acceder al informe completo a través del Portal de Información Pública de Paraguay (<https://informacionpublica.paraguay.gov.py/public/499475-LibroInformeCensoFuncionarios2pdf-LibroInformeCensoFuncionarios2.pdf>) o buscar conjuntos de datos en la Plataforma Nacional de Datos Abiertos. (<https://www.datos.gov.py/dataset/n%C3%B3mina-de-funcionarios-p%C3%BAblicos>)

<https://datos.hacienda.gov.py/data>

<https://www.mef.gov.py/es/marco-legal/ley-de-presupuesto>

<https://www.mef.gov.py/es/institucional/perfiles-de-cargos>

URUGUAY

El empleo público en Uruguay representa alrededor del 17-18% de la fuerza laboral total, con cifras que rondan los 300.000 funcionarios, concentrados principalmente en educación y sanidad, aunque con variaciones según el año y la fuente, siendo el 2023 un punto de referencia con casi 300.000 empleados estatales, una cifra estable que se mantiene en torno a esa proporción, afectando la distribución por género (ligeramente más mujeres) y por departamento (alta concentración en Montevideo).

Cifras Clave (aproximadas): Total de Funcionarios: Cerca de 300.000 trabajadores estatales.

Proporción en la Fuerza Laboral: Alrededor del 17-18% de los ocupados totales, según datos de finales de 2023.

Distribución por Género (c. 2017): Aproximadamente 53.8% mujeres y 46.2% hombres.
Distribución Geográfica (c. 2017): Cerca del 49.1% en Montevideo.

Dónde se Concentra (Art. 220 Constitución): Instituciones Educativas y Sanitarias: Sectores clave.

Poder Ejecutivo, Gobiernos Departamentales y Empresas Públicas: Otros grandes empleadores.
Contexto y Comparativas: Uruguay se encuentra en línea con el promedio de la OCDE (17.7%), con cifras superiores a países como Nueva Zelanda, pero inferiores a los países nórdicos. Ha habido esfuerzos por ajustar las plantillas, como reducciones en empresas públicas y entidades financieras estatales.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Fuentes de Datos:

Instituto Nacional de Estadística (INE): Principal fuente para estadísticas de empleo y actividad.

<https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/>

<https://www7.ine.gub.uy/Dashboard-%20ML-ECH/MercadoLaboral/>

https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/buscar?search_api_fulltext=EMPLEO+PUBLICO&search-in-site=INE

Publicaciones Gubernamentales y Análisis: Ministerios y centros de investigación, como Mate Amargo y YouTube. Anuario Estadístico Nacional 2025. 102a edición – CAPITULO 6 – SECTOR PUBLICO. De acuerdo a los datos del INE de finales de 2023, Uruguay contaba con unas 1.724.000 personas ocupadas, por lo que los casi 300.000 trabajadores estatales representan un 17,2% de la fuerza laboral total. 21 jun 2024

PERÚ

En Perú, el empleo público representa aproximadamente el 17.6% al 18% del total de trabajadores ocupados, con cifras recientes que rondan los 1.5 a 1.6 millones de servidores civiles, incluyendo contratos CAS, y hay una tendencia de crecimiento de estos puestos en los últimos años. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) son las fuentes principales para obtener datos detallados sobre la composición, distribución y evolución de este sector, destacando la variabilidad por trimestres y regiones.

<https://www.gob.pe/estado/poder-ejecutivo>

<https://www.gob.pe/funcionariospublicos>

<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>

Cifras Clave: Total de Servidores Civiles: Aproximadamente 1.5 a 1.6 millones (dato 2024-2025).

Participación en el Empleo Total: Cerca del 18% del total de personas ocupadas en el país.

Crecimiento: El número de servidores públicos ha crecido de 1.3 a casi 1.6 millones entre 2017 y 2024. Fuentes Principales de Información: Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR): Publica cifras oficiales sobre el número de servidores civiles en el país.

<https://www.gob.pe/71362-autoridad-nacional-del-servicio-civil-cuadros-de-puestos-cpe-aprobados-en-el-marco-del-decreto-legislativo-n-1602>

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/9167778/7526064-caracteristicas-del-servicio-civil-peruano-2024.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): A través de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) y otras publicaciones, ofrece datos sobre la población ocupada, incluyendo la distinción entre sector público y privado.

<https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8528-encuesta-permanente-de-empleo-nacional-epen-2025>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE): Ofrece estadísticas y herramientas como el portal Empleos Perú para buscar empleo público y privado.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Datos Adicionales: Contratos CAS: De los aproximadamente 1.6 millones de trabajadores públicos, unos 373,233 son bajo la modalidad CAS (Contrato Administrativo de Servicios).

Variación Regional: El empleo público y general muestra variaciones significativas entre zonas urbanas y rurales, con un mayor peso del área urbana en la PEA (Población Económicamente Activa).

Portal SERVIR: Para información oficial sobre el Servicio Civil. **Portal del INEI:** Para estadísticas nacionales de empleo.

Portal "Empleos Perú" del MTPE: Para ofertas y datos de empleo en general.

COSTA RICA

El empleo público en Costa Rica presenta cifras variables según la fuente (INEC, CGR, DGSC), con tendencias de crecimiento reciente en el número total de empleados públicos, superando los 900,000 a 2024, y un porcentaje significativo en el mercado laboral total, aunque la cifra exacta varía, rondando el 28-30% del total de ocupados, según datos de 2021/2022; la Contraloría General de la República (CGR) y el Servicio Civil (DGSC) son fuentes clave para detalles cuantitativos y cualitativos, mientras el INEC ofrece datos trimestrales de empleo general y Bloomberg Línea contextualiza el peso del sector público en América Latina.

Cifras Clave y Tendencias (Aproximadas y Referenciales)

Total de Empleados Públicos: Se reportó un aumento de más de 90,000 personas entre 2021 y 2024, acercándose a los 940,000 empleados, según datos recopilados por la Universidad Adolfo Ibáñez.

Participación en el Mercado Laboral: En 2021, el sector público representaba aproximadamente el 28.41% del mercado laboral costarricense, según la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Evolución: La contribución del empleo público al total de ocupados en Costa Rica aumentó del 12.09% (2019) al 13.52% (2021), según un informe de la OCDE citado por Bloomberg Línea.

Fuentes Principales de Datos

Contraloría General de la República (CGR): Ofrece un registro centralizado de información cuantitativa y cualitativa sobre el empleo público, incluyendo el perfil de los servidores públicos, en cumplimiento de la Ley Marco de Empleo Público. <https://www.cgr.go.cr/01-empleo-publico.html>. Contiene la información del índice salarial global, el Manual de Perfiles de Puestos y el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos.

Dirección General de Servicio Civil (DGSC): Publica estadísticas detalladas sobre el empleo público, enfocándose en el Régimen de Servicio Civil, para toma de decisiones.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC): A través de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), proporciona datos trimestrales sobre la población ocupada, desempleada, informalidad, y participación laboral a nivel nacional.

Contexto y Factores. La discusión sobre el tamaño del sector público en Costa Rica es relevante, con debates en torno al crecimiento del empleo y su impacto económico, según publicaciones de la Universidad Adolfo Ibáñez y Bloomberg Línea.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA DOMINICANA

El empleo público en República Dominicana ha crecido, representando alrededor del 14.4% del total de ocupados en 2024, con cifras que pasaron de unos 846,000 empleados en 2021 a cerca de 940,000 en 2024, y la nómina estatal superando los 759,000 en julio 2025, un aumento constante que contrasta con el empleo privado y genera debate sobre su financiamiento fiscal, según datos del Banco Central, MEPyD y CREES.

Cifras Clave: Empleados Totales (Jul-Sep 2025): 5,149,829 ocupados. Empleo Público (2024): Aproximadamente 939,047 empleados.

Empleo Público (Jul 2025): 759,730 empleados (CREES) Porcentaje del Empleo Total (2024): 14.4%.

Tendencias y Contexto: Crecimiento: La nómina pública ha aumentado constantemente, expandiéndose más rápido que el empleo privado en la última década, creciendo más de 237,000 empleados desde 2016. Debate: Este crecimiento es financiado con impuestos y genera discusión sobre la eficiencia y el impacto en el sector privado y la economía, según CREES y Acento.

Fuentes: Los datos provienen de entidades como el Banco Central de la República Dominicana, MEPyD y la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Dónde Encontrar Más Datos:

Portal de Datos Abiertos del Gobierno: Acceso a conjuntos de datos específicos de nóminas, como la de la Dirección General de Escuelas Vocacionales y el Sistema 911.

<https://datos.gob.do/>
<https://datos.gob.do/dataset/?q=CANTIDAD+DE+EMPLEADOS+PUBLICOS&groups=gestion-publica>

<https://datos.gob.do/dataset/empleados-publicos-en-los-sistemas-de-gestion-humana-del-map-2025>

Oficina Nacional de Estadística (ONE): Información general sobre el mercado laboral.
<https://www.one.gob.do/datos-y-estadisticas/>

CHILE

El empleo público en Chile ha mostrado un aumento significativo, superando el millón de funcionarios, impulsado principalmente por el traspaso de personal educativo (SLEP) y el crecimiento en salud, aunque el Gobierno Central ha tenido un alza menor; las cifras más recientes (2024-2025) muestran cerca de 940,000 empleados en el total del sector y alrededor de 535,000 en el Gobierno Central (incluyendo SLEP), con gran parte del crecimiento concentrado en salud y educación.

Cifras Clave (2024-2025): Total Sector Público: Cerca de 939,047 empleados en 2024, con un aumento de casi 100,000 personas desde 2021. Gobierno Central (a Sept. 2025): Alcanzó 534,807 cargos efectivos, un incremento anual del 10.8%. Creación de Cargos: El aumento se debe mayormente a los Servicios Locales de Educación (SLEP) y a Salud, que absorben gran parte de las nuevas contrataciones.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Impulsores del Crecimiento: Traspaso Educativo (SLEP): La ley de Educación Pública ha transferido personal de municipios a nivel central, generando un aumento notable en las estadísticas. **Salud:** Sector clave con fuerte incremento de personal contratado.

Municipalidades: También han visto un alza importante en sus dotaciones. **Fuentes de Datos:** DIPRES (Dirección de Presupuestos)

Publica el anuario Estadístico de Empleo Público, siendo la fuente oficial.
<https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-23223.html>

<https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-25268.html>

INE (Instituto Nacional de Estadísticas): Proporciona datos generales de ocupación y desempleo. **Centros de Estudio:** Organismos como Horizontal analizan y publican informes detallados.

Consideraciones Adicionales: Contratos a Contrata: Gran parte de las nuevas contrataciones en el Gobierno Central son a contrata, superando a menudo los límites legales, especialmente en municipios. **Impacto Temporal:** Algunos empleos, como los asociados al Censo 2024, son temporales (honorarios) y no permanentes. Para obtener los datos más actualizados, se recomienda revisar directamente los informes de DIPRES y INE.

BRASIL

El empleo público en Brasil representa aproximadamente el 12% de la población ocupada, con unos 12,2 millones de trabajadores en 2023, incluyendo funcionarios y militares, un porcentaje estable históricamente, aunque con fuerte presencia en niveles subnacionales (municipales y estatales), especialmente en educación y salud, destacando la alta estabilidad (65%) frente a estándares mundiales y un servicio civil profesionalizado.

Datos Clave del Empleo Público (2023-2024) Porcentaje: ~12% de la población ocupada. Número: 12.2 millones de trabajadores (2023).

Estabilidad: 65% de los empleados públicos tiene estabilidad laboral, una excepción mundial.

Niveles de Gobierno: Mayoría en niveles subnacionales (municipios y estados).

Sectores Clave: Educación, salud y seguridad pública concentran gran parte del empleo público, especialmente en municipios y estados.

Contexto y Características Organización Federal: El empleo público se distribuye entre los niveles federal, estatal y municipal.

Servicio Civil: Brasil tiene un servicio civil considerado altamente profesionalizado en América Latina.

Costo: El alto nivel de estabilidad contribuye a un mayor costo del empleo público en comparación global.

Fuentes de Información

Agência Brasil (IBGE) para datos poblacionales y sectoriales.

<https://www.ibge.gov.br/indicadores.html>

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica.html>

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html>

CIPPEC para detalles sobre la estructura del servicio civil.

YouTube (canal "Visión Global") para estadísticas de estabilidad laboral. Consideraciones Adicionales Los datos del IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística) son la principal fuente para la demografía laboral de Brasil, incluyendo el empleo público.

Las cifras de empleo en general muestran tendencias positivas recientes, con récords de empleo formal y baja tasa de desempleo en 2024-2025, aunque el sector público mantiene su peso estructural.

COLOMBIA

El empleo público en Colombia es una parte significativa del mercado laboral formal, con cifras que rondan los 1.3 millones de servidores y muestran tendencias de formalización y variación en tasas de desempleo, siendo gestionado por entidades como Función Pública y analizado por el DANE, que reporta crecimiento en el empleo general y tendencias en informalidad, con Bogotá liderando la demanda de ofertas laborales.

Cifras y Tendencias Recientes:

Total de Servidores: Colombia cuenta con aproximadamente 1.318.729 servidores públicos.

Crecimiento y Formalización: El gobierno ha impulsado la formalización, creando o proyectando miles de cargos, buscando reducir la dependencia de contratos de prestación de servicios y mejorar las condiciones laborales.

Mercado Laboral General: En noviembre de 2025, la tasa de desocupación nacional fue del 7.0%, y la tasa de ocupación del 60.2%, mostrando mejoría respecto al año anterior.

Informalidad: El DANE monitorea la informalidad, que en 2024 se ubicaba alrededor del 42-43% en 13 y 23 ciudades.

Fuentes Clave de Datos:

Función Pública: Entidad encargada de la gestión y caracterización del empleo público, ofreciendo visores de datos sociodemográficos y vacantes.

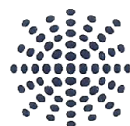
<https://www.funcionpublica.gov.co/sie/caracterizacion-empleo-publico>

<https://www.funcionpublica.gov.co/sie/servidores-publicos-en-el-estado> DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística, principal fuente de datos sobre empleo, desempleo e informalidad en Colombia.

Servicio Público de Empleo (SPE): Publica datos sobre ofertas de empleo a nivel nacional y por ciudades (Dataempleo).

Observatorio Fiscal (U. Javeriana): Realiza análisis sobre el gasto público en nómina y el peso del sector público.

¿Dónde Consultar Datos Específicos? Funciones de Caracterización: Dirección de Función Pública para datos sociodemográficos y entidades.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Ofertas de Empleo: Función Pública y el Servicio Público de Empleo para vacantes. Estadísticas Generales: DANE para el mercado laboral general. En resumen, el empleo público es un segmento vital y en constante evolución, con información detallada disponible a través de entidades gubernamentales y análisis especializados.

ARGENTINA

El empleo público en Argentina ronda los 3.8 millones de puestos (17-18% del total de ocupados a 2024), distribuidos en Nación, provincias y municipios, con fuerte presencia en educación y salud; aunque las cifras varían, en 2024 hubo una reducción significativa (alrededor del 7% en la administración nacional) tras despidos y reestructuraciones, con datos del INDEC y otras fuentes que muestran una contracción del empleo estatal y un aumento de la precarización en el mercado laboral general.

Magnitud y Distribución (2024/2025)

Total: Aproximadamente 3.8 millones de puestos, representando el 17-18% del empleo total en el país. Nivel Nacional: Cerca de 711.000 empleados (datos de 2023), incluyendo APN y empresas estatales. Nivel Provincial: 2.2 millones (66% del total), siendo el mayor componente. Nivel Municipal: 440.000 empleados (13%). Tendencias Recientes (Gobierno actual)

Reducción: Se reportó una disminución de alrededor del 7% (más de 34.000 puestos) en el sector público nacional entre diciembre 2023 y octubre 2024, incluyendo caídas en la Administración Pública Nacional (APN) y empresas estatales.

Impacto: Esta reducción buscó generar ahorros, pero se dio en un contexto de fragilidad laboral generalizada y crecimiento del empleo informal. Sectores Clave Administración Pública y Defensa: Personal administrativo, fuerzas de seguridad. Salud y Educación: Médicos, docentes y personal de apoyo, que conforman una parte importante de la planta pública.

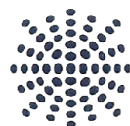
Fuentes de Información

INDEC: Publica datos mensuales sobre la dotación de personal de la APN, adaptados a las reestructuraciones.

Jefatura de Gabinete/Secretaría de Gestión y Empleo Público: A cargo de la política y recolección de datos del empleo público (BIEP).

Organismos de análisis: Chequeado, Fundación Metropolitana, CIPPEC y OIT analizan estas cifras.

En resumen, el empleo público en Argentina es grande y está descentralizado, pero en 2024 y 2025 ha experimentado una contracción importante, especialmente a nivel nacional, con un mercado laboral que muestra un aumento de la informalidad y la precarización. -



Estructura Organizativa y Dotación

Argentina

Estructura organizativa	Dotación total
	Nov-25 (i)
Total	281.785
Administración pública nacional	192.219
Administración centralizada	39.011
Administración descentralizada	116.571
Administración desconcentrada	22.534
Otros entes	14.103
Empresas y sociedades	89.566

Fuente: INDEC.

BOLIVIA

En Bolivia, los datos de empleo público no son tan detallados en los resúmenes, pero las cifras generales muestran alta informalidad (más del 80%), una tasa de desempleo baja (cerca al 4%), y una fuerza laboral dominada por el sector servicios y agricultura, con predominio de trabajo por cuenta propia, aunque el gobierno ha destacado mejoras recientes en formalización y empleo. El principal reto sigue siendo la informalidad, a pesar de la reducción del desempleo.

Indicadores Clave de Empleo General (2024-2025)

Informalidad: La tasa de informalidad laboral es muy alta, superando el 80% (83.9% a finales de 2024 según OIT), siendo Bolivia uno de los países con mayor informalidad en la región.

Desempleo: La tasa de desempleo ha mostrado reducciones significativas, llegando a alrededor del 3.9% en 2023, la más baja de la región, aunque esto se contrasta con el aumento de precariedad laboral. **Empleo Total:** El número total de personas empleadas superó los 7.18 millones en el tercer trimestre de 2025. **Población Ocupada:** Mujeres representan el 45.7% del total de ocupados, y el grupo de 16-28 años tiene alta participación.

Desafíos y Tendencias Persistencia de la Informalidad: El Censo Nacional 2024 y reportes de la OIT confirman que más de la mitad de la fuerza laboral trabaja por cuenta propia, revelando la informalidad como el mayor desafío.

Precariedad Laboral: Expertos señalan un aumento del trabajo precario a pesar de la baja tasa de desempleo formal.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Fuentes de Datos

Para datos específicos de empleo público y más actualizados, se recomienda consultar:

Instituto Nacional de Estadística (INE) de Bolivia: Ofrece indicadores de empleo por trimestre y sexo. <https://www.ine.gob.bo/index.php/boletines-estadisticos-ece/>

Banco Mundial: Proporciona datos sobre participación laboral y fuerza laboral total.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Emite informes sobre informalidad y situación laboral en Bolivia.



ANEXO II

CUESTIONARIO REMITIDO A LOS PAISES ¹¹

Estudio sobre empleo público civil en la Administración Pública Nacional Centralizada

Cuestionario para autoridades del servicio civil de países de Iberoamérica

Introducción

El objetivo de este cuestionario es relevar información estructural y actualizada sobre el personal civil que integra la administración pública centralizada, entendida como la burocracia ministerial clásica. Quedan excluidos los servicios de salud, educación, defensa y seguridad, así como otros organismos descentralizados o empresas públicas.

La información recopilada permitirá:

- Analizar tendencias en composición, modalidades de vinculación, género, edad y salarios.
- Identificar similitudes y diferencias institucionales relevantes.
- Fortalecer la construcción de indicadores regionales comparables.

Agradecemos su colaboración para avanzar en una caracterización precisa y homogénea del servicio civil en Iberoamérica.

1. Información general del país y del sistema de administración pública

1.1. ¿Cuál es la denominación oficial del órgano rector del empleo público o servicio civil en su país?

1.2. ¿Qué instituciones/jurisdicciones integran la administración pública centralizada según la normativa nacional?

Deberá entenderse por Administración Centralizada el conjunto de órganos superiores (Presidencia, Ministerios, Secretarías y Subsecretarías que concentran la gestión de las políticas nacionales bajo la jerarquía del Presidente.

1.3. ¿Qué fuentes administrativas se utilizan para registrar al personal civil

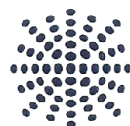
(bases integradas, nóminas ministeriales, sistemas de recursos humanos, etc.)?

De mencionar sistemas, bases u otros similares, aclarar modalidades (integradas o individuales), software externo o de desarrollo interno, posibilidades de uso.

2. Dotación de personal civil de la administración central

2.1. Indique el total del personal civil y su distribución por jurisdicción y género.
(indique mes y año de la última información)

¹¹ Las aclaraciones son resaltadas en letra cursiva

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Diferencie entre personal sin autoridad política y autoridades políticas según último dato disponible. Si no cuenta con el dato, informe la cantidad de autoridades superiores (políticas) previstas según la estructura organizacional

Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	Personal Civil Mujeres	Autoridades políticas	Autoridades Políticas Mujeres
Ej: Ministerio de Salud	1853	999	16	4
Total	1853	999	16	4

2.2. Existe en el ámbito de la Administración Central algún régimen/estamento específico para la alta dirección pública/gerencia pública o similar?

2.3. En caso afirmativo, indique la cantidad de personal que reviste en ese régimen/estamento por género y jurisdicción según el último dato disponible (indique mes y año de la última información disponible)

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	Personal Alta Dirección Pública Mujeres
Ej: Ministerio de Salud	1853	999
Total	1853	999

3. Modalidad de vinculación laboral

3.1. Indique la cantidad de personal según modalidad

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	Personal Civil Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)		
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia		
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)		
Total		0

3.2.1 ¿Existen concursos obligatorios para el ingreso a la carrera?

3.2.2 ¿Se aplican regularmente?

3.2.3. En caso que corresponda, indique la cantidad de personal concursado por género y jurisdicción

Ministerio/Jurisdicción	Personal Civil Concursado	Personal Civil Concursado Mujeres
	0	0

3.3. ¿Existen regímenes especiales dentro de la administración central (por ejemplo, escalafones técnicos, profesionales, administrativos)?

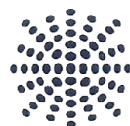
3.3.1 En caso de respuesta afirmativa, detalle cuáles son esos regímenes especiales

3.3.2. ¿Qué porcentaje del total del personal representan estos regímenes especiales?

4. Composición por género y edad

4.1. Distribución del personal civil por rango etario y género

Rango etario	Personal Civil Total	Personal Civil Mujeres
Menos de 21 años		
21 a 25 años		

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Rango etario	Personal Civil Total	Personal Civil Mujeres
26 a 30 años		
31 a 35 años		
36 a 40 años		
41 a 45 años		
46 a 50 años		
51 a 55 años		
56 a 60 años		
61 a 65 años		
Mayor de 65 años		
Sin datos		
Total	0	0

4.2. ¿Existen políticas de igualdad de género o de diversidad aplicadas al personal civil de la administración central?

4.2.1 En caso afirmativo, mencione las más importantes

4.3. ¿Existen otras políticas de inclusión de personas con discapacidad o pertenecientes a grupos/etnias históricamente desfavorecidos?

4.3.1 En caso afirmativo, mencione las más importantes

5. Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales

5.1. Indique el salario promedio del personal civil de la Administración Central por jurisdicción ministerial y género (conceptos fijos) en moneda nacional según último dato disponible (señale mes y año)

La denominación de los ministerios debe coincidir con la informada en hoja 2

Ministerio/Jurisdicción	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio mujeres (en moneda nacional)
Total	0	0

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

5.2. Indique el salario promedio del personal civil de la Administración Central por modalidad de vinculación y género.

Modalidad de vinculación	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio Mujeres (en moneda nacional)
Personal de planta permanente		
Personal de planta transitoria (no permanente)		
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes		
Total	0	0

5.3. ¿Existen suplementos por carrera, antigüedad, formación, especificidad técnica u otros? En caso afirmativo, indique cuáles son.

5.4. ¿Qué organismo regula la política salarial del personal civil?

5.5. ¿Existen convenciones colectivas de trabajo que incluya negociación colectiva de los salarios y condiciones laborales?

6. Organización del trabajo y bienestar laboral

6.1 ¿Cuántas horas semanales establece la normativa interna como jornada laboral estándar?

6.1.1 ¿Existe el concepto de horas extras?

6.2. ¿Existen modalidades de trabajo flexible (teletrabajo, horarios escalonados, etc.)?

6.2.1. En caso afirmativo, indique qué porcentaje aproximado de la dotación civil de la Administración Central se desempeña en esa modalidad.

6.3 ¿Existe un protocolo formal de prevención de riesgos psicosociales para el personal de la Administración Central?

6.3.1 En caso afirmativo, indicar desde qué año

6.4 ¿Existe un protocolo formal de prevención de violencia de género?

6.4.1. En caso afirmativo, indicar desde qué año

6.5 ¿Qué servicios de salud laboral están disponibles para el personal de la Administración Central (médico laboral, ergonomía, apoyo psicológico, etc.)?



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

6.6 ¿Se aplican regularmente evaluaciones de riesgo laboral?

6.6.1. En caso afirmativo, ¿desde cuándo y con qué frecuencia?

6.7. ¿Se aplican regularmente encuestas de clima laboral?

6.7.1. En caso afirmativo, ¿desde cuándo y con qué frecuencia?

7. Datos de contacto, sugerencias y fuentes de información

7.1 Nombre y cargo de la autoridad responsable del envío de la información.

7.2. Datos de contacto del personal técnico que puede ampliar o actualizar la información.

7.3. Enlaces a fuentes públicas de información sobre personal civil de la Administración Central

7.4. En función de los datos disponibles en su país ¿Qué otras variables/datos considera que se pueden incorporar a este estudio del personal civil de la Administración Central?