



**“Premio salarial en el sector público chileno:
magnitud, mecanismos e impacto en desigualdad salarial”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN ANÁLISIS ECONÓMICO**

**Alumno: Felipe Cabrera Mendoza
Profesor Guía: Manuel Agosín Trumper**

Santiago, Octubre 2021

Premio salarial en el sector público chileno: magnitud, mecanismos e impacto en desigualdad salarial

Felipe Cabrera Mendoza

Profesor guía: Manuel Agosín Trumper

Resultados destacados

- El premio salarial del sector público fue de 12.4 por ciento en 2017.
- La sindicalización explicaría únicamente una parte del premio salarial del sector.
- No observables de la naturaleza del sector causarían gran parte de la brecha.
- Se debe profundizar el estudio sobre sindicalización y la naturaleza del sector público.

Resumen. Este trabajo aporta a la identificación de los factores que explican la brecha salarial entre el sector público y privado, además de ahondar sobre los efectos de los salarios de este sector sobre la economía en general. Utilizando datos de la encuesta Casen (2000 – 2017), se evidencia un premio salarial positivo y significativo en concordancia con la literatura previa. Al incluir variables que controlan por sindicalización –trabajo no realizado anteriormente– las brechas de 2015 y 2017 se reducen de 8.4 por ciento a 7.5 por ciento y de 11.8 por ciento a 7.9 por ciento respectivamente. En cuanto al efecto sobre la desigualdad, el salario del sector no incidiría mayormente en la dispersión de salarios de la economía. Así, será necesario seguir revisando otros rasgos del mercado distintos a la sindicalización que permitan entender el porqué de la existencia del premio salarial.

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	LOS SALARIOS Y EL SECTOR PÚBLICO	2
2.1	Premio salarial del sector público en Chile	2
2.2	Determinantes del premio salarial del sector público	3
3.	DATOS.....	5
3.1	Estadística descriptiva general.....	5
3.2	Tamaño del sector público.....	7
3.3	Sindicalización de asalariados	8
3.4	Evolución de la desigualdad de salarios en Chile.....	8
4.	METODOLOGÍA	10
4.1	Estimación de salarios.....	10
4.2	Descomposición de varianza.....	11
5.	RESULTADOS.....	13
5.1	Premio del sector público	13
5.2	Salario nominal por hora y sindicalización	15
5.3	Descomposición de la desigualdad.....	17
6.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	18
7.	REFERENCIAS.....	20

8.	ANEXO	22
8.1	Datos.....	22
8.1.1	Tamaño del sector público.....	22
8.1.2	Evolución de la desigualdad de salarios en Chile.....	24
8.2	Resultados	25
8.2.1	Premio del sector público	25
8.2.2	Salario nominal y sindicalización	30
8.2.3	Premio salarial sector público y niveles de educación	33
8.2.4	Descomposición de varianza salarial sector público.....	35
8.2.5	Descomposición de varianza salarial sector público y empresas públicas	35
8.2.6	Descomposición de varianza salarial sector público y niveles de educación.....	37

1. Introducción

Esta investigación busca ser un nuevo aporte a la robusta literatura sobre premio salarial en el sector público en Chile. Dentro de una amplia gama de estudios a nivel mundial, el foco de los trabajos para Chile, desde Mizala, Romaguera y Gallegos (2011) hasta Vergara y Fuentes (2018), ha sido la identificación de la diferencia entre los ingresos ocupacionales del sector privado y el público. No obstante, no se ha profundizado respecto de los mecanismos que explicarían la brecha salarial existente. En cuanto a la desigualdad salarial del sector, esta ha sido abordada por Mizala et al. (2011) y Vergara y Fuentes (2018) mediante la medición de premio salarial por percentiles. Sin embargo, no se han revisado los efectos que podría tener el premio salarial para la desigualdad de salarios en el país.

Identificar el premio salarial y entender su naturaleza, tiene relevancia en cuanto guarda relación con gasto fiscal, productividad del sector y captura del Estado (Vergara y Fuentes, 2018). Por su parte, observar el efecto del premio salarial sobre la desigualdad de salarios implica reconocer al Estado no solo como un agente que afecta la desigualdad mediante transferencias monetarias, tasas impositivas y bienes públicos, sino también desde su rol de empleador.

Así, las preguntas relevantes son ¿Existe un premio salarial por pertenecer al sector público? ¿Qué mecanismo explicaría el premio? ¿Cuál es el efecto del premio sobre la desigualdad de salarios en el país? Para responder dichas preguntas, se realizarán estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios respecto de salarios nominales y salarios nominales por hora¹. Se utilizará una definición de sector público que permite estudiar la brecha desde el año 2000 en adelante, además de la inclusión de variables de sindicalización medidas por la encuesta Casen en 2015 y 2017. Por último, para la identificación del efecto del sector público sobre la desigualdad, se hará una descomposición de varianza salarial, siguiendo el trabajo de Contreras y Gallegos (2007)².

La investigación se ordena de la siguiente manera. En la segunda sección, se resume la literatura sobre premio salarial del sector público y se ahonda en los mecanismos que teóricamente podrían estar determinando dicha diferencia. En la tercera sección, se muestran los datos a utilizar y se caracterizan

¹ Se hará referencia a los salarios sin diferenciación como “salarios nominales” y a estos divididos por las horas acordadas mensualmente con el empleador “salarios nominales por hora” para evitar confusiones en la lectura.

² Otros trabajos que abordan en parte la desigualdad salarial son Bravo, Contreras, y Urzúa (2002) y Larrañaga y Valenzuela (2011).

las muestras. En la cuarta sección se explican los métodos para el estudio del premio salarial y también para la descomposición de varianza. En la quinta sección se muestran los resultados de las estimaciones. Por último, en la sexta sección, se discuten los resultados obtenidos.

2. Los salarios y el sector público

2.1 Premio salarial del sector público en Chile

La gran masa de investigaciones sobre premio salarial corresponde a países fuera de Latinoamérica. Algunos ejemplos son, Melly (2005), quien encuentra un premio por trabajar en el sector público alemán, Mueller (2000) quien encuentra un premio positivo para mujeres en Canadá y Adamchick y Bedi (2000), quienes encuentran un premio para el sector privado polaco.

A nivel latinoamericano, destaca Mizala, Romaguera y Gallegos (2011), quienes encuentran un premio en el sector público consistente en toda Latinoamérica (incluido Chile). Este resultado lo obtienen mediante métodos de emparejamiento (*Propensity Score Matching*) con información de encuestas de hogares entre 1992 y 2007. Para el caso de Chile encuentran que el premio era de 40 por ciento en 1996, 29 por ciento el 2000, 49 por ciento el 2003 y 40 por ciento el 2006. Estos resultados son luego calculados por percentiles, encontrando que existe un castigo –y no un premio– en todos estos años para los percentiles superiores (percentil 90 para 2003 y 2006). Una posible explicación que entregan los autores es que los estratos de ingresos altos valoran tener poder político, capacidad para implementar ideas y estabilidad en el trabajo. Otro resultado interesante de la investigación, es que el premio pareciera tener una relación inversa con la tasa de sindicalización privada de los países estudiados.

Para el caso específico de Chile están las investigaciones de Cerda (2016) y Vergara y Fuentes (2018). Cerda (2016) utiliza datos de la Transparencia sobre Acceso a la Información Pública y la Encuesta Suplementaria de Ingreso para encontrar el premio. Identifica una brecha que alcanza un mínimo de 32 por ciento altamente significativa. El principal aporte de este estudio, es que analiza la brecha sin utilizar ingresos auto-reportados, a lo menos para miembros del sector público.

Por último, Vergara y Fuentes (2018) recogen los aprendizajes de estudios pasados y mediante el uso de la encuesta Casen, estiman el premio salarial –mínimos cuadrados y regresiones por percentiles– para el periodo 1990 – 2017. Determinan que el premio del sector público pasó de ser 1.5 por ciento en 1990 a 20 por ciento en 2017. Al dividir la muestra, apreciaron –similar a Mizala et al. (2011)– un castigo para percentiles más altos hasta el año 2013, año en que se comienza a observar un premio para este grupo. En efecto, encontraron que entre 1990 y 2017, el premio del percentil 10 pasó de ser

19 por ciento a 26 por ciento, mientras que para el percentil 90 pasó de -26 por ciento (castigo) a 18 por ciento.

2.2 Determinantes del premio salarial del sector público

Las posibles explicaciones para la brecha salarial del sector público respecto a su par privado irían más allá de diferencias sociodemográficas. Estas guardarían relación con la presencia de sindicatos y empleados altamente organizados, la naturaleza del mercado y la productividad de sus trabajadores.

Sobre la sindicalización, en el sector público –en economías avanzadas– los sindicatos tienen una presencia significativa y una voz influyente en la determinación de salarios y condiciones de trabajo (Bender, 2003). En esa línea, Mizala et al. (2011)³ sostiene que estos empleados altamente organizados pueden presionar a las distintas administraciones –gobiernos– basados también en la falta de sustitos para los servicios entregados por el Estado.

Este poder de negociación también es apuntado por Cerda (2016), quien menciona que las negociaciones llevadas a cabo año a año entre el Ministerio de Hacienda y los gremios de trabajadores públicos en Chile podrían explicar el premio. Vergara y Fuentes (2018) argumentan que la sindicalización permitiría un mayor poder de negociación en el cálculo de salarios y que es posible que ambos sectores –público y privado– tengan una naturaleza sindical diferente⁴. Respecto de lo anterior, en el estudio de sindicalización en Chile de Landerretche, Lillo, y Puentes (2013), se muestra una alta correlación entre el sector público y la tasa de sindicalización y además que el sector público pierde su relevancia en la explicación de los salarios una vez se controla por sindicalización⁵.

Sobre la eficiencia de los efectos de la sindicalización, según Lemieux (1992) existe un *trade-off* entre sindicalización y desigualdad. La presencia de sindicatos comprimiría la distribución de salarios, pero a su vez, podría tener efectos de ineficiencia debido a que el empleador paga un salario por sobre la productividad del empleado.

En cuanto a la naturaleza del mercado, el sector público no está sujeto a las mismas condiciones de maximización de beneficios del sector privado, dado que los salarios únicamente están sujetos a precios mínimos determinados por la competencia (Mueller, 2000). A su vez, la demanda sobre servicios

³ Además de entregar otras razones tales como la necesidad de cooperación y apoyo político en estas esferas.

⁴ Idea de Robinson y Tomes (1984), citado en Vergara y Fuentes (2018).

⁵ Desde una perspectiva normativa, el premio salarial se puede observar como una ventaja del sector público sobre el sector privado, pero más que una situación donde se “favorece” a este sector, podríamos estar en presencia de un rezago promedio de los salarios del sector privado.

esenciales entregados por el gobierno sería inelástica, permitiendo que incrementos en los salarios sean traspasados a los contribuyentes sin grandes disminuciones en la demanda (Mueller, 2000). Por último, existirían factores políticos que afectarían la determinación de salarios, por ejemplo, que en la búsqueda de ser un buen empleador el gobierno ofrezca mejores salarios a trabajadores de baja calificación y dado que puede ser mal visto el que trabajadores públicos ganen en demasía, castigar el pago para trabajadores calificados (Bender, 2003)⁶.

Como último argumento, se puede sostener que los trabajadores del sector público son en efecto más productivos que sus pares privados producto de variables no observables (Vérgara y Fuentes, 2018). En esta línea, Cerda (2016) argumenta que aún queda mucho por mejorar sobre la medición de productividad del sector público en Chile.

⁶ Otro antecedente es que en este sector existe el dilema que pagar más podría significar desperdicio de ingresos fiscales, pero que no hacerlo podría evitar la retención y atracción de mejores trabajadores (Bender, 2003).

3. Datos

Para esta investigación se utilizará la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) entre los años 2000 y 2017, elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social de Chile. Desde dichas bases de datos se caracterizará a las personas asalariadas dentro de Chile.

A continuación, se presenta parte de la información extraída desde Casen respecto de las características de los asalariados, el tamaño del sector público, la evolución de ingresos y sindicalización, junto con los cambios en desigualdad de ingresos.

3.1 Estadística descriptiva general

En la Tabla 1 se presenta la estadística descriptiva de las muestras de asalariados luego de aplicar factores de expansión. Siguiendo otras experiencias con cálculos sobre asalariados, tales como Lan-derretche et al. (2013) y Contreras et al. (2006), se eliminan de la muestra de asalariados aquellas personas empleadoras, trabajadoras por cuenta propia, dedicadas al servicio doméstico, pertenecientes a las fuerzas armadas o que se desempeñan como familiares no remunerados. El cambio recién mencionado también permitirá obviar la variabilidad de los ingresos de empleos informales o de cuenta propia. Por último, siguiendo prácticas del estudio de salarios, se restringe la muestra a hombres entre 15 y 65 años, y mujeres entre 15 y 60 años.

El salario mensual promedio es definido como el ingreso de la ocupación principal en valores de 2017. También se muestran la media de edad, escolaridad y experiencia potencial⁷. A su vez, se indica la cuota de personas: hombre, del sector público –aquellas personas que declaran ser funcionarias públicas–, jefas de hogar y convivientes. Por último, se señala el porcentaje de asalariados que viven con a lo menos una persona con edad entre 0 y 17 años.

⁷ Como años de edad, menos los años de escolaridad, menos los seis años antes de ingresar al sistema educacional.

Tabla 1. Estadística descriptiva de asalariados 2000 – 2017

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Salario mensual	405M\$	404M\$	385M\$	416M\$	437M\$	499M\$	509M\$	546M\$
Edad	36.8	36.9	37.5	38.3	38.5	39.1	39.6	39.9
Escolaridad	11.2	11.5	11.5	11.8	11.8	12.1	12.3	12.6
Experiencia	19.5	19.4	20.0	20.5	20.6	21.0	21.2	21.3
Hombre	67.3%	66.7%	66.1%	64.5%	63.6%	61.3%	59.8%	59.7%
Sector pub.	11.7%	10.5%	8.98%	7.7%	8.7%	9.5%	10.6%	11.4%
Jefe(a) hogar	50.2%	48.0%	45.3%	46.1%	45.7%	47.0%	47.6%	47.4%
Convive	64.4%	62.1%	59.6%	59.5%	56.5%	56.2%	56.4%	55.7%
<u>Niños hogar</u>								
0 – 2 años	19.8%	17.8%	16.8%	16.4%	18.0%	15.6%	15.1%	13.5%
3 – 5 años	21.8%	19.2%	17.4%	16.3%	15.2%	16.9%	15.9%	14.6%
6 – 10 años	33.2%	30.3%	28.4%	26.6%	23.3%	23.4%	23.0%	22.1%
11 – 17 años	39.4%	40.5%	40.3%	37.3%	34.1%	32.0%	30.5%	27.7%

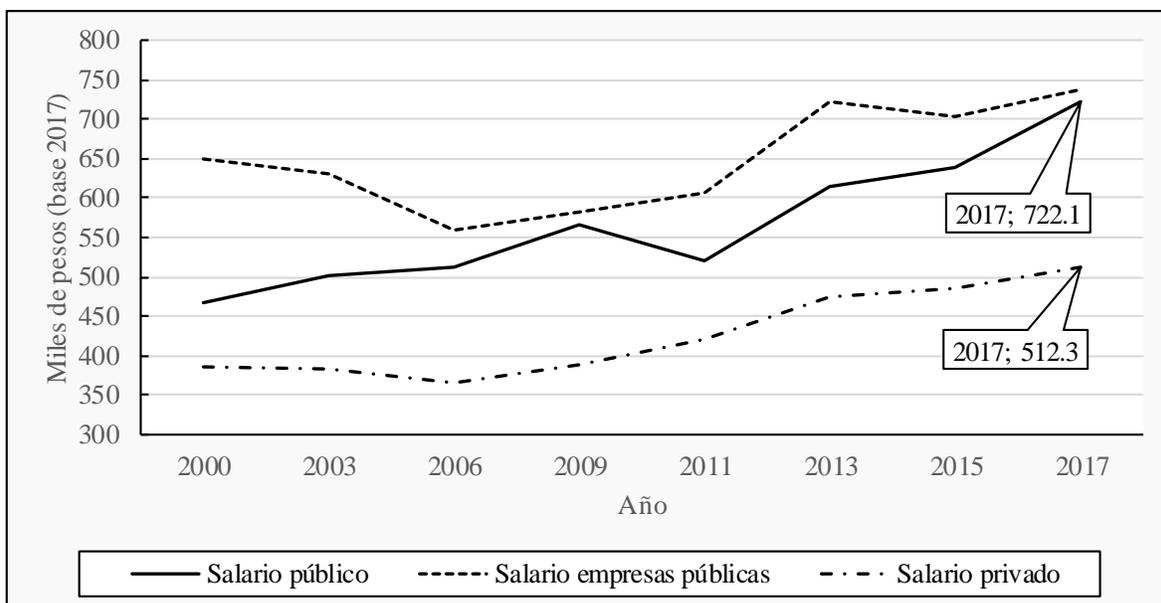
Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales en miles de pesos a diciembre 2017; **2)** edad, escolaridad y experiencia (potencial) medidas en años; **3)** niños hogar marca presencia de ese rango de edad en el hogar; **4)** no se presentan desviaciones estándar para facilitar lectura.

Desde la Tabla 1, se puede ver que desde 2000 a 2017 el salario mensual aumentó en 141M\$, lo cual equivale a un crecimiento de aproximadamente un 35 por ciento. Respecto de la edad, se ha notado un paulatino envejecimiento de los asalariados de la muestra, pasando de 36.8 años de edad a 39.9 desde 2000 a 2017. Por su parte, la escolaridad y la experiencia potencial han crecido un 13 y 9 por ciento promedio respectivamente, lo que podría explicar en parte los movimientos de salarios.

Respecto de las características de ciertos grupos, los hombres pasaron de ser un 67.3 por ciento del total de personas asalariados al 59.7 por ciento al final del periodo, lo cual puede estar explicado por la mayor participación femenina en el mercado laboral. La cuota de trabajadores del sector público es similar en 2000 y 2017, aunque sí hubo movimientos entre años. Tampoco se observa una diferencia importante entre dichos años respecto de las personas jefas de hogar, pero sí una disminución entre la cantidad de personas que conviven con su pareja. Por último, la presencia de niños disminuyó en promedio entre 2000 y 2017 un 32 por ciento.

Una mirada más detallada y gráfica a los cambios salariales se puede ver en la Figura 1. El crecimiento del ingreso ocupacional en el sector público ha sido mayor desde el año 2000. En efecto, creció un 55 por ciento desde el inicio del periodo, contra el 32 por ciento de crecimiento del sector privado. El salario público es en promedio un 32 por ciento más alto que el del sector privado, lo que sirve como primer antecedente sobre el premio existente (aun sin controlar por observables). El salario es aún mayor en las empresas públicas.

Figura 1. Evolución de salarios por sector (asalariados)



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Nota:** 1) siguiendo otras experiencias, se restringe la muestra a hombres entre 15 y 65 años y mujeres entre 15 y 60 años; 2) el grupo de asalariados lo componen trabajadores del sector público, de empresas públicas, o empleados del sector privado, 3) son dejados fuera servicio doméstico, empleadores, trabajadores por cuenta propia y fuerzas armadas.

3.2 Tamaño del sector público

El tamaño del sector público, ha sido en promedio entre 2000 y 2017 un 7.1 por ciento del total de ocupados –asalariados y no asalariados– declarados en la encuesta Casen. Entre 2000 y 2011 el número de empleados del sector público no cambió en demasía –incluso disminuyó– siendo de 440 mil al inicio de este periodo y de 429 mil al final. Hacia 2017 la importancia del sector público estaba por detrás de los empleados del sector privado (59.9 por ciento) y empleados por cuenta propia (21.5 por ciento). El detalle se puede ver en la Tabla 6 de anexo.

3.3 Sindicalización de asalariados

La sindicalización tiene características especiales en el caso del sector público en Chile. Dentro de un marco legal que prohíbe la declaración de huelgas en el Estado o Municipalidades (Constitución Política de la República de Chile, 2005) y acepta la coordinación en forma de asociaciones (Ley 19.296, 2019), se negocia año a año entre organizaciones gremiales del sector público y gobierno— un reajuste salarial para trabajadores del sector público (Ley N° 18.525, 2019⁸). En dicho trato participan un gran número de agrupaciones bajo la figura de colegios, federaciones y asociaciones (además de algunos trabajadores de la salud). En líneas generales, los beneficios acordados no se aplican a trabajadores de alto rango (por ej. ministros y altos ejecutivos).

Aun con los antecedentes entregados sobre la prohibición de la sindicalización entre empleados públicos en Chile, en la práctica existe asociación. En esta línea, en la encuesta Casen se pregunta desde 2015 respecto de la afiliación a organizaciones por parte de empleados, información que se presenta en la Tabla 2. En el sector privado, la sindicalización rondaba el 12 por ciento en 2015 y 2017. Por contraparte, en el caso de las organizaciones de empleados en el sector público (identificados como asociaciones), la cuota de afiliación ronda el 30 por ciento.

Tabla 2. Tasa de sindicalización y asociación por sector (miles de personas y cuota total)

Tipo		Sector privado				Sector público			
		2015		2017		2015		2017	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Sindicalización	No	4,746	87.6	4,887	88.4	567	100	618	99.9
	Sí	671	12.3	635	11.5	0	0.0	0.4	0.0
		100		100		100		100	
Asociación	No	5,415	99.9	5,523	99.9	381	67.1	450	72.9
	Sí	3.2	0.0	0.1	0.0	186	32.8	167	27.1
		100		100		100		100	

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Nota:** se aplicaron factores de expansión a nivel regional para la muestra.

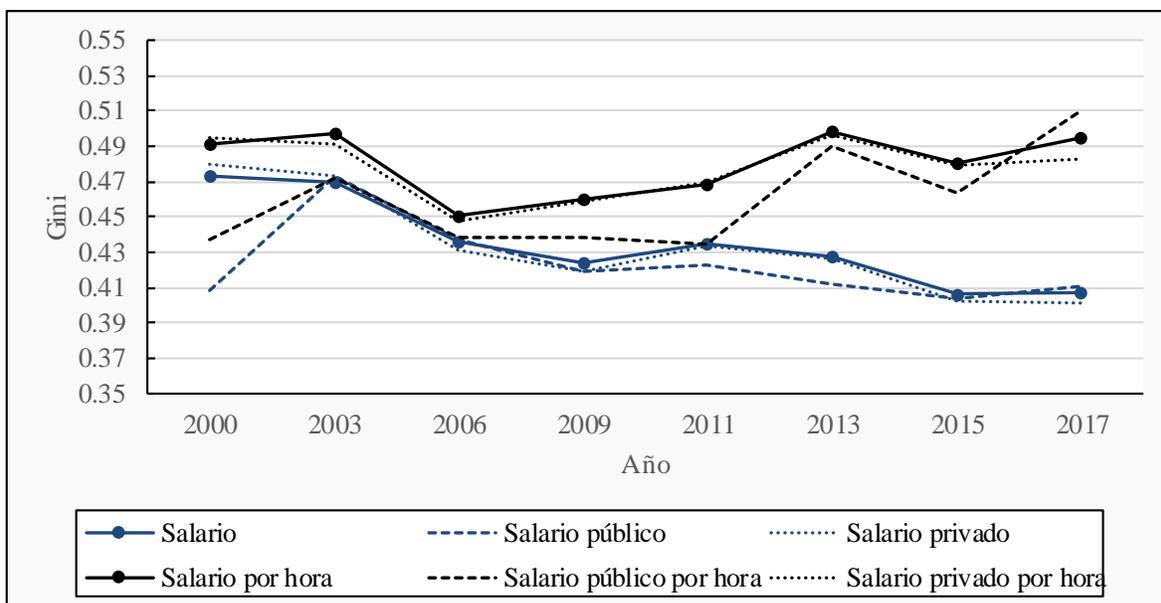
3.4 Evolución de la desigualdad de salarios en Chile

En la Figura 2 se puede apreciar que la desigualdad salarial medida en Gini vendría a la baja desde el año 2000. De un valor de 0.47 ha llegado a un 0.40 el año 2017, el valor más bajo de la serie. Hasta

⁸ El resto de leyes de la misma temática desde 2000 en adelante se encuentra en https://www.bcn.cl/leychile/consulta/listado_n_sel?agr=2&sub=1195

el año 2003 el índice Gini del sector público era menor que en el privado (15 por ciento menos). Luego, desde 2006 los índices son similares, siendo levemente menor el del sector público en los años 2006, 2015 y 2017. No obstante, para el sector público, el índice es bastante estable durante los años estudiados. Distinta apreciación se ve al estudiar la desigualdad de los salarios por hora, donde el índice Gini rondaba el valor de 0.43 durante los años 2000 y 2011 (a excepción de 2003), para pasar a 0.51 en 2017, donde supera en 5.7 por ciento el índice del sector privado 2000.

Figura 2. Gini de salarios: Chile 2000–2017



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Nota:** 1) siguiendo otras experiencias, se restringe la muestra a hombres entre 15 y 65 años y mujeres entre 15 y 60 años; 2) el grupo de asalariados “públicos” lo componen trabajadores del sector público, 3) son dejados fuera servicio doméstico, empleadores, trabajadores por cuenta propia y fuerzas armadas.

Aun con la observación de un Gini mayor en el sector público para los últimos años de la serie, no se debe descuidar que este sector es bastante menor en tamaño a su par privado. Utilizando la técnica de descomposición desarrollada por Yao (1999)⁹ –la cual no considera a la desigualdad como un fenómeno multifactorial– se encuentra que el sector público explicaría en 2017 el 3.6 por ciento del índice Gini de salarios nominales por hora, mientras que el sector privado un 64.2 por ciento (Figura 6 en anexo). Lo anterior, pondría en evidencia que la incidencia de la desigualdad dentro del sector público no es una variable especialmente relevante para la desigualdad general del país.

⁹ Yao (1999) propone una descomposición del Gini en términos que pueden ser añadidos. Donde se distinguen los aportes de cada grupo, la desigualdad entre grupos (inter-sector) y una medida de cuánto se cruzan los ingresos de estos (traslape).

4. Metodología

Para encontrar el premio salarial y estudiar la incidencia de la sindicalización, se utiliza mínimos cuadrados ordinarios, corrigiendo la participación con el método de Heckman (1976)¹⁰. Estos resultados (coeficientes), además de servir para realizar análisis sobre salarios, serán un insumo para la descomposición de varianza de salarios de Fields (2002).

Para el análisis complementario sobre efectos en desigualdad, se empleará el método de Fields (2002) utilizado por Contreras y Gallegos (2006). Dicho procedimiento se sustenta en la adopción de la dispersión de salarios (varianza) como medida de desigualdad. Mientras más alto el índice, más se alejarán en los salarios respecto de la media. Los coeficientes de mínimos cuadrados servirán para obtener otros componentes del método, tales como la varianza de la variable dependiente y su covarianza con los valores predichos por la función de salarios.

4.1 Estimación de salarios

Para corregir la selección de personas asalariadas contra aquellas que no, se modela una función de probabilidad que considera la probabilidad de recibir un salario y no la decisión de participación en el mercado laboral. Dicho modelo será un Probit sobre la participación en empleos de ingresos positivos. De esta estimación de variable dicotómica (tener ingresos o no) se extrae el *ratio* de Mills (λ). Este parámetro permitirá corregir mediante el método de selección de Heckman (1976). La estimación de salarios. La función es la siguiente:

$$\Pr(\ln(w_i) > 0) = f(\alpha + \beta X_i^p + \gamma Z_i + \varepsilon_i^p) \quad (1)$$

Donde $\ln(w_i)$ corresponde al logaritmo natural del salario del trabajador i . β es el vector de coeficientes asociados características X_i^p : i) género, ii) experiencia y iii) escolaridad. Por su parte, γ es el vector de coeficientes asociado a las variables de exclusión Z_i que se cree afectan la probabilidad de un individuo i de tener un empleo asalariado: i) tener niños dentro del hogar de 0 a 2 años, 3 a 5 años, 6 a 10 y 11 a 17 años de edad, ii) ser jefe de hogar y iii) estar conviviendo.

Con la selección modelada, se estimará mediante mínimos cuadrados el salario de cada individuo i mediante la siguiente especificación:

¹⁰ Se espera que, a lo menos en género, exista un sesgo a sobreestimar el coeficiente. Lo anterior se explica en cuanto los sujetos evaluados podrían ser aquellos que ya decidieron participar en el mercado laboral, lo que puede derivar en valores más altos en la variable dependiente.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 Esc_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 Exp2_i + \beta_4 G_i + \beta_5 P_i + \sum_{j=0}^n \beta_{6+j} R_i + \omega S_i + \gamma \lambda + \varepsilon_i \quad (2)$$

Donde $\ln(w_i)$ corresponde al logaritmo natural del salario del trabajador i . β_0 es la constante de la función. β_1 es el coeficiente asociado a la escolaridad Esc del individuo i . β_2 y β_3 son respectivamente los coeficientes asociados a la experiencia Exp y a la experiencia al cuadrado $Exp2$. β_4 es el coeficiente asociado a la variable dicotómica de género G_i (ser hombre). β_5 es el coeficiente asociado a la variable dicotómica de pertenecer al sector público P . El resto de los coeficientes β se asocian a la región R del individuo i . Para las estimaciones sobre el mecanismo adicional para explicar la brecha salarial, ω es el coeficiente asociado a estar sindicalizado S_i . Por último, γ es el coeficiente asociado al inverso del ratio de Mills de participación (λ) (asociado al sesgo de selección) y ε es el término de error.

4.2 Descomposición de varianza

Con la estimación de la ecuación de salarios y sus coeficientes, además de la desviación estándar de cada variable, es posible descomponer la varianza del salario (variable dependiente). El método tiene como objetivo final llegar a un valor que exprese el peso de cada variable independiente en la varianza de la variable dependiente. Tal como se ha indicado, dicha descomposición se realiza utilizando la metodología de Fields (2002). Es importante recordar que, en este caso, se utiliza varianza de salarios como medida de desigualdad.

Se seguirá el trabajo de Contreras y Gallegos (2006) quienes utilizan la metodología de Fields (2002) quien propone la estimación de una función generadora de salarios (o ingresos). En este contexto, dicha ecuación será la ecuación (2) del $\ln(w_i)$. A continuación, se presenta en forma matricial para fines de desarrollo (no se presentan subíndices de tiempo):

$$\ln(w_i) = a'W_i \quad (3)$$

Donde a es la matriz de coeficientes asociados a las variables explicativas W (desde las características de los individuos, hasta la constante, inverso del ratio de Mills y el término error):

$$a = [\beta_0 \beta_1 \dots \beta_{n+6} \gamma 1] \quad (4)$$

$$W_i = [1 x_{i1} x_{i2} \dots x_{i,n+6} \lambda \varepsilon_i] \quad (5)$$

Así, la ecuación (3) se puede expresar como

$$\ln(w_i) = \sum_{j=1}^{J+2} a_j Z_j \quad (6)$$

Donde la sumatoria hace referencia a los coeficientes de todas las variables, además de una constante y el error. Luego los autores forman la covarianza en ambos términos con $\ln(w_i)$. Aplicando el teorema de Mood, Graybill y Boes (1974) se obtiene que:

$$\sigma^2_{\ln(w)} = \sum_{j=1}^{J+2} \text{cov}[a_j W_j, \ln(w)] \quad (7)$$

Dividendo ambos lados por la varianza del logaritmo natural del salario $\sigma^2_{\ln(w)}$, podemos obtener una sumatoria de los llamados “pesos relativos del factor de desigualdad” que denotaremos al igual que en Fields (2002) como s_j :

$$100\% = \frac{\sum_{j=1}^{J+2} \text{cov}[a_j W_j, \ln(w)]}{\sigma^2_{\ln(w)}} = \sum_{j=1}^{J+2} s_j(\ln(w)) \quad (8)$$

Donde:

$$s_j(\ln(w)) = \frac{\text{cov}[a_j W_j, \ln(w)]}{\sigma^2_{\ln(w)}} \quad (9)$$

De esta manera, se podrá presentar sobre la varianza del salario, la incidencia de cada uno de los factores que le afectan, incluida la pertenencia al sector público.

5. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las estimaciones sobre el premio del sector público, la indagación sobre los mecanismos que lo determinan y, por último, la descomposición de la varianza salarial.

5.1 Premio del sector público

En la Tabla 3 se presenta la regresión sobre el logaritmo natural del salario por hora. En ella se puede ver la evolución de los determinantes de los ingresos de ocupación principal para el periodo 2000 – 2017. El premio por pertenecer al sector público, hacia el año 2000, era de un 5.1 por ciento. Hasta 2015, ronda el 8.5 por ciento, con la excepción de 2009 donde alcanza el valor más alto de la serie con un 14.9 por ciento. En 2017, el premio salarial asciende a 12.4 por ciento.

Sobre el resto de variables, el aporte de ser hombre es positivo en toda la serie, siendo un 10.5 por ciento en 2017, menor al coeficiente del sector público. El coeficiente de la experiencia se ha mantenido estable, rondando el 1.5 por ciento. Por su parte la escolaridad ha venido perdiendo relevancia de manera paulatina sobre la determinación de salarios. En 2000 era de 12.8 por ciento y hacia 2017 era de 9.9 por ciento.

Tabla 3. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora¹¹

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	0.051 (0.001)	0.092 (0.001)	0.073 (0.001)	0.149 (0.001)	0.091 (0.001)	0.089 (0.001)	0.084 (0.001)	0.124 (0.001)
Hombre	0.026 (0.001)	0.013 (0.001)	0.036 (0.001)	0.095 (0.001)	0.137 (0.001)	0.149 (0.001)	0.129 (0.001)	0.105 (0.001)
Experiencia	0.020 (0.000)	0.016 (0.000)	0.014 (0.000)	0.015 (0.000)	0.013 (0.000)	0.014 (0.000)	0.012 (0.000)	0.013 (0.000)
Escolaridad	0.128 (0.000)	0.126 (0.000)	0.112 (0.000)	0.108 (0.000)	0.118 (0.000)	0.107 (0.000)	0.105 (0.000)	0.099 (0.000)
Lambda	-0.203 (0.001)	-0.215 (0.001)	-0.244 (0.001)	-0.194 (0.001)	-0.148 (0.001)	-0.172 (0.001)	-0.218 (0.001)	-0.237 (0.001)
Constante	5.573 (0.004)	5.652 (0.004)	5.847 (0.003)	6.101 (0.004)	5.951 (0.003)	6.402 (0.004)	6.435 (0.003)	6.471 (0.003)
Observaciones (millones)	3.49	3.77	4.28	4.45	4.66	4.87	5.13	5.19

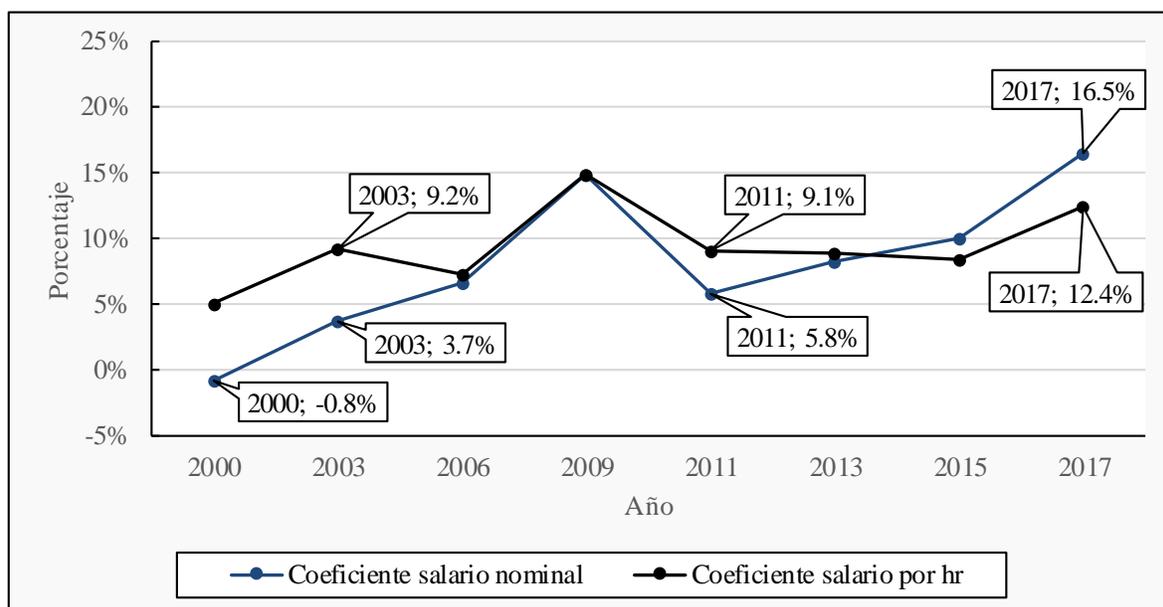
Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas: 1)** Salario en términos mensuales; **2)** *edad* y *escolaridad* en años; **3)** *lambda* es el inverso del *ratio* de Mills que mide efecto de la participación¹²; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis; **7)** estimaciones realizadas mediante MCO.

Sobre los resultados para la estimación del salario nominal –con la salvedad que se identifica un castigo en el año 2000– estos son similares a los del salario por hora (Tabla 8 en anexo). Desde 2000 a 2013 –aunque ínfimamente menor en 2009– el premio salarial por hora es superior al premio medido en salario nominal, mientras que luego de 2013 es menor. Dicha diferencia, junto con la estabilidad del premio salarial medido por hora, se puede observar de manera más clara en la Figura 3. Es importante mencionar que estos resultados son consistentes en signo, pero menores que los obtenidos con una definición de sector público que incluye a empresas del sector (tablas y figuras en Anexo 8.2.1).

¹¹ En la Figura 7 de Anexo, se entregan las estimaciones por cuantiles del premio del sector público mostrado en esta tabla. Aunque no es el foco de esta investigación, se puede mencionar que al graficar se puede ver claramente que la situación cerca del año 2000, donde los percentiles altos recibían un castigo, ha cambiado hacia 2017 donde todos los percentiles convergen hacia un premio similar.

¹² Aunque no se estudió la autoselección hacia el sector público, es decir, cómo algunas personas con ciertas características deciden entrar en este mercado, se podría pensar que, si el sector público es percibido como un sector de alto premio, esto podría sesgar hacia un mayor valor los coeficientes estimados.

Figura 3. Premio salarial del sector público: Chile 2000 – 2017



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Nota:** 1) siguiendo otras experiencias, se restringe la muestra a hombres entre 15 y 65 años y mujeres entre 15 y 60 años; 2) el grupo de asalariados “públicos” lo componen trabajadores del sector público, 3) son dejados fuera servicio doméstico, empleadores, trabajadores por cuenta propia y fuerzas armadas.

5.2 Salario nominal por hora y sindicalización

Para poder discernir sobre qué causaría el premio salarial del sector público, se controlará por la pertenencia a sindicatos (sector privado) y a asociaciones de funcionarios (sector público) con los datos disponibles de la encuesta Casen para 2015 y 2017. Con dicha definición se genera una variable dicotómica que indica la pertenencia de un empleado a este tipo de organizaciones. La construcción de dicha variable se realiza en base a la declaración de las personas en la encuesta. De manera adicional, se asume en base a la gran extensión del reajuste salarial en el sector público –sin poder identificar desde la encuesta aquellas personas no beneficiadas– otra especificación donde todo el sector público se asume sindicalizado (o asociado).

En la Tabla 4 se presentan los resultados de la regresión. Al utilizar como control la pertenencia a un sindicato o una asociación de empleados, el premio de 8.4 por ciento en 2015 disminuye a 7.5 por ciento. Un resultado similar ocurre para 2017, donde el premio de 12.4 por ciento disminuye a 11.8 por ciento. Lo anterior, estaría evidenciando que la pertenencia a una agrupación de empleados no explicaría gran parte del premio promedio en el sector público.

Al agregar la variable de control donde se asume que todo el sector público y aquellos empleados privados sindicalizados comparten una característica en común –estar asociados entre pares– el premio disminuye en 2015 de 8.4 por ciento a 3.5 por ciento. En 2017 aun cuando la disminución no es

tan severa, existe y es de 12.4 por ciento a 7.9 por ciento (resultados consistentes con la estimación sin distinción por horas, Tabla 13 en anexo). Lo interesante de este ejercicio es que muestra que incluso asumiendo que la base de todo el premio en el sector público es debido a las asociaciones, esto pareciera no ser así. Existirían otras variables que explicarían la diferencia en el premio¹³.

Tabla 4. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora (sindicatos)¹⁴

Variable	2015			2017		
Sector público	0.084 (0.001)	0.075 (0.000)	0.035 (0.001)	0.124 (0.000)	0.118 (0.000)	0.079 (0.001)
Hombre	0.129 (0.001)	0.130 (0.000)	0.130 (0.000)	0.104 (0.000)	0.107 (0.000)	0.107 (0.000)
Experiencia	0.012 (0.000)	0.011 (0.000)	0.011 (0.000)	0.012 (0.000)	0.012 (0.000)	0.012 (0.000)
Escolaridad	0.105 (0.000)	0.105 (0.000)	0.105 (0.000)	0.098 (0.000)	0.098 (0.000)	0.098 (0.000)
Lambda	-0.218 (0.001)	-0.213 (0.001)	-0.213 (0.001)	-0.237 (0.001)	-0.232 (0.001)	-0.232 (0.001)
Constante	6.435 (0.003)	6.429 (0.003)	6.462 (0.003)	6.470 (0.003)	6.463 (0.003)	6.462 (0.003)
Sindicalizado o asociado		0.047 (0.000)			0.043 (0.000)	
Sindicalizado o empleado público			0.057 (0.000)			0.052 (0.000)
Observaciones (millones)	5.13	5.13	5.13	5.19	5.19	5.19

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** “Sind. o asoc.”: sindicalizado o perteneciente a asociación de funcionarios; **5)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **6)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **7)** desviaciones estándar entre paréntesis; **8)** estimaciones realizadas mediante MCO.

¹³ Como análisis adicional, en la Tabla 12 se muestran las estimaciones por cuantiles de la Tabla 4. Se puede apreciar que el comportamiento del coeficiente es similar al de la estimación general, a lo menos hasta el percentil 80.

¹⁴ Como análisis adicional, aunque no es el foco de este estudio, se realizaron las tres estimaciones para ambos años, únicamente para aquellas personas asalariadas que pertenecen al sector público o declararon en la encuesta que su empresa o institución tiene 200 o más trabajadores. De manera consistente, para el año 2017, los tres años el premio se reduce a un coeficiente cercano a cero. Para el 2015, el premio incluso se revierte a castigo. Tal como se puede esperar, al observar los promedios de salarios, el año 2017 es 522 mil pesos para toda la muestra y 656 mil pesos para la muestra de sector público

5.3 Descomposición de la desigualdad

Para determinar si las diferencias salariales entre el sector público y el sector privado tienen incidencia sobre la desigualdad en ingresos general de un país se descompone la varianza del ingreso ocupacional. Como se ha mencionado, las estimaciones del premio salarial (sección 5.1) se utilizan como punto de partida para el cálculo de la descomposición de varianza salarial.

En la Tabla 17 se presentan los resultados. Se puede apreciar que la desigualdad –varianza salarial– de los ingresos ocupacionales por hora ha tenido un comportamiento que no muestra una clara tendencia (a diferencia del salario nominal, donde ha disminuido consistentemente, Tabla 17 en anexo). A 2017, la varianza solo se ha reducido un 6 por ciento desde el 2000 pasando de una varianza de 0.647 a una de 0.608. Respecto del aporte que tendría el sector público a esta dispersión, los resultados apuntan a que no es relevante. En toda la serie, el sector público solo explicó entre el 0.3 por ciento y 0.62 por ciento de la varianza (en la regresión con salario nominal, logra explicar en 2017 un 1.11 por ciento de la varianza). Únicamente destaca el aporte de la escolaridad, que a 2017 explicaría el 20.53 por ciento de la varianza.

Tabla 5. Descomposición de varianza del salario por hora (varianza y peso relativo)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.647 100%	0.610 100%	0.534 100%	0.750 100%	0.551 100%	0.732 100%	0.583 100%	0.608 100%
Sector público	0.002 0.30%	0.004 0.62%	0.002 0.38%	0.004 0.53%	0.002 0.36%	0.002 0.35%	0.002 0.39%	0.004 0.60%
Hombre	-0.000 -0.05%	-0.000 -0.03%	0.000 0.00%	0.001 0.10%	0.002 0.29%	0.008 1.45%	0.002 0.39%	0.001 0.19%
Experiencia	-0.011 -1.64%	-0.005 -0.89%	-0.006 -1.11%	-0.004 -0.55%	-0.008 -1.41%	-0.008 -1.49%	-0.008 -1.36%	-0.009 -1.54%
Escolaridad	0.240 37.13%	0.217 35.52%	0.159 29.82%	0.155 20.63%	0.167 30.22%	0.132 25.36%	0.132 22.68%	0.125 20.53%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.

y grandes instituciones y en 2015, es 477 mil pesos para toda la muestra (sin factores de expansión) y de 601 mil pesos para la muestra de grandes empresas y sector público.

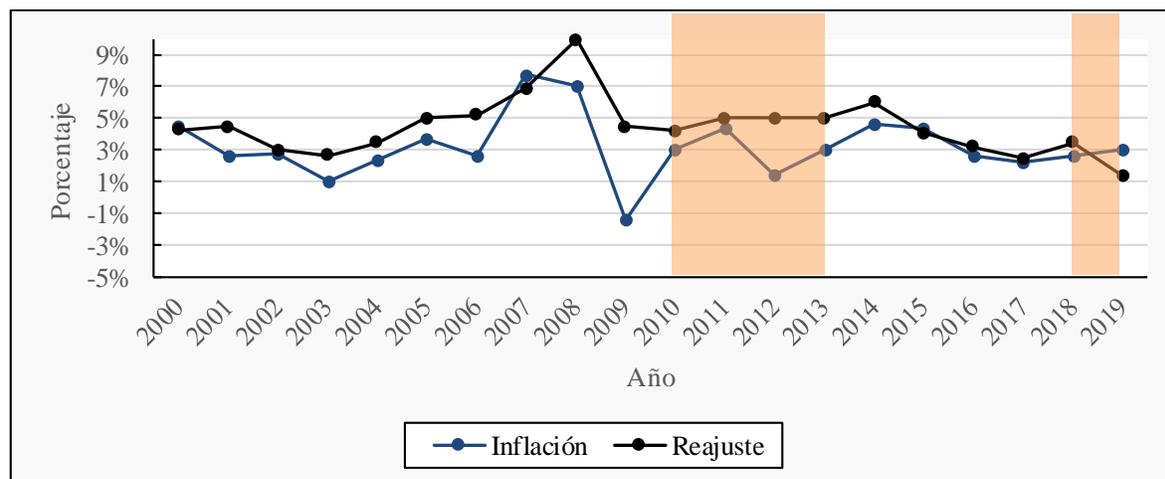
6. Discusión y conclusiones

Se estima el premio salarial del sector público utilizando la definición del tipo de ocupación disponible en la encuesta Casen desde el año 2000 y no desde la variable del tipo de rubro empleada en estudios anteriores, lo cual implica una cobertura mayor de empleados. El premio salarial es positivo y significativo en concordancia con la literatura previa. En el caso de la estimación para el salario por hora, el premio llega a un 12.4 por ciento en 2017 (y a un 16.5 por ciento sin esta distinción).

En la examinación de posibles mecanismos que expliquen la brecha existente, se consideran los datos de sindicalización y pertenencia a agrupaciones de funcionarios (disponibles desde 2015), lo cual no ha sido parte de estudios anteriores. Al controlar por dichas variables –en las dos combinaciones presentadas–, el premio en 2015 y 2017 por pertenecer al sector público no desaparece. Lo anterior indicaría que la organización entre empleados es un factor determinante de la brecha, pero no sería el único factor relevante en cuanto esta no desaparece por completo. Estos resultados son robustos con las estimaciones del salario nominal.

La determinación de salarios en el sector público tendría entonces un carácter diferente. No se determinarían únicamente por el poder de negociación de sus organizaciones gremiales –incluso pareciera que el reajuste no responde a cambios en la inflación ni de coalición gobernante (Figura 4)– sino además desde la orgánica del Estado. Es posible que la inelasticidad de la demanda por sus servicios junto con las débiles restricciones que entrega el posible uso del salario pagado en el mercado privado como límite inferior, entreguen al sector público un amplio margen de acción en la determinación de cuánto ofrecer a sus empleados.

Figura 4. Reajuste salarial sector público e inflación: Chile 2000 – 2019



Elaboración propia. **Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. **Nota:** en naranja están las negociaciones llevadas a cabo por el gobierno de coalición de derecha de Sebastián Piñera 2010-2013 y 2018-2019.

Entre las limitantes respecto de los análisis sobre el premio salarial, destaca el carácter de auto-reporte de la encuesta Casen. La información respecto de horas trabajadas, ingresos ocupacionales y pertenencia a asociaciones de funcionarios, es entregada directamente por el encuestado, por lo que se podría esperar una subestimación de su valor o a lo menos algo de inexactitud. Además, tal como encuentra Landerretche et al. (2013), el premio de sindicalizarse varía según salario, por lo que aún queda pendiente realizar un análisis diferenciado por percentiles.

En cuanto al ejercicio de descomposición de la varianza salarial (utilizada como medida de desigualdad y dispersión), de este se rescata que el premio salarial del sector público tendría efectos menores sobre esta. Entre las limitantes del análisis sobre desigualdad salarial destaca la incapacidad del método de descomposición –a lo menos en la versión aplicada– para identificar diferencias en la distribución de salarios. No obstante, debe considerarse como un primer acercamiento al posible efecto del sector público sobre la desigualdad de salarios del país.

Sobre implicancias de política pública, un resultado importante es el determinar que el premio salarial no dependería completamente de la sindicalización en el sector. Así, es necesario revisar si la brecha persistente implica ineficiencias en el uso de recursos fiscales producto de la naturaleza del sector, en ámbitos tales como procesos de elección del salario de ciertos cargos, la influencia política en su determinación y los incentivos del sector a ofrecer salarios competitivos.

Este primer acercamiento a los mecanismos que generarían el premio salarial del sector público (fuera de variables sociodemográficas), es solo un ápice de potenciales mejoras y complementos a la investigación sobre el premio salarial en el sector público. Aún quedan preguntas que responder en esta área, especialmente sobre la naturaleza del sector y cómo puede ser un punto válido para explicar los determinantes del premio.

7. Referencias

- Adamchick, V. and Bedi, A. (2000). Wage differentials between the public and the private sectors: evidence from an economy in transition. *Labour Economics*, 7(2), 203-224. Elsevier.
- Bender, K. (2003). Examining equality between public- and private-sector wage distributions. *Economic Inquiry*, 41(1), 62-79.
- Bravo, D., Contreras, D. & Urzúa, S. (2002). Poverty and inequality in Chile 1990-1998: learning from microeconomic simulations. Working Papers wp198, University of Chile, Department of Economics.
- Cerda, R. (2016). Remuneraciones del sector público: ¿mayores que en el sector privado? *Estudios públicos*, 142, 7-35.
- Contreras, D. y Gallegos, S. (2007). Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿una década de cambios? Serie de Estudios Estadísticos y Prospectivos, 59. División de Estadística y Proyecciones Económicas, CEPAL.
- Fields, G. (2012). Accounting for income inequality and its change: a new method, with application to the distribution of earnings in the United States.
- Heckman, J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement*, 475-492.
- Landerretche, O., Lillo, N. y Puentes, E. (2013) The union effect on wages in Chile: a two stage approach using panel data. *LABOUR*, 27(2), 164-191.
- Larrañaga, O. y Valenzuela, J. (2011). Estabilidad en la desigualdad: Chile 1990-2003. *Estudios de economía*, 38(1), 295-329.
- Lemieux, T. (1992) Unions and wage inequality in Canada and the United States. En D. Card y R. Freeman eds., *Small Differences that Matter*. Chicago: University of Chicago Press.
- Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, 30(2), 505-520.
- Mizala, A. Romaguera, P. and Gallegos, S. (2011). Public-private wage gap in Latin America (1992-2007): a matching approach. *Labour Economics*, 18(S1), 115-131. Elsevier.
- Mood, A., Graybill, F. & Boes, D. (1974). *Introduction to the Theory of Statistics*. McGraw-Hill.

- Mueller, R. (2000). Public and private sector wage differentials in Canada revisited. *Industrial Relations*, 39(3).
- Robinson, C. & Tomes, N. (1984). Union wage differentials in the public and private sectors: a simultaneous equations specification. *Journal of Labor Economics*, 2(1) 106-127 (citado en Vergara y Fuentes, 2018).
- Vergara, R. y Fuentes, A. (2016). Premio salarial en el sector público: evolución en el periodo 1990-2017. *Estudios públicos*, 152, 7-45.
- Yao, S. (1999). On the decomposition of Gini coefficients by population class and income source: a spreadsheet approach and application. *Applied Economics*, 31(10), 1249-1264.

8. Anexo

8.1 Datos

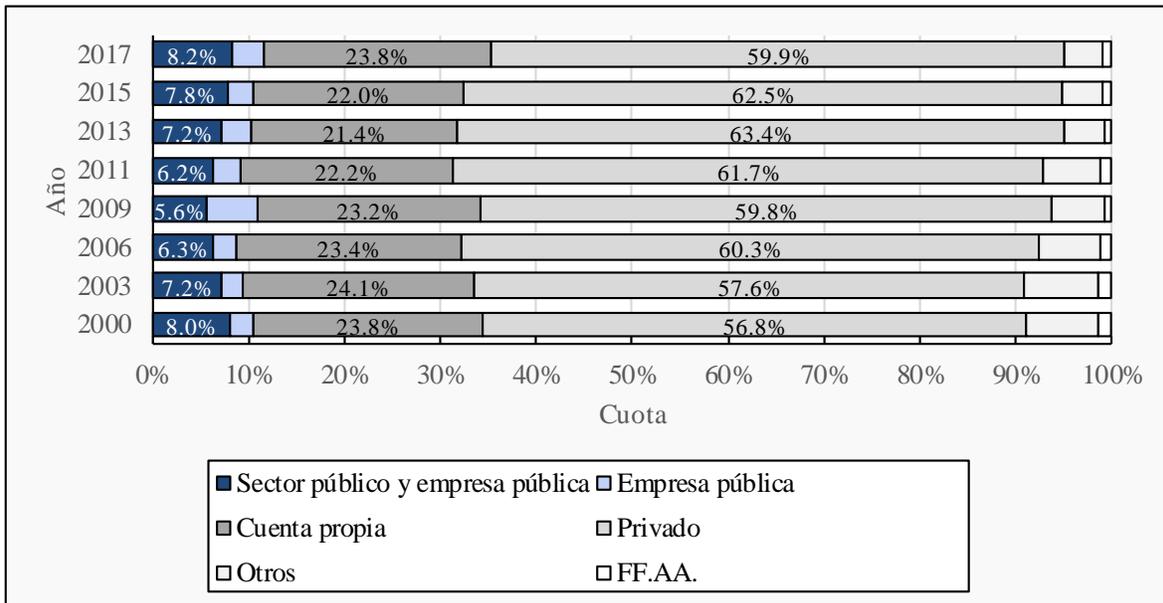
8.1.1 Tamaño del sector público

Tabla 6. Chile 2000–2017: ocupación principal (miles de personas y cuota total)

Tipo	Año							
	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Empleado público	440 8.0%	431 7.2%	414 6.3%	369 5.6%	429 6.2%	524 7.2%	592 7.8%	649 8.2%
Empresa pública	138 2.5%	129 2.2%	161 2.4%	351 5.3%	199 2.9%	226 3.1%	196 2.6%	259 3.3%
Empleado privado	3,127 56.8%	3,456 57.6%	3,969 60.3%	3,970 59.8%	4,269 61.7%	4,617 63.4%	4,721 62.5%	4,719 59.9%
Cuenta propia	1,078 19.6%	1,209 20.1%	1,339 20.3%	1,337 20.1%	1,403 20.3%	1,411 19.4%	1,453 19.2%	1,695 21.5%
Patrón o empleador	232 4.2%	236 3.9%	202 3.1%	207 3.1%	131 1.9%	146 2.0%	204 2.7%	176 2.2%
Servicio doméstico	331 6.0%	374 6.2%	368 5.6%	322 4.8%	377 5.4%	272 3.7%	274 3.6%	277 3.5%
Fuerzas armadas	74 1.3%	78 1.3%	70 1.1%	53 0.8%	81 1.2%	51 0.7%	75 1.0%	67 0.9%
Familiar no remunerado	85 1.6%	88 1.5%	62 0.9%	32 0.5%	28 0.4%	33 0.5%	33 0.4%	35 0.4%
Total	5,505 100%	6,004 100%	6,584 100%	6,641 100%	6,918 100%	7,279 100%	7,548 100%	7,877 100%

Elaboración propia. *Fuente:* Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. *Nota: 1)* se expresa la cantidad de personas en miles de personas.

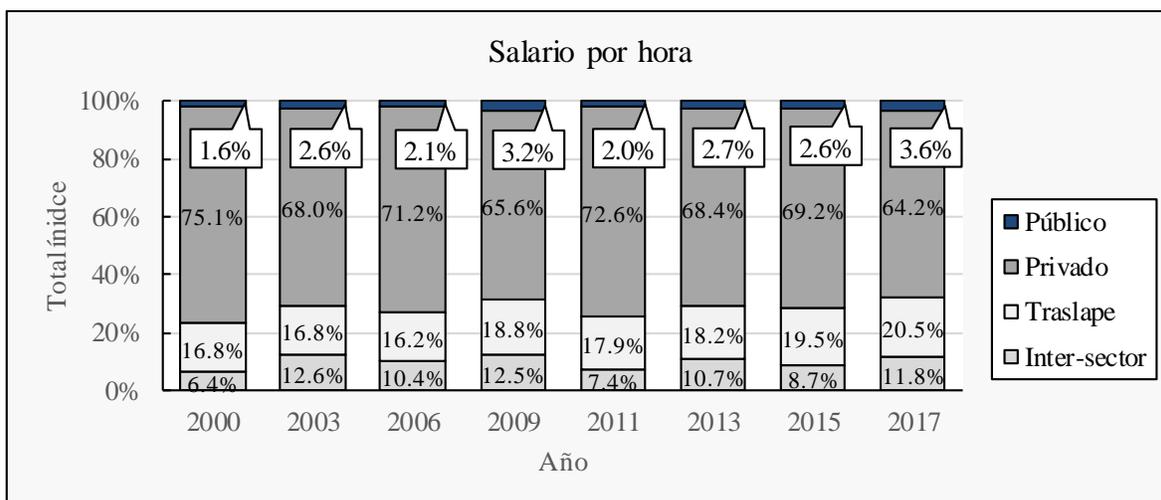
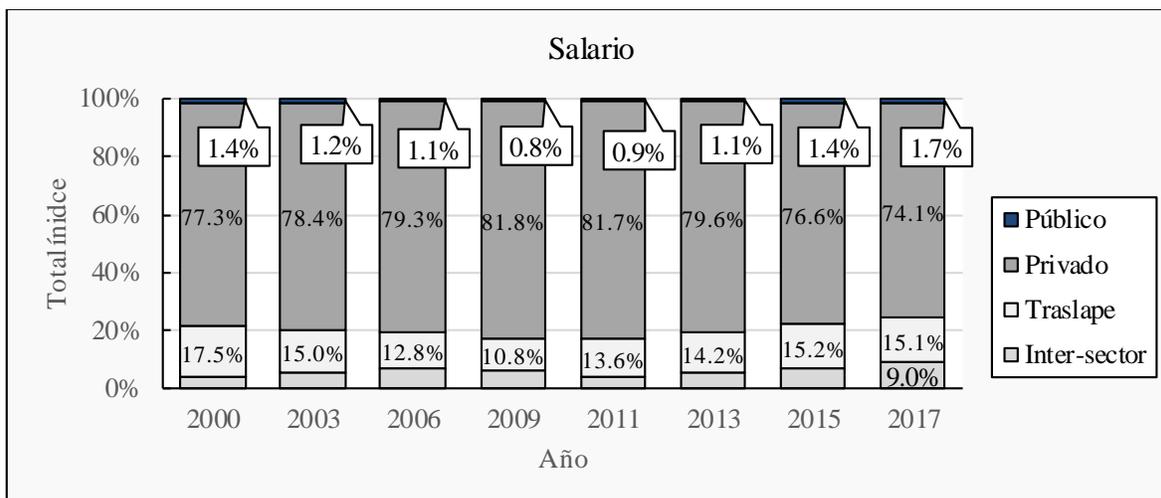
Figura 5. Ocupación principal: Chile 2000 – 2017



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

8.1.2 Evolución de la desigualdad de salarios en Chile

Figura 6. Descomposición de Gini de salarios: Chile 2000 – 2017



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional.

8.2 Resultados

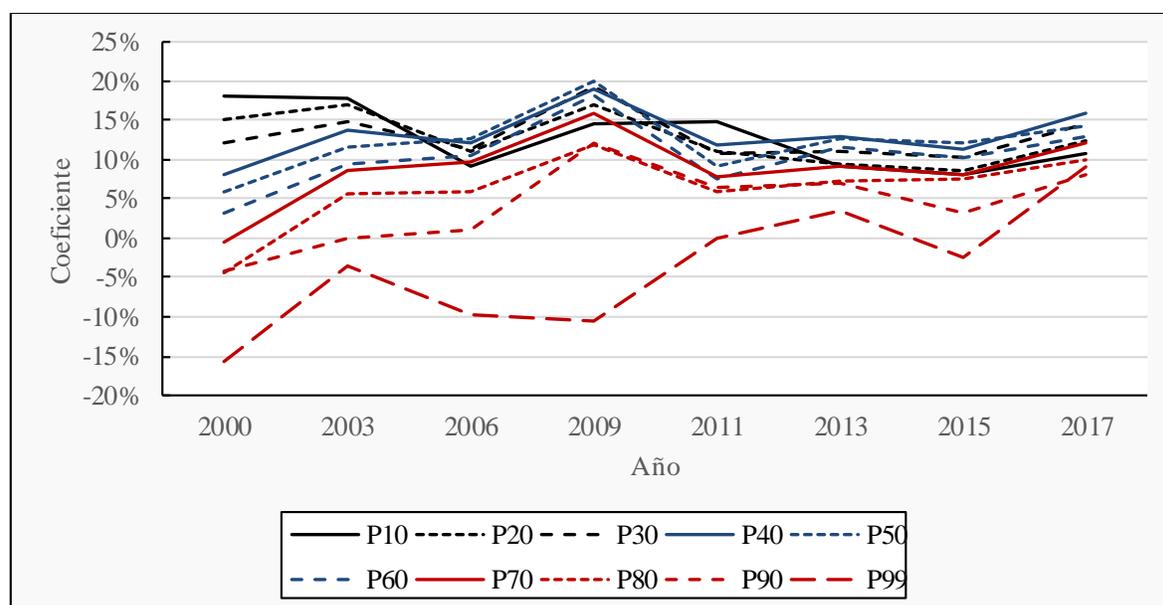
8.2.1 Premio del sector público

Tabla 7. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora, por cuantiles

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
P10	0.181	0.177	0.091	0.145	0.148	0.092	0.081	0.109
P20	0.150	0.170	0.111	0.170	0.110	0.095	0.086	0.125
P30	0.121	0.149	0.112	0.193	0.107	0.111	0.103	0.147
P40	0.081	0.138	0.122	0.190	0.120	0.130	0.113	0.158
P50	0.059	0.117	0.127	0.200	0.093	0.127	0.122	0.144
P60	0.032	0.095	0.105	0.182	0.076	0.115	0.102	0.129
P70	-0.005	0.086	0.097	0.159	0.077	0.092	0.082	0.121
P80	-0.044	0.057	0.059	0.119	0.059	0.073	0.076	0.099
P90	-0.042	0.000*	0.011	0.121	0.064	0.070	0.031	0.080
P99	-0.157	-0.035	-0.098	-0.105	0.004*	0.036	-0.024	0.091

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) los coeficientes son estadísticamente significativos al 1% a excepción de aquellos con “*” los cuales no son significativos; 2) estimaciones por cuantiles realizadas mediante el comando qreg de Stata.

Figura 7. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora, por cuantiles



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) los coeficientes son estadísticamente significativos al 1% a excepción de aquellos con “*” los cuales no son significativos; 2) estimaciones por cuantiles realizadas mediante el comando qreg de Stata.

Tabla 8. Determinantes del logaritmo natural del salario

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	-0.008 (0.001)	0.037 (0.001)	0.066 (0.001)	0.148 (0.001)	0.058 (0.001)	0.082 (0.001)	0.100 (0.001)	0.165 (0.001)
Hombre	0.092 (0.001)	0.095 (0.001)	0.094 (0.001)	0.152 (0.001)	0.195 (0.001)	0.194 (0.001)	0.190 (0.001)	0.172 (0.001)
Experiencia	0.025 (0.000)	0.028 (0.000)	0.025 (0.000)	0.025 (0.000)	0.024 (0.000)	0.021 (0.000)	0.022 (0.000)	0.023 (0.000)
Escolaridad	0.120 (0.000)	0.119 (0.000)	0.104 (0.000)	0.104 (0.000)	0.113 (0.000)	0.102 (0.000)	0.098 (0.000)	0.094 (0.000)
Lambda	-0.312 (0.001)	-0.285 (0.001)	-0.337 (0.001)	-0.262 (0.001)	-0.209 (0.001)	-0.294 (0.001)	-0.295 (0.001)	-0.305 (0.001)
Constante	10.887 (0.004)	10.781 (0.004)	10.978 (0.003)	11.223 (0.003)	11.090 (0.003)	11.562 (0.003)	11.562 (0.003)	11.518 (0.003)
Observaciones (millones)	3.62	3.95	4.37	4.54	4.74	5.13	5.27	5.34

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis; **7)** estimaciones realizadas mediante MCO.

Tabla 9. Determinantes del logaritmo natural del salario por cuantiles

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
P10	0.129	0.116	0.066	0.103	0.091	0.102	0.104	0.171
P20	0.087	0.110	0.069	0.142	0.080	0.089	0.097	0.138
P30	0.065	0.087	0.084	0.158	0.080	0.098	0.102	0.153
P40	0.049	0.081	0.087	0.170	0.072	0.113	0.104	0.165
P50	-0.007	0.061	0.105	0.184	0.071	0.116	0.111	0.167
P60	-0.043	0.047	0.090	0.186	0.036	0.100	0.111	0.162
P70	-0.075	0.036	0.065	0.174	0.027	0.076	0.108	0.154
P80	-0.086	-0.000**	0.044	0.148	0.016	0.061	0.090	0.134
P90	-0.119	-0.052	0.009	0.120	-0.007	0.043	0.068	0.111
P99	-0.145	-0.228	-0.004**	0.196	0.092	0.007*	0.004**	0.041

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%, a excepción de aquellos con “*” los cuales son significativos al 5%, y aquellos con “**” los cuales no son significativos; **2)** estimaciones por cuantiles realizadas mediante el comando qreg de Stata.

Tabla 10. Determinantes del logaritmo natural del salario (considerando empresas públicas)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	0.050 (0.000)	0.074 (0.000)	0.087 (0.001)	0.168 (0.001)	0.069 (0.001)	0.110 (0.001)	0.119 (0.001)	0.173 (0.001)
Hombre	0.096 (0.001)	0.099 (0.000)	0.096 (0.001)	0.158 (0.001)	0.197 (0.001)	0.197 (0.001)	0.194 (0.001)	0.176 (0.001)
Experiencia	0.024 (0.000)	0.027 (0.000)	0.025 (0.000)	0.025 (0.000)	0.024 (0.000)	0.021 (0.000)	0.022 (0.000)	0.023 (0.000)
Escolaridad	0.117 (0.000)	0.117 (0.000)	0.103 (0.000)	0.101 (0.000)	0.112 (0.000)	0.100 (0.000)	0.096 (0.000)	0.092 (0.000)
Lambda	-0.313 (0.001)	-0.285 (0.001)	-0.338 (0.001)	-0.262 (0.001)	-0.209 (0.001)	-0.294 (0.001)	-0.295 (0.001)	-0.305 (0.001)
Constante	10.901 (0.003)	10.792 (0.003)	10.987 (0.003)	11.232 (0.003)	11.094 (0.003)	11.575 (0.003)	11.571 (0.003)	11.523 (0.003)
Observaciones (millones)	3.62	3.95	4.37	4.54	4.74	5.13	5.27	5.34

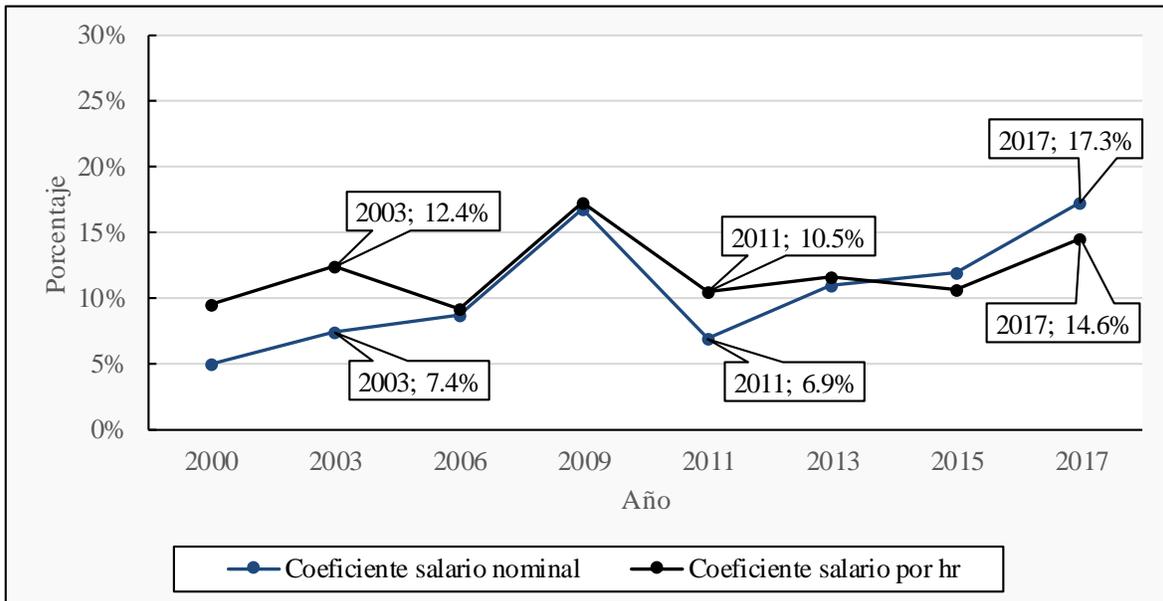
Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis.

Tabla 11. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora (considerando empresas públicas)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	0.096 (0.001)	0.124 (0.001)	0.092 (0.001)	0.173 (0.001)	0.105 (0.001)	0.117 (0.001)	0.107 (0.001)	0.146 (0.001)
Hombre	0.030 (0.001)	0.018 (0.001)	0.037 (0.001)	0.102 (0.001)	0.141 (0.001)	0.153 (0.001)	0.132 (0.001)	0.110 (0.001)
Experiencia	0.019 (0.000)	0.016 (0.000)	0.014 (0.000)	0.015 (0.000)	0.013 (0.000)	0.013 (0.000)	0.012 (0.000)	0.013 (0.000)
Escolaridad	0.127 (0.000)	0.124 (0.000)	0.111 (0.000)	0.106 (0.000)	0.117 (0.000)	0.105 (0.000)	0.104 (0.000)	0.097 (0.000)
Lambda	-0.205 (0.001)	-0.215 (0.001)	-0.244 (0.001)	-0.194 (0.001)	-0.148 (0.001)	-0.172 (0.001)	-0.219 (0.001)	-0.237 (0.001)
Constante	5.589 (0.004)	5.664 (0.004)	5.856 (0.003)	6.111 (0.004)	5.957 (0.003)	6.413 (0.004)	6.445 (0.003)	6.476 (0.003)
Observaciones (millones)	3.49	3.78	4.29	4.45	4.67	4.88	5.14	5.19

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** *edad* y *escolaridad* en años; **3)** *lambda* es el inverso del *ratio* de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis.

Figura 8. Premio salarial del sector público (considerando empresas públicas)



Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Nota:** 1) siguiendo otras experiencias, se restringe la muestra a hombres entre 15 y 65 años y mujeres entre 15 y 60 años; 2) el grupo de asalariados “públicos” lo componen trabajadores del sector público o de empresas públicas, mientras que los asalariados “privados” son empleados del sector privado, 3) son dejados fuera servicio doméstico, empleadores, trabajadores por cuenta propia y fuerzas armadas.

8.2.2 Salario nominal y sindicalización

Tabla 12. Determinantes del logaritmo natural del salario por hora (sindicatos)

Variable	2015			2017		
	Sector público	✓	✓	✓	✓	✓
Sindicalizado o asociado		✓			✓	
Sindicalizado o empleado público			✓			✓
P10	0.081	0.069	0.015	0.109	0.100	0.034
P20	0.086	0.074	0.029	0.125	0.117	0.055
P30	0.103	0.086	0.044	0.147	0.130	0.074
P40	0.113	0.105	0.057	0.158	0.144	0.079
P50	0.122	0.109	0.060	0.144	0.141	0.075
P60	0.102	0.096	0.061	0.129	0.128	0.071
P70	0.082	0.078	0.049	0.121	0.118	0.078
P80	0.076	0.075	0.054	0.099	0.099	0.097
P90	0.031	0.034	0.038	0.080	0.090	0.128
P99	-0.024	-0.040	-0.111	0.091	0.089	0.222

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas: 1)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **2)** estimaciones por cuantiles realizadas mediante el comando qreg de Stata.

Tabla 13. Determinantes del logaritmo natural del salario (sindicatos)

Variable	2015			2017		
Sector público	0.100 (0.000)	0.088 (0.000)	0.034 (0.001)	0.164 (0.000)	0.154 (0.000)	0.081 (0.001)
Hombre	0.190 (0.000)	0.193 (0.000)	0.193 (0.000)	0.171 (0.000)	0.176 (0.000)	0.176 (0.000)
Experiencia	0.022 (0.000)	0.021 (0.000)	0.021 (0.000)	0.023 (0.000)	0.022 (0.000)	0.022 (0.000)
Escolaridad	0.097 (0.000)	0.097 (0.000)	0.097 (0.000)	0.093 (0.000)	0.093 (0.000)	0.093 (0.000)
Lambda	-0.295 (0.001)	-0.287 (0.001)	-0.288 (0.001)	-0.304 (0.001)	-0.294 (0.002)	-0.295 (0.001)
Constante	11.561 (0.002)	11.552 (0.002)	11.550 (0.002)	11.518 (0.002)	11.503 (0.002)	11.502 (0.002)
Sindicalizado o asociado		0.071 (0.000)			0.090 (0.000)	
Sindicalizado o empleado público			0.077 (0.000)			0.097 (0.000)
Observaciones (millones)	5.27	5.27	5.27	5.34	5.34	5.34

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** “Sind. o asoc.”: sindicalizado o perteneciente a asociación de funcionarios; **5)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **6)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **7)** desviaciones estándar entre paréntesis; **8)** estimaciones realizadas mediante MCO.

Tabla 14. Determinantes del logaritmo natural del salario (sindicatos) por cuantiles

Variable	2015			2017		
Sector público	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sindicalizado o asociado		✓			✓	
Sindicalizado o empleado público			✓			✓
P10	0.104	0.075	0.012	0.171	0.153	0.044
P20	0.097	0.070	0.024	0.138	0.131	0.048
P30	0.102	0.091	0.033	0.153	0.140	0.069
P40	0.104	0.092	0.034	0.165	0.150	0.081
P50	0.111	0.096	0.034	0.167	0.160	0.079
P60	0.111	0.100	0.043	0.162	0.157	0.084
P70	0.108	0.102	0.060	0.154	0.143	0.074
P80	0.090	0.082	0.047	0.134	0.130	0.080
P90	0.068	0.067	0.054	0.111	0.108	0.082
P99	0.004*	-0.000*	0.004*	0.041	0.046	0.031

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%, a excepción de aquellos con “*” los cuales no son significativos; 2) estimaciones por cuantiles realizadas mediante el comando qreg de Stata.

8.2.3 Premio salarial sector público y niveles de educación

Tabla 15. Determinantes del logaritmo natural del salario (con educ. en niveles)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	0.019 (0.001)	0.080 (0.001)	0.096 (0.001)	0.159 (0.001)	0.075 (0.001)	0.095 (0.001)	0.121 (0.001)	0.186 (0.001)
Hombre	-0.016 (0.001)	-0.026 (0.001)	-0.011 (0.001)	0.077 (0.001)	0.089 (0.001)	0.117 (0.001)	0.129 (0.001)	0.109 (0.001)
Experiencia	0.028 (0.000)	0.029 (0.000)	0.027 (0.000)	0.028 (0.000)	0.027 (0.000)	0.026 (0.000)	0.026 (0.000)	0.028 (0.000)
12 años educ.	0.347 (0.001)	0.285 (0.000)	0.234 (0.001)	0.233 (0.001)	0.180 (0.001)	0.155 (0.001)	0.114 (0.001)	0.068 (0.001)
+12 años educ.	0.936 (0.001)	0.855 (0.000)	0.737 (0.001)	0.786 (0.001)	0.746 (0.001)	0.668 (0.001)	0.596 (0.001)	0.537 (0.001)
Lambda	-0.522 (0.001)	-0.532 (0.001)	-0.565 (0.001)	-0.465 (0.001)	-0.491 (0.001)	-0.544 (0.001)	-0.536 (0.001)	-0.572 (0.001)
Constante	12.117 (0.003)	12.121 (0.003)	12.162 (0.003)	12.343 (0.003)	12.453 (0.003)	12.758 (0.003)	12.737 (0.002)	12.709 (0.002)
Observaciones (millones)	3.62	3.95	4.37	4.54	4.74	5.13	5.27	5.34

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis.

Tabla 16. Determinantes del logaritmo natural del salario (con educ. en niveles)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Sector público	0.082 (0.001)	0.139 (0.001)	0.103 (0.001)	0.156 (0.001)	0.107 (0.001)	0.104 (0.001)	0.103 (0.001)	0.142 (0.001)
Hombre	-0.102 (0.001)	-0.116 (0.001)	-0.076 (0.001)	0.022 (0.001)	0.030 (0.001)	0.063 (0.001)	0.064 (0.001)	0.043 (0.001)
Experiencia	0.023 (0.000)	0.018 (0.000)	0.016 (0.000)	0.019 (0.000)	0.017 (0.000)	0.018 (0.000)	0.016 (0.000)	0.018 (0.000)
12 años educ.	0.312 (0.001)	0.252 (0.001)	0.203 (0.001)	0.198 (0.001)	0.158 (0.001)	0.134 (0.001)	0.106 (0.001)	0.060 (0.001)
+12 años educ.	0.972 (0.001)	0.899 (0.001)	0.791 (0.001)	0.828 (0.001)	0.790 (0.001)	0.681 (0.001)	0.646 (0.001)	0.578 (0.001)
Lambda	-0.442 (0.001)	-0.475 (0.001)	-0.486 (0.001)	-0.399 (0.001)	-0.435 (0.001)	-0.443 (0.001)	-0.473 (0.001)	-0.507 (0.001)
Constante	6.948 (0.003)	7.091 (0.003)	7.138 (0.003)	7.282 (0.003)	7.380 (0.003)	7.694 (0.003)	7.704 (0.003)	7.709 (0.003)
Observaciones (millones)	3.49	3.77	4.28	4.44	4.66	4.87	5.13	5.19

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura; **6)** desviaciones estándar entre paréntesis.

8.2.4 Descomposición de varianza salarial sector público

Tabla 17. Descomposición de varianza del salario

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.652 100%	0.617 100%	0.563 100%	0.527 100%	0.527 100%	0.520 100%	0.482 100%	0.477 100%
Sector público	0.000 -0.03%	0.001 0.19%	0.002 0.30%	0.004 0.68%	0.001 0.19%	0.002 0.35%	0.003 0.53%	0.005 1.11%
Hombre	0.002 0.24%	0.002 0.25%	0.002 0.42%	0.005 0.90%	0.006 1.20%	0.008 1.45%	0.007 1.49%	0.006 1.16%
Experiencia	-0.008 -1.21%	0.004 0.68%	0.003 0.50%	0.003 0.55%	-0.002 -0.45%	-0.008 -1.49%	-0.006 -1.27%	-0.007 -1.39%
Escolaridad	0.215 32.90%	0.194 31.40%	0.139 24.72%	0.141 26.64%	0.151 28.60%	0.132 25.36%	0.117 24.32%	0.114 23.95%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) Salario en términos mensuales; 2) edad y escolaridad en años; 3) lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; 4) todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; 5) no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.

8.2.5 Descomposición de varianza salarial sector público y empresas públicas

Tabla 18. Descomposición de varianza del salario (con empresa pública)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.652 100%	0.617 100%	0.563 100%	0.527 100%	0.527 100%	0.520 100%	0.482 100%	0.477 100%
Sector público	0.004 0.36%	0.006 0.57%	0.006 0.58%	0.015 1.48%	0.004 0.37%	0.008 0.77%	0.009 0.88%	0.017 1.67%
Hombre	0.002 0.25%	0.003 0.26%	0.004 0.43%	0.009 0.94%	0.012 1.21%	0.015 1.48%	0.015 1.51%	0.012 1.19%
Experiencia	-0.012 -1.18%	0.007 0.67%	0.005 0.49%	0.006 0.55%	-0.004 -0.45%	-0.015 -1.48%	-0.013 -1.27%	-0.014 -1.38%
Escolaridad	0.324 32.45%	0.311 31.05%	0.245 24.48%	0.261 26.09%	0.284 28.44%	0.250 25.01%	0.240 24.05%	0.236 23.56%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) Salario en términos mensuales; 2) edad y escolaridad en años; 3) lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; 4) todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; 5) no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.

Tabla 19. Descomposición de varianza del salario por hora (con empresa pública)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.647 100%	0.610 100%	0.534 100%	0.750 100%	0.551 100%	0.732 100%	0.583 100%	0.608 100%
Sector público	0.008 0.83%	0.011 1.14%	0.007 0.69%	0.012 1.18%	0.006 0.65%	0.006 0.57%	0.007 0.70%	0.010 1.05%
Hombre	-0.001 -0.06%	0.000 -0.04%	0.000 0.00%	0.001 0.10%	0.003 0.29%	0.003 0.31%	0.004 0.40%	0.002 0.20%
Experiencia	-0.016 -1.60%	-0.009 -0.87%	-0.011 -1.10%	-0.006 -0.55%	-0.014 -1.40%	-0.015 -1.45%	-0.014 -1.36%	-0.015 -1.53%
Escolaridad	0.367 36.65%	0.351 35.11%	0.296 29.56%	0.202 20.20%	0.300 29.99%	0.193 19.31%	0.224 22.43%	0.202 20.20%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** 1) Salario en términos mensuales; 2) *edad* y *escolaridad* en años; 3) *lambda* es el inverso del *ratio* de Mills que mide efecto de la participación; 4) todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; 5) no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.

8.2.6 Descomposición de varianza salarial sector público y niveles de educación

Tabla 20. Descomposición de varianza del salario (con educ. en niveles)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.652 100%	0.617 100%	0.563 100%	0.527 100%	0.527 100%	0.520 100%	0.482 100%	0.477 100%
Sector público	0.001 0.08%	0.003 0.42%	0.002 0.43%	0.004 0.73%	0.001 0.25%	0.002 0.41%	0.003 0.63%	0.006 1.25%
Hombre	-0.000 -0.04%	-0.000 -0.07%	-0.000 -0.05%	0.002 0.46%	0.003 0.54%	0.005 0.88%	0.005 1.01%	0.003 0.73%
Experiencia	-0.009 -1.36%	0.004 0.72%	0.003 0.54%	0.003 0.64%	-0.003 -0.51%	-0.009 -1.78%	-0.007 -1.50%	-0.008 -1.63%
12 años esc.	-0.007 -1.09%	-0.010 -1.68%	-0.008 -1.46%	-0.011 -2.00%	-0.009 -1.76%	-0.008 -1.58%	-0.006 -1.34%	-0.004 -0.92%
+12 años esc	0.172 26.45%	0.151 24.43%	0.111 19.66%	0.123 23.30%	0.116 22.12%	0.102 19.60%	0.085 17.71%	0.077 16.22%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.

Tabla 21. Descomposición de varianza del salario por hora (con educ. en niveles)

Variable	2000	2003	2006	2009	2011	2013	2015	2017
Varianza del salario	0.652 100%	0.617 100%	0.563 100%	0.527 100%	0.527 100%	0.520 100%	0.482 100%	0.477 100%
Sector público	0.003 0.48%	0.006 0.94%	0.003 0.54%	0.004 0.56%	0.002 0.42%	0.003 0.36%	0.003 0.48%	0.004 0.70%
Hombre	0.001 0.20%	0.002 0.26%	0.000 0.00%	0.000 0.02%	0.000 0.06%	0.001 0.13%	0.001 0.19%	0.000 0.08%
Experiencia	-0.012 -1.90%	-0.006 -0.99%	-0.007 -1.29%	-0.005 -0.70%	-0.010 -1.82%	-0.014 -1.92%	-0.011 -1.90%	-0.013 -2.13%
12 años esc.	-0.010 -1.58%	-0.012 -1.92%	-0.009 -1.73%	-0.012 -1.55%	-0.010 -1.73%	-0.008 -1.10%	-0.007 -1.19%	-0.004 -0.74%
+12 años esc	0.194 29.95%	0.175 28.62%	0.132 24.78%	0.143 19.05%	0.135 24.50%	0.109 14.95%	0.101 17.23%	0.091 14.99%

Elaboración propia. **Fuente:** Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. **Notas:** **1)** Salario en términos mensuales; **2)** edad y escolaridad en años; **3)** lambda es el inverso del ratio de Mills que mide efecto de la participación; **4)** todos los coeficientes son estadísticamente significativos al 1%; **5)** no se presentan los resultados de experiencia al cuadrado y de regiones para facilitar la lectura.