



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

Estudio Comparativo Remuneraciones Sector Sin fines Lucro V/S Privado

Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial
Mención Economía

Isidora Morales Ralph

Profesor Guía:
Joseph Ramos Quiñones

Primavera, 2012
Santiago, Chile

Resumen Ejecutivo

En un trabajo conjunto con la consultora Pegas Con sentido se desarrolla esta investigación, la cual busca estudiar la magnitud y sentido de la brecha salarial que existen entre el sector con y sin fines de lucro. Ocupando como representación del sector con fines de lucro los datos de la bolsa de Trabajando.com, la información de carreras genérica de Mi Futuro que proyecta la evolución de ingresos para 192 carreras, además parte del Estudio de Remuneraciones de PriceWatherHouse Cooper y Deloitte. Mientras para el sector sin fines de lucro se desarrollo una encuesta para profesionales que se desempeñen en cargos ejecutivos en diferentes organizaciones. Se realizaron comparaciones tanto por cargo que se desempeña como por carrera. Teniendo en cuenta las limitaciones que presenta utilizar cada una de las bases tanto por representatividad de la muestra como por rasgos propios de cada sector, se considera que una mejor aproximación a la interrogante de la magnitud de esta brecha es de 18% de salario menor para aquellos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro.*

* Agradezco la ayuda, comentarios y aportes hechos por Liliana Morales, Nicolás Dell’Orto de la consultora Pegas con Sentido, Magdalena Edwards de Comunidad de Organizaciones Solidarias, Gabriela Valenzuela y Christine Freiburghaus de NexoRSU, y especialmente a mi profesor guía Joseph Ramos, que hicieron posible la realización de esta tesis.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO.....	2
ÍNDICE.....	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I: Marco Teórico	7
CAPÍTULO II: Modelo Econométrico	13
CAPÍTULO III: Metodología y datos	16
CAPÍTULO IV: Estática Comparativa	19
CAPÍTULO V: Análisis empírico remuneraciones	23
5.1 COMPARACIÓN POR CARGO	23
5.2 COMPARACIÓN POR CARRERA.....	26
CONCLUSIONES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	35
ANEXOS Y APÉNDICES	37
<i>Anexo 1: Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.</i>	<i>37</i>
<i>Anexo2: Encuesta, Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.....</i>	<i>38</i>
<i>Apéndice 1: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Niveles Educativos</i>	<i>43</i>
<i>Apéndice 2: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Profesión</i>	<i>44</i>
<i>Apéndice 3: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Institución de educación.....</i>	<i>45</i>
<i>Apéndice 4: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Cargo</i>	<i>46</i>

<i>Apéndice 5: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Rubro Organización.....</i>	<i>46</i>
<i>Apéndice 6: Tabla Resumen Comparación por Tamaños de Empresa.</i>	<i>47</i>
<i>Apéndice 7: Tabla Resumen OSFL Grupos: Salario y Experiencia.....</i>	<i>47</i>
<i>Apéndice 8: Tabla Resultados Regresión Trabajando.com.....</i>	<i>48</i>
<i>Apéndice 9: Tabla Resultados Regresión Datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro</i>	<i>49</i>
<i>Apéndice 10: Tabla Resume Parámetros Regresión Trabajando.com con datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro</i>	<i>50</i>
<i>Apéndice 11: Tabla Resultados Comparación MiFuturo</i>	<i>50</i>

Introducción

Entender el cómo y porqué nace el sector sin fines de lucro, es necesario para dar contexto de porque analizar las diferencias entre los sectores de la economía. Sea el ejemplo que plantea (Easley & O'Hara, 1983), si existiera una compañía dedicada a buscar que las personas que donen dinero para alimentar familias de Etiopia que mueren cada día de inanición, para poder observar que realmente se compra alimentos con el dinero donado, y que éste se entreguen a esas familias sería necesario viajar a Etiopia. Ese escenario es muy diferente de lo que hace cada persona diariamente donde puede comprar y recibir el producto, sin enfrentar ningún inconveniente en el contrato entre quien compra y el receptor final del producto. Sin embargo, al no ser viable observar este proceso al momento de donar, se necesita garantizar que quienes reciben ese dinero efectivamente lo usaran para ese fin y no para lucro propio, es ahí donde nace una importante tarea de las organizaciones sin fines lucro, la de ser garantes ante los consumidores del cumplimiento de ese contrato, ya que no buscan lucrar para la institución sino, entregar un beneficio social a través de la entrega de ciertos bienes y servicios a la sociedad.

Dado que existen esta falla del contrato¹, las organizaciones sin fines lucro nacen como instituciones de confianza en el mercado, donde la asimetrías de información impiden al consumidor tener conocimiento real de los bienes provisto, siendo este tipo de instituciones una respuestas ante potenciales fallas en el mercado². No obstante las organizaciones sin fines de lucro no sólo operan como garante de un bien o servicio sino, también para contrarrestar otro tipo de problemas como por ejemplo la selección adversa. Como se ejemplifica en (Easley & O'Hara, 1983) donde se analiza el caso de los dadores de sangre. Si bien se puede ver quien entrega la sangre, la calidad de esta no es tan fácil de observar.

¹ “*contract Failure*”

² Tal como lo plantea (Hallock, 2000) donde se expone la idea de Hansmann (1980)

Hasta finales de 1970 empresas con fines de lucro contrataban donadores y luego vendían la sangre a los hospitales, sin embargo gran parte de esta estaba contaminada por enfermedades. Por lo tanto si bien se entregaba el producto necesario, la sangre, esta era inutilizable luego de probar su calidad. Entonces el pago que se entregaba a cambio en vez de incentivar a que las personas entreguen sangre, se usaba como medio para obtener beneficios, causando un problema de selección adversa ya que este incentivo atraía a quienes buscaban lucrar con el pago, y no funcionaba como una retribución para aquellos que deseaban donar sangre.

Consecuentemente, las organizaciones sin fines de lucro nacen por diversas fallas en el mercado, sin embargo encontrar una definición única que logre aunar cada una de las explicaciones de su nacimiento no ha sido posible y existe una amplia gama de ellas. En este estudio las definiremos según las características que poseen como en (José Miguel Ojeda , 2006), donde se expone que este tipo de instituciones se rigen por 5 características complementarias, que son (1) organizaciones que cuentan con una estructura interna determinada con objetivos estables. (2) Son privadas, están separadas estructuralmente de los organismos estatales. (3) No buscan el lucro por lo que no distribuyen utilidades entre los miembros, (4) poseen autonomía siendo capaces de controlar sus propias actividades, y finalmente (5) además de ser voluntarias la participación, membresía y contribución de tiempo o dinero no debe ser obligatoria o estipulada por ley.

Este sector ha aumentado tanto en tamaño como en importancia en el mundo, poco a poco se han desarrollado como pilar importante dentro de las distintas economías. Chile no ha quedado exento de esto, gracias a (José Miguel Ojeda , 2006) se realizó un primer catastro de cómo se encuentra este sector en Chile, donde según sus estimaciones, este sector emplea de forma remunerada al 2,6% de la población económicamente activa, siendo en tamaño, mayor que el de Brasil y Colombia para el mismo sector. Por lo tanto es un sector que dado el aumento que ha experimentado, adquiere cada día más protagonismo, cautivando cada día a un mayor número de trabajadores, lo cual que impulsa su desarrollo. El siguiente estudio busca entender y de alguna forma cuantificar cuales son las brechas salariales que existen entre este sector respecto a otra alternativa, como el sector privado.

CAPÍTULO I: Marco Teórico

En primera instancia hay que entender que el mercado laboral viene determinado por dos fuerzas que juntas logran su desarrollo, por un lado está la oferta, en la cual se encuentran los diferentes trabajadores quienes tienen una gama de posibilidades de desempeñarse, las que evalúan según sus capacidades, y comparan según la utilidad que le proporciona cada una. Luego de un determinado umbral individual (salario de reserva) las personas estarán dispuestas a entregar horas de trabajo a cambio de una determinada retribución monetaria. Por lo tanto, en un mundo perfectamente competitivo con agentes racionales, pequeñas diferencias en salario para un mismo quehacer motivarían a que trabajadores se trasladen a los puestos que les retribuyan un mayor salario dado que les otorga una mayor utilidad (Preston 1989).

Por el otro lado tenemos a la demanda laboral, donde se encuentran las diferentes instituciones ya sean con o sin fines de lucro, las que buscan trabajadores dentro de un mercado de heterogéneo, donde cada uno de ellos posee diferentes ponderaciones en los beneficios potenciales de cada sector, para que se desempeñen en tareas específicas dentro de la organización. Si bien los trabajadores buscan maximizar utilidad a través de mayores ingresos, las firmas por su parte buscan minimizar los costos, dentro de los cuales se encuentran los salarios de los trabajadores.

Sin embargo se ha demostrado que pese a las teorías anteriores, las brechas salariales aun persisten entre sectores, en este estudio se trata de ahondar sobre los diferenciales que existen entre el sector con y sin fines de lucro.

En (Mervis & Hackett, 1983) demuestran que aquellos trabajadores de éste último reciben en promedio salarios menores, pero presentan mayores niveles de satisfacción laboral. No obstante en su estudio no incluyen ni un test multivariado, donde su omisión puede afectar a las conclusiones obtenidas.

Por su parte (Weisbrod, 1983) a través de un estudio sobre diferenciales salariales entre abogados demuestra utilizando test multivariado, que aquellos individuos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro reciben aproximadamente un salario 10% inferior en comparación con quienes trabajan en el sector con fines de lucro,

Existe un gama de teorías respecto de porqué se producen este tipo de brechas entre ambos sectores. Parte de ellas se encuentran en (Hallok, 2000), entre ellas se destaca la teoría de *Labor-Donations*³, donde se sugiere que el diferencial negativo en remuneraciones que existe entre ambos sectores, es el resultado de una oferta de trabajadores dispuestos a reducir sus salarios con tal de trabajar en organizaciones que proporcionan externalidades positivas a la sociedad, ya sea por medio de la entrega de bienes o de servicios. Lo anterior se observa puesto que dentro de las preferencias en su función de utilidad repercute de forma positiva la entrega de bienestar social.

Un caso extremo de donación de trabajo es el voluntariado, donde los trabajadores están dispuestos a desempeñarse en diferentes cargos sin recibir nada monetario a cambio. En (Preston, 1989) se proporciona un estudio donde se demuestra que parte del diferencial que existe entre ambos sectores, tomando en cuenta a individuos profesionales que se desempeñan en cargos ejecutivos, es de - 0.18 controlando por diferentes variables de control (por ejemplo capital humano).

Entonces, dado que las organizaciones sin fines de lucro proporcionan beneficios sociales se podría esperar que individuos que otorgan una mayor ponderación a este beneficio reciban salarios menores (Friedman, 2010). No obstante, esto no significa que las empresas del sector privado entreguen un beneficio igual cero sino que este sea inferior en comparación a las firmas del otro sector.

Muy ligado a lo anterior están además las expectativas de trabajar en cada uno de los sectores, ya que el desempeñarse en el sector sin fines de lucro genera una expectativa de salario menor al de mercado, dado que para los individuos es más importante el trabajo que reciben de éste (Hallok, 2000).

³ La traducción en español sería “donación de trabajo”

Otra posible explicación para la brecha de remuneraciones son las compensaciones salariales, que vienen dadas como una indemnización por beneficios que se les entrega a los individuos desempeñarse en las distintas de una organización sin fines de lucro como puede ser la flexibilidad de horario, la posibilidad de ejecutar tareas fuera del lugar de trabajo específicamente. Casos de lo anterior se pueden ver en otros sectores, como por ejemplo aquellos trabajados que ejecutan tareas que implican un mayor riesgo o en ubicaciones no deseadas (Andrew & Roselli, 2009) son compensados con mayores salarios, con lo cual podría ser similar el caso de trabajar en uno u otro sector, donde el diferencial entre cada sector pueda estar determinado por los mayores beneficios que reporta un sector respecto a otro, como por ejemplo flexibilidad de horario, que permiten mejoras en la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo en (J.Ruhm & Borkoski, 2001), explicitan que tomando en cuentas las comodidades asociadas a trabajar en el sector sin fines de lucro en comparación al sector privado, con individuos equivalentes con posiciones similares entre ambos sectores, éstos recibiría virtualmente el mismo pago.

Robert Frank en (Frank, 1996) desarrolló un estudio con recién graduados de la Universidad de Cornell donde controlando por diferencias de capacidades o motivaciones de los graduados, encontró que el diferencial de trabajar en un sector u otro tenía una brecha salarial de aproximadamente -59% para el sector sin fines de lucro. Por lo tanto había otra variable que debía de incidir, el poseer grado de satisfacción al desempeñar un trabajo inciden como compensación en el salario recibido, los individuos estarían dispuestos a un menor remuneración por esta característica.

Una explicación que también toma en cuenta estas brechas, es la hipótesis de los salarios de eficiencia, donde aquellos trabajadores difíciles de monitorear reciben mejores pagos para que se desempeñen acorde a lo esperado, ya que al ejecutar sus tareas evalúan dentro de su comportamiento el costo de perder su trabajo y reemplazarlo por uno con un menor salario, con lo cual la brecha vendría dada como un incentivo. Sin embargo, uno podría argumentar que por el menor costo de monitoreo de este tipo de trabajadores se podría esperar un mayor salario.

Siguiendo (Leete, 1999), el diferencial podría venir dado por una motivación intrínseca de los trabajadores en organizaciones sin fines lucro que se alinean con los metas y objetivos de la institución sin necesidad de un constante monitoreo de éstos.

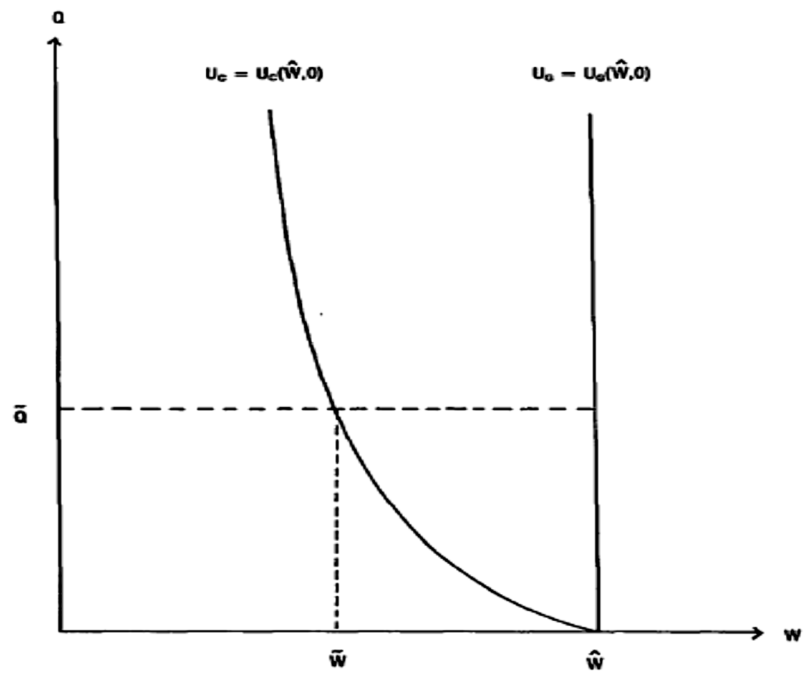
En línea con lo anterior se encuentra la teoría de *Signaling and Screening*⁴ que se postula en (Hallok, 2000), con el ejemplo que en el mercado se lanzara el cargo de director de una organización sin fines de lucro en el cual se remunerará mayor o igual que en los distintos sectores, los individuos capaces de realizar el trabajo postularan tengan o no alienación con los objetivos de beneficio social inherente en este tipo de tareas, produciéndose un problema de agencia al interior de la organización. Por lo tanto, el menor salario podría proyectar al mercado el perfil de persona que se busca dentro de la organización siendo un filtro entre la amplia gama de trabajadores. Lo anterior se puede analizar gráficamente en Hansmann (1980), sean dos individuos que pueden ser potenciales administradores o ejecutivos dentro de una organización. A uno de ellos sólo lo incentiva la búsqueda de dinero y preferirá aquel trabajo que le entregue el mayor salario, a éste tipo de individuo se le denominará por G, por la sigla de *Greedy* (codicioso), en cambio el otro tipo de trabajador si bien le interesa el dinero, prefiere trabajar en instituciones que entreguen bienes y servicio de calidad, se le asignara la letra C, por el nombre de *Craftsmanlike*⁵.

En el gráfico 1.1 se ilustra lo anterior, sea el eje de las abscisas los diferentes salarios que podrían recibir ambos por el cargo de ejecutivo. El eje de las ordenadas muestra los distintos niveles de calidad del servicio que se entrega dentro de la potencial organización. Teniendo en cuenta que no existen diferencias entre ambos que puedan afectar a que opten a un mismo nivel de salario sea cual sea el sector que deseen desempeñarse. Por lo tanto sea \widehat{W} el salario máximo que podrían recibir ambos sujetos dada las características de ambos. Como existe un agente que sólo toma su decisión en base al monto que recibe de salario, "G" sólo optará por cargos que le entreguen un igual a \widehat{W} , supondremos que no puede ser mayor ya que si fuera así no estaría acorde a su potencial desempeño.

⁴ Su traducción al español: señalización y proyección.

⁵ La traducción al español de craftsman es artesano/artífice. Craftsmanlike podría traducirse como aquellas personas que disfrutan crear ellos mismo.

Gráfico 1.1: “Signaling and Screening de Hasmann”



Fuente: (Hasmann, 1980)

Sin embargo, el otro trabajador estaría dispuesto en trabajar por un menor salario mientras sea compensado con el hecho de optar a una institución que entrega bienes de calidad. Como podemos ver las curvas de utilidad que están representadas en el gráfico, son aquellas combinaciones necesarias para poder atraer a cada uno de los tipos de trabajadores, aquel que es codicioso sólo estará dispuesto a recibir mínimo \widehat{w} sin importar el nivel de calidad, mientras que aquel preocupado por la calidad pueden recibir menor salario mínimo a mayor calidad, \bar{w} .

Por lo tanto, para un determinado nivel de servicio podría pagar \widehat{W}_a G mientras que \widehat{W}_a "C". Por lo tanto suponiendo que las organizaciones pueden pagar ambos tipos de salarios y donde se asegure que los consumidores recibirán un determinado nivel de calidad, el hecho de las organizaciones se determinen como sin fines lucro y paguen un salario inferior es para atraer aquellos trabajadores que realmente estén acordes con metas de la organización, evitando a través de la señalización y proyección al mercado un potencial problema de agencia. Explicando de otra forma la existencia de este tipo de brecha en estos dos sectores. De lo anterior se desprende que existen diversas razones del porque se origina una brecha salarial entre el sector con y sin fines de lucro, ya sea por una motivación intrínseca del sector o por una compensación por los beneficios recibidos, donde en la mayoría de los estudios explican y/o cuantifican el menor salario recibido por aquellos trabajadores que se desempeñan en este último sector.

CAPÍTULO II: Modelo Econométrico

Para poder llevar a cabo una comparación en los ingresos de ambos sectores es necesario tomar en cuenta tanto características particulares de los individuos como también las que son propias del trabajo en el que se desempeña. Una de las estimaciones que hasta hoy ha sido la más utilizada, es la ecuación de Mincer la cual a través de diferentes variables explicativas relacionadas como por ejemplo la educación, género, experiencia, logra estimar el ingreso a percibir. Por otra parte, (Leete, 1999) trata de utilizar una metodología adaptada donde se estima una función estándar de capital ingresos de cada uno de los sectores para luego ver el residual del logaritmo de ambas ecuaciones. La teoría en términos matemáticos sería la siguiente.

$$W_i = X_{ik}\beta_k + \varepsilon_k \quad (1)$$

Donde W_i representa el logaritmo natural del salario recibido por hora, x reúne las distintas variables de control específicas los individuos tales como educación, si tienes postítulo, experiencia, edad, género, industria en que se desempeña, tipo de contrato que tiene, etc., donde ε es el error donde se asume $N(0, \vartheta)$ y el subíndice k representa el sector, con y sin fines lucro, e i los n individuos. Se obtienen los estimadores a través de Mínimos Cuadrado Ordinarios, y se obtienen que los retornos al capital humano de los individuos sean distintos entre sectores.

Es necesario descomponer estas brechas entre trabajadores de ambos sectores para analizar que parte de esta diferencia es atribuible a las características de las personas y cuales se atribuye a retornos de otras características. Por lo tanto ya estimado lo anterior se descomponen las diferencias de salarios entre los grupos de trabajadores según la metodología de descomposición de Blinder-Oaxaca (1973).

Que puede ser descrita como:

$$W_{NP} - W_{PR} = \beta_{PR}(X_{NP} - X_{PR}) + (\beta_{NP} - \beta_{PR})X_{iNP} \quad (2)$$

Donde los subíndices *NP* y *PR* indican cada uno de los sectores sin fines de lucro (*Nonprofit*) y privado (*Profit*). La primera parte de la ecuación es la brecha de los salarios previamente obtenidos de las regresiones.

La segunda los diferenciales tanto de los regresos como de los parámetros de obtenidos de ambos sectores, ponderados por los coeficientes estimados para los trabajadores del sector privado en la ecuación de salario (Muñoz, 2003).

Sin embargo, podemos ampliar la descomposición anterior agregando variables que tengan relación con características del trabajo como por ejemplo flexibilidad de horario, empoderamiento de tareas, rigidez en el lugar para desempeñar las tareas, flexibilidad de retiro por enfermedad (Preston, 1989). Con lo que se podría obtener lo siguiente

$$W_{NP} - W_{PR} = \beta_{iPR}(X_{iNP} - X_{iPR}) + \beta_{jPR}(X_{jNP} - X_{jPR}) + (\beta_{NP} - \beta_{PR})X_{NP} \quad (3)$$

En la ecuación (3) se agregan los subíndices *i* para denotar las características personales y *j* para indicar aquellas que son del trabajo. La parte derecha de la ecuación está compuesta primero por el diferencial en las características propias de los individuos de ambos sectores como pueden ser experiencia, educación, universidad, etc., ponderada por los coeficientes estimados para los trabajadores que son del sector privado en la ecuación (1). Segundo, por la diferencia entre las características del trabajo del sector sin fines de lucro y el privado, ponderado por los coeficientes estimados para los individuos del sector privado en la ecuación (1). El último componente es igual al de la ecuación (2). (Muñoz, 2003).

Por lo tanto con lo anterior uno podría poder descomponer que parte de la brecha que existe entre ambos sectores es atribuible a características del individuo y cual al trabajo, o si bien existen diferenciales que podrían deberse a otros factores más subjetivos como la satisfacción moral de desempeñarse en uno u otro sector.

Sin embargo el modelo anterior sólo será correcto si no presenta sesgo de selección, el cual puede contribuir al diferencial negativo entre ambos sectores, y por lo tanto afectando los parámetros y conclusiones que podamos inferir. Consideremos por ejemplo que exista alguna característica no observada, como podría ser la falta de ambición de los trabajadores de cierto sector y que está este correlacionada con los salarios (Preston, 1989) o bien que la muestra utilizada no sea aleatorio lo que también puede haber sesgo de selección.

Para solucionar el problema anterior, una de las posibilidades es utilizar Heckmann en dos etapas. En la primera consiste en obtener una nueva ecuación en la cual se busca obtener la probabilidad de trabajar en un sector, lo cual se hace a través de un modelo de elección discreta como Probit (esta debe incluir al menos una variable adicional al primer modelo), la idea es que al estar omitiendo variables (no observables) que pueden influir al momento de elegir un sector u otro se incluya esta probabilidad dentro de la ecuación (1) como la siguiente.

$$W_i = X_{ik}\beta_k + \theta_k\lambda_{ik} + v_{ik} \quad (4)$$

Donde el error de la ecuación (1) se ha sustituido por el inverso de Mills que muestra la corrección por sesgo de selección junto a su coeficiente, más el verdadero error.

Por lo tanto luego de modificar lo anterior, se debe realizar nuevamente la descomposición de Blinder-Oaxaca

$$W_{NP} - W_{PR} = (\overline{X_{NP}} - \overline{X_{PR}})[0,5(\widehat{\beta}_{PR} + \widehat{\beta}_{PR})] + (\widehat{\beta}_{PR} - \widehat{\beta}_{PR})[0,5(\overline{X_{NP}} - \overline{X_{PR}}) + (\widehat{\theta}_{NP}\overline{\lambda_{NP}} - \widehat{\theta}_{PR}\overline{\lambda_{PR}})] \quad (5)$$

Finalmente se logra determinar que la brecha viene por diferencias tanto en capital humano, características de cada sector, como también por el sesgo de selección. (Mizala & Romaguera, 2005)

CAPÍTULO III: Metodología y datos

Para el análisis se creó una base de datos a través de una encuesta con el fin de poder obtener información respecto a los individuos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro, y de características propias del trabajo.

La encuesta fue dirigida a profesionales de la plana ejecutiva de diferentes organizaciones sin fines de lucro. En ella se encuentran aquellos individuos que se desempeñan en cargos tales como encargados de áreas, responsables, directores, etc. El propósito de lo anterior fue en una primera instancia se necesitaba acotar la muestra a trabajos remunerados dejando fuera, en algunas organizaciones, a gran parte del personal que son voluntarios. Segunda, la determinación de un estándar comparativo, era necesario que fueran trabajadores profesionales para poder utilizar un primer parámetro de comparación entre ambos sectores. Tercera, aquellos individuos que se encuentran más abajo de la escala organizacional, es posible que estén más alejados de ciertos beneficios que aquellos que se encuentran en puesto superiores, por lo que la relación a recibir un salario menor en compensación de un beneficio monetario puede ser muy débil (Preston, 1989).

En la encuesta participaron 143 profesionales que se desempeñan en 49 organizaciones de diferentes rubros, de los cuales 138 son datos utilizables dado que el resto de las respuestas presentaban errores⁶.

⁶ Datos que podrían ser resultado de una equivocación escribir la respuesta (por ejemplo 2 horas de jornada laboral semanal)

La encuesta contaba de 3 partes, la primera recogía datos personales, como año de nacimiento, género, nivel educacional, profesión y universidad de la cual egreso. La segunda parte de la encuesta tiene relación a la experiencia de los trabajadores, dada la divergencia de valores en las respuestas se procedió a estimar una experiencia potencial.

$$Exp_Potencial_{it} = edad_{it} - Esc_{it} - 6 \quad (6)$$

En la cual se asume que, descontando 6 años, edad en la cual se ingresa al sistema educativo, todos los años en los cuales el individuo no se encuentra estudiando, está participando en el mercado laboral. Si bien permite una aproximación de la experiencia de los trabajadores, no está exenta de debilidades, entre ellas, que no considera la posibilidad de aquellos jóvenes que demoran más en terminar sus estudios o aquellos que deciden no entrar directamente al mercado laboral. Como bien postula (Andrew & Roselli, 2009) lo anterior ha sido un fenómeno recurrente entre los jóvenes, que prefieren viajar y desarrollarse en otros aspectos antes de ingresar al mercado laboral.

La tercera y última parte de la encuesta, tiene relación con el cargo en el cuál se desempeña el encuestado, el rubro de la institución que trabaja, jornada, salario bruto que recibe mensualmente, y tipo de contrato, honorario o indefinido. Además se quiso agregar una pregunta sobre beneficios adicionales que se obtiene al trabajar en este tipo de organizaciones, la selección de alternativas se hizo acorde a una encuesta previamente diseñada y discutida con diferentes profesionales.

Con el fin de obtener una comparación entre ambos sectores, se usaron como fuentes de información las siguientes bases de datos.

- Base de datos de carreras genérica- Estadísticas de carreras de Mi Futuro obtenida por el Servicio de Información de Educación Superior (SIES)⁷, que entrega información sobre las perspectivas en el mercado de laboral que tienen los egresados de educación superior en Chile de 192 carreras.

⁷ Entidad dependiente de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación-

Los datos corresponden a los ingresos brutos mensualizados de los egresados de educación superior que obtuvieron un título de educación superior los años 2000, 2001, 2005, 2006,2007, 2008 y 2009 (cohortes 2000, 2001, 2005, 2006,2007, 2008, 2009 respectivamente) (Ministerio de Educacion, 2009).

- Base de Trabajando.com que corresponde a un portal de empleo en línea, que funciona como punto de encuentro para aquellas empresas que buscan reclutar a un personal en específico y personas que buscan empleo que postulan con sus respectivos curriculum vitae. La información entregada consistió en 65.536 postulantes, donde se incluyen antecedentes personales, académicos, experiencia y expectativas laborales.
- Dos estudios, el primero es un estudio de remuneraciones realizado por PriceWaterhouseCooper (PWC) sobre remuneraciones brutas totales para diferentes cargos ejecutivos el año 2009. La publicación tiene más de 500 cargos con sus respectivas remuneraciones, éstas están categorizadas tanto por promedio, mínimo, máximo, y los percentiles 25, 50 y75 Mientras que la segunda es una parte del estudio de remuneraciones en cargos ejecutivos de Deloitte el cual muestra la remuneración promedio de un listado de 6 gerencias, la diferencia con la anterior, existe una clasificación para empresa grande y medianas, donde aquella que son grande tienen una dotación de trabajadores mayor a 450 individuos.

Es importante tener en cuenta las debilidades que presentan el uso de ciertas bases como tanto la muestra realizada a los profesionales como aquella de trabajando.com presentan sesgo de selección al sólo considerar individuos que participan en el mercado laboral o que sólo se centran en un cierto sector, estando la muestra truncada al no representar a la totalidad de la oferta laboral chilena. Pese a que servirá para dilucidar ciertas tendencias en la proyección salarial de este sector frente al sector con fines de lucro. Esta desventaja debe tomarse en cuenta en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV: Estática Comparativa

Dentro de los resultados de la encuesta a quienes trabajan en el sector sin fines de lucro, obtuvimos que dentro de los 138 profesionales, 66% son mujeres y 34% hombres, esto va acorde con diferentes estudios, (Frank, 1996) (Leete, 1999) en los cuales se ha mostrado que existe una mayor cantidad de mujeres que participan en este sector, las razones de lo anterior son variadas, dentro de estas se encuentra la flexibilidad que les permite desempeñarse en este sector acorde con un vida familiar demandante, una mayor valoración al aporte social del trabajo que se desempeña, dado que si bien tanto hombres como mujeres sacrifican el mismo porcentaje de su remuneración por una mayor satisfacción moral del trabajo, existe una mayor probabilidad de que mujeres opten por este tipo de trabajo que los hombres (Frank, 1996).

Con el fin de obtener la edad promedio de los aquellos individuos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro, se pregunto su año de nacimiento lo que arrojó que la edad promedio es de 35 años. Respecto al nivel educacional, se les preguntó sobre el nivel educacional más alto, dentro de los resultados más relevantes se encuentra que, 47,4% obtuvieron un título profesional, 44,5% cumplieron además con algún programa de magister o pos título, y 1,5% cuentan con un doctorado⁸, lo cual demuestra que 92,6% de la muestra presenta niveles educacionales altos, con un gran capital humano dentro de su formación, el cual podría desempeñarse en altos cargos el sector privado.

Respecto a la profesión, en la encuesta se presentó una lista de carreras para que fueran seleccionadas por los trabajadores, ésta se desarrolló con el listado de carreras que imparte la Universidad de Chile para el año 2012 con dos modificaciones.

⁸ Apéndice 1: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro : Niveles Educativos

La primera, no se tomaron en cuenta las diferentes menciones de Ingeniería Civil tales como, en Biotecnología, Computación, Electricista, Industrial, Matemática, en Materiales, Mecánica, de Minas o Química, agrupando las nueve menciones en Ingeniería Civil.

La segunda, las diferentes licenciaturas como en Filosofía, Historia, Lengua y Literatura Inglesa como Hispánica, en Ciencias (Astronomía, Biología, Geofísica, Física y Química,) o Ciencias Exactas- Profesor de Educación Media en Matemática y Física, también se agruparon en Licenciaturas. Resultando en un listado de 50 carreras, en vez de las 67 carreras y licenciaturas terminales de la Universidad de Chile. Dentro de los resultados destacados se encuentran que 17,5% de ellos son ingenieros comerciales, 14,6% estudiaron psicología y un 7,3% son ingenieros civiles. Sin embargo, la opción “Otra” como opción a alguna carrera que no se encontrará dentro de las 50 del listado, representó a un 25% de quienes participaron en la encuesta, indicando que existe un gran porcentaje de trabajadores que no tienen una profesión de las que suelen asociar a estos cargos.⁹

Respecto a la institución de educación de la cual hayan egresado, al igual que en el caso anterior, se hizo un listado de 42 posibilidades, dentro de las cuales 40 correspondían universidades acreditadas más la opción de Centro de Formación Técnica y otras. De los resultados se constató que 22,6% egresaron de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 13,1% de la Universidad Diego Portales, y 10,2 de la Universidad de Chile¹⁰. Sin embargo al igual que en el caso anterior existe un alto porcentaje, 14,6%, que no se identificó con ninguna universidad o Centro de Formación Técnica. En ambos casos se puede deber a que gran parte de los profesionales provenga de institutos profesionales, los cuales presentan varias diferencias en carreras respecto a la universidades tradicionales, lo que el alto porcentaje de “Otro” en la pregunta de profesión e institución.

⁹ Apéndice 2: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Profesión.

¹⁰ Apéndice 3: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Institución de educación.

La experiencia de los trabajadores se puede ver que en promedio tienen 12 años de experiencia, si se desgrega por género, las mujeres presentan una experiencia potencial de 13,2 años mientras que los hombres 9,9 años. Con lo cual se puede constatar que además de haber más mujeres desempeñándose en este sector, éstas también presentan una mayor experiencia que los hombres.

En la tercera parte de la encuesta se analiza aspectos del trabajo actual que se desempeñan los individuos, respecto al cargo 35% son directores o trabajan en la dirección de la organización, aproximadamente el 38% se desempeña en coordinación en alguna área, mientras el 14,6% se desempeñan en gerencia. Por lo tanto, la gran mayoría de la encuesta fue respondida por los propios directores de las organizaciones quienes son el escalafón más alto organizacionalmente¹¹.

Luego se busca conocer aspectos propios del trabajo como jornada laboral semanal, especificando que ésta debía ser la estipulada en el contrato, y el tipo de contrato que tenía con la organización. Respecto al tipo de contrato 83,2% tiene contrato indefinido mientras que el 11,7% tiene contrato a honorarios. La jornada semanal promedio es de 40,5 horas. Adicionalmente se quiso realizar una pregunta tipo cualitativa para indicar que otros beneficios a parte de la remuneración recibía cada trabajador por trabajar dentro de una organización sin fines de lucro, para ello se agregó un listado que permitía escoger a más de uno de los 7 beneficios estipulados, además de la opción de agregar otro en específico. Los resultados arrojaron que 56,9% indicó que la flexibilidad de horario era uno de los beneficios que percibía, 19,7% veía tener más días de vacaciones era un adicional.

Sin embargo, la mayoría específica, un 82,4%, que desempeñarse en un “trabajo con sentido” le entrega un beneficio adicional, demostrando que el sentido social de ser parte de un tipo de organización en este sector reporta una utilidad positiva para quienes escogen este tipo de trabajo, y es el efecto adicional de desempeñarse en una organización que presenta un sentido a la vida en sociedad, el de generar un impacto en el entorno en que vive.

¹¹ Apéndice 4: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Cargo.

Respecto al área de trabajo de la organización se especifico un conjunto de rubros, permitiendo escoger a más de una, dada la envergadura de algunas de las organizaciones que no sólo se centran en un área en específico sino engloban un set de áreas para permitir un ayuda social más integra en la sociedad.

Entre las áreas de trabajo que se destacan se encuentra emprendimiento donde 21,9% trabajadores indicaron como uno de los rubros en los cuales se desempeña la organización. Luego pobreza con un 20,4% de la de las respuestas indican como el segundo rubro con mayor preponderancia dentro de las organizaciones, esta última se trata específicamente de la superación de la pobreza, y tercero vivienda con 14,6%¹², las cuales tienen como actividad principal la erradicación de campamentos

¹² Apéndice 5: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Rubro Organización.

CAPÍTULO V: Análisis empírico remuneraciones

5.1 COMPARACIÓN POR CARGO

Con el objetivo de realizar una la comparación a través de cargos, se hizo uso de otra encuesta dirigida directores de distintas organizaciones sin fines lucro con el fin de obtener información respecto a la cantidad de trabajadores con que contaban, tanto full-time como part time. Para aquellas organizaciones con que no se contaba con la información sobre el tamaño del equipo de trabajo, se busco la información a través de la página de internet de cada una de ellas.

El propósito de lo anterior era lograr clasificar las diferentes empresas en pequeñas, medianas y grandes, considerando que la primeras tienen hasta 50 trabajadores, las empresas medianas están en un rango entre 51 y 200 trabajadores, mientras que la categoría de grande corresponde a todas aquellas empresa con más de 201 trabajadores.¹³ Respecto a la comparación de salarios, los datos obtenidos de aquellos que se desempeñan en las organizaciones sin fines de lucro fueron llevados a los valores de salario/hora, y luego se multiplicaron por el total de horas de una jornada de 45 horas semanales, con el fin de lograr una comparación a través de una jornada equivalente. La información obtenida de la clasificación se complemento con el cargo y área en la cual se desempeñan cada uno de los profesionales para una comparación más acorde. Clasificando a cada organización sin fines de lucro se procedió a la comparación primero con ambos estudio de remuneraciones, las diferencias en cada caso fueron negativas, mostrando que por cargo las empresas sin fines de lucro otorgan una remuneración inferior a sus pares de cargos en el sector privado.

¹³ Microempresa quedo excluida del estudio y corresponde aquellas instituciones con hasta 4 trabajadores.

Como se dijo antes realizaron diferentes comparaciones con diversas bases de información, la primera de corresponde al estudio de remuneraciones realizado por PWC sobre remuneraciones brutas totales para diferentes cargos ejecutivos el año 2009. La publicación tiene más de 500 cargos con sus respectivas remuneraciones, éstas están categorizadas tanto por promedio, mínimo, máximo, y los percentiles 25, 50 y 75.

Mientras que la segunda es una parte del estudio de remuneraciones en cargos ejecutivos de Deloitte el cual muestra la remuneración promedio de un listado de 6 gerencias, la diferencia con la anterior, es que existe una clasificación para empresa grande y medianas, donde aquellas de mayor tamaño tienen una dotación de trabajadores mayor a 450 individuos.

Para empresa grande, las mayores diferencias respecto al estudio PWC la muestran los gerentes generales, de producción, comercial y de planificación estratégica que reciben salarios promedio inferiores en más de siete millones de pesos. Sin embargo, para el estudio de Deloitte las diferencias son menores y donde la gerencia con un menor salario en organización es la de recursos humanos.¹⁴

Los resultados obtenidos fueron respecto a las empresas Grandes y medianas, las diferencias persisten, pese a que los salarios tienen la misma variación como en el caso de las empresas grandes, el porcentaje de diferencia promedio es de 30% y 35% respectivamente, esto quiere decir que las empresas sin fines lucro reciben un 70% menos de salario que sus pares en el sector privado. Si bien en las empresas pequeñas¹⁵ se sigue la tendencia de diferenciales negativos en promedio 48%, no obstante en este tipo de empresas se encontraron un gran cantidad de cargos que no fueron posible emparejarlo con alguno de la base por lo cual no fue posible lograr una comparación salarial.

¹⁴ Apéndice 6: Tabla Resumen Comparación por Tamaños de Empresa.

¹⁵ Los datos sobre remuneraciones de Deloitte que se obtuvieron no contenían información respecto a las empresas pequeñas por lo que sólo se utilizó la información disponible de Pwc.

Sin embargo las diferencias vistas respecto a cargos utilizando este tipo de bases tienen una serie de debilidades que pueden estar influyendo en los resultados, dentro de las cuales se destacan:

- No se encuentra información que segregue por género lo cual puede sobreestimar ciertas remuneraciones de las mujeres, las que comparativamente reciben un salario inferior respecto a sus similares hombres (controlando por variables como educación, experiencias, etc).
- Además no se cuenta con información respecto a la experiencia de los cargos en el sector privado, siendo una variable fundamental para la determinación de los salarios.
- La paridad de cargos puede diferir respecto a la exigencia de cada uno, se puede argumentar que dado el organigrama de empresa privadas se espera que los cargos ejecutivos que se desempeñen en una primera plana son más exigente que sus pares en el sector sin fines de lucro.

Considerando las debilidades que reporta este tipo de comparación, si bien la brecha entre ambos sectores existe y se puede ver que existe un diferencial negativo para aquellos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro, este delta puede no corresponder al 70% sino a un valor menor.

5.2 COMPARACIÓN POR CARRERA

Dado lo anterior, se procedió a contrastar los datos obtenidos en las encuestas con fuentes información respecto a las carreras y la evolución de los salarios. En primera instancia se utilizaron los datos de Trabajando.com, para ello primero, siguiendo a (Coble, Elferman, Soto, & Ramos, 2009), se separaron las carreras en 3 grupos, donde el primero (A) son las carreras que potencialmente reciben mayores salarios y el tercero (C) menores ingresos.

- Grupo A: Ingeniería civil, ingeniería comercial, construcción civil e ingenierías no civiles como por ejemplo, ingeniería en alimentos. Se agregará en este estudio a las carreras medicina y derecho.
- Grupo B: Agronomía, psicología, ingeniería en administración, medicina veterinaria, arquitectura, relaciones públicas, kinesiología. y trabajo social. Adicionalmente sociología
- Grupo C: Periodismo, publicidad, pedagogía, educación parvularia y diseño, Licenciatura en Literatura / Letras, Licenciatura en Arte Agregaremos para este análisis a las carreras de actuación teatral, terapia ocupacional, antropología /arqueología y geografía

Agrupando los datos obtenido de la encuesta para quienes se desempeñan en el sector sin fines lucro, el salario promedio para el Grupo A es de \$ 1.537.238, con una experiencia promedio de 10 años; Grupo B es de \$952.666 con experiencia 8 años y el último grupo, C, tiene un salario promedio de \$1.183.322 con 15 años de experiencia. La diferencia que se reporta para el grupo b y c, se debe principalmente que aquellos profesionales con carreras que pertenecen al grupo c reportan una mayor experiencia y por consiguiente un mayor salario¹⁶.

¹⁶ Apéndice 7: Tabla Resumen OSFL Grupos: Salario y Experiencia

Luego a través de la formulación de Mincer utilizando el método Mínimo Cuadrados Ordinarios (MCO), la cual se expresa el salario como función de la experiencia y educación. Siendo la regresión que inicialmente fue estimada, la siguiente

$$\text{Ln_Salario} = \beta_0 + \beta_1 \text{Género} + \beta_2 \text{Experiencia} + \beta_3 \text{Experiencia}^2 + \beta_4 \text{Grupo}_j + \beta_5 \text{Escolaridad} + \varepsilon_i^{17} \quad (7)$$

La variable dependiente es el logaritmo el salario de una jornada equivalente entre ambos sectores, y dentro de las variables explicativas se incluye género, el cual es una variable dicotómica que toma valor 1 para masculino y cero para femenino. La experiencia (auto-reportada) laboral, se incluye además la variedad al cuadrado para modelar los retornos marginales decrecientes de cada año adicional de experiencia.

Se incorporaron los grupos A y B, omitiendo el grupo C para evitar colinealidad perfecta con la constante. Respecto a la educación, se creó una variable “Años de Educación”, la cual fue construida sobre la base de, que para cada nivel de educación descrito se requerían un promedio de años, por lo que para obtener un título profesional son necesario 12 años de educación más un promedio de 5 años adicionales, para el caso de un título técnico profesional se necesitan 2 años adicionales, para obtener un postítulo/magister 2 años.

La ecuación anterior se estimó utilizando tanto con los datos de la encuesta como aquellos de la base de Trabajando.com, con el fin de obtener los valores de cada uno de los parámetros y de qué manera inciden éstos en la determinación de los salarios de ambos sectores. Con los coeficientes obtenidos¹⁸ se procedió a estimar los salarios que se podría esperar de aquellos que se desempeñan en el sector sin fines de lucro.

¹⁷ Al agregar una variable universidad creada por los puntajes PSU promedio de Lenguaje y comunicación con matemáticas, siendo el umbral 600 el que determinaba un puntaje alto o bajo. No resultaron significativas. Esto se cree por la pequeña muestra con que se contaba pero se hace referencia para futuras investigaciones.

¹⁸ Apéndice 8: Tabla Resultados Regresión Trabajando.com.

Los resultados obtenidos para la regresión con los datos de la encuesta arrojaron que el parámetro de la variable explicativa género es positivo, y significativo. Esta variable dicotómica que toma valor uno para masculino demuestra que ser hombre implica un retorno de alrededor de 19% mayor en el salario, en comparación que las mujeres. Respecto a la experiencia, el coeficiente resulto positivo y significativo, lo que implica un año adicional se traduce en un aumento salarial de 4,1%. Por su parte la variable experiencia al cuadrado entrego un coeficiente negativo, pero no significativo por lo que no es posible verificar retornos decrecientes de esta variable.

Los coeficientes de los grupos, de acuerdo a lo esperado, aquellas carreras del Grupo A obtuvieron un coeficiente mayor (0,41) positivos y significativo, confirmando que son carreras que en promedio reciben un mayor salario en comparación a los otros dos. Si bien el coeficiente de la variable Grupo B resulto positivo, este no es significativo. Respecto a la variable de escolaridad, la cual indica los años de educación, los resultados arrojaron un coeficiente positivo y significativo para esta variable, donde cada año adicional de escolaridad aumenta en un 12,1% el salario. Lo anterior tiene gran relevancia dado que existe un gran porcentaje de profesionales que afirmaron tener estudios de pos título o magister, además del grado de doctorado.

Se realizó una regresión incorporando el rubro de cada una de las organizaciones, sin embargo todos, a excepción de aquella que tenía como rubro principal la salud, no resultaron significativas.¹⁹

Los resultados obtenidos utilizando la misma ecuación con la información de *trabajando.com*, luego de agrupar las carreras, incluyendo sólo aquellas que también se encuentran en el listado de profesiones de la encuesta, se estimaron los siguientes parámetros. Respecto a la variables género, también indico ser positivo y significativo, pero menor que el reportado anteriormente, con un coeficiente de aumento de 10% del salario para hombres.

¹⁹ Apéndice 9: Tabla Resultados Regresión Datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro.

Asimismo un año de experiencia adicional incrementa en un 6,8%, además se puede determinar que esta variable tiene tasas decrecientes ya que el coeficiente de experiencia al cuadrado fue negativo y significativo, -0,3%. Para las variables de grupo, son positivas y significativa, nuevamente se puede ver que el coeficiente de Grupo A es muy por sobre el Grupo B. La escolaridad por su parte, cada año adicional de escolaridad reporta un 3,8% adicional en el salario, cifra muy por debajo al valor anterior.

Cuando se contrastan los parámetros obtenidos con la regresión de Trabajando.com con los datos de la encuesta con el fin de obtener la estimación de salario dada esas características como experiencia o escolaridad. Los resultados obtenidos entregan que tanto para el Grupo A como B, los salarios que tendrían los trabajadores sin fines de lucro son mayores que aquellos que recibirían en el mercado, un 31% y 28% mayor respectivamente. En contraste al Grupo C, en el cual se obtuvo que la brecha salarial es 16% superior para el sector privado. En promedio según esta comparación, la brecha salarial sería positiva en 14% para el sector sin fines de lucro.²⁰

Los resultados de esta comparación divergieron a lo esperado, lo que podría ser explicado dado que los parámetros entre ambas bases tienen diferenciales muy altos lo que puede deberse por ciertas debilidades. Se podría argumentar, que los diferenciales para el grupo C pueden venir dados por el hecho de algunas carreras, tengan un diferencial desde el momento es que los individuos la escogen como carrera, como por ejemplo pedagogía, la cual de por sí entrega un bien social y presenta menor salario que otras carreras, pero pese a ello existen individuos que la prefieren. Además, principalmente como que la base de Trabajando.com engloba a profesionales que en promedio tienen 29 años, con 17 años de escolaridad y una experiencia de 6 años, mientras que en la encuesta de profesionales de organizaciones sin fines de lucro, el promedio de edad es 35, una escolaridad de 17 años 12 años de experiencia. Donde la muestra en sí diverge en sus características.

²⁰ Apéndice 10: Tabla Resultados Parámetros Regresión Trabajando.com con datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro.

Con el fin de lograr otro tipo de comparación, por carrera, se contrarrestaron los datos con la base de Mi Futuro Laboral, la cual permite controlando por instituto de educación, universidad, centro de formación técnica o instituto profesional, ver la evolución de ingresos mensuales de las diferentes carreras, desde el primer año hasta el noveno luego de la titulación de los individuos. Se asumió el ingreso mensual es aquel percibido con una jornada de 40 horas semanales y que el tiempo transcurrido posterior a la titulación corresponde a años de experiencia, para aquellos reportaban más años de experiencia se utilizó una proyección de los nueve años, considerando una tasa decreciente que de cada año adicional de experiencia.

Se debe tener en consideración que para realiza la comparación se asume que no existe sesgo por habilidad y/o capacidades no observables que podrían ser omitidas, por lo que un trabajador en una organización sin fines de lucro con misma experiencia y escolaridad, se puede comparar un con un símil en el sector privado.

Respecto a los ingresos de los trabajadores del sector sin fines de lucro, se separo en aquellos que provenían de centros de formación técnica o de una universidad, luego se obtuvo el salario por hora de cada uno de los trabajadores que tenia la información necesaria, instituto y carrera²¹.

Con lo anterior se procedió a obtener un promedio de los salarios por hora de cada profesión en su respectiva institución, para luego multiplicarla por una jornada de 40 horas y compararla con la base respectiva.

²¹ Hubo 13 casos que especificaron carrera pero no institución de egresos, se asumió dada las carreras que correspondían a otras universidades que no se incluían al listado y no a institutos profesionales. Mientras que otros 34 casos que no especificaron profesión, pero si universidad quedaron fuera de la estimación. Siendo la muestra de 103 casos.

Los resultados que se obtuvieron en esta primera etapa arrojaron que considerando la experiencia, 4 carreras que presentan ingresos superiores para quienes trabajan en organizaciones sin fines de lucro, estas son actuación teatral, educación parvularia y básica inicial, geografía y psicología²², para todas las demás el sector privado les proporciona un mayor salario, en promedio el sector sin fines de lucro recibe un 28% inferior que su contraparte.

Las debilidades que presenta este tipo de comparación que no existe diferenciación por género, además del supuesto de que luego de la titulación inmediatamente se ingresa al mercado laboral. Como también que los datos son sólo para los primeros nueve años y luego la proyección estimada puede diferir en algún grado de la realidad.

El promedio de diferencias que obtuvimos por cargo bordea el 38%, por carrera resultado en primera instancia se obtuvo un diferencial positivo para las organizaciones sin fines de lucro de 14%, luego en la comparación con Mi futuro laboral, se estimó un diferencia de 18%. Cada una de ellas presentaba ciertas ventajas como desventajas, las cuales fueron mencionadas a la hora de realizar conclusiones.

²² Apéndice 11: Tabla Resultados Comparación Carreras MiFuturo.

Conclusiones

Analizar las brechas salariales entre los distintos sectores no sólo entre con y sin fines de lucro sino también con el sector público ha sido tema de innumerables estudios sin ser ninguno concluyente sobre un porcentaje en específico. Para el caso chileno los estudios respecto este sector más social aun están en fase temprana de desarrollo, el primer catastro se realizó recién el 2006, por lo que la información no existe o bien sigue siendo escasa.

El presente estudio buscaba dar ciertas luces sobre las brechas salariales de estos sectores, en un primera etapa se pensaba utilizar un metodología más bien teórica qsin embargo derivó en la utilizaciones de diferentes fuentes información como metodologías con el fin de abarcar a través de distintas miradas mayor cantidad de datos útiles. Como se ha mencionado, cada base para su comparación presentó ciertas debilidades. En relación con la encuesta realizada, es una pequeña muestra de los profesionales que se desempeñan en el sector sin fines de lucro por lo futuros estudios se aconseja contar con una muestra más amplia. Además, respecto a las profesiones e instituciones, se aconseja tomar como referencia otro listado de carrera, no el de la Universidad de Chile, dado que se presento un alto porcentaje que no se identifica con ninguna del listado, al igual que el listado de universidades acreditadas al cual se podrían incluir los institutos profesionales.

Respecto a la comparación de cargos, las diferencias resultaron muy altas, lo cual puede ser producto de la comparación de cargos donde las exigencias pueden estar sub o sobre estimadas, donde el organigrama de una organización sin fines de lucro puede distar mucho de uno de empresa privada. Pero principalmente el desarrollo de cada cargo dentro de una OSFL no necesariamente necesita de una profesión en específico para la realización de las tareas, sino de otras variables como son la experiencia o la motivación de cada trabajador.

Por su parte la comparación realizada por carreras, en la primera de ellas se contrasto con la base de Trabajando.com, como dijimos anteriormente las características determinantes para el salario de cada muestra eran diferentes, sobre todo a la experiencia promedio de cada grupo, la cual también se obtuvo como experiencia auto-reportada²³. Lo cual puede explicar la inusual medida del diferencial positivo para las organizaciones sin fines de lucro.

Por último, la comparación realizada con Mi Futuro Laboral, si bien presenta unas debilidades, como (1) contar con una evolución de salario sólo para los primeros 9 años, y (2) como también el hecho de asumir que el tiempo transcurrido luego de la titulación es experiencia. O bien, como en el caso anterior, no contar con información segregada respecto a género, donde las mujeres en promedio reciben un menor salario que los hombres, lo cual toma mayor importancia si uno considera que gran porcentaje de los profesionales que se desempeñan en el sector sin fines de lucro son mujeres (José Miguel Ojeda , 2006).

No obstante, estas limitantes se pueden aminorar si primero uno utiliza una proyección según porcentaje de crecimiento anual de los ingresos, teniendo en consideración la tasa de rendimientos decrecientes de la variable experiencia. Asumir que luego de titularse se incorporan al mercado laboral, si bien existen jóvenes que prefieren seguir estudiando o bien desarrollarse en otros aspectos a través de por ejemplo viajando, esto no es el común por lo que asumir luego de titularse, los jóvenes buscan trabajo no parece un supuesto errado. Respecto al diferencial de género, se puede utilizar la información de (Mocan & Tekin, 2000) la cual estima que el diferencial de salario entre el sector sin fines de lucro entre genero, donde las mujeres en promedio reciben en promedio -3,7% de salario menor que los hombres.

²³ Ecuación (6)

Por lo tanto, la magnitud estimada de 18%, si bien con sesgo, puede representar una tendencia entre ambos sectores, donde se incorpora dentro de cada sector la diferencia entre genero, donde para el sector sin fines de lucro es de 3,7% por lo tanto el diferencia para el caso de lo hombre es de 18% mientras que para las mujeres es de 21,7%, magnitudes que concuerda con estudios como (Jonston & Rudney, 1987) que estima como promedio 21,5% y (Preston, 1989) alrededor del 20%.

Sumado a lo anterior cabe destacar el alto porcentaje de encuestado que reportaron como beneficio adicional el desarrollarse en un "Trabajo con Sentido", donde desempeñarse laboralmente de una manera socialmente responsable, dentro de instituciones con valores humanos y comprometidas con el progreso sustentable del país, pareciera ser la principal brecha entre ambos sectores.

Bibliografía

1. Andrew, I. A., & Roselli, R. (2009). *Satisfacción moral como variable explicativa de diferencias salariales en Chile*. Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocio.: Tesis (Ingeniero Comercial Mención Economía),.
2. Coble, D., Elferman, R., Soto, C., & Ramos, J. (2009). *Determinantes de los salarios por carrera*. Santiago: Serie documentos de trabajo, Departamento de Economía. Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
3. Easley, D., & O'Hara, M. (1983). *The economic role of the nonprofit firm*. The Bell Journal of Economics, Vol. 14, No. 2, pp. 531-538.
4. (1996). En R. F. Frank, *What prices the moral high ground: Ethical dilemmas in competitive environment*. Princeton University Press.
5. Friedman, D. T. (2010). What's the difference? Wage Differentials and the Donative-Labor Hypothesis in Nonprofit Firms. Senior thesis for a Bachelor of Science degree in Economics at the University of Puget Sound.
6. Hallok, K. F. (2000). *Compensation in Nonprofit Organization*. Faculty Publication-Human Resource Studies Paper 18.
7. Hansmann. (1980 a). En: Hallok(2000).
8. Hasmann, H. (1980). *The Role of Nonprofit Enterprise*. Yale Law Journal, volumen 89, 899-901.
9. Ignacio Irrarrázabal. (abril de 2006). Estudio Comparativo del Sector Sin Fines de Lucro Chile. Santiago, Chile.
10. J.Ruhm, C., & Borkoski, C. (2001). *Compensation in the Nonprofit Sector*.
11. José Miguel Ojeda . (2006). *Estudio Comparativo del Sector Sin Fines de Lucro Chile*. Santiago: Centro investigación Johns Hopkins University .
12. Leete, L. (1999). *Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organization*. Salem, USA: Journal of Economic Behavior & Organization vol.43 (2000) .

13. Meller, P., Lara, B., & Valdés, G. (2009). *Comparación Intertemporal de Ingresos y Probabilidad de Empleo por Carrera, al Primer Año de Titulación*. Ministerio de Educación (División de Educación Superior); Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile; Centro de Políticas Comparadas de Educación, Universidad Diego Portales .
14. Mervis, & Hackett. (1983). EN: Preston(1989).
15. Ministerio de Educacion. (2009). NOTA METODOLÓGICA PARA LA BASE DE INGRESOS Y EMPLEABILIDAD DE LAS 192 CARRERAS.
16. Mizala, A., & Romaguera, P. (2005). Apunte de Clases Economía Laboral. Determinación de Salarios. Facultad de Ciencias Fisica y Matematicas, Universidad de Chile.
17. Mocan, H. N., & Tekin, E. (October de 2000). Nonprofit sector and part-time work and analysis of employer-employee matched data of child care workers. Cambridge: Working Paper 7977, National Bureau of Economic Research.
18. Muñoz, P. A. (Julio de 2003). Diferencia salariales entre empleados del sector público y privado de Chile en los años 1990 y 2000. Santiago, Chile: Estudio de caso N°71, Facultad de Ciencias Físicas y Matematicas, Universidad de Chile.
19. Narcy, M., Lanfranchi, J., & Meurs, D. (2009). Do women choose to work in the profit and nonprofit sectors? Empirical evidence from a French national survey.
20. Preston, A. E. (1989). *The Nonprofit Worker in a For-Profit World*. Chicago: Journal of Labor Economies, vol.7, No.4.
21. Weisbrod, B. A. (1983). *"Nonprofit and Proprietary Sector Behavior: Eage Differentials among Lawyers*. En: Preston (1989).

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1: Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Estimados(as):

La Universidad de Chile, a través de su Área de Responsabilidad Social Universitaria NexoRSU (www.nexorsu.cl), y la Consultora “Pegas Con Sentido” (www.pegasconsentido.cl), con el apoyo de la Comunidad de Organizaciones Solidarias (www.comunidad-org.cl) están realizando una investigación académica para analizar las remuneraciones que son pagadas por las organizaciones sin fines de lucro en Chile.

El objetivo de la investigación es lograr encontrar parámetros y características que inciden en los planes de remuneraciones en estas organizaciones, como también establecer una comparación con el sector privado para el mismo rango de profesionales.

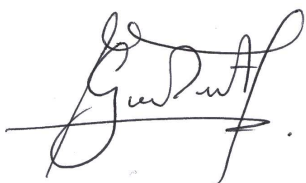
En el marco de esta investigación se realiza la presente encuesta, la cual está enfocada en los profesionales pagados que se desempeñan dentro de las organizaciones sin fines de lucro.

La información que se recolecte sólo será utilizada para fines de estudio, siendo anónima y guardando confidencialidad de los datos entregados por las personas y organizaciones participantes.

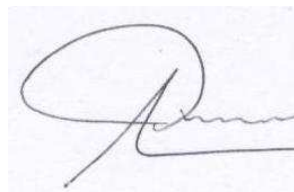
El estudio final será entregado a usted y a todas las organizaciones sin fines de lucro que participan en la encuesta, con el fin de promover la cooperación e información dentro del rubro.

Su opinión es muy valiosa para este estudio, por lo que agradecemos mucho que pueda tomarse cinco minutos para responder la encuesta a través de la siguiente plataforma web:


<https://docs.google.com/spreadsheet/embeddedform?formkey=dGR1a05DdkMwckdsT2NzdDRfa2ZZOWc6MQ>



Gabriela Valenzuela
Directora NexoRSU
Facultad Economía y Negocios
Universidad de Chile



Alejandra Pizarro
Directora Ejecutiva
Comunidad Organizaciones
Solidarias



Nicolás Dell'Orto V.
Director Ejecutivo
Pegas con Sentido

Anexo2: Encuesta, Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido

Por favor, si usted tiene un cargo ejecutivo dentro de la organización le solicitamos que responda la siguiente encuesta:

Antecedentes personales y educacionales

Año de nacimiento	
--------------------------	--

Sexo

Femenino		Masculino	
----------	--	-----------	--

Especifique el nivel educacional más alto que cursó

Básica		Profesional	
Primaria o preparatoria		Postítulo	
Media Científico Humanista		Magister	
Humanidades (sistema antiguo)		Doctorado	
Media Técnico Profesional		Otro	
Técnico de Nivel Superior			

Profesión (Especifique por favor la carrera en la cual se tituló)

Arte y Arquitectura	Actuación Teatral	Arquitectura	
	Diseño	Danza	
	Artes Plásticas	Diseño Teatral	
	Cine y Televisión	Interpretación Musical	
	Composición Musical	Sonido	
	Teoría de la Música	Teoría e Historia del Arte	
Ciencias Naturales y Matemáticas	Biología Ambiental	Ingeniería en Biotecnología Molecular	
	Bioquímica	Lic. en Cs.	
	Geología	Química	

Ciencias Silvoagropecuarias	Ingeniería Agronómica		Ingeniería Forestal	
	Ingeniería en Recursos Naturales Renovables		Medicina Veterinaria	
Ciencias Sociales	Administración Pública		Antropología	
	Ingeniería en Información y Control de Gestión y Contador Auditor		Derecho, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales	
	Cine y Televisión		Geografía	
	Ingeniería Comercial		Programa Académico de Bachillerato	
	Periodismo		Psicología	
	Sociología			
Derecho	Derecho, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales			
Educación	Educación Parvulario y Básica Inicial		Profesor de Educación Media en Asignaturas Científico-Humanistas	
Humanidades	Licenciatura en Historia		Licenciatura en Lengua	
	Licenciatura en Filosofía			

Salud	Enfermería	Fonoaudiología
	Kinesiología	Medicina
	Obstetricia y Puericultura	Nutrición y Dietética
	Química y Farmacia	Odontología
	Tecnología Médica con menciones	Terapia Ocupacional
Tecnología	Ingeniería Civil con menciones	Ingeniería Civil de Minas
	Ingeniería Civil Electricista	Ingeniería Civil en Biotecnología
	Ingeniería Civil en Computación	Ingeniería Civil en Materiales
	Ingeniería Civil Industrial	Ingeniería Civil Matemática
	Ingeniería Civil Mecánica	Ingeniería Civil Química
	Ingeniería en Alimentos	

Universidad (Indicar la Universidad de a cual egresó)

Universidad de Chile	Pontificia Universidad Católica de Chile
Universidad Diego Portales	Universidad de Santiago
Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Universidad Adolfo Ibáñez
Universidad Austral de Chile	Universidad Alberto Hurtado
Universidad Autónoma de Chile	Universidad de Arte y Ciencias Sociales, ARCIS
Universidad Central de Chile	Universidad de Concepción
Universidad de La Frontera	Universidad de Las Américas
Universidad del Mar	Universidad de Los Andes
Universidad de Los Lagos	Universidad del Pacífico

Universidad de Santiago de Chile		Universidad de Talca	
Universidad de Tarapacá		Universidad de Valparaíso	
Universidad Finis Terrae		Universidad Gabriela Mistral	
Universidad Mayor		Universidad Nacional Andrés Bello	
Universidad Santo Tomás		Universidad Técnica Federico Santa María	
Universidad Tecnológica Metropolitana UTEM		Otra (especifique cual)	

Experiencia

Especifique cuál era su experiencia en AÑOS antes de ser contratado en la organización que actualmente se desempeña

De la experiencia antes señalada especifique cuantos años fue en uno(s) de lo(s) siguiente(s) sector(es)

Trabajo previo en el mismo sector

Trabajo previo en el sector privado.

Trabajo previo en el sector público

Cargo Actual

Área de trabajo donde usted se desempeña

Administración		Innovación y Desarrollo	
Recursos Humanos		Comercial	
Marketing		Otro	
Finanzas			

Jornada: Horas que usted trabaja SEMANALMENTE (por contrato)**Salario bruto que recibe mensual****Tipo de Contrato**

Honorarios		Contrato indefinido	
------------	--	---------------------	--

¿Qué otros beneficios recibe trabajando en una organización?

Flexibilidad horarios		Días libres	
Bonos		Préstamos	
Trabajo con sentido		Seguro de vida, Salud	
Más días de vacaciones		Otro	

Área de trabajo de la organización

Adulto mayor		Salud	
Discapacidad		Trabajo	
Educación		Vivienda	
Familia		Voluntariado	
Infancia		Otro	

Nombre de la organización en la que usted trabaja

Apéndice 1: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Niveles Educativos

Nivel Educativo	Total	Porcentaje
Básica	*	*
Primaria o preparatoria	*	*
Media Científico Humanista	2	1,5%
Humanidades (sistema antiguo)	*	*
Media Técnico Profesional	2	1,5%
Técnico de Nivel Superior	5	3,6%
Profesional	65	47,4%
Postítulo	27	19,7%
Magister	34	24,8%
Doctorado	2	1,5%
Otro	*	*
Total	137	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 2: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Profesión

N°	Profesión	Total	Porcentaje
1	Actuación Teatral	2	1,5%
2	Administración Pública	3	2,2%
3	Antropología/Arqueología	1	0,7%
4	Arquitectura	2	1,5%
5	Diseño	1	0,7%
6	Derecho, Licenciado en Ciencias Jurídicas	6	4,4%
7	Educación Parvularia y Básica Inicial	5	3,6%
8	Geografía	2	1,5%
9	Ingeniería Civil	10	7,3%
10	Ingeniería Comercial	24	17,5%
11	Ingeniería en Alimentos	1	0,7%
12	Licenciaturas	3	2,2%
13	Medicina	1	0,7%
14	Periodismo	9	6,6%
15	Profesor de Educación Media en Asignaturas Científico-Humanistas	4	2,9%
16	Psicología	20	14,6%
17	Sociología	8	5,8%
18	Terapia Ocupacional	1	0,7%
19	Otras	34	24,8%
	Total	137	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 3: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Institución de educación

N°	Institución de Educación	Total	Porcentaje
1	Centro de Formación Técnica	5	3,6%
2	Pontificia Universidad Católica de Chile	31	22,6%
3	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	4	2,9%
4	Universidad Adolfo Ibáñez	3	2,2%
5	Universidad Alberto Hurtado	3	2,2%
6	Universidad Arturo Prat	1	0,7%
7	Universidad Austral de Chile	1	0,7%
8	Universidad Autónoma de Chile	1	0,7%
9	Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Enriquez	2	1,5%
10	Universidad Católica de La Santísima Concepción	1	0,7%
11	Universidad Católica del Norte	4	2,9%
12	Universidad Central de Chile	2	1,5%
13	Universidad Diego Portales	18	13,1%
14	Universidad de Arte y Ciencias Sociales	1	0,7%
15	Universidad de Chile	14	10,2%
16	Universidad de Concepción	5	3,6%
17	Universidad de La Frontera	1	0,7%
18	Universidad de La Serena	1	0,7%
19	Universidad de Santiago de Chile	6	4,4%
20	Universidad de Talca	1	0,7%
21	Universidad de Tarapacá	1	0,7%
22	Universidad de Valparaíso	3	2,2%
23	Universidad de Viña del Mar	2	1,5%
24	Universidad del Bío-Bío	2	1,5%
25	Universidad del Desarrollo	2	1,5%
26	Universidad del Mar	1	0,7%
27	Universidad del Pacífico	1	0,7%
28	Otra	20	14,6%
	Total	137	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 4: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Cargo²⁴

Cargo	Total	Porcentaje
Gerencia	20	14,6%
Administración	6	4,4%
Consultor	5	3,6%
Coordinación	52	38,0%
Dirección	48	35,0%
Especialista	6	4,4%
Total	137	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 5: Tabla Resultados Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro: Rubro Organización

Área de trabajo de la organización	Porcentaje(sobre total 137)
Adulto mayor	2,2%
Discapacidad	4,4%
Educación	3,6%
Familia	0,7%
Infancia	11,7%
Salud	3,6%
Trabajo	2,2%
Vivienda	14,6%
Voluntariado	4,4%
Emprendimiento	21,9%
Pobreza	20,4%
Iglesia	5,1%
Otros	1,0%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

²⁴ Se agruparon los diferentes cargos en estas 6 categorías.

Apéndice 6: Tabla Resumen Comparación por Tamaños de Empresa.

Empresa	Pwc (2009)	Deloitte (2004)	Promedio
Empresa Grandes	33%	37%	35%
Empresa Medianas	31%	28%	30%
Empresa Pequeña	48%	-	48%
Promedio Total			38%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido y Estudio de Remuneraciones Pwc y Deloitte

Apéndice 7: Tabla Resumen OSFL Grupos: Salario y Experiencia

Grupo	Salario Promedio	Experiencia
A	\$ 1.537.238	10
B	\$ 952.666	8
C	\$ 1.183.322	15

Grupo	Mujeres	Experiencia	Hombres	Experiencia
A	\$ 1.301.982	11	\$ 1.705.278	10
B	\$ 936.815	9	\$ 988.331	6
C	\$ 1.225.047	15	\$ 1.058.147	15

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 8: Tabla Resultados Regresión Trabajando.com²⁵

```
. reg ln_Salario Gnero Experiencia Experiencia2 grupoa grupob Escolaridad
```

Source	SS	df	MS			
Model	261.3921	6	43.5653499	Number of obs =	7488	
Residual	1378.5461	7481	.184272971	F(6, 7481) =	236.42	
				Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.1594	
				Adj R-squared	= 0.1587	
				Root MSE	= .42927	
Total	1639.9382	7487	.219038092			

ln_Salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Gnero	.1001598	.0109109	9.18	0.000	.0787713	.1215482
Experiencia	.0683515	.005018	13.62	0.000	.0585147	.0781883
Experiencia2	-.0029777	.0004095	-7.27	0.000	-.0037804	-.002175
grupoa	.4019952	.0183297	21.93	0.000	.3660638	.4379266
grupob	.1467328	.0204556	7.17	0.000	.106634	.1868315
Escolaridad	.0379565	.0044256	8.58	0.000	.029281	.046632
_cons	12.11879	.0786583	154.07	0.000	11.96459	12.27298

Fuente: Elaboración propia con datos Trabajando.com

²⁵ Se utilizó en la base sólo aquellas carreras que fueron agrupadas, y se borraron datos que tenía concordancia que podían entorpecer el análisis (por ejemplo: salarios menores a 80.000 mensuales).

Apéndice 9: Tabla Resultados Regresión Datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro

. reg ln_salario Gnero Experiencia Experiencia2 grupoa grupob Escolaridad

Source	SS	df	MS			
Model	22.3565445	6	3.72609074	Number of obs =	136	
Residual	24.2266149	129	.187803216	F(6, 129) =	19.84	
				Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.4799	
				Adj R-squared =	0.4557	
Total	46.5831593	135	.345060439	Root MSE =	.43336	

ln_salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Gnero	.1891557	.0830525	2.28	0.024	.0248343	.3534772
Experiencia	.0419911	.0138793	3.03	0.003	.0145306	.0694516
Experiencia2	-.0004436	.0003857	-1.15	0.252	-.0012068	.0003195
grupoa	.4565615	.0991197	4.61	0.000	.2604508	.6526722
grupob	.0937938	.0966327	0.97	0.334	-.0973964	.2849839
Escolaridad	.1218283	.0201522	6.05	0.000	.0819567	.1616999
_cons	11.20248	.3423466	32.72	0.000	10.52514	11.87982

. reg ln_salario Gnero Experiencia Experiencia2 grupoa grupob Escolaridad r_salud r_trabajo r_vivienda r_voluntariado r_otros emprendim
> iento iglesia pbreza

Source	SS	df	MS			
Model	24.1315484	14	1.72368203	Number of obs =	136	
Residual	22.451611	121	.185550504	F(14, 121) =	9.29	
				Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.5180	
				Adj R-squared =	0.4623	
Total	46.5831593	135	.345060439	Root MSE =	.43076	

ln_salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Gnero	.2151011	.0855504	2.51	0.013	-.0457315	.3844707
Experiencia	.0441129	.0140803	3.13	0.002	-.0162371	.0719886
Experiencia2	-.0004587	.0003904	-1.17	0.242	-.0012317	.0003143
grupoa	.4155181	.1085914	3.83	0.000	.2005328	.6305035
grupob	.0799219	.0981515	0.81	0.417	-.1143949	.2742388
Escolaridad	.1432392	.0220254	6.50	0.000	.0996341	.1868443
r_salud	.5004109	.2452305	2.04	0.043	.0149123	.9859094
r_trabajo	.2561499	.2749227	0.93	0.353	-.2881321	.8004319
r_vivienda	.1172436	.1311503	0.89	0.373	-.142403	.3768902
r_voluntar~o	.2607473	.2003144	1.30	0.195	-.1358278	.6573224
r_otros	-.0682245	.18434	-0.37	0.712	-.4331742	.2967252
emprendimi~o	.0319467	.1199917	0.27	0.791	-.2056086	.269502
iglesia	-.2116384	.1927018	-1.10	0.274	-.5931424	.1698656
pbreza	-.0182192	.1187817	-0.15	0.878	-.2533788	.2169405
_cons	10.78012	.38942	27.68	0.000	10.00916	11.55108

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido.

Apéndice 10: Tabla Resume Parámetros Regresión Trabajando.com con datos Encuesta Organizaciones Sin Fines de Lucro.

Grupo	Salario OSFL	Salario Trabajando.com	% OSFL de Privado
Grupo A	\$ 1.628.280	\$ 1.243.072	131%
Grupo B	\$ 1.572.812	\$ 1.228.494	128%
Grupo C	\$ 1.183.322	\$ 1.410.494	84%
Promedio			114%

Fuente: Elaboración con datos de encuesta y portal Trabajando.com

Apéndice 11: Tabla Resultados Comparación MiFuturo

Profesion	Exp	Salario OSFL (a)	Salario Privado (b)	Diferencial (a-b)
Actuación Teatral	20	\$ 1.016.614	\$ 750.232	\$ 266.382
Administración Pública	10	\$ 1.491.875	\$ 1.572.945	-\$ 81.070
Antropología /Arqueología	3	\$ 200.000	\$ 451.615	-\$ 251.615
Arquitectura	6	\$ 1.265.125	\$ 1.102.826	\$ 162.299
Derecho, Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales	9	\$ 1.126.817	\$ 2.286.093	-\$ 1.159.276
Diseño	18	\$ 1.300.000	\$ 2.004.902	-\$ 704.902
Educación Parvularia y Básica Inicial	18	\$ 1.509.100	\$ 1.052.628	\$ 456.472
Geografía	13	\$ 1.706.063	\$ 1.330.585	\$ 375.478
Ingeniería Civil	9	\$ 1.822.000	\$ 2.284.087	-\$ 462.087
Ingeniería Comercial	10	\$ 1.683.644	\$ 2.077.125	-\$ 393.480
Ingeniería en Alimentos	14	\$ 1.687.500	\$ 1.442.470	\$ 245.030
Licenciaturas	18	\$ 1.387.500	\$ 1.566.291	-\$ 178.791
Medicina	23	\$ 1.943.182	\$ 6.168.487	-\$ 4.225.305
Periodismo	10	\$ 1.133.260	\$ 1.157.411	-\$ 24.151
Profesor de Educación Media en Asignaturas Científico-Humanistas	21	\$ 1.780.486	\$ 2.186.233	-\$ 405.747
Psicología	8	\$ 1.138.481	\$ 1.033.299	\$ 105.182
Sociología	5	\$ 819.212	\$ 905.330	-\$ 86.117
Terapia Ocupacional	14	\$ 1.000.000	\$ 1.165.301	-\$ 165.301

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta: Estudio Universidad de Chile y Pegas con Sentido, y MiFuturo.