

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE EL SECTOR PÚBLICO
Y EL SECTOR PRIVADO EN COSTA RICA: EVIDENCIA HALLADA
CON BASE EN LAS ENCUESTAS DE HOGARES DEL 2006 Y 2016

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de
Estudios de Posgrado en Economía para optar al grado y
título de Maestría Académica en Economía

ANDREA CATALINA BALLESTERO ÁLVAREZ

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2019

DEDICATORIA

A mis padres Carlos y Katya y a mi hermana Natalia;
gracias por siempre creer en mí y brindarme su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el privilegio de culminar exitosamente esta investigación.

Al Dr. Juan Andrés Robalino Herrera, director de tesis, por su ayuda constante desde el inicio y hasta el final de este importante trabajo de investigación.

A la Dra. Milagro Saborío Rodríguez y al M.Sc. Miguel Ángel Loría Sagot, asesores de mi tesis, por sus valiosas observaciones y recomendaciones.

Al Dr. Édgar Robles Cordero, director de la Maestría Académica en Economía, por permitirme realizar estudios de Posgrado en Economía.


A la Mag. Ana Isabel Ulate Quirós, catedrática de la Escuela de Economía, por sus valiosos aportes a la investigación.

A mi papá Carlos Ballesteros Umaña, por sus sabios consejos e invaluable apoyo.


"Esta Tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de
Posgrado en Economía de la Universidad de Costa Rica,
como requisito parcial para optar al grado y título de
Maestría Académica en Economía"



Dr. Édgar Robles Cordero
Representante del Decano
Sistema de Estudios de Posgrado




Dr. Juan Robalino Herrera
Director de tesis




Dra. Milagro Saborío Rodríguez
Asesora



M.Sc. Miguel Loria Sagot
Asesor



Mag. Anabelle Ulate Quirós
Representante del Director
del Programa de Posgrado



Andrea Catalina Ballesteró Álvarez
Estudiante

Índice

| | |
|---|-------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Hoja de aprobación | iii |
| Resumen | vii |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| 1. Introducción | 1 |
| 2. Antecedentes | 3 |
| 2.1. Política salarial costarricense | 3 |
| 2.2. Descripción del sector público y el sector privado costarricense | 4 |
| 3. Revisión de literatura | 7 |
| 3.1. Teorías de los salarios | 7 |
| 3.1.1. Teorías de salarios surgidas durante los siglos XVIII y XIX | 8 |
| 3.1.2. Teorías de salarios surgidas durante la primera mitad del siglo XX | 8 |
| 3.1.3. Teorías de salarios surgidas durante la segunda mitad del siglo XX | 9 |
| 3.2. Teorías sobre la brecha salarial entre el sector público y el sector privado | 11 |
| 3.3. Experiencias en otros países | 13 |
| 3.4. Literatura costarricense | 16 |
| 4. Datos | 18 |
| 4.1. Fuentes de información | 18 |
| 4.2. Descripción de variables | 18 |
| 4.3. Estadística descriptiva | 20 |
| 5. Metodología | 23 |
| 6. Resultados | 25 |
| 6.1. Brecha salarial entre sector público total y sector privado | 25 |
| 6.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 25 |
| 6.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 26 |
| 6.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 27 |
| 6.2. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado | 30 |
| 6.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales | 30 |
| 6.2.2. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 31 |
| 6.3. Brecha salarial entre el resto del sector público y sector privado | 32 |
| 6.3.1. Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 6.3.2. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 32 |
| 7. Conclusiones | 34 |
| Bibliografía | 36 |
| Apéndices | 40 |
| A. Estadística descriptiva del salario del sector público y el sector privado costarricense | 40 |
| B. Diferencias metodológicas entre EHPM 2006 y ENAHO 2016 | 42 |
| C. Detalle sobre los datos utilizados | 44 |
| D. Descomposición de la brecha salarial público-privada separando al sector público total en Gobierno Central y resto del sector público | 45 |
| D.1. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado | 45 |
| D.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 45 |
| D.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 47 |
| D.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 48 |
| D.2. Brecha salarial entre resto del sector público y sector privado | 49 |
| D.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 49 |
| D.2.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 51 |
| D.2.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 52 |
| E. Descomposición de las brechas salariales utilizando como variable dependiente el salario por hora | 53 |
| E.1. Brecha salarial entre sector público y sector privado (salario por hora) | 53 |
| E.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 53 |
| E.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 55 |
| E.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 56 |
| E.2. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado (salario por hora) | 57 |
| E.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 57 |
| E.2.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 59 |
| E.2.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 60 |
| E.3. Brecha salarial entre el resto del sector público y sector privado (salario por hora) | 61 |
| E.3.1. Estimación de las ecuaciones salariales | 61 |
| E.3.2. Descomposición de los diferenciales salariales | 63 |
| E.3.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial | 64 |
| F. Resumen de los resultados en términos logarítmicos | 65 |
| G. Resumen de los resultados en términos nominales (colones del año correspondiente) | 66 |

Resumen

El objetivo de esta investigación es identificar qué proporción de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense se debe a la diferencia en las características de los trabajadores de cada sector institucional, y qué proporción se atribuye a la diferencia en las estructuras de pago de cada sector. Para hacerlo, se utiliza la información de los hogares recopilada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (“INEC”), para los años 2006 y 2016, y se aplica la técnica econométrica sugerida por Oaxaca-Blinder (Gunderson, 1979, p.232), según la cual primero se calculan las ecuaciones de salarios de manera separada para el sector público y el sector privado mediante mínimos cuadrados ordinarios (“MCO”) y, posteriormente, se divide el diferencial de salarios promedio en la porción que se debe a las dotaciones generadoras de salarios y la porción que se debe a las diferentes estructuras de pago de cada sector. Los hallazgos de esta investigación muestran que la brecha salarial entre el sector público y el sector privado en Costa Rica se ha ensanchado entre el 2006 y el 2016, y que la porción atribuible a la diferencia en la estructura de pagos de cada sector se ha mantenido constante para los trabajadores masculinos (i.e., 27.77% en 2006 y 24.74% en 2016), mientras que ha aumentado para las trabajadoras femeninas (i.e., 16.23% en 2006 y 34.99% en 2016). Asimismo, al repetir el análisis separando la totalidad del sector público en Gobierno Central y resto del sector público, y compararlos con el sector privado, es posible observar que el salto más significativo se da para las mujeres que laboran para el Gobierno Central, quienes pasan de no percibir ningún premio salarial proveniente de la estructura de pagos en 2006, a recaudar un premio que constituye, aproximadamente, un 30% de la brecha, en 2016.

Palabras clave: brecha salarial, diferencial salarial, Oaxaca-Blinder, estructura salarial, estructura de pagos.

Índice de tablas

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Resumen de literatura consultada | 15 |
| 2. | Cantidad de observaciones utilizadas en las ecuaciones MCO | 20 |
| 3. | Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Hombres | 21 |
| 4. | Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Mujeres | 22 |
| 5. | Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Hombres (Salario nominal neto mensual) | 25 |
| 6. | Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto mensual) | 26 |
| 7. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial: 2006 (Sector público - Sector privado) | 28 |
| 8. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial: 2016 (Sector público - Sector privado) | 29 |
| 9. | Proporción de la brecha salarial explicada por dotaciones de los trabajadores | 33 |
| 10. | Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Hombres (Salario nominal neto mensual) | 45 |
| 11. | Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto mensual) | 46 |
| 12. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial (Gobierno Central - Sector privado) | 48 |
| 13. | Ecuaciones de salarios para el resto del sector público y sector privado: Hombres (Salario nominal neto mensual) | 49 |
| 14. | Ecuaciones de salarios para el resto del sector público y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto mensual) | 50 |
| 15. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial (Resto del sector público - Sector privado) | 52 |
| 16. | Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Hombres (Salario nominal neto por hora) | 53 |
| 17. | Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto por hora) | 54 |
| 18. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial (Sector público - Sector privado) | 56 |
| 19. | Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Hombres (Salario nominal neto por hora) | 57 |
| 20. | Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto por hora) | 58 |
| 21. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial Gobierno Central - Sector privado (Salario nominal neto por hora) | 60 |
| 22. | Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Hombres (Salario nominal neto por hora) | 61 |
| 23. | Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Mujeres (Salario nominal neto por hora) | 62 |

| | | |
|-----|--|----|
| 24. | Contribución relativa de las variables al diferencial salarial Resto del sector público - Sector privado (Salario nominal neto por hora) | 64 |
| 25. | Resumen de la descomposición de la brecha salarial en términos logarítmicos | 65 |
| 26. | Resumen de la descomposición de la brecha salarial en términos nominales . | 66 |

Índice de figuras

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Fuerza de trabajo por sector institucional en Costa Rica (Número de empleados a julio de cada año) | 5 |
| 2. | Crecimiento del gasto real en salarios del sector público en Costa Rica (2006 a 2016) | 6 |
| 3. | Brecha salarial promedio entre el sector público y el sector privado en Costa Rica (2006 a 2016) | 7 |
| 4. | Descomposición de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado | 27 |
| 5. | Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense | 30 |
| 6. | Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense | 31 |
| 7. | Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense | 33 |
| 8. | Brecha entre la mediana salarial del sector público y el sector privado en Costa Rica (2006 a 2016) | 40 |
| 9. | Distribución salarial según sector laboral en Costa Rica 2006 | 41 |
| 10. | Distribución salarial según sector laboral en Costa Rica 2016 | 41 |
| 11. | Descomposición de la brecha salarial entre el Gobierno Central y el sector privado | 47 |
| 12. | Descomposición de la brecha salarial entre el resto del sector público y el sector privado | 51 |
| 13. | Descomposición de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado (Salario nominal neto por hora) | 55 |
| 14. | Descomposición de la brecha salarial entre el Gobierno Central y el sector privado (Salario nominal neto por hora) | 59 |
| 15. | Descomposición de la brecha salarial entre el resto del sector público y el sector privado (Salario nominal neto por hora) | 63 |



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

SEP Sistema de
Estudios de Posgrado

Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Andrea Catalina Ballesteró Álvarez, con cédula de identidad 1-1496-0133, en mi condición de autor del TFG titulado Análisis de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado en Costa Rica: Evidencia hallada con base en las encuestas de hogares de 2006 y 2016.

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. SI NO

*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: _____ año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Andrea Catalina Ballesteró Álvarez

Número de Carné: B00758 Número de cédula: 1-1496-0133

Correo Electrónico: ballesteró.andrea@gmail.com

Fecha: 27 de noviembre de 2019 Número de teléfono: 8866-8556

Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): Juan Andrés Robalino Herrera

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

1. Introducción

En Costa Rica, el estudio de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado ha adquirido gran relevancia en los últimos años debido a que el país ha atravesado una situación fiscal crítica y la masa salarial del sector público ha aparecido como uno de los disparadores del gasto público. En particular, “los mecanismos automáticos que incrementan las remuneraciones totales, más allá del salario base y sin control de las autoridades” (Loría y Umaña, 2014), han sido señalados como una de las principales causas del déficit fiscal.

Si bien los procesos de determinación de salarios en el sector público y en el sector privado son distintos entre sí, un examen detenido de los factores que contribuyen a la diferencia salarial puede representar un importante punto de partida para esta discusión. Dichos factores pueden separarse en dos grandes grupos: las características de los trabajadores que influyen en su capacidad para realizar un trabajo específico (i.e., educación y experiencia) y la estructura de pagos del sector laboral del que se trate, la cual obedece, entre otras razones, a procesos de negociación entre empleadores y empleados y que resulta en un premio salarial para un grupo específico.

Dado lo anterior, el objetivo de la presente investigación es cuantificar la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense y, adicionalmente identificar qué porcentaje de dicha brecha se debe a la diferencia en las características de los trabajadores y qué diferencia se debe a la estructura de pagos de cada sector. Se ha decidido realizar este análisis con base en la información de los hogares recopilada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (“INEC”), para los años 2006 y 2016. Lo anterior con el propósito de conocer la situación antes y después de la implementación de la nueva política salarial del sector público, cuyo objetivo fue mitigar los efectos de la crisis financiera internacional del 2008. Asimismo, la descomposición de la brecha salarial es examinada no sólo entre la totalidad del sector público y el sector privado, sino también entre Gobierno Central - sector privado y resto del sector público - sector privado.

Para determinar la descomposición de la brecha salarial, se utiliza la técnica econométrica sugerida por Oaxaca-Blinder (Gunderson, 1979), según la cual primero se calculan las ecuaciones de salarios de manera separada para el sector público y el sector privado mediante mínimos cuadrados ordinarios (“MCO”) y, posteriormente, se divide el diferencial de salarios promedio en la porción que se debe a las dotaciones generadoras de salarios (variables independientes) y la porción que se debe a las diferentes estructuras de pago (coeficientes de regresión incluyendo la constante) de cada sector.

Los hallazgos de esta investigación muestran que la brecha salarial promedio entre el sector público y el sector privado en Costa Rica se ha ensanchado en la última década, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. La brecha salarial masculina ha pasado de 59.34% en 2006 a 63.73% en 2016, mientras que la femenina ha pasado

de 58.60 % a 65.96 %, durante los mismos años. Al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder para descomponer esta brecha en aquella proporción que se debe a las características generadoras de trabajo (i.e., educación, experiencia) y la que se debe a la estructura de pagos, se obtiene como resultado que la diferencia en esta última justifica un 27.77 % de la diferencia salarial promedio de los hombres, en 2006, y un 24.74 % en 2016; mientras que soporta un 16.23 % de la diferencia salarial promedio de las mujeres, en 2006, y un 34.99 % en 2016. Por tanto, si bien la diferencia en las estructuras de pago entre ambos sectores se ha mantenido relativamente constante para los hombres, lo contrario ha sucedido para las mujeres, para quienes el premio salarial del sector público se ha incrementado considerablemente.

Al repetir el análisis separando la totalidad del sector público en Gobierno Central y resto del sector público, y compararlos con el sector privado, es posible observar que el componente de estructura de pagos es mucho más importante para el resto del sector público (i.e., 35.88 % y 30.68 % para los hombres y 37.43 % y 41.11 % para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente), que para el Gobierno Central (i.e., 15.82 % y 14.75 % para los hombres y -1.45 % y 28.12 % para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente); y que el salto más significativo se da para las mujeres que laboran para el Gobierno Central, quienes pasan de no percibir ningún premio salarial proveniente de la estructura de pagos en 2006, a recaudar un premio que constituye, aproximadamente, un 30 % de la brecha, en 2016.

Este documento se encuentra organizado de la siguiente manera: en la segunda sección, se realiza una breve descripción de la política salarial costarricense y del sector público y el sector privado, en la última década; en la tercera sección, se exponen las principales teorías de salarios, así como la experiencia hallada en otros países en relación con la brecha salarial público-privada; en la cuarta sección se especifican las fuentes de los datos y se realiza una descripción estadística de los mismos; en la quinta y sexta sección se exponen la metodología y los resultados, respectivamente; mientras que en el último apartado se comparten las conclusiones de la investigación.

2. Antecedentes

2.1. Política salarial costarricense

Costa Rica, como Estado de Derecho, posee un cuerpo jurídico normativo cuya jerarquía es encabezada por la Constitución Política. En materia de salarios, dicho documento enfatiza el derecho que debe tener todo trabajador al salario mínimo, independientemente del sector institucional en que labore (Sáenz, 2000). Lo anterior se expresa en el capítulo de Derechos y Garantías Sociales, artículo 57: “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que dé bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”. Seguidamente, en el mismo artículo, se señala que todo lo relativo a la fijación de salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico competente, determinado por la ley.

La Constitución Política también establece los requisitos que deberá cumplir la jornada de trabajo. Específicamente, en el artículo 58, se lee: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana... el trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados”. Adicionalmente, en materia de política salarial, el artículo 191 hace referencia a un estatuto de servicio civil, el cual regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración; y, por último, en el artículo 62, se reconoce la fuerza de ley de las convenciones colectivas concertadas entre sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores organizados.

Continuando con la descripción de la normativa costarricense en materia de salarios que es relevante para esta investigación, vale mencionar el concepto de salario, según lo explica el Código de Trabajo en el artículo 162: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”. Asimismo, lo establecido en el artículo 164: “El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por o a destajo”, y el artículo 167: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A igual trabajo, corresponde salario igual. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”. Por último, se destaca la caracterización de los servidores del Estado y sus instituciones, realizada en el artículo 585:

“Trabajador del Estado o de sus instituciones, es toda persona que preste a aquel o a estas un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuesto, o en el pago por planilla. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales al contrato escrito de trabajo.”

De lo anterior se desprende, según lo analiza Sáenz (2000), que la doctrina que orienta a la política salarial costarricense da cuenta, en primer lugar, de su naturaleza; es decir, establece la aplicación en todos los casos de un salario mínimo, el cual deberá cubrir las necesidades básicas de la familia, y cuya su aplicación no deberá darse en forma discriminatoria. También indica que el objetivo del salario corresponde al pago de una jornada de trabajo, la cual no podrá ser mayor a ocho horas y donde el trabajo extraordinario deberá ser remunerado en forma especial.

Asimismo, continúa Sáenz, la normativa costarricense reconoce a las convenciones colectivas como un instrumento de negociación con el cual cuentan las partes involucradas en la definición del salario, crea el Estatuto del Servicio Civil para servir como instancia organizativa encargada de la aplicación de los salarios del sector público y, por último, señala la necesidad de evaluar las condiciones fiscales y el costo de vida en la fijación de los salarios.

Es importante mencionar que, si bien la normativa por excelencia que regula las relaciones de los servidores públicos es el Estatuto de Servicio Civil, el mismo excluye un buen número de partidas salariales, como aquellas de los trabajadores elegidos popularmente, los empleados de confianza, la fuerza pública, profesores del Ministerio de Educación, médicos y otros funcionarios de la administración pública, quienes se encuentran amparados por leyes y normas que se han creado posterior a 1953, tales como: Ley de Personal de la Asamblea Legislativa creado en 1975, Reglamento de Estatuto Nacional de Servicios Médicos creado en 1966, Reglamento de la Carrera Docente, el cual es un decreto ejecutivo emitido en 1972, y Ley de Incentivos a los profesionales en Ciencias Médicas, de 1982 (Sáenz, 2000).

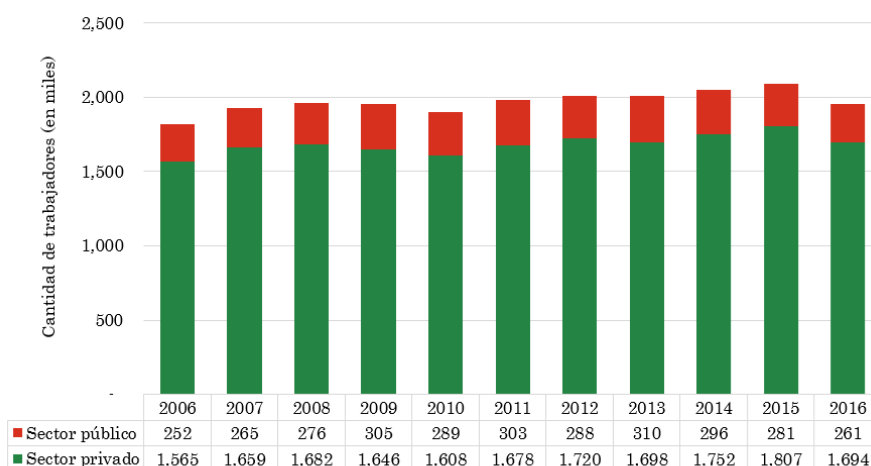
2.2. Descripción del sector público y el sector privado costarricense

A continuación se describe el comportamiento del sector público y el sector privado costarricense durante la década comprendida entre 2006 y 2016. Para esto, es importante identificar, en primer lugar, cómo se encuentra conformado cada sector. De acuerdo con el documento titulado “Clasificador institucional del sector público” del Ministerio de Hacienda, el sector público costarricense está integrado por: a) Gobierno Central, que corresponde a: la Administración Central (conformada por el Poder Ejecutivo y sus dependencias); los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, sus dependencias y órganos auxiliares; y b) el resto del sector público, que incluye: la Administración Descentralizada y las Empresas Públicas del Estado, las Universidades, las Municipalidades, la Caja Costarricense de Seguro Social, y los Entes Públicos no Estatales (Ministerio de Hacienda, 2011). Si bien existe otra clasificación del sector público costarricense realizada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (“MIDEPLAN”), en esta investigación se hace referencia a la del Ministerio de Hacienda, porque es la misma que

utiliza el INEC en las encuestas de hogares.

Por su parte, según lo establece el INEC, “el sector privado está constituido por las empresas cuyo control es ejercido directamente por los miembros de los hogares, las instituciones sin fines de lucro y las empresas constituidas en sociedades o cuasi sociedades” (INEC, 2016). En la Figura 1 se muestra la cantidad de trabajadores de cada sector institucional, a julio de cada año, desde el 2006 hasta el 2016. Se puede observar que, si bien el número de empleados del sector privado ha aumentado paulatinamente durante este periodo (1.565.013 en 2006 a 1.694.033 en 2016, con excepción de los años 2009 y 2010), algo distinto ha ocurrido en el sector público, donde el número de trabajadores experimentó un auge entre los años 2009 a 2013 (alcanzando un total superior a 300.000), para posteriormente volver a niveles previos a los de la crisis económica (260.723 trabajadores en 2016).

Figura 1: Fuerza de trabajo por sector institucional en Costa Rica
(Número de empleados a julio de cada año)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC y del BCCR.

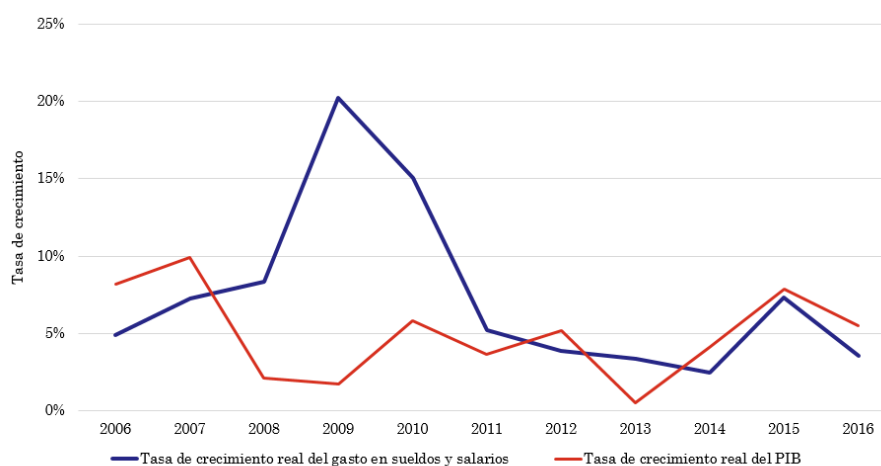
En el gráfico que se encuentra en la parte superior (Figura 1), se muestra la cantidad de trabajadores de cada sector institucional, a julio de cada año, desde el 2006 hasta el 2016. Se puede observar que, si bien el número de empleados del sector privado ha aumentado paulatinamente durante este periodo (1.565.013 en 2006 a 1.694.033 en 2016, con excepción de los años 2009 y 2010), algo distinto ha ocurrido en el sector público, donde el número de trabajadores experimentó un auge entre los años 2009 a 2013 (alcanzando un total superior a 300.000), para posteriormente volver a niveles previos a los de la crisis económica (260.723 trabajadores en 2016).

Por otra parte, en el siguiente gráfico (Figura 2) es posible comparar la tasa de crecimiento real del Producto Interno Bruto costarricense durante el periodo 2006 a 2016, con

la tasa de crecimiento real del gasto en sueldos y salarios del sector público. Una vez más, se puede observar que, mientras la producción real crecía a un escaso 1,74% en 2009, la partida de gasto real en salarios del Presupuesto Nacional crecía al 20,23%.

De acuerdo con Loría y Umaña (2014), un contribuyente importante de este aumento fue la nueva política salarial del sector público costarricense aplicada entre 2008 y 2010, cuyo objetivo era eliminar inequidades entre profesionales y gerentes de la administración pública. En particular, dicha política pretendía actualizar el valor relativo de los puestos de trabajo vinculado al percentil 50 del mercado laboral. Sin embargo, continúan los autores, “interpretaciones jurídicas llevaron a que la nueva política fuera aplicable también a los sectores operativos y técnicos, incluyendo también docentes, con un incremento promedio del 11,3% por encima de la inflación entre el 2008 y el 2010. Como consecuencia, se amplió el alcance de la política a más de 96.000 empleados contra un total estimado inicialmente en 5.247” (Loría y Umaña, 2014).

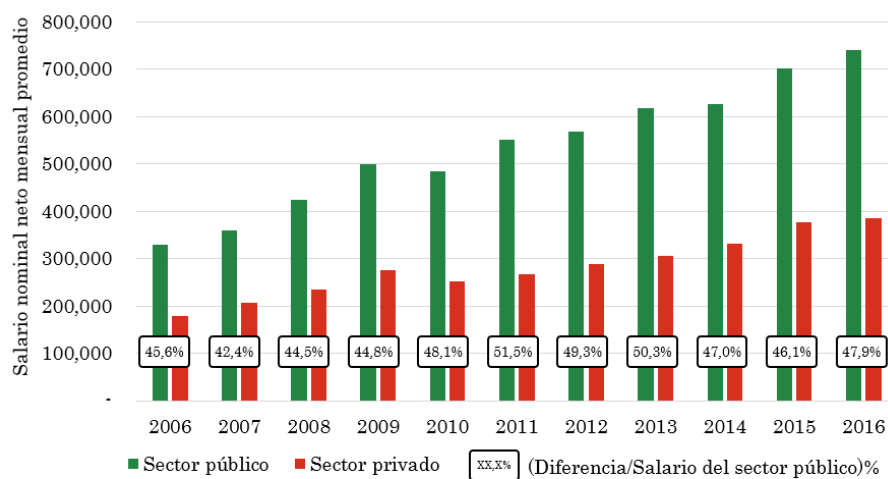
Figura 2: Crecimiento del gasto real en salarios del sector público en Costa Rica (2006 a 2016)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Hacienda y el BCCR.

Por último, se presenta el siguiente gráfico (Figura 3), donde se muestran los salarios nominales netos mensuales promedio del sector público y el sector privado costarricense, a julio de cada año, desde el 2006 hasta el 2016. La diferencia porcentual fue de un 45,57% del salario del sector público en 2006, aumentó a un máximo de 51,49% en 2011 y, finalmente, volvió a bajar (aunque siempre por encima de los valores mostrados una década anterior), a un 47,89% en 2016. Estadística descriptiva adicional, tal como la mediana salarial por sector laboral y distribución salarial por quintil se pueden consultar en el Apéndice A.

Figura 3: Brecha salarial promedio entre el sector público y el sector privado en Costa Rica (2006 a 2016)



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC.

3. Revisión de literatura

La remuneración que recibe una persona por el trabajo o servicio que desempeña es un problema multidimensional, de gran importancia y complejidad, el cual ha sido estudiado copiosamente a lo largo de varios siglos. Belcher (1973) afirma que el salario reviste, en primer lugar, un aspecto de carácter económico, al procurar una cierta distribución de los recursos humanos escasos y determinar el valor de los servicios de los empleados.

Asimismo, puede servir como sustitutivo del reconocimiento personal o como factor clave en el nivel de vida, incluida la posición social, ya que un aumento de salario podría elevar de estrato social a un trabajador. La fijación de la retribución salarial también puede presentar aspectos políticos, como los que implican los conceptos de poder e influencia, o psicológicos, al ser un elemento de motivación. Por último, el autor también considera que, “actualmente, ninguna sociedad resuelve sus problemas salariales sin un cuidadoso examen de su justicia, lo que por supuesto es un aspecto de orden ético” (Belcher, 1973).

3.1. Teorías de los salarios

Desde la Edad Media, filósofos, economistas y sociólogos han realizado numerosos intentos por “formular una teoría general de los salarios aceptable que explique en toda clase de circunstancias cómo se determinan los niveles de salarios y las variaciones de los mismos, pero ninguna teoría puede aspirar a ello a causa de la gran complejidad de los factores que influyen en los salarios y de su estrecha relación con la totalidad del sistema económico e industrial y con cuestiones de carácter social” (OIT, 1983).

A pesar de lo anterior, el estudio de dichas teorías es útil porque dilucida los problemas de salarios, especialmente cuando se consideran las condiciones económicas y sociales de cada época y país en relación con las diferentes teorías. A continuación, se describen algunas de las principales teorías de salarios, ordenadas según el momento histórico de su surgimiento:

3.1.1. Teorías de salarios surgidas durante los siglos XVIII y XIX

- **Teoría de la demanda y la oferta.** Su principal expositor fue el economista británico Adam Smith (1723 - 1790), quien afirmó que, siempre y cuando exista libre movilidad de mano de obra, los mayores salarios atraerán a los trabajadores a las industrias, ocupaciones y localidades donde sean más necesarios y tenderán a alejarlos de las industrias y los lugares donde la oferta de mano de obra sea mayor que la demanda y, por ende, los salarios tenderán a bajar” (OIT, 1983).

En la práctica, los salarios de libre competencia pueden verse afectados por la escasez de viviendas en las localidades donde se necesiten trabajadores, por el rechazo de los trabajadores a un salario muy inferior a los niveles habituales, así como “por la fijación de salarios mínimos, aplicación de laudos arbitrales y extensión obligatoria de las disposiciones de contratos colectivos a empleadores y trabajadores que no intervinieron en su negociación” (OIT, 1983).

- **Teoría del fondo de salarios.** Su principal expositor fue el economista británico John Stuart Mill (1806 - 1873), quien afirmó que, en todo país y a corto plazo, existe una cantidad limitada para el pago de los salarios, la cual es distribuida entre el número total de trabajadores, y la suma de todos los salarios no puede exceder de la cuantía del fondo. Por tanto, si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por una mejora de sus salarios conseguida por los sindicatos o producto de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyos salarios disminuirán. “Esta teoría también implica que el nivel general de salarios únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores” (OIT, 1983).

3.1.2. Teorías de salarios surgidas durante la primera mitad del siglo XX

- **Teoría de la productividad marginal.** “Esta teoría afirma que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gane. Pero si contratan a otro trabajador más, el salario que tienen que pagar a la tasa normal será mayor que el valor de la producción de ese trabajador” (OIT, 1983).

- **Teoría de la negociación.** Esta teoría afirma que existe un límite superior y un límite inferior para las tasas de salarios, cuya fijación dependerá del poder de negociación de ambas partes. Es decir, se podría calcular el salario más alto que el empleador estaría dispuesto a pagar si se conoce el grado de prosperidad de la empresa, su capacidad competitiva y el riesgo que corre de perder muchas ventas si los costos de mano de obra se elevan demasiado. Asimismo, “se puede calcular el límite inferior estudiando cuál será la resistencia que opondrán los trabajadores al descenso de sus niveles de vida, cuál es la fuerza de los sindicatos y cuál es el volumen de los fondos de que disponen para subsidios de huelga si deciden declarar en apoyo de sus reivindicaciones” (OIT, 1983).

3.1.3. Teorías de salarios surgidas durante la segunda mitad del siglo XX

- **Teoría del capital humano.** Propuesta por Theodore Schultz en 1959. De acuerdo con Langelett (2002), dicha teoría sostiene que la educación, ya sea formal o aprendida a través del trabajo, es una inversión tanto para el individuo como para la sociedad que dedica recursos a proveerla. Los individuos deciden cuánto invertir basados en el retorno privado esperado, mientras que los gobiernos basan sus decisiones de invertir o subsidiar el capital humano con base en el retorno social.

Como inversión, se ha demostrado que la educación es capaz de incrementar el salario de una persona aún después de ajustar por los costos de escolaridad y ajustando por las diferencias en habilidad y antecedentes familiares. Para la sociedad, existe un retorno social que resulta de individuos más productivos y es posible constatar un enlace cercano entre la educación y el crecimiento del producto interno bruto, según numerosos estudios realizados sobre este tema (Langelett, 2002).

- **Teoría de la equidad.** Propuesta por J. Stacey Adams en 1963 - 1965. “Sostiene que los individuos comparan sus insumos (habilidades, educación, experiencia, esfuerzo) y el producto de su trabajo (ganancias, recompensas, prestaciones) con los de los demás, en tanto evalúan si son justos. Una vez que realizan esta evaluación, los individuos reaccionan con la finalidad de eliminar cualquier injusticia o inequidad” (Varela, 2013).

La inequidad ocurre en dos situaciones: cuando los resultados (sueldos) son muy bajos, en comparación con la aportación (esfuerzo), en cuyo caso el trabajador se siente insatisfecho; y cuando los resultados (sueldos) son muy altos, en comparación con la aportación (esfuerzo), en cuyo caso el trabajador siente culpabilidad (Varela, 2013).

De acuerdo con el mismo autor, la percepción de desigualdad a menudo origina reacciones de conducta por parte de los trabajadores, tales como: cambiar sus in-

sumos (habilidad, educación, experiencia y nivel de esfuerzo invertido); cambiar sus resultados (calidad del trabajo); distorsionar su percepción de sí mismos y la de los demás (reforzando o deteriorando su autoestima); elegir un punto de referencia diferente para modificar sus propias contribuciones o compensaciones, comparándose con otros individuos; dejar el empleo y buscar otro más equitativo; o, finalmente, aumentar la cantidad o calidad de su trabajo (cuando sienten que reciben una paga excesiva).

- **Teoría de la expectativa.** Desarrollada por Víctor Vroom en 1964, quien “establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En el ámbito del trabajo, ello significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o la mayor ganancia posibles. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán recompensas determinadas, como un aumento de sueldo o un ascenso.” (Varela, 2013).

De acuerdo con Varela (2013), el modelo de Vroom puede representarse así: $Motivación = f(E \times V \times I)$, donde:

- *Expectativa.* Es la convicción que posee el individuo de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Su valor varía entre 0 y 1.
- *Valencia.* Demuestra el nivel de deseo de una persona por alcanzar determinado objetivo o meta. Su valor varía entre -1 y 1.
- *Instrumentalidad.* Es el juicio que realiza la persona de que, una vez realizado el trabajo, la organización lo valorará y recompensará en consecuencia. Su valor varía entre 0 y 1.

Así, de acuerdo con la teoría de Vroom, la motivación está en función de la interacción de las expectativas, la valencia y la instrumentalidad; en la medida en que aumente (disminuya) alguno de estos componentes, la motivación también se incrementará (disminuirá).

Este modelo propone que “los individuos estarán satisfechos con su trabajo hasta el grado que les permita obtener lo que desean; su desempeño será eficiente siempre y cuando los conduzca a la satisfacción de sus necesidades” (Varela, 2013), y su importancia radica en la insistencia que hace en la individualidad y la influencia que pueden tener las estimaciones de probabilidad de ocurrencia de determinados eventos en el comportamiento de las personas.

- **Teoría de los salarios de eficiencia.** Sus primeros expositores fueron Carl Shapiro y Joseph Stiglitz (1984), quienes sostuvieron que las productividades de los trabajadores dependen positivamente de sus salarios. Al ser éste el caso, las compañías encuentran rentable pagar salarios por encima de aquellos que liquidan el mercado.

Esto es posible debido a que el salario que minimiza los costos de la firma por unidad de eficiencia de trabajo puede no ser el mismo salario de equilibrio. Los empleadores podrían estar renuentes a disminuir los salarios, aún en presencia de un exceso de oferta laboral, ya que reducir los salarios podría disminuir la productividad más que proporcionalmente y aumentar los costos laborales.

El equilibrio puede ser, entonces, consistente con el persistente desempleo involuntario en algunas versiones de este modelo. Incluso hay algunas explicaciones que podrían llamarse complementarias, según Katz (1986), y que se basan en los beneficios potenciales para la empresa de otorgar salarios más altos: incremento en el nivel de esfuerzo de los empleados, menores costos de rotación, fuerza laboral de mayor calidad, mayor facilidad para el trabajo en equipo y mayor lealtad por parte de los empleados a la firma.

Cada una de las teorías descritas anteriormente puede explicar, con mayor o menor grado de rigurosidad, los niveles de salarios de una sociedad, en un tiempo y lugar específicos. El cuantioso número de aspectos que involucran dificulta reducir la hipótesis a una sola; no obstante, comprender sus implicaciones puede contribuir en gran manera a las discusiones en torno a este tema.

3.2. Teorías sobre la brecha salarial entre el sector público y el sector privado

Debido a que el interés de esta investigación consiste en comparar los salarios del sector público con los salarios del sector privado en Costa Rica, a continuación se expondrán los principales argumentos teóricos según los cuales se presenta esta brecha. En primer lugar, es importante tener en cuenta que, en el proceso de determinación de salarios, aquellos del sector público se enfrentan a una restricción política, en lugar de una restricción presupuestaria. Es decir, los salarios de los trabajadores del sector público dependen, en última instancia, de su habilidad para competir con otros grupos de interés sobre la asignación del presupuesto público y, con los contribuyentes, sobre el tamaño del presupuesto (Gunderson, 1979).

En segundo lugar, destaca el hecho de que las restricciones políticas suelen impartir un sesgo hacia arriba en los salarios del sector público. Dicho de otra forma, las fuerzas del mercado suelen ser más efectivas en proveer un piso que un techo para los salarios del sector público. De acuerdo con Gunderson (1979), esto suele ocurrir porque los empleadores del sector público tienen que competir con empleadores del sector privado y otros elementos del sector público para su fuerza de trabajo. Si los salarios de los servidores públicos cayeran por debajo de los de sus contrapartes en el sector privado, el sector público podría experimentar severos problemas de reclutamiento, rotación de trabajadores y moral, lo

cual no es deseable.

Las fuerzas del mercado, por su parte, no son tan efectivas en establecer un límite superior para los salarios del sector público, lo cual se traduce en un premio salarial para los trabajadores de dicho sector, por los siguientes motivos (Antón y Muñoz de Bustillo, 2015):

1. El sector público usualmente no tiene que competir con otros proveedores en la producción de los servicios públicos. Desde esta perspectiva, parte del poder monopólico que posee la administración pública podría explicar las rentas económicas que perciben sus empleados.
2. Siguiendo el argumento planteado por los teóricos de Elección Pública, los burócratas podrían comportarse como agentes racionales con una función de utilidad, quienes maximizan el presupuesto bajo su control. En este sentido, los salarios altos contribuirían al incremento del tamaño de los presupuestos.
3. El premio salarial podría reflejar la falta (o menor) nivel de discriminación por género en el sector público en comparación con el sector privado. Ya que las trabajadoras femeninas se encuentran sobrerrepresentadas en el sector público, la existencia de una menor discriminación podría mostrarse directamente en la existencia de un premio salarial.
4. El sector público podría tener especial interés en reclutar trabajadores altamente calificados, en comparación con los requerimientos del sector privado, con el objetivo de aumentar el prestigio de la administración pública.
5. Un premio salarial podría simplemente reflejar la prevalencia de peores condiciones de trabajo, en términos de otras características no monetarias, de los empleos del sector público. Si éste fuera el caso, de acuerdo con la teoría de diferenciales compensatorios, el pago tendría que ser mayor para compensar las mayores características negativas del empleo público, en comparación con el sector privado.
6. Los trabajadores públicos tienen formas de presionar a sus empleadores por mejores salarios, las cuales no tienen los trabajadores del sector privado. Por ejemplo, a través de su rol como votantes. Más aún, el gran volumen de empleados públicos aumenta su poder como grupo de presión. Aunado al argumento anterior, el sector público usualmente tiene tasas de afiliación sindical más altas que las del sector privado, lo que conlleva a mayor poder de negociación y mejores salarios.
7. Los premios salariales de los empleados públicos podrían simplemente reflejar un problema de medida: la existencia de diferentes estructuras de pago entre ambos sectores (público y privado) podría hacer que la brecha salarial en un momento

determinado sea un índice inadecuado de vida laboral, o incluso diferencias de por vida. En muchos casos, el acceso a trabajos específicos del servicio civil requieren muchos años de preparación (no paga); en otros, las escalas de pago podrían ser menores en el sector público.

8. Por último, la Administración Pública podría considerar diferentes elementos políticos, al momento de definir los salarios, en comparación con el sector privado. La introducción de consideraciones distintas a las del mercado, como un pago decente o pago equitativo, podrían llevar al desarrollo del premio salarial en el sector público. No existen razones para que la Administración Pública, como cuerpo político, siga el tipo de reglas que gobiernan el mercado, una institución económica.

De nuevo, tal y como se mencionó en el apartado anterior, los motivos que pueden conducir a una brecha salarial entre el sector público y el sector privado, normalmente a favor del primero, son muy diversos y su participación dentro del diferencial total puede variar ampliamente, según las características del país del que se trate y el momento en que se analice. Al conjunto de todas las razones mencionadas, que podrían materializarse o no, en el surgimiento de normas salariales para un sector laboral específico, así como cualquier otro motivo no mencionado anteriormente que pudiese incidir en el pago salarial, es lo que en este trabajo se conocerá como *estructura de pagos*. A continuación, se resumen los hallazgos obtenidos por los autores consultados en esta investigación, con base en la exploración de los datos de hogares en diferentes regiones y periodos de tiempo.

3.3. Experiencias en otros países

Numerosos estudios se han realizado alrededor del mundo para analizar la brecha salarial entre el sector público y el sector privado. Si bien las técnicas econométricas utilizadas son distintas, en algunos casos, a la técnica Oaxaca-Blinder, lo que comparten estas investigaciones es el uso de la teoría del capital humano para determinar las variables explicativas de los modelos. Es decir, en todos los estudios consultados se utilizaron los años de educación, la experiencia laboral y otras medidas de la capacitación y entrenamiento del individuo como variables exógenas.

En la Tabla 1, se resumen los principales estudios consultados para la realización de esta investigación. Sus resultados se pueden agrupar de la siguiente forma:

- **Brecha salarial a favor del sector público.** Los autores Smith (1976) y Gornick y Jacobs (1998), de manera consistente, hallan una brecha salarial a favor del sector público en Estados Unidos. El primero utilizando datos de 1960 y 1970, época en que la estructura de pagos era la causa de alrededor de un 30 % a un 50 % de la brecha, mientras que los segundos utilizando datos de 1989 a 1992, donde el premio salarial

consistía en un excedente de un 8 % sobre el salario promedio del sector privado. Gornick y Jacobs (1998) argumentan que la proporción de la brecha atribuible a la estructura de pagos es grande en los países liberales, tales como Estados Unidos y Canadá, mientras que es inexistente en países conservadores y socialdemócratas como Alemania, Bélgica, Holanda y Suecia, donde la brecha se debe enteramente a las características de los empleados.

Por su parte, Panizza, Tella y Rijckeghem (2001) encuentran que, en promedio, los países latinoamericanos se caracterizan por pagar un premio salarial a los trabajadores del sector público y que este premio es, en promedio, superior para las mujeres y para los trabajadores con bajos niveles educativos. Los países en los cuales los autores hallan que el sector público recibe un premio salarial como porcentaje del salario promedio del sector privado son: Brasil en 1995 (6 %), Colombia en 1997 (14 %), Costa Rica en 1995 (6 %), Ecuador en 1995 (6 %), El Salvador en 1995 (8 %), Honduras en 1996 (1 %), México en 1994 (6 %) y Paraguay en 1995 (1 %).

Resultados similares fueron hallados por Coppin y Olsen (2007), Depalo y Giordano (2011) y Antón y Muñoz de Bustillo (2015), quienes estudiaron el diferencial salarial en Trinidad y Tobago, Italia y España, respectivamente. En todos estos casos, se observa que existe una proporción de la brecha salarial explicada por la estructura de pagos del sector público, la cual es superior para los grupos típicamente discriminados, tales como los africanos (en Trinidad y Tobago), las mujeres (en Italia) y los trabajadores de baja calificación (en España). La estructura de pagos contabilizó el 76 % de la brecha salarial en Trinidad y Tobago en 1993, mientras que el premio salarial hallado, como porcentaje del salario promedio del sector privado fue de: 14 % para mujeres y 4 % para hombres en Italia, a lo largo del periodo 1998 - 2008 y 7 % para hombres y mujeres en España en 2010.

Por último, Tansel (2005) halla que los salarios de la administración pública en Turquía, en 1994, son más altos que los salarios del sector privado, pero que esta situación cambia para los hombres a nivel de universidad, donde existe paridad salarial. En el caso de las mujeres, éstas parecen enfrentar discriminación en el sector privado.

Tabla 1: Resumen de literatura consultada

| Estudio | País | Tipo de datos | Fecha |
|--|---|--|-------------|
| Smith (1976) | Estados Unidos (Delaware, Maryland, Virginia o el Distrito de Columbia) | Corte transversal | 1960 y 1970 |
| Gunderson (1979) | Canadá | Corte transversal | 1971 |
| Stelcner, Van der Gaag y Vijverberg (1989) | Perú (Lima) | Corte transversal | 1985-86 |
| Van Ophem (1993) | Holanda | Corte transversal | 1986 |
| Gornick y Jacobs (1998) | Alemania, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Holanda, Reino Unido y Suecia | Combinación de datos de cortes transversales | 1989 - 1992 |
| Mueller (1998) | Canadá | Corte transversal | 1990 |
| Nasir (2000) | Pakistán | Corte transversal | 1996-97 |
| Panizza, Tella y Rijckeghem (2001) | Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela | Combinación de datos de cortes transversales | 1981 a 1998 |
| Melly (2004) | Alemania | Datos de panel | 1984 a 2001 |
| Tansel (2005) | Turquía | Corte transversal | 1994 |
| Coppin y Olsen (2007) | Trinidad y Tobago | Corte transversal | 1993 |
| Depalo y Giordano (2011) | Italia | Datos de panel | 1998 a 2008 |
| Navarro y Selman (2014) | Chile | Datos de panel | 2002 a 2009 |
| Antón y Muñoz de Bustillo (2015) | España | Corte transversal | 2010 |

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura seleccionada.

- Brecha salarial a favor del sector privado.** Nasir (2000) encuentra evidencia, en Pakistán (1996-97), de una situación diferente a la hallada en la mayoría de países estudiados. El autor señala que, si bien los trabajadores del sector público reciben un salario mayor, esto es solamente por sus dotaciones superiores de capital humano,

y que este diferencial positivo es compensado por la estructura de pagos del sector privado, la cual paga una retribución superior que el sector público por las mismas características de los trabajadores. De este modo, argumenta Nasir, los trabajadores del sector público paquistaní son explotados.

- **Sin brecha salarial.** Por último, se destaca el estudio de Navarro y Selman (2014), según el cual se analiza el diferencial salarial en Chile, utilizando datos de 2002 y 2009. De acuerdo con estos autores, el premio salarial de los trabajadores del sector público, en este país, desaparece cuando se restringe la muestra a trabajadores con características similares.

3.4. Literatura costarricense

A continuación, se describe la literatura costarricense que versa sobre los salarios en Costa Rica, la cual se ha clasificado según la tipología de las investigaciones:

- **Política salarial costarricense.** Autores como Castro (1989) y Cardozo (1990) describen y comparan las políticas salariales durante las administraciones Carazo Odio, Monge Álvarez y Arias Sánchez (aproximadamente desde 1979 hasta 1988), dando cuenta de los esfuerzos realizados por los presidentes, durante esta época inflacionaria, de procurar que los trabajadores recuperaran su poder adquisitivo. Sáenz (2000), por su parte, analiza la política salarial del sector público costarricense durante los gobiernos Arias Sánchez y Calderón Fournier (1986 a 1994).

Más recientemente, la Academia de Centroamérica (2014) examina la dinámica de los salarios y el empleo público en Costa Rica, presentando las mejores prácticas internacionales que rigen la materia y evidenciando los principales desafíos que involucra la puesta en marcha de reformas en empleo público y salarios.

Los autores Loría y Umaña (2014) argumentan que “la ausencia de un organismo rector en materia de empleo y salarios públicos ha derivado en el surgimiento de una serie de incentivos en el Gobierno Central y en las entidades descentralizadas, que se han consolidado como derechos adquiridos, sin una vinculación directa con el trabajo realizado”. No obstante, los autores no realizan una comparación con la política salarial del sector privado ni el salario promedio del mismo.

- **Brecha salarial costarricense.** El diferencial salarial más examinado en Costa Rica, hasta la fecha, es el diferencial por género. Gindling (1993) realiza este estudio durante la crisis económica experimentada en la década de 1980 y, más adelante, Cedeño, González y Pizarro (2015) la estiman utilizando datos de 1992 a 2013. En el caso del primero, el autor encuentra que el diferencial salarial por género aumentó durante la recesión debido al influjo de mujeres menos educadas en la

fuerza de trabajo, como respuesta a la caída de los salarios reales de los jefes de hogar. Estas mujeres, al tener menor nivel educativo que las que ya se encontraban trabajando, provocaron una disminución en la proporción de la educación de las mujeres empleadas en relación con la de los hombres empleados.

Cedeño, González y Pizarro (2015), por su parte, encuentran la persistencia de discriminación salarial en contra de las mujeres durante el periodo de 1992 a 2013 y sugieren que esto ocurre porque “los patronos tienden a dar a los hombres un premio salarial por el hecho de ser hombres”, a la vez que “tienden a castigar salarialmente a las mujeres”.

Asimismo, los autores hallan que “la discriminación salarial que enfrentan las mujeres asalariadas costarricenses es contracíclica, pues se acrecienta en los puntos bajos del ciclo, mientras que disminuye en los puntos altos”, y plantean que esto podría suceder porque “el costo de discriminar a las mujeres es menor en los momentos de baja actividad económica, donde el mercado laboral no se encuentra en pleno empleo, y donde el patrono tiene la posibilidad de esperar por trabajadores del grupo masculino (no discriminado), rechazando la contratación de mujeres” (Cedeño, González y Pizarro, 2015).

Otros estudios sobre diferenciales salariales incluyen el de Rodríguez y Segura (2015), quienes encuentran que las mujeres en el mercado laboral costarricense se enfrentan a techos de cristal, es decir, que se enfrentan a mayores niveles de desigualdad en los niveles altos de la distribución salarial; y el de Díaz y Solano (2015), quienes concluyen que los graduados de colegios técnicos tienen un salario estadísticamente mayor que los graduados de colegios académicos.

- **Brecha salarial costarricense entre sector público y sector privado.** No se ha realizado una indagación formal reciente sobre la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense que identifique en qué proporción dicha diferencia se debe a las características de los trabajadores de cada sector institucional y en qué medida se debe a su estructura de pagos. Por este motivo, el presente trabajo se dedica a contestar esta pregunta de investigación.

4. Datos

4.1. Fuentes de información

Las fuentes de información utilizadas en este estudio son los resultados de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del año 2006 (“EHPM 2006”) y la Encuesta Nacional de Hogares del año 2016 (“ENAH 2016”), ambas producidas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (“INEC”) de Costa Rica. Dichas encuestas fueron patrocinadas, a su vez, por el Ministerio de Hacienda y el Banco Central de Costa Rica (“BCCR”), además de la Caja Costarricense del Seguro Social (“CCSS”) y el Instituto Costarricense de Electricidad (“ICE”), en el caso específico de la EHPM 2006. Para conocer las diferencias metodológicas entre ambas encuestas, refiérase al Apéndice B.

Los datos específicos utilizados de ambas encuestas son los siguientes: el salario nominal neto mensual como variable dependiente, y variables usuales de capital humano (i.e., educación y experiencia), así como un conjunto de variables diseñadas para controlar influencias determinantes del salario tales como cambios en la demanda de corto plazo, diferenciales compensadores del salario, o características deseadas del mercado laboral (i.e., región, horas de trabajo y dominio del inglés como segundo idioma), como variables independientes. Se realizaron 8 ecuaciones MCO separadas según género del trabajador (hombre y mujer), sector institucional en que labora (sector público y sector privado) y año (2006 y 2016).

4.2. Descripción de variables

A continuación, se describe detalladamente cada una de las variables explicativas que fueron utilizadas para el cálculo de las ecuaciones de salarios de cada uno de los sectores bajo análisis (i.e., sector público total, Gobierno Central, resto del sector público y sector privado):

- *Salario nominal mensual promedio*: Esta variable registra el ingreso de las personas en su ocupación principal y corresponde a una variable creada a partir de los criterios establecidos en el manual de creación de variables del INEC.
- *Educación*: Número de años de estudios que ha aprobado la persona dentro del ciclo de educación regular.
- *Experiencia*: Es una variable creada con el fin de ser utilizada como aproximación a los años de experiencia laboral que podría acumular una persona. Se calcula como la edad menos los años de educación menos 6.
- *Inglés*: Variable categórica que indica si la persona entrevistada domina el inglés como segundo idioma distinto al natal.

- *Otro idioma*: Variable categórica que indica si la persona entrevistada domina otro lenguaje, distinto al inglés, como segundo idioma distinto al natal.
- *Sin segundo idioma*: Variable categórica que indica si la persona entrevistada no domina ningún segundo idioma distinto al natal.
- *Menor/no calificado*: Variable categórica que clasifica la ocupación del entrevistado. Incluye: apoyo administrativo; venta en locales y prestación de servicios directos a personas; agropecuarias, agrícolas y pesqueras; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas; montaje y operación de instalaciones y de máquinas; otras ocupaciones no calificadas.
- *Director*: Variable categórica que clasifica la ocupación del entrevistado. Incluye: nivel directivo de la administración pública y de la empresa privada.
- *Profesional*: Variable categórica que clasifica la ocupación del entrevistado. Incluye: nivel profesional, científico e intelectual.
- *Técnico*: Variable categórica que clasifica la ocupación del entrevistado. Incluye: nivel técnico y profesional medio.
- *36 - 48 horas*: Variable categórica que registra si la persona trabaja normalmente entre 36 y 48 horas semanales (jornada nocturna y diurna completas, respectivamente).
- *48 - 60 horas*: Variable categórica que registra si la persona trabaja normalmente entre 48 y 60 horas semanales (cantidad máxima de horas de trabajo por semana permitidas por ley, para jornada nocturna y diurna, respectivamente).
- *Región Central*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región central.
- *Chorotega*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región Chorotega.
- *Pacífico Central*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región Pacífico Central.
- *Brunca*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región Brunca.
- *Huetar Atlántica*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región Huetar Atlántica.
- *Huetar Norte*: Variable categórica que registra si el entrevistado vive en la región Huetar Norte.

Asimismo, en la siguiente tabla se muestra cómo se obtuvo el conjunto total de observaciones utilizadas en los análisis. Para una descripción de cada nivel de observaciones (1 al 12), se puede consultar el Apéndice C.

Tabla 2: Cantidad de observaciones utilizadas en las ecuaciones MCO

| N | Bases de datos | EHPM 2006 | | ENAH0 2016 | |
|----|--|-----------|---------|------------|---------|
| | | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 1 | Total de observaciones | 22.516 | 22.623 | 17.997 | 19.009 |
| 2 | Personas de 12 años o más | 17.288 | 17.752 | 14.727 | 15.869 |
| 3 | Personas de 15 años o más | 15.838 | 16.432 | 13.823 | 15.009 |
| 4 | Con información del sector laboral | 12.865 | 7.871 | 9.704 | 6.267 |
| 5 | Sólo de sector público y privado | 8.793 | 4.775 | 9.538 | 5.131 |
| 6 | Con información de categoría ocupacional | 8.769 | 4.770 | 9.532 | 5.129 |
| 7 | Con información de horas de trabajo | 8.103 | 3.519 | 9.527 | 5.128 |
| 8 | De 36 a 60 horas de trabajo por semana | 6.384 | 2.764 | 6.426 | 3.190 |
| 9 | Con información del salario mensual | 6.014 | 2.558 | 5.249 | 2.870 |
| 10 | Salario diferente de cero | 6.010 | 2.555 | 5.249 | 2.870 |
| 11 | Con información de educación | 5.978 | 2.547 | 5.226 | 2.865 |
| 12 | Con información de idioma | 5.977 | 2.547 | 5.226 | 2.865 |

Fuente: Elaboración propia con base en la EHPM 2006 y ENAH0 2016.

4.3. Estadística descriptiva

En la Tabla 3, se muestra un resumen de los valores promedio de las variables explicativas mencionadas anteriormente, para los hombres, en 2006 y 2016. Mientras que, en la Tabla 4, se organizan los mismos datos para las mujeres. Es importante mencionar que las variables relacionadas con el dominio de un segundo idioma, la ocupación del trabajador, la cantidad de horas laboradas y la región a la que pertenece, se expresan de forma porcentual debido a que son variables categóricas (i.e., muestran la cantidad de personas que cumplen con dicha característica). De este modo, por ejemplo, el 12.28% señalado en la columna A de la Tabla 3, en la fila correspondiente a (Inglés), quiere decir que un 12.28% de los trabajadores consultados dominaban dicho lenguaje como segundo idioma distinto al natal.

Algunas observaciones relevantes, en atención a dicha estadística descriptiva, incluyen el hecho de que el salario promedio del sector privado es, aproximadamente, la mitad del salario promedio del sector público y/o cualquiera de sus subdivisiones (sin distinción de género o año), y que existe una brecha entre la cantidad de años de educación y experiencia entre los trabajadores del sector público y el sector privado de, aproximadamente, cuatro años (de nuevo, sin distinguir por género o año).

Tabla 3: Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Hombres

| Variables | 2016 | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|
| | 2006 | | | | 2016 | | | |
| | Sector público total (A) | Gobierno Central (B) | Resto del sector público (C) | Sector privado (D) | Sector público total (E) | Gobierno Central (F) | Resto del sector público (G) | Sector privado (H) |
| Salario nominal mensual promedio | 273,264 | 266,916 | 277,975 | 150,972 | 600,791 | 617,776 | 591,560 | 317,642 |
| Educación | 11.46 | 11.78 | 11.22 | 7.35 | 12.65 | 13.38 | 12.25 | 8.68 |
| Experiencia | 23.39 | 23.35 | 23.42 | 19.78 | 24.24 | 23.18 | 24.82 | 21.39 |
| (Inglés) | 12.28% | 12.73% | 11.95% | 8.22% | 14.66% | 13.49% | 15.31% | 12.83% |
| Otro idioma | 1.07% | 1.39% | 0.84% | 0.67% | 1.47% | 2.64% | 0.81% | 0.63% |
| Sin segundo idioma | 86.65% | 85.88% | 87.21% | 91.11% | 83.87% | 83.87% | 83.88% | 86.54% |
| (Menor/No Calificado) | 50.88% | 47.45% | 53.37% | 83.92% | 45.55% | 38.71% | 49.35% | 81.85% |
| Director | 5.46% | 7.41% | 4.04% | 1.88% | 4.61% | 6.45% | 3.58% | 1.55% |
| Profesional | 26.41% | 34.03% | 20.88% | 3.96% | 30.26% | 38.12% | 25.90% | 6.11% |
| Técnico | 17.25% | 11.11% | 21.72% | 10.24% | 19.58% | 16.72% | 21.17% | 10.49% |
| (36 - 48 horas) | 83.63% | 83.56% | 83.67% | 61.83% | 87.02% | 83.28% | 89.09% | 67.06% |
| 48 - 60 horas | 16.37% | 16.44% | 16.33% | 38.17% | 12.98% | 16.72% | 10.91% | 32.94% |
| (Región Central) | 57.02% | 53.94% | 59.26% | 47.59% | 62.83% | 56.60% | 66.29% | 62.44% |
| Chorotega | 10.43% | 9.95% | 10.77% | 9.98% | 11.52% | 12.32% | 11.07% | 7.19% |
| Pacífico Central | 9.65% | 8.56% | 10.44% | 9.92% | 5.45% | 4.99% | 5.70% | 6.04% |
| Brunca | 12.09% | 17.59% | 8.08% | 10.58% | 8.69% | 12.32% | 6.68% | 6.44% |
| Huetar Atlántica | 6.34% | 5.56% | 6.90% | 14.42% | 6.60% | 7.04% | 6.35% | 9.67% |
| Huetar Norte | 4.48% | 4.40% | 4.55% | 7.51% | 4.92% | 6.74% | 3.91% | 8.22% |

Tabla 4: Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Mujeres

| Variables | 2006 | | | | 2016 | | | |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|
| | Sector público total (A) | Gobierno Central (B) | Resto del sector público (C) | Sector privado (D) | Sector público total (E) | Gobierno Central (F) | Resto del sector público (G) | Sector privado (H) |
| | Salario nominal mensual promedio | 262,256 | 251,808 | 277,777 | 145,953 | 603,235 | 584,466 | 622,184 |
| Educación | 13.78 | 14.18 | 13.23 | 9.34 | 14.32 | 14.24 | 14.4 | 10.6 |
| Experiencia | 18.98 | 18.91 | 19.07 | 15.91 | 21 | 22.28 | 19.75 | 17.5 |
| (Inglés) | 13.66 % | 11.01 % | 17.41 % | 12.13 % | 14.35 % | 12.31 % | 16.34 % | 18.56 % |
| Otro idioma | 1.09 % | 1.31 % | 0.79 % | 0.92 % | 1.09 % | 1.10 % | 1.08 % | 0.57 % |
| Sin segundo idioma | 85.25 % | 87.69 % | 81.79 % | 86.95 % | 84.57 % | 86.59 % | 82.58 % | 80.87 % |
| (Menor/No Calificado) | 29.84 % | 23.32 % | 39.05 % | 79.66 % | 33.91 % | 30.33 % | 37.42 % | 76.14 % |
| Director | 5.25 % | 5.04 % | 5.54 % | 2.27 % | 2.83 % | 3.30 % | 2.37 % | 2.01 % |
| Profesional | 47.65 % | 62.69 % | 26.39 % | 6.19 % | 49.24 % | 59.78 % | 38.92 % | 9.97 % |
| Técnico | 17.27 % | 8.96 % | 29.02 % | 11.89 % | 14.02 % | 6.59 % | 21.29 % | 11.88 % |
| (36 - 48 horas) | 93.44 % | 94.59 % | 91.82 % | 75.67 % | 91.52 % | 92.53 % | 90.54 % | 79.07 % |
| 48 - 60 horas | 6.56 % | 5.41 % | 8.18 % | 24.33 % | 8.48 % | 7.47 % | 9.46 % | 20.93 % |
| (Región Central) | 52.90 % | 47.20 % | 60.95 % | 60.72 % | 65.33 % | 59.56 % | 70.97 % | 72.75 % |
| Chorotega | 11.37 % | 13.25 % | 8.71 % | 9.68 % | 8.59 % | 8.79 % | 8.39 % | 6.43 % |
| Pacífico Central | 8.09 % | 7.84 % | 8.44 % | 6.62 % | 6.30 % | 6.37 % | 6.24 % | 4.99 % |
| Brunca | 13.11 % | 14.55 % | 11.08 % | 7.11 % | 8.91 % | 11.65 % | 6.24 % | 4.11 % |
| Huetar Atlántica | 8.74 % | 8.96 % | 8.44 % | 10.29 % | 6.63 % | 8.57 % | 4.73 % | 6.48 % |
| Huetar Norte | 5.79 % | 8.21 % | 2.37 % | 5.58 % | 4.24 % | 5.06 % | 3.44 % | 5.24 % |

5. Metodología

Los primeros trabajos sobre el diferencial salarial entre el sector público y el sector privado utilizaban mínimos cuadrados ordinarios (“MCO”) y una variable *dummy* para el sector institucional. Este enfoque fue refinado, en primera instancia, por la aplicación de la descomposición de Oaxaca-Blinder, la cual, modelando de manera separada los salarios de cada sector, permitía dividir la brecha promedio en un componente asociado a las características de los trabajadores (i.e., educación y experiencia) y otro relacionado a las diferencias en las estructuras de pagos (Antón y Muñoz, 2015).

Una mejora adicional en el análisis provino de la consideración de la naturaleza eventualmente endógena del proceso de selección dentro del sector público. Esto es, el hecho de que una persona trabaje en el sector público o en el sector privado no es aleatorio y podría depender de factores correlacionados con las variables que determinan los salarios, haciendo los estimadores inconsistentes. En resumen, la estrategia de estimación ampliamente seguida para resolver este problema ha sido buscar una variable instrumental relacionada al sector de empleo (público o privado) pero a priori exógena a los salarios.

Usualmente, este tipo de variables han sido utilizadas para estimar ecuaciones en modelos de cambio de régimen. Siguiendo esta línea de pensamiento, también se han realizado estudios que se basan en datos de panel y MCO de efectos fijos y, más recientemente, algunos que combinan los efectos fijos con regresiones cuantiles (Antón y Muñoz, 2015). Debido a que no fue posible encontrar una variable instrumental para la selección del sector institucional, se decidió aplicar la metodología de descomposición de las ecuaciones MCO, según lo sugerido por Oaxaca-Blinder, siguiendo el procedimiento realizado por Gunderson (1979), el cual se explica a continuación.

En primer lugar, se calculan las ecuaciones de salarios de manera separada para el sector público y el sector privado. Posteriormente, el diferencial de salarios promedio entre ambos sectores se divide en una porción que se debe a las dotaciones generadoras de salarios (variables independientes) y otra que se debe a las diferentes estructuras de pago (coeficientes de regresión incluyendo la constante) de cada sector. La primera se considera una brecha legítima en el sentido de que refleja los retornos a la adquisición de capital humano como educación o entrenamiento, mientras que la segunda se considera una renta económica o superávit ya que refleja un pago adicional puro por las mismas características (Gunderson, 1979). La descomposición de los diferenciales se puede demostrar formalmente, tal como se muestra enseguida:

Sea y el salario, b el conjunto de coeficientes de regresión incluyendo el término constante y X el conjunto de variables independientes, mientras que los subíndices p y v denotan el sector público y sector privado, respectivamente. El diferencial de salarios completo es:

$$\overline{\ln y_p} - \overline{\ln y_v} = \sum b_p \overline{X_p} - \sum b_v \overline{X_v} \quad (1)$$

Descomponiendo el lado derecho de la ecuación (1) al sustraer y sumar $\sum b_v \overline{X_p}$ se genera:

$$\overline{\ln y_p} - \overline{\ln y_v} = \sum b_v (\overline{X_p} - \overline{X_v}) + \sum (b_p - b_v) \overline{X_p} \quad (2)$$

El primer término al lado derecho de la ecuación (2) contiene las diferencias en las dotaciones entre los dos sectores (i.e., diferencias en las variables independientes) evaluadas de conformidad con la estructura de pagos del sector privado (i.e., b_v), mientras que el segundo término contiene las diferencias en la estructura de pagos entre los dos sectores (i.e., diferencias en los coeficientes de regresión), evaluadas según las características promedio de los trabajadores del sector público (i.e., $\overline{X_p}$). Juntos, estos dos componentes conforman el diferencial promedio total dado al lado izquierdo de la ecuación (2).

También hubiera sido posible sumar y sustraer $\sum b_p \overline{X_v}$ al lado derecho de la ecuación (1), en cuyo caso las diferentes estructuras de pago hubieran sido evaluadas para las características promedio de los trabajadores del sector privado y las diferencias en las dotaciones evaluadas según la estructura de pago del sector público. Sin embargo, esta descomposición no se utilizó debido a que la estructura de pago del sector privado es la que se usa por el sector público para efectos de comparabilidad; consecuentemente, es más significativo evaluar las diferencias de las dotaciones de acuerdo con ese estándar (Gunderson, 1979).

La estimación y descomposición de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense fue realizada para los años 2006 y 2016 con el objetivo de comparar los resultados antes y después de la crisis financiera internacional del 2008. Esto debido a los cambios en la política salarial del sector público que fueron ejecutados entre 2008 y 2010 a raíz de esta crisis, tal y como se menciona en la sección de *Antecedentes*.

6. Resultados

6.1. Brecha salarial entre sector público total y sector privado

6.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Las ecuaciones de salarios para el sector público y sector privado, separadas por género (i.e., hombre y mujer) y años de estudio (i.e., 2006 y 2016), se encuentran contenidas en la Tabla 5 (hombres) y la Tabla 6 (mujeres).

Tabla 5: Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Hombres
(Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | 2016 | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Sector público | Sector privado | Sector público | Sector privado |
| Constante | 11.8243 *** | 11.1762 *** | 12.3312 *** | 12.1206 *** |
| Educación | -0.0270 | 0.0563 *** | 0.0003 | 0.0152 |
| Educación2 | 0.0040 *** | 0.0008 * | 0.0029 *** | 0.0019 *** |
| Experiencia | 0.0209 *** | 0.0358 *** | 0.0177 * | 0.0250 *** |
| Experiencia2 | -0.0003 *** | -0.0005 *** | -0.0001 | -0.0004 *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 0.0005 | -0.0007 *** | -0.0001 | 0.0002 |
| Otro idioma | -0.3332 ** | -0.1450 * | -0.3397 *** | -0.2076 ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | -0.1363 *** | -0.1499 *** | -0.0901 ** | -0.1890 *** |
| Director | 0.6321 *** | 0.7246 *** | 0.7134 *** | 1.0770 *** |
| Profesional | 0.3212 *** | 0.5275 *** | 0.5081 *** | 0.6075 *** |
| Técnico (36 - 48 horas) | 0.2228 *** | 0.2898 *** | 0.2952 *** | 0.3602 *** |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.0377 | 0.1216 *** | 0.0045 | 0.0549 *** |
| Chorotega | -0.1340 *** | -0.1003 *** | -0.1326 *** | -0.0750 *** |
| Pacífico Central | -0.0055 | -0.0097 | -0.0495 | -0.0311 |
| Brunca | -0.1116 ** | -0.1686 *** | -0.0066 | -0.1512 *** |
| Huetar Atlántica | -0.0900 | -0.0969 *** | 0.0285 | -0.0530 ** |
| Huetar Norte | -0.0889 | 0.0238 | 0.0531 | -0.0412 |

Nota: *** significativo al 1 %, ** significativo al 5 %, * significativo al 10 %.

Las variables muestran el comportamiento esperado, pues a una mayor educación y experiencia, mayor resulta la retribución salarial. Asimismo, se observa que quienes no dominan una segunda lengua, en comparación con quienes dominan el inglés como segundo idioma, perciben menor salario y también que los mayores salarios se concentran en la región Central.

Tabla 6: Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Mujeres
(Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | 2016 | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Sector público | Sector privado | Sector público | Sector privado |
| Constante | 10.8243 *** | 11.3365 *** | 11.7922 *** | 12.3664 *** |
| Educación | 0.0983 * | 0.0416 ** | 0.0572 | -0.0091 |
| Educación2 | -0.0009 | 0.0012 | 0.0008 | 0.0029 *** |
| Experiencia | 0.0219 | 0.0184 *** | 0.0187 | 0.0112 * |
| Experiencia2 | -0.0002 | -0.0002 *** | -0.0002 * | -0.0002 *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | -0.0002 | -0.0005 | 0.0003 | 0.0002 |
| Otro idioma | 0.1238 | 0.1946 * | 0.0114 | -0.1441 |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | -0.0523 | -0.1824 *** | -0.1143 *** | -0.2162 *** |
| Director | 0.6832 *** | 0.8592 *** | 0.8117 *** | 0.7638 *** |
| Profesional | 0.3332 *** | 0.433 *** | 0.4573 *** | 0.4611 *** |
| Técnico | 0.3738 *** | 0.2446 *** | 0.2363 *** | 0.3084 *** |
| (36 - 48 horas) | | | | |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.1358 ** | 0.0199 | 0.06 | 0.0154 |
| Chorotega | -0.0457 | -0.113 *** | -0.1024 * | -0.1825 *** |
| Pacífico Central | -0.0738 | 0.0332 | -0.0837 | -0.1258 *** |
| Brunca | -0.0718 | -0.1354 *** | -0.0178 | -0.1475 *** |
| Huetar Atlántica | -0.1099 * | -0.0909 ** | -0.0417 | -0.0902 ** |
| Huetar Norte | -0.1030 | -0.0262 | 0.0168 | -0.1129 ** |

Nota: *** significativo al 1 %, ** significativo al 5 %, * significativo al 10 %.

6.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales

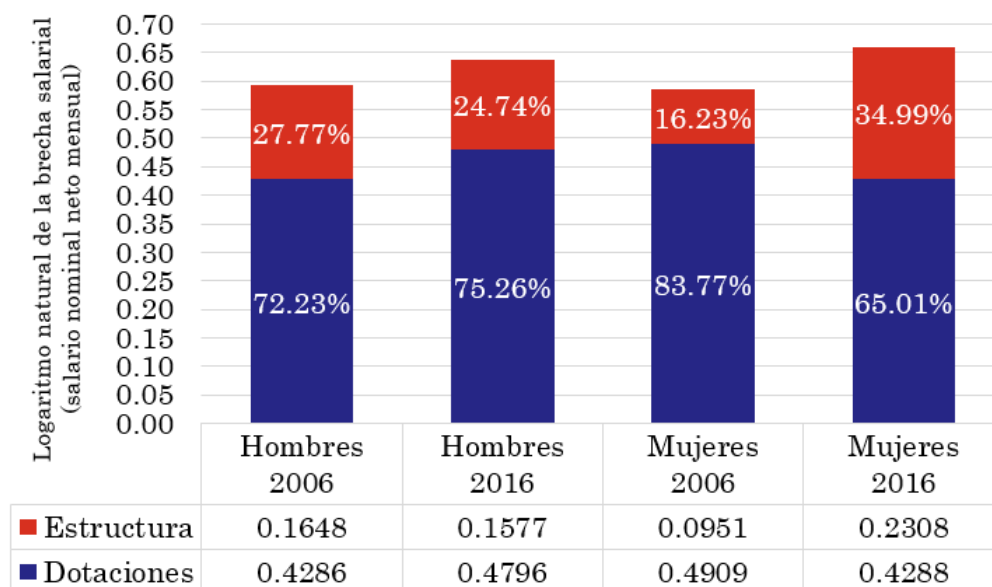
Al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder a las ecuaciones señaladas en la Tabla 5 y la Tabla 6, según lo indicado en la sección 5, se obtiene la descomposición de los diferenciales salariales en la porción que se debe a las dotaciones de los trabajadores (i.e., años de educación, años de experiencia, dominio de una segunda lengua) y en la porción que se debe a la estructura de pagos de cada sector (conjunto de reglas salariales específicas para cada sector laboral y diferencias no observadas entre las características de los trabajadores que eligen un sector laboral u otro), lo cual se resume en la Figura 7.

De acuerdo con dicha figura, la brecha salarial masculina entre el sector público y el sector privado se debió en un 75.23 % ($0.4286 \div 0.5933$) a las dotaciones de los trabajadores en 2006 y 75.26 % ($0.4796 \div 0.6373$), en 2016. Por su parte, la brecha salarial femenina entre el sector público y el sector privado se debió en un 83.77 % en 2006 y 65.01 % a las dotaciones de los trabajadoras, en 2016.

Dicho de otro modo, la estructura de pagos ha sustentado, en promedio, un 26.25 % de la brecha salarial masculina, en los años 2006 y 2016, lo cual contrasta notoriamente

con la brecha femenina, donde la estructura de pagos soportó el 16.23% de la diferencia en 2006, contra un 34.99% en 2016.

Figura 4: Descomposición de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

6.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Continuando con la aplicación metodológica mencionada, se calculan también los valores correspondientes al primer y segundo término de la ecuación (2), es decir, las diferencias en las características de los trabajadores de cada sector evaluadas según la estructura de pagos del sector privado (columna 1 de la Tabla 7 y la Tabla 8) y las diferencias en la estructura de pagos entre los sectores evaluadas según las características promedio de los trabajadores del sector público (columna 2 de la Tabla 7 y la Tabla 8). Cada uno de estos valores muestra la contribución relativa de cada una de las variables a la explicación de los diferenciales salariales de hombres y mujeres, en 2006 y 2016, respectivamente.

Las columnas 1 y 2 de la Tabla 7 y la Tabla 8 expresan la contribución en unidades de logaritmo del salario y las columnas 3 y 4 expresan la contribución relativa como porcentaje del diferencial total (0.5934 y 0.5860 en 2006, para los hombres y mujeres, respectivamente; 0.6374 y 0.6595, en 2016, para los hombres y mujeres, respectivamente). Una entrada positiva indica una ventaja para el sector público (y una contribución positiva para el diferencial total), mientras que una entrada negativa indica una ventaja para el sector privado. Cabe mencionar que la contribución de cada variable puede ser mayor que

el diferencial total en sí mismo porque los factores pueden compensarse los unos a los otros.

Los resultados muestran que un nivel educativo más alto explica una proporción importante de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado, tanto para hombres como para mujeres, así como para ambos años de estudio. Por ejemplo, al evaluar el sistema de retribución del sector privado para los años de educación, la mayor educación del sector público resulta en un incremento de 0.2963 en el logaritmo natural de sus salarios en relación con los empleados del sector privado. Ésta es una proporción considerable (49.93 % según se muestra en la columna 3) del diferencial salarial masculino total de 0.5934, en 2006. Es importante agregar que esa magnitud relativa, que era de un 49.93 % para los hombres y 51.44 % para las mujeres, en 2006, decreció a un 35.50 % y 33.61 % para hombres y mujeres, respectivamente, en 2016.

Tabla 7: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial: 2006
(Sector público - Sector privado)

| Variable | 2006 | | | |
|-----------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución como porcentaje del diferencial total | |
| | Dotaciones (1) | Estructura de pagos (2) | Dotaciones (3) | Estructura de pagos (4) |
| <i>Hombres</i> | | | (Col. 1 ÷ 0.5934) | (Col. 1 ÷ 0.5934) |
| Constante | 0 | 0.6481 | 0 | 109.22 |
| Educación | 0.2963 | -0.4823 | 49.93 | -81.29 |
| Experiencia | 0.0608 | -0.2103 | 10.25 | -35.44 |
| Edu. x Exp. | -0.0770 | 0.2852 | -12.97 | 48.07 |
| Segundo idioma | 0.0061 | 0.0098 | 1.03 | 1.65 |
| Calificación | 0.1647 | -0.0711 | 27.76 | -11.98 |
| Horas laborales | -0.0265 | -0.0137 | -4.47 | -2.32 |
| Región | 0.0042 | -0.0008 | 0.70 | -0.14 |
| Total | 0.4286 | 0.1648 | 72.23 | 27.77 |
| | 0.5934 | | 100.00 | |
| <i>Mujeres</i> | | | (Col. 1 ÷ 0.5860) | (Col. 1 ÷ 0.5860) |
| Constante | 0 | -0.5122 | 0 | -87.4 |
| Educación | 0.3014 | 0.3718 | 51.44 | 63.44 |
| Experiencia | 0.0371 | 0.0853 | 6.33 | 14.56 |
| Edu. x Exp. | -0.0576 | 0.0657 | -9.83 | 11.22 |
| Segundo idioma | 0.0034 | 0.1101 | 0.59 | 18.79 |
| Calificación | 0.2183 | -0.0345 | 37.24 | -5.88 |
| Horas laborales | -0.0035 | 0.0076 | -0.60 | 1.30 |
| Región | -0.0082 | 0.0012 | -1.40 | 0.21 |
| Total | 0.4909 | 0.0951 | 83.77 | 16.23 |
| | 0.5860 | | 100.00 | |

Por su parte, las diferencias entre las estructuras de pago de ambos sectores ilustran

que el sector público, para el caso de los hombres, tiende a pagar su premio salarial (de 0.1648 en 2006 y 0.0951 en 2016, en términos logarítmicos) en la forma de una ventaja constante, en lugar de un premio excesivo por la adquisición de características generadoras de salario. Esto se evidencia mediante la amplia contribución positiva del término constante (109.22 % en 2006) y la contribución negativa de las variables de capital humano, tales como educación (-81.29 % en 2006) y experiencia (-35.44 % en 2006).

Tabla 8: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial: 2016
(Sector público - Sector privado)

| Variable | 2016 | | | |
|-----------------|--|-------------------------|--|-------------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución como porcentaje del diferencial total | |
| | Dotaciones (1) | Estructura de pagos (2) | Dotaciones (3) | Estructura de pagos (4) |
| <i>Hombres</i> | | | (Col. 1 ÷ 0.6374) | (Col. 1 ÷ 0.6374) |
| Constante | 0 | 0.2107 | 0 | 33.05 |
| Educación | 0.2262 | -0.0216 | 35.50 | -3.39 |
| Experiencia | 0.0305 | 0.0164 | 4.78 | 2.58 |
| Edu. x Exp. | 0.0216 | -0.0776 | 3.39 | -12.17 |
| Segundo idioma | 0.0033 | 0.0810 | 0.52 | 12.71 |
| Calificación | 0.2124 | -0.0596 | 33.33 | -9.35 |
| Horas laborales | -0.0110 | -0.0065 | -1.72 | -1.03 |
| Región | -0.0035 | 0.0149 | -0.55 | 2.34 |
| Total | 0.4796 | 0.1577 | 75.25 | 24.75 |
| | 0.6374 | | 100.00 | |
| <i>Mujeres</i> | | | (Col. 1 ÷ 0.6595) | (Col. 1 ÷ 0.6595) |
| Constante | 0 | -0.5742 | 0 | -87.07 |
| Educación | 0.2217 | 0.5172 | 33.61 | 78.43 |
| Experiencia | 0.0149 | 0.1332 | 2.26 | 20.19 |
| Edu. x Exp. | 0.0206 | 0.0437 | 3.13 | 6.63 |
| Segundo idioma | -0.0087 | 0.0878 | -1.32 | 13.32 |
| Calificación | 0.1939 | -0.0106 | 29.4 | -1.61 |
| Horas laborales | -0.0019 | 0.0038 | -0.29 | 0.57 |
| Región | -0.0117 | 0.0298 | -1.77 | 4.52 |
| Total | 0.4288 | 0.2307 | 65.02 | 34.98 |
| | 0.6595 | | 100.00 | |

Es interesante, no obstante, como esa contribución positiva del término constante disminuyó, en el caso de los hombres, en 2016 (33.05 %), mientras que la contribución de las variables de capital humano se volvió menos negativa en el caso de la educación (-3.39 %), e incluso positiva, en el caso de la experiencia (2.58 %). Tales resultados podrían ser consecuencia del esfuerzo por parte de la administración pública para disminuir la brecha salarial entre el sector público y el sector privado.

Para el caso de las mujeres, sucede lo opuesto. La contribución del término constante

de la estructura de pagos es negativa (-87.40 % en 2006 y -87.07 % en 2016), mientras que la contribución de variables como educación y experiencia es positiva, e incluso aumenta entre los años de estudio (la de educación pasa de 63.44 % en 2006 a 78.43 % en 2016, mientras que la de experiencia pasa de 14.56 % en 2006 a 20.19 % en 2016).

Estos resultados se resumen en la siguiente gráfica, donde se presenta la contribución relativa de las variables explicativas más importantes (i.e., educación y experiencia) a cada componente del diferencial total (i.e., dotaciones y estructura de pagos), tanto por género como por año de estudio.

Figura 5: Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| | Dotaciones | Estructura de pagos | Dotaciones | Estructura de pagos |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | 0.6481 | 0.0000 | 0.2107 |
| Educación | 0.2963 | -0.4823 | 0.2262 | -0.0216 |
| Experiencia | 0.0608 | -0.2103 | 0.0305 | 0.0164 |
| Total | 0.4286 | 0.1648 | 0.4796 | 0.1577 |
| | 0.5934 | | 0.6374 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | -0.5122 | 0.0000 | -0.5742 |
| Educación | 0.3014 | 0.3718 | 0.2217 | 0.5172 |
| Experiencia | 0.0371 | 0.0853 | 0.0149 | 0.1332 |
| Total | 0.4909 | 0.0951 | 0.4288 | 0.2307 |
| | 0.5860 | | 0.6595 | |

Ventaja para el sector público ■ Ventaja para el sector privado ■

6.2. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado

El procedimiento aplicado para examinar la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense, también fue aplicado para analizar la brecha salarial entre el Gobierno Central y el sector privado, así como el resto del sector público (i.e., sector público excluyendo Gobierno Central) y el sector privado. Para consultar un resumen de todos los resultados, refiérase al Apéndice F (términos logarítmicos) o Apéndice G (términos nominales, colones del año correspondiente).

6.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales

El Apéndice D.1.1. contiene las tablas que muestran las ecuaciones determinantes de salarios del Gobierno Central y el sector privado de hombres y mujeres, respectivamente,

tanto para 2006 como para 2016, mientras que el Apéndice D.1.2. contiene la figura con la descomposición de los diferenciales salariales. En este caso, se observa que los salarios del Gobierno Central han respondido más a las características de los trabajadores que los salarios del sector público total, y esto ha sucedido con independencia del año de análisis, así como del género.

Por ejemplo, la participación relativa de las dotaciones para el caso de los trabajadores masculinos del Gobierno Central fue de 84.19 % ($0.4797 \div 0.5698$) en 2006 y 85.25 % en 2016, mientras que la misma participación, en el caso de los trabajadores del sector público total, fue de 72.24 % en 2006, y 75.26 % en 2016. En el caso de las trabajadoras femeninas, si bien sus características explicaron una proporción mayor de la brecha en el Gobierno Central que en el sector público total, este valor relativo disminuyó de 101.45 % en 2006, a 71.89 % en 2016. Esto comprueba, una vez más, la acentuación de la brecha salarial femenina, a favor de las trabajadoras del sector público.

6.2.2. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

La Figura 9, por su parte, muestra la contribución de cada variable al diferencial salarial entre el Gobierno Central y el sector privado en 2006 y 2016, tanto para hombres como para mujeres. Para consultar la tabla con la contribución de todas las variables, consultar el Apéndice D.1.3.

Figura 6: Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| | Dotaciones | Estructura de pagos | Dotaciones | Estructura de pagos |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | 1.1121 | 0.0000 | -0.3878 |
| Educación | 0.3197 | -0.8283 | 0.2705 | 0.5877 |
| Experiencia | 0.0633 | -0.6584 | 0.0229 | 0.1624 |
| Total | 0.4797 | 0.0901 | 0.5671 | 0.0982 |
| | 0.5698 | | 0.6653 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | 0.1087 | 0.0000 | -0.8501 |
| Educación | 0.3317 | -0.2419 | 0.2216 | 0.6655 |
| Experiencia | 0.0388 | -0.3226 | 0.0180 | 0.3729 |
| Total | 0.5533 | -0.0079 | 0.4514 | 0.1765 |
| | 0.5454 | | 0.6279 | |

Ventaja para el sector público ■ Ventaja para el sector privado ■

Si bien, en 2006, la estructura de pagos del Gobierno Central pagaba el premio salarial en forma de una ventaja constante a los trabajadores masculinos, en 2016 se observa

que esta situación se invierte, de modo tal que la contribución del término constante se vuelve negativa ($-0.3878 \div 0.6653 = -58.29\%$), y la contribución de las variables de capital humano, positiva (88.34% por educación y 24.41% por experiencia).

En el caso de las trabajadoras femeninas, se observa la misma situación (i.e., la contribución positiva del término constante en 2006, 19.93%, se vuelve negativa en 2016, -135.38%; mientras que las contribuciones negativas de las variables de capital humano se vuelven positivas). Esto contrasta, sin embargo, con los resultados obtenidos al considerar la totalidad del sector público, donde nunca hubo premio salarial constante para las mujeres, sino más bien una retribución excesiva por la adquisición de las características generadoras de salario.

6.3. Brecha salarial entre el resto del sector público y sector privado

6.3.1. Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales

El Apéndice D.2.1. contiene las tablas que muestran las ecuaciones determinantes de salarios del resto del sector público y el sector privado de hombres y mujeres, respectivamente, tanto para 2006 como para 2016, mientras que el Apéndice D.2.2. contiene la figura con la descomposición de los diferenciales salariales.

En este caso, se observa que la participación relativa de las dotaciones de los trabajadores es menor a la participación relativa de las mismas al analizar el sector público total. Nótese, por ejemplo, el aporte relativo de las dotaciones de los hombres en el resto del sector público, 64.12% ($0.3914 \div 0.6104$) en 2006 y 69.33% en 2016, en comparación con el mismo aporte relativo pero considerando la totalidad del sector público (72.24% en 2006 y 75.26% en 2016).

6.3.2. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

La Figura 10, por su parte, muestra la contribución relativa de las variables al diferencial salarial entre el resto del sector público y el sector privado, en 2006 y 2016, tanto para hombres como para mujeres. Para consultar la tabla con la contribución de todas las variables, consultar el Apéndice D.2.3.

En esta ocasión, se evidencia una vez más el pago del premio salarial en forma de ventaja constante para los trabajadores masculinos del resto del sector público, tanto en 2006 como en 2016, mientras que la situación de las trabajadoras femeninas del mismo sector pasa de ser desfavorable en 2006 (contribución de la constante: -25.92% y de la educación: -20.98%), a ser más propicia en 2016 (al menos en la contribución de las características generadoras de salario, educación: 73.77%).

Figura 7: Contribución relativa de las variables explicativas a la brecha salarial entre sector público y sector privado costarricense

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| | Dotaciones | Estructura de pagos | Dotaciones | Estructura de pagos |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | 0.3746 | 0.0000 | 0.3695 |
| Educación | 0.2793 | -0.2657 | 0.2017 | -0.2287 |
| Experiencia | 0.0590 | -0.0227 | 0.0347 | -0.0511 |
| Total | 0.3914 | 0.2190 | 0.4311 | 0.1908 |
| | 0.6104 | | 0.6219 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0.0000 | -0.1668 | 0.0000 | -0.5449 |
| Educación | 0.2587 | -0.1350 | 0.2217 | 0.5094 |
| Experiencia | 0.0347 | 0.3004 | 0.0118 | 0.1240 |
| Total | 0.4027 | 0.2408 | 0.4066 | 0.2838 |
| | 0.6435 | | 0.6904 | |

Ventaja para el sector público ■ Ventaja para el sector privado ■

Todos los resultados mostrados anteriormente también fueron obtenidos utilizando como variable dependiente el salario nominal neto por hora y pueden ser consultados en el Apéndice E. A continuación, se presenta una tabla que los resume:

Tabla 9: Proporción de la brecha salarial explicada por dotaciones de los trabajadores

| | Sector público y sector privado | | Gobierno Central y sector privado | | Resto del sector público y sector privado | |
|--------------------------------------|---------------------------------|---------|-----------------------------------|---------|---|---------|
| | 2006 | 2006 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 |
| Salario nominal neto mensual | | | | | | |
| Hombre | 72.24 % | 75.26 % | 84.19 % | 85.25 % | 64.12 % | 69.33 % |
| Mujer | 83.77 % | 65.02 % | 101.45 % | 71.89 % | 62.58 % | 58.88 % |
| Salario nominal neto por hora | | | | | | |
| Hombre | 73.58 % | 74.75 % | 84.75 % | 83.04 % | 65.88 % | 69.86 % |
| Mujer | 82.29 % | 64.42 % | 97.62 % | 68.97 % | 63.00 % | 60.11 % |

Para una síntesis de todos los resultados, es decir, una comparación de la brecha salarial entre el sector público y sector privado, así como entre Gobierno Central y sector privado, y entre el resto del sector público y sector privado en términos logarítmicos, refiérase al Apéndice F y al Apéndice G (términos logarítmicos y valores nominales, respectivamente).

7. Conclusiones

La existencia de una brecha salarial entre el sector público y el sector privado ha sido un fenómeno experimentado por muchos países alrededor del mundo. En la mayor parte de ellos se ha identificado un diferencial positivo a favor de la Administración Pública por una serie de motivos que se pueden agrupar en dos grandes grupos: a) **las características de los trabajadores** (los del sector público poseen un nivel educativo superior y mayor experiencia) y, b) **la estructura de pagos del sector público**, que genera un premio salarial para sus funcionarios debido a: el poder monopólico del que gozan ciertas funciones públicas, el principio de legalidad que, junto a un conjunto de normas salariales, disminuyen la discriminación por género e incentivan las acciones por parte de los burócratas de maximizar el tamaño del presupuesto asignado, la búsqueda del prestigio del servicio público y las medidas de presión ejercidas por los trabajadores públicos mediante su rol como votantes y a través de los sindicatos, entre otras razones.

Al examinar la brecha salarial promedio entre el sector público y el sector privado en Costa Rica durante la década comprendida entre 2006 y 2016 se observa que dicha diferencia se ha ensanchado, pasando de 59.34 % en 2006 a 63.73 % en 2016 en el caso de los hombres, y de 58.60 % en 2006 a 65.96 % en 2016, para el caso de las mujeres. Al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder para descomponer esta brecha en aquella proporción que se debe a las características generadoras de trabajo (i.e., educación, experiencia) y la que se debe a la estructura de pagos (i.e., conjunto de políticas salariales específicas para cada sector laboral y diferencias no observadas entre las características de los trabajadores que eligen un sector laboral u otro), se obtiene como resultado que la diferencia en esta última justifica un 27.77 % de la diferencia salarial promedio de los hombres, en 2006, y un 24.74 % en 2016; mientras que soporta un 16.23 % de la diferencia salarial promedio de las mujeres, en 2006, y un 34.99 % en 2016 (Figura 7). Por tanto, si bien la diferencia en las estructuras de pago entre ambos sectores se ha mantenido relativamente constante para los hombres, lo contrario ha sucedido para las mujeres, para quienes el premio salarial del sector público se ha incrementado considerablemente.

Al analizar la contribución de cada variable al diferencial salarial, se puede observar que el nivel educativo más alto del sector público explica una proporción importante de la brecha salarial, tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, también se evidencia que su aporte disminuye entre los años de estudio, pasando de un 50 % en 2006 a un 30 % en 2016. Adicionalmente, la estructura de pagos del sector público tiende a pagar su premio salarial, a los hombres, en forma de una ventaja constante, mientras que, a las mujeres, como un premio mayor por la adquisición de características generadoras de salario (Tabla 7 y Tabla 8).

Al repetir el análisis separando la totalidad del sector público en Gobierno Central

y resto del sector público, y compararlos con el sector privado, es posible observar que el componente de estructura de pagos es mucho más importante para el resto del sector público (i.e., 35.88 % y 30.68 % para los hombres y 37.43 % y 41.11 % para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente), que para el Gobierno Central (i.e., 15.82 % y 14.75 % para los hombres y -1.45 % y 28.12 % para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente); y que el salto más significativo se da para las mujeres que laboran para el Gobierno Central, quienes pasan de no percibir ningún premio salarial proveniente de la estructura de pagos en 2006, a recaudar un premio que constituye, aproximadamente, un 30 % de la brecha, en 2016. Este premio salarial percibido por las mujeres en el Gobierno Central es consistente con lo sugerido por Loría y Umaña (2014) sobre el agudo incremento en el pago salarial de los docentes realizado entre 2008 y 2010, como resultado de la actualización del valor relativo de los puestos de trabajo vinculado al percentil 50 del mercado laboral.

La experiencia costarricense, a la luz de esta investigación, no se muestra distante de los casos encontrados en la literatura donde, no sólo el salario promedio del sector público es superior al del sector privado (tanto por las características generadoras de salario como por la estructura de pagos del sector público), sino también que el premio salarial es superior para las mujeres (en Costa Rica, en 2016). Por ejemplo, en Estados Unidos, utilizando datos de 1989 a 1992, Gornick y Jacobs (1998) encontraron que los funcionarios públicos percibieron un excedente de un 8 % sobre el salario promedio del sector privado; en los países latinoamericanos tales como Brasil, Ecuador, México y Costa Rica, en los años de 1994 y 1995, Panizza, Tella y Rijckeghem (2001) encontraron que los trabajadores públicos recibieron un premio salarial, como porcentaje del salario promedio del sector privado, de 6 %, así como 8 % en El Salvador y 14 % en Colombia y, por último, en Italia, utilizando datos de 1998 a 2008, Depalo y Giordano (2011) encontraron que el premio salarial de los trabajadores públicos, como porcentaje del salario promedio del sector privado fue de 14 % para las mujeres y 4 % para los hombres.

Es importante mencionar que, si bien una diferencia en la estructura de pagos suele ser interpretada como evidencia de desigualdad salarial en el mercado laboral, tal resultado podría ser generado por diferencias no observadas entre las características de los trabajadores que eligen un sector laboral u otro y hacen que, en promedio, estas características sean diferentes. Por este motivo, se recomienda la realización de este estudio incorporando nuevas variables que mejoren la conexión entre los métodos de descomposición y la modelación estructural, la cual podría proveer un mejor entendimiento de las fuerzas detrás de este fenómeno económico, tal y como lo sugiere Pinheiro (2017).

Bibliografía

- Antón, J. I., & Muñoz de Bustillo, R. (2015). Public-private sector wage differentials in Spain. An updated picture in the midst of the Great Recession. *Investigación económica*, 74(292), 115-157.
- Belcher, D. S. (1973). *Sistemas de retribución y administración de salarios*. Bilbao: Deusto.
- Cardozo, V. (1990). *Política salarial del estado costarricense: Carazo, Monge, Arias*. Heredia, C.R.: FUNDAUNA.
- Castro, C. (1989). *Política salarial: ¿estancamiento o deterioro de los salarios reales? (1979 - 1988)*. San José, C.R.: CEPAS.
- Cedeño, J., González, A. & Pizarro, K. (2015). *Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del período 1992 - 2013* (Memoria de Seminario de Graduación para optar por el Grado Académico de Licenciatura en Economía). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Código de Trabajo (2016). 3 de noviembre de 2018. Sitio web: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Constitución Política de la República de Costa Rica (2018). 3 de noviembre de 2018. Sitio web: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=113368&strTipM=TC
- Coppin, A., & Olsen, R. N. (2007). Public vs. private sector earnings differentials in the Caribbean region: evidence from the economy of Trinidad & Tobago. *The Journal of developing areas*, 51-74.
- Depalo, D., & Giordano, R. (2011). The public-private pay gap: a robust quantile approach. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 25-64.
- Díaz, E. & Solano, V. (2015). *Diferencial salarial entre graduados de colegios académicos y colegios técnicos en Costa Rica* (Memoria de Seminario de Graduación para optar por el Grado Académico de Licenciatura en Economía). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Gindling, T. H. (1993). *Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica*. San José, C.R.: Universidad de Costa Rica, Facultad de Bellas Artes, Departamento de Artes Plásticas.

- Gindling, T. H. (1991). Labor market segmentation and the determination of wages in the public, private-formal, and informal sectors in San Jose, Costa Rica. *Economic Development and Cultural Change*, 39(3), 585-605.
- Gornick, J. C., & Jacobs, J. A. (1998). Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries. *American Sociological Review*, 688-710.
- Gunderson, M. (1979). Earnings differentials between the public and private sectors. *Canadian Journal of Economics*, 228-242.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2006). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2006, Julio 2006. 20 de junio de 2018. Sitio web: <http://sistemas.inec.cr/pad4/index.php/catalog/109>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010). Actualización metodológica para la medición del empleo y la pobreza. 18 de agosto de 2019. Sitio web: http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos/pobreza_y_presupuesto_de_hogares/pobreza/metodologias/documentos_metodologicos/mepobrezaenaho2010-02.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016). Encuesta Nacional de Hogares 2016, Julio 2016. 20 de junio de 2018. Sitio web: <http://sistemas.inec.cr/pad4/index.php/catalog/165>
- Katz, L. F. (1986). Efficiency wage theories: A partial evaluation. NBER macroeconomics annual, 1, 235-276.
- Keefe, J. H. (2012). State and Local Public Employees: Are They Overcompensated?. *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 239-255.
- Langelett, G. (2002). Human capital: A summary of the 20th century research. *Journal of Education Finance*, 28(1), 1-23.
- Loría, M. & Umaña, C. (2014). Costa Rica: empleo y política salarial del sector público. 20 de abril de 2018. Academia de Centroamérica. Sitio web: <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/04/empleo-y-politica-salarial-del-sector-publico.pdf>
- Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, 30(2), 505-520.
- Ministerio de Hacienda (2011). Clasificador Institucional del Sector Público. 3 de noviembre de 2018. Sitio web:

<https://www.hacienda.go.cr/docs/51dedd6dcf55c.CLASIFICADORINSTITUCIONALDELSECTORPUBLICO2011.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). Anuario Estadístico. 18 de agosto de 2018. Sitio web: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/memorias.html>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016). Anuario Estadístico. 18 de agosto de 2018. Sitio web: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/memorias.html>
- Mueller, R. E. (1998). Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions. *Economics Letters*, 60(2), 229-235.
- Nasir, Z. M. (2000). Earnings differential between public and private sectors in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 111-130.
- Navarro, L., & Selman, G. (2014). Wage differentials between the public and private sectors in Chile: Evidence from longitudinal data. *CEPAL Review*.
- Organización Internacional del Trabajo (1983). Los Salarios: manual de educación obrera. *Ginebra*.
- Pinheiro, S. (2017). Identifying and measuring economic discrimination. *IZA World of Labor*
- Rodríguez, M. & Segura, M. (2015). *¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?* (Memoria de Seminario de Graduación para optar por el Grado Académico de Licenciatura en Economía). Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Sáenz, M. (2000). La Política Salarial en el Sector Público Costarricense. Análisis del periodo 1986 - 1994. Universidad de Costa Rica.
- Sauma, P. (2013). Evolución de la pobreza, el empleo y los ingresos durante el 2011; características socioeconómicas y de entorno en las que vive la persona adulta mayor en Costa Rica; y principales avances en el diseño e implementación de los programas Comunidades Solidarias y la Red Nacional de Cuido. 17 de noviembre de 2019. Sitio web: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_FEBRERO_2013_59/PROG_ESTADO_NACION/2012/sauma_evolucion_pobreza_empleo.pdf
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Smith, S. P. (1976). Pay differentials between federal government and private sector workers. *ILR Review*, 29(2), 179-197.

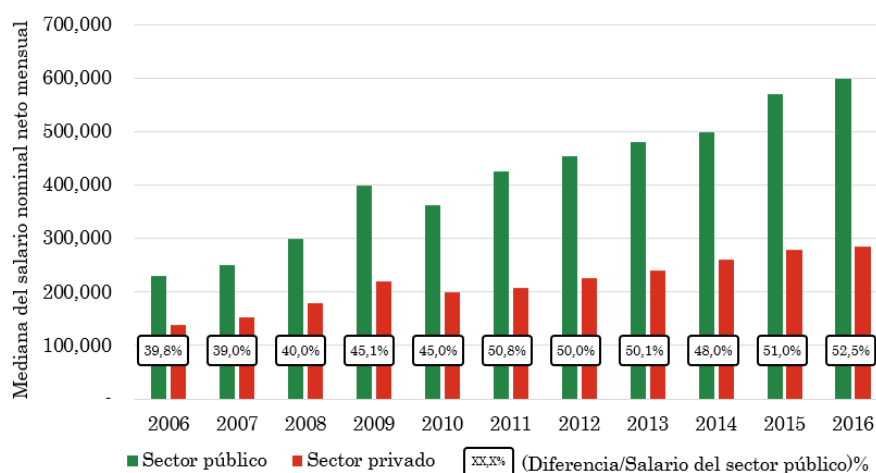
- Stelcner, M., Van der Gaag, J., & Vijverberg, W. (1989). A switching regression model of public-private sector wage differentials in Peru: 1985-86. *The journal of human resources*, 24(3), 545-559.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic development and cultural change*, 53(2), 453-477.
- Uribe, E. (2017). Diseño de sistemas salariales. *Costa Rica: Editorial de la Universidad Estatal a Distancia*.
- Van Ophem, H. (1993). A modified switching regression model for earnings differentials between the public and private sectors in the Netherlands. *The Review of Economics and Statistics*, 215-224.
- Varela, R. (2013). Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. *México: Editorial Pearson Educación*.

Apéndices

A. Estadística descriptiva del salario del sector público y el sector privado costarricense

La siguiente figura muestra la diferencia porcentual entre las medianas salariales del sector público y el sector privado, la cual fue de un 39,67 % en 2006, experimentó un incremento paulatino durante el periodo bajo análisis y, finalmente, alcanzó un valor máximo de 52,50 % en 2016. Este gráfico también evidencia el hecho de que la mediana salarial fue inferior, en ambos sectores laborales, al salario promedio, denotando la distribución desigual de la masa salarial.

Figura 8: Brecha entre la mediana salarial del sector público y el sector privado en Costa Rica (2006 a 2016)



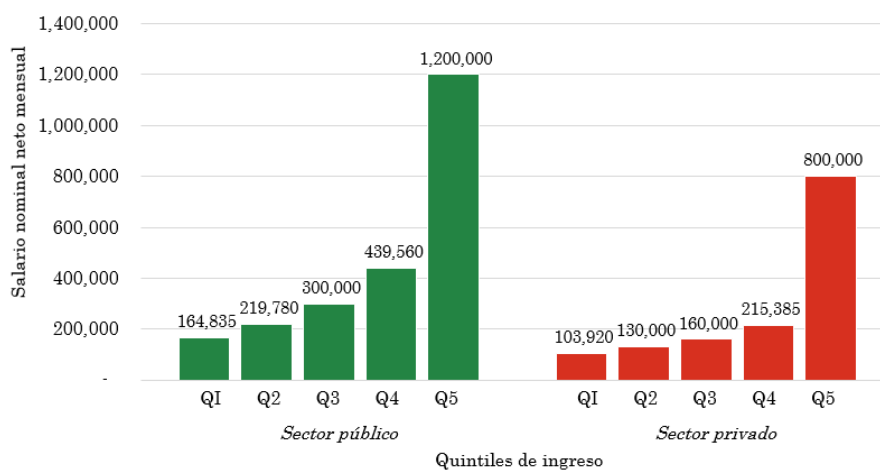
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC.

Con el objetivo de conocer más sobre la distribución salarial costarricense, según sector laboral, se incorporan también la Figura 12 y Figura 13, las cuales indican la proporción de la masa salarial que percibió cada quintil de la población trabajadora, en 2006 y 2016, respectivamente. La Figura 12 muestra cómo, en 2006, el quinto quintil del sector público recibió un 43,40 % de la masa salarial de dicho sector, mientras que, en el caso del sector privado, se trató de un 41,90 %.

Lo anterior contrasta con lo hallado en 2016, tal como se comprueba en la Figura 13, momento en el cual la situación se invierte y el quinto quintil del sector privado pasa a ser quien recibe un un 43,40 % de la masa salarial de dicho sector, mientras que el quinto quintil del sector público pasa a obtener un 41,90 %. Este comportamiento permite constatar la creciente desigualdad de la distribución salarial en el sector privado, la cual

se contrapone con la disminución en las disparidades del sector público.

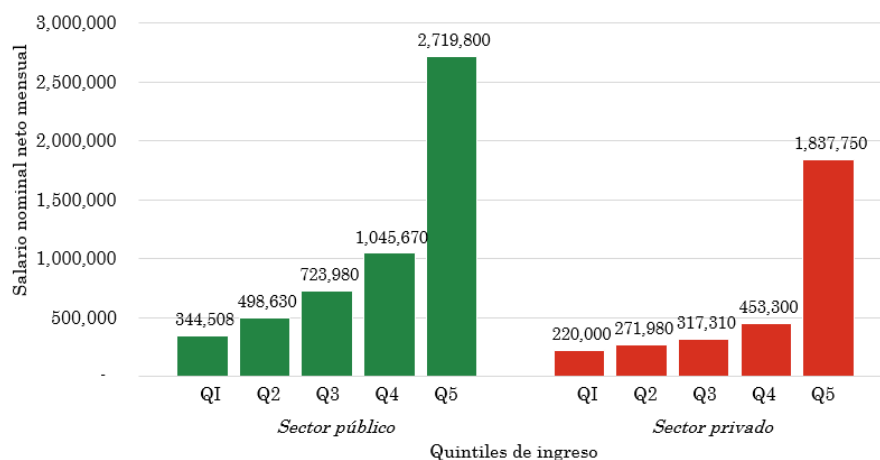
Figura 9: Distribución salarial según sector laboral en Costa Rica 2006



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC.

Al analizar inclusive el cambio experimentado entre 2006 y 2016 en la distribución salarial por parte de los otros quintiles, se puede observar que, si bien todos estos grupos de trabajadores auspician el aumento de la concentración del quinto quintil en el caso del sector privado, lo contrario ocurre en el caso del sector público, donde la baja en la concentración beneficia solamente al tercer y cuarto quintil, mientras que la masa salarial capturada por el primer y segundo quintil de este sector es aún menor a la de 2006.

Figura 10: Distribución salarial según sector laboral en Costa Rica 2016



Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEC.

B. Diferencias metodológicas entre EHPM 2006 y ENAHO 2016

La nueva Encuesta Nacional de Hogares se aplica desde el año 2009, cuando se realizó de manera simultánea con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. A partir del 2010, se inició un nuevo ciclo del programa de encuestas de hogares que se denomina Encuesta Nacional de Hogares, para resaltar el cambio con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples realizada hasta el 2009 (INEC, 2010).

La nueva Encuesta Nacional de Hogares contempla cambios en cuatro aspectos fundamentales, de conformidad con lo descrito por el INEC (2010): “El uso de un Marco Muestral más reciente, un nuevo diseño muestral, y las últimas proyecciones de población nacionales y regionales; ampliación de los contenidos temáticos y mejoras conceptuales; mejoras en la medición y estimación del ingreso y, actualización de los parámetros para la medición de la pobreza”.

De interés particular para esta investigación, son las siguientes modificaciones:

- Cambios conceptuales y operativos en la determinación de la condición de actividad:
 - “En la determinación de personas ocupadas: inclusión de actividades que en ocasiones no son declaradas como tales por considerarse de poca duración o porque generan pocos ingresos; exclusión de personas que ya no mantienen un vínculo con el empleo, pues no reciben ingresos del mismo y superan un límite de ausencia máximo y consecutivo de su trabajo” (INEC, 2010).
- Cambios en la clasificación de variables básicas:
 - “Sector institucional: En la ENAHO, el sector institucional considera la diferenciación del Sector Público a partir de una adaptación del Clasificador Institucional del Sector Público del Ministerio de Hacienda, y una apertura del sector privado que permita un criterio de congruencia con un clasificador internacional, en este caso el SCN-1993” (INEC, 2010).
- Medición de los ingresos:
 - “En el trabajo asalariado, se especifica: Período de percepción de un mes (mes anterior), en lugar de dejar abierto el período de pago; indagación de otras retribuciones salariales como aguinaldo, salario escolar, bonificaciones y otros de período mayor al mes” (INEC, 2010).
 - Imputación de ingresos ignorados. “Consiste en un procedimiento para asignar un valor a aquellos ingresos en los que la persona no declaró el monto,

pero contestó que recibía. (En la ENAHO 2016) se utiliza el método de medias condicionadas para datos agrupados, según el cual, el dato no conocido se sustituye con el promedio de los datos válidos de la variable que es objeto de la imputación, considerando algunas otras variables correlacionadas con la variable que está siendo imputada” (Sauma, 2013), tales como zona, sexo, escolaridad y ocupación, de acuerdo con la publicación de resultados generales de la ENAHO 2016. Por su parte, la EHPM 2006 “consideraba como *hogares con ingreso ignorado* a aquellos en los que se desconocía el ingreso de la ocupación principal de al menos uno de sus miembros” (Sauma, 2013). Por este motivo es que en las ENAHO ya no hay hogares con ingreso ignorado.

- Ajuste por sub-declaración de ingresos. Consiste en ajustar los ingresos procurando “minimizar la sub-declaración que suele ocurrir en este tipo de variables sensibles para los informantes (INEC, 2016)”. En la ENAHO 2016, se realiza multiplicando los ingresos del hogar por un coeficiente según fuente de ingreso, el cual se obtiene comparando el ingreso declarado en la ENAHO con la información recogida en el Sistema de Cuentas Nacionales del BCCR (INEC, 2016). “Este coeficiente se calcula año a año y se usa un promedio móvil de los últimos tres años para los cuales se disponga de información. En el caso de la EHPM 2006, el ajuste por sub-declaración se realizaba como un porcentaje fijo a lo largo del tiempo, diferenciando zona urbana de rural” (Sauma, 2013).

C. Detalle sobre los datos utilizados

1. Se refiere al total de individuos a quienes se les aplicó la encuesta respectiva.
2. Se refiere a la cantidad de personas con edad igual o superior a 12 años, debido a que las preguntas sobre características de la actividad económica sólo se realizan a este subconjunto de individuos.
3. Se refiere a la cantidad de personas con edad igual o superior a 15 años, debido a que el trabajo de menores de 15 años está prohibido en Costa Rica.
4. Se refiere a las personas para las cuales se cuenta con la información sobre el sector institucional en que laboran.
5. Se refiere a las personas asalariadas.
EHPM 2006: De esta encuesta se incluye al Empleado u obrero del Estado y al Empleado u obrero de la empresa privada. Excluye Trabajador por cuenta propia, Servidor doméstico, Trabajador no remunerado.
ENAH0 2016: De esta encuesta se incluye a Gobierno central, Resto del sector público y sector privado (excluye trabajo doméstico). Excluye Organismos Internacionales e Ignorado.
6. Se refiere a los trabajadores cuya categoría ocupacional en la ocupación principal es conocida.
7. Se refiere a las personas para las cuales se cuenta con la siguiente información: horas en la ocupación principal.
8. De 36 a 48 horas es la jornada ordinaria, que puede ser diurna, nocturna o mixta. Por su parte, si trabaja horas extra, la cantidad máxima de horas que la persona puede laborar por día es 12 (5 días por semana es igual a 60 horas semanales).
9. Se refiere a las personas para las cuales se cuenta con la siguiente información: salario mensual en la ocupación principal.
10. Excluye los datos de salario iguales a cero (ya que no se puede definir logaritmo natural de cero, además de que sería un trabajador no remunerado).
11. Se refiere a las personas para las cuales se cuenta con información sobre el último grado o año aprobado.
12. Se refiere a las personas para las cuales se cuenta con información sobre dominio de segunda lengua (inglés, otra o ninguna).

D. Descomposición de la brecha salarial público-privada separando al sector público total en Gobierno Central y resto del sector público

D.1. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado

D.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Tabla 10: Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Hombres
(Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | 2016 | |
|---|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | Gobierno Central | Sector privado | Gobierno Central | Sector privado |
| Constante | 12.2884 *** | 11.1762 *** | 11.7328 *** | 12.1206 *** |
| Educación | -0.0669 | 0.0563 *** | 0.0752 | 0.0152 |
| Educación2 | 0.0048 *** | 0.0008 * | 0.0008 | 0.0019 *** |
| Experiencia | -0.0051 | 0.0358 *** | 0.0249 | 0.0250 *** |
| Experiencia2 | -0.0001 | -0.0005 *** | -0.0001 | -0.0004 *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 0.0017 *** | -0.0007 *** | -0.0009 | 0.0002 |
| Otro idioma | -0.1921 | -0.1450 * | -0.2172 | -0.2076 ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | -0.0525 | -0.1499 *** | 0 | -0.1890 *** |
| Director | 0.5987 *** | 0.7246 *** | 0.8078 *** | 1.0770 *** |
| Profesional | 0.1593 ** | 0.5275 *** | 0.4132 *** | 0.6075 *** |
| Técnico | 0.0796 | 0.2898 *** | 0.2739 *** | 0.3602 *** |
| (36 - 48 horas) | | | | |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.0730 | 0.1216 *** | 0.0730 | 0.0549 *** |
| Chorotega | -0.1451 ** | -0.1003 *** | -0.1610 ** | -0.0750 *** |
| Pacífico Central | -0.1412 * | -0.0097 | -0.1013 | -0.0311 |
| Brunca | -0.1889 *** | -0.1686 *** | -0.0350 | -0.1512 *** |
| Huetar Atlántica | -0.3140 *** | -0.0969 *** | -0.0166 | -0.0530 ** |
| Huetar Norte | -0.1103 | 0.0238 | -0.0024 | -0.0412 |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

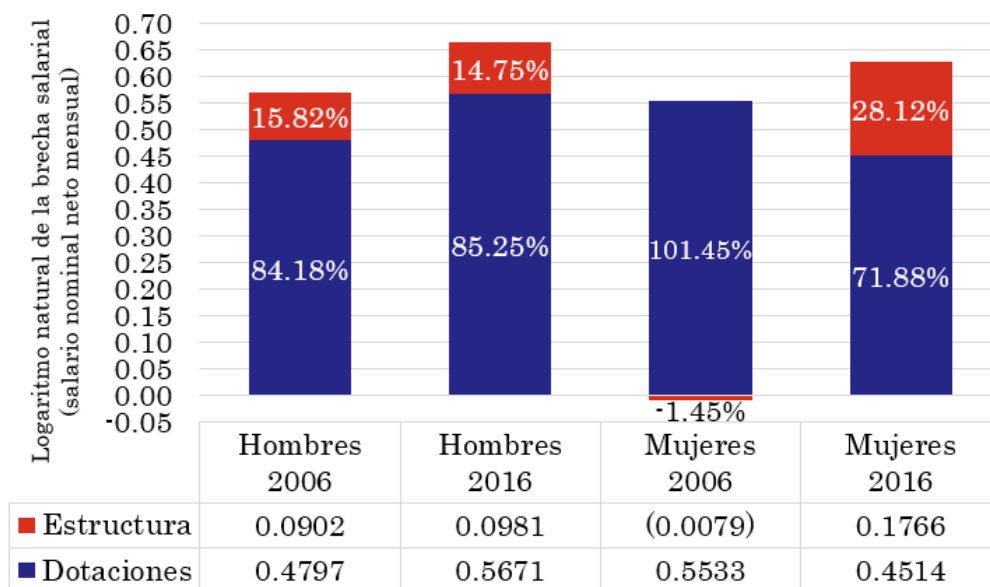
Tabla 11: Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Mujeres
(Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | 2016 | |
|---|------------------|----------------|------------------|----------------|
| | Gobierno Central | Sector privado | Gobierno Central | Sector privado |
| Constante | 11.4452 *** | 11.3365 *** | 11.5163 *** | 12.3664 *** |
| Educación | 0.0427 | 0.0416 ** | 0.0579 | -0.0091 |
| Educación2 | 0.0000 | 0.0012 | 0.0015 | 0.0029 *** |
| Experiencia | -0.0040 | 0.0184 *** | 0.0316 * | 0.0112 * |
| Experiencia2 | 0.0000 | -0.0002 *** | -0.0003 * | -0.0002 *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 0.0011 | -0.0005 | -0.0007 | 0.0002 |
| Otro idioma | 0.1308 | 0.1946 * | -0.0738 | -0.1441 |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | -0.0625 | -0.1824 *** | -0.0367 | -0.2162 *** |
| Director | 0.7974 *** | 0.8592 *** | 0.8692 *** | 0.7638 *** |
| Profesional | 0.3387 *** | 0.4330 *** | 0.5234 *** | 0.4611 *** |
| Técnico | 0.4334 *** | 0.2446 *** | 0.3644 *** | 0.3084 *** |
| (36 - 48 horas) | | | | |
| 48 - 60 horas | -0.0328 | 0.0199 | 0.1272 | 0.0154 |
| (Región Central) | | | | |
| Chorotega | 0.0141 | -0.1130 *** | -0.1396 * | -0.1825 *** |
| Pacífico Central | -0.0459 | 0.0332 | -0.1211 | -0.1258 *** |
| Brunca | -0.0881 | -0.1354 *** | 0.0046 | -0.1475 *** |
| Huetar Atlántica | -0.2238 *** | -0.0909 ** | 0.015 | -0.0902 ** |
| Huetar Norte | -0.0668 | -0.0262 | -0.0124 | -0.1129 ** |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

D.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales

Figura 11: Descomposición de la brecha salarial entre el Gobierno Central y el sector privado



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

D.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Tabla 12: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial
(Gobierno Central - Sector privado)

| Variables | 2006 | | 2016 | |
|-----------------|---|---------------------|---|---------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | |
| | Dotaciones | Estructura de pagos | Dotaciones | Estructura de pagos |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 1.1121 | 0 | -0.3878 |
| Educación | 0.3197 | -0.8283 | 0.2705 | 0.5877 |
| Experiencia | 0.0633 | -0.6584 | 0.0229 | 0.1624 |
| Edu. x Exp. | -0.0811 | 0.5849 | 0.0224 | -0.3249 |
| Segundo idioma | 0.0068 | 0.0830 | 0.0009 | 0.1582 |
| Calificación | 0.2012 | -0.1580 | 0.2697 | -0.1059 |
| Horas laborales | -0.0264 | -0.0080 | -0.0089 | 0.0030 |
| Región | -0.0038 | -0.0372 | -0.0104 | 0.0054 |
| Total | 0.4797 | 0.0901 | 0.5671 | 0.0982 |
| | | 0.5698 | | 0.6653 |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 0.1087 | 0 | -0.8501 |
| Educación | 0.3317 | -0.2419 | 0.2216 | 0.6655 |
| Experiencia | 0.0388 | -0.3226 | 0.018 | 0.3729 |
| Edu. x Exp. | -0.0609 | 0.3896 | 0.0225 | -0.2566 |
| Segundo idioma | -0.0006 | 0.1043 | -0.0131 | 0.1562 |
| Calificación | 0.2612 | -0.0453 | 0.2232 | 0.0444 |
| Horas laborales | -0.0038 | -0.0029 | -0.0021 | 0.0084 |
| Región | -0.0132 | 0.0023 | -0.0189 | 0.0359 |
| Total | 0.5533 | -0.0079 | 0.4514 | 0.1765 |
| | | 0.5454 | | 0.6279 |

D.2. Brecha salarial entre resto del sector público y sector privado

D.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Tabla 13: Ecuaciones de salarios para el resto del sector público y sector privado:
Hombres (Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | | | 2016 | | | |
|---|--------------------------|-----|----------------|-----|--------------------------|-----|----------------|-----|
| | Resto del sector público | | Sector privado | | Resto del sector público | | Sector privado | |
| Constante | 11.5508 | *** | 11.1762 | *** | 12.4901 | *** | 12.1206 | *** |
| Educación | 0.0143 | | 0.0563 | *** | -0.0230 | | 0.0152 | |
| Educación2 | 0.0022 | ** | 0.0008 | * | 0.0034 | *** | 0.0019 | *** |
| Experiencia | 0.0309 | *** | 0.0358 | *** | 0.0145 | | 0.0250 | *** |
| Experiencia2 | -0.0004 | *** | -0.0005 | *** | -0.0001 | | -0.0004 | *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | -0.0001 | | -0.0007 | *** | 0.0004 | | 0.0002 | |
| Otro idioma | -0.4048 | ** | -0.1450 | * | -0.3728 | * | -0.2076 | ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | -0.1629 | *** | -0.1499 | *** | -0.1076 | * | -0.1890 | *** |
| Director | 0.6749 | *** | 0.7246 | *** | 0.6116 | *** | 1.0770 | *** |
| Profesional | 0.5548 | *** | 0.5275 | *** | 0.5848 | *** | 0.6075 | *** |
| Técnico | 0.2807 | *** | 0.2898 | *** | 0.2881 | *** | 0.3602 | *** |
| (36 - 48 horas) | | | | | | | | |
| 48 - 60 horas | 0.0028 | | 0.1216 | *** | -0.0577 | | 0.0549 | *** |
| (Región Central) | | | | | | | | |
| Chorotega | -0.0932 | | -0.1003 | *** | -0.0820 | | -0.0750 | *** |
| Pacífico Central | 0.0835 | | -0.0097 | | 0.0042 | | -0.0311 | |
| Brunca | 0.0308 | | -0.1686 | *** | 0.0733 | | -0.1512 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.0402 | | -0.0969 | *** | 0.0958 | | -0.0530 | ** |
| Huetar Norte | -0.0774 | | 0.0238 | | 0.1385 | | -0.0412 | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

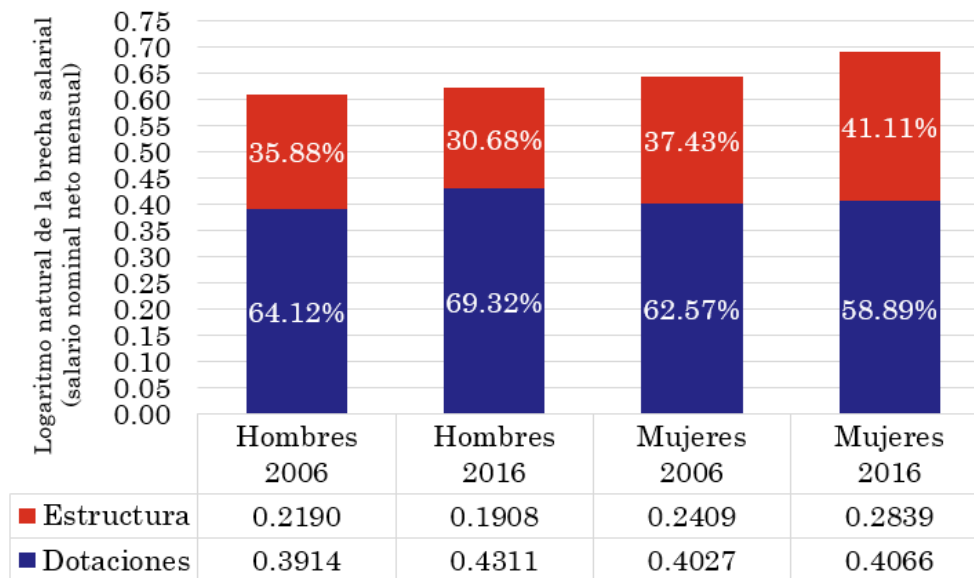
Tabla 14: Ecuaciones de salarios para el resto del sector público y sector privado:
Mujeres (Salario nominal neto mensual)

| Variables independientes | 2006 | | | | 2016 | | | |
|---|--------------------------|-----|----------------|-----|--------------------------|-----|----------------|-----|
| | Resto del sector público | | Sector privado | | Resto del sector público | | Sector privado | |
| Constante | 11.1697 | *** | 11.3365 | *** | 11.8215 | *** | 12.3664 | *** |
| Educación | 0.0080 | | 0.0416 | ** | 0.0705 | | -0.0091 | |
| Educación2 | 0.0029 | | 0.0012 | | -0.0001 | | 0.0029 | *** |
| Experiencia | 0.0386 | ** | 0.0184 | *** | 0.0172 | | 0.0112 | * |
| Experiencia2 | -0.0004 | * | -0.0002 | *** | -0.0002 | | -0.0002 | *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | -0.0007 | | -0.0005 | | 0.0007 | | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.2808 | | 0.1946 | * | 0.0607 | | -0.1441 | |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.0331 | | -0.1824 | *** | -0.1578 | *** | -0.2162 | *** |
| Director | 0.7362 | *** | 0.8592 | *** | 0.7788 | *** | 0.7638 | *** |
| Profesional | 0.5992 | *** | 0.4330 | *** | 0.495 | *** | 0.4611 | *** |
| Técnico (36 - 48 horas) | 0.3456 | *** | 0.2446 | *** | 0.1528 | *** | 0.3084 | *** |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.2011 | ** | 0.0199 | | -0.0174 | | 0.0154 | |
| Chorotega | -0.0543 | | -0.1130 | *** | -0.0711 | | -0.1825 | *** |
| Pacífico Central | -0.0430 | | 0.0332 | | -0.0400 | | -0.1258 | *** |
| Brunca | 0.0538 | | -0.1354 | *** | -0.0133 | | -0.1475 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.1276 | | -0.0909 | ** | -0.0831 | | -0.0902 | ** |
| Huetar Norte | 0.0908 | | -0.0262 | | 0.1049 | | -0.1129 | ** |

Nota: *** significativo al 1 %, ** significativo al 5 %, * significativo al 10 %.

D.2.2. Descomposición de los diferenciales salariales

Figura 12: Descomposición de la brecha salarial entre el resto del sector público y el sector privado



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

D.2.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Tabla 15: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial
(Resto del sector público - Sector privado)

| Variables | 2006 | | 2016 | |
|-----------------|--|---------------------|--|---------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | |
| | Dotaciones | Estructura de pagos | Dotaciones | Estructura de pagos |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 0.3746 | 0 | 0.3695 |
| Educación | 0.2793 | -0.2657 | 0.2017 | -0.2287 |
| Experiencia | 0.0590 | -0.0227 | 0.0347 | -0.0511 |
| Edu. x Exp. | -0.0740 | 0.1326 | 0.0212 | 0.0515 |
| Segundo idioma | 0.0056 | -0.0135 | 0.0047 | 0.0669 |
| Calificación | 0.1382 | 0.0017 | 0.1806 | -0.0378 |
| Horas laborales | -0.0266 | -0.0194 | -0.0121 | -0.0123 |
| Región | 0.0100 | 0.0315 | 0.0004 | 0.0327 |
| Total | 0.3914 | 0.2190 | 0.4311 | 0.1908 |
| | 0.6104 | | 0.6218 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0 | -0.1668 | 0 | -0.5449 |
| Educación | 0.2587 | -0.1350 | 0.2217 | 0.5094 |
| Experiencia | 0.0347 | 0.3004 | 0.0118 | 0.1240 |
| Edu. x Exp. | -0.0530 | -0.0568 | 0.0187 | 0.1367 |
| Segundo idioma | 0.0092 | 0.1769 | -0.0044 | 0.0505 |
| Calificación | 0.1575 | 0.0664 | 0.1653 | -0.0196 |
| Horas laborales | -0.0032 | 0.0148 | -0.0018 | -0.0031 |
| Región | -0.0012 | 0.0409 | -0.0047 | 0.0309 |
| Total | 0.4027 | 0.2408 | 0.4066 | 0.2838 |
| | 0.6435 | | 0.6905 | |

E. Descomposición de las brechas salariales utilizando como variable dependiente el salario por hora

E.1. Brecha salarial entre sector público y sector privado (salario por hora)

E.1.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Tabla 16: Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Hombres
(Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Sector público | | | Sector privado | | | Sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 7.9528 | *** | 1 | 7.3833 | *** | 1 | 8.5350 | *** | 1 | 8.3648 | *** |
| Educación | 11.46 | -0.0257 | | 7.35 | 0.0526 | *** | 12.65 | 0.0019 | | 8.68 | 0.0122 | |
| Educación2 | 149.26 | 0.0040 | *** | 67.34 | 0.0009 | ** | 176.21 | 0.0029 | *** | 90.64 | 0.0020 | *** |
| Experiencia | 23.39 | 0.0221 | *** | 19.78 | 0.0343 | *** | 24.24 | 0.0163 | * | 21.39 | 0.0236 | *** |
| Experiencia2 | 693.93 | -0.0003 | *** | 556.11 | -0.0005 | *** | 742.01 | -0.0001 | | 634.83 | -0.0004 | *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 243.95 | 0.0004 | | 127.05 | -0.0006 | *** | 285.29 | -0.0001 | | 161.84 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | -0.3345 | ** | 0.01 | -0.0926 | | 0.01 | -0.3298 | *** | 0.01 | -0.2081 | ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.87 | -0.1335 | *** | 0.91 | -0.1545 | *** | 0.84 | -0.0902 | ** | 0.87 | -0.2104 | *** |
| Director | 0.05 | 0.6270 | *** | 0.02 | 0.7390 | *** | 0.05 | 0.7040 | *** | 0.02 | 1.0977 | *** |
| Profesional | 0.26 | 0.3563 | *** | 0.04 | 0.5471 | *** | 0.3 | 0.5109 | *** | 0.06 | 0.6388 | *** |
| Técnico (36 - 48 horas) | 0.17 | 0.2268 | *** | 0.10 | 0.2836 | *** | 0.20 | 0.2911 | *** | 0.10 | 0.3738 | *** |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.16 | -0.1309 | *** | 0.38 | -0.0660 | *** | 0.13 | -0.2142 | *** | 0.33 | -0.1516 | *** |
| Chorotega | 0.1 | -0.1295 | *** | 0.1 | -0.1089 | *** | 0.12 | -0.1259 | *** | 0.07 | -0.0893 | *** |
| Pacífico Central | 0.1 | -0.0059 | | 0.10 | -0.0226 | | 0.05 | -0.0587 | | 0.06 | -0.0392 | |
| Brunca | 0.12 | -0.1116 | ** | 0.11 | -0.1452 | *** | 0.09 | 0.0051 | | 0.06 | -0.1463 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.06 | -0.0766 | | 0.14 | -0.1166 | *** | 0.07 | 0.0169 | | 0.10 | -0.0846 | *** |
| Huetar Norte | 0.04 | -0.0949 | | 0.08 | 0.0125 | | 0.05 | 0.0701 | | 0.08 | -0.0705 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.66 | | | 8.02 | | | 9.50 | | | 8.79 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

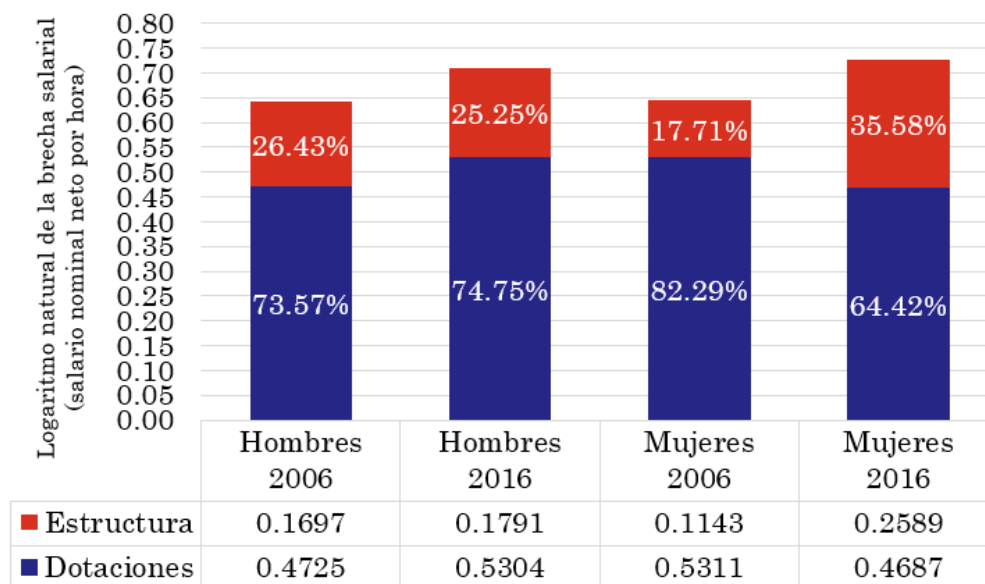
Tabla 17: Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Mujeres
(Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Sector público | | | Sector privado | | | Sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 6.9746 | *** | 1 | 7.536 | *** | 1 | 8.1697 | *** | 1 | 8.5888 | *** |
| Educación | 13.78 | 0.0991 | * | 9.34 | 0.0373 | ** | 14.32 | 0.0427 | | 10.6 | -0.0109 | |
| Educación2 | 200.77 | -0.0008 | | 101.92 | 0.0013 | * | 216.18 | 0.0012 | | 126.56 | 0.0029 | *** |
| Experiencia | 18.98 | 0.0243 | * | 15.91 | 0.0178 | *** | 21 | 0.0154 | | 17.5 | 0.0099 | |
| Experiencia2 | 475.55 | -0.0002 | | 379.64 | -0.0002 | *** | 567.95 | -0.0002 | * | 449.8 | -0.0002 | ** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 244.54 | -0.0003 | | 129.62 | -0.0004 | | 287.27 | 0.0005 | | 163.12 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | 0.1098 | | 0.01 | 0.2223 | * | 0.01 | -0.0057 | | 0.01 | -0.1573 | |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.85 | -0.0459 | | 0.87 | -0.1866 | *** | 0.85 | -0.1319 | *** | 0.81 | -0.2319 | *** |
| Director | 0.05 | 0.6700 | *** | 0.02 | 0.8931 | *** | 0.03 | 0.8152 | *** | 0.02 | 0.7372 | *** |
| Profesional | 0.48 | 0.3489 | *** | 0.06 | 0.4511 | *** | 0.49 | 0.4526 | *** | 0.10 | 0.4838 | *** |
| Técnico | 0.17 | 0.3834 | *** | 0.12 | 0.2347 | *** | 0.14 | 0.2148 | *** | 0.12 | 0.3253 | *** |
| (36 - 48 horas) | | | | | | | | | | | | |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.07 | -0.0292 | | 0.24 | -0.1562 | *** | 0.08 | -0.1459 | *** | 0.21 | -0.1810 | *** |
| Chorotega | 0.11 | -0.0706 | | 0.10 | -0.1222 | *** | 0.09 | -0.0865 | | 0.06 | -0.2001 | *** |
| Pacífico Central | 0.08 | -0.0692 | | 0.07 | 0.0021 | | 0.06 | -0.0645 | | 0.05 | -0.1199 | *** |
| Brunca | 0.13 | -0.0633 | | 0.07 | -0.1277 | *** | 0.09 | 0.0032 | | 0.04 | -0.1514 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.09 | -0.0797 | | 0.10 | -0.1067 | *** | 0.07 | -0.0347 | | 0.06 | -0.1235 | *** |
| Huetar Norte | 0.06 | -0.1016 | | 0.06 | -0.0328 | | 0.04 | 0.0332 | | 0.05 | -0.1309 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.66 | | | 8.01 | | | 9.53 | | | 8.81 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

E.1.2. Descomposición de los diferenciales salariales

Figura 13: Descomposición de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado (Salario nominal neto por hora)



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

E.1.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Tabla 18: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial
(Sector público - Sector privado)

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|-----------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | |
| | Dotaciones (1) | Estructura de pagos (2) | Dotaciones (3) | Estructura de pagos (4) |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 0.5695 | 0 | 0.1702 |
| Educación | 0.2897 | -0.4305 | 0.2220 | 0.0217 |
| Experiencia | 0.0589 | -0.1676 | 0.0287 | 0.0218 |
| Edu. x Exp. | -0.0727 | 0.2584 | 0.0257 | -0.0740 |
| Segundo idioma | 0.0065 | 0.0155 | 0.0039 | 0.0990 |
| Calificación | 0.1692 | -0.0663 | 0.2219 | -0.0730 |
| Horas laborales | 0.0144 | -0.0106 | 0.0303 | -0.0081 |
| Región | 0.0064 | 0.0012 | -0.0020 | 0.0215 |
| Total | 0.4725 | 0.1697 | 0.5304 | 0.1792 |
| | 0.6421 | | 0.7096 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0 | -0.5614 | 0 | -0.4191 |
| Educación | 0.2941 | 0.4231 | 0.2228 | 0.4027 |
| Experiencia | 0.0351 | 0.1293 | 0.0122 | 0.0960 |
| Edu. x Exp. | -0.0475 | 0.0241 | 0.0296 | 0.0787 |
| Segundo idioma | 0.0036 | 0.1188 | -0.0094 | 0.0863 |
| Calificación | 0.2263 | -0.0347 | 0.2030 | -0.0287 |
| Horas laborales | 0.0278 | 0.0083 | 0.0225 | 0.0030 |
| Región | -0.0081 | 0.0069 | -0.012 | 0.0399 |
| Total | 0.5311 | 0.1143 | 0.4687 | 0.2588 |
| | 0.6454 | | 0.7275 | |

E.2. Brecha salarial entre Gobierno Central y sector privado (salario por hora)

E.2.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Tabla 19: Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Hombres (Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Sector público | | | Sector privado | | | Sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 8.3008 | *** | 1 | 7.3833 | *** | 1 | 7.8517 | *** | 1 | 8.3648 | *** |
| Educación | 11.78 | -0.0541 | | 7.35 | 0.0526 | *** | 13.38 | 0.0876 | | 8.68 | 0.0122 | |
| Educación2 | 155.65 | 0.0046 | ** | 67.34 | 0.0009 | ** | 193.35 | 0.0003 | | 90.64 | 0.0020 | *** |
| Experiencia | 23.35 | 0.0028 | | 19.78 | 0.0343 | *** | 23.18 | 0.0251 | | 21.39 | 0.0236 | *** |
| Experiencia2 | 685.95 | -0.0001 | | 556.11 | -0.0005 | *** | 692.69 | -0.0001 | | 634.83 | -0.0004 | *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 250.15 | 0.0013 | ** | 127.05 | -0.0006 | *** | 289.89 | -0.0009 | | 161.84 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | -0.2348 | | 0.01 | -0.0926 | | 0.03 | -0.2067 | | 0.01 | -0.2081 | ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.86 | -0.0756 | | 0.91 | -0.1545 | *** | 0.84 | 0.0200 | | 0.87 | -0.2104 | *** |
| Director | 0.07 | 0.6266 | *** | 0.02 | 0.7390 | *** | 0.06 | 0.8594 | *** | 0.02 | 1.0977 | *** |
| Profesional | 0.34 | 0.2265 | *** | 0.04 | 0.5471 | *** | 0.38 | 0.4572 | *** | 0.06 | 0.6388 | *** |
| Técnico (36 - 48 horas) | 0.11 | 0.0812 | | 0.1 | 0.2836 | *** | 0.17 | 0.2871 | *** | 0.10 | 0.3738 | *** |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.16 | -0.1150 | ** | 0.38 | -0.0660 | *** | 0.17 | -0.1610 | *** | 0.33 | -0.1516 | *** |
| Chorotega | 0.10 | -0.1584 | ** | 0.10 | -0.1089 | *** | 0.12 | -0.1697 | ** | 0.07 | -0.0893 | *** |
| Pacífico Central | 0.09 | -0.1561 | ** | 0.10 | -0.0226 | | 0.05 | -0.1468 | | 0.06 | -0.0392 | |
| Brunca | 0.18 | -0.1784 | *** | 0.11 | -0.1452 | *** | 0.12 | -0.0468 | | 0.06 | -0.1463 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.06 | -0.3225 | *** | 0.14 | -0.1166 | *** | 0.07 | -0.0248 | | 0.10 | -0.0846 | *** |
| Huetar Norte | 0.04 | -0.1265 | | 0.08 | 0.0125 | | 0.07 | 0.0099 | | 0.08 | -0.0705 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.64 | | | 8.02 | | | 9.53 | | | 8.79 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

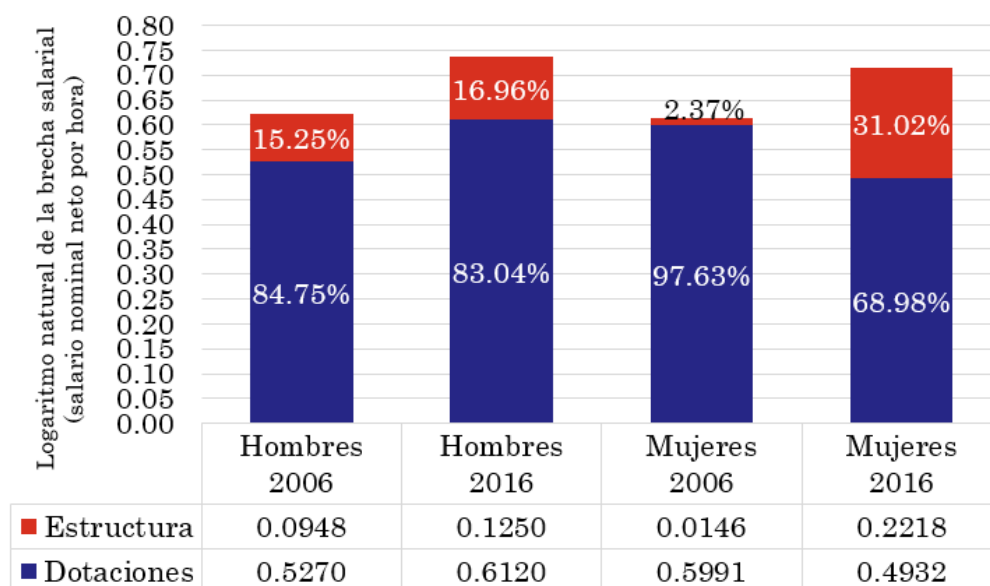
Tabla 20: Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Mujeres
(Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Sector público | | | Sector privado | | | Sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 7.535 | *** | 1 | 7.536 | *** | 1 | 7.8752 | *** | 1 | 8.5888 | *** |
| Educación | 14.18 | 0.0487 | | 9.34 | 0.0373 | ** | 14.24 | 0.0447 | | 10.60 | -0.0109 | |
| Educación2 | 212.5 | 0.0000 | | 101.92 | 0.0013 | * | 215.92 | 0.0020 | | 126.56 | 0.0029 | *** |
| Experiencia | 18.91 | 0.0029 | | 15.91 | 0.0178 | *** | 22.28 | 0.0305 | | 17.50 | 0.0099 | |
| Experiencia2 | 461.06 | -0.0001 | | 379.64 | -0.0002 | *** | 622.07 | -0.0003 | | 449.8 | -0.0002 | ** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 251.05 | 0.0008 | | 129.62 | -0.0004 | | 298.86 | -0.0006 | | 163.12 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | 0.0702 | | 0.01 | 0.2223 | * | 0.01 | -0.0982 | | 0.01 | -0.1573 | |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.88 | -0.0642 | | 0.87 | -0.1866 | *** | 0.87 | -0.0531 | | 0.81 | -0.2319 | *** |
| Director | 0.05 | 0.7524 | *** | 0.02 | 0.8931 | *** | 0.03 | 0.8513 | *** | 0.02 | 0.7372 | *** |
| Profesional | 0.63 | 0.3334 | *** | 0.06 | 0.4511 | *** | 0.6 | 0.5132 | *** | 0.10 | 0.4838 | *** |
| Técnico | 0.09 | 0.4119 | *** | 0.12 | 0.2347 | *** | 0.07 | 0.3524 | *** | 0.12 | 0.3253 | *** |
| (36 - 48 horas) | | | | | | | | | | | | |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.05 | -0.2045 | ** | 0.24 | -0.1562 | *** | 0.07 | -0.0844 | | 0.21 | -0.1810 | *** |
| Chorotega | 0.13 | -0.0172 | | 0.10 | -0.1222 | *** | 0.09 | -0.1386 | * | 0.06 | -0.2001 | *** |
| Pacífico Central | 0.08 | -0.0521 | | 0.07 | 0.0021 | | 0.06 | -0.1152 | | 0.05 | -0.1199 | *** |
| Brunca | 0.15 | -0.0830 | | 0.07 | -0.1277 | *** | 0.12 | 0.0252 | | 0.04 | -0.1514 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.09 | -0.1822 | ** | 0.10 | -0.1067 | *** | 0.09 | 0.0253 | | 0.06 | -0.1235 | *** |
| Huetar Norte | 0.08 | -0.0745 | | 0.06 | -0.0328 | | 0.05 | -0.0092 | | 0.05 | -0.1309 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.63 | | | 8.01 | | | 9.52 | | | 8.81 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

E.2.2. Descomposición de los diferenciales salariales

Figura 14: Descomposición de la brecha salarial entre el Gobierno Central y el sector privado (Salario nominal neto por hora)



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

E.2.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Tabla 21: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial
Gobierno Central - Sector privado
(Salario nominal neto por hora)

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|-----------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | |
| | Dotaciones (1) | Estructura de pagos (2) | Dotaciones (3) | Estructura de pagos (4) |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 0.9175 | 0 | -0.5131 |
| Educación | 0.3126 | -0.6821 | 0.2656 | 0.6794 |
| Experiencia | 0.0613 | -0.5087 | 0.0216 | 0.1916 |
| Edu. x Exp. | -0.0766 | 0.4901 | 0.0267 | -0.3322 |
| Segundo idioma | 0.0074 | 0.0657 | 0.0014 | 0.1933 |
| Calificación | 0.2078 | -0.1399 | 0.2816 | -0.0991 |
| Horas laborales | 0.0144 | -0.0080 | 0.0246 | -0.0016 |
| Región | 0.0001 | -0.0398 | -0.0095 | 0.0066 |
| Total | 0.5270 | 0.0948 | 0.6120 | 0.1250 |
| | 0.6218 | | 0.7370 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0 | -0.0011 | 0 | -0.7135 |
| Educación | 0.3240 | -0.1136 | 0.2229 | 0.5887 |
| Experiencia | 0.0369 | -0.2168 | 0.0146 | 0.3710 |
| Edu. x Exp. | -0.0502 | 0.3023 | 0.0323 | -0.2553 |
| Segundo idioma | -0.0005 | 0.1053 | -0.0141 | 0.1555 |
| Calificación | 0.2727 | -0.0650 | 0.2333 | 0.0232 |
| Horas laborales | 0.0295 | -0.0026 | 0.0243 | 0.0072 |
| Región | -0.0133 | 0.0060 | -0.0201 | 0.0452 |
| Total | 0.5991 | 0.0146 | 0.4932 | 0.2219 |
| | 0.6137 | | 0.7151 | |

E.3. Brecha salarial entre el resto del sector público y sector privado (salario por hora)

E.3.1. Estimación de las ecuaciones salariales

Tabla 22: Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Hombres (Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|--------------------------|---------|-----|----------------|---------|-----|--------------------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Resto del sector público | | | Sector privado | | | Resto del sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 7.7184 | *** | 1 | 7.3833 | *** | 1 | 8.7485 | *** | 1 | 8.3648 | *** |
| Educación | 11.22 | 0.0096 | | 7.35 | 0.0526 | *** | 12.25 | -0.0267 | | 8.68 | 0.0122 | |
| Educación2 | 144.62 | 0.0025 | ** | 67.34 | 0.0009 | ** | 166.70 | 0.0036 | *** | 90.64 | 0.0020 | *** |
| Experiencia | 23.42 | 0.0301 | *** | 19.78 | 0.0343 | *** | 24.82 | 0.0118 | | 21.39 | 0.0236 | *** |
| Experiencia2 | 699.74 | -0.0004 | *** | 556.11 | -0.0005 | *** | 769.41 | -0.0001 | | 634.83 | -0.0004 | *** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 239.44 | -0.0001 | | 127.05 | -0.0006 | *** | 282.74 | 0.0004 | | 161.84 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | -0.3739 | * | 0.01 | -0.0926 | | 0.01 | -0.3658 | * | 0.01 | -0.2081 | ** |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.87 | -0.1457 | ** | 0.91 | -0.1545 | *** | 0.84 | -0.1261 | ** | 0.87 | -0.2104 | *** |
| Director | 0.04 | 0.6357 | *** | 0.02 | 0.7390 | *** | 0.04 | 0.562 | *** | 0.02 | 1.0977 | *** |
| Profesional | 0.21 | 0.5572 | *** | 0.04 | 0.5471 | *** | 0.26 | 0.5573 | *** | 0.06 | 0.6388 | *** |
| Técnico | 0.22 | 0.2844 | *** | 0.10 | 0.2836 | *** | 0.21 | 0.2762 | *** | 0.10 | 0.3738 | *** |
| (36 - 48 horas) | | | | | | | | | | | | |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.16 | -0.1491 | *** | 0.38 | -0.0660 | *** | 0.11 | -0.2664 | *** | 0.33 | -0.1516 | *** |
| Chorotega | 0.11 | -0.0834 | | 0.10 | -0.1089 | *** | 0.11 | -0.0667 | | 0.07 | -0.0893 | *** |
| Pacífico Central | 0.10 | 0.0958 | | 0.10 | -0.0226 | | 0.06 | 0.0155 | | 0.06 | -0.0392 | |
| Brunca | 0.08 | 0.0109 | | 0.11 | -0.1452 | *** | 0.07 | 0.1024 | | 0.06 | -0.1463 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.07 | 0.0673 | | 0.14 | -0.1166 | *** | 0.06 | 0.0811 | | 0.10 | -0.0846 | *** |
| Huetar Norte | 0.05 | -0.0772 | | 0.08 | 0.0125 | | 0.04 | 0.1550 | | 0.08 | -0.0705 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.68 | | | 8.02 | | | 9.49 | | | 8.79 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

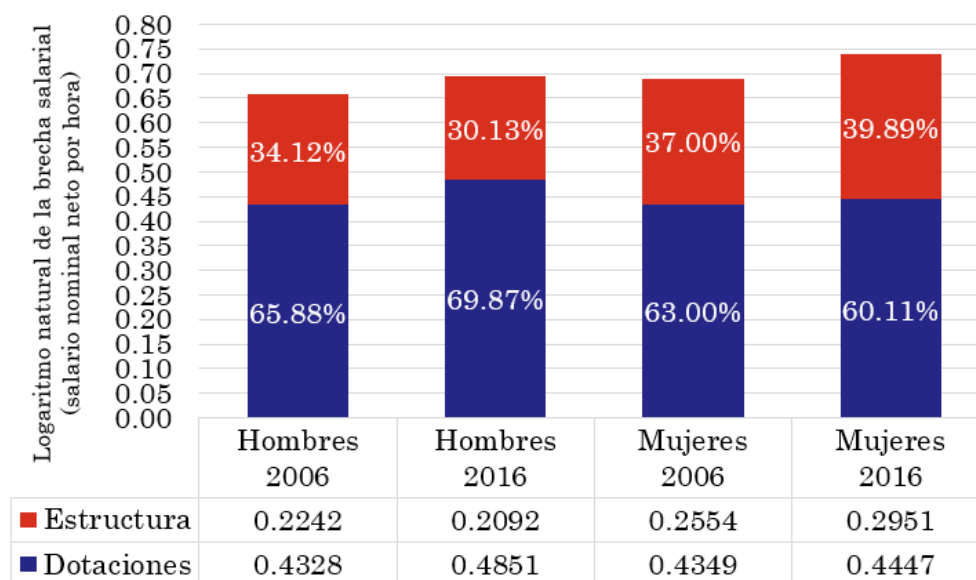
Tabla 23: Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Mujeres
(Salario nominal neto por hora)

| Variables independientes | 2006 | | | | | | 2016 | | | | | |
|---|--------------------------|---------|-----|----------------|---------|-----|--------------------------|---------|-----|----------------|---------|-----|
| | Resto del sector público | | | Sector privado | | | Resto del sector público | | | Sector privado | | |
| | X_p | b_p | | X_v | b_v | | X_p | b_p | | X_v | b_v | |
| Constante | 1 | 7.2688 | *** | 1 | 7.536 | *** | 1 | 8.183 | *** | 1 | 8.5888 | *** |
| Educación | 13.23 | 0.0233 | | 9.34 | 0.0373 | ** | 14.4 | 0.0599 | | 10.6 | -0.0109 | |
| Educación2 | 184.17 | 0.0022 | | 101.92 | 0.0013 | * | 216.45 | 0.0001 | | 126.56 | 0.0029 | *** |
| Experiencia | 19.07 | 0.0362 | * | 15.91 | 0.0178 | *** | 19.75 | 0.0114 | | 17.5 | 0.0099 | |
| Experiencia2 | 496.04 | -0.0003 | | 379.64 | -0.0002 | *** | 514.99 | -0.0002 | | 449.8 | -0.0002 | ** |
| Edu. x Exp. (Inglés) | 235.32 | -0.0007 | | 129.62 | -0.0004 | | 275.93 | 0.0010 | | 163.12 | 0.0002 | |
| Otro idioma | 0.01 | 0.3597 | | 0.01 | 0.2223 | * | 0.01 | 0.0423 | | 0.01 | -0.1573 | |
| Sin segundo idioma (Menor/No Calificado) | 0.82 | 0.0334 | | 0.87 | -0.1866 | *** | 0.83 | -0.1785 | *** | 0.81 | -0.2319 | *** |
| Director | 0.06 | 0.7353 | *** | 0.02 | 0.8931 | *** | 0.02 | 0.7873 | *** | 0.02 | 0.7372 | *** |
| Profesional | 0.26 | 0.6272 | *** | 0.06 | 0.4511 | *** | 0.39 | 0.4763 | *** | 0.10 | 0.4838 | *** |
| Técnico (36 - 48 horas) | 0.29 | 0.3711 | *** | 0.12 | 0.2347 | *** | 0.21 | 0.1330 | ** | 0.12 | 0.3253 | *** |
| 48 - 60 horas (Región Central) | 0.08 | 0.0529 | | 0.24 | -0.1562 | *** | 0.09 | -0.2140 | *** | 0.21 | -0.1810 | *** |
| Chorotega | 0.09 | -0.0714 | | 0.10 | -0.1222 | *** | 0.08 | -0.0413 | | 0.06 | -0.2001 | *** |
| Pacífico Central | 0.08 | -0.0207 | | 0.07 | 0.0021 | | 0.06 | -0.0149 | | 0.05 | -0.1199 | *** |
| Brunca | 0.11 | 0.0581 | | 0.07 | -0.1277 | *** | 0.06 | -0.0081 | | 0.04 | -0.1514 | *** |
| Huetar Atlántica | 0.08 | 0.1394 | | 0.10 | -0.1067 | *** | 0.05 | -0.0964 | | 0.06 | -0.1235 | *** |
| Huetar Norte | 0.02 | 0.1086 | | 0.06 | -0.0328 | | 0.03 | 0.1287 | | 0.05 | -0.1309 | *** |
| Variable dependiente | | | | | | | | | | | | |
| Salario promedio (ln) | 8.70 | | | 8.01 | | | 9.55 | | | 8.81 | | |

Nota: *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, * significativo al 10%.

E.3.2. Descomposición de los diferenciales salariales

Figura 15: Descomposición de la brecha salarial entre el resto del sector público y el sector privado (Salario nominal neto por hora)



Fuente: Elaboración propia con base en la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder a los datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

E.3.3. Contribución relativa de las variables al diferencial salarial

Tabla 24: Contribución relativa de las variables al diferencial salarial
Resto del sector público - Sector privado
(Salario nominal neto por hora)

| Variable | 2006 | | 2016 | |
|-----------------|--|----------------------------|--|----------------------------|
| | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | | Contribución de cada variable al diferencial salarial (ln) | |
| | Dotaciones (1) | Estructura de pagos (2) | Dotaciones (3) | Estructura de pagos (4) |
| <i>Hombres</i> | | | | |
| Constante | 0 | 0.3351 | 0 | 0.3838 |
| Educación | 0.2731 | -0.2529 | 0.1978 | -0.2138 |
| Experiencia | 0.0572 | -0.0186 | 0.0327 | -0.0657 |
| Edu. x Exp. | -0.0699 | 0.1343 | 0.0252 | 0.0675 |
| Segundo idioma | 0.0059 | 0.0053 | 0.0052 | 0.0694 |
| Calificación | 0.1411 | -0.0019 | 0.1887 | -0.0609 |
| Horas laborales | 0.0144 | -0.0136 | 0.0334 | -0.0125 |
| Región | 0.0110 | 0.0363 | 0.0022 | 0.0416 |
| Total | 0.4328 | 0.2242 | 0.4851 | 0.2092 |
| | 0.6570 | | 0.6944 | |
| <i>Mujeres</i> | | | | |
| Constante | 0 | -0.2672 | 0 | -0.4057 |
| Educación | 0.2518 | -0.0281 | 0.2227 | 0.4080 |
| Experiencia | 0.0326 | 0.2845 | 0.0099 | 0.0490 |
| Edu. x Exp. | -0.0437 | -0.0565 | 0.0269 | 0.2043 |
| Segundo idioma | 0.0093 | 0.1811 | -0.0048 | 0.0462 |
| Calificación | 0.1606 | 0.0773 | 0.1733 | -0.0427 |
| Horas laborales | 0.0252 | 0.0171 | 0.0207 | -0.0031 |
| Región | -0.0008 | 0.0472 | -0.0041 | 0.0390 |
| Total | 0.4349 | 0.2554 | 0.4447 | 0.2951 |
| | 0.6903 | | 0.7398 | |

F. Resumen de los resultados en términos logarítmicos

Tabla 25: Resumen de la descomposición de la brecha salarial en términos logarítmicos

| | Logaritmo natural del salario nominal neto mensual | | | | Logaritmo natural del salario nominal neto mensual | | | |
|---------------------------|---|---------|---------|---------|---|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 |
| Sector público (ln) | 12.5182 | 13.306 | 12.4771 | 13.3101 | 12.4947 | 13.3339 | 12.4364 | 13.2785 |
| Sector privado (ln) | 11.9249 | 12.6687 | 11.891 | 12.6505 | 11.9249 | 12.6687 | 11.891 | 12.6505 |
| Diferencia | 0.5933 | 0.6373 | 0.586 | 0.6595 | 0.5698 | 0.6652 | 0.5454 | 0.6279 |
| Dotaciones | 0.4286 | 0.4796 | 0.4909 | 0.4288 | 0.4797 | 0.5671 | 0.5533 | 0.4514 |
| ÷ Diferencia (%) | 72.24% | 75.26% | 83.77% | 65.02% | 84.19% | 85.25% | 101.45% | 71.89% |
| Estructura | 0.1648 | 0.1577 | 0.0951 | 0.2308 | 0.0902 | 0.0981 | -0.0079 | 0.1766 |
| ÷ Diferencia (%) | 27.78% | 24.75% | 16.23% | 35.00% | 15.83% | 14.75% | -1.45% | 28.13% |
| Resto sector público (ln) | 12.5353 | 13.2905 | 12.5346 | 13.341 | Resto sector público (ln) | 12.5353 | 13.2905 | 12.5346 |
| Sector privado (ln) | 11.9249 | 12.6687 | 11.891 | 12.6505 | Sector privado (ln) | 11.9249 | 12.6687 | 11.891 |
| Diferencia | 0.6104 | 0.6218 | 0.6435 | 0.6905 | Diferencia | 0.6104 | 0.6218 | 0.6435 |
| Dotaciones | 0.3914 | 0.4311 | 0.4027 | 0.4066 | Dotaciones | 0.3914 | 0.4311 | 0.4027 |
| ÷ Diferencia (%) | 64.12% | 69.33% | 62.58% | 58.88% | ÷ Diferencia (%) | 64.12% | 69.33% | 62.58% |
| Estructura | 0.219 | 0.1908 | 0.2409 | 0.2839 | Estructura | 0.219 | 0.1908 | 0.2409 |
| ÷ Diferencia (%) | 35.88% | 30.69% | 37.44% | 41.12% | ÷ Diferencia (%) | 35.88% | 30.69% | 37.44% |

| | Logaritmo natural del salario nominal neto por hora | | | | Logaritmo natural del salario nominal neto por hora | | | |
|---------------------------|--|--------|---------|--------|--|--------|---------|--------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 |
| Sector público (ln) | 8.6648 | 9.504 | 8.6597 | 9.5345 | 8.6445 | 9.5314 | 8.6279 | 9.522 |
| Sector privado (ln) | 8.0226 | 8.7944 | 8.0142 | 8.807 | 8.0226 | 8.7944 | 8.0142 | 8.807 |
| Diferencia | 0.6422 | 0.7096 | 0.6454 | 0.7276 | 0.6218 | 0.737 | 0.6137 | 0.7151 |
| Dotaciones | 0.4725 | 0.5304 | 0.5311 | 0.4687 | 0.527 | 0.612 | 0.5991 | 0.4932 |
| ÷ Diferencia (%) | 73.58% | 74.75% | 82.29% | 64.42% | 84.75% | 83.04% | 97.62% | 68.97% |
| Estructura | 0.1697 | 0.1791 | 0.1143 | 0.2589 | 0.0948 | 0.125 | 0.0146 | 0.2218 |
| ÷ Diferencia (%) | 26.42% | 25.24% | 17.71% | 35.58% | 15.25% | 16.96% | 2.38% | 31.02% |
| Resto sector público (ln) | 8.6796 | 9.4888 | 8.7046 | 9.5468 | Resto sector público (ln) | 8.6796 | 9.4888 | 8.7046 |
| Sector privado (ln) | 8.0226 | 8.7944 | 8.0142 | 8.807 | Sector privado (ln) | 8.0226 | 8.7944 | 8.0142 |
| Diferencia | 0.657 | 0.6944 | 0.6903 | 0.7398 | Diferencia | 0.657 | 0.6944 | 0.6903 |
| Dotaciones | 0.4328 | 0.4851 | 0.4349 | 0.4447 | Dotaciones | 0.4328 | 0.4851 | 0.4349 |
| ÷ Diferencia (%) | 65.88% | 69.86% | 63.00% | 60.11% | ÷ Diferencia (%) | 65.88% | 69.86% | 63.00% |
| Estructura | 0.2242 | 0.2092 | 0.2554 | 0.2951 | Estructura | 0.2242 | 0.2092 | 0.2554 |
| ÷ Diferencia (%) | 34.12% | 30.13% | 37.00% | 39.89% | ÷ Diferencia (%) | 34.12% | 30.13% | 37.00% |

G. Resumen de los resultados en términos nominales (colones del año correspondiente)

Tabla 26: Resumen de la descomposición de la brecha salarial en términos nominales

| | Salario nominal neto mensual | | | Salario nominal neto mensual | | | Salario nominal neto mensual | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|---------|---------|-------------------------------|------------------|---------|-------------------------------|---------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | Hombres | | Mujeres | Hombres | | Mujeres | | | | | |
| | 2006 | 2016 | 2006 | 2006 | 2016 | 2006 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | | | | |
| Sector público | 273,264 | 600,791 | 262,256 | 603,235 | Gobierno Central | 266,916 | 617,776 | 251,808 | 584,466 | Resto sector público | 277,975 | 591,560 | 277,777 | 622,184 |
| Sector privado | 150,972 | 317,642 | 145,953 | 311,925 | Sector privado | 150,972 | 317,642 | 145,953 | 311,925 | Sector privado | 150,972 | 317,642 | 145,953 | 311,925 |
| Diferencia | 1.81 | 1.8914 | 1.7969 | 1.9339 | Diferencia | 1.768 | 1.9449 | 1.7253 | 1.8737 | Diferencia | 1.8412 | 1.8623 | 1.9032 | 1.9947 |
| Dotaciones | 1.5351 | 1.6155 | 1.6338 | 1.5353 | Dotaciones | 1.6156 | 1.7631 | 1.7389 | 1.5705 | Dotaciones | 1.479 | 1.5389 | 1.4958 | 1.5017 |
| Estructura | 1.1791 | 1.1708 | 1.0998 | 1.2596 | Estructura | 1.0943 | 1.1031 | 0.9921 | 1.1931 | Estructura | 1.2449 | 1.2102 | 1.2723 | 1.3282 |
| Salario nominal neto por hora | | | | | | | | | | | | | | |
| | Salario nominal neto por hora | | | Salario nominal neto por hora | | | Salario nominal neto por hora | | | Salario nominal neto por hora | | | | |
| | Hombres | | Mujeres | Hombres | | Mujeres | Hombres | | Mujeres | Hombres | | Mujeres | | |
| | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | | |
| Sector público | 5,795 | 13,413 | 5,766 | 13,829 | Gobierno Central | 5,679 | 13,786 | 5,585 | 13,657 | Resto sector público | 5,882 | 13,211 | 6,030 | 13,999 |
| Sector privado | 3,049 | 6,597 | 3,024 | 6,681 | Sector privado | 3,049 | 6,597 | 3,024 | 6,681 | Sector privado | 3,049 | 6,597 | 3,024 | 6,681 |
| Diferencia | 1.9006 | 2.0332 | 1.9068 | 2.07 | Diferencia | 1.8623 | 2.0897 | 1.8472 | 2.0443 | Diferencia | 1.929 | 2.0024 | 1.9944 | 2.0955 |
| Dotaciones | 1.604 | 1.6997 | 1.7008 | 1.5979 | Dotaciones | 1.6939 | 1.8442 | 1.8205 | 1.6376 | Dotaciones | 1.5416 | 1.6244 | 1.5449 | 1.56 |
| Estructura | 1.185 | 1.1962 | 1.1211 | 1.2955 | Estructura | 1.0995 | 1.1331 | 1.0147 | 1.2484 | Estructura | 1.2513 | 1.2327 | 1.291 | 1.3433 |

Nota: La diferencia se calcula utilizando como base el sector privado y la descomposición de la brecha también se refiere al premio percibido por los trabajadores del sector público, como porcentaje del salario promedio del sector privado.