

DOI: <https://doi.org/10.15517/rce.v39i1.47624>

## *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.*

*WAGE GAP BETWEEN PUBLIC AND PRIVATE SECTOR ANALYSIS IN COSTA RICA: EVIDENCE FOUND BASED ON HOUSEHOLD SURVEYS FROM 2006 TO 2016.*

*Andrea Ballesteros<sup>1</sup>*

Recibido:14/03/2020

Aprobado: 04/05/2021

### RESUMEN

En este documento se identifica la proporción de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado costarricense que se debe a la diferencia en las características de los trabajadores de cada sector institucional y la proporción que se atribuye a la diferencia en las estructuras de pago de cada sector, con base en las encuestas de hogares de 2006 y 2016. Los resultados 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 (59 % a 64% en el caso de los hombres, y de 59% a 66% para el caso de las mujeres, aproximadamente) y que la porción atribuible a la diferencia en la estructura de pagos de cada sector se ha mantenido muy similar para los trabajadores masculinos (28% a 25%), mientras que ha aumentado para las trabajadoras femeninas (16 % a 35%).

*PALABRAS CLAVE:* DIFERENCIAL SALARIAL, OAXACA-BLINDER, ESTRUCTURA SALARIAL, ESTRUCTURA DE PAGOS, SALARIO

*CLASIFICACIÓN JEL:* J31

### ABSTRACT

This document identifies the proportion of the wage gap between the public and private sector in Costa Rica that is due to the difference in the workers' characteristics, as well as the proportion attributed to the difference in the payment structures, according to 2006 and 2016 household surveys. The results show that the wage gap between the public sector and the private sector in Costa Rica has widened between 2006 and 2016 (approximately from 59% to 64% in the case of men, and from 59% to 66% in the case of women) and that the portion attributable to the difference in the payment structure of each sector has remained remarkably similar for male workers (28% in 2006 and 25% in 2016), while it has increased for female workers (16% in 2006 and 35% in 2016).

---

1 Universidad de Costa Rica, Posgrado de Economía; Código Postal: 11501-2060; San José, Costa Rica; [andrea.ballesteros@ucr.ac.cr](mailto:andrea.ballesteros@ucr.ac.cr)

*KEYWORDS:* WAGE DIFFERENTIAL, OAXACA-BLINDER, WAGE STRUCTURE, PAYMENT STRUCTURE, SALARY

*JEL CLASSIFICATION:* J31

## I. 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 & Umaña, 2014), han sido señalados como una de las principales causas del déficit fiscal.

El déficit fiscal no es necesariamente “bueno” o “malo” en el contexto del desarrollo económico; lo importante es aquello para lo cual se utilice dicho financiamiento en la economía, tal y como lo sugieren Nelson y Singh (1994). Los autores sostienen que aquellos déficits fiscales asociados con mejoras en la infraestructura pública o con la promoción de la inversión privada muy probablemente impulsarán el crecimiento económico, especialmente en los países en desarrollo.

Un endeudamiento excesivo, no obstante, podría tener consecuencias negativas persistentes. Loría y Umaña (2015) mencionan las siguientes: el sector público podría acaparar el ahorro doméstico, restringiendo la inversión productiva privada y, con ello, el aporte al crecimiento económico y disminución del desempleo; si el Estado recurre intensamente al sector externo, el exceso de oferta de divisas provocaría una apreciación de la moneda local con la consecuente pérdida de competitividad y efectos perjudiciales sobre la producción y el empleo; si no es posible contar con acceso al ahorro interno o externo, la emisión monetaria sin un respaldo en la producción podría provocar una fuerte inflación; podría generarse una carga pesada para las futuras generaciones que serían las responsables de atender las obligaciones financieras; el Banco Central tendría menos grados de libertad para alcanzar su meta de estabilidad y, por último, la incertidumbre y desconfianza podrían llevar al Gobierno a enfrentar una situación de insolvencia.

Por los motivos antes expuestos, es importante que se analice el peso que tienen los sueldos y salarios dentro del gasto total del Gobierno costarricense y la justificación de dicho peso. 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 (Gunderson, 1979).

En el país, 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 cada sector institucional o a su estructura de pagos. Dado lo anterior, la presente investigación se dedica a contestar estas preguntas. 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 solo 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% en 2006 a 64% en 2016, mientras que la femenina ha pasado de 59% a 66%, durante los mismos años, aproximadamente. 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 28% de la diferencia salarial promedio de los hombres, en 2006, y un 25% en 2016; mientras que soporta un 16% de la diferencia salarial promedio de las mujeres, en 2006, y un 35% 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., 36% y 31%, para los hombres, y 37% y 41%, para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente), que para el Gobierno Central (i.e., 16% y 15% para los hombres y -1% y 28% 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.

A continuación, se realiza una breve descripción de la política salarial costarricense y del sector público y el sector privado, en la última década; se exponen las principales razones por las que se puede presentar la brecha salarial entre sector público y privado, así como la experiencia hallada en otros países en relación con dicho diferencial; se describen los datos de los hogares y se explica cómo fueron analizados según la metodología Oaxaca-Blinder; por último, se presentan los resultados y conclusiones de la investigación.

## Antecedentes

### *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 (Asamblea Nacional Constituyente, 1949) 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 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1943) 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.

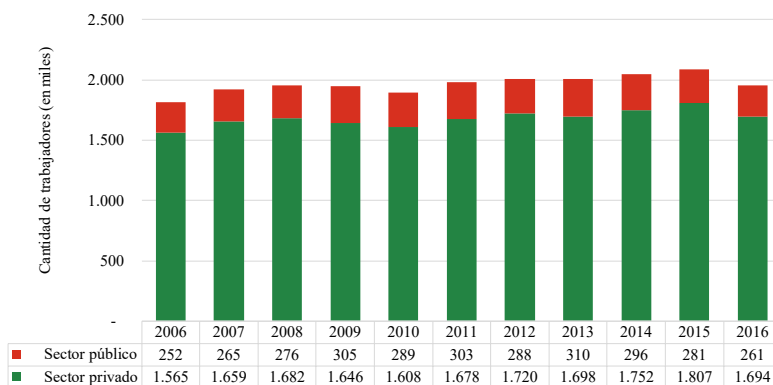
Es importante mencionar que, si bien la normativa por excelencia que regula las relaciones de los servidores públicos es el Estatuto de Servicio Civil, el mismo excluye un buen número de partidas salariales, como aquellas de los trabajadores elegidos popularmente, los empleados de confianza, la fuerza 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).

*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, 2016b). En el gráfico 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).

**GRÁFICO 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.

## II. METODOLOGÍA:

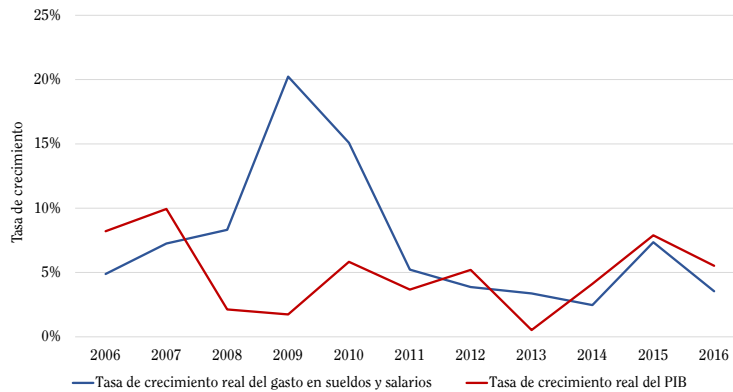
### *El enfoque de dos deflactores para el cálculo de la PTF*

Por otra parte, en el gráfico 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 2% en 2009, la partida de gasto real en salarios del presupuesto nacional crecía al 20%.

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

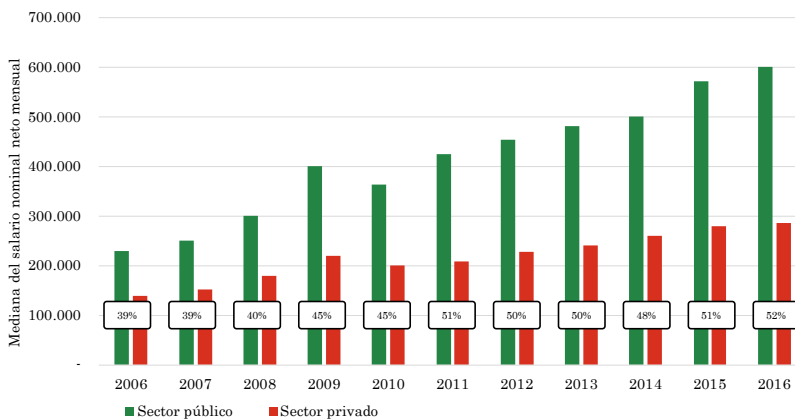
**GRÁFICO 2**  
**CRECIMIENTO DEL GASTO REAL EN SALARIOS DEL SECTOR PÚBLICO EN COSTA RICA**  
**(2006 A 2016)**



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

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 2006 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 & Umaña, 2014).

**GRÁFICO 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 Ministerio de Hacienda y el BCCR.

Por último, se presenta el gráfico 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 46% del salario del sector público en 2006, aumentó a un máximo de 51% en 2011 y, finalmente, volvió a bajar (aunque siempre por encima de los valores mostrados una década anterior), a un 48% en 2016.

### 1.1 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).

#### *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):

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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 este 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.
- 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.
- 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 requiere muchos años de preparación (no paga); en otros, las escalas de pago podrían ser menores en el sector público.
- 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.

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.

### *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 el Anexo N°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*

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.

#### *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 Rodas (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 estudia el comportamiento de los salarios y el empleo público en Costa Rica, “presentando algunos casos sobre las mejores prácticas internacionales que rigen la materia y los principales desafíos que involucra la puesta en marcha de reformas en empleo público y salarios” (Loría & Umaña, 2014).

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, 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 Rodríguez et al. (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 Rodríguez et al. (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 Rodríguez et al., 2015).

Otros estudios sobre diferenciales salariales incluyen el de Rodríguez Zúñiga y Segura Díaz (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 Delgado y Solano Cordero (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.

## II. METODOLOGÍA

### Datos

#### *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 INEC (2006, 2016a), 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.

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).

### *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):

- Logaritmo natural del salario nominal mensual promedio: logaritmo natural de la variable que registra el ingreso de las personas en su ocupación principal y que es 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.
- La cantidad total de observaciones utilizadas fueron: 5.977 hombres y 2.547 mujeres de la EHPM 2006, y 5.226 hombres y 2.865 mujeres de la ENAHO 2016.

#### *Estadística descriptiva*

En Anexo N°2, se muestra un resumen de los valores promedio de las variables explicativas mencionadas anteriormente, para los hombres, en 2006 y 2016. Mientras que, en el Anexo N°3, 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 del Anexo N°2, 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 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).

#### *Descomposición Oaxaca-Blinder*

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 (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).

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 (Antón & Muñoz de Bustillo, 2015).

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 & Muñoz de Bustillo, 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.,  $X_p$ ). 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.

### III. RESULTADOS

#### Brecha salarial entre sector público total y sector privado

##### *Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales 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 incluidas en el Anexo N°4 (hombres) y el Anexo N°5 (mujeres). 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.

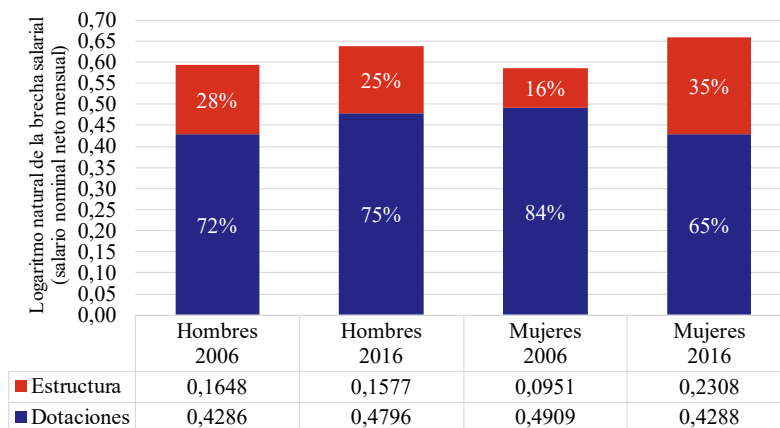
Al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder a las ecuaciones señaladas en el Anexo N°4 y Anexo N°5 según lo indicado en el apartado metodológico, se obtiene la descomposición de los diferenciales salariales en la porción que se debe a las dotaciones de los trabajadores (i.e., años de educación, años de 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 el Gráfico 4.

De acuerdo con dicho gráfico, la brecha salarial masculina entre el sector público y el sector privado se debió, aproximadamente, en un 75% ( $0.4286 \div 0.5933$ ) a las dotaciones de los trabajadores en 2006 y 75% ( $0.4796 \div 0.6373$ ), en 2016. Por su parte, la brecha salarial femenina entre el sector público y el sector privado se debió, aproximadamente, en un 84% en 2006 y 65% a las dotaciones de las trabajadoras, en 2016. Dicho de otro modo, la estructura de pagos ha sustentado, en promedio, un 26% 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% de la diferencia en 2006, contra un 35% en 2016.

#### *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 “Dotaciones” en el gráfico 5) y las diferencias en la estructura de pagos entre los sectores evaluadas según las características promedio de los trabajadores del sector público (columna “Estructura de pagos” en el gráfico 5). 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.

**GRÁFICO 4**  
**DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

Los datos del gráfico 5 expresan la contribución en unidades de logaritmo del salario. 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.

**GRÁFICO 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
<b>Total</b>	<b>0.4286</b>	<b>0.1648</b>	<b>0.4796</b>	<b>0.1577</b>
	<b>0.5934</b>		<b>0.6374</b>	
<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
<b>Total</b>	<b>0.4909</b>	<b>0.0951</b>	<b>0.4288</b>	<b>0.2307</b>
	<b>0.5860</b>		<b>0.6595</b>	

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

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

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. Esta es una proporción considerable del diferencial salarial masculino total de 0,5934 en 2006 (50%). Es importante agregar que esa magnitud relativa, que era de un 50% para los hombres y 51% para las mujeres, en 2006, decreció a un 36% y 34% para hombres y mujeres, respectivamente, en 2016.

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 % en 2006) y la contribución negativa de las variables de capital humano, tales como educación (-81% en 2006) y experiencia (-35% en 2006).

Es interesante, no obstante, como esa contribución positiva del término constante disminuyó, en el caso de los hombres, en 2016 (33%), mientras que la contribución de las variables de capital humano se volvió menos negativa en el caso de la educación (-3%), e incluso positiva, en el caso de la experiencia (3%). 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% en 2006 y 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% en 2006 a 78% en 2016, mientras que la de experiencia pasa de 15% en 2006 a 20% en 2016).



## 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.

### *Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales*

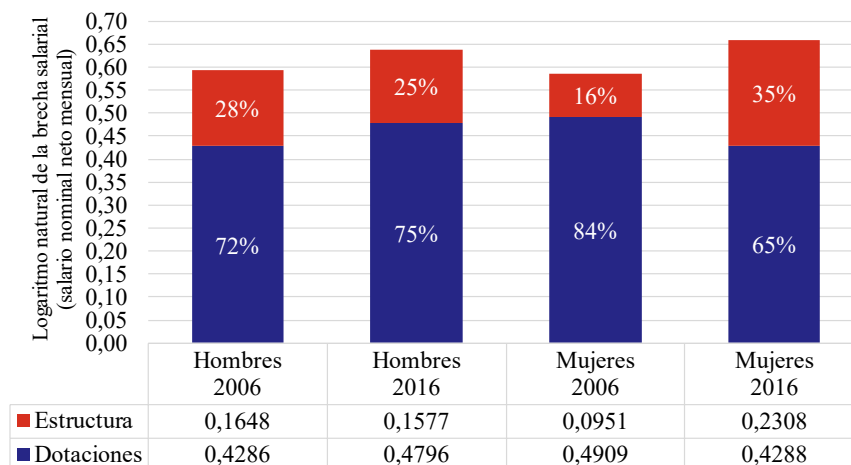
El Anexo N°6 y Anexo N°7 contienen los cuadros que muestran las ecuaciones determinantes de salarios del Gobierno Central y el sector privado de hombres y mujeres, respectivamente, tanto para 2006 como para 2016, mientras que el gráfico 6 describe la descomposición de los diferenciales salariales. En 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% ( $0,4797 \div 0,5698$ ) en 2006 y 85% en 2016, mientras que la misma participación, en el caso de los trabajadores del sector público total, fue de 72% en 2006, y 75% 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% en 2006, a 72% en 2016. Esto comprueba, una vez más, la acentuación de la brecha salarial femenina, a favor de las trabajadoras del sector público.

### *Contribución relativa de las variables al diferencial salarial*

El gráfico 7, 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. 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 ( $-0,3878 \div 0,6653 = -58\%$ ), y la contribución de las variables de capital humano, positiva (88% por educación y 24% por experiencia).

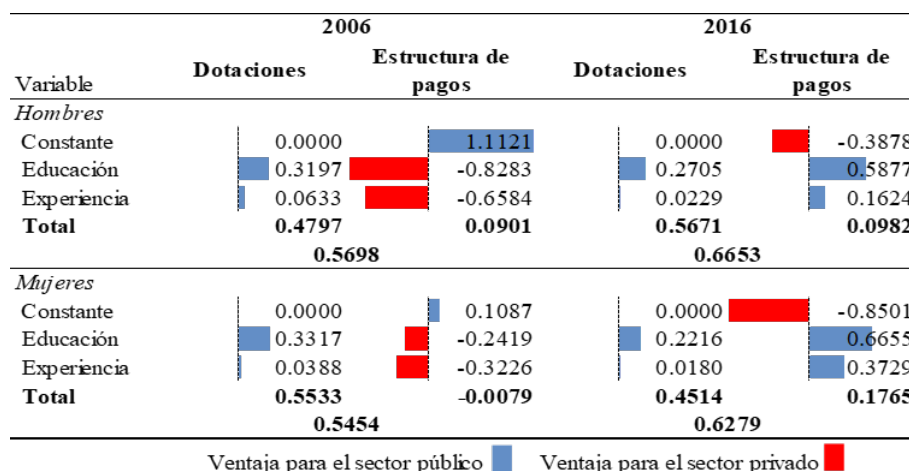
GRÁFICO 6  
DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE EL GOBIERNO CENTRAL Y EL SECTOR PRIVADO



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

En el caso de las trabajadoras femeninas, se observa la misma situación (i.e., la contribución positiva del término constante en 2006, 20%, se vuelve negativa en 2016, -135%; 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 superior por la adquisición de las características generadoras de salario.

GRÁFICO 7  
CONTRIBUCIÓN RELATIVA DE LAS VARIABLES EXPLICATIVAS A LA BRECHA SALARIAL ENTRE GOBIERNO CENTRAL Y SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

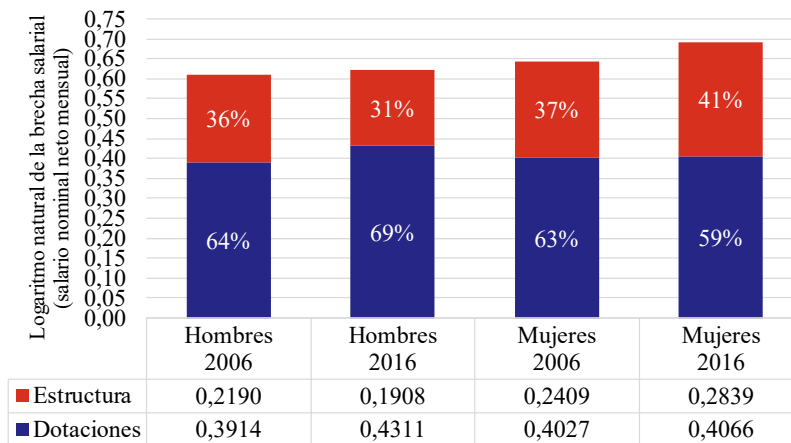
## Brecha salarial entre el resto del sector público y sector privado

### *Estimación de las ecuaciones salariales y descomposición de los diferenciales salariales*

El Anexo N°8 y Anexo N°9 contienen los cuadros 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 gráfico 8 describe 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% ( $0,3914 \div 0,6104$ ) en 2006 y 69% en 2016, en comparación con el mismo aporte relativo, pero considerando la totalidad del sector público (72% en 2006 y 2016).

**GRÁFICO 8**  
**DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE EL RESTO DEL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO**

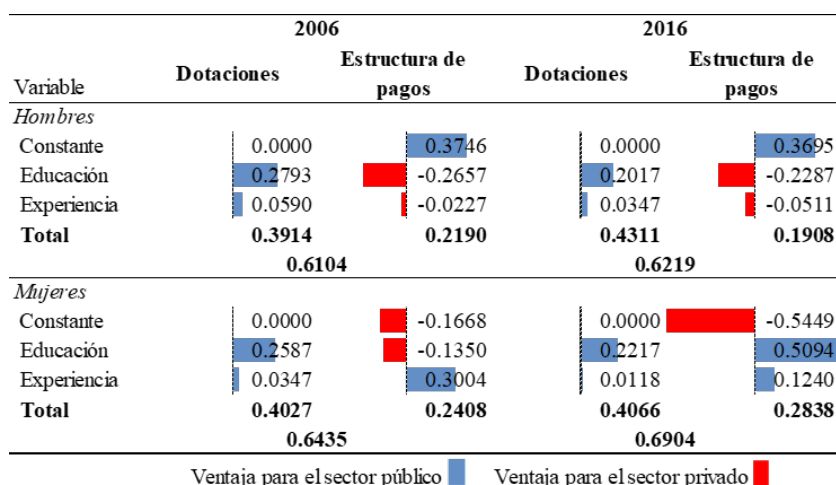


Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

### *Contribución relativa de las variables al diferencial salarial*

El gráfico 9, 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. 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: -26% y de la educación: -21%), a ser más propicia en 2016 (al menos en la contribución de las características generadoras de salario, educación: 74%).

**GRÁFICO 9**  
**CONTRIBUCIÓN RELATIVA DE LAS VARIABLES EXPLICATIVAS A LA BRECHA SALARIAL**  
**ENTRE RESTO DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO COSTARRICENSE**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

A continuación, se presenta una tabla que resume los resultados mencionados antes:

**CUADRO 1**  
**PROPORCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EXPLICADA POR DOTACIONES DE LOS**  
**TRABAJADORES**

Sector institucional	Sector público y sector privado		Gobierno Central y sector privado		Resto del sector público y sector privado		
	Año	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Hombre		72%	75%	84%	85%	64%	69%
Mujer		84%	65%	101%	72%	63%	59%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

#### IV. 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% en 2006 a 64% en 2016 en el caso de los hombres, y de 59% en 2006 a 66% en 2016, para el caso de las mujeres, aproximadamente. 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 28% de la diferencia salarial promedio de los hombres, en 2006, y un 25% en 2016; mientras que soporta un 16% de la diferencia salarial promedio de las mujeres, en 2006, y un 35% en 2016 (gráfico 4). 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 (Gráfico 5).

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., 36% y 31% para los hombres y 37% y 41% para las mujeres, para 2006 y 2016 respectivamente), que para el Gobierno Central (i.e., 16% y 15% para los hombres y -1% y 28% 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 solo 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 (2001) encontró 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; en Chile, Fuentes y Vergara (2018) encontraron un premio de un 20% a favor del sector público en 2017 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.

En general, pero más aún en un contexto de déficit fiscal, es necesario que la renta adicional percibida por los trabajadores del sector público esté justificada. Tal y como argumenta Cerda (2016), para procurar dicho fundamento, se podrían extender las estadísticas de recursos humanos del sector

público con información que permita comparar a los trabajadores de uno y otro sector. Por ejemplo, mostrando “remuneraciones promedio efectivas de acuerdo a: 1) estamento en cada repartición o 2) descripciones de cargo (auxiliares, secretarías, personal técnico de estudios, etcétera)” (Cerdeña, 2016). También se podría contratar a consultoras de recursos humanos para que evalúen los trabajadores del Estado y que estos sean públicos, y que al ser discutidos en la Asamblea Legislativa puedan mejorar el diagnóstico y la dirección de las políticas de recursos humanos del Estado (Cerdeña, 2016).

Es importante mencionar algunas limitaciones de esta investigación que podrían impactar los resultados obtenidos. En primer lugar, se utiliza una encuesta de caracterización de hogares, cuyos objetivos son el cálculo de la tasa de desempleo o el nivel de pobreza, para estimar una brecha salarial en particular. Para validar la encuesta, se procede a comparar la distribución de empleados públicos y privados para los años 2006 y 2016 con los datos entregados por el INEC y el BCCR y se observa que hay una representación ligeramente mayor de los trabajadores del sector público en los datos utilizados para el análisis (23% en ambos años), en comparación con los datos de las instituciones mencionadas (14% en 2006 y 13% en 2016). Esto podría introducir un sesgo en los resultados.

En segundo lugar, se utiliza la variable de experiencia como una aproximación de la experiencia que deben tener los individuos. Esta variable tiende a funcionar bien en grupos de hombres, pero entre las mujeres presenta bastante heterogeneidad, debido a varios factores como: la influencia de los roles de género en la vida laboral de las mujeres (Contreras Guajardo et al., 2012), el embarazo y los periodos pre y post natal, y su estado civil (Mincer 1962), entre otros. Por este motivo, el coeficiente que acompaña dicha variable debe interpretarse con cautela.

En tercer lugar, es necesario detallar que si bien aquella proporción de la brecha salarial no explicada por las variables independientes (edad, educación, experiencia y variables de control) se atribuye a la estructura de pagos y se le denomina “premio salarial”, hay otros factores que podrían incluirse en esta parte no explicada, como la calidad de las instituciones educacionales o la productividad o motivación propia de los trabajadores, entre otros.

Por último, se reitera que si bien sería óptimo el uso de una estimación en dos etapas (usando el inverso del ratio de Mills) para limitar el sesgo de selección que ocurre principalmente entre las mujeres (i.e., su probabilidad de participar en el mercado laboral depende bastante de las condiciones del hogar), las encuestas de hogares utilizadas no cuentan con una variable que permita realizar dicho procedimiento. En este sentido, alguna proporción de la brecha salarial femenina entre sector público y sector privado podría deberse a las condiciones distintas que tienen las mujeres para buscar empleo, como su condición socioeconómica, su disponibilidad de tiempo, entre otras.

## V. REFERENCIAS

- 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. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2015.08.005>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. Versión 32 del 25/01/2016 [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=109068&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=109068&strTipM=TC)
- Asamblea Nacional Constituyente. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Versión 19 del 23/05/2018. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=113368&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=113368&strTipM=TC)
- Belcher, D. S. (1973). *Sistemas de retribución y administración de salarios*. Deusto.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Cardozo Rodas, V. (1990). *Política salarial del estado costarricense: Carazo, Monge, Arias*. EUNA.



- Castro, C. (1989). *Política salarial: ¿estancamiento o deterioro de los salarios reales? (1979 - 1988)*. Centro de Estudios para la Acción Social.
- Cedeño Rodríguez, J., González Méndez, A. & Pizarro Medina, K. P. (2015). *Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del período 1992 – 2013*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica]. <http://hdl.handle.net/10669/29982>
- Cerda, R. A. (2016). Remuneraciones del sector público: ¿Mayores que en el sector privado?. *Estudios Públicos*, 142, 7-35. <https://doi.org/10.38178/cep.vi142.161>
- Contreras Guajardo, D., Hurtado, A., & Sara, M. F. (2012). *La excepción chilena y las percepciones de género en la participación laboral femenina*. [Serie Documentos de Trabajo, No. 374]. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143740>
- 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*, 40(2), 51–74. <https://doi.org/10.1353/jda.2007.0017>
- Depalo, D., & Giordano, R. (2011). *The public-private pay gap: a robust quantile approach*. [Working Papers, No. 824]. Bank of Italy. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1960983>
- Díaz Delgado, E. & Solano Cordero, V. (2015). Diferencial salarial entre graduados de colegios académicos y colegios técnicos en Costa Rica [Tesis para optar por la Licenciatura]. Universidad de Costa Rica]. <http://hdl.handle.net/10669/29979>
- Fuentes, A., & Vergara, R. (2018). Premio salarial en el sector público: Evolución en el periodo 1990-2017. *Estudios Públicos*, 152, 7–45. <https://doi.org/10.38178/cep.vi152.43>
- Gindling, T. H. (1993). ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica?. *Revista de Ciencias Económicas*, 13(1-2), 3–31.
- Gornick, J. C., & Jacobs, J. A. (1998). Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries. *American Sociological Review*, 6(5), 688–710. <https://doi.org/10.2307/2657334>
- Gunderson, M. (1979). Earnings differentials between the public and private sectors. *Canadian Journal of Economics*, 12(2), 228–242. <https://doi.org/10.2307/134598>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2006). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2006, Julio 2006*. <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/109>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016a). *Encuesta Nacional de Hogares 2016, Julio 2016*. <http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/165>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016b). *Encuesta Nacional de Hogares 2016, Julio 2016*. [Diccionario de datos, variable, SecInsPri: Sector institucional empleo principal] [http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/165/data-dictionary/F2?file\\_name=ENAH0%202016](http://sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/165/data-dictionary/F2?file_name=ENAH0%202016)
- Loría, M. & Umaña, C. (2014). *Costa Rica: empleo y política salarial del sector público*. [Serie Programa Visión, No. PV-02-14]. Academia de Centroamérica. <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/04/empleo-y-politica-salarial-del-sector-publico.pdf>
- Loría, M., & Umaña, C. (2015). *Costa Rica: la sostenibilidad fiscal de una economía endeudada*. [Serie Visión Costa Rica, No. PV-03-15]. Academia de Centroamérica. <https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/02/Sostenibilidad-fiscal-de-una-economia-endeudada.pdf>
- Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*, 30(2), 505–520. <https://doi.org/10.1007/s00181-005-0251-y>
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. En Universities-National Bureau Committee for Economic Research. *Aspects of labor economics (pp. 63–105)*. Princeton University Press. <http://www.nber.org/chapters/c0603>



- Ministerio de Hacienda (2011). *Clasificador Institucional del Sector Público*. [https://www.hacienda.go.cr/docs/51dedd6dcf55c\\_CLASIFICADORINSTITUCIONALDELSECTORPUBLICO2011.pdf](https://www.hacienda.go.cr/docs/51dedd6dcf55c_CLASIFICADORINSTITUCIONALDELSECTORPUBLICO2011.pdf)
- Mizala, A., Romaguera, P., & Gallegos, S. (2011). Public-private wage gap in Latin America (1992–2007): A matching approach. *Labour Economics*, 18(Supplement 1), S115–S131. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.08.004>
- Mueller, R. E. (1998). Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions. *Economics Letters*, 60(2), 229–235. [https://doi.org/10.1016/s0165-1765\(98\)00110-4](https://doi.org/10.1016/s0165-1765(98)00110-4)
- Nasir, Z. M. (2000). Earnings differential between public and private sectors in Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 39(2), 111–130. <https://doi.org/10.30541/v39i2pp.111-130>
- Nelson, M. A., & Singh, R. D. (1994). The deficit-growth connection: Some recent evidence from developing countries. *Economic Development and Cultural Change*, 43(1), 167–191. <https://doi.org/10.1086/452140>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials between the public and private sectors. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Panizza, U. (2001). Public Sector Wages and Bureaucratic Quality: Evidence from Latin America. *Economía*, 2(1), 97–139. <https://doi.org/10.1353/eco.2001.0015>
- Rodríguez Zúñiga, M. & Segura Díaz, M. M. (2015). *¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?* [Tesis para optar por el grado de Licenciatura, Universidad de Costa Rica]. <http://hdl.handle.net/10669/29981>
- Sáenz, M. (2000). *La Política Salarial en el Sector Público Costarricense. Análisis del periodo 1986 - 1994*. Universidad de Costa Rica.
- Smith, S. P. (1976). Pay differentials between federal government and private sector workers. *ILR Review*, 29(2), 179–197. <https://doi.org/10.1177/001979397602900201>
- 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. <https://doi.org/10.2307/145827>
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53(2), 453–477. <https://doi.org/10.1086/425374>
- 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*, 75(2), 215–224. <https://doi.org/10.2307/2109426>

## VI. ANEXOS

**CUADRO 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 et al. (1989)	Perú (Lima)	Corte transversal	1985 y 1986
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 a 1992
Mueller (1998)	Canadá	Corte transversal	1990
Nasir (2000)	Pakistán	Corte transversal	1996 y 1997
Panizza (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 (2005)	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
Mizala y Gallegos (2011)	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, Panamá, Paraguay, El Salvador y Uruguay	Corte transversal	1992 a 2007
Antón y Muñoz de Bustillo (2015)	España	Corte transversal	2010
Cerda (2016)	Chile	Corte transversal	2015
Fuentes y Vergara (2018)	Chile	Corte transversal	1990 a 2017

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura consultada.

**CUADRO 2**  
**VALORES PROMEDIO DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LAS ECUACIONES DE SALARIOS:**  
**HOMBRES**

Variables	Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Hombres							
	2006				2016			
	Sector público total	Gobierno Central	Resto del sector público	Sector privado	Sector público total	Gobierno Central	Resto del sector público	Sector privado
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%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 3**  
**VALORES PROMEDIO DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LAS ECUACIONES DE SALARIOS:**  
**MUJERES**

Variables	Valores promedio de las variables utilizadas en las ecuaciones de salarios: Mujeres							
	2006				2016			
	Sector público total	Gobierno Central	Resto del sector público	Sector privado	Sector público total	Gobierno Central	Resto del sector público	Sector privado
Salario nominal mensual promedio	262,256	251,808	277,777	145,953	603,235	584,466	622,184	311,925
Educación	13.78	14.18	13.23	9.34	14.32	14.24	14.40	10.60
Experiencia	18.98	18.91	19.07	15.91	21.00	22.28	19.75	17.50
(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%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 4**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO: HOMBRES**  
**(SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables Independientes	Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Hombres							
	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	
Educación <sup>2</sup>	0.0040	***	0.0008	*	0.0029	***	0.0019	***
Experiencia	0.0209	***	0.0358	***	0.0177	*	0.0250	***
Experiencia <sup>2</sup>	-0.0003	***	-0.0005	***	-0.0001		-0.0004	***
Edu. x Exp.	0.0005		-0.0007	***	-0.0001		0.0002	
<i>(Inglés)</i>								
Otro idioma	-0.3332	**	-0.1450	*	-0.3397	***	-0.2076	**
Sin segundo idioma	-0.1363	***	-0.1499	***	-0.0901	**	-0.1890	***
<i>(Menor/No Calificado)</i>								
Director	0.6321	***	0.7246	***	0.7134	***	1.0770	***
Profesional	0.3212	***	0.5275	***	0.5081	***	0.6075	***
Técnico	0.2228	***	0.2898	***	0.2952	***	0.3602	***
<i>(36 - 48 horas)</i>								
48 - 60 horas	0.0377		0.1216	***	0.0045		0.0549	***
<i>(Región central)</i>								
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%.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 5**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO: MUJERES**  
**(SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables Independientes	Ecuaciones de salarios para sector público y sector privado: Mujeres							
	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.	-0.0002		-0.0005		0.0003		0.0002	
<i>(Inglés)</i>								
Otro idioma	0.1238		0.1946	*	0.0114		-0.1441	
Sin segundo idioma	-0.0523		-0.1824	***	-0.1143	***	-0.2162	***
<i>(Menor/No Calificado)</i>								
Director	0.6832	***	0.8592	***	0.8117	***	0.7638	***
Profesional	0.3332	***	0.4330	***	0.4573	***	0.4611	***
Técnico	0.3738	***	0.2446	***	0.2363	***	0.3084	***
<i>(36 - 48 horas)</i>								
48 - 60 horas	0.1358	**	0.0199		0.0600		0.0154	
<i>(Región central)</i>								
Chorotega	-0.0457		-0.1130	***	-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%.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 6**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA GOBIERNO CENTRAL Y SECTOR PRIVADO: HOMBRES**  
**(SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables Independientes	Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Hombres							
	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	
Educación <sup>2</sup>	0.0048	***	0.0008	*	0.0008		0.0019	***
Experiencia	-0.0051		0.0358	***	0.0249		0.0250	***
Experiencia <sup>2</sup>	-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	***	0.0000		-0.1890	***
Director	0.5987	***	0.7246	***	0.8078	***	1.0770	***
Profesional	0.1593	**	0.5275	***	0.4132	***	0.6075	***
Técnico (36 - 48 horas)	0.0796		0.2898	***	0.2739	***	0.3602	***
48 - 60 horas (Región central)	0.0730		0.1216	***	0.0730		0.0549	***
Choroteга	-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%.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.



**CUADRO 7**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA GOBIERNO CENTRAL Y SECTOR PRIVADO: MUJERES**  
**(SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables Independientes	Ecuaciones de salarios para Gobierno Central y sector privado: Mujeres							
	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	
Educación <sup>2</sup>	0.0000		0.0012		0.0015		0.0029	***
Experiencia	-0.0040		0.0184	***	0.0316	*	0.0112	*
Experiencia <sup>2</sup>	0.0000		-0.0002	***	-0.0003	*	-0.0002	***
Edu. x Exp.	0.0011		-0.0005		-0.0007		0.0002	
<i>(Inglés)</i>								
Otro idioma	0.1308		0.1946	*	-0.0738		-0.1441	
Sin segundo idioma	-0.0625		-0.1824	***	-0.0367		-0.2162	***
<i>(Menor/No Calificado)</i>								
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	***
<i>(36 - 48 horas)</i>								
48 - 60 horas	-0.0328		0.0199		0.1272		0.0154	
<i>(Región central)</i>								
Choroteña	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	**	0.0150		-0.0902	**
Huetar Norte	-0.0668		-0.0262		-0.0124		-0.1129	**

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

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 8**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA RESTO DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO:**  
**HOMBRES (SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables independientes	Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Hombres							
	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	
Educación <sup>2</sup>	0.0022	**	0.0008	*	0.0034	***	0.0019	***
Experiencia	0.0309	***	0.0358	***	0.0145		0.0250	***
Experiencia <sup>2</sup>	-0.0004	***	-0.0005	***	-0.0001		-0.0004	***
Edu. x Exp.	-0.0001		-0.0007	***	0.0004		0.0002	
<i>(Inglés)</i>								
Otro idioma	-0.4048	**	-0.1450	*	-0.3728	*	-0.2076	**
Sin segundo idioma	-0.1629	***	-0.1499	***	-0.1076	*	-0.1890	***
<i>(Menor/No Calificado)</i>								
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	***
<i>(36 - 48 horas)</i>								
48 - 60 horas	0.0028		0.1216	***	-0.0577		0.0549	***
<i>(Región central)</i>								
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%.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.

**CUADRO 9**  
**ECUACIONES DE SALARIOS PARA RESTO DEL SECTOR PÚBLICO Y SECTOR PRIVADO:**  
**MUJERES (SALARIO NOMINAL NETO MENSUAL)**

Variables independientes	Ecuaciones de salarios para resto del sector público y sector privado: Mujeres							
	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	
Educación <sup>2</sup>	0.0029		0.0012		-0.0001		0.0029	***
Experiencia	0.0386	**	0.0184	***	0.0172		0.0112	*
Experiencia <sup>2</sup>	-0.0004	*	-0.0002	***	-0.0002		-0.0002	***
Edu. x Exp.	-0.0007		-0.0005		0.0007		0.0002	
<i>(Inglés)</i>								
Otro idioma	0.2808		0.1946	*	0.0607		-0.1441	
Sin segundo idioma	0.0331		-0.1824	***	-0.1578	***	-0.2162	***
<i>(Menor/No Calificado)</i>								
Director	0.7362	***	0.8592	***	0.7788	***	0.7638	***
Profesional	0.5992	***	0.4330	***	0.4950	***	0.4611	***
Técnico	0.3456	***	0.2446	***	0.1528	***	0.3084	***
<i>(36 - 48 horas)</i>								
48 - 60 horas	0.2011	**	0.0199		-0.0174		0.0154	
<i>(Región central)</i>								
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%.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de EHPM 2006 y ENAHO 2016.



Este artículo se encuentra disponible mediante la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Costa Rica. Para mayor información escribir a revista.iice@ucr.ac.cr.