

DOCUMENTO DE TRABAJO N°39

Premio salarial del sector público y su heterogeneidad

Miguel Lorca



FEBRERO 2026

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Premio salarial del sector público y su heterogeneidad

Miguel Lorca¹

Resumen

- La participación del sector público en el mercado laboral ha crecido de manera sostenida, pasando de 9,3% en 1995 a 17,6% en 2024, y representa actualmente el 29,1% del gasto público. Pese a su creciente relevancia, existe escasa evidencia del premio salarial del sector público corrigiendo por autoselección y controladas las características del trabajador y del empleo.
- Este estudio analiza la existencia, magnitud y heterogeneidad del premio salarial del empleo público en Chile durante 2010–2024, utilizando datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos.
- Dado que la decisión de trabajar en el sector público es racional y responde a factores observables y no observables del trabajador, el análisis corrige por autoselección mediante un modelo de tratamiento endógeno de ecuación única estimado con la metodología de *control function*.
- En términos descriptivos, los asalariados públicos perciben un salario por hora 39,1% superior al de sus pares del sector privado; sin embargo, una fracción relevante de esta brecha se explica por diferencias en atributos personales y condiciones laborales.
- Al corregir por selección y controlar solo por atributos personales, se identifica un premio salarial bruto por hora de 19,6% a favor de los asalariados públicos durante el periodo 2010-2024.
- El premio salarial agregado puede alcanzar hasta 26,5% al distinguir entre asalariados públicos y trabajadores de la Administración Pública: 16,9% para asalariados públicos fuera de la Administración Pública, un castigo de 5,3% para quienes trabajan en la Administración Pública sin ser asalariados públicos y un premio adicional de 14,9% para los asalariados públicos que se desempeñan en la Administración Pública.
- Al controlar adicionalmente por grupo ocupacional, el premio salarial total se reduce y puede llegar a 13,5%: -0,9% (no significativo) para asalariados públicos fuera de la Administración Pública, -4,7% para quienes trabajan en la Administración Pública sin ser asalariados públicos y de 19,1% adicional para asalariados públicos que se desempeñan en la Administración Pública.
- Agregando atributos de la relación laboral, el premio salarial agregado puede alcanzar hasta 24,8%: un 7,1% para asalariados públicos fuera de la Administración Pública, un premio de 3,7% para quienes trabajan en la Administración Pública sin ser asalariados públicos y un premio adicional de 14,0% para los asalariados públicos que se desempeñan en la Administración Pública.
- Finalmente, el premio salarial es muy heterogéneo: se concentra principalmente en los asalariados públicos de la Administración Pública y varía sistemáticamente según género, nivel educativo y tipo de ocupación, alcanzando un máximo de 30,4% en la especificación de mayor heterogeneidad.

¹ Investigador senior del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP).

I. Introducción

La posible existencia de una renta salarial extraordinaria en favor de los funcionarios públicos respecto de sus pares del sector privado ha sido un tema recurrente en la literatura económica internacional durante varias décadas (Poterba y Rueben, 1994; Borland et al., 1998; Mueller, 1998; Blackaby et al., 1999; Melly, 2005; Lucifora y Meurs, 2006; Christopoulou y Monastiriotis, 2013; Lausev, 2014; Nikolic, 2014). En Chile, este debate ha adquirido mayor relevancia en los últimos años, en un contexto caracterizado por el aumento sostenido de la participación del empleo público, el crecimiento del gasto fiscal en remuneraciones y la aplicación de reajustes salariales en el sector público que, en diversos periodos, han superado la evolución de los salarios del sector privado (Fuentes y Vergara, 2018).

Si bien el sector público difiere estructuralmente del sector privado en su función objetivo, restricciones presupuestarias y naturaleza de los bienes y servicios que provee —operando sin la disciplina que impone la maximización de beneficios—, resulta fundamental evaluar la eficiencia en el uso de los recursos públicos, dada su procedencia impositiva y su elevado costo de oportunidad en un contexto de estrechez fiscal y múltiples demandas sociales. En este marco, es pertinente analizar si las remuneraciones del sector público, una vez controladas por los atributos del trabajador y las características de la relación laboral, son similares a las del sector privado, o si existe un premio salarial no explicado por factores observables, atribuible exclusivamente al hecho de emplearse en el sector público.

Una parte relevante de la literatura empírica sugiere que los funcionarios públicos capturan una renta salarial adicional que excede las compensaciones por capital humano, lo que podría constituir una fuente de ineficiencia en el gasto fiscal tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo (Ehrenberg y Schwartz, 1986; Gregory y Borland, 1999; Panizza y Van Rijckeghem, 2001; Panizza y Qiang, 2005). Ello se asocia a que la determinación de salarios en el sector público responde a un proceso que combina consideraciones económicas, políticas e institucionales, y que no necesariamente refleja los equilibrios del mercado laboral competitivo. Sin embargo, la magnitud, composición y heterogeneidad de este eventual premio salarial siguen siendo materia de debate.

Para Chile, la evidencia empírica es limitada y dispar. Mizala, Romaguera y Gallegos (2011), utilizando datos de once países de América Latina para el periodo 1992–1997, encuentran un premio salarial por hora a favor del sector público que desaparece al restringir la comparación a asalariados privados. Navarro y Selman (2014) muestran que el premio salarial se diluye al controlar por heterogeneidad no observada mediante efectos fijos. Bravo y Lorca (2025) muestra que, si bien la brecha salarial por hora alcanza un 44,4% en favor del sector público

en el periodo 1996–2023, solo una fracción cercana a 14,3 puntos porcentuales puede interpretarse como un premio salarial neto, una vez considerados los atributos del trabajador y las características de la relación laboral.

A pesar del crecimiento del empleo público en Chile —cuya participación en el total de asalariados aumentó desde 14% en 1995 a 17,9% en 2024, según la Encuesta Nacional de Empleo—, los estudios disponibles no siempre controlan simultáneamente por selección, composición ocupacional y atributos del empleador, ni analizan adecuadamente la heterogeneidad del premio salarial al interior del propio sector público. En este contexto, el presente trabajo profundiza el análisis del premio salarial del sector público en Chile y su heterogeneidad, utilizando un enfoque de *control function* que corrige por selección endógena a partir de variables excluidas (*instrumentos*) que identifican la ecuación de selección. Este marco permite controlar conjuntamente por atributos individuales del trabajador y por características de la relación laboral, así como examinar diferencias sistemáticas entre subsectores del empleo público.

Los datos muestran una brecha salarial relevante y persistente a favor de los asalariados del sector público en Chile durante el período 2010–2024, en comparación con sus pares del sector privado. Sin embargo, esta diferencia observada se reduce de manera significativa al controlar por atributos individuales de los trabajadores y exhibe una marcada heterogeneidad al interior del propio sector público. En particular, al distinguir entre asalariados públicos y trabajadores de la Administración Pública, el premio salarial agregado —entendido como la combinación de los efectos de ser asalariado público, desempeñarse en la Administración Pública y su interacción— puede ser elevado para perfiles específicos de trabajadores. Si bien existe un premio salarial significativo concentrado en los asalariados públicos vinculados a la administración pública, la magnitud de este premio es sensible a la inclusión de controles por ocupación, atributos del empleador y heterogeneidad individual. Esto sugiere que las brechas salariales responden tanto a la estructura ocupacional como a mecanismos compensatorios asociados a condiciones laborales, escalas organizacionales y diferencias institucionales, más que a un efecto uniforme del sector público per se.

II. Datos

El Informe Anual del Empleo Público 2024, elaborado por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) y publicado en diciembre de 2025, presenta por segunda vez estadísticas consolidadas sobre el número de trabajadores del sector público en Chile, incluyendo tanto personal de planta y a contrata como trabajadores a honorarios, y extendiendo la cobertura más allá del Gobierno Central.² De acuerdo con dicho informe, a diciembre de 2024 se registraron 1.089.006 funcionarios públicos, de los cuales el 75,2% correspondía a cargos permanentes y el 24,8% a cargos transitorios. La distribución institucional del empleo público muestra que la mayor proporción de funcionarios se concentra en las municipalidades (45,1%), seguidas por la Administración Central (41,8%), las universidades y centros de formación técnica estatales (6,2%), las empresas públicas (4,4%), los organismos autónomos (2,4%) y otras instituciones públicas (0,1%). Esta composición se ha mantenido relativamente estable durante el periodo 2021–2024.³

En términos comparativos, Chile exhibe un tamaño del sector público inferior al promedio de América Latina y de los países de la OCDE, lo que se explica en parte por el significativo rol que cumplen prestadores privados en los sectores de salud y educación. No obstante, el empleo público ha mostrado un crecimiento sostenido en las últimas tres décadas. Esta tendencia se observa con claridad al empalmar las series de empleo total y de asalariados del sector público de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE con la antigua ENE, vigente entre 1986 y 2009.⁴

La Figura 1 muestra como la participación del empleo público en el empleo total aumentó desde 9,3% en 1995 hasta 13,2% en 2024, superando de forma persistente el umbral del 11% a partir de 2014. De manera similar, la proporción de empleo público dentro del total de asalariados se incrementó desde 14% a 17,9% en el mismo periodo, manteniéndose de forma sistemática por sobre el 16% desde 2017. Este crecimiento en la dotación del sector público, junto con la evolución de las remuneraciones, se ha traducido en un gasto en personal que se ha multiplicado por 3,8 veces, pasando de 151 millones de UF en 1995 a 571 millones de

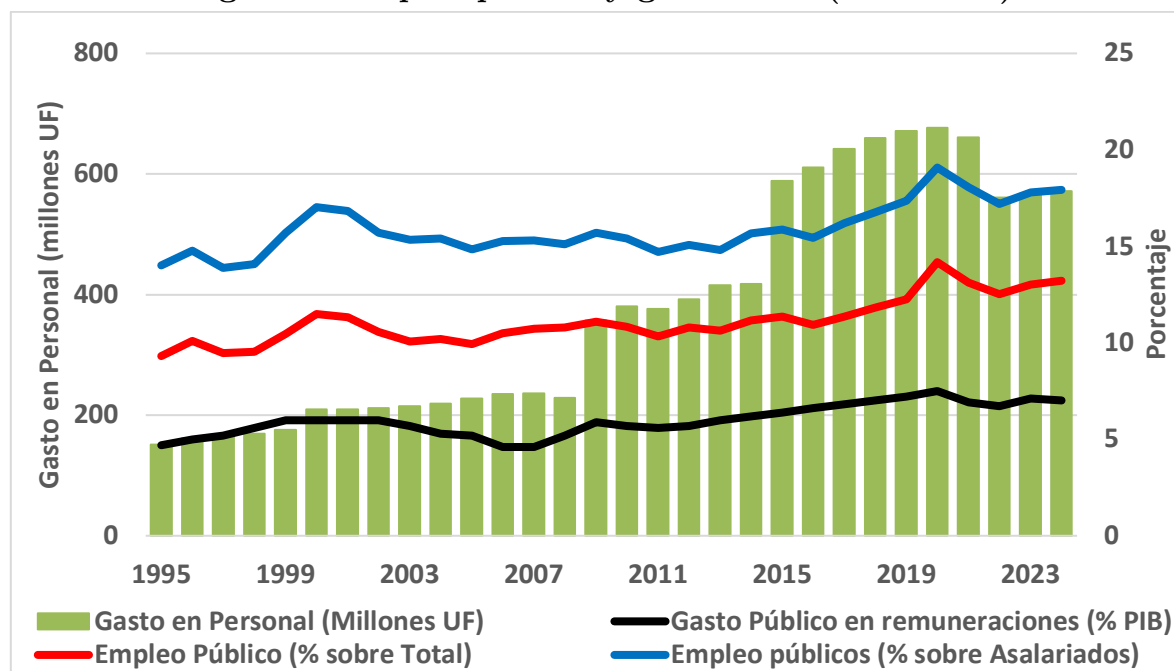
² Con el fin de dar cumplimiento al artículo 70 de la ley N°21.306, a contar de 2021 los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos, las municipalidades, las universidades estatales, las empresas públicas creadas por ley y las empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50 por ciento o mayoría en el directorio, tienen el deber de informar mensualmente a la DIPRES la nómina de sus trabajadores y del personal a honorarios.

³ https://www.dipres.gob.cl/598/articles-397955_doc_pdf.pdf

⁴ Este empalme se realiza respetando las variaciones interanuales de las series en base a los datos oficiales de cada momento. Una vez obtenidas las series empalmadas se procedió a calcular la proporción que representa el empleo asalariado en el sector público en el empleo total.

UF en 2024; con una marcada aceleración entre 2009 y 2020, y menores niveles en los últimos 4 años. En términos macroeconómicos, el gasto en personal del sector público se elevó desde 4,7% del PIB en 1995 hasta 7,0% del PIB en 2024, reflejando una expansión sostenida del peso del empleo público en las finanzas fiscales.⁵

Figura 1. Empleo público y gasto fiscal (1995-2024)



Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la DIPRES y el INE.

La Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) es un módulo complementario de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que recopila información detallada sobre los ingresos corrientes de las personas y los hogares para el trimestre móvil octubre-diciembre de cada año. Ambas encuestas cuentan con representatividad nacional y regional, tanto para el sector público como para el privado, y constituyen la fuente oficial de las estadísticas laborales en Chile. En particular, los ingresos ocupacionales reportados corresponden a ingresos netos, excluyendo descuentos legales e impuestos, lo que resulta especialmente relevante para el análisis comparativo de salarios entre sectores.⁶ Con el objetivo de garantizar la consistencia y comparabilidad de las estimaciones, este estudio utiliza los datos publicados por el INE bajo la última actualización

⁵ Cifras provienen del Anuario de las Estadísticas de las Finanzas Públicas de la DIPRES.

<https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-15407.html>

⁶ <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

de la ESI vigente desde 2010, la que incorpora un nuevo cuestionario y mejoras metodológicas que la hacen incomparable con sus versiones anteriores.⁷⁸

Tabla 1. Estadísticas mercado laboral según Categoría Ocupacional (2010-2024)

Variables	Ocupados Sector Privado	Asalariados Sector Privado	Asalariados Sector público	Administración Pública
Panel A. Características personales				
Salario mensual (UF)	19,61	21,36	29,57	30,15
Horas trabajadas al mes	171,07	183,10	181,80	188,03
Salario por hora (UF)	0,124	0,121	0,168	0,165
Mujeres (%)	40,7	37,3	57,0	42,4
Edad	43,18	40,56	42,60	43,26
Años de experiencia laboral potencial	25,13	21,99	21,92	23,46
Años de experiencia en puesto de trabajo (tenure)	3,65	2,93	4,03	4,14
Sin Educación Secundaria completa (%)	19,7	14,8	4,4	9,4
Educación Técnico Superior (%)	12,5	13,9	18,9	16,2
Educación Universitaria (%)	22,5	25,4	47,6	39,6
Residencia en Región Metropolitana (%)	45,0	46,1	34,0	34,9
Personas con cónyuge o en pareja (%)	57,2	56,2	59,0	62,7
Personas solteras (%)	31,6	34,5	29,7	26,0
Panel B. Características del hogar				
Cantidad de menores de edad en el hogar	0,72	0,74	0,71	0,75

⁷ La ENE, y por extensión su encuesta suplementaria, ha sido objeto de modificaciones destinadas a mejorar la captación de los cambios en el mercado laboral y a armonizar la medición de las estadísticas laborales conforme a los estándares internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). El cambio más sustantivo se produjo en el 2010, cuando se realizaron importantes modificaciones conceptuales y metodológicas, introduciendo nuevos conceptos (más rigurosos) que redefinían a la población objetivo de la encuesta, situación que generó un quiebre metodológico y alteró la comparabilidad a nivel conceptual de los grupos de ocupados, desocupados y personas fuera de la fuerza de trabajo o inactivos entre ambas series. Estos cambios metodológicos emanaron de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT, y su incorporación permitió al INE liderar el desarrollo de las encuestas de fuerza de trabajo dentro de la región.

⁸ <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/metodologia/documento-metodologico/documento-metodologico---esi-2023.pdf>

Otros hombres del hogar asalariados del sector público (%)	3,4	3,5	12,3	11,2
Otras mujeres del hogar asalariadas del sector público (%)	5,9	6,2	13,9	14,3
Panel C. Tamaño de la empresa y condiciones laborales				
Microempresas clasificadas en ESI (%)	44,1	18,6	0,7	1,2
Ejecutivos, Directores y Profesionales (%)	14,7	16,3	38,8	26,7
Técnicos y Profesionales de rango medio (%)	10,4	12,9	22,4	18,8
Sector Minero (%)	2,9	4,2	1,9	0,0
Sector Bancario o Empresarial (%)	10,2	10,9	1,9	0,0
Sector de Servicios Sociales o Personales (%)	20,8	18,6	93,6	100,0

Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

La Tabla 1 presenta estadísticas promedio para el periodo 2010–2024 de las principales variables utilizadas en la estimación de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado. Para el conjunto de trabajadores del sector privado, el ingreso mensual promedio de la ocupación principal asciende a 19,61 UF, con una jornada promedio de 171,1 horas mensuales, lo que se traduce en un salario horario de 0,124 UF.⁹ Este grupo presenta, en promedio, mayor experiencia laboral potencial —medida como la edad menos los años de escolaridad—, menores niveles educativos, empleo en empresas de menor tamaño y una mayor concentración en ocupaciones de menor jerarquía. Los asalariados del sector privado presentan un ingreso mensual promedio mayor (21,36 UF), pero también jornadas laborales más extensas (183,1 horas mensuales), lo que resulta en un salario por hora levemente inferior (0,121 UF). En comparación con el conjunto de trabajadores del sector privado, este grupo exhibe menores niveles de experiencia laboral potencial, mayores niveles educacionales, empleo en empresas de mayor tamaño y una mayor proporción de cargos de mayor jerarquía.

Por su parte, los asalariados del sector público perciben una remuneración mensual promedio 38,5% superior a la de sus pares del sector privado, diferencia que se amplía levemente a 39,1% al considerar el salario por hora, dada la menor cantidad de horas mensuales

⁹ Se considera como ocupados del sector privado a todos los ocupados no son asalariados del sector público, es decir, considera las categorías ocupaciones de empleadores, trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector privado, personal de servicio doméstico y familiar no remunerado.

trabajadas. Este grupo concentra los mayores niveles educacionales, una mayor proporción de mujeres, mayor jerarquía ocupacional y empleo en organizaciones de mayor tamaño, factores que explican una fracción significativa de la brecha salarial bruta observada. Un aspecto relevante es la diferencia entre ambos grupos en variables demográficas y del hogar, tales como la cantidad de menores de edad, la proporción de personas con cónyuge o pareja, la proporción de individuos solteros y el número de otros miembros del hogar —excluyendo al individuo— que se desempeñan como asalariados del sector público. Estas características, si bien no están necesariamente correlacionadas de forma directa con el nivel de ingresos, sí pueden influir en la probabilidad de emplearse en uno u otro sector. En este sentido, podrían ser variables instrumentales adecuadas para corregir la selección endógena hacia el empleo público, si cumplen con la condición de afectar la decisión sectorial sin influir directamente sobre la determinación salarial (ver más detalles en metodológica descrita en Sección III).¹⁰

Finalmente, la Tabla 1 permite diferenciar entre dos conceptos frecuentemente confundidos en el análisis del empleo público: los asalariados del sector público y los trabajadores de la Administración Pública. Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la categoría de asalariados públicos comprende a todas las personas que trabajan como asalariados en instituciones o empresas del Estado, ya sea dentro de la administración pública como en otros sectores económicos (salud, enseñanza, etc.).¹¹ En cambio, los trabajadores de la Administración Pública se refieren específicamente a quienes laboran en los organismos que integran la administración del Estado —gobierno central, municipios y fuerzas armadas— independientemente de su condición contractual o tipo de remuneración.¹² Se observa que

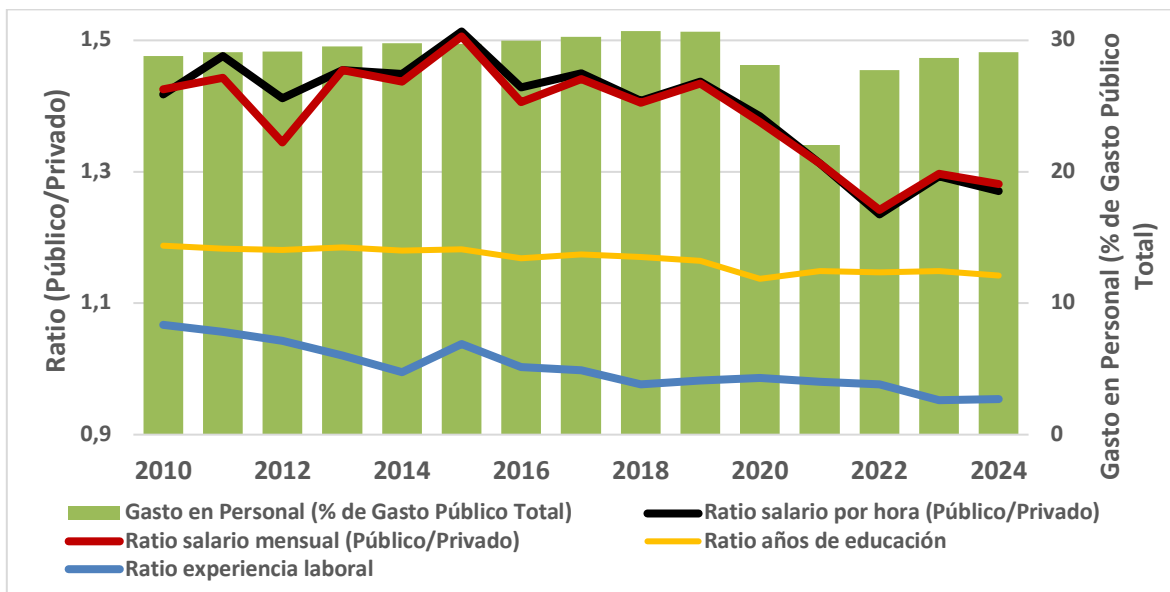
¹⁰ Jovanovic y Lokshin (2004), Heitmueller (2006), Cai y Liu (2011), Depalo y Giordano (2011), DiPaolo (2011), Christofides y Michael (2013), entre otros, argumentan que existen diferencias en las preferencias por riesgo y estabilidad laboral entre trabajadores públicos y privados que se relacionan con variables como el estado conyugal, la cantidad de menores de edad en el hogar, la propiedad de la vivienda, entre otras. Dichos autores defienden la validez y utilizan dichas variables como *instrumentos*. Voinea y Mihaescu (2012), utiliza el número de otros miembros del hogar —excluyendo al individuo— que se desempeñan como asalariados del sector público para capturar la influencia de redes de información y acceso institucional sobre la probabilidad de empleo público, sin afectar directamente la productividad individual ni el salario por hora.

¹¹ https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf

¹² La ENE y ESI identifican la actividad económica “Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria” de acuerdo con la CIIU Rev. 4, clase 2012, según el Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES). Esta categoría comprende las funciones generales de administración del Estado en todos sus niveles —incluyendo funciones ejecutivas, legislativas y de administración financiera—, así como actividades de supervisión en el ámbito social y económico, e incorpora a los asalariados públicos vinculados a los gobiernos municipales (Inostroza & Ceccarelli, 2018).

los trabajadores de la Administración Pública perciben, en promedio, una remuneración mensual ligeramente superior, pero un salario por hora inferior, lo que se explica por jornadas laborales más extensas.¹³ Asimismo, los funcionarios de la Administración Pública presentan mayor edad, mayor experiencia laboral potencial y mayor antigüedad en el cargo, junto con menores niveles educacionales, menor proporción de empleo femenino y menor jerarquía promedio en los cargos ocupados.

Figura 2. Asalariados públicos y brecha salarial por hora



Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) y la DIPRES.

Para el periodo de análisis 2010-2024, la Figura 2 muestra que el gasto en personal como proporción del gasto público total se mantuvo relativamente estable, pasando de 28,8% en 2010 a 29,1% en 2024, aunque con una caída significativa entre 2019 y 2021. Esta reducción se explica por el fuerte incremento del gasto público destinado a subsidios durante el estallido social y la pandemia de COVID-19, lo que llevó este indicador a su mínimo histórico de 22% en 2021. Posteriormente, el gasto en personal recupera de manera sostenida sus niveles históricos durante los últimos tres años. La Figura 2 también presenta la evolución de los ratios entre asalariados públicos y privados en salario mensual, salario por hora, años de educación y experiencia laboral potencial. Se observa que entre 2011 y 2012 el ratio del salario por hora supera al del salario mensual, debido a la mayor cantidad de horas

¹³ Este grupo incluye trabajadores de la administración pública que son pagados por empresas de otros sectores (por ejemplo, servicios externalizados), así como profesionales que trabajan fuera de la administración pública pero reciben remuneración de entidades públicas (por ejemplo, docentes o médicos pagados por corporaciones municipales).

trabajadas por los asalariados del sector privado. A partir de entonces, las jornadas laborales se vuelven similares y ambos ratios convergen. Ambos indicadores alcanzan su máximo en 2015, seguidos de una caída pronunciada hasta 2022, un repunte significativo en 2023 y una leve corrección en 2024. En el último año, la brecha salarial por hora se sitúa en 28,1% a favor de los asalariados del sector público.

Finalmente, el análisis de los ratios de educación y experiencia laboral muestra que los asalariados públicos poseen sistemáticamente más años de escolaridad y experiencia laboral potencial que sus pares del sector privado, lo que explica parte relevante de la brecha salarial observada. No obstante, desde 2015 se observa una tendencia a la baja en estos diferenciales, especialmente en la experiencia laboral, patrón que se relaciona estrechamente con la evolución descendente de las brechas salariales en la última década.

III. Metodología

El análisis del premio salarial asociado al empleo en el sector público ha sido un tema recurrente en la literatura de economía laboral y ha motivado un desarrollo sustantivo de estrategias empíricas para su correcta identificación. Los primeros trabajos, como Smith (1976) y Lindauer y Sabot (1983), estimaron ecuaciones salariales mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS), enmarcados en la teoría del capital humano y en la especificación semilogarítmica propuesta por Mincer (1974). Estos estudios asumían implícitamente que la asignación de los trabajadores entre el sector público y el privado era exógena, de modo que el coeficiente asociado al empleo público podía interpretarse como un diferencial salarial causal.

Sin embargo, la evidencia posterior ha mostrado de manera consistente que la elección del sector de empleo responde a un proceso de decisión racional, en el cual los individuos se auto-seleccionan entre alternativas laborales en función de retornos esperados, preferencias por estabilidad, condiciones laborales y características no observables relacionadas con la productividad. En presencia de esta autoselección, el indicador de empleo público resulta endógeno y la estimación por OLS del premio salarial es, en general, sesgada e inconsistente. Este problema ha sido documentado tanto teórica como empíricamente en la literatura, particularmente en Hartog y Oosterbeek (1993) y Gregory y Borland (1999), quienes muestran que ignorar la selección puede conducir a inferencias erróneas sobre la magnitud —e incluso el signo— del diferencial salarial público-privado.

Para identificar el efecto causal de un tratamiento endógeno —en este caso, trabajar en el sector público— la literatura ha desarrollado dos grandes familias de métodos: (i) enfoques semi-paramétricos basados en emparejamiento por *propensity score*, y (ii) modelos paramétricos de corrección por selección. El primer enfoque, formalizado por Rosenbaum y Rubin (1983), identifica el efecto promedio del tratamiento bajo el supuesto de selección en observables, construyendo un contrafactual mediante el emparejamiento de individuos tratados y no tratados con probabilidades similares de recibir el tratamiento. Si bien este método es atractivo por su flexibilidad y por requerir supuestos relativamente débiles, su naturaleza no paramétrica impone restricciones relevantes en este contexto: el efecto del tratamiento se calcula como una diferencia de medias entre grupos emparejados y no permite, en la etapa final, estimar una ecuación salarial estructural que incorpore variables adicionales ni analizar de manera sistemática la heterogeneidad del premio salarial.

En contraste, los modelos paramétricos de tratamiento endógeno permiten integrar explícitamente el proceso de selección dentro de una ecuación salarial estructural. En

particular, el modelo de ecuación única con tratamiento endógeno desarrollado por Heckman (1976, 1979) proporciona un marco coherente para estimar el efecto causal del empleo público cuando los salarios se observan para todos los individuos, independientemente del sector. Este enfoque se implementa a través de la metodología de *control function*, que modela de manera explícita la correlación entre los determinantes no observables de la decisión de empleo y los determinantes no observables del salario. Formalmente, el modelo se especifica como:

$$Y_i = X_i\beta + \delta D_i + u_i$$

donde Y_i corresponde al logaritmo natural del salario por hora, X_i es un vector de características observables del trabajador, D_i es una variable binaria que indica empleo en el sector público y u_i denota el término de error. La decisión de trabajar en el sector público se define mediante una ecuación de selección del tipo:

$$D_i = 1[Z_i\pi + X_i\phi + v_i > 0]$$

donde Z_i es un vector de variables de exclusión (*instrumentos*) que afectan la probabilidad de empleo público pero no inciden directamente sobre el salario y v_i es el término de error de la ecuación de selección. Se asume que (u_i, v_i) siguen una distribución normal bivariada con media cero y matriz de varianzas-covarianzas Σ , permitiendo correlación entre ambos términos de error.

Bajo este supuesto de normalidad conjunta, el valor esperado condicional del término de error salarial dado el estatus de tratamiento depende de una función conocida del índice de selección. Esto permite reescribir la ecuación salarial en forma de *control function* como:

$$Y_i = X_i\beta + \delta D_i + \gamma\lambda_i + \varepsilon_i$$

donde λ_i corresponde al residuo generalizado de la ecuación de selección, operacionalizado como el inverso del ratio de Mills, y ε_i es un término de error con esperanza condicional cero. El parámetro γ captura la magnitud y dirección del sesgo de selección, mientras que el coeficiente δ identifica el efecto causal del empleo público sobre el salario, condicional a los supuestos del modelo.

La identificación del modelo requiere la inclusión de variables en Z_i que afecten la probabilidad de empleo público pero que estén excluidas de la ecuación salarial. Siguiendo a Bender y Elliott (1997), esta condición es fundamental para distinguir el efecto del tratamiento de la correlación inducida por selección. El vector Z_i incorpora el número de otros miembros del hogar —excluyendo al individuo— que se desempeñan como asalariados

del sector público siguiendo a Voinea y Mihaescu (2012) y el número de menores de edad dentro del hogar siguiendo a Jovanovic y Lokshin (2004), Heitmueller (2006), Cai y Liu (2011), Depalo y Giordano (2011), DiPaolo (2011), Christofides y Michael (2013). Estas variables capturan las preferencias por riesgo y estabilidad laboral, y la influencia de redes de información y acceso institucional sobre la probabilidad de empleo público, sin afectar directamente la productividad individual ni el salario por hora.

Finalmente, la especificación empírica se amplía incorporando, dentro del vector X_i , una variable que identifica la Administración Pública, junto con otras variables que caracterizan la relación laboral y el entorno productivo del puesto de trabajo, tales como el grupo ocupacional, el tamaño de la empresa y la rama de actividad económica del empleador. Esta extensión permite compatibilizar la teoría del capital humano con enfoques institucionales del mercado laboral, reconociendo que los salarios reflejan no solo atributos individuales, sino también compensaciones asociadas a condiciones laborales, estructuras organizacionales y diferencias en productividad a nivel del empleador. Asimismo, esta especificación facilita el análisis de heterogeneidad en el premio salarial del sector público a lo largo de distintos grupos de trabajadores.¹⁴

¹⁴ La estimación del modelo de tratamiento endógeno se implementa en Stata utilizando el comando *etregress*, que permite estimar de manera conjunta la ecuación salarial y la ecuación de selección bajo el enfoque de *control function*, proporcionando estimadores de máxima verosimilitud consistentes y permitiendo realizar pruebas formales de endogeneidad a través del parámetro ρ y del test de Wald de independencia entre ecuaciones. Por su parte, la validez de los *instrumentos* se evaluó mediante un test de exclusión directa en la ecuación estructural, consistente con el enfoque de función de control.

IV. Resultados

Utilizando información de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) para el periodo 2010–2024, este estudio estima el premio salarial asociado al empleo en el sector público en Chile y analiza su heterogeneidad entre distintos tipos de trabajadores y puestos de trabajo. El análisis se centra en el salario por hora y distingue entre el efecto promedio de ser asalariado del sector público y el efecto asociado a desempeñarse en la Administración Pública.

Dado que la decisión de emplearse en el sector público es un proceso de elección individual, puede ser endógena: los trabajadores se auto-seleccionan entre ambos sectores según características observables (educación, experiencia, ubicación) y no observables (preferencia por estabilidad, aversión al riesgo, habilidades no medidas) que también afectan los salarios. Ignorar esta selección puede sesgar las estimaciones del diferencial salarial. Para corregirlo, se utiliza un enfoque de *control function* en un modelo de tratamiento endógeno de ecuación única, siguiendo a Heckman (1976, 1979) y desarrollos posteriores (Smith y Blundell, 1986; Wooldridge, 2015). Este método incorpora en la ecuación salarial un término de corrección derivado de una ecuación probabilística sobre la probabilidad de trabajar en el sector público, permitiendo separar el diferencial atribuible a atributos productivos observables del componente residual interpretable como premio (o castigo) salarial neto.

El análisis presentado en la Tabla 2 muestra distintas especificaciones estimadas mediante la metodología de *control function*, implementado a través de máxima verosimilitud, en las cuales se incorporan de forma progresiva controles por características del puesto de trabajo y del empleador. Este enfoque reconoce que una fracción relevante de las brechas salariales puede reflejar compensaciones por condiciones laborales heterogéneas y diferencias de productividad asociadas al entorno institucional y productivo de la relación laboral, considerando específicamente el grupo ocupacional, el tamaño de la empresa y la rama de actividad económica.¹⁵ Al controlar únicamente por atributos personales —sexo, nivel educacional, experiencia laboral y región de residencia—, la columna (1) identifica un premio salarial promedio por hora de 19,6%, estadísticamente significativo, en favor de los asalariados del sector público. Este diferencial recoge tanto diferencias en características

¹⁵ En todas las especificaciones, la endogeneidad del tratamiento se confirmó mediante un test Wald de independencia de ecuaciones ($\rho = 0$). La validez de las variables de exclusión (*instrumentos*) se examina a través de pruebas de exclusión directa en la ecuación salarial, coherentes con el enfoque de función de control. Los resultados no rechazan la hipótesis de ausencia de efectos directos de los *instrumentos* sobre el salario al 5% en todas las especificaciones (p-value, $Z=0$) excepto la columna (2), donde se rechaza al 1%, lo que respalda en general la exogeneidad y validez de los *instrumentos*.

observables como heterogeneidad no observada en la asignación sectorial, así como la distinta composición de ocupaciones y condiciones laborales entre los sectores público y privado.

Tabla 2. Premio salarial del sector público y su heterogeneidad (2010-2024)

Variable	(1) Sólo Atributos Personales	(2) + Administración Pública	(3) + Ocupación	(4) + Atributos del Empleador	(5) + Heterogeneidad
Asalariado Público	0,196*** (0,011)	0,169*** (0,011)	-0,009 (0,010)	0,071*** (0,010)	0,139*** (0,012)
Administración Pública		-0,053*** (0,011)	-0,047*** (0,010)	0,037*** (0,011)	0,037*** (0,011)
Asalariado Público x Administración Pública		0,149*** (0,013)	0,191*** (0,012)	0,140*** (0,012)	0,128*** (0,012)
Asalariado Público x Mujer					-0,057*** (0,007)
Asalariado Público x Estudios Universitarios					0,008 (0,008)
Asalariado Público x Técnico Profesional					-0,076*** (0,008)
Variables de Control					
Atributos Personales y año	Si	Si	Si	Si	Si
Administración Pública	No	Si	Si	Si	Si
Grupo Ocupacional	No	No	Si	Si	Si
Atributos del Empleador	No	No	No	Si	Si
Variables de Interacción	No	No	No	No	Si
Observaciones	420.295	420.295	420.295	420.295	420.295
Rho (ρ)	-0,041	-0,055	-0,012	-0,028	-0,052
Sigma (σ)	0,548	0,548	0,508	0,495	0,495
Lambda ($\rho \times \sigma$)	-0,022	-0,030	0,006	-0,014	-0,026
Wald chi2 ($\rho=0$)	13,66	23,62	1,21	6,62	22,76
p-value ($\rho=0$)	0,000	0,000	0,272	0,010	0,000
Wald chi2 (Z=0)	5,64	6,10	4,52	0,28	3,92
p-value (Z=0)	0,06	0,047	0,105	0,871	0,141

Error estándar robusto en paréntesis

Nivel de significancia: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

Nota: Los coeficientes se obtienen usando la metodología *control function*, implementada por máxima verosimilitud, que corrige explícitamente por autoselección en el empleo público. La ecuación de selección se identifica utilizando variables de exclusión (*instrumentos*) que inciden en la probabilidad de trabajar en el sector público, pero no afectan directamente el salario: el número de otros miembros del hogar de sexo femenino empleados como asalariados del sector público y el número de menores de

edad en el hogar. Los atributos personales incluyen sexo, nivel educacional, experiencia laboral, situación conyugal, nacionalidad y residencia en la Región Metropolitana. Los controles por la relación laboral consideran el tamaño de la empresa y la rama de actividad económica del empleador.

La columna (2) desagrega este efecto incorporando explícitamente la condición de trabajar en la Administración Pública y su interacción con la variable de asalariado público. En esta especificación, los asalariados públicos que se desempeñan fuera de la Administración Pública muestran un premio salarial de 16,9%. Por su parte, aquellos trabajadores que no son asalariados públicos y se desempeñan en la Administración Pública tienen un castigo salarial de 5,3%. En contraste, aquellos asalariados públicos que se desempeñan en la Administración Pública muestran un premio adicional positivo y estadísticamente significativo de 14,9%. En conjunto, los resultados muestran que el premio salarial del sector público es marcadamente heterogéneo y que su efecto agregado —suma de los efectos de ser asalariado público, desempeñarse en la Administración Pública y su interacción— puede alcanzar hasta un 26,5% para perfiles específicos de trabajadores. Este premio se concentra principalmente en los empleos asalariados directamente vinculados a la Administración Pública, lo que confirma que las brechas salariales no son uniformes al interior del sector público.

La columna (3) incorpora controles por grupo ocupacional, lo que elimina el premio salarial asociado a ser asalariado público fuera de la Administración Pública. En contraste, el premio adicional para los asalariados públicos que se desempeñan en la Administración Pública aumenta a 19,1%, mientras que el efecto directo de trabajar en la Administración Pública sin ser asalariado público permanece negativo, en torno a -4,7%. Bajo esta especificación, el premio salarial agregado del sector público alcanza un máximo de hasta 13,5% para algunos trabajadores. Este resultado sugiere que una fracción sustantiva de la brecha salarial entre sectores se explica por diferencias en la estructura ocupacional. En consecuencia, al comparar trabajadores en ocupaciones similares, el diferencial salarial agregado se atenúa significativamente y se concentra principalmente en los empleos asalariados de la Administración Pública.

Al ampliar el conjunto de controles e incorporar atributos del empleador —tamaño de la empresa y rama de actividad—, la columna (4) muestra un aumento del premio salarial asociado a ser asalariado público fuera de la Administración Pública (7,1%), así como un incremento del premio adicional correspondiente a la interacción con la Administración Pública (14,0%), ambos estadísticamente significativos. Asimismo, el coeficiente de Administración Pública pasa a ser positivo (3,7%), lo que indica que, una vez controladas las condiciones productivas y organizacionales del empleador, parte del diferencial

previamente negativo estaba asociado a características del entorno laboral más que a la pertenencia institucional per se. En esta especificación, el premio salarial agregado del sector público puede alcanzar un 24,8% para perfiles específicos de trabajadores, reflejando que las brechas salariales no solo obedecen a la estructura ocupacional, sino también mecanismos compensatorios vinculados a condiciones de trabajo, escalas organizacionales y marcos institucionales diferenciados.

Finalmente, la columna (5) introduce interacciones entre la condición de asalariado público y características individuales, permitiendo analizar explícitamente la heterogeneidad del premio salarial. En esta especificación, ser asalariado público fuera de la Administración Pública se asocia a un premio promedio de 13,9%, al que se suma un efecto adicional de 12,8% para quienes se desempeñan como asalariados públicos dentro de la Administración Pública y el premio propio de la Administración Pública de 3,7; configurando un premio salarial agregado de hasta 30,4% para algunos trabajadores. Sin embargo, este premio es significativamente menor para las mujeres y para los trabajadores con formación técnico-profesional, mientras que no se observan diferencias estadísticamente significativas asociadas a la posesión de estudios universitarios. Estos resultados confirman que el premio salarial del sector público es marcadamente heterogéneo y depende tanto de los atributos observables de los trabajadores como del subsector específico en el que se desempeñan.

En cuanto a la corrección por autoselección, el parámetro ρ , que captura la correlación entre los componentes no observables de la ecuación de selección y la ecuación salarial, es negativo y estadísticamente significativo en las especificaciones más parsimoniosas, y el test de Wald rechaza la hipótesis de independencia entre la ecuación de selección y la ecuación salarial. En este sentido, la evidencia de un parámetro ρ negativo y estadísticamente significativo indica la presencia de selección negativa hacia el sector público, lo que implica que las estimaciones que no corrigen por selección (por ejemplo, OLS) tienden a subestimar el premio salarial del sector público (ver Table A1). Esto sugiere que, condicional en los controles incorporados, los trabajadores que, por factores no observables, presentan una mayor propensión a emplearse en el sector público tienden a tener salarios potenciales relativamente más bajos. No obstante, al incorporar controles por ocupación y atributos del empleador, la magnitud de ρ se reduce considerablemente y deja de ser estadísticamente significativa en la especificación (3), lo que sugiere que una parte sustantiva del sesgo de selección se explica por diferencias observables en la estructura del empleo. En la especificación más completa, aunque el test vuelve a rechazar la independencia, la magnitud de ρ permanece acotada, indicando que la corrección por selección es relevante pero menos determinante una vez que se controla adecuadamente por heterogeneidad del tratamiento.

En conjunto, los resultados de la Tabla 2 son consistentes con la presencia de selección endógena negativa hacia el sector público, en el sentido de que los trabajadores que eligen dicho sector parecen tener, en promedio, menores salarios potenciales en el sector privado que sus contrapartes que permanecen en dicho sector, en línea con la literatura internacional que modela explícitamente la elección sectorial y documenta sesgos de selección no aleatoria entre sectores (Gyourko y Tracy, 1988; Rizzica, 2015; Bargain et al., 2018). Al mismo tiempo, el premio salarial del sector público aparece fuertemente condicionado por la especificación econométrica: su magnitud resulta sensible al conjunto de controles incluidos y a la forma de tratar la selección, y presenta una marcada heterogeneidad al interior del sector, concentrándose principalmente en los asalariados públicos vinculados a la Administración Pública (ver Figura A1) y variando sistemáticamente según características observables de los trabajadores (educación, experiencia, posición en la distribución salarial).

Estos hallazgos son especialmente relevantes para la discusión de reformas que introducen mayores rigideces en la gestión de personal y en la dinámica de las remuneraciones, ya que restricciones a la desvinculación o esquemas de reajuste homogéneos tienden a desacoplar los salarios de la productividad y del ciclo fiscal, aumentando la inercia del gasto en personal y reduciendo la capacidad de ajuste y reasignación eficiente de trabajadores. En este marco, la evidencia sugiere que políticas salariales basadas en indexación generalizada y fuertes restricciones a la movilidad y desvinculación, que no internalicen explícitamente la existencia de un sesgo de selección negativa y un premio salarial heterogéneo en el sector público, pueden profundizar los desajustes entre salarios y productividad, distorsionar la asignación de trabajadores entre sectores y tensionar la sostenibilidad de las finanzas públicas.

V. Conclusiones

Considerando información de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) para el periodo 2010 – 2024, este estudio aporta nueva evidencia sobre el premio salarial del sector público en Chile, destacando la importancia de considerar simultáneamente la autoselección, las características de la relación laboral y la heterogeneidad observada. Utilizando un enfoque de *control function* en un modelo de tratamiento endógeno de ecuación única, se demuestra que las estimaciones que no corrigen por selección pueden distorsionar la magnitud del premio salarial, especialmente cuando se omiten variables clave como ocupación, atributos del empleador o condiciones laborales.

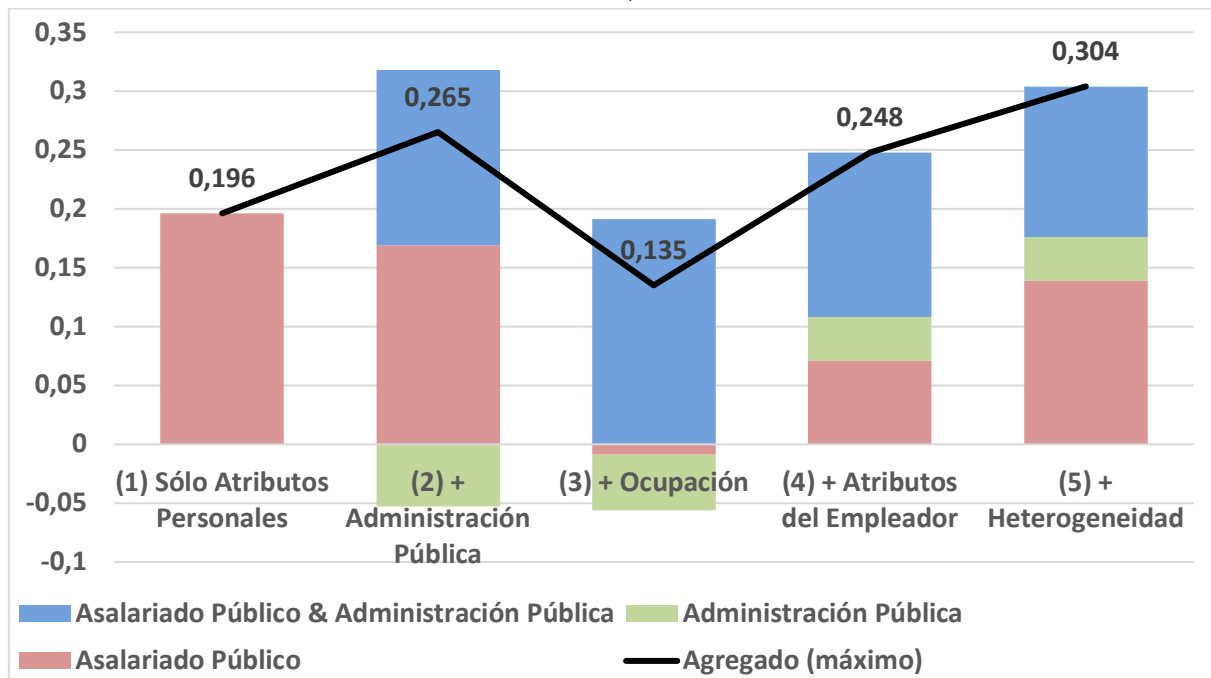
Los resultados del estudio confirman la existencia de una brecha salarial relevante en favor del empleo público, junto con evidencia consistente de una selección endógena negativa hacia este sector: condicional en los controles, los trabajadores con mayor propensión no observada a emplearse en el sector público presentan salarios potenciales relativamente más bajos en el sector privado. Una vez corregido este sesgo, el análisis muestra que el diferencial salarial no responde a un efecto uniforme del empleo público per se, sino que es altamente sensible a la estructura ocupacional, a las características del empleador y a la heterogeneidad observada entre trabajadores. En particular, el premio salarial se concentra en los asalariados públicos directamente vinculados a la Administración Pública y varía sistemáticamente según género, nivel educativo y tipo de ocupación. En conjunto, estos resultados sugieren que las brechas salariales entre el sector público y privado reflejan una combinación de composición ocupacional y mecanismos compensatorios asociados a condiciones laborales, escalas organizacionales y arreglos institucionales, más que una renta homogénea generalizada asociada al sector público en su conjunto.

En términos de política pública, estos hallazgos son especialmente pertinentes para el debate sobre leyes que puedan aumentar la rigidez en la gestión de personal y en la dinámica salarial del sector público. La evidencia sugiere que esquemas de reajuste homogéneos y restricciones a la movilidad y desvinculación, que no consideren la presencia de selección negativa ni la heterogeneidad del premio salarial, pueden desacoplar salarios y productividad, aumentar la inercia del gasto en personal y distorsionar la asignación de trabajadores entre sectores, con efectos adversos sobre la eficiencia del empleo público y la sostenibilidad fiscal de largo plazo.

Apéndice

A. Resultados adicionales

Figura A1. Premio salarial del sector público y su heterogeneidad (2010-2024)



Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

Nota: Los coeficientes se obtienen usando la metodología *control function*, implementada por máxima verosimilitud, que corrige explícitamente por autoselección en el empleo público. La ecuación de selección se identifica utilizando variables de exclusión (*instrumentos*) que inciden en la probabilidad de trabajar en el sector público, pero no afectan directamente el salario: el número de otros miembros del hogar de sexo femenino empleados como asalariados del sector público y el número de menores de edad en el hogar. Los atributos personales incluyen sexo, nivel educacional, experiencia laboral, situación conyugal, nacionalidad y residencia en la Región Metropolitana. Los controles por la relación laboral consideran el tamaño de la empresa y la rama de actividad económica del empleador.

Table A1. Premio salarial del sector público (2010-2024) – OLS

Variable	(1) Sólo Atributos Personales	(2) + Administración Pública	(3) + Ocupación	(4) + Atributos del Empleador	(5) + Heterogeneidad
Asalariado Público	0,157*** (0,004)	0,117*** (0,004)	0,002 (0,004)	0,047*** (0,005)	0,088*** (0,007)
Administración Pública		-0,053*** (0,011)	-0,047*** (0,010)	0,037*** (0,011)	0,037*** (0,011)
Asalariado Público x Administración Pública		0,147*** (0,013)	0,191*** (0,012)	0,139*** (0,012)	0,129*** (0,012)
Asalariado Público x Mujer					-0,054*** (0,007)
Asalariado Público x Estudios Universitarios					0,015* (0,008)
Asalariado Público x Técnico Profesional					-0,071*** (0,008)
Variables de Control					
Atributos Personales y año	Si	Si	Si	Si	Si
Administración Pública	No	Si	Si	Si	Si
Grupo Ocupacional	No	No	Si	Si	Si
Atributos del Empleador	No	No	No	Si	Si
Variables de Interacción	No	No	No	No	Si
Observaciones	420.295	420.295	420.295	420.295	420.295
R cuadrado	0,404	0,405	0,488	0,514	0,514

Error estándar robusto en paréntesis

Nivel de significancia: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: OCEC-UDP en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

Nota: Se compara el logaritmo del salario por hora entre asalariados del sector público y privado.

Referencias

- Bargain, O., Etienne, A., & Melly, B. (2018). Public sector wage gaps over the long-run: evidence from panel administrative data. Technical Report. IZA Discussion Papers.
- Bender, K. A., & Elliot, R. F. (1996). The role of wage structure and sectoral selection in accounting for the public-private sector earnings differential in Britain. Unpublished paper (Department of Economics, University of Aberdeen).
- Blackaby, D. H., Murphy, P. D., & O'Leary, N. C. (1999). The payment of public sector workers in the UK: reconciliation with North American findings. *Economics Letters*, 65(2), 239-243.
- Borland, J., Hirschberg, J., & Lye, J. (1998). Earnings of public sector and private sector employees in Australia: is there a difference?. *Economic Record*, 74(224), 36-53.
- Bravo, J. & Lorca, M. (2025). Brecha salarial en el sector público: ¿premio o castigo?. Documento de Trabajo N° 36, Observatorio del Contexto Económico (OCEC), Universidad Diego Portales.
- Cai, L. & Liu, A. (2011). Public-private sector wage gap in Australia: variation along the distribution. *British Journal of Industrial Relations* 49: 362-390.
- Christopoulou, R. & V. Monastiriotis (2013). The Greek public sector wage premium before the crisis: size, selection and relative valuation of characteristics. *British Journal of Industrial Relations* 52, 579-602.
- Christofides, L. N., & Michael, M. (2013). Exploring the public-private sector wage gap in European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 2, 1-53.
- Depalo, D., & Giordano, R. (2011). The public-private pay gap: a robust quantile approach. *Giornale degli Economisti e Annali di Economia*, 25-64.
- DiPaolo, A. (2011) Knowledge of Catalan, public/private sector choice and earnings: evidence from a double sample selection model. *Hacienda Publica Espanola* 197: 9-35.
- Ehrenberg, R. G., & Schwarz, J. L. (1986). Public-sector labor markets. *Handbook of labor economics*, 2, 1219-1260.

- Fuentes, A., & Vergara, R. (2018). Premio salarial en el sector público: Evolución en el periodo 1990-2017. *Estudios públicos*, (152).
- Gregory, R. & J. Borland (1999). Recent development in public sector labor markets. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3573-3630.
- Gyourko, J., & Tracy, J. (1988). An analysis of public-and private-sector wages allowing for endogenous choices of both government and union status. *Journal of labor economics*, 6(2), 229-253.
- Hartog, J., & Oosterbeek, H. (1993). Public and private sector wages in the Netherlands. *European Economic Review*, 37(1), 97-114.
- Heckman, J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. In *Annals of economic and social measurement*, volume 5, number 4 (pp. 475-492). NBER.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*.
- Heitmueller, A. (2006). Public-private sector pay differentials in a devolved Scotland. *Journal of Applied Economics* IX: 295-323.
- Inostroza, D. & Ceccarelli, J. (2018). Mirada conceptual y analítica a los asalariados del sector público: Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Documentos de Trabajo, INE Chile.
- Jovanovic, B. & Lokshin, M. (2004). Wage differentials between the state and private sectors in Moscow. *Review of Income and Wealth* 50: 107-123.
- Lausev, J. (2014). What has twenty years of public private pay gap literature told us? Eastern European transitioning vs. developed economies, *Journal of Economic Surveys* 28, 516-550.
- Lindauer, D. L., & Sabot, R. H. (1983). The public/private wage differential in a poor urban economy. *Journal of Development Economics*, 12(1-2), 137-152.
- Lucifora, C. & Meurs, D. (2006). The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy. *Review of Income and Wealth* 52, 43-59.

Panizza, U. & C. Qiang (2005), Public-private wage differential and gender gap in Latin America: spoiled bureaucrats and exploited women?, *The Journal of Socio-Economics*, vol. 34, N° 6, Amsterdam, Elsevier.

Panizza, U., di Tella, R., & Van Rijckeghem, C. (2001). Public sector wages and bureaucratic quality: Evidence from Latin America [with comments]. *Economía*, 2(1), 97-151.

Poterba, J. M., & Rueben, K. (1994). The distribution of public sector wage premia: new evidence using quantile regression methods.

Melly, B. (2005). Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics* 12, 577-90.

Mizala, A., P. Romaguera & S. Gallegos (2011). Public-private wage gap in Latin America (1992-2007): a matching approach. *Labour Economics*, 18, N° S1, Amsterdam, Elsevier.

Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. In *Schooling, experience, and earnings* (pp. 83-96). NBER.

Mueller, R. E. (1998). Public-private sector wage differentials in Canada: evidence from quantile regressions. *Economics Letters*, 60(2), 229-235.

Navarro, L., & Selman, G. (2014). Brechas salariales entre el sector público y privado en Chile: evidencia a partir de datos longitudinales. Repositorio CEPAL.

Nikolic, J. (2014). The effect of large-scale privatization on public sector pay gap in a transition economy. *Economics of Transition* 22, 759-781.

Rizzica, L. (2015). The use of fixed-term contracts and the (adverse) selection of public sector workers. *Bank of Italy Temi di Discussione (Working Paper) No, 1041*.

Smith, S. P. (1976). Government wage differentials by sex. *Journal of Human Resources*, 185-199.

Smith, R. J., & Blundell, R. W. (1986). An exogeneity test for a simultaneous equation Tobit model with an application to labor supply. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 679-685.

Voinea, L., & Mihaescu, F. (2012). A contribution to the public-private wage inequality debate: The iconic case of Romania 1. *Economics of Transition*, 20(2), 315-337.

Wooldridge, J. M. (2015). Control function methods in applied econometrics. *Journal of Human Resources*, 50(2), 420-445.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico