

Desigualdad Salarial en los Servicios Públicos en Chile: Un Estudio de Caso Servicio Nacional de Aduanas de Chile

Salary Inequality in Public Services in Chile: A Case Study National Customs Service of Chile

José Miguel Roque Zarzuri¹, Mario Alonso Flores Loredo², Daniel Omar Viera Castillo³

¹Magister de la Universidad de Tarapacá, Chile.
E-mail: jroque@uta.cl

²Magister de la Universidad de Tarapacá, Chile.
E-mail: maflores@uta.cl

³Académico de la Universidad de Tarapacá y Jefe de programas de Postgrados de la Escuela Universitaria de Administración y Negocios – Universidad de Tarapacá, Chile.
E-mail: dviera@uta.cl

Recepción: 25/09/2019. Aceptación: 20/12/2019. Publicación: 30/12/2019

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar las remuneraciones salariales por sexo, determinar la brecha y discriminación que existe en las entidades públicas como es el caso de Aduanas de Chile. Se analiza la estructura de estamentos ocupacional y los ingresos laborales, a través de las relaciones funcionales de la ecuación de Mincer. Los resultados indican que existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres del orden del 42%, siendo los estamentos profesionales y técnicos los que presentan las mayores desigualdades. Además, se tiene que los hombres casados presentan mejores remuneraciones que las mujeres para los mismos años de experiencia. Estos resultados contrastan a las publicaciones oficiales en Chile para el sector público donde la brecha salarial es del 27,4%.

Palabras clave: desigualdad salarial, estamento laboral, Aduana de Chile, mercado laboral.

ABSTRACT

The goal of this paper is to analyze remunerations by sex, to determine the gap and discrimination that exists in public entities as in the case of Customs of Chile. The structure of occupational estates and labor income is analyzed through the functional relationships of the Mincer equation. The results indicate that there are wage differences by sex in favor of men of the order of 42%, with professional and technical professionals presenting the greatest inequalities. In addition, married men have higher salaries than women for the same years of experience. These results contrast to the official publications in Chile for the public sector where the wage gap is 27.4%.

Key Words: wage inequality, employment, Chilean Customs, labor market.

INTRODUCCIÓN

La discriminación en el mercado laboral en Chile ha tenido una larga data el cual es una preocupación que se ha instalado progresivamente en la discusión de las políticas públicas y del desarrollo social a nivel internacional. En este aspecto, a juicio de la OCDE, Chile es el quinto país con mayor brecha de género donde la diferencia en los ingresos mensuales entre hombres y mujeres en iguales posiciones es del 25,1%, mientras que el promedio del grupo de países que forman parte del organismo es del 14,3%. En el sector público la diferencia salarial alcanza al 35% (OCDE; 2018). Considerando estos aspectos, el objetivo de este trabajo es analizar la brecha de salarios entre hombres y mujeres a lo largo de toda la distribución de ingresos en una organización del sector público, tomando en cuenta la participación de las mujeres en el mercado laboral.

En este marco, es interesante analizar la brecha remuneracional o desigualdad salarial de género en las instituciones públicas del Estado cuyos estudios son escasas y no actualizadas. Sin embargo, existe un conjunto de

estudios que analizan la brecha salarial en Chile en sector público como lo reportado por Cardoso y Kline (2016), que reveló que la brecha salarial de género es de 38,4% y que el poder de negociación explica aproximadamente el 40% de la brecha salarial, superando a los publicados por el gobierno en el 2017. Si se considera a los puestos con mayor responsabilidad y de alta dirección en el sector público la brecha se incrementa a un 48%. Según esta investigación, en Chile existe una paradoja si uno lo contrasta con el acceso a la educación, debido a la alta brecha salarial. Esto debido a que el acceso a la educación y los años de experiencia no es muy relevante ni significativo para las mujeres en posiciones sociales de altos cargos en los organismos públicos, porque además el salario es un reflejo de ocupar los cargos más o menos calificados dentro de la estructura laboral.

Ampliando lo anterior, a pesar de los avances conseguidos por parte del Estado en crear más oportunidades para la mujer, la diferencia en las tasas de empleo entre hombres y mujeres se sitúa en 25 puntos porcentuales. Esto frena el crecimiento y la equidad, dado que el

aumento de las oportunidades de empleo para la mujer podría contribuir a una distribución de los ingresos más equitativa (Causa et al., 2015). Entre las causas de la desigualdad son variadas, Rendón (2003) asevera que la desigualdad es producto de una construcción social, conocida como el sistema sexo/género. Donde el género constituye una concepción creada a partir de las diferencias de sexo que distingue culturalmente a las mujeres de los hombres y les atribuye características diferentes.

Hay que señalar que Chile, la participación de la mujer en el mercado de trabajo o en empleos de buena calidad se ve frenada, al menos en parte, por barreras económicas relacionadas con el elevado coste de los servicios de cuidado infantil (Garda y Undurraga, 2017).

Considerando lo expuesto, en el presente artículo, busca analizar las remuneraciones salariales en organismos públicos como el Servicio de Aduanas de la Región de Arica y Parinacota en relación a la inserción de las mujeres en el mercado laboral y las brechas salariales entre hombres y mujeres. Cada uno de estos temas se analiza desagregando de

acuerdo variables relevantes como remuneración, experiencia laboral, antigüedad laboral, estadio civil y estamento laboral. Se plantean las estimaciones e interpretación de resultados.

ANTECEDENTES

Brecha Salarial en el sector público

Se ha sostenido que los trabajadores públicos en Chile se encuentran en una situación salarial muy superior a la de los trabajadores del área privada. Sin embargo, la evidencia empírica apunta que no es así. La encuesta CASEN 2015 sugiere la presencia de una brecha salarial para los trabajadores públicos de un 25% en relación a los privados de un 23%. Como primera aproximación, los datos de la CASEN reveló que persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los sectores económicos del país sin importar el nivel de educación.

La literatura indica que las brechas salariales para sector público para empleados del sector municipal se sitúan en el orden del 28%, para empleado u

obrero en el 24% y para los funcionarios de las FFAA y de Orden del 21% (Cerde, 2016). Al evaluar las brechas salariales considerando factores observables tales como composición según sexo, nivel de educación, edad y región, los resultados dan cuenta que no son estables al considerar diferentes entidades públicas como por ejemplo; Registro Civil, Servicios de Aduanas, Servicios de Salud, Servicios de Correos, Banco Estado, Universidades Estatales entre otras.

A través del Informe del Instituto Nacional de estadística (INE) publicado en marzo del 2017, la brecha salarial en el sector público alcanzó en el 2016 un 24,5%, siendo la de salud pública la más alta después de otros organismos. Sin embargo, el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuestiona las cifras dadas por el gobierno, puesto que las brechas salariales serían cercanas al 35%, o hasta incluso mayores.

En el contexto anterior, el informe de la OIT del 2016, en Chile la maternidad es considerada como un factor que influye en la brecha salarial que existe

entre hombres y mujeres independientes del nivel educacional. Esto indica que la mujer por su naturaleza se le asigna el rol de cuidados de hijos, el cual se está sometiendo a un desafío mucho más intenso que a los hombres. Es así, que este informe reveló que la brecha salarial en Chile está presente en todos los sectores ya sea en el Público y Privado.

A nivel regional, de acuerdo a los datos procesados a partir de la CASEN 2015 y los reportados por Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), para el sector público se observa una menor brecha salarial de género en las regiones de, Los Ríos, O'Higgins, Maule y Biobío, mientras llama la atención en la Región de Arica y Parinacota el cual presenta la mayor brecha salarial del país con un valor del 38.2%. En la Tabla 1 se muestran los diferentes valores.

Tabla 1

Brecha salarial empleados u obreros del sector público
(Gobierno central o municipal)

Región	Brecha Salarial
Región de Tarapacá	13,3%
Región de Antofagasta	17,0%
Región de Atacama	15,4%
Región de Coquimbo	12,3%
Región de Valparaíso	14,9%
Región de O'Higgins	7,1%
Región del Maule	6,1%
Región del Biobío	8,3%
Región de la Araucanía	18,0%
Región de los Lagos	19,0%
Región de Aysén	14,9%
Región de Magallanes	18,5%
Región Metropolitana	15,8%
Región de los Ríos	4,1%
Región de Arica y Parinacota	38,2%
País	25,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta CASEN.

Desarrollo Económico (OECD) en el año 2017, las mayores brechas salariales en Chile se consolidaron en los altos cargos públicos (47,7%) con salarios superiores a los \$3.000.000 pesos chilenos (CLP) y las menores diferencias (15,6%) en los ingresos medios, especialmente en profesionales recién egresados. En este contexto, un informe de la OIT y PNUD del 2016, el salario promedio en Chile de las mujeres es entre 20% a 30% menor al promedio de los hombres, aumentando la diferencia entre los trabajadores con educación superior.

A través de la Tabla 2, según la Organización para la Cooperación y el

Tabla 2

Brecha salarial según nivel de calificación en el sector público 2017

Nivel Educativo	Brecha
Trabajos de Alta Calificación	
Ingenieros, arquitectos, informáticos y otros	35,4%
Médicos, biólogos y otros	39,1%
Profesores	27,2%
Administradores, abogados, ingenieros comerciales, psicólogos	34,7%
Enfermeros y técnicos de la salud	35,6%
Servicios personales	23,3%
Otros	37,7%
Total	33,3%
Trabajadores de Calificación Media	
Técnicos de empresas, operarios y otros	25,1%
Empleados de oficina	18,7%
Empleados calificados y relacionados	19,7%
Operarios de industria y otros	25,7%
Trabajos no calificados en general	22,3%
Total	22,3%
Trabajadores de baja calificación	
Servicios personales no calificados	21,8%
Trabajadores de Aseo	21,7%
Reponedores y atención pública	18,8%
Operarios sin calificación	17,3%
Trabajadores no calificados en general	12,2%
Total	18,4%

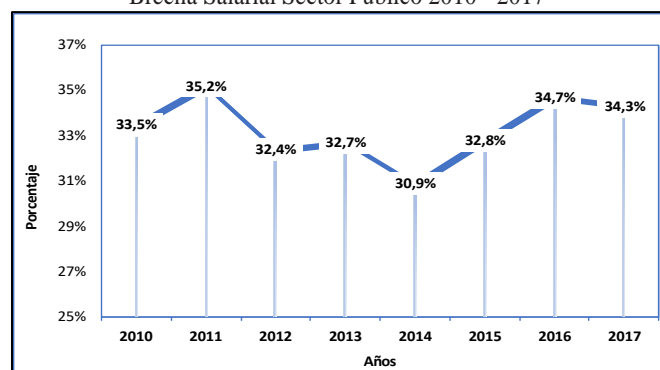
Fuente: Elaboración Propia considerando Henríquez y Riquelme (2010)

Al considerar los trabajos de alta y media calificación, según la PNUD, el promedio salarial de las mujeres respecto del de los hombres varía entre el 73 % y el 97 %, dependiendo de la industria. En particular, en los trabajos de alta calificación la brecha salarial alcanza un 28 %; ella baja a 20 % y a 19 % en trabajos de media y baja calificación, respectivamente. Ampliando a lo establecido por Henríquez y Riquelme (2010), en el 2017 los trabajos de alta calificación en sector público alcanzaron una brecha salarial del 33,3%, de calificación media en un 22,3% y baja del orden del 18,4% (Ver Tabla 2). Lo anterior implica que si bien la brecha salarial de género afecta a todo nivel de ocupación, es en los trabajos de alta calificación donde se presentan las mayores brechas salariales que apoya a lo establecido en la OIT, donde las mujeres tienen un mayor impacto según su grado de instrucción donde las mayores diferencias se presentan en trabajadoras con Postgrado, Magister y/o Diplomados (40,4%) y Doctorado (44,5%).

Al analizar las brechas salariales en el segmento Miembros del Poder

Ejecutivo, de los Cuerpos Legislativos, Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas, la brecha salarial son muy dispares, donde las mayores diferencias se presentan en los Miembros del Poder Ejecutivo con 38,2%, Profesionales, Científicos e Intelectuales con un 42,4%, Técnicos y Profesionales de Nivel Medio con un 32,3% y Trabajadores de los Servicios 37,5% (INE, 2017). En la Figura 1, se muestra la evolución de las brechas salariales entre 2010 y 2017, donde se observa un incremento desde el año 2014.

Figura 1
Brecha Salarial Sector Público 2010 - 2017



Fuente: Elaboración Propia a partir del INE, varios años.

A través de los Trabajos Bucheli y Sanromán (2005) es posible afirmar que en Chile las brechas salariales suelen vincularse a diferencias de productividad o

a factores de discriminación donde los salarios femeninos son afectados negativamente por la concentración de mujeres en determinados trabajos, como es el caso de la alta dirección pública, aunque los salarios de los hombres no se ven afectados a la baja por la inserción laboral en trabajos femeninos. Es así, que el fenómeno de la discriminación está en el origen de las diferencias salariales de género existentes en el mercado laboral chileno, tanto por las diferencias en los retornos a las características como al efecto de la segregación ocupacional.

Factores de Incidencia en la Brecha Salarial

Para la determinación de los factores presentes en la brecha salarial, hay que señalar que está presentes una multiplicidad de factores que pueden intervenir en las diferencias de las remuneraciones considerando su carácter multidimensional y variabilidad. Es así que en una primera instancia está el sostenido incremento de la participación femenina en el mercado del trabajo y empleo productivo que se ha producido durante las últimas décadas ha venido de la mano de inquietantes desigualdades. Si bien

esta condición ha disminuido, esta atribuido a un carácter cultural muy arraigado en Chile centrado en el papel específico de la mujer como las tareas de reproducción, labores del hogar, cuidado de familiares y una evidente institucionalidad del mercado laboral diseñada según pautas masculinas como sostén económico de la familia (CEPAL, 2012).

Considerando el punto anterior, el primer factor a considerar en brecha salarial constituye la segregación horizontal del mercado de trabajo: Eso debido que está presente en Chile una desigual distribución de hombres y mujeres en el empleo. Un informe del PNUD (2010) indica que el 20% de las profesiones con menor porcentaje de mujeres ocupadas tiene asociado un ingreso promedio de \$900.000 pesos, mientras que el 20% con mayor porcentaje de mujeres bordea en promedio los \$400.000 pesos. En un segundo factor, están los niveles de escolaridad y opciones vocacionales: Esto se refiere a los niveles de preferencia de las mujeres en la educación universitaria y la competitividad asociada. Como tercer factor está la conciliación de vida familiar

y trabajo: Este aspecto constituye uno de los factores que más determina la brecha salarial en Chile. Esto debido al cambio cultural, que en esta materia es lento. Según Atal y Winder (2009), las mujeres mantienen como elemento identitario la responsabilidad central de la crianza de hijos, cuidado de enfermos y ancianos y oficios domésticos. Esto llevaría a elegir a las mujeres trabajos de responsabilidad baja o media. Un cuarto factor está asociado a la experiencia en el cargo: Este factor, tiene un papel importante a la hora de explicar la brecha de ingresos. Según datos de Comunidad Mujer (2013), en Chile los hombres aventajan por dos años en promedio a las mujeres en relación a experiencias en cargos. Esto implica que en el mercado de trabajo lo que se paga es la experiencia laboral reciente y continua, de este modo las mujeres no entran a algunos cargos porque no tienen experiencia y tampoco tienen posibilidad de adquirirla.

METODOLOGIA Y DATOS

En la literatura econométrica existen números y enfoques metodológicos para evaluar las brechas salariales por género. Entre las más destacadas están los trabajos de Altonji (1999), Blau (1998), Blau y Kahn (2000), Gunderson (2006) entre otros que abordan principalmente las diferencias salariales en distintos ámbitos. En este aspecto, el enfoque tradicional en que se ha utilizado en la literatura sobre brechas salariales por género consiste en estimar un modelo lineal que tiene como variable dependiente alguna medida de ingreso laboral (salario mensual, salario por hora) y como regresores numerosos controles y una variable dummy que captura el género del individuo.

Considerando lo anterior, para cuantificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se utiliza la función de salarios para muestras de corte transversal propuesta por Mincer (1974); estimadas por mínimos cuadrados ordinarios (MCO):

$$Y_{ij} = \Psi(X_{ij}\beta_j) + \delta Genero_i + \varepsilon_i \quad (I)$$

La matriz X contiene variables que caracterizan al individuo, su patrón de adquisición de capital humano y nivel de

escolaridad, como también la experiencia laboral. Se establece la variable dummy de género que asume el valor 1 si el individuo es mujer y valor 0 si no lo es.

Otra metodología igualmente popular es la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), posteriormente generalizada por Oaxaca y Ramson (1994) y Neumark (1988). Esta descomposición involucra la estimación de regresiones de salarios a la Mincer para hombres y mujeres por separado.

Para efectos de este estudio se utilizará como modelo base las variables establecidas en el modelo de capital humano de Mincer (1974), debido a que son las variables que mejor explican los determinantes del salario (Fuentes, Palma, & Montero, 2005).

A partir de lo anterior, para nuestro análisis consideramos la siguiente ecuación de ingresos laborales, la que denominaremos ecuación principal:

$$I_i = \beta_1 + \beta_2 * Ge_i + \beta_3 * Exp_i + \beta_4 * Ec_i + \mu_i \quad (1)$$

Donde:

I_i: Corresponde al ingreso mensual de las personas pertenecientes a la institución.

Exp_i: Corresponde a la variable que representa la cantidad de años trabajados en el mercado laboral.

Ge_i: Corresponde a la variable dummy que representa el sexo de las personas, y toma los valores de 1 si es mujer; 0 si es hombre.

Ec_i: Corresponde a la variable dummy que representa el estado civil de las personas, y toma los valores de 1 si la persona es casado(a); 0 si la persona es soltero(a).

El ingreso de la ocupación principal ha sido considerado en forma mensual correspondiente a la remuneración bruta del personal del Servicios de Aduanas de la Región de Arica y Parinacota. El estudio inicia con una mirada del tipo exploratorio dado que, a pesar de las múltiples investigaciones sobre brechas remuneracionales de género, la especificidad de la unidad de estudio (los y las profesionales del sector), implica indagar en un sector público en particular, de la cual no se evidencian estudios públicos específicos en esta materia.

Datos

La unidad objeto de estudio corresponde específicamente a las mujeres (contrastadas con los hombres del mismo sector), que se insertan dentro de un universo laboral que pertenece al ámbito público. Se consideró la información correspondiente al año 2017, por lo tanto, el análisis temporal es una respuesta que depende directamente a lo sucedido dentro de la organización y a los

agentes exógenos que la afectaron durante ese año.

En relación a la estadística descriptiva, se tiene participación porcentual femenina del 33,3% y de los hombres del 67.7%. Se tiene que la participación femenina es mayor si se compara con otras instituciones públicas en

general, sin embargo, en sector de la salud, la participación alcanza un 53 por ciento (Montecinos, 2017).

En relación a los Estamentos del Servicio Nacional de Aduanas por género, se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3
Distribución porcentual de la participación femenina por estamento

Descripción	% de hombres por estamento	% de mujeres por estamento	Total
<i>Estamento</i>			
Directivo	100%	-	100%
Profesional	75%	25%	100%
Fiscalizador	75,6%	24,4%	100%
Técnico	80,9%	19,1%	100%
Administrativo	47,6%	52,4%	100%
Auxiliares	27,8%	72,2%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Considerando la Tabla 3, los estamentos con mayor número de funcionarios contratados corresponden al de Profesional, Fiscalizador y Técnicos que en conjunto representan el 78% de los funcionarios. En los estamentos administrativos y auxiliares tienen mayor representación femenina. Hay que destacar que para los estamentos de un mayor cargo de responsabilidades como Profesional, Fiscalizador y Técnico, la participación femenina es menor en su fuerza de trabajo. Llama la atención que cargo de Directivo, el 100% son hombres el cual se debiera impulsar un mayor

compromiso por incorporar más mujeres a cargos de mayores responsabilidades e ingresos. Así mismo, mayoritariamente los/as funcionarios trabajan 45 horas por semana, al haber muy poca variación menos del 2%, el cual se considera utilizar el salario mensual bruto para realizar los análisis y definirla como variable dependiente.

Por otro lado, el salario definido en forma mensual (sin incluir asignación) por los funcionarios/as perciben en promedio \$1.707.116/mes en general. Sin embargo, la media de las mujeres es menor al

promedio total y por cierto más baja que la de los hombres, alcanzando los \$1.202.191/mes, mientras que ellos perciben en promedio \$1.959.578/mes. Esto representa una brecha remuneracional no ajustada de 39 puntos

porcentuales entre la media de las mujeres respecto de la media de los hombres (Ver Tabla 4). Para los miembros de la OCDE (2018), las diferencias salariales no superan en promedio del 11,1 por ciento.

Tabla 4
Estadísticos para la total población según sexo

Estadísticos	Remuneración Mensual	Experiencia (años)	Antigüedad Laboral (años)
Media	\$1.707.116	4,6	3,1
Mujer	\$1.202.191	4,3	2,9
Hombre	\$1.959.578	4,7	3,2
Mediana	\$1.324.367	5,0	3,0
Mujer	\$1.056.261	5,0	3,0
Hombre	\$1.915.727	5,0	3,0
Mínimo	\$402.599	1	1,0
Mujer	\$402.599	1	1,0
Hombre	\$453.462	2	1,0
Máximo	\$5.778.997	20,0	17,0
Mujer	\$4.113.228	10,0	7,0
Hombre	\$5.778.997	20,0	17,0
Desviación estándar	\$1.012.177	2,1	1,8
Mujer	\$827.801	1,8	1,4
Hombre	\$1.003.981	2,1	1,9

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

$$I_t = \beta_1 + \beta_2 * Ge_i + \beta_3 * Exp_i + \mu_i \quad (2)$$

La estimación de los salarios se puede observar en la tabla 5

Modelo de Ingreso según Género y Años de Experiencia Laboral

De acuerdo al modelo del ingreso general en (1). En un primer caso se analiza el Modelo de ingreso según género y años de experiencia en relación al siguiente modelo a estimar.

Tabla 5
Descripción Ingresos Salariales

	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>
Const	1345755	13986,7	7,974	<0,00001 *
Ge	-712238	138487	-5,143	<0,00001 *
Exp	130184	31578,9	4,123	<0,00001 *
R-cuadrado	0,365127			
N° Obs. 198	(*) Significativo al 5%			

Fuente: Cálculos propios en base a datos de Aduanas de Chile.

Las variables “experiencia” (Exp) y el “género” (Ge) son significativas a todo nivel. Se tiene además el valor negativo del variable género ($\beta_2 < 0$), que implica que las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres, dado un mismo nivel de experiencia. Por otra parte, se aprecia que los predictores pueden explicar en un 36,51% de la varianza total del salario (R2).

Considerando el Test de Chow en (2) ($F(2, 194) = 13,7964$ con valor $p=0,0000 < 0,05$), se concluye que la variable género, en forma significativa al 5% presenta diferencias estructurales en relación al ingreso. A partir de los análisis anteriores, se realizan las siguientes inferencias de acuerdo a la salida del modelo (2) a través de la Tabla 5, se infieren los siguientes resultados:

$$E[\text{Ingreso}/\text{Exp}, \text{Ge} = 0] = \beta_1 + \beta_3 \text{Exp}_i = 1345755 + 130184 \text{Exp}$$

Por cada año de experiencia que tengan los hombres (cuando $\text{Fe} = 0$), su salario promedio, aumenta en \$1.475.939 pesos ($1345755 + 130184$).

$$\begin{aligned} E[\text{Ingreso}/\text{Exp}, \text{Ge} = 1] &= (\beta_1 + \beta_2) \\ &+ \beta_3 \text{Exp}_i \\ &= 633517 + 130184 \text{Exp} \end{aligned}$$

Por cada año de experiencia que tengan las mujeres (cuando $\text{Fe} = 1$), su salario promedio, aumenta en \$763.701 pesos ($633517 + 130184$). Es decir, las mujeres ganan menos que los hombres con un mismo nivel de experiencia.

$$\begin{aligned} E[\text{Ingreso}/\text{Exp}, \text{Ge} = 1] - E[\text{Ingreso}/\text{Exp}, \text{Fe} = 0] &= (\beta_1 + \beta_2) + \beta_3 \text{Exp}_i - \\ &(\beta_1 + \beta_3 \text{Exp}_i) = \beta_2 = -712.238 < 0. \end{aligned}$$

El coeficiente de Fe , es la diferencia del salario promedio entre

hombres y mujeres manteniendo un mismo nivel de experiencia (Ver Tabla 4). Es decir, las mujeres en promedio ganan \$712.238 pesos menos que los hombres, por ser el coeficiente $\beta_2 < 0$. En el contexto anterior, considerando este modelo, la tasa de variación porcentual entre el salario de hombres y mujeres es del orden del 41,6%, lo que indica que existe discriminación contra la mujer ($H_1: \beta_2 < 0$).

Modelo de Ingreso según Género, Estado Civil y Antigüedad Laboral

Ampliando los resultados anteriores, para tener una mejor interpretación y consistencia, se plantea el siguiente modelo:

$$I_t = \beta_1 + \beta_2 * Fe_i + \beta_3 * Ant_i + \beta_4 * Ec_i + \mu_i \quad (3)$$

Donde:

- I_t : Corresponde al ingreso mensual de las personas pertenecientes a la institución.
- Fe_i : Corresponde a la variable dummy que representa el sexo de las personas, y toma los valores de 1 si es mujer; 0 si es hombre.
- Ant_i : Corresponde a la variable que representa los años trabajados en el Servicio Nacional de Aduanas.
- Ec_i : Corresponde a la variable dummy que representa el estado civil de las personas, y toma los valores de 1 si la persona es casado(a); 0 si la persona es soltero(a).

A partir de las observaciones se presentan las estimaciones en la Tabla 6.

Tabla 6
Descripción Ingresos Salariales por Género Según Estado Civil y Antigüedad Laboral

	Coeficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
Const	1681590	163156	10,31	<0,00000	*
Ge	-747325	142976	-6,227	<0,00000	*
Ant	77334,8	38448,6	4,011	0,0257	*
Ec	64800,4	134642	4,813	0,0011	*
R-cuadrado	0,244881				
N° Obs. 198	(*) Significativo al 5%				

Fuente: Cálculos propios en base a datos de Aduanas de Chile.

Las variables “género” (Ge), “Antigüedad Laboral”(Ant) y “Estado Civil” (Ec) son significativas a todo nivel. Se tiene además

el valor negativo del variable género ($\beta_2 < 0$), que implica que las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres, dado un

mismo nivel de experiencia y antigüedad. Por otra parte, se aprecia que los predictores pueden explicar en un 24,49% de la varianza total del salario (R2).

Considerando los resultados de la Tabla 6, se realizan las siguientes inferencias

El salario promedio de un hombre soltero dado un nivel de antigüedad en el trabajo, está dado por:

$$E[\text{Ingreso}/Fe = 0, Ec = 0, Ant] = \beta_1 + \beta_3 Ant_i$$

$$= 1681590 + 77334,8 Ant.: \$1.758.925 pesos$$

El salario promedio de una mujer soltera dado un nivel de antigüedad en el trabajo, está dado por:

$$E[\text{Ingreso}/Fe = 1, Ec = 0, Ant] = (\beta_1 + \beta_2) + \beta_3 Ant_i$$

$$= 934265 + 77334,8 Ant.: \$1.011.600 pesos$$

El salario promedio de un hombre casado, dado un nivel de antigüedad en el trabajo, está dado por:

$$E[\text{Ingreso}/Fe = 0, Ec = 1, Ant] = (\beta_1 + \beta_4) + \beta_3 Ant_i$$

$$= 1746390,4 + 77334,8 Ant.: \$1.823.725 pesos$$

El salario promedio de una mujer casada, dado un nivel de antigüedad en el trabajo, está dado por:

$$E[\text{Ingreso}/Fe = 1, Ec = 1, Ant] = (\beta_1 + \beta_2 + \beta_4) + \beta_3 Ant_i$$

$$= 999065,4 + 77334,8 Ant.: \$1.076.400 pesos$$

A través de los resultados obtenidos se infiere que las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, independientemente si son casadas o no, manteniendo constante la antigüedad laboral. Se tiene además que las personas casadas, gana en promedio más que los solteros; ya sean de sexo masculino o femenino, dado un mismo nivel de antigüedad.

Análisis por Estamento

De acuerdo al estamento de Servicio de Aduanas de la Región de Arica y Parinacota, está conformado en su mayoría por Profesionales, Fiscalizadores y Técnicos. Para contrastar el impacto del estamento sobre el salario dado un mismo nivel de experiencia, se tiene el siguiente modelo:

$$I_t = \beta_1 + \beta_2 Pro_i + \beta_3 Fis_i + \beta_4 Tec_i + \beta_5 Exp_i + \mu_i \quad (4)$$

Donde:

- I_i : Corresponde al ingreso mensual del salario de las personas pertenecientes a la institución.
- Pro_i : Corresponde a la variable dicotómica para designar el Estamento Profesional de la institución.
- Fis_i : Corresponde a la variable dicotómica para designar el Estamento Fiscalizador de la institución.
- Tec_i : Corresponde a la variable dicotómica para designar el Estamento Técnico de la institución.
- Exp_i : Corresponde a la variable que representa la cantidad de años trabajados en el mercado laboral.

Los resultados de las estimaciones se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 7
Descripción Ingresos Salariales por Estamento

	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Valor p</i>	
Const	474484	156028	3,041	0,0027	*
Pro	1574939	152640	10,32	<0,00000	*
Fis	714306	153791	4,645	<0,00000	*
Tec	625807	150327	4,163	<0,00000	*
Exp	122550	27188,5	4,507	<0,00000	*
R-cuadrado	0,412122				
N° Obs. 198	(*) Significativo al 5%				

Fuente: Cálculos propios en base a datos de Aduanas de Chile.

Considerando los estamentos, en todos los casos son significativas a todo nivel dado un mismo nivel de experiencia. Por otra parte, se aprecia que los predictores pueden explicar en un 41,21% de la varianza total del salario (R^2).

Para analizar el impacto estructural de cada estamento sobre el ingreso, el Test de Chow evidencia que se tienen diferencias estructurales sólo para los estamentos para los Profesionales y

Técnicos ($p = P(F(2, 194) > 40,2395) = 2,40643e-015$ ^ $p = P(F(2, 194) > 5,62324) = 0,0085182$). Esto implica que, si bien en forma conjunta los estamentos tienen una influencia significativa en la determinación de los salarios, se concluye que en los estamentos Profesionales y Técnicos (que representan más del 50% del total de funcionarios) se tiene un mayor impacto en la determinación de los

salarios para los mismos años de experiencia.

Considerando los resultados obtenidos, la tasa exacta de variación porcentual entre el salario de hombres y mujeres para el estamento profesional es del orden del 44,3% y para el estamento técnico un 34,2%; indicando que existe discriminación contra la mujer en ambos estamentos.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio de caso fue analizar la información para determinar la posible existencia de brecha salarial de género en el sector público determinado por el Servicio Nacional de Aduanas de la Región de Arica y Parinacota.

Los resultados encontrados están en línea con lo reportado por otros trabajos para Chile en sector público como lo reportado por Cerda (2016). La brecha de salarios promedio entre hombres y mujeres es relativamente importante. Los hombres reciben salarios horarios promedios unos 18% superiores a los de las mujeres. Las brechas promedio en

salarios mensual es aún mayor en los estamentos públicos como es caso del Servicio de Aduanas reportándose en promedio el 42% reflejando la existencia de discriminación contra la mujer, que se traduce en un subpago en sus salarios e implica que aun cuando se ajusten los niveles de las dotaciones de las mujeres a los niveles de los hombres, los salarios femeninos seguirán siendo más bajos que los de ellos.

Con respecto al estado marital de los funcionarios, se evidenció que los hombres casados ganan en promedio más que las mujeres casadas. Esto indica las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, independientemente si son casadas o no, manteniendo constante la antigüedad laboral y experiencia laboral.

En términos comparativos, la brecha salarial obtenida (41,3%) es comparativamente más baja que la brecha de género a nivel país (18,3 por ciento según OCDE, 2016), de aquella obtenida en los distintos casos de la literatura observada o comparada internacionalmente con la industria del sector a nivel agregado. Se considera además que en Chile, los hombres y las

mujeres alcanzan una cobertura educativa parecida. Según la OIT las mujeres de 25 a 34 años, el 39% cursó educación superior y 62% tienen una escolaridad completa en 2017. En el caso de los hombres, el logro fue de 38% y 65%, respectivamente. En este aspecto, a pesar que las mujeres tienen un nivel de educación con posgrado, magister y doctorado, en promedio sus remuneraciones son más bajas. Estas diferencias de remuneraciones, se acrecientan en los cargos más altos. Esta situación se refleja en los estamentos profesionales y de los cargos de directivo del Servicio Nacional de Aduanas donde las brechas alcanzan el 44%.

En el contexto anterior, los estamentos para los Profesionales y Técnicos tienen asociado las mayores brechas salariales (44,3% y 34.2%). Estos resultados muestran que las mujeres ganan en promedio menos que los hombres en todos los grupos considerados a través de las variables como experiencia, antigüedad y estado marital. Estos resultados son compatibles con lo reportado por Cerda (2016) y CASEN (2017) donde en la Región de Arica y Parinacota presenta la mayor

brecha salarial en Sector Público en Chile (ver Tabla 1).

Entre las causas que podrían explicar las desigualdades salariales puede estar inserto en cómo se distribuyen los hombres y mujeres profesionales entre los estamentos, cargos genéricos o niveles educativos, es decir, no es inocua la posición de la mujer. Así en cargos más masculinizados como es el caso de dirección (sólo ocupado por hombres), Profesionales, Técnicos y Fiscalizadores, los salarios tienden a ser mayores y por tanto la brecha salarial se incrementa entre hombres y mujeres. En la medida que se incrementa el número de mujeres, el salario tiende a nivelarse, sin embargo, en los estamentos mejor remunerados, la participación de mujeres no excede del 23% manteniéndose una alta brecha salarial. Esto revela la necesidad de confeccionar las descripciones de cargos con apego al perfil y remunerarlos de acuerdo al valor del trabajo generado para eliminar arbitrariedades en la selección, contratación y definición del puesto de trabajo al que se es asignado.

Hay que considerar que el impacto de estas diferencias negativas en los

salarios en las mujeres tiene consecuencias graves pues de acuerdo a la literatura consultada demuestra que se siguen vulnerando derechos y que estas prácticas se perpetúan, esencialmente porque las desigualdades experimentadas en el mercado laboral se traspasan de alguna manera al sistema de pensiones, donde las brechas salariales entre hombres y mujeres producen diferencias en los montos acumulados y por tanto, definen también diferencias en las tasas de reemplazo que obtendrán las profesionales al momento de pensionarse. En ese sentido, la brecha no solo es hoy, sino también define su perpetuidad en el tiempo para afectar durante la vejez.

A través de la Ley N° 20.940, que moderniza las relaciones laborales en pos de la igualdad hombre y mujer; las mujeres asalariadas aún perciben 23,6% menos que los hombres, y esta diferencia en sector público supera el 38% para los cargos gerenciales (EMOL, 2018). Es así, que el desafío es amplio donde es necesario un cambio cultural donde se logre una transformación de un entorno laboral que promueve la equidad de género y desarrolla la intolerancia hacia

las desigualdades, trascendiendo el espacio público.

BIBLIOGRAFÍA

- Atal T, Winder T (2009). Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. BID. Washington, D.C.
- Altonji, J. y Blank, R. (1999) "Race and gender in the labor market," O. Ashenfelter y D. Card, Handbook of Labor Economics. Amsterdam: North-Holland, 3143-259.
- Blau, F. D. (1998) "Trends in the well-being of American women, 1970-1995." *Journal of Economic Literature*, 36(1), pp. 112-65.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (200) "Gender differences in pay." *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 75-99
- Blinder, A. S. (1973) "Wage Discrimination - Reduced Form and Structural Estimates." *Journal of Human Resources*, Vol 8(4), pp. 436-55.

- Cardoso y Kline (2015). Brecha laboral en Chile. Santiago.
- Causa, O., A. de Serres and N. Ruiz (2015), "Can pro-growth policies lift all boats?: An analysis based on household disposable income", OECD Journal: Economic Studies, Vol. 2015/1. http://dx.doi.org/10.1787/eco_studies-2015-5jrqb1t5jb
- CEPAL. (2012). Eslabones de la Desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social. Santiago: N U.
- Cerda, R (2016). Remuneraciones del sector público: ¿Mayores que en el sector Privado? Estudios Públicos, 142 (invierno 2016), 7-35. CEP.
- ComunidadMujer (2013). Brecha de ingresos: entre lo explicable y lo inexplicable. Santiago de Chile.
- EMOL (2018). El 23% de las empresas cree que la posición laboral femenina no ha cambiado en una década. Economía y Negocios. PortalPyme. 20 de marzo. Disponible en: <https://pyme.emol.com/11094/menos-del-15-de-los-gerentes-en-chile-son-mujeres-aunque-reclutadores-dicen-que-la-cifra-va-en-aumento/>
- Fuentes, J., Palma, A. y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Estudios de Economía Vol. 32 – N°2, páginas 133-157. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/127768>
- Garda, P. and S. Undurraga (2017), "Employment barriers of vulnerable groups in Chile", OECD Economics Department Working Papers, OECD Publishing.
- Gunderson, M. (2006) "Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?" Canadian Journal of Economics-Revue Canadienne D Economique. 39(1), pp. 1-21.
- Henríquez, H y Riquelme, V (2010). El derecho a ganar lo mismo. Ley N° 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Dirección de Trabajo,

Gobierno de Chile. Temas Laborales. Dirección del Trabajo No. 27.

INE (2017) "Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales". Departamento de Estudios Laborales y Sociales En línea disponible en: <http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2018/03/05/solo-un-48-5-de-las-mujeres-participa-en-el-mercado-laboral-chileno-durante-2017-menor-al-71-2-de-participaci%C3%B3n-de-los-hombres>

Marisa Bucheli & Graciela Sanroman (2005). "Salarios Femeninos en el Uruguay ¿Existe un Techo de Cristal?," Documentos de Trabajo (working papers) 0504, Department of Economics - dECON.

Mincer, J. (1974), "Schooling, experience and earnings", NBER, Columbia University Press.

Ministerio de Desarrollo Social de Chile, MDS. (2015). CASEN 2015,

Evolución y Distribución de Ingresos. En: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php

Ministerio de Desarrollo Social de Chile, MDS. (2017). CASEN 2017, Resultados de Ingresos. En: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/Resultados_ingresos_Casen_2017.pdf

Montecinos, Egon. (2007). "Limitaciones del diseño institucional para una gestión municipal participativa. El caso chileno". *Economía, Sociedad y Territorio* 6 (23): 725-74

Neumark, D. (1988) "Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources*, Vol 23(3), pp. 279-95.

OECD (2016), *OECD Environmental Performance Reviews: Chile 2016*, OECD Publishing.

OECD (2018). Economic survey-Spanish
– Febrero, OECD Publishing.

OIT (2016) Informe Mundial sobre
Salarios 2014/2015. Santiago de
Chile.

Oaxaca, R. L. (1973) "Male-female wage
differentials in urban labor
markets." International Economic
Review, Vol 14, pp. 693-709.

Oaxaca, R. L. y Ransom, M. R. (1999)
"Identification in detailed wage
decompositions." Review of
Economics and Statistics, Vol
81(1), pp. 154-57

PNUD (2010) Desarrollo Humano en
Chile. Género: los desafíos de la
igualdad 2010. Santiago, Chile.

PNUD (2016) Informe de Desarrollo
Humano. Género, los desafíos de
la igualdad periodo 2014 - 2015.
Santiago, Chile.

Rendón, Teresa (2003). Trabajo de
hombres y trabajo de mujeres en el
México del siglo xx, Unam, México.