



Universidad de Chile

Facultad de Economía y Negocios
Escuela de Economía y Administración

Satisfacción Moral como Variable Explicativa de Diferencias Salariales en Chile

**Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial
Mención Economía**

Isabel Asenjo Andrews
Valentina Rosselli Roasso

Profesores Guía: Joseph Ramos
David Coble

**Santiago, Chile
Otoño 2009**

Resumen

El presente trabajo examina la magnitud y dirección de la variable satisfacción moral en la estimación de la tasa de retorno a la educación, basándose en el estudio realizado por Robert Frank en Estados Unidos (2004), usando datos de la bolsa de trabajo Trabajando.com del 2009, del DEMRE entre los años 1992 y 2009 y encuestas realizadas a estudiantes universitarios de las cuales se obtuvieron las valorizaciones chilenas de satisfacción moral y de estabilidad económica de distintas carreras y áreas de trabajo. Los resultados divergen notablemente de las obtenidas por Frank por diferencias entre las percepciones de satisfacción moral de los países y posibles dificultades en la definición del concepto.

Índice

Introducción.....	3
Revisión de la Literatura.....	5
Marco Teórico.....	7
Concepto de Satisfacción Moral.....	8
Metodología.....	10
Datos.....	11
Resultados Empíricos.....	15
Conclusiones.....	22
Referencias.....	25
Apéndice.....	27

Introducción

Los modelos económicos se basan en el supuesto de la existencia del *homo economicus*; es decir, que todos los agentes tienen un comportamiento racional, completamente egoísta y preocupado únicamente de la maximización de su utilidad, función de sus ingresos. De este supuesto se deduce que todos los seres humanos estarán exclusivamente motivados por sus propios fines monetarios. Existen distintos comportamientos, como por ejemplo, la realización de donaciones voluntarias, la contribución a bienes públicos, la decisión de tener hijos, la elección de la carrera y el tiempo transcurrido con familia y amigos, dónde las personas están maximizando su utilidad pero no sus ingresos. Esto contradice fuertemente este supuesto básico y sugiere que las personas tendrían importantes motivaciones no monetarias.

Esto llevó a Robert Frank en su libro "*What Price the Moral High Ground?*"(2004), a estudiar la existencia de este fenómeno usando información obtenida de los graduados de la Universidad de Cornell en Estados Unidos. Su primer acercamiento al tema consistió en averiguar cuáles eran las características que debía tener el trabajo o carrera ideal de los encuestados, resultando ser la oportunidad de ayudar a los demás un aspecto clave al momento de elegir. Las respuestas sugirieron que muchos estudiantes estaban dispuestos a sacrificar parte de su salario a cambio de la oportunidad de ayudar a los demás con su trabajo.

Con la información sobre los primeros empleos de los recientes graduados de la Universidad de Cornell y su desempeño universitario, Frank (2004) notó que la brecha salarial entre empleados del sector privado y empleados en organizaciones sin fines de lucro, aún después de controlar por sexo y desempeño académico, era enorme. Los que trabajaban en firmas del sector privado ganaban aproximadamente el 59% más que aquellos que trabajaban en organizaciones sin fines de lucro y 21% más que sus pares que se desempeñaban en el sector público. En estos datos no había ninguna evidencia de que aquellos que trabajaban en organizaciones sin fines de lucro hayan sido estudiantes menos capaces o menos motivados que los demás, señalando que debía existir otro factor muy importante para ellos que haya ameritado este sacrificio salarial.

Para identificar el grado de satisfacción moral que la sociedad otorga a las diferentes ocupaciones Frank realizó otra encuesta entre los graduados de Cornell. El resultado fue que efectivamente trabajos con mayor valorización de satisfacción moral estaban asociados a mayores salarios. Las ocupaciones peor evaluadas fueron los corredores en la Bolsa de

Valores y aquellas relacionadas con el área comercial y las que ocuparon los puestos más altos en el ranking fueron los profesores y paramédicos¹.

La teoría económica reconoce la existencia de diferencias salariales compensatorias para trabajos que involucran características negativas, generalmente en el caso de trabajos riesgosos o en ubicaciones geográficas no deseadas. El hecho de que las personas exijan un mayor salario por desempeñar trabajos con características no deseadas evidencia la existencia de un *trade-off* entre características no monetarias del empleo y su salario. Los resultados de Frank (2004) sugieren que existen diferencias salariales compensatorias según el grado de satisfacción moral del trabajo. Al ser la satisfacción moral una característica deseada de un trabajo, las personas estarían dispuestas a realizar algún grado de sacrificio salarial a cambio de esta característica.

El presente trabajo contribuye a extender este análisis al caso chileno, incorporando el grado de satisfacción moral como una variable adicional en la determinación de las expectativas salariales, lo que permitirá verificar si efectivamente afecta en forma significativa en la dirección predicha por Frank (2004).

La significancia de esta variable tendría fuertes implicancias al permitir determinar con mayor precisión las expectativas salariales de los oferentes de trabajo logrando una comprensión más exhaustiva del mercado laboral. Además, considerando que los trabajos que se espera tengan una valorización más alta de satisfacción moral (Educación Parvularia, Pedagogía, Enfermería, etc.) son ocupaciones de fuerte presencia femenina, la brecha salarial por género no explicada (“Discriminación laboral femenina”) se vería reducida. Cabe destacar que los supuestos de *homo economicus* se verían cuestionados si la satisfacción moral es efectivamente una de las variables consideradas por las personas al elegir su trabajo o carrera profesional. Esto implicaría que la satisfacción de ayudar a los demás también tendría importancia en su función de utilidad, a diferencia del caso de un agente egoísta preocupado exclusivamente de maximizar sus ingresos monetarios. Los resultados obtenidos del análisis del mercado laboral chileno no validan la hipótesis que Frank (2004) realizó para Estados Unidos, al entregar un coeficiente positivo y significativo de la variable satisfacción moral en la regresión de expectativas salariales.

La disimilitud de los resultados con la hipótesis inicial se podría explicar por la alta correlación entre satisfacción moral y estabilidad financiera que mostraron los resultados de la encuesta, es decir, la sociedad chilena entrega mejores índices de satisfacción moral a aquellas carreras que considera que constituyen una fuente de ingresos más segura. Esto es

¹ Apéndice 1: Tabla de Valorizaciones de Satisfacción Moral de Frank.

consistente con el sesgo de percepción positiva que existe hacia “carreras duras”, o de mayor exigencia académica, que es justamente dónde se registran los mayores salarios en el mercado laboral. Estos altos salarios pueden ser percibidos como señal de su escasez en Chile. Al ser escasos y considerados necesarios para el desarrollo del país, existe la posibilidad de que los encuestados les hayan atribuido un alto grado de satisfacción moral, confundiendo así la valorización que la sociedad otorga a esas carreras por la que otorga el mercado. Es decir, la preferencia hacia las “carreras tradicionales” podría explicarse por la creencia de que son lo que Chile necesita. Por ser un país en vías de desarrollo, la prioridad podría ser fortalecer la economía, la industria, la infraestructura y las instituciones; antes de destinar recursos importantes a aspectos culturales y “habilidades blandas”. De los resultados obtenidos y considerando la enorme desigualdad socioeconómica de la sociedad chilena podríamos sugerir que la hipótesis de Frank (2004) se podría verificar sobre un cierto umbral de ingresos.

Revisión de la Literatura

Desde que Mincer introdujo su modelo de estimación del retorno a la educación en 1974, se han realizado numerosas contribuciones para perfeccionarlo. Para efectos de este estudio destacaremos algunas que han aportado al modelamiento del mercado laboral chileno.

El trabajo “Chile: Poverty and Income Distribution in a High Growth Economy: 1987-1995”, Documento del Banco Mundial del año 1997, concluye que la educación es el factor más incidente en la desigualdad de ingresos y que más que la cantidad de educación es su calidad lo que permitiría remediar esta desigualdad. El retorno a la educación sigue el mismo patrón que la distribución de los ingresos laborales y es creciente con el percentil de ingresos y el nivel de educación. La fuerte relación entre la desigualdad de ingresos y los retornos a la educación también fue estudiada por Beyer (2000) quien además propuso que la educación tiene un impacto significativo sobre los ingresos sólo a partir de la educación superior. Un año de educación básica tiene un efecto marginal de 6% sobre los salarios, de educación media, 10%, mientras que para un año de educación terciaria la rentabilidad es de 22%. Estos resultados para Chile son opuestos a aquellos que se registran en países más desarrollados con una menor desigualdad en la distribución de sus ingresos.

En el estudio de Sánchez (2006) se estima el retorno a la educación en Chile por carreras. Se distinguen tres grupos: el primero compuesto por Ingenierías (Comercial, Civil y

en Minas) y Derecho los cuales rentan más del 20% de la inversión; el segundo, cuya rentabilidad es entre 15 y 20% incluye las carreras del área salud (Medicina, Odontología y Enfermería), Agronomía y Química y Farmacia; y, el tercer grupo con un retorno inferior al 10% donde se encuentran las Pedagogías, Trabajo Social y Bibliotecología. Este ranking es similar al patrón que se da en países desarrollados.

La dificultad de medir habilidades y capacidades no observables y los sesgos que esto genera en la estimación del retorno a la educación ha motivado extensa literatura al respecto. Contreras, Melo y Ojeda (2005) y Contreras, Bravo y Medrano (1999), basándose en distintas bases de datos, concluyen que una vez que se controla por la habilidad de los individuos, la tasa de retorno de la educación cae. El primer estudio, usando datos de panel, permite controlar por habilidad ya que esta característica de cada individuo se considera constante en el tiempo. Concluye que el retorno a la educación es de 9%, lo cual es entre 2 y 5% más bajo de lo que han demostrado estudios anteriores. En el estudio de Contreras, Bravo y Medrano (1999), controlando también por habilidad, los resultados arrojan una tasa de retorno a la educación de 4%, menor a lo observado en análisis previos.

La importancia del ranking relativo de un individuo entre sus pares de educación media ha resultado tener una significativa incidencia en su retorno a la educación. En Estados Unidos E. Cohn, S. Cohn, Balch y Bradley (2004) analizan el efecto de los puntajes de los SAT (*Scholastic Aptitude Test*), de las notas y del ranking de educación secundaria sobre los salarios. En Chile, Contreras, Gallegos y Meneses (2009) realizaron un estudio similar que evaluó ex-ante y ex-post (a través de una política pública de educación terciaria) el efecto del ranking de notas de colegio en el retorno a la educación. El primer resultado obtenido muestra que estar entre los mejores estudiantes de enseñanza media de cada colegio implica un mejor desempeño universitario después de ajustar por puntaje PSU (Prueba de Selección Universitaria). Para analizar los efectos ex-post del ranking relativo de notas, se dieron cupos universitarios excepcionales a ciertos individuos que se encontraban dentro del rango superior de notas de su establecimiento educacional, pero que no habían obtenido el puntaje en la PSU (Prueba de Selección Universitaria) requerido para entrar a la carrera. El desempeño de estos estudiantes, aún teniendo peores antecedentes socioeconómicos, mostró ser significativamente igual o mejor que el de los estudiantes que entraron a la universidad por la vía regular (obteniendo el puntaje de PSU necesario).

En “Rentabilidad del ranking relativo de enseñanza media sobre los salarios”, de Coble, Elferran, Ramos y Soto (2009), concluyen que además de su incidencia en el desempeño universitario, la variable que indica la posición relativa que ocupó el alumno

entre sus compañeros de colegio, tiene un efecto positivo sobre sus expectativas salariales futuras.

Estudios acerca de la satisfacción moral como posible variable explicativa del diferencial salarial no se han desarrollado con anterioridad para el mercado laboral chileno. En Estados Unidos, Frank (2004) realizó un ranking de carreras según la satisfacción moral que brindan, pero no existen estudios empíricos que validen su incidencia en la explicación de diferencias salariales compensatorias existentes.

Marco Teórico

La idea de diferencias salariales compensatorias fue introducida por Adam Smith. Acorde con esta teoría tanto trabajadores como puestos de trabajo difieren en sus características. Los trabajadores difieren respecto a sus antecedentes, habilidades, conocimientos y preferencias y los trabajos en cuanto a sus condiciones laborales (riesgo, comodidad, ubicación geográfica, satisfacción moral, etc.). Trabajadores exigirán mayores salarios por trabajar en condiciones desfavorables que les provoquen alguna desutilidad. El precio de reserva es la cantidad de dinero adicional que lleva al trabajador a aceptar el trabajo con la característica no deseada. Es de esperarse que ocurra el inverso de esto cuando trabajos tienen condiciones laborales favorables. Tal como exige compensación por condiciones desfavorables, el agente racional estaría dispuesto a sacrificar parte de su salario por los beneficios que le generan características favorables, manteniendo así constante su nivel de utilidad.

En varias situaciones, la evidencia del mercado laboral parece indicar lo contrario de lo que postula la teoría de diferencias salariales compensatorias. Un primer caso a considerar es la existencia de seguros de desempleo. Si la teoría se cumpliera a cabalidad, los trabajadores serían compensados en trabajos con mayor riesgo de despido con salarios más altos. En este caso no sería necesario que existieran seguros de desempleo. Estos seguros sustituyen las diferencias salariales que no existen para compensar en trabajos con mayores probabilidades de despido. Un segundo caso podría darse para aquellos trabajadores que ganan altos salarios con los que pueden financiar las comodidades que deseen en sus lugares de trabajo, existiendo una correlación positiva entre sus salarios y condiciones laborales.

Concepto de Satisfacción Moral

Antes de definir el concepto de satisfacción moral, comenzaremos por verificar si efectivamente es una variable que incide en la determinación de salarios. Al regresionar la variable expectativas salariales, controlando por los antecedentes socioeconómicos (educación de los padres, tipo de colegio y sexo), académicos (grado escolar, ranking puntaje PSU, ranking de notas de enseñanza media y nivel computacional), laborales (experiencia, situación laboral y jornada) y demográficos (región), si se incluyen dummies representativas de cada carrera resultan en su mayoría significativas. Lo anterior evidencia que existe al menos alguna variable omitida en la regresión. De lo contrario, las variables dicotómicas por carrera no tendrían significancia estadística ya que se estaría controlando por todos sus determinantes. Continuando con el análisis, si consideramos que ya se ha controlado por las principales variables explicativas de la determinación de salarios, es posible que la satisfacción moral sea una importante variable omitida. Es decir, al haber controlado por las variables que difieren entre carreras, y que explicarían las distintas expectativas salariales, se esperaría que la variable carrera no sea significativa. Su significancia sugiere que aún existe al menos alguna variable omitida que es distinta entre las carreras. La pérdida de significancia de gran parte de las dummies por carrera al incluir en la regresión la variable satisfacción moral apunta en esta misma dirección. Del total de 76 dummies de carrera incorporadas, 46 tienen coeficiente significativo cuando ninguna variable adicional es incluida en la regresión². De estas 46 carreras, las que tienen mayor incidencia negativa en las expectativas salariales son las del área educación, Antropología, Sociología, Teatro y Diseño. Las carreras con mayor incidencia positiva son principalmente Ingenierías y carreras del área salud (Medicina, Odontología y Enfermería). De acuerdo con la teoría económica, coeficientes negativos de la variable carrera indican que aún controlando por las variables mencionadas anteriormente, se está omitiendo algún factor que lleva a estas carreras a recibir un menor salario. En el caso de las Pedagogías podríamos pensar que se trata de una mayor satisfacción moral, por la cual los que la ejercen están dispuestos a sacrificar parte de su salario. Por el otro lado, coeficientes muy positivos indicarían que estas carreras tienen alguna característica negativa por la cuál deben ser más remuneradas. Para las Ingenierías podría sugerirse que entregan un bajo nivel de satisfacción moral. Según esto, esperaríamos que las carreras del área salud tengan un coeficiente menor y hasta negativo.

² Apéndice 2: Tabla de resultados de regresión de Mincer con variables de control y dummies por carreras.

Se comprueba con esto que existe alguna variable explicativa que esta siendo omitida, posiblemente la satisfacción moral. Para ver si esta variable tiene incidencia en la determinación de los salarios y verificar su magnitud será necesario medirla en forma directa. Siguiendo lo realizado por Frank (2004) en Estados Unidos, se cree que la forma evidente de tener una medida directa de la satisfacción moral es a través de la realización de una encuesta que obtenga las valorizaciones morales de carreras y áreas de trabajo de aquellos que están más cercanos a la realización de la elección de su futuro profesional. La gran dificultad que surge con este método es la definición del concepto de satisfacción moral, con el fin de que sea comprendido de la manera prevista, por todos los encuestados, sin ser confundido con otros conceptos como estatus, nivel de ingresos, vocación, posibilidades de autorrealización o dificultad académica. Esta posibilidad existe dado que estos elementos son muy considerados al momento de calificar y elegir la carrera a estudiar o el área de trabajo en que desempeñarse.

Dados los resultados de Frank (2004) y la posible predisposición a pensar que trabajos con mayor contacto directo con las personas, en que el aporte social tiene resultados visibles a corto plazo, entregan mayor satisfacción moral a los que al ejercen, se esperaba de la realización de la encuesta un ranking de carreras similar al obtenido en Estados Unidos. Es decir, encabezado por las áreas pedagógica y salud, y ubicando en últimos lugares ingenieros desempeñándose en áreas comerciales y financieras.

Un análisis detenido de los resultados, que no coincidieron con lo esperado, sugiere que el concepto de satisfacción moral está poco pulido, siendo muy sutiles sus límites con otros aspectos considerados importantes por los encuestados. Además pareciera que el concepto en Chile tiene cierta divergencia con el de Estados Unidos por las diferentes necesidades de cada país. Chile, al ser un país en vías de desarrollo, tiene la inminente necesidad de consolidar su infraestructura, industria, sistema educacional, aparato legislativo, entre otros. Esto explica la alta satisfacción moral que se considera tienen en Chile “carreras duras” como Ingeniería, Economía y Derecho, por ser el capital humano de alto nivel un factor necesario pero escaso para el desarrollo del país. Esto es consistente con que además de ser los más valorizados por la sociedad son los más remunerados en el mercado. Si es que efectivamente carreras que entregan altos niveles de satisfacción moral tienen además ingresos muy altos, esperaríamos un aumento de la demanda por estudiar esas carreras, lo que conduciría en el largo plazo, a una disminución de sus salarios. Lo anterior sugiere que el mercado laboral chileno no ha alcanzado un equilibrio de largo plazo, por lo

que puede verificarse que trabajos que entregan mayor satisfacción moral sean además los mejor pagados.

Metodología

La manera tradicional de estimar los retornos a la educación es utilizando la ecuación de Mincer, que aplicada a los datos disponibles para este estudio sería:

$$(1) \ln \exp W_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 X_{it}^2 + \beta_3 S_{it} + \xi_{it}$$

Donde $\ln \exp W_{it}$ es el logaritmo natural del salario del individuo i en el período t , S son los años de escolaridad y X son los años de experiencia laboral. Se incluye la variable X^2 para modelar los retornos marginales decrecientes de cada año adicional de experiencia.

Esta ecuación presenta varias debilidades, algunas de las cuales intentaremos resolver en este estudio:

- La experiencia potencial en la ecuación de Mincer es calculada de la siguiente manera:

$$(2) X_{it} = edad_{it} - S_{it} - 6$$

Dado que a los 6 años se ingresa al sistema educativo, se asume que todos los años que un individuo no está estudiando, está participando en el mercado laboral. Esto no concuerda con la realidad observada, ya que ignora los muchos casos de jóvenes que demoran más en terminar sus estudios y aquellos que no entran directamente al mercado laboral. Este último fenómeno es cada vez más recurrente al existir más opciones para muchos jóvenes que desean viajar y desarrollar otros aspectos de su vida antes de ingresar al mundo laboral, y considerando que son un segmento etario particularmente afectado por el desempleo durante períodos de crisis. Nuestros datos de experiencia auto-reportada tienen la gran ventaja de constituir información certera de los años de experiencia de un individuo, aunque al igual que todos los datos de este estudio, son parte de una muestra truncada al considerar únicamente a aquellas personas que buscan empleo por la bolsa de trabajo Trabajando.com.

- Una segunda debilidad de esta estimación del salario es que sólo será correcta si es que todos los individuos tienen el mismo locus salarios-años de escolaridad, es decir, si no existe sesgo por habilidad y demás capacidades no observables que

estarían siendo omitidas. El presente estudio cuenta con datos que pueden corregir parte de este sesgo. En primer lugar, al usar los puntajes de PSU de los individuos se tiene una medida de conocimientos académicos. Además, el ranking de notas del alumno entre sus compañeros de colegio es una buena medida de la motivación y el empeño del alumno, que son ambos importantes determinantes del desempeño universitario y del salario futuro esperado.

- Por último, cabe notar que al usar datos de corte transversal existirá sesgo de selección al sólo considerar individuos que están participando en el mercado laboral. Este sesgo, característico de las ecuaciones que estiman retornos a la educación, es ampliado en la presente muestra al además estar truncada por tratarse de una base de datos que abarca solamente una parte del mercado laboral. Esta desventaja de los datos debe ser considerada al momento de realizar sugerencias a partir de los resultados obtenidos.

Comenzaremos el presente estudio con la estimación de los retornos a la educación según la formulación de Mincer con experiencia auto-reportada para luego incorporar las variables de control (características socioeconómicas, demográficas, antecedentes laborales y académicos), la valorización social de satisfacción moral y de estabilidad económica de las diferentes carreras y áreas de trabajo.

Datos

Las fuentes de información en que se basó este estudio corresponden a la base de datos brindada por el portal web Trabajando.com, información del DEMRE (Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional), y encuestas realizadas a estudiantes universitarios chilenos.

Trabajando.com es un portal de empleo en Internet que constituye desde hace 10 años una importante bolsa de trabajo y fuente de reclutamiento online, logrando crear un vínculo entre aquellos que buscan trabajo y las empresas que necesitan personal capacitado. La información proveída consistió en los currículum vitae de 115.879 postulantes a empleos a través del portal. Estos correspondieron a todos aquellos que modificaron su currículum durante enero, febrero y marzo del 2009. La información incluye antecedentes personales, académicos, experiencia y expectativas laborales.

El uso de esta muestra puede generar sesgos en la estimación por varias razones. En primer lugar debemos considerar que la muestra esta truncada porque no representa la totalidad de la oferta laboral chilena al ser la mayoría de los postulantes menores de 30 años. Este es el perfil de personas que busca trabajo por Internet. Debe considerarse la posible existencia de una característica común a todos los postulantes que los lleve a buscar trabajo por este canal (por ejemplo: que sean muy flojos y busquen trabajo sólo desde sus casas o que sean muy proactivos por lo que buscan trabajo a través de todos los medios disponibles). Al omitir esta característica no se esta controlando por posibles problemas que generaría la autoselección de los postulantes. Otra consideración que debe hacerse es que para algunos puestos de trabajo, los empleadores no consideran esta vía de reclutamiento. También cabe la posibilidad de que aquellos con muy buenos antecedentes académicos o laborales no tengan la necesidad de buscar trabajo por este medio por tener disponibilidad de buenas oportunidades laborales cuando las necesitan.

El DEMRE es el organismo técnico de la Universidad de Chile responsable de la evaluación y medición de las capacidades de los egresados de enseñanza media para la posterior selección universitaria. Los datos proveídos por el DEMRE consisten en antecedentes socioeconómicos, notas de enseñanza media (NEM) y puntaje obtenido en las pruebas de selección universitaria rendida (PAA y PSU) de los egresados de enseñanza media entre los años 1992 y 2009.

La encuesta realizada buscó medir la percepción de la sociedad del grado de satisfacción moral que entregan diferentes carreras y áreas de trabajo a aquellos que la ejercen. La pregunta realizada especificó el concepto de satisfacción moral como la oportunidad que ofrecen las carreras de aportar a la sociedad, haciendo a los profesionales que las ejercen sentirse una ayuda para los demás. También se realizó una segunda pregunta para medir la percepción de la estabilidad económica brindada por las carreras³. La selección de las carreras y áreas de trabajo incluidas en la encuesta se realizó basándose en el número de postulantes que había de cada una en Trabajando.com y además se incluyeron ciertas áreas de trabajo que podrían presentar valorizaciones de satisfacción moral muy distintas dentro de una misma carrera.

La encuesta fue realizada a 80 estudiantes de primer y segundo año del Programa de Bachillerato de la Universidad de Chile. Debido a que las carreras del área Educación no se imparten en la Universidad de Chile, y a que éstas abarcan aproximadamente el 20% de los

³ Apéndice 3: Preguntas realizadas en la encuesta.

estudiantes que se matriculan cada año en la educación superior⁴, la encuesta se realizó además a 20 estudiantes de los primeros dos años de estudio de las carreras Educación Parvularia, Educación Diferencial y Educación Básica en la UMCE (Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación).

La selección de estudiantes universitarios de los primeros años de estudio para medir el grado de satisfacción moral se basó en la creencia de que son ellos quienes realizaron recientemente la elección de su carrera, considerando entre otros aspectos los ingresos que esperaban obtener a futuro y el aporte que realizarían a la sociedad. También se consideró que al llevar pocos años de estudio podrían presentar un menor sesgo favorable hacia su propia carrera. Se optó por encuestar a estudiantes de Bachillerato ya que desde ahí pueden optar a todas las carreras que imparte la Universidad de Chile. Sin embargo, se debe reconocer la posibilidad de que la mayoría de los alumnos en este programa sean aquellos que quieren estudiar carreras de mayor exigencia de puntaje, es decir, Medicina, Ingeniería Civil, Ingeniería Comercial, Derecho, etc. y que al no obtenerlo entraron a Bachillerato, dada su menor exigencia académica, para desde ahí optar a su primera preferencia. Ante esta posibilidad se excluyeron, como una segunda medida, las evaluaciones de satisfacción moral de cada carrera realizadas por los estudiantes de Bachillerato que quieren estudiarla. También se dejó de considerar la valorización de los pedagogos por su área. El coeficiente no varió considerablemente lo que nos permite descartar problemas de endogeneidad en la muestra, y concluir que seleccionar a estudiantes de los primeros años fue un acierto en ese aspecto. Por otro lado, al ser estudiantes de primeros años, podría ser que tengan menor información sobre las otras carreras o una percepción errada de estas. La encuesta fue remunerada con un monto fijo que era duplicado como incentivo adicional a aquellos en mayor concordancia con la moda del grupo con el fin de que los resultados representasen mejor la valorización de la sociedad en su conjunto.

Se realizó una encuesta de control a través de correos electrónicos enviados a 100 estudiantes de los últimos años o recién egresados de distintas carreras. Utilizar esta segunda muestra, aunque presente evidentes sesgos, permite controlar el efecto que puede tener el hecho de que los estudiantes de Bachillerato y Pedagogía estén recién en sus primeros años de educación superior. Para ver si existen diferencias de percepción de satisfacción moral según nivel de ingresos, que podría ser una posible explicación de la diferencia de resultados entre Chile y Estados Unidos, la muestra de control tiene una composición socioeconómica diferente a la muestra de encuestados inicial. Mientras que de los encuestados de

⁴ Información obtenida de www.universia.cl

Bachillerato y Pedagogía un 32% asistió a colegios privados, de la muestra de control, lo hizo el 99%. Esto permitiría analizar la posibilidad de que se cumpla en Chile la hipótesis de Frank (2004) sobre un cierto nivel de ingresos.

El valor agregado de los datos utilizados para el presente estudio es que incorpora información relevante en la estimación, que al ser incluida como variables de control en la regresión, se evita que el residuo tenga alta correlación con la tasa de retorno. La existencia de información auto-reportada de los años de experiencia laboral es una gran contribución a la estimación del retorno a la educación. La medida de experiencia utilizada por Mincer es muy poco exacta al no considerar la posibilidad de demorarse en terminar los estudios, o en ingresar al mercado laboral. Por último, otro aporte que los datos nos permiten realizar es incluir variables que representen en alguna medida la habilidad o capacidades no observables de los individuos. Estos son su promedio de notas de enseñanza media y puntajes en las pruebas de selección universitaria. A partir de esto se calculó la variable de ranking relativo de notas dentro de cada colegio ya que estudios anteriores han demostrado que el hecho de estar dentro del porcentaje de notas superior tiene efectos positivos en el rendimiento universitario (Contreras, Gallegos y Meneses (2008) y E. Cohn, S. Cohn, Balch y Bradley (2004)) y en ingresos futuros (Coble, Elfernan, Ramos y Soto (2009)). También se utilizaron los puntajes relativos de las pruebas de selección universitaria de lenguaje y matemáticas para hacerlos comparables entre los distintos años.

Los resultados de las encuestas fueron considerablemente diferentes a los obtenidos por Frank (2004) como se puede ver en la tabla donde se han ordenado las carreras y áreas de trabajo en un orden decreciente de acuerdo al grado de satisfacción moral que brinda cada una de ellas a los que las ejercen. Considerando que todos los encuestados difieren en sus estándares de calificación de satisfacción moral, se estandarizaron los resultados como la diferencia entre cada respuesta numérica (entre 1 y 5) y la media de cada individuo. Luego se dividió por 4 (el rango de los resultados) para dejar expresadas las valorizaciones entre los valores -1 y 1 , facilitando su interpretación. Se tomaron las mismas medidas de estandarización para los resultados de Frank (2004) para permitir su comparación directa con los resultados de la encuesta en Chile⁵.

Luego de fusionar las tres bases de datos se cuenta con un total de 8269 observaciones para efectos de este estudio.

⁵ Apéndice 4: Tablas de Valorizaciones de Satisfacciones Moral en Chile.

Resultados Empíricos

A continuación se contrastarán los resultados obtenidos de la formulación de Mincer (con experiencia auto-reportada) frente a los resultados obtenidos con los mismos datos al incluir las variables de control de las bases de datos de Trabajando.com y del DEMRE y posteriormente las variables de valorización social de satisfacción moral y de estabilidad económica de las carreras y áreas de trabajo obtenidos en las encuestas. La regresión estimada inicialmente fue la siguiente:

$$(3) \ln \exp W_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 X_{it}^2 + \beta_3 GE_{it} + \xi_{it}^6$$

La variable dependiente usada en este estudio es el logaritmo natural de las expectativas salariales de cada postulante, la cual puede estar sub-reportada, en el caso de personas con urgencia de encontrar trabajo; o sobre-reportada, en el caso de aquellos que piensan que les van a ofrecer finalmente un salario levemente menor al que ellos solicitan. Los estimadores entregados cuando la variable dependiente ha sido medida con error, si bien son insesgados, serán ineficientes al tener una mayor varianza. En el caso de este estudio contar con expectativas salariales en lugar de salarios efectivos daría una información más certera del precio de reserva de los postulantes, es decir, cuánto exigen o están dispuestos a sacrificar según las características del trabajo al que aspiran.

De acuerdo a lo esperado, el coeficiente de la variable experiencia (auto-reportada) (X) es positivo y significativo lo que implica que un año adicional de experiencia se traduce en un aumento salarial de 6,2%. Otros estudios muestran coeficientes menores para esta variable, cercanos al 2% (Contreras, Melo y Ojeda (2005)). La inclusión de la variable experiencia al cuadrado (X^2) entrega un coeficiente negativo pero no significativo, por lo que no es posible verificar los retornos decrecientes de esta variable. Se incluyeron dummies para cada grado escolar (GE): técnica, técnica-profesional, profesional y post-grado. Se omitió la dummy de educación media para evitar colinealidad perfecta con la constante. Esta formulación *spline* permite modelar la no-linealidad con respecto a las expectativas salariales de la adquisición de cada grado escolar, contradiciendo la idea de homogeneidad de cada año de capital humano adquirido. Todos los coeficientes de grados escolares son significativos y crecientes en el grado académico.

⁶ Apéndice 5: Tabla de resultados regresión de Mincer.

Posteriormente se incorpora a la regresión variables socioeconómicas, demográficas, antecedentes laborales, y medidas de habilidad (ranking relativo de notas de enseñanza media y de puntaje en pruebas de selección universitaria):

$$(4) \ln \exp W_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 GE_{it} + \beta_3 Sex_{it} + \beta_4 Dep_{it} + \beta_5 RkgPSU + \beta_6 RkgRel_{it} + \beta_7 EducP_{it} + \beta_8 Z_{it} + \xi_{it}^7$$

Al incluir las siguientes variables el grado de ajuste del modelo (R^2) aumentó desde un 0,0978 resultante en la estimación de la ecuación (3) a un 0,43:

- **Sexo (Mujer):** se incluyó la variable dicotómica mujer en la regresión, la cuál mostró incidir negativamente en las expectativas salariales con un coeficiente significativo de -0,15. Es decir, el hecho de ser mujer implica un retorno a la educación un 15% menor que si se es hombre. Considerando que ya hemos controlado por la menor experiencia que podrían tener las mujeres al ser madres ausentándose por largos períodos del trabajo, y demás características, este diferencial se atribuiría a discriminación laboral femenina. El hecho que las mujeres tengan mayor presencia en ciertas carreras, particularmente Pedagogía, Enfermería y Párvulos; y baja presencia en carreras más “duras” como Ingenierías, sugiere que al incluir una variable de satisfacción moral a la regresión, la magnitud de esta discriminación se verá afectada. Si consideramos que las carreras de fuerte presencia femenina tendrían una mayor satisfacción moral, esta brecha salarial no explicada entre hombres y mujeres se verá reducida.
- **Dependencia (Dep):** dadas las grandes diferencias en la calidad de la educación chilena según tipo de colegio, y la discriminación en el mercado laboral que éstas pueden generar, se incluyeron variables dicotómicas que representan si el individuo asistió a un colegio municipal o particular pagado, omitiéndose colegios subvencionados. El coeficiente asociado a haber asistido a un colegio municipal es 0,1%, pero no tiene significancia estadística. La educación en un colegio particular retorna 11% más que haber asistido a un colegio subvencionado. El coeficiente que acompaña a esta variable es significativo.
- **Educación de los padres (EducP):** se incluye como medida del nivel socioeconómico que incide en el salario y por la mayor importancia que padres más educados podrían

⁷ Apéndice 6: Tabla de resultados de regresión de Mincer con variables de control.

darle a la educación de sus hijos. La variable educación del padre afecta significativamente en 0,7% a las expectativas salariales mientras que la variable educación de la madre presenta un coeficiente de 0,001 que no es estadísticamente significativo.

- Ranking relativo (RkgRel): indica en qué posición se encontró académicamente el alumno entre sus compañeros de colegio. Se incluye en la regresión como medida de motivación y empeño, ambas características no observables pero muy importantes ya que, como han demostrado estudios anteriores, pertenecer al porcentaje de notas superior tiene efectos positivos en el rendimiento universitario (Contreras, Gallegos y Meneses (2008) y E. Cohn, S. Cohn, Balch y Bradley (2004)) y en ingresos esperados futuros (Soto y Elfernan (2009)). Esta variable presenta un coeficiente significativo de 0,14. Se comprueba una vez más la gran incidencia de estos factores no observables de habilidad y motivación en los ingresos laborales, por lo que la omisión de una variable que represente estas características conduciría a la obtención de estimadores sesgados.
- Ranking PSU (RkgPSU): se utilizaron los puntajes relativos de las pruebas de selección universitaria de lenguaje y matemáticas para hacerlos comparables entre los distintos años, considerando la posibilidad de que varíe el grado de dificultad de un año a otro y el cambio en el año 2003 de PAA (Prueba de Aptitud Académica) a PSU (Prueba de Selección Universitaria). Esta variable es una medida de las capacidades académicas y coeficiente intelectual de cada individuo, las cuales son características no observables. Se dividió la variable en cinco quintiles y los resultados concordaron con lo esperado, es decir, mientras más alto el quintil en el ranking PSU al que perteneció el individuo, mayor es el efecto positivo sobre sus expectativas salariales. La dummy del quintil superior presenta un coeficiente de 0,24, seguido por 0,14 el cuarto quintil y 0,06 el tercero. El segundo quintil no es significativo y el más bajo se omitió al tratarse de variables dicotómicas. Se puede apreciar que los retornos de sacar un puntaje dentro de los dos quintiles más altos comparado con estar dentro del más bajo son muy grandes, teniendo la capacidad académica una fuerte incidencia (24 y 14% respectivamente) en los salarios futuros esperados.
- Antecedentes laborales y variables demográficas (Z): se consideró nivel computacional, situación laboral (con contrato, estudiante, independiente, recién egresado, sin trabajo o con trabajo temporal), y jornada de trabajo para controlar por

otras variables que afectarían las expectativas salariales, así como la variable región para controlar el hecho de que la localización geográfica afectaría el salario esperado.

- No se incluyó la experiencia al cuadrado en esta regresión ya que resulta no significativa. Esto porque los individuos de la muestra son demasiado jóvenes como para que sus años de experiencia comiencen a mostrar retornos marginales decrecientes.

A continuación, en la regresión considerada anteriormente se incluye la variable satisfacción moral (V):

$$(5) \ln \exp W_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 GE_{it} + \beta_3 Sex_{it} + \beta_4 Dep_{it} + \beta_5 RkgPSU + \beta_6 Rkg Rel_{it} + \beta_7 EducP_{it} + \beta_8 Z_{it} + \beta_9 V_i + \xi_{it}^8$$

Esta variable muestra un coeficiente positivo y estadísticamente significativo de 1,04, es decir, un mayor grado de satisfacción moral implicaría un salario más alto. Ante este resultado se optó por controlar usando otra medida de estandarización de la valorización de satisfacción moral. Esta consistió en dividir la diferencia entre cada respuesta de un individuo y su media por la desviación estándar del mismo, para controlar además por la dispersión en las respuestas de cada uno. Con el fin de llevar esta medida a un rango interpretable se aplicó a lo anterior una función logística dejándola expresada entre 0 y 1. El coeficiente de esta variable también fue significativamente positivo (1,11) descartando la posibilidad de alguna inconsistencia generada en su estandarización⁹.

La significancia del coeficiente positivo de la variable satisfacción moral contradeciría la teoría económica que reconoce la existencia de un *trade-off* entre características no monetarias del empleo y su salario. De esta forma esperaríamos que, siendo la satisfacción moral una característica positiva de un trabajo, aquellos trabajadores que gocen de mayores niveles de satisfacción moral, aceptarían remuneraciones más bajas.

La segunda pregunta de la encuesta realizada trataba de la estabilidad económica que brindan las distintas carreras y áreas de trabajo. La regresión estimada fue:

⁸ Apéndice 7: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral.

⁹ Apéndice 8: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral 2da. especificación.

$$(6) \ln \exp W_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it} + \beta_2 GE_{it} + \beta_3 Sex_{it} + \beta_4 Dep_{it} + \beta_5 RkgPSU + \beta_6 RkgRel_{it} + \beta_7 EducP_{it} + \beta_8 Z_{it} + \beta_9 VEstab_i + \xi_{it}^{10}$$

Al incluir esta variable (VEstab) en la regresión se obtiene un coeficiente positivo y significativo de 0,78. Según la teoría económica, una mayor estabilidad de los ingresos (menor riesgo) estará necesariamente asociada a un menor nivel de ingresos promedio. Activos más riesgosos ineludiblemente tendrán pagos esperados más altos, de lo contrario, ni los agentes más aversos al riesgo los querrían. Las explicaciones que se consideran para efectos de este resultado son que los encuestados pueden haber confundido la estabilidad económica con altos niveles de ingresos que asegurasen un determinado nivel de vida. Además, debemos reconocer que carreras asociadas a altos niveles de ingresos en general son estables, ya que se trata de personas altamente calificadas cuyo capital humano es más escaso y difícil de reemplazar. Hay que tener en cuenta que dentro de una misma carrera los grados de estabilidad económica pueden diferir considerablemente según el área en que se desempeña. La correlación entre la variable satisfacción moral y estabilidad económica fue de 0,46. Al separar las expectativas salariales en deciles, se verifica que los deciles más altos son variables explicativas importantes de la variable estabilidad económica¹¹. Esto sugeriría que los encuestados consideran que aquellos con expectativas salariales muy altas, tienen además un muy alto nivel de capital humano lo que los hace escasos y difíciles de reemplazar, asegurando además de un alto nivel de ingreso, estabilidad económica. De no ser estables los ingresos, si estos son sólo altos en ciertos períodos, posibilita la suavización del consumo ahorrando para cuando sea necesario. También cabe la posibilidad de que en Chile se resalten los altos salarios de ciertas carreras asociadas al tope de la distribución de ingresos (Medicina, Ingeniería, Derecho), existiendo menos información respecto a los salarios ubicados al medio de la distribución. En base a esto último, podría darse que los encuestados efectivamente consideren una alta correlación entre estabilidad económica y salario. La correlación resulta menor para los deciles medios de expectativas salariales posiblemente debido a la falta de información sobre los salarios que ellos reciben.

Al agregar la variable de satisfacción moral junto a la variable de estabilidad económica en la regresión inicial¹², ambos coeficientes se reducen considerablemente

¹⁰ Apéndice 9: Tabla de resultados de regresión con variable Estabilidad Económica

¹¹ Apéndice 10: Tabla de resultados de regresión de deciles de Expectativas Salariales sobre Estabilidad Económica.

¹² Apéndice 11: Tabla de resultados de regresión con variables Satisfacción Moral y Estabilidad Económica.

respecto a las regresiones anteriores. Los coeficientes son 0,405 para satisfacción moral y 0,59 para la estabilidad económica, sumando un valor casi idéntico al coeficiente de satisfacción moral de la regresión (5), en que se incluye esta variable por si sola. Como ya mencionamos, esto se debe a la alta correlación que existe entre los resultados de ambas preguntas de la encuesta, apuntando a la idea de que las preguntas no fueron comprendidas a cabalidad por los encuestados. Ambas variables, satisfacción moral y estabilidad económica parecen estar explicando lo mismo. Los encuestados pueden haber contestado utilizando los criterios de un *headhunter* identificando que carreras escasean en el mercado y considerando que por esta razón serían más valorizadas y tendrían un mayor salario.

Para controlar la posible endogeneidad de las respuestas de la encuesta, se calculó la valorización de satisfacción moral sin incluir las valorizaciones que realizaron los individuos a su propia carrera, o para el caso de Bachillerato, a la que querían estudiar¹³. Sin embargo, la diferencia con respecto al coeficiente de satisfacción moral inicial no fue muy grande, sugiriendo que este no fue un problema importante de la muestra.

Al analizar el efecto en expectativas salariales de la satisfacción moral considerándola para hombres y para mujeres por separado, se concluye que los hombres presentan un coeficiente de satisfacción moral de 1,13¹⁴, considerablemente superior al de las mujeres que es de 0,87¹⁵. También cabe notar que la correlación presentada por los resultados entre ambas preguntas de la encuesta, de satisfacción moral y estabilidad económica, fue superior para hombres (0,53) que para mujeres (0,4) sugiriendo el hecho que para ellos la satisfacción moral de un trabajo se explicaría en mayor medida por el nivel y la estabilidad de los ingresos que genera.

La última regresión estimada consistió en incorporar, a los datos del mercado laboral chileno, las valorizaciones de satisfacción moral obtenidas por Frank (2004) en su encuesta realizada en Estados Unidos a los estudiantes de la Universidad de Cornell¹⁶. Como las carreras y áreas de trabajo valorizadas en la encuesta de Frank (2004) no coincidieron mucho con las seleccionadas para el caso chileno, se perdieron bastantes datos al momento de realizar esta estimación, reduciéndose estos a 3707. Al estimar la regresión, la variable satisfacción moral obtenida de los resultados de Frank (2004) entrega un coeficiente de -0,058. Este resultado apunta en la dirección de que el principal problema fue que el concepto

¹³ Apéndice 12: Tabla de resultados de regresión con variable de Satisfacción Moral sin auto-evaluación.

¹⁴ Apéndice 13: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral de hombres.

¹⁵ Apéndice 14: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral de mujeres.

¹⁶ Apéndice 15: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral de Frank.

de satisfacción moral no fue comprendido en Chile por los encuestados de la manera prevista. La significancia de esta variable nos indica que sí existiría en alguna medida diferencial salarial compensatorio según el grado de satisfacción moral. Es decir, al usar las valorizaciones obtenidas por Frank (2004) resulta que aquellos trabajos con un mayor nivel de satisfacción moral reciben un salario levemente menor. Esto, junto a la significancia en el sentido opuesto de la variable satisfacción moral de Chile, nos indica que la variable para el caso chileno estaría capturando otra característica de las carreras. Posiblemente confundieron el grado de satisfacción moral que entrega a cada persona ejercer una carrera con el aporte que hacen a la sociedad al ejercerla. De acuerdo con esto, las carreras consideradas más necesarias en Chile, por ser un país en pleno desarrollo, fueron valorizadas mejor en esta encuesta. Al ser éstas carreras de alto nivel de capital humano, indispensables para el desarrollo del país, son las mejor pagadas y valorizadas en muchos sentidos. Es decir, los encuestados pueden haber considerado que aquellas carreras mejor pagadas son las más necesarias, escasas y difíciles, tal como los habría señalado un *headhunter* si se le realizara la misma pregunta. Esto explicaría las altas valorizaciones de carreras como Medicina, Ingeniería, Ingeniería Comercial y Derecho, que contribuyen notoriamente al desarrollo del país en cuanto a crecimiento económico y nivel de empleo, fortalecimiento de la industria y de las instituciones, ecuanimidad de la legislación y mejoramiento de la salud, entre muchos otros.

En este momento se hace necesaria una mayor reflexión con respecto a cuáles son los reales determinantes de la satisfacción moral. ¿Cuidar a ancianos en un hogar, contribuir al desarrollo del país, educar a las generaciones futuras, salvar vidas, o proteger el medioambiente de la contaminación y el calentamiento global? En mayor o menor medida, dependiendo de cada persona, todos estos trabajos brindan satisfacción moral a los que los ejercen. Las principales diferencias radican en el plazo que demoran en cosecharse los frutos y la cercanía física con los beneficiados.

Considerando las diferencias de ingresos entre Chile y Estados Unidos, en la elección de carrera, aún queriendo recibir satisfacción moral de su trabajo futuro, tendrán un mayor peso los ingresos esperados en el caso de los chilenos que en el de los estadounidenses. Elegirán en lo posible carreras que les brinden tanto algún grado de satisfacción moral como un nivel de ingresos que les permita acceder a un cierto estándar de vida. Esto podría explicarse si consideramos que en países con menores ingresos per cápita el costo de oportunidad de obtener satisfacción moral, al conllevar un salario menor, es más alto. Al no haber alcanzado un nivel de ingresos suficiente al partir del cuál se considera que

ingresos adicionales no brindan mayores niveles de felicidad, todavía quedan muchas necesidades materiales por satisfacerse. Es decir, podría plantearse la posibilidad de que las valorizaciones de satisfacción moral entreguen resultados en la misma dirección que las de Frank (2004) sobre un cierto umbral de ingresos. Se ha comprobado que sobre un determinado nivel, ingresos adicionales no generan mayor felicidad, por lo que en ese momento las personas podrían fortalecer su búsqueda de satisfacción moral y otros aspectos no monetarios del trabajo¹⁷.

Para verificar esto se realizó la encuesta a la segunda muestra de 100 estudiantes de los últimos años o recién egresados de distintas carreras. La composición socioeconómica de este grupo fue muy diferente a la de la primera muestra, proviniendo 99% de los encuestados de colegios particulares pagados mientras que en la primera muestra sólo 32% tenía este antecedente. Al incluir esta variable de satisfacción moral en la regresión, el coeficiente entrega un valor de 0,589 y estadísticamente significativo¹⁸. Aunque el coeficiente sigue siendo positivo, y contradictorio con la teoría de diferencias salariales compensatorias, es notoriamente más pequeño que el entregado con los resultados de la encuesta inicial. Aunque no se valida lo planteado, el hecho de que el coeficiente sea la mitad tampoco permite rechazar la idea de que las valorizaciones de satisfacción moral se vean influenciadas fuertemente por el nivel de ingresos de las personas y del país en que viven. El segundo aspecto a controlar con la segunda muestra fue la incidencia de la edad de los encuestados en sus respuestas. Se puede sugerir que, al estar más cercanos al mercado laboral, pueden haber tenido mejores conocimientos de los trabajos desempeñados por los profesionales de las distintas carreras, contestando la encuesta de manera más informada. Esto también podría ser la causa de las diferencias de los resultados entre ambos grupos encuestados.

Conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian claramente que las preguntas de la encuesta no fueron entendidas de la manera prevista. Como se mencionó a lo largo del estudio, la definición de satisfacción moral no es trivial y posiblemente los problemas que esto genera son las principales falencias de este estudio. En la encuesta realizada se definió satisfacción moral como la oportunidad que ofrecen las carreras y trabajos de aportar a la sociedad, haciendo a los profesionales que las ejercen sentirse una ayuda para los demás. La

¹⁷ Layard (2005).

¹⁸ Apéndice 16: Tabla de resultados de regresión con variable Satisfacción Moral de la 2da. muestra de encuestados.

posibilidad de ayudar a los demás depende directamente de las necesidades que tiene la sociedad, las que varían considerablemente entre países según su grado de desarrollo. Dicho esto, se justifica que el ordenamiento de las carreras y trabajos según su valorización de satisfacción moral en Chile difiera del ranking de Frank (2004) en Estados Unidos. En Chile, varias de las carreras valorizadas con mayor grado de satisfacción moral son a la vez, las mejor remuneradas en el mercado laboral. El hecho de que estén en el tramo superior de la distribución de salarios, indica que son escasas. Se trata de profesionales con altísimos niveles de capital humano, que es justamente uno de los factores para el desarrollo que escasea seriamente en Chile en la actualidad. El hecho de que las mismas carreras sean las que brinden mayores grados de satisfacción moral en Chile y a la vez, donde se registran los mayores salarios, las hará sumamente atractivas para los actuales y futuros estudiantes universitarios. En el mediano y largo plazo, aumentará la oferta de estos profesionales por lo que disminuirán sus sueldos eventualmente cuando el mercado llegue a un equilibrio. Es decir, los resultados nos llevan a asumir que estamos en un marco de análisis de corto plazo aún.

Las percepciones de distintos trabajos pueden variar considerablemente de acuerdo al entorno, al nivel de desarrollo, a las necesidades y muchos otros factores que difieren entre países. Se podría considerar que personas con más altos niveles de ingreso pueden preocuparse más de aspectos no monetarios del trabajo al tener todas sus necesidades materiales cubiertas. Este hecho no debiera afectar la valorización de satisfacción moral que se tiene de las distintas carreras si la pregunta supusiera un escenario en que los ingresos no afecten esta percepción. Para esto se podría dar el supuesto de que todos los trabajos pagasen lo mismo o que todas las personas tuviesen un ingreso asegurado que les permitiera alcanzar un nivel de vida alto.

Sin embargo, sería muy difícil lograr que las percepciones de satisfacción moral sean independientes de las necesidades del país en su conjunto. Al definirse satisfacción moral como la oportunidad de aportar a la sociedad, y sentirse útiles para los demás, los encuestados tenderán a pensar en quiénes son los que más necesitan ayuda o cuáles son las áreas más débiles, y luego en quienes son los más capacitados para ayudarlos.

Para obtener resultados en la dirección de los obtenidos por Frank (2004), sería necesario plantear la pregunta de distinta manera, comenzando por asumir ingresos constantes para eliminar el efecto que tienen los ingresos personales en la valorización de satisfacción moral. Además, se podría solicitar a los encuestados que realicen un ranking de las carreras según la valorización que le otorgan para permitir una comparación más

exhaustiva que implicaría la realización un análisis más detenido del tema. Aún así, dado que las diferencias en los niveles de desarrollo de los países implican que las necesidades prioritarias varíen considerablemente, las valorizaciones de satisfacción moral seguirán divergiendo. Dada la complejidad de definir satisfacción moral de manera independiente de las necesidades del país, una alternativa más viable y clara sería no tratar de evaluar satisfacción moral, para incluirla en la ecuación de Mincer y así obtener el diferencial salarial compensatorio, sino preguntar directamente cuál sería este diferencial. Esto concuerda con que lo que nos interesa saber no es el grado absoluto de satisfacción moral sino en qué medida los individuos están dispuestos a sacrificar ingresos por realizar trabajos que les entreguen mayores niveles de satisfacción, independiente del tipo de trabajos que provean esta satisfacción.

Como últimos aspectos a considerar para futuros estudios de este tema, sería necesario contar con una muestra más representativa para realizar la encuesta. Se sugiere que esté compuesto por personas recién ingresadas al mercado laboral. A esta edad tendrán claridad sobre los trabajos desempeñados en una diversidad de áreas ya que acaban de elegir la suya. A pesar de que en la muestra de Bachillerato y Pedagogía la endogeneidad de las respuestas no fue un problema importante, para eliminar cualquier posible sesgo se recomienda no incluir las valorizaciones realizadas a las carreras y áreas de trabajo de cada encuestado. La muestra deberá intentar representar fidedignamente al mercado laboral chileno en cuanto a la distribución de carreras y universidades y características socioeconómicas y demográficas. Si la información disponible lo permite, se recomienda dar un mayor énfasis a valorizaciones de trabajos u ocupaciones en vez de a carreras ya que una misma carrera puede entregar satisfacción moral muy diferente dependiendo del área o sector en que se desempeñe.

Referencias

1. Beyer, H., 2000, *Educación y desigualdad de ingresos: una nueva mirada*, Estudios Públicos N° 77. Santiago, Chile.
2. Card, D., 1999, *The causal effect of education on earnings*, en Ashenfelter, O. y Card D. 1999, *Handbook of labor economics*, Volume 3, Elsevier Science, pp. 1801-1863. Holanda.
3. Coble, D., Elfernan, R., Ramos, J. y Soto, C., 2009, *Rentabilidad del ranking relativo de enseñanza media sobre los salarios*, Tesis para optar al título de Ingeniero Comercial con Mención Economía, Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios. Santiago, Chile.
4. Cohn, E., Cohn, S., Balch, D. y Bradley, J., 2004, *Determinants of undergraduate GPAs: SAT scores, high-school GPA and high-school rank*, *Economics of Education Review* 23. U.S.A.
5. Contreras, D., Bravo, D. y Medrano, P., 1999, *Measurement error, unobservables, and skill bias in estimating the return to education in Chile*, mimeo, Universidad de Chile, Departamento de Economía. Santiago, Chile.
6. Contreras, D., Melo, E. y Ojeda, S., 2005, *¿Estimando el retorno a la educación o a los no observables?: Evidencia de datos de panel*, *Estudios de Economía*, Volumen 32, N°2, pp. 187-189, Universidad de Chile, Departamento de Economía. Santiago, Chile.
7. Contreras, D., Gallegos, S. y Meneses, F., 2009, *College performance and relative ability: ex-ante and ex-post public policy evaluation*, Próximamente en *Revista Calidad de Educación*. Santiago, Chile.
8. Frank, R., 2004. *What price the moral high ground? : Ethical dilemmas in competitive environment*. U.S.A.:Princeton University Press.
9. Kenny, Lawrence W. y Denslow, David A., 1978, *Compensating Differentials in Teachers Salaries*, *Journal of Urban Economics* 7, pp. 198-207. U.S.A.
10. Layard, Richard, 2005, *Happiness: lessons from a new science*. U.S.A.: The Penguin Press.
11. Meneses, Francisco, Parra, Alvaro y Zenteno, Luis, 2005, *¿Se puede mejorar el sistema de ingreso a las universidades chilenas? El uso de ranking en la Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile y Universidad de Santiago de Chile*, mimeo. Santiago, Chile.

12. Montero, Rodrigo, 2004, *Capital humano*, Notas de clases de Economía Laboral, Universidad de Chile, Departamento de Economía. Santiago, Chile.
13. Montero, Rodrigo, 2004, *Diferencias Compensatorias*, Notas de clases de Economía Laboral, Universidad de Chile, Departamento de Economía. Santiago, Chile.
14. Sánchez, Andrea P., 2006, *Retornos a la educación universitaria en Chile. Análisis por carreras utilizando datos de panel*. Tesis para optar al grado de Magíster en Economía Aplicada, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Santiago, Chile.
15. Sapelli, Claudio, 2003, *Ecuaciones de Mincer y las tasas de retorno a la educación en Chile: 1990 a 1998*, Documento de Trabajo, Pontificia Universidad Católica de Chile, Instituto de Economía. Santiago, Chile

Apéndice

1. Tabla de Valorizaciones de Satisfacción Moral de Frank (2004)

Occupation	Rating
Emergency Medical Technician	0.33
Teacher	0.33
Shelter Coordinator	0.32
Substance Abuse Prevention	0.31
Community Health Worker	0.30
Child Care Counselor	0.30
Environmental Consultant	0.28
Child Behavior Specialist	0.26
Family Advocate	0.20
Counselor	0.20
Agro-Forester	0.19
Nanny	0.15
Chemist	0.15
Nurse's Assistant	0.15
Geologist	0.12
Park Ranger/ Interpreter	0.12
Emergency Room Registrar	0.12
Librarian	0.10
Physicist	0.10
Reporter	0.10
Quality-Control Assistant	0.08
Military Officer	0.08
Engineer	0.08
Archeological Supervisor	0.06
Foreign Service Officer	0.03
Intern	0.03
Legislative Analyst	0.01
Congressional Intern	0.00
Mathematician	-0.01
Accountant	-0.03
Appraiser	-0.05
Credit Analyst	-0.07
Publicist	-0.08
Risk Analyst	-0.08
Advertising Coordinator	-0.10
Tax Associate	-0.10
Marketing Analyst	-0.10
Account Officer	-0.11
Buyer	-0.11
Leasing Consultant	-0.15
Expatriate Tax Specialist	-0.17
Trader	-0.19
Salesman	-0.21
Stock Broker	-0.24

2. Tabla de Resultados de Regresión de Mincer con Variables de Control y Dummies por Carreras

Linear regression Number of obs = 8269
F(107, 8159) = .
Prob > F = .
R-squared = 0.5334
Root MSE = .37213

Inexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
experiencia	.0291507	.0026997	10.80	0.000	.0238586	.0344428
Postgrado	.2484973	.0304841	8.15	0.000	.1887406	.308254
Profesional	.1509616	.0236733	6.38	0.000	.1045558	.1973674
TécnicaPro~1	-.0645594	.0307356	-2.10	0.036	-.1248089	-.0043098
Técnica	-.0773797	.0408859	-1.89	0.058	-.1575265	-.0027672
Mujer	-.0638228	.009475	-6.74	0.000	-.0823962	-.0452494
municipal	.0104987	.0100749	1.04	0.297	-.0092507	.0302481
particular~o	.1164938	.0119881	9.72	0.000	.092994	.1399936
rkg_psu_qu~5	.1703486	.0169268	10.06	0.000	.1371677	.2035295
rkg_psu_qu~4	.1117261	.015482	7.22	0.000	.0813775	.1420747
rkg_psu_qu~3	.053049	.0156351	3.39	0.001	.0224002	.0836978
rkg_psu_qu~2	.0030686	.0157391	0.19	0.845	-.0277841	.0339212
rkg_rel	.0647194	.0162255	3.99	0.000	.0329132	.0965255
educac~padre	.0066433	.0015429	4.31	0.000	.0036189	.0096677
educac~madre	.001449	.0014853	0.98	0.329	-.0014626	.0043607
Nivcomp_ni~o	.0682402	.123172	0.55	0.580	-.1732083	.3096886
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te~o	.0337986	.1136671	0.30	0.766	-.1890178	.256615
Nivcomp_us~o	.0326403	.1115721	0.29	0.770	-.1860694	.2513501
Nivcomp_av~o	.0779882	.1115891	0.70	0.485	-.1407549	.2967314
Nivcomp_pr~1	.1115859	.1122632	0.99	0.320	-.1084785	.3316503
Nivcomp_ex~o	.1915935	.1136315	1.69	0.092	-.0311532	.4143401
reg_XIV	-.0772122	.0630208	-1.23	0.221	-.2007491	.0463247
reg_XII	-.0848428	.1043601	-0.81	0.416	-.2894152	.1197297
reg_XI	.3140297	.094111	3.34	0.001	.1295482	.4985112
reg_X	-.0240603	.058263	-0.41	0.680	-.1382705	.09015
reg_VIII	-.0502788	.0541225	-0.93	0.353	-.1563727	.0558151
reg_VII	.0006439	.0588138	0.01	0.991	-.1146462	.115934
reg_VI	-.0117079	.057064	-0.21	0.837	-.1235679	.1001521
reg_V	-.0700576	.0542915	-1.29	0.197	-.1764828	.0363677
reg_metrop	.0189644	.0528998	0.36	0.720	-.0847327	.1226614
reg_IX	-.068966	.0589595	-1.17	0.242	-.1845416	.0466096
reg_IV	-.0424836	.0616904	-0.69	0.491	-.1634124	.0784453
reg_III	.1400961	.0711218	1.97	0.049	.0006792	.285129
reg_II	.0511907	.0598014	0.86	0.392	-.0660353	.1684167
reg_I	.0620606	.078405	0.79	0.429	-.091633	.2157543
jornada_co~a	.8948126	.0539271	16.59	0.000	.7891018	1.000523
media_jorn~a	.495064	.065364	7.57	0.000	.3669339	.623194
part_time	.206074	.0707104	2.91	0.004	.0674636	.3446843
por_turnos	.8789002	.0705121	12.46	0.000	.7406786	1.017122
comisionista	.8186017	.1701595	4.81	0.000	.4850457	1.152158
sin_trabajo	-.040923	.0121492	-3.37	0.001	-.0647386	-.0171074
recien_egr~o	-.110854	.0146453	-7.57	0.000	-.1395625	-.0821456
contrato	.2406964	.0113073	21.29	0.000	.2185313	.2628615
carreras1	.0246772	.0334153	0.74	0.460	-.0408253	.0901797
carreras19	-.5111805	.1221458	-4.19	0.000	-.7506174	-.2717436
carreras22	-.0026504	.0322287	-0.08	0.934	-.0658269	.0605261
carreras23	-.4352865	.0622014	-7.00	0.000	-.5572171	-.3133559
carreras29	-.3168164	.0541449	-5.85	0.000	-.4229542	-.2106786
carreras54	-.2988292	.034521	-8.66	0.000	-.3664992	-.2311593
carreras55	.2487917	.0310079	8.02	0.000	.1880083	.309575
carreras56	.0258698	.0237345	1.09	0.276	-.0206558	.0723954
carreras57	-.1703327	.0306286	-5.56	0.000	-.2303727	-.1102928
carreras69	-.2354729	.0313364	-7.51	0.000	-.2969002	-.1740456
carreras72	-.2637838	.0270474	-9.75	0.000	-.3168036	-.2107639
carreras74	-.2164267	.0694997	-3.11	0.002	-.3526638	-.0801896
carreras81	-.0345684	.1172455	-0.29	0.768	-.2643994	.1952625
carreras89	.3150473	.0725171	4.34	0.000	.1728953	.4571993
carreras90	-.5246048	.1985928	-2.64	0.008	-.9138973	-.1353124
carreras96	-.3024121	.1081101	-2.80	0.005	-.5143354	-.0904889
carreras98	-.3209386	.0613848	-5.23	0.000	-.4412685	-.2006088
carreras118	-.0503503	.0504944	-1.00	0.319	-.1493322	.0486317
carreras121	.1837292	.0751505	2.44	0.015	.0364151	.3310433
carreras123	.3393273	.0584402	5.81	0.000	.2247696	.453885
carreras125	.1498501	.0352592	4.25	0.000	.080733	.2189672
carreras127	.3926731	.0499214	7.87	0.000	.2948144	.4905318
carreras128	.4136014	.0441468	9.37	0.000	.3270623	.5001404
carreras129	.3076513	.05409	5.69	0.000	.2016211	.4136816
carreras131	.3836974	.0368057	10.42	0.000	.3115488	.455846
carreras133	.5232218	.0331689	15.77	0.000	.4582024	.5882412
carreras134	.2661787	.1220757	2.18	0.029	.0268793	.5054781
carreras135	.2677127	.0392129	6.83	0.000	.1908454	.3445799
carreras136	.3012373	.0244378	12.33	0.000	.2533331	.3491415
carreras138	-.0423911	.0556471	-0.76	0.446	-.1514737	.0666914
carreras140	.403625	.0369126	10.93	0.000	.3312669	.475983
carreras147	.2719267	.0409481	6.64	0.000	.191658	.3521955
carreras148	.130647	.1639191	0.80	0.425	-.1906763	.4519703

carreras161	.0320833	.0627582	0.51	0.609	-.0909387	.1551053
carreras166	.126353	.0636069	1.99	0.047	.0016671	.2510388
carreras171	.2333578	.0285986	8.16	0.000	.1772972	.2894184
carreras184	.1514944	.0283092	5.35	0.000	.0960012	.2069875
carreras189	.2810274	.0979048	2.87	0.004	.0891091	.4729458
carreras191	.1943706	.0290462	6.69	0.000	.1374326	.2513086
carreras198	.1147037	.0667351	1.72	0.086	-.0161142	.2455215
carreras200	.0228527	.0465152	0.49	0.623	-.068329	.1140343
carreras218	-.2742532	.1636253	-1.68	0.094	-.5950005	.0464942
carreras220	.2526089	.0474901	5.32	0.000	.1595163	.3457016
carreras224	.2233412	.2093618	1.07	0.286	-.1870613	.6337437
carreras225	.0333496	.0358724	0.93	0.353	-.0369694	.1036687
carreras236	.407319	.0570599	7.14	0.000	.295467	.519171
carreras242	-.4006172	.0606801	-6.60	0.000	-.5195657	-.2816687
carreras244	-.2072232	.0754354	-2.75	0.006	-.3550957	-.0593506
carreras249	-.2287378	.1113217	-2.05	0.040	-.4469568	-.0105188
carreras250	.2059498	.0574731	3.58	0.000	.0932879	.3186117
carreras251	-.0790955	.1405292	-0.56	0.574	-.3545685	.1963775
carreras252	-.0838273	.0697409	-1.20	0.229	-.2205373	.0528827
carreras253	-.1739601	.036849	-4.72	0.000	-.2461936	-.1017267
carreras255	-.0967132	.0559047	-1.73	0.084	-.2063007	.0128743
carreras257	-.1420944	.0820631	-1.73	0.083	-.302959	.0187703
carreras258	-.3623467	.0614566	-5.90	0.000	-.4828173	-.241876
carreras261	-.1520479	.0242027	-6.28	0.000	-.1994913	-.1046045
carreras272	.0589115	.0301906	1.95	0.051	-.0002697	.1180927
carreras273	-.0518229	.0551867	-0.94	0.348	-.1600028	.056357
carreras275	.1095346	.0418911	2.61	0.009	.0274173	.1916518
carreras280	-.3232433	.0604626	-5.35	0.000	-.4417655	-.2047212
carreras293	-.0431846	.0481904	-0.90	0.370	-.1376499	.0512808
carreras297	.3189415	.0788456	4.05	0.000	.164384	.473499
carreras308	-.1844681	.0823952	-2.24	0.025	-.3459838	-.0229524
carreras309	-.0118063	.0704263	-0.17	0.867	-.1498598	.1262471
carreras310	-.0411771	.0250158	-1.65	0.100	-.0902144	.0078602
_cons	11.70401	.1355903	86.32	0.000	11.43822	11.9698

Carreras incluidas en regresión anterior:

carreras1: Derecho
carreras19: Antropología
carreras22: Arquitectura
carreras23: Teatro
carreras29: Auxiliar Paramédico
carreras55: Construcciones Metálicas
carreras54: Construcción Civil
carreras56: Contador Auditor
carreras57: Contador General
carreras69: Diseño
carreras72: Diseño Gráfico
carreras74: Diseño de Interiores
carreras81: Ecología
carreras89: Enfermería
carreras90: Enseñanza media o Superior
carreras96: Filosofía
carreras98: Fisioterapia
carreras118: Informática
carreras121: Ingeniería en Biotecnología
carreras123: Ingeniería
carreras125: Ingeniería Ambiental
carreras127: Ingeniería Bioquímica
carreras128: Ingeniería Civil
carreras129: Ingeniería Civil Electrónica
carreras135: Ingeniería Civil Informática
carreras136: Ingeniería Comercial
carreras138: Ingeniería Forestal
carreras140: Ingeniería Industrial
carreras147: Ingeniería Química
carreras148: Ingeniería de Bioprocesos
carreras161: Ingeniería en Acuicultura
carreras166: Ingeniería en Agronomía

carreras171: Ingeniería en Construcción
carreras184: Ingeniería en Informática
carreras189: Ingeniería en Minas
carreras191: Ingeniería en Prevención de Riesgos
carreras198: Ingeniería en Procesos de la Madera
carreras200: Kinesiología
carreras218: Masoterapia
carreras220: Matró(n)a
carreras224: Medicina
carreras225: Medicina Veterinaria
carreras236: Odontología
carreras242: Paramédico
carreras244: Pedagogía
carreras249: Pedagogía en Ciencias
carreras250: Pedagogía en Ciencias Naturales
carreras252: Pedagogía en Educación Diferencial
carreras253: Pedagogía en Educación Física
carreras255: Pedagogía en Inglés
carreras257: Pedagogía en Matemáticas
carreras258: Pedagogía en Música y Arte
carreras261: Periodismo
carreras272: Psicología
carreras273: Psicología Clínica
carreras275: Psicología Laboral
carreras280: Párvulo
carreras293: Sociología
carreras297: Tecnología Médica
carreras308: Terapia Física
carreras309: Terapia Ocupacional
carreras310: Trabajo Social

3. Preguntas realizadas en encuesta:

- i) Si consideramos el nivel de satisfacción moral que entregan determinadas carreras y/o trabajos como la oportunidad que ofrecen estas de aportar a la sociedad, haciendo a los profesionales que las ejercen sentirse una ayuda para los demás. A partir de esto valoriza el nivel de satisfacción moral que la sociedad considera (en tu opinión) que entregan las siguientes carreras/áreas de trabajo.
- ii) Evalúe en que medida la sociedad considera (en tu opinión) que las siguientes carreras/áreas de trabajo brindan estabilidad económica futura.

4. Tabla de Valorizaciones de Satisfacción Moral de Encuesta – Muestra 1

Carrera	Valorizaciones 1era Muestra
Medicina	0.39
Odontología	0.26
Ingeniería Civil área Ingeniería	0.17
Enfermería	0.15
Ingeniería en Minas	0.15
Derecho	0.14
Terapia/Kinesiología	0.13
Psicología Clínica	0.11
Pedagogía en Lenguajes, Matemáticas y Ciencias	0.11
Contrucción Civil	0.08
Ingeniería Civil área Eléctrica/Mecánica	0.06
Ingeniería Civil Industrial área Comercial	0.06
Ingeniería Comercial área Banca/Servicios Financieros	0.05
Pedagogía en Educación Diferencial	0.05
Ingeniería Civil Industrial área Finanzas	0.04
Ingeniería Comercial área Marketing/Ventas/Comercial	0.03
Ingeniería Civil área Química/Bioquímica/Biotecnología	0.03
Ingeniería Informática	0.03
Ingeniería Civil Industrial área Operaciones/Control de Gestión	0.03
Ingeniería Comercial área Docencia	0.01
Arquitectura	0.01
Educación Parvularia	0.01
Ingeniería Comercial área Administración	0.00
Trabajo Social	0.00
Ingeniería Civil Industrial área Docencia	-0.01
Psicología Educacional/Docencia	-0.02
Ingeniería en Prevención de Riesgos	-0.02
Psicología Laboral	-0.02
Ingeniería Pesquera	-0.03
Medicina Veterinaria	-0.03
Ingeniería Comercial área Recursos Humanos	-0.05
Ingeniería Forestal	-0.05
Ingeniería Civil Industrial área Planificación y Desarrollo	-0.05
Periodismo	-0.07
Ecología/Ciencias del Medio Ambiente	-0.08
Agronomía	-0.08
Contabilidad	-0.10
Sociología/Antropología	-0.13
Filosofía/Ciencias Políticas	-0.17
Pedagogía en Educación Física	-0.17
Pedagogía en Música y Arte	-0.21
Teatro/Actuación	-0.21
Diseño	-0.28
Artes Plásticas	-0.29

Tabla de Valorizaciones de Satisfacción Moral – Muestra 2

Carrera	Valorizaciones 2da Muestra
Medicina	0.30
Pedagogía en Educación Diferencial	0.16
Pedagogía en Lenguajes, Matemáticas y Ciencias	0.15
Trabajo Social	0.15
Ecología/Ciencias del Medio Ambiente	0.10
Odontología	0.09
Enfermería	0.09
Psicología Clínica	0.09
Derecho	0.08
Ingeniería en Minas	0.07
Educación Parvularia	0.06
Psicología Educacional/Docencia	0.05
Ingeniería Forestal	0.05
Ingeniería Pesquera	0.05
Ingeniería Civil Industrial área Docencia	0.03
Ingeniería Comercial área Docencia	0.03
Ingeniería Civil área Ingeniería	0.03
Ingeniería Civil Industrial área Planificación y Desarrollo	0.02
Ingeniería Civil área Química/Bioquímica/Biotecnología	0.01
Terapia/Kinesiología	0.01
Psicología Laboral	0.01
Teatro/Actuación	0.00
Medicina Veterinaria	-0.01
Ingeniería en Prevención de Riesgos	-0.02
Ingeniería Comercial área Recursos Humanos	-0.02
Ingeniería Civil Industrial área Finanzas	-0.03
Agronomía	-0.03
Contabilidad	-0.03
Ingeniería Civil Industrial área Operaciones/Control de Gestión	-0.04
Arquitectura	-0.04
Ingeniería Civil área Eléctrica/Mecánica	-0.04
Ingeniería Civil Industrial área Comercial	-0.05
Contrucción Civil	-0.05
Pedagogía en Educación Física	-0.05
Ingeniería Comercial área Administración	-0.05
Sociología/Antropología	-0.06
Ingeniería Comercial área Banca/Servicios Financieros	-0.07
Ingeniería Informática	-0.08
Ingeniería Comercial área Marketing/Ventas/Comercial	-0.09
Periodismo	-0.12
Filosofía/Ciencias Políticas	-0.14
Pedagogía en Música y Arte	-0.14
Artes Plásticas	-0.18
Diseño	-0.19

5. Tabla de Resultados de Regresión de Mincer

Linear regression Number of obs = **8269**
F(6, 8262) = **132.14**
Prob > F = **0.0000**
R-squared = **0.0978**
Root MSE = **.51422**

lnexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
experiencia	.0617528	.0087499	7.06	0.000	.0446009 .0789048
experiencia2	-.0030498	.0011991	-2.54	0.011	-.0054004 -.0006992
Postgrado	.38092	.040798	9.34	0.000	.3009457 .4608944
Profesional	.2081411	.0318993	6.52	0.000	.1456105 .2706718
TécnicaPro-1	-.2896748	.0389928	-7.43	0.000	-.3661105 -.2132391
Técnica	-.3639111	.050681	-7.18	0.000	-.4632586 -.2645636
_cons	12.89113	.0331531	388.84	0.000	12.82614 12.95611

6. Tabla de Resultados de Regresión de Mincer con Variables de Control

Linear regression Number of obs = **8269**
F(43, 8225) = **128.56**
Prob > F = **0.0000**
R-squared = **0.4346**
Root MSE = **.40798**

lnexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
experiencia	.0176284	.0028707	6.14	0.000	.012001 .0232557
Postgrado	.2674039	.0328581	8.14	0.000	.2029937 .3318141
Profesional	.1713038	.0260282	6.58	0.000	.1202819 .2223258
TécnicaPro-1	-.1246277	.0321679	-3.87	0.000	-.1876849 -.0615704
Técnica	-.130611	.0422165	-3.09	0.002	-.213366 -.047856
Mujer	-.1546845	.0095599	-16.18	0.000	-.1734242 -.1359448
municipal	.0010107	.0108505	0.09	0.926	-.020259 .0222804
particular-0	.114325	.0129138	8.85	0.000	.0890107 .1396393
rkg_psu_qu-5	.2399041	.0176564	13.59	0.000	.2052931 .2745151
rkg_psu_qu-4	.1427801	.01646	8.67	0.000	.1105143 .1750459
rkg_psu_qu-3	.0599956	.0165979	3.61	0.000	.0274595 .0925317
rkg_psu_qu-2	.0025476	.0169865	0.15	0.881	-.0307501 .0358454
rkg_re1	.1471466	.0174073	8.45	0.000	.1130239 .1812693
educac-padre	.0073634	.0016707	4.41	0.000	.0040883 .0106384
educac-madre	.0011526	.0016188	0.71	0.476	-.0020207 .0043259
Nivcomp_ni-0	.092317	.1235919	0.75	0.455	-.1499543 .3345884
Nivcomp_bajo	(dropped)				
Nivcomp_te-0	.0966229	.1107082	0.87	0.383	-.1203932 .3136389
Nivcomp_us-0	.0964838	.1085234	0.89	0.374	-.1162495 .3092171
Nivcomp_av-0	.152169	.1085125	1.40	0.161	-.0605429 .3648809
Nivcomp_pr-1	.1614754	.1088783	1.48	0.138	-.0519535 .3749043
Nivcomp_ex-0	.2741855	.1104096	2.48	0.013	.0577549 .4906161
reg_XIV	-.0901318	.0682164	-1.32	0.186	-.2238532 .0435895
reg_XII	-.1180896	.1011289	-1.17	0.243	-.3163279 .0801487
reg_XI	.2685523	.1179702	2.28	0.023	.0373009 .4998036
reg_X	-.0382274	.0640535	-0.60	0.551	-.1637885 .0873337
reg_VIII	-.0562389	.0603944	-0.93	0.352	-.1746271 .0621493
reg_VII	-.0164354	.0650294	-0.25	0.800	-.1439094 .1110386
reg_VI	-.0288474	.0646913	-0.45	0.656	-.1556588 .097964
reg_V	-.1019522	.0606833	-1.68	0.093	-.2209068 .0170023
reg_metrop	-.0321292	.0591298	-0.54	0.587	-.1480384 .0837801
reg_IX	-.1045023	.0649135	-1.61	0.107	-.2317491 .0227445
reg_IV	-.0388488	.0679122	-0.57	0.567	-.1719739 .0942763
reg_III	-.1492606	.079046	-1.89	0.059	-.0056896 .3042107
reg_II	.0505146	.0658925	0.77	0.443	-.0786513 .1796804
reg_I	.0985415	.085364	1.15	0.248	-.0687935 .2658765
jornada_co-a	.8981414	.0572156	15.70	0.000	.7859843 1.010298
media_jorn-a	.4122469	.0683302	6.03	0.000	.2783024 .5461914
part_time	.1525188	.0730987	2.09	0.037	.0092269 .2958108
por_turnos	.9241778	.0749329	12.33	0.000	.7772904 1.071065
comisionista	.8453961	.1491265	5.67	0.000	.5530704 1.137722
sin_trabajo	-.0404567	.0131053	-3.09	0.002	-.0661464 -.0147669
recien_egr-0	-.0806403	.015667	-5.15	0.000	-.1113516 -.049929
contrato	.3245915	.0117934	27.52	0.000	.3014735 .3477096
_cons	11.67579	.1366413	85.45	0.000	11.40794 11.94364

7. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral (val)

Linear regression Number of obs = **8269**
 F(44, 8224) = **149.28**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4752**
 Root MSE = **.39309**

Inexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
experiencia	.021747	.0027641	7.87	0.000	.0163288	.0271653
Postgrado	.2499322	.0315877	7.91	0.000	.1880122	.3118522
Profesional	.1603836	.0246625	6.50	0.000	.1120388	.2087285
TécnicaPro-1	-.1028477	.0309924	-3.32	0.001	-.1636007	-.0420947
Técnica	-.1223294	.0417352	-2.93	0.003	-.2041409	-.0405179
Mujer	-.1061659	.0094219	-11.27	0.000	-.1246353	-.0876965
municipal	.0038736	.0105038	0.37	0.712	-.0167165	.0244638
particular-o	.1148007	.0124033	9.26	0.000	.0904871	.1391144
rkgspsu_qu-5	.1939397	.0171842	11.29	0.000	.1602544	.2276251
rkgspsu_qu-4	.1194319	.0159982	7.47	0.000	.0880714	.1507925
rkgspsu_qu-3	.0561841	.0161145	3.48	0.001	.0245358	.0878323
rkgspsu_qu-2	.0061478	.0166317	0.37	0.712	-.0264546	.0387502
rkgspsu_re1	.1051128	.0168996	6.22	0.000	.0719854	.1382402
educac-padre	.0073289	.001623	4.52	0.000	.0041473	.0105105
educac-madre	.0009941	.0015671	0.63	0.526	-.0020778	.0040666
Nivcomp_ni-o	.1420087	.1194863	1.19	0.235	-.0922146	.376232
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te-o	.1563825	.1088485	1.44	0.151	-.0569881	.3697532
Nivcomp_us-o	.1213835	.1067395	1.14	0.255	-.0878528	.3306198
Nivcomp_av-o	.1991554	.1067432	1.87	0.062	-.0100882	.4083991
Nivcomp_pr-1	.258502	.1071248	2.41	0.016	.0485104	.4684936
Nivcomp_ex-o	.3371391	.1084687	3.11	0.002	.124513	.5497651
reg_XIV	-.0756855	.0658891	-1.15	0.251	-.2048449	.0534739
reg_XII	-.1439226	.1062844	-1.35	0.176	-.352267	.0644217
reg_XI	.3293281	.1043909	3.15	0.002	.1246955	.5339607
reg_X	-.0117961	.0620039	-0.19	0.849	-.1333394	.1097472
reg_VIII	-.0339779	.0580671	-0.59	0.558	-.1478041	.0798483
reg_VII	.010888	.0625005	0.17	0.862	-.1116288	.1334047
reg_VI	.0008623	.062231	0.01	0.989	-.1211262	.1228508
reg_V	-.0662495	.058393	-1.13	0.257	-.1807144	.0482155
reg_metrop	.0076885	.0568761	0.14	0.892	-.1038031	.1191801
reg_IX	-.080485	.0625595	-1.29	0.198	-.2031175	.0421474
reg_IV	-.0270895	.0656393	-0.41	0.680	-.1557592	.1015802
reg_III	.1507805	.0761927	1.98	0.048	.0014236	.3001373
reg_II	.0631557	.0638556	0.99	0.323	-.0620174	.1883288
reg_I	.096983	.0837401	1.16	0.247	-.0671687	.2611348
jornada_co-a	.8625744	.0548996	15.71	0.000	.7549572	.9701916
media_jorn-a	.3680317	.067016	5.49	0.000	.2366634	.4994001
part_time	.12525	.0717794	1.74	0.081	-.0154558	.2659557
por_turnos	.8311385	.0733511	11.33	0.000	.6873519	.9749251
comisionista	.887332	.1616802	5.49	0.000	.5703981	1.204266
sin_trabajo	-.0421294	.0126287	-3.34	0.001	-.0668849	-.0173739
recien_egr-o	-.0890796	.0152399	-5.85	0.000	-.1189536	-.0592056
contrato	.3104565	.0113502	27.35	0.000	.2882072	.3327058
val	1.038991	.0424861	24.45	0.000	.9557071	1.122274
_cons	11.67756	.1331732	87.69	0.000	11.4165	11.93861

8. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral 2da Especificación (val2)

Linear regression

Number of obs = **8269**
 F(44, 8224) = **148.63**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4739**
 Root MSE = **.39359**

Inexpsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
experiencia	.0217749	.0027674	7.87	0.000	.0163501	.0271997
Postgrado	.2505299	.0316481	7.92	0.000	.1884916	.3125682
Profesional	.1612403	.0246781	6.53	0.000	.1128649	.2096158
TécnicaPro~1	-.1009283	.0309986	-3.26	0.001	-.1616934	-.0401632
Técnica	-.1212022	.0417036	-2.91	0.004	-.2029518	-.0394527
Mujer	-.1088051	.0094218	-11.55	0.000	-.1272743	-.090336
municipal	.0037992	.0105174	0.36	0.718	-.0168176	.024416
particular~o	.1159366	.0124211	9.33	0.000	.0915881	.1402851
rkq_psu_qu~5	.1979518	.0171808	11.52	0.000	.164273	.2316305
rkq_psu_qu~4	.1225719	.0160003	7.66	0.000	.0912072	.1539366
rkq_psu_qu~3	.0584732	.0161489	3.62	0.000	.0268172	.0901292
rkq_psu_qu~2	.0072447	.0166326	0.44	0.663	-.0253594	.0398489
rkq_re1	.1085193	.0169142	6.42	0.000	.0753632	.1416755
educac~padre	.0073202	.001625	4.50	0.000	.0041347	.0105056
educac~madre	.0009074	.001569	0.58	0.563	-.0021683	.0039831
Nivcomp_ni~o	.1437304	.1192688	1.21	0.228	-.0900666	.3775273
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te~o	.1607453	.1085208	1.48	0.139	-.0519828	.3734734
Nivcomp_us~o	.1256541	.1064007	1.18	0.238	-.0829183	.3342264
Nivcomp_av~o	.2039357	.1064086	1.92	0.055	-.0046521	.4125235
Nivcomp_pr~1	.2599055	.1067915	2.43	0.015	.0505672	.4692439
Nivcomp_ex~o	.3386516	.1081451	3.13	0.002	.1266598	.5506434
reg_XIV	-.0744165	.0659475	-1.13	0.259	-.2036902	.0548573
reg_XII	-.1456287	.106239	-1.37	0.170	-.353884	.0626265
reg_XI	.3293296	.1041655	3.16	0.002	.125139	.5335203
reg_X	-.0120387	.0620876	-0.19	0.846	-.133746	.1096686
reg_VIII	-.0324438	.0581626	-0.56	0.577	-.1464573	.0815696
reg_VII	.0117772	.0625788	0.19	0.851	-.110893	.1344474
reg_VI	.0005801	.0623288	0.01	0.993	-.1216001	.1227603
reg_V	-.0663368	.0584876	-1.13	0.257	-.1809874	.0483137
reg_metrop	.0081348	.0569734	0.14	0.886	-.1035475	.1198171
reg_IX	-.0797075	.0626816	-1.27	0.204	-.2025791	.0431642
reg_IV	-.0276493	.0657362	-0.42	0.674	-.1565088	.1012102
reg_III	.1514939	.0763629	1.98	0.047	.0018033	.3011844
reg_II	.0639638	.0639847	1.00	0.317	-.0614624	.1893899
reg_I	.0984581	.0838206	1.17	0.240	-.0658515	.2627678
jornada_co~a	.8634127	.0548798	15.73	0.000	.7558345	.9709909
media_jorn~a	.3672276	.0669502	5.49	0.000	.2359882	.498467
part_time	.1243615	.0717512	1.73	0.083	-.0162889	.2650119
por_turnos	.8313157	.0734025	11.33	0.000	.6874282	.9752032
comisionista	.8846307	.1609072	5.50	0.000	.569212	1.200049
sin_trabajo	-.0416278	.0126362	-3.29	0.001	-.066398	-.0168575
recien_egr~o	-.0877193	.0152537	-5.75	0.000	-.1176205	-.0578181
contrato	.3131766	.0113511	27.59	0.000	.2909255	.3354277
val2	1.112634	.0464391	23.96	0.000	1.021601	1.203666
_cons	11.11215	.1346355	82.54	0.000	10.84823	11.37607

9. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Estabilidad Económica (Vestab)

Linear regression

Number of obs = **8261**
 F(44, 8216) = **158.08**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4871**
 Root MSE = **.38856**

Inexpsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
experiencia	.0213499	.0027378	7.80	0.000	.0159832	.0267167
Postgrado	.2770407	.0307741	9.00	0.000	.2167156	.3373657
Profesional	.1675999	.0244765	6.85	0.000	.1196197	.2155801
TécnicaPro~1	-.1374882	.031168	-4.41	0.000	-.1985853	-.0763911
Técnica	-.1497795	.0424094	-3.53	0.000	-.2329127	-.0666463
Mujer	-.0730367	.0095345	-7.66	0.000	-.0917267	-.0543467
municipal	.0005705	.0104957	0.05	0.957	-.0200038	.0211449
particular~o	.0976156	.0121809	8.01	0.000	.073738	.1214933
rkgspsuqu~5	.1712902	.0173285	9.88	0.000	.1373219	.2052584
rkgspsuqu~4	.1001289	.0160887	6.22	0.000	.0685909	.1316668
rkgspsuqu~3	.0414812	.0163109	2.54	0.011	.0095077	.0734547
rkgspsuqu~2	.0011602	.0167121	0.07	0.945	-.0315996	.0339201
rkgsrel	.077818	.0168267	4.62	0.000	.0448334	.1108026
educac~padre	.006572	.0016008	4.11	0.000	.003434	.00971
educac~madre	.0028039	.0015594	1.80	0.072	-.000253	.0058608
Nivcomp_ni~o	(dropped)					
Nivcomp_bajo	-.0687626	.1299566	-0.53	0.597	-.3235105	.1859852
Nivcomp_te~o	-.0592165	.0609502	-0.97	0.331	-.1786944	.0602613
Nivcomp_us~o	-.052095	.0574586	-0.91	0.365	-.1647284	.0605384
Nivcomp_av~o	.0028276	.0571189	0.05	0.961	-.1091399	.1147951
Nivcomp_pr~1	.0257068	.0576321	0.45	0.656	-.0872666	.1386802
Nivcomp_ex~o	.1215677	.0600251	2.03	0.043	.0039034	.239232
reg_XIV	-.1248529	.0682973	-1.83	0.068	-.2587328	.009027
reg_XII	-.1021667	.1074587	-0.95	0.342	-.3128129	.1084796
reg_XI	.2663891	.1092197	2.44	0.015	.0522908	.4804874
reg_X	-.0343708	.0644136	-0.53	0.594	-.1606376	.0918961
reg_VIII	-.0706386	.0602159	-1.17	0.241	-.1886769	.0473997
reg_VII	-.0319233	.0647941	-0.49	0.622	-.1589362	.0950896
reg_VI	-.0268362	.0639988	-0.42	0.675	-.1522901	.0986177
reg_V	-.0953192	.0604517	-1.58	0.115	-.2138198	.0231815
reg_metrop	-.0281827	.0589976	-0.48	0.633	-.1438329	.0874676
reg_IX	-.1065309	.0646311	-1.65	0.099	-.2332242	.0201624
reg_IV	-.0454779	.0675411	-0.67	0.501	-.1778756	.0869197
reg_III	.1305082	.0760865	1.72	0.086	-.0186405	.279657
reg_II	.0347918	.0655717	0.53	0.596	-.0937453	.163329
reg_I	.072967	.0857581	0.85	0.395	-.0951405	.2410745
jornada_co~a	.8877451	.0555958	15.97	0.000	.7787633	.9967268
media_jorn~a	.4401644	.0677887	6.49	0.000	.3072814	.5730475
part_time	.1704577	.0721865	2.36	0.018	.0289539	.3119616
por_turnos	.8679654	.0730728	11.88	0.000	.7247243	1.011206
comisionista	.9043571	.1469146	6.16	0.000	.6163673	1.192347
sin_trabajo	-.0423572	.0125538	-3.37	0.001	-.0669658	-.0177485
recien_egr~o	-.0977305	.0151543	-6.45	0.000	-.1274368	-.0680242
contrato	.2692997	.0114717	23.48	0.000	.2468122	.2917872
Vestab	.7807142	.0277267	28.16	0.000	.7263629	.8350656
_cons	11.87087	.1002359	118.43	0.000	11.67438	12.06736

10. Tabla de Resultados de Regresión de deciles de Expectativas Salariales sobre Variable Estabilidad Económica

Linear regression Number of obs = **8261**
F(8, 8252) = **369.45**
Prob > F = **0.0000**
R-squared = **0.2309**
Root MSE = **.15755**

v4estab	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
exp_sal_de-9	.211175	.0083748	25.22	0.000	.1947583	.2275917
exp_sal_de-8	.1978934	.0080523	24.58	0.000	.1821088	.213678
exp_sal_de-7	.1562638	.008595	18.18	0.000	.1394153	.1731122
exp_sal_de-6	.1138822	.0085177	13.37	0.000	.0971854	.1305791
exp_sal_de-5	.0672109	.0083055	8.09	0.000	.0509301	.0834918
exp_sal_de-4	.0115525	.0078921	1.46	0.143	-.0039179	.027023
exp_sal_de-3	-.0274282	.0087259	-3.14	0.002	-.0445332	-.0103232
exp_sal_de-2	-.0409281	.0085023	-4.81	0.000	-.0575947	-.0242615
_cons	-.0596988	.0067102	-8.90	0.000	-.0728525	-.0465451

11. Tabla de Resultados de Regresión con Variables Satisfacción Moral (val) y Estabilidad Económica (Vestab)

Linear regression Number of obs = **8261**
F(45, 8215) = **156.88**
Prob > F = **0.0000**
R-squared = **0.4902**
Root MSE = **.38741**

lnexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
experiencia	.0220475	.002728	8.08	0.000	.0166999	.027395
Postgrado	.2675122	.0308076	8.68	0.000	.2071214	.327903
Profesional	.1641876	.0243634	6.74	0.000	.1164292	.211946
TécnicaPro-1	-.1258475	.031045	-4.05	0.000	-.1867035	-.0649916
Técnica	-.1417905	.0422359	-3.36	0.001	-.2245836	-.0589973
Mujer	-.0739169	.0095103	-7.77	0.000	-.0925595	-.0552742
municipal	.0017594	.0104358	0.17	0.866	-.0186974	.0222162
particular-o	.1018282	.0121951	8.35	0.000	.0779227	.1257338
rkq_psu_qu-5	.1701465	.0172269	9.88	0.000	.1363775	.2039156
rkq_psu_qu-4	.1013783	.0159988	6.34	0.000	.0700167	.1327399
rkq_psu_qu-3	.0447499	.0162137	2.76	0.006	.012967	.0765328
rkq_psu_qu-2	.0030251	.0166063	0.18	0.855	-.0295274	.0355777
rkq_re1	.0783828	.0167771	4.67	0.000	.0454955	.1112701
educac-padre	.0067326	.0015969	4.22	0.000	.0036023	.0098629
educac-madre	.0023481	.0015532	1.51	0.131	-.0006965	.0053926
Nivcomp_n1-o	(dropped)					
Nivcomp_bajo	-.0938453	.126937	-0.74	0.460	-.342674	.1549834
Nivcomp_te-o	-.0404451	.0596133	-0.68	0.498	-.1573023	.076412
Nivcomp_us-o	-.0480158	.0560492	-0.86	0.392	-.1578864	.0618549
Nivcomp_av-o	.0155111	.0557316	0.28	0.781	-.093737	.1247592
Nivcomp_pr-1	.0546427	.0563966	0.97	0.333	-.0559089	.1651942
Nivcomp_ex-o	.1412929	.0587362	2.41	0.016	.0261551	.2564306
reg_XIV	-.1107127	.0672062	-1.65	0.100	-.2424539	.0210284
reg_XII	-.1160662	.1074623	-1.08	0.280	-.3267195	.0945871
reg_XI	.2904649	.1055695	2.75	0.006	.083522	.4974078
reg_X	-.0249427	.0633161	-0.39	0.694	-.1490583	.099173
reg_VIII	-.0584085	.0591823	-0.99	0.324	-.1744207	.0576037
reg_VII	-.0174571	.0637102	-0.27	0.784	-.1423452	.1074309
reg_VI	-.0157015	.0630186	-0.25	0.803	-.1392338	.1078309
reg_V	-.0829681	.0594383	-1.40	0.163	-.1994822	.0335461
reg_metrop	-.0135477	.0579833	-0.23	0.815	-.1272097	.1001143
reg_IX	-.0965984	.0636046	-1.52	0.129	-.2212795	.0280828
reg_IV	-.039248	.0664998	-0.59	0.555	-.1696044	.0911084
reg_III	.1357613	.075644	1.79	0.073	-.01252	.2840427
reg_II	.043603	.0646775	0.67	0.500	-.0831812	.1703872
reg_I	.078669	.0847763	0.93	0.353	-.087514	.244852
jornada_co-a	.8757318	.0553424	15.82	0.000	.7672467	.984217
media_jorn-a	.4154369	.0678949	6.12	0.000	.2823458	.548528
part_time	.1535424	.0722436	2.13	0.034	.0119267	.2951581
por_turnos	.8446121	.0732061	11.54	0.000	.7011096	.9881145
comisionista	.9057498	.1535312	5.90	0.000	.6047899	1.20671
sin_trabajo	-.0426973	.0125031	-3.41	0.001	-.0672066	-.0181879
recien_egr-o	-.0968724	.0151204	-6.41	0.000	-.1265122	-.0672326
contrato	.2771851	.0114719	24.16	0.000	.2546973	.2996729
val	.4054693	.0565954	7.16	0.000	.294528	.5164106
Vestab	.5911517	.0373306	15.84	0.000	.5179744	.6643291
_cons	11.86679	.0986087	120.34	0.000	11.67349	12.06009

12. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral sin Auto-evaluación (Vsin_autoev)

Linear regression

Number of obs = **8268**
 F(44, 8223) = **143.24**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4682**
 Root MSE = **.39573**

Inexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
experiencia	.0202935	.0027681	7.33	0.000	-.0148673	.0257196
Postgrado	.2595285	.0317251	8.18	0.000	-.1973393	.3217177
Profesional	.1669744	.0247244	6.75	0.000	-.1185084	.2154405
TécnicaPro-1	-.1066959	.0310727	-3.43	0.001	-.1676062	-.0457856
Técnica	-.1206428	.0420757	-2.87	0.004	-.2031218	-.0381638
Mujer	-.1171056	.0093791	-12.49	0.000	-.1354911	-.0987201
municipal	-.0002972	.0105395	-0.03	0.978	-.0209572	.0203629
particular~o	.1156192	.0125112	9.24	0.000	.0910941	.1401443
rkg_psu_qu~5	.2112587	.0172105	12.28	0.000	.1775219	.2449955
rkg_psu_qu~4	.1319979	.0160253	8.24	0.000	.1005843	.1634115
rkg_psu_qu~3	.064324	.016184	3.97	0.000	.0325993	.0960488
rkg_psu_qu~2	.0088418	.0166035	0.53	0.594	-.0237053	.0413889
rkg_re1	.1168227	.0169664	6.89	0.000	.0835644	.1500811
educac~padre	.00734	.0016274	4.51	0.000	.00415	.0105301
educac~madre	.0012075	.0015704	0.77	0.442	-.0018709	.0042859
Nivcomp_ni~o	.1345776	.1228034	1.10	0.273	-.1061481	.3753032
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te~o	.1369295	.1125164	1.22	0.224	-.0836311	.35749
Nivcomp_us~o	.1127706	.1104512	1.02	0.307	-.1037416	.3292828
Nivcomp_av~o	.1880572	.1104447	1.70	0.089	-.0284423	.4045567
Nivcomp_pr~1	.2323781	.110794	2.10	0.036	.0151939	.4495622
Nivcomp_ex~o	.3124006	.1121059	2.79	0.005	.0926448	.5321564
reg_XIV	-.0870154	.0676107	-1.29	0.198	-.2195495	.0455186
reg_XII	-.1590225	.1069667	-1.49	0.137	-.3687043	.0506592
reg_XI	.2861813	.1053338	2.72	0.007	.0797005	.4926621
reg_X	-.0253589	.0636485	-0.40	0.690	-.150126	.0994082
reg_VIII	-.0450579	.0596234	-0.76	0.450	-.1619348	.0718191
reg_VII	-.0025588	.0641623	-0.04	0.968	-.1283331	.1232154
reg_VI	-.0073332	.0638363	-0.11	0.909	-.1324685	.1178021
reg_V	-.0732315	.0599426	-1.22	0.222	-.1907343	.0442712
reg_metrop	-.0012034	.0584464	-0.02	0.984	-.1157731	.1133663
reg_IX	-.0880498	.0640034	-1.38	0.169	-.2135126	.0374129
reg_IV	-.0306921	.0668519	-0.46	0.646	-.1617388	.1003545
reg_III	.1556411	.0766042	2.03	0.042	.0054774	.3058047
reg_II	.0611263	.0653011	0.94	0.349	-.0668804	.189133
reg_I	.1022705	.0855023	1.20	0.232	-.0653355	.2698765
jornada_co~a	.8691115	.0555424	15.65	0.000	.7602342	.9779887
media_jorn~a	.3889938	.0674706	5.77	0.000	.2567343	.5212532
part_time	.1360854	.0721092	1.89	0.059	-.0052669	.2774376
por_turnos	.8420905	.07421	11.35	0.000	.6966201	.9875609
comisionista	.9008115	.1578211	5.71	0.000	.5914423	1.210181
sin_trabajo	-.0400065	.0126803	-3.16	0.002	-.0648632	-.0151498
recien_egr~o	-.0853751	.0153071	-5.58	0.000	-.1153809	-.0553692
contrato	.3151079	.0114111	27.61	0.000	.2927393	.3374766
Vsin_autoev	.965559	.0430682	22.42	0.000	.8811345	1.049984
_cons	11.69963	.1370444	85.37	0.000	11.43099	11.96827

13. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral de Hombres (Vhombre)

> o Vhombre, vce(robust)

Linear regression

Number of obs = **8268**
 F(44, 8223) = **153.88**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4809**
 Root MSE = **.39097**

lnexpsal	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
experiencia	.0217113	.0027494	7.90	0.000	.0163217	.0271009
Postgrado	.2532947	.0312891	8.10	0.000	.1919601	.3146292
Profesional	.1625333	.0245591	6.62	0.000	.1143914	.2106753
TécnicaPro~1	-.1129546	.0309614	-3.65	0.000	-.1736468	-.0522623
Técnica	-.1283566	.0417585	-3.07	0.002	-.2102138	-.0464993
Mujer	-.0954369	.0094216	-10.13	0.000	-.1139057	-.0769681
municipal	.0032917	.0104764	0.31	0.753	-.0172446	.023828
particular~o	.1081162	.0123205	8.78	0.000	.0839649	.1322675
rkg_psu_qu~5	.1861636	.0171575	10.85	0.000	.1525305	.2197967
rkg_psu_qu~4	.1135574	.0159659	7.11	0.000	.0822602	.1448547
rkg_psu_qu~3	.0520875	.0161119	3.23	0.001	.0204903	.0836848
rkg_psu_qu~2	.0058789	.0165742	0.35	0.723	-.0266107	.0383685
rkg_re1	.0946671	.0168432	5.62	0.000	.0616501	.127684
educac~padre	.0072579	.0016132	4.50	0.000	.0040955	.0104202
educac~madre	.0014466	.0015609	0.93	0.354	-.0016132	.0045064
Nivcomp_ni~o	.1317892	.1231901	1.07	0.285	-.1096946	.3732729
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te~o	.1218489	.1130692	1.08	0.281	-.0997953	.343493
Nivcomp_us~o	.0991453	.111064	0.89	0.372	-.1185683	.3168588
Nivcomp_av~o	.1696068	.1110617	1.53	0.127	-.0481021	.3873156
Nivcomp_pr~1	.21832	.1113764	1.96	0.050	-5.77e-06	.4366458
Nivcomp_ex~o	.2988713	.1126857	2.65	0.008	.0779789	.5197636
reg_XIV	-.0893704	.0660599	-1.35	0.176	-.2188645	.0401238
reg_XII	-.129724	.1071798	-1.21	0.226	-.3398234	.0803754
reg_XI	.3182317	.1034443	3.08	0.002	.1154547	.5210088
reg_X	-.0150986	.0621216	-0.24	0.808	-.1368727	.1066754
reg_VIII	-.0428177	.0580129	-0.74	0.460	-.1565376	.0709022
reg_VII	-.0005358	.0625412	-0.01	0.993	-.1231324	.1220607
reg_VI	-.0018458	.0621545	-0.03	0.976	-.1236844	.1199928
reg_V	-.0713416	.0583306	-1.22	0.221	-.1856843	.0430012
reg_metrop	-.0000259	.0568111	-0.00	1.000	-.1113899	.1113381
reg_IX	-.0831436	.0624827	-1.33	0.183	-.2056255	.0393383
reg_IV	-.0327998	.0655465	-0.50	0.617	-.1612874	.0956878
reg_III	.147836	.075755	1.95	0.051	-.0006629	.296335
reg_II	.0586007	.0638476	0.92	0.359	-.0665567	.1837581
reg_I	.089384	.0833068	1.07	0.283	-.0739184	.2526864
jornada_co~a	.8692257	.0547557	15.87	0.000	.7618906	.9765607
media_jorn~a	.388966	.0669466	5.81	0.000	.2577337	.5201983
part_time	.1406576	.0716654	1.96	0.050	.0001753	.2811399
por_turnos	.8477632	.0729441	11.62	0.000	.7047744	.990752
comisionista	.9025252	.1574492	5.73	0.000	.5938849	1.211165
sin_trabajo	-.0419022	.0126012	-3.33	0.001	-.0666038	-.0172007
recien_egr~o	-.0926416	.0152096	-6.09	0.000	-.1224563	-.0628268
contrato	.2947448	.0113643	25.94	0.000	.2724679	.3170217
Vhombre	1.132671	.043136	26.26	0.000	1.048114	1.217229
_cons	11.70309	.1365481	85.71	0.000	11.43542	11.97076

14. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral de Mujeres (Vmujer)

Linear regression

Number of obs = **8268**
 F(44, 8223) = **144.89**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4687**
 Root MSE = **.39552**

Inexpsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
experiencia	.0214979	.0027813	7.73	0.000	.0160459	.02695
Postgrado	.2469243	.0319343	7.73	0.000	.184325	.3095236
Profesional	.1594531	.0248575	6.41	0.000	.1107261	.2081801
Técnica	-.0981614	.0311204	-3.15	0.002	-.1591651	-.0371576
Mujer	-.1193448	.041738	-2.86	0.004	-.2011617	-.0375278
municipal	-.1167938	.0094332	-12.38	0.000	-.1352853	-.0983023
particular~o	.0042559	.0105528	0.40	0.687	-.0164302	.0249421
rkgspsuqu5	.1182105	.0124935	9.46	0.000	.09372	.1427009
rkgspsuqu4	.203211	.0172479	11.78	0.000	.1694008	.2370212
rkgspsuqu3	.1257804	.016061	7.83	0.000	.0942968	.157264
rkgspsuqu2	.0597549	.0162015	3.69	0.000	.0279958	.0915139
rkgspsuqu1	.0067618	.0166934	0.41	0.685	-.0259615	.0394851
educac~padre	.1146868	.0169746	6.76	0.000	.0814122	.1479614
educac~madre	.0072517	.0016336	4.44	0.000	.0040494	.0104541
Nivcomp~ni~o	.0007312	.0015753	0.46	0.643	-.0023568	.0038191
Nivcomp~bajo	.1433822	.1180063	1.22	0.224	-.0879399	.3747044
Nivcomp~te~o	(dropped)					
Nivcomp~us~o	.1725345	.1068535	1.61	0.106	-.0369253	.3819943
Nivcomp~av~o	.1309549	.1046704	1.25	0.211	-.0742256	.3361353
Nivcomp~pr~l	.2116325	.104687	2.02	0.043	.0064196	.4168455
Nivcomp~ex~o	.274493	.1051232	2.61	0.009	.068425	.4805611
reg_XIV	.3552683	.1064951	3.34	0.001	.146511	.5640257
reg_XII	-.0694083	.0661554	-1.05	0.294	-.1990895	.0602729
reg_XI	-.1513689	.1056157	-1.43	0.152	-.3584023	.0556644
reg_X	.3305845	.1071935	3.08	0.002	.1204581	.5407108
reg_VIII	-.0139333	.0622879	-0.22	0.823	-.1360333	.1081667
reg_VII	-.0308614	.0585124	-0.53	0.598	-.1455606	.0838377
reg_VI	.0142491	.0628922	0.23	0.821	-.1090355	.1375337
reg_V	-.0025268	.0626487	-0.04	0.968	-.1253341	.1202805
reg_IV	-.0679254	.0588322	-1.15	0.248	-.1832514	.0474006
reg_III	.0072579	.0573211	0.13	0.899	-.105106	.1196218
reg_II	-.082483	.0630227	-1.31	0.191	-.2060234	.0410574
reg_I	-.0266209	.0660966	-0.40	0.687	-.1561869	.1029452
jornada_co~a	.150636	.0768807	1.96	0.050	-.0000697	.3013416
media_jorn~a	.0624503	.0642411	0.97	0.331	-.0634785	.1883791
part_time	.0999187	.0842282	1.19	0.236	-.0651898	.2650272
por_turnos	.8612345	.0551319	15.62	0.000	.7531621	.9693069
comisionista	.3573508	.0671901	5.32	0.000	.2256412	.4890605
sin_trabajo	.1170294	.0719528	1.63	0.104	-.0240162	.2580751
recien_egr~o	.8270255	.0737355	11.22	0.000	.6824853	.9715657
contrato	.8727224	.1631533	5.35	0.000	.5529007	1.192544
Vmujer	-.0415885	.0126777	-3.28	0.001	-.06644	-.0167371
_cons	-.085417	.015291	-5.59	0.000	-.1153912	-.0554428
	.3219483	.0113811	28.29	0.000	.2996384	.3442582
	.8744269	.0392839	22.26	0.000	.7974206	.9514332
	11.66809	.1318205	88.51	0.000	11.40969	11.92649

16. Tabla de Resultados de Regresión con Variable Satisfacción Moral de la Segunda Muestra de Encuestados (Val2daM)

Linear regression Number of obs = **8269**
 F(44, 8224) = **129.94**
 Prob > F = **0.0000**
 R-squared = **0.4441**
 Root MSE = **.40459**

Inexpsal	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
experiencia	.0195136	.0028568	6.83	0.000	.0139136	.0251137
Postgrado	.2506639	.0328659	7.63	0.000	.1862384	.3150894
Profesional	.1635723	.0257719	6.35	0.000	.1130529	.2140917
TécnicaPro~1	-.1026345	.0318785	-3.22	0.001	-.1651245	-.0401445
Técnica	-.111477	.0416429	-2.68	0.007	-.1931075	-.0298465
Mujer	-.1536976	.0094875	-16.20	0.000	-.1722954	-.1350998
municipal	.0031081	.0107771	0.29	0.773	-.0180177	.024234
particular~o	.121032	.0128135	9.45	0.000	.0959142	.1461497
rkgspsuqu~5	.233737	.0175081	13.35	0.000	.1994167	.2680574
rkgspsuqu~4	.1433833	.0163314	8.78	0.000	.1113696	.175397
rkgspsuqu~3	.0658907	.0164903	4.00	0.000	.0335656	.0982158
rkgspsuqu~2	.0060472	.0168879	0.36	0.720	-.0270574	.0391518
rkgsrel	.1442343	.0172891	8.34	0.000	.1103433	.1781252
educac~padre	.0072716	.0016675	4.36	0.000	.0040028	.0105404
educac~madre	.0007128	.0016074	0.44	0.657	-.0024381	.0038636
Nivcomp_ni~o	.1103399	.1184689	0.93	0.352	-.1218891	.3425689
Nivcomp_bajo	(dropped)					
Nivcomp_te~o	.1439569	.1057131	1.36	0.173	-.0632675	.3511813
Nivcomp_us~o	.1169242	.1033884	1.13	0.258	-.0857431	.3195915
Nivcomp_av~o	.1878708	.1034296	1.82	0.069	-.0148774	.390619
Nivcomp_pr~1	.2281263	.1039373	2.19	0.028	.0243828	.4318697
Nivcomp_ex~o	.3340541	.1054777	3.17	0.002	.1272912	.5408171
reg_XIV	-.0678494	.0669786	-1.01	0.311	-.1991443	.0634455
reg_XII	-.144155	.1013208	-1.42	0.155	-.3427693	.0544594
reg_XI	.2995644	.1176681	2.55	0.011	.0689052	.5302236
reg_X	-.0270945	.0629318	-0.43	0.667	-.1504568	.0962678
reg_VIII	-.0366234	.0594338	-0.62	0.538	-.1531285	.0798818
reg_VII	.0035863	.0639327	0.06	0.955	-.1217379	.1289104
reg_VI	-.0140507	.0637698	-0.22	0.826	-.1390555	.1109542
reg_V	-.0833398	.0597243	-1.40	0.163	-.2004144	.0337348
reg_metrop	-.0074345	.0581939	-0.13	0.898	-.1215092	.1066403
reg_IX	-.0937166	.0640462	-1.46	0.143	-.2192633	.0318301
reg_IV	-.0328875	.0670611	-0.49	0.624	-.1643442	.0985692
reg_III	.1566287	.0789357	1.98	0.047	.0018947	.3113626
reg_II	.0599271	.0650871	0.92	0.357	-.0676601	.1875142
reg_I	.1057882	.0849527	1.25	0.213	-.0607406	.2723169
jornada_co~a	.8740836	.0565217	15.46	0.000	.7632867	.9848804
media_jorn~a	.3713171	.0679766	5.46	0.000	.2380657	.5045684
part_time	.1238457	.0729643	1.70	0.090	-.0191828	.2668742
por_turnos	.8788582	.0746281	11.78	0.000	.7325683	1.025148
comisionista	.8342458	.156476	5.33	0.000	.5275132	1.140978
sin_trabajo	-.0394272	.0129657	-3.04	0.002	-.0648432	-.0140112
recien_egr~o	-.0795799	.01555	-5.12	0.000	-.1100618	-.049098
contrato	.3367007	.0117015	28.77	0.000	.3137628	.3596385
val2daM	.5889602	.0500831	11.76	0.000	.4907847	.6871357
_cons	11.66794	.1318755	88.48	0.000	11.40943	11.92645