

¿SON LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO MAS ADVERSOS AL RIESGO QUE LOS DEL SECTOR PRIVADO?

Por DON BELLANTE y ALBERT N. LINK *

Nota preliminar

Durante los últimos años se ha venido destacando en los Estados Unidos el tema de las retribuciones de los empleados públicos a todos los niveles, tanto intercomparativamente como en relación a los de la clase ejecutiva, con especial referencia a los que ocupan los más altos cargos de la misma. Particularmente, la revista donde se incluye el trabajo de Don Bellante y Albert N. Link ha venido insertando, en sus más recientes números, artículos sobre el particular, así como menciones a distintas obras aparecidas en el mercado bibliográfico norteamer-

* Don Bellante es profesor asociado de Economía, y Albert N. Link es profesor asistente de la misma materia, ambos de la Universidad de Auburn (Estados Unidos). Este trabajo se publicó originalmente en *Industrial and Labor Relations Review*, abril de 1981, de Cornell, Ithaca, N.Y. (Traducción y nota preliminar de Valentín R. Vázquez DE PRADA.)

ricano sobre la misma temática, entre las cuales podemos citar la de R. W. Hartman y Arnold R. Weber, titulada *The Rewards of public service: Comparating Top Federal Officials*, editada por la famosa institución Brookings, obra donde se pasa revista a las iniciativas habidas en los Estados Unidos durante la década de los setenta, con particular énfasis en los últimos siete años de la misma, a los problemas de fijación salarial dentro del sector público, a todos los niveles, pero con alguna singularidad mayor, a escala federal, destacando cómo las actuaciones del Gobierno en ese terreno se han visto enmarcadas dentro de una política retributiva encaminada a la aproximación salarial de los niveles más bajos y medianos, significando, a juicio de sus críticos, el primer análisis serio de la historia de los problemas derivados de la determinación salarial de los altos ejecutivos del Gobierno Federal, todo ello enmarcado en medio de una controversia nacional, tanto sobre el papel del Gobierno como de la eficacia de la Administración pública a su servicio; controversia que pudiera decirse ha tenido una victoria provisional, en el terreno político, a favor de los críticos conservadores, contrarios tanto a los intervencionismos públicos como al constante aumento de la burocracia, con la instauración del Gobierno Reagan. Aun los mismos estudiosos y expertos profesionales muestran algún escepticismo sobre las ventajas sociales proporcionadas por una burocracia que irremediamente debe buscar, en su propio rendimiento, su justificación existencial. La afición tan arraigada en el pueblo norteamericano en el planteamiento público de las deficiencias o críticas existentes a nivel institucional, corporativo u organizativo, ha motivado numerosas polémicas en torno a la propia utilidad de los empleados públicos o, al menos, de determinados servicios burocráticos, lo que redundo, en el terreno de las conclusiones prácticas, en reiteradas demandas sociales de disminución o, al menos, congelación en el número de efectos burocráticos. En este terreno resultan reveladoras las palabras de Sharon P. Smith, quien revisando a nivel de comentario el trabajo de Hartman y Weber, al enlazarlo con los debates populares sobre el tema, señala lo siguiente: «nos encontramos en un círculo vicioso, por cuanto el público, la gente, por una variedad de razones, considera que el Gobierno ha ido demasiado

lejos, por actuar en un amplísimo abanico de temas, considerando que los empleados al servicio del mismo están por debajo de los límites de su aprobación», lo cual perjudica cualquier intento de renovación salarial o mejora retributiva de tales funcionarios, punto éste que a la postre viene a ser el centro de la controversia, lo que hace añadir a Smith lo siguiente: «esto no sólo hace políticamente difícil introducir nuevas recompensas monetarias para los servidores públicos, sino incluso se llegan a pedir reducciones en las compensaciones no dinerarias» (1).

De ahí, pues, que el trabajo de Bellante y Link se inserta en un cuadro donde todas las motivaciones que impulsan, tanto a nivel subjetivo, la búsqueda de empleo en el sector público, como a nivel objetivo, el crecimiento de empleados públicos, intenta ser exhaustivo, ante la idea de que cualquier revelación crítica y analítica de este tema supone, incluso a medio plazo, un beneficio para la comunidad en la que los empleados públicos desarrollan su labor.

Este trabajo, por lo demás, tiene el mérito, como todos los realizados en el ámbito anglosajón, de buscar el empirismo de las pruebas proporcionadas por las estadísticas y otros cálculos matemáticos cuantificados, insertándose en una larga lista de análogos estudios, existente en el referido ámbito, que tienden a confirmar o ratificar una impresión o sensación generalizada tanto en los propios ciudadanos de cada comunidad, como en los mismos servidores públicos, pudiendo afirmarse que la tendencia innata de cualquier individuo de resistencia a los cambios, mucho más, de los que se producen en la esfera del trabajo personal, responde, si quisiera buscarse el trasfondo ontológico, simbólico y no meramente realista, a los temas de conciencia insertos en cualquier sujeto, en las que algunas muestras literarias, fundamentalmente las de carácter fantástico, hincan sus raíces, pues, como escribe Colin Wilson «...hay una cosa que todos esperamos muy de manera patente: los seres humanos no

(1) Literalmente, S. P. SMITH utiliza el término *unworthy*, o sea, muchos burócratas son *indignos* de recibir la aprobación popular por su labor o trabajos, lo cual, como podemos imaginar, es de gran importancia en un país que pretende y se esfuerza en sujetar al control público —del «ordinary people»—, como ya hemos dicho, a todas sus instituciones.

desean saber nada que amenace su sensación de seguridad y de normalidad» (2).

Pero el riesgo de aversión que aquí se analiza —y que consideramos como una extensión a todos los terrenos, y particularmente al del trabajo, como ya hemos indicado—, del temor individual a los cambios, por contraste creemos que opera con mayor fuerza en aquellos sectores que, como el de los funcionarios públicos, se caracteriza quizá por todo lo contrario, o sea por la introducción de mayor seguridad en todo el contenido de la relación de servicio existente entre el empleado público y la Administración pública que le recluta. En el sector público, al quedar bajo el amparo del principio de legalidad, cada sujeto está paralelamente sometido a un régimen estatutario en el funcionamiento del servicio de personal, con lo que consiguientemente las normas reguladoras de la citada relación son distintas de las vigentes en el ámbito laboral privado. Curiosamente, incluso en aquellos países como los anglosajones, con su peculiar régimen de «Common Law», se establecen mayores garantías de estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo para los empleados públicos, frente a la normativa aplicable para los trabajadores del sector privado. La razón también en ellos hay que buscarla en las mismas o en parecidas motivaciones de los países europeos, con un especial régimen administrativo, y así, en los mismos Estados Unidos, aunque exista una regla general garantizando tanto la seguridad ocupacional, como las mejores garantías en la seguridad en la prestación del trabajo (3), lo cierto es que la misma mecánica y dinamismo de las actuaciones públicas —a todos los niveles (federal y local)— han impuesto una práctica distinta, redundando de esta manera en la impresión generalizada de existencia en el sector público laboral de mayores y más completas garantías de estabilidad que en el campo privado.

(2) Véase autor citado, «El regreso de los Lloigor», pp. 163 y ss., dentro del libro colectivo *Relato de los mitos de Cthulhu*, 3, H. P. Lovecraft y otros, Ed. Bruguera, 1978, colección Libro Amigo, Barcelona (España).

(3) No han dejado de sucederse comentarios sobre la citada Ley de Seguridad, conocida como la «Job Safety Law» de 1970, pudiendo señalar, entre los últimos, el de HUDSON MACLAURY: «The Job Safety Law of 1970: its passage was perilous», publicado en la revista *MLR (Monthly Labor Review)*, núm. 3, marzo de 1981.

Hay, por añadidura, una opinión generalizada en torno a esta mayor seguridad en el sector público, que se baraja en numerosos niveles como un arma de doble filo, ya que, oponiéndolo al privado en determinados momentos (negociación salarial en los países donde se admite), se prima con exceso en la balanza de la mesa de transacciones, operando con menores subidas salariales—o reducción de aquellas que instrumentan los sindicatos—, compensando económicamente lo que en principio se ofrece como factor no dinerario. En un mundo cambiante y en crisis, en el que las cifras de trabajadores en paro suben sin cesar, la imagen—a veces tan propagandística— de un sector público en el que nadie se mueve, si no es por las causas naturales (jubilaciones forzosas, imposibilidad física, enfermedad, etc.), presenta unas connotaciones (*a nerves of responsiveness*, como diría S. K. Bailey) (4) sumamente útiles en el plano estratégico de la confrontación social, por parte creciente de los mismos poderes públicos, que ven en ella un instrumento de gran impacto en todas las esferas y particularmente entre los afectados, los cuales, por su lado, rebaten la misma «globalidad» que se hace de la «mayor seguridad en el empleo», cuando en sus interioridades se producen y pueden producirse trastornos cuya calificación marginamos ahora, pero que les permite el mismo sistema. Esa «mayor seguridad» no es tanto una conquista como la respuesta a una necesidad sentida en casi todos los países civilizados, que procuran apartar algunos campos de las luchas políticas y de sus consiguientes vaivenes en los altos círculos del Poder.

El trabajo de Bellante y Link, que aquí se traslada al castellano, recurre para la comprobación de lo que ha llegado a ser una «evidencia» (no se olvide el sentido que esta palabra tiene en los ámbitos procesales norteamericanos) como una expresión matemática hasta cierto punto de un sentimiento individual casi unánime (bajo la fórmula del coeficiente de «riesgo de aversión al cambio» o *coefficient R A*), a un método de análisis (análisis *Probit*) que inexplicablemente carece de amplio eco en nuestro país y que consiste en síntesis, para el profano, en la demostración de

(4) Véase STEPHEN K. BAILEY: «Improving Federal Governance», *Public Administration Review*, noviembre-diciembre 1980, pp. 548 y ss., y su libro *Managing for Federal Government*. The Brookings Institution, 1988, Washington, D. C.

la vida de lo que se quiere probar, ya que como aquí ocurre, si su aplicación provoca la correspondiente reacción en las variables utilizadas, es que los elementos a los que se refieren reaccionan con tolerancia al estímulo ofrecido. Gracias a él, la probabilidad confirmatoria de lo que previamente podría ser una intuición adquiere los visos científicos adecuados para que la perspectiva psicológica y la visión popular (a manera de pre-judicio o tópico) alcancen la solidez de un ensayo de laboratorio. Aunque bastantes conclusiones pueden deducirse del contexto puramente literario del trabajo, el conocimiento *probítico* extiende las probabilidades —matemáticas y reales—, de una más perfecta y completa comprensión del mismo, que aun operando sobre una determinada muestra, encierra grandes dosis de correcta interpolación en más copiosos colectivos.

VALENTÍN R. VÁZQUEZ DE PRADA

¿Son los trabajadores del sector público más adversos al riesgo que los del sector privado?

Una evidencia actual sugiere que la estabilidad de empleo es mayor en el sector público que en el privado. El valor que los individuos ponen sobre esta estabilidad depende del grado individual de aversión al riesgo. El razonamiento económico sugiere que a igualdad de circunstancias, los individuos con un alto grado de aversión al riesgo serán más conformes que los demás a buscar empleo en el sector público. Este trabajo confirma esta hipótesis mediante el uso de análisis de probabilidades y una medida de la aversión al riesgo, desarrollado en la Universidad de Michigan dentro del Panel Study of Income Dynamics. Los resultados tienden a confirmar la hipótesis, suponiendo que una política de igualdad intersectorial de salarios para trabajos comparables redundaría en un exceso suplementario de trabajadores hacia el sector público.

Un número de recientes estudios, entre otros los de Sharon Smith, han comparado los niveles salariales de los sectores público

y privado (5). Estos estudios concluyen que los trabajadores del Gobierno tienen la ventaja de recibir una paga más alta que los obreros del sector privado (6). Si imaginamos que los trabajadores de ambos sectores reciben los mismos sueldos, permaneciendo constante la característica del capital humano, entonces la diferencia de los niveles sectoriales toma en cuenta también la cifra en más, recibida por el sector público, lo que sin embargo no deja de ser problemático, ya que la teoría económica sugiere que en virtud de las características de trabajos diferentes, la «igualización de diferencia» en el sueldo se generaría tanto para culminar la comparabilidad en las ventajas netas como por estar empleado en varias ocupaciones.

Aunque la documentación está bastante esparcida, resulta que las condiciones de trabajo generalmente se miran como más favorables en el sector público que en el campo del empleo privado. El hecho de que *algunas* características del sector laboral público son más favorables puede ser documentado, por ejemplo, los beneficios son demostrablemente más favorables por término medio en todos los niveles de los empleos públicos que lo son en el sector privado (7). Por el contrario, cuando los datos sobre los beneficios se añaden a las cifras de Smith, nos encontramos con que la compensación pública supera los salarios privados a todos los niveles gubernamentales (8). Muy recientemente, Quinn encuentra pruebas de que, en términos de las definiciones proporcionadas por el *Diccionario de títulos ocupacionales*, los trabajos gubernamentales,

(5) SHARON SMITH: «Government Wage Differentials», *Journal of Urban Economics*, volumen 4, número 3 (julio de 1977), pp. 248-71; SHARON SMITH: «Government Wage Differential by Sex», *Journal of Human Resources*, vol. 11, núm. 2 (abril de 1976), páginas 185-99, y SHARON P. SMITH: «Pay Differentials Between Federal Government and Private Sector Workers», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 29, núm. 2 (enero de 1976), pp. 179-97.

(6) Esta conclusión, cuando se limita la compensación porcentual salarial, no vale para cada sexo, en cada nivel de gobierno. Sin embargo, como decimos más adelante, la conclusión vale para ambos sexos en los tres niveles del gobierno cuando los beneficios se añaden a los salarios.

(7) EDWARD FRIEND: *First National Survey of Employee Benefits of Full-Time Personnel in U. S. Municipalities* (Washington, D.C.: Labor Management Relations Service, 1972); U. S. Bureau of Labor Statistics, *State Government Employee Compensation 1972*, *Bulletin* 1899 (Washington, D.C.: G. P. O., 1976), y U. S. General Accounting Office, *Report to Congress, Need for a Comparability Policy for both Pay and Benefits of Federal Civilian Employees*, F. P. C. D., 75-62 (Washington, D.C.: G. P. O., julio 1, 1975).

(8) DON BELLANTE y MARK JACKSON: *Labor Economics: Choice in Labor Markets* (New York: McGraw-Hill, 1979), pp. 249-51.

tanto a nivel estatal como federal, tienen de promedio más atractivo que los trabajos del sector privado en relación con cinco características o notas de los mismos, como son: variedad, repetitividad, fuertes exigencias, complejidad física y la presentación de un grupo de modestas condiciones de trabajo (9). Los empleos públicos locales están mejor dotados que los del sector privado en comparación con las dos primeras características. Cuando el empleado marginal del Gobierno local considera su trabajo en condiciones más o menos favorables que el homónimo privado, puede esto no ser definitivamente decisivo o determinante desde la perspectiva de los resultados de Quinn.

Además, los sueldos de los empleados del Gobierno son usualmente más seguros que los del sector privado; Bloch y Smith demostraron que la probabilidad de quedar en desempleo es notablemente menor para los empleados públicos que para los que trabajan en el sector privado, a igualdad de circunstancias (*ceteris paribus*). Hall, de hecho, ha estimado que para los hombres, la probabilidad de quedar sin empleo en el sector público es menos de la mitad de las probabilidades que tienen los trabajadores del sector privado, para pasar a la misma situación (10).

A la luz de esta evidencia empírica, podríamos suponer que los que tengan congénitamente más aversión a los riesgos individuales muestran una preferencia por el empleo en el sector público, en circunstancias iguales. Mientras semejante conclusión se deduce directamente de los principios de maximización de la utilidad, la relación nunca ha sido demostrada de manera empírica. Por ello, el objeto de esta nota o estudio es investigar dicha relación entre la aversión al riesgo y la elección del sector de empleo.

(9) JOSEPH QUINN: «Wage Differentials Among Older Workers in the Public and Private Sectors», *Journal of Human Resources*, vol. 14, núm. 1 (primer trimestre de 1979), pp. 55-57.

(10)

(10) ROBERT HALL: «Turnover in the Labor Force», en *Brookings Papers on Economic Activity* (Washington, D.C.: The Brookings Institution, 1972), pp. 709-58.

Modelo y análisis

Todo el mundo cree que cuando un individuo elige un sector de empleo, definidos ahora como sector público o privado, respectivamente, está efectivamente escogiendo un específico trabajo, con unas determinadas características. Entre ellas se encuentra el grado de riesgo financiero en relación con el respectivo sector de empleo, incluido un índice semejante al riesgo, la probabilidad de quedar algún día en desempleo. Nuestra hipótesis es que la innata aversión individual al riesgo tendría una mayor propensión a proferir el sector de mayor riesgo, o sea el sector público (11).

La bibliografía económica está llena de estudios de elección ocupacional; sin embargo, a nuestro parecer, estos estudios no han probado la opción de trabajo por el sector público o privado. Como nota común a todos ellos, está la hipótesis de que las variables más relevantes en relación al capital humano y demográfico que influyen en la justificación de la elección de empleo son la educación, la experiencia laboral o edad, el status marital, la dimensión de la familia, la raza y el sexo. Por nuestra parte, indicamos una variable complementaria: la tendencia del individuo hacia la aversión al riesgo.

Nuestro análisis empírico se basa en una muestra de 3.643 trabajadores, cabezas de familia, extraída del Panel Study of Income Dynamics, preparada por el Centro de investigación de la Universidad de Michigan para el año 1972. Cada caso individual fue clasificado bien trabajando en el sector público (no militar) o en el sector privado (SOE). Los empleados del sector público fueron codificados con el número 1, y los del sector privado lo fueron con el cero. La edad de cada individuo (AGE) y la edu-

(11) MICHAEL BOSKIN: «A Conditional Logit Model of Occupational Choice», *Journal of Political Economy*, vol. 82, núm. 2 (marzo-abril de 1974), pp. 389-98; ABRAHAM HASPEL: «A Study in Occupational Choice: Managerial Positions», *Southern Economic Journal*, vol. 44, núm. 4 (abril de 1978), pp. 958-87; PETER SCHMIDT y ROBERT STRAUS: «Estimation of Models with Jointly Dependent Variables: A Simultaneous Logit Approach», *Econometría*, vol. 43, núm. 4 (julio de 1975), pp. 745-55, y SCHMIDT y STRAUSS: «The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models», *International Economic Review*, vol. 18, núm. 2 (junio de 1975), pp. 471-86.

cación (ED) se midieron en años (12). La experiencia en el trabajo (EXP) se calculó como años (edad) menos educación y menos cinco. El status marital (MS = Marital status) se midió como una variable binaria que en los individuos casados se calificó como uno y en los no casados cero. La dimensión familiar (FS), se midió por el número de personas viviendo en situación de dependencia respecto del cabeza de familia. La raza (RACE) y el sexo (SEX) se midieron por variable binaria. El punto cero se dio a los hombres blancos y el número uno les fue asignado a las mujeres negras.

El Panel Study proporciona un índice de aversión innata al riesgo (RA = *risk's aversión*) para cada cabeza de familia. Este índice se formuló en base a las respuestas a preguntas sobre la condición y el seguro de automóviles propio, la extensión familiar de la cobertura del seguro médico, el uso de cinturones de seguridad y los hábitos de fumar y de bebida de los cabeza de familia. Este índice oscila entre el 0 y el 9, donde 9 representa el más alto nivel de aversión al riesgo. El uso de este índice para el cálculo de este riesgo, fácilmente puede ser criticado, dado que se constituye en base a un comportamiento en materia de consumos para asegurarse contra cambios inspirados en las posesiones materiales de cada uno y en el cual funciona, y por esta razón puede parcialmente reflejar más bien una capacidad o aptitud que una propensión a la aversión al riesgo. No obstante, el índice se ha utilizado al menos en algún otro estudio y presentado como teóricamente premonitorio (13).

La probabilidad de elección o preferencia de empleo del sector público se estima en base a las siguientes variables independientes:

$$SOE = f(ED, AGE, AGE^2, MS, FS, RACE, SEX, RA) \quad (11)$$

(12) El cabeza de familia fue preguntado sobre su grado de escolarización y las posibles respuestas fueron las siguientes (con el número entre paréntesis):

1. 0 - 5 grados (3).
2. 6 - 8 grados (7).
3. 9 - 11 grados (10).
4. 12 grados (12).
5. 12 grados más preparación no académica (14).
6. Estudios, no graduado (15).
7. Estudios, graduado (16).
8. Estudios, grado profesional (18).

(13) ROBERT FEINBERG: «Risk Aversion, Risk and the Duration of Unemployment», *Review of Economics and Statistics*, vol. 59, núm. 3 (agosto de 1977), pp. 269-71.

La variable de edad al cuadro se incluye para controlar cualquier efecto no lineal. Una fórmula alternativa de esta ecuación (ecuación [1]), ecuación [1'], se estima usando EXP (experiencia en el trabajo) y EXP², en lugar de AGE (edad) y AGE². Las ecuaciones [1] y [1'] se estimaron por el análisis del método *Probit* y los resultados aparecen en la primera de las dos columnas de la tabla.

Ambas ecuaciones son estadísticamente significativas al nivel de 1 por 100 o más, y se comprobaron por el test de probabilidades (14). Los estudios de los coeficientes del análisis, así como el nivel de su significación revelan la dirección de la influencia de la variable asociada con la variable dependiente; sin embargo, no pueden ser interpretados directamente como derivadas parciales. Hay una relación sistemática entre un coeficiente *probit* (o *probita*) y su correspondiente derivada parcial (15). Las derivadas parciales se evaluaron y se calcularon en las dos últimas columnas de la tabla. Al ser su estimación casi idéntica en ambas ecuaciones, sólo los resultados de la ecuación 1 se estudiaron en detalle.

El coeficiente estimado de educación (ED) es estadísticamente significativo al nivel del 1 por 100 y su derivada parcial implica que un año de aumento en educación eleva la probabilidad de buscar empleo en el sector público en el porcentaje de 0,5 puntos. La influencia de AGE es también estadísticamente significativa a parecido nivel; el aumento de dicho coeficiente sube la probabilidad de empleo en el sector público hasta el límite de los cincuenta años, disminuyendo entonces a partir de dicha edad la influencia. Claramente, el grupo de menor edad representa la mayoría de la fuerza laboral. El impacto de MS, FS y SEX (status marital, tamaño de la familia y sexo), sobre la elección de sector de empleo es cero. El coeficiente estimado de RACE (raza) es, sin embargo, estadísticamente significativo al nivel porcentual antes citado, lo que indica que la probabilidad de empleo en el sector público es de 2,9 por 100 puntos, mayor para los negros que para

(14) JONATHAN SILBERMAN y GAREY DURDEN: «Determining Legislative Preferences on Minimum Wage: An Economic Approach», *Journal of Political Economy*, vol. 84, número 2 (abril de 1976), pp. 317-29.

(15) *Ibidem*.

los blancos. Este resultado es comparable con el obtenido en otros estudios (16), explicándose por el menor grado de discriminación racial existente dentro del sector público.

El coeficiente estimado del riesgo de aversión (RA) es positivo y estadísticamente significativo al nivel del 1 por 100. El índice de este riesgo se mide más en números ordinales que en números cardinales, no existiendo ninguna interpretación significativa que pueda ser dada al valor numérico de su derivada parcial estimada. No obstante, nuestros resultados indican que como hipótesis, la aversión al riesgo innata e individual tiene una mayor probabilidad de escoger empleo o buscar trabajo en el sector público que en el sector privado (17).

Observaciones finales

Nuestros resultados parecen sugerir que los trabajadores perciben correctamente que el menor riesgo está relacionado con el empleo del sector público, sacando de esta premisa sus respectivas conclusiones. Específicamente el mayor valor dado por los individuos a su seguridad en el trabajo, que asocian con el empleo en el sector público, refuerza su tendencia a buscar empleo en dicho sector.

Una importante consecuencia se deriva de esta conclusión. Si como habitualmente se cree (18), los mercados están dominados por los que temen el riesgo, entonces esta teoría sugiere que, a igualdad de circunstancias (*ceteris Paribus*), igual sueldo entre los sectores público y privado generaría un plus de fuerza laboral hacia el sector público. Desde otra perspectiva podría decirse que sería preciso pagar los sueldos más bajos en el sector público y en el privado para los trabajadores con comparable formación humana. De aquí este estudio, como el de Smith, puede hacernos

(16) JAMES LONG: «Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination», *Southern Economic Journal*, vol. 42, núm. 1 (julio de 1975), pp. 89-96.

(17) Podría subrayarse que aunque el coeficiente de riesgo de aversión (RA) es muy significativo, su valor es muy pequeño; de aquí, la probabilidad de escoger el sector público es sólo 7,2 por 100 más alta para los que están por encima del límite de observación del citado coeficiente que para los que están por debajo del mismo.

(18) Véase, por ejemplo, ALLAN KING: «Occupational Choice, Risk Aversion, and Wealth», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 27, núm. 4 (julio de 1974), páginas 588-96.

comprender que la menor amplitud del *sobresueldo* de los trabajadores del sector público no disminuye los deseos de colocación en este sector, por cuanto existen otros factores no pecuniarios, más favorables a dicho empleo, lo que estaría en contradicción con las conclusiones de Quinn (19).

Reconocer este hecho clarifica una aparente anomalía. Las afirmaciones de Smith de que *los hombres*, a nivel de gobierno local y estatal, están peor pagados relativamente que sus homólogos del sector privado, es inconsistente con la opinión común de que hay colas de solicitantes para muchos de los trabajos a los citados niveles—local y estatal— (20).

Aun si este aparente *subsuelo* es en realidad una negativa a la igualización de diferencias asociada con el más alto grado de estabilidad en el trabajo (y otras deseables características del mismo), en estos sectores, no existen incongruencias. Al contrario, donde las colas en búsqueda de empleo son realmente formidables, es lógico concluir que la negativa a una igualización o equiparación entre las diferencias no es quizá suficientemente grande.

(19) QUINN: *Wage Differentials Among Older Workers*, pp. 41-62.

(20) SMITH: *Government Wage Differentials by Sex*, tabla 1, pp. 793-94.

TABLA

RESULTADOS ESTIMADOS «PROBITA» DE LAS ECUACIONES 1 Y 1'
(Asintótica t - los valores están entre paréntesis)

| | Coeficientes «Probit» | | Derivadas parciales | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------|-----------|
| | (1) | (1') | (1) | (1') |
| Constante | — 4,626 ** (— 9,049) | — 3,586 ** (— 12,475) | — | — |
| ED | 0,061 ** (4,545) | 0,061 ** (4,110) | 0,005 | 0,005 |
| AGE | 0,070 ** (2,096) | — | 0,005 — 0,00005 | — |
| AGE ² | — 0,0008 ** (— 2,750) | 0,035 ** (2,830) | — | 0,002 |
| EXP EXP ² | — | — 0,0006 ** (— 2,578) | — | — 0,00004 |
| MS | 0,017 (0,104) | 0,019 (0,114) | 0,0009 | 0,001 |
| FS | 0,12 (0,567) | 0,016 (0,767) | 0,005 | 0,001 |
| RACE | 0,381 ** (4,119) | 0,373 ** (4,048) | 0,029 | 0,029 |
| SEX | 0,122 (0,722) | 0,132 (0,784) | 0,0009 | 0,010 |
| RA | 0,104 ** (3,691) | 0,106 ** (3,787) | 0,008 | 0,008 |
| — 2 × Log Cálculo de proba- bilidad | 72,01 ** | 70,90 ** | | |

** Estadísticamente significativo al 1 por 100, nivel más o menos.

El término *Probit*, alusivo tanto a coeficientes como a resultados, a que se refiere el texto, alude a un método de conjugar tanto la teoría de las probabilidades como la de las unidades. Aunque el traductor se ha esforzado por encontrar una referencia léxico-gráfica al mismo en numerosos diccionarios, se trata al parecer de un término de un uso muy especializado y concreto por los americanos, en las ramas de estadística y matemáticas, hasta el punto que no lo ha tenido hasta la fecha, que sepamos, a pesar de nuestras investigaciones —incluso entre estadísticos y matemáticos— su confirmación, señalándonos su empleo en versión literalmente pasada al castellano (*Probita*), por lo que creemos, llegado a este extremo, dada la deficiente cacofonía de la palabra castellana, que son igualmente utilizables ambas, por lo que puede incluirse o decirse *Probit* o *Probita*.