



puntos de referencia

CENTRO  
DE ESTUDIOS  
PÚBLICOS

EDICIÓN DIGITAL  
N° 620, SEPTIEMBRE 2022

ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

# Mejor, igual o peor: ¿Cómo cambiaron las percepciones de desigualdad con el estallido social?

MARÍA JOSÉ ABUD, ANDREA ESCOBAR, CARMEN LE FOULON,  
VALENTINA SALVATIERRA



# RESUMEN

- Chile ha progresado económicamente de manera importante en los últimos 30 años. Sin embargo, sigue siendo un país desigual en materia de ingresos en comparación tanto con países de la región como de la OCDE.
- Este estudio, basado en las encuestas del Centro de Estudios Públicos (CEP) asociadas al módulo de desigualdad social del International Social Survey Programm (ISSP), ilustra como la percepción ciudadana sobre la desigualdad económica ha cambiado durante los últimos años, a pesar de la estabilidad que demuestran los indicadores de desigualdad de ingresos durante el mismo período.
- Se analizan los cambios tanto en las percepciones de los salarios (salarios percibidos), como los salarios que se consideran como justos o legítimos (salarios aceptados) para dos tipos de trabajadores en extremos opuestos de la escala salarial, entre los años 2000 y diciembre del 2019. A partir de esto, se analiza también la evolución de la *desigualdad salarial percibida* y la *desigualdad salarial “aceptada”* por las chilenas y chilenos.
- Los resultados evidencian que la percepción de desigualdad salarial experimentó una importante caída entre 2009 y mayo del 2019; en particular, por la influencia del alza del salario mínimo en la percepción del salario de la ocupación de bajos ingresos. Durante ese mismo periodo de tiempo, se observa también una caída de la desigualdad de ingresos medida por el índice de Gini, pero, a su vez, una estabilidad en las respuestas con respecto al nivel de desigualdad.
- Es decir, en el tiempo reciente no es que haya disminuido el nivel de desigualdad salarial “aceptada”, sino que parece haber una comprensión mayor respecto a los niveles de desigualdad percibidos. Esto se mantiene al analizar grupo socioeconómico, educacional, y etario.
- Las mediciones del 2019, sin embargo, muestran un quiebre con esa tendencia. Tras el estallido social de octubre del 2019 la percepción de desigualdad salarial aumenta principalmente por un alza en la percepción del salario de la ocupación de altos ingresos. Al considerar el nivel socioeconómico en el análisis, se observa como esto se explica por una igualación de las percepciones de ingresos entre los distintos grupos socioeconómicos tras octubre 2019.
- Esto datos reflejan, entre otras cosas, que las percepciones sobre desigualdad pueden cambiar en muy poco tiempo, incluso de manera independiente a los indicadores de desigualdad, siendo influenciadas por consideraciones afectivas y cognitivas del entorno como por ejemplo la exposición a medios de comunicación, redes sociales, o coyunturas históricas particulares.

**MARÍA JOSÉ ABUD.** Investigadora CEP, Magíster (MSc) en Administración Pública, Universidad de Columbia.

**ANDREA ESCOBAR.** Cientista Política UC.

**CARMEN LE FOULON.** Investigadora CEP, Doctora en Ciencia Política, Universidad de Columbia.

**VALENTINA SALVATIERRA.** Magíster (MSc) en Sociología de la Universidad de Oxford.

Las autoras agradecen la gran contribución de Benjamín Oteiza en este documento.

# A.

## INTRODUCCIÓN

Chile ha progresado económicamente de manera importante en los últimos 30 años, con un crecimiento acumulado real de un 159% del ingreso per cápita desde 1990 a 2020<sup>1</sup>. Asimismo, desde 1990 el porcentaje de la población que vive en la pobreza se ha reducido de un 68% a un 10,8%, mientras que la pobreza extrema se ha reducido de un 12,6% a un 4,3% entre los años 2006 y 2020 (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen).

Sin embargo, Chile sigue siendo un país sumamente desigual en materia de ingresos en comparación tanto con países de América Latina como de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), al mirar la distribución de ingresos después de transferencias e impuestos Chile es el segundo país de esta organización con la mayor brecha entre los ingresos del 10% más rico y el 10% más pobre, detrás de México (OCDE 2019). Si bien se han observado bajas progresivas en diversos índices de desigualdad en las últimas décadas, estos indicadores se han mantenido relativamente estables en los últimos años, tendencia que ha estado bastante en línea con la trayectoria de crecimiento económico del país. El coeficiente de Gini, por ejemplo, ha pasado de los 52,1 a los 46 puntos desde 1990 a 2017<sup>2</sup>, pero la tasa de disminución fue menor en la última década: bajó 2 puntos desde 2009 (OCDE 2022). Otros indicadores de desigualdad de ingresos presentan trayectorias similares, como por ejemplo la razón entre los percentiles 90 y 10 de la población y el indicador de Palma, que es la proporción entre el total de ingresos obtenidos por el 10% más rico de la población y el ingreso combinado del 40% más pobre. Ambos indicadores, si bien disminuyen en las últimas décadas, se mantienen bastante estables en los últimos años (OCDE 2022).

Chile sigue siendo un país sumamente desigual en materia de ingresos en comparación tanto con países de América Latina como de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

<sup>1</sup> Elaboración propia en base a la Base de datos estadísticos del Banco Central.

<sup>2</sup> La última cifra disponible para Chile es para el año 2017 en <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>

En paralelo, y sobre todo en la última década, se ha observado un aumento de la política contenciosa en términos de Tilly y Tarrow (2015) y también, como señala Roberts (2016), una creciente preponderancia de la desigualdad como un tema político. En otras palabras, la ciudadanía crecientemente se organiza y moviliza para plantear demandas frente al poder político institucional (Somma y Medel 2017; Donoso y Von Bülow 2017; Garretón et al. 2018).

En este artículo nos enfocamos en la desigualdad económica, específicamente en la desigualdad percibida ante salarios, sin considerar en el análisis otros tipos de desigualdades, como por ejemplo, las desigualdades socioeconómicas, sociales, urbanas, las de trato social o las de oportunidades educativas.

Para analizar las percepciones de desigualdad de salarios, primero analizamos la evolución en el tiempo tanto de los salarios percibidos, como de los “aceptados” o “legitimados” para dos tipos de trabajadores en extremos opuestos de la escala salarial, con interés en observar si luego del estallido social de octubre 2019 existen cambios significativos en estas variables. Luego, se profundiza en estas percepciones según nivel socioeconómico, edad y nivel educacional. Finalmente, presentamos algunas conclusiones sobre las percepciones de desigualdad de ingresos en Chile y su evolución en el tiempo.

# B.

## DATOS EMPLEADOS

Los resultados de este artículo se basan en las encuestas del Centro de Estudios Públicos (CEP) asociadas al módulo desigualdad social del International Social Survey Programme (ISSP) realizadas en Chile en marzo 2000, mayo 2009 y mayo 2019. Un subconjunto de estas preguntas se repitió en la medición de diciembre de 2019, después del inicio de las movilizaciones sociales de octubre de ese año.

Las principales variables de interés dentro del módulo de desigualdad social son las percepciones de sueldo y los salarios “aceptados” o “legitimados” para dos ocupaciones en extremos opuestos de la escala salarial y de estatus social: presidente de una gran empresa nacional y obrero no calificado de una fábrica. Conceptualmente hablando, el estatus social se refiere a una estructura de relaciones percibidas y en algún grado aceptadas de superioridad social, igualdad e inferioridad entre individuos (Chan y Goldthorpe 2007). Como explica el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la ocupación es una buena forma de aproximarse a la estratificación social en la medida que distintas ocupaciones “tienen distintos requisitos de entrada en términos de credenciales educativas, y están asociadas a rangos de salario y prestigio social diferenciados” (PNUD Chile 2017, 67). En términos concretos, una ocupación de bajo ingreso y que requiere pocas calificaciones se asociará a un estatus social bajo, mientras que una ocupación de alto ingreso que requiere altas calificaciones estará asocia-

da al concepto de estatus social alto. Para fines de este estudio, consideramos el obrero no calificado como una ocupación de bajo estatus, mientras que el presidente de una gran empresa corresponde a una ocupación de alto estatus, y las llamaremos “ocupación de altos ingresos” y “ocupación de bajos ingresos”, respectivamente.

En la Tabla 1 observamos los dos conceptos consultados con sus respectivos enunciados, para cada ocupación. En base a la pregunta sobre cuánto creen que *ganan* las dos ocupaciones ya mencionadas, se construye la desigualdad salarial percibida y en base a lo que las personas creen que una persona en cada ocupación *debería* ganar, se construye la desigualdad salarial aceptada.

**TABLA 1:** Conceptos, enunciados y ocupaciones consultadas

Conceptos	Enunciados	Ocupaciones	
		A. Alto estatus social: “El presidente de una gran empresa nacional”	B. Bajo estatus social: “Un obrero no calificado de una fábrica”
1. Percepción de salario para [ocupación]	“Quisiéramos saber cuánto cree Ud. que ganan las personas al mes, después de descontar los impuestos, en estos trabajos que le voy a leer. Muchas personas no están seguras al respecto, pero su mejor estimación será suficiente. Esto puede ser difícil, pero es muy importante, de modo que por favor inténtelo. ¿Cuánto cree Ud. que gana al mes...”	1A. Percepción de salario presidente gran empresa	1B. Percepción de salario obrero no calificado
2. Salario “aceptado” para [ocupación]	“Ahora, ¿cuánto cree Ud. que las personas en estos trabajos deberían ganar al mes, después de descontar los impuestos? ¿Cuánto cree Ud. que debería ganar al mes...”	2A. Salario aceptado presidente gran empresa	2B. Salario aceptado obrero no calificado

FUENTE: Elaboración propia en base a cuestionario encuestas CEP Módulo ISSP Desigualdad y CEP 84.

Como se observa en las siguientes ecuaciones, la desigualdad percibida corresponde a la razón entre lo que el encuestado cree que gana la ocupación de altos ingresos y lo que cree que gana la ocupación de bajos ingresos. La desigualdad aceptada se calcula de la misma manera, pero utilizando los salarios que los encuestados creen que debería ganar una persona en cada una de las ocupaciones. A partir de estas dos desigualdades, la desigualdad no aceptada se calcula como la diferencia entre la desigualdad percibida menos la desigualdad aceptada.

$$\text{desigualdad percibida} = \frac{\text{percepción del salario presidente gran empresa}}{\text{percepción del salario de obrero no calificado}}$$

$$\text{desigualdad aceptada} = \frac{\text{salario aceptado presidente gran empresa}}{\text{salario aceptado obrero no calificado}}$$

$$\text{desigualdad no aceptada} = \text{desigualdad percibida} - \text{desigualdad aceptada}$$

Es importante considerar que, al hablar de desigualdad aceptada, no estamos apelando a estándares normativos absolutos ni evaluando las justificaciones filosóficas tras la legitimidad o ilegitimidad de cierta distribución. Más bien, los análisis empíricos de la justicia distributiva toman como punto de partida la perspectiva de cierto observador y buscan comprender los juicios de dicho observador sobre una situación actual, una situación justa, y el grado de ajuste entre ambas (Jasso y Wegener 1997). El concepto de desigualdad aceptada utilizado en este artículo debe entenderse como una abreviación para la desigualdad legitimada por parte de un observador, en este caso los participantes de la encuesta que, a su vez, representan a la población chilena. Dentro de la literatura académica, las evaluaciones sobre sueldos deseados y percepciones de sueldo son juicios de justicia relacionados a resultados (“result-related”) y no a órdenes distributivos (“order-related”), en tanto se evalúan las magnitudes de recompensa recibida, y no los principios de justicia que ordenan una sociedad y que podrían subyacer a estos juicios de resultado (Verwiebe y Wegener 2000, 133). Por lo tanto, los juicios relacionados con resultados de este artículo son analíticamente independientes de las discusiones normativas, que suelen enfocarse más en los principios distributivos que en sus resultados.<sup>3</sup>

Es importante considerar que, al hablar de desigualdad aceptada, no estamos apelando a estándares normativos absolutos ni evaluando las justificaciones filosóficas tras la legitimidad o ilegitimidad de cierta distribución.

Como se planteó en la introducción, no observamos grandes alzas en las percepciones sobre el nivel de desigualdad de ingresos en el país en los últimos 20 años.<sup>4</sup> La desigualdad percibida obtenida de

<sup>3</sup> Para una buena aproximación a la discusión filosófica en torno a la justicia distributiva, recomendamos consultar la introducción de Gallego y Bullemore (2016).

<sup>4</sup> La tasa de no respuesta en este conjunto de preguntas varía en las diferentes mediciones. La mayor proporción se observa en la encuesta de 2000, donde un 16% de la muestra no responde ninguna de las cuatro preguntas, seguida por la medición de mayo 2019, con un 5%, y luego la de 2019 con un 3%. La menor proporción se observa en diciembre de 2019, en la que cae a un 1% la proporción de la muestra que no responde ninguna de las cuatro preguntas. Para evaluar si las diferentes tasas de no respuesta tienen un impacto en las estimaciones, mediante la técnica de imputaciones múltiples, se estimaron las medianas para las mediciones de mayo y diciembre 2019 y no se observaron diferencias sistemáticas entre la estimación sin datos faltantes y aquellas con valores imputados y, como es de esperar, aumenta el margen de error.

la razón entre las percepciones para los dos tipos de sueldos consultados se muestra estable entre los años 2000 y 2009 y experimentando incluso una caída en mayo del 2019, a pesar de que indicadores de desigualdad como el coeficiente de Gini, el indicador de Palma y el percentil 90/10 no presentaron grandes cambios en este periodo. Así, entre 2009 y mayo de 2019 se observa una caída en la diferencia entre la desigualdad percibida y la que se considera como aceptada, es decir, una caída en el tamaño de la desigualdad no aceptada socialmente.

Sin embargo, menos de un año después, en la medición de diciembre de 2019, la percepción de la desigualdad no legitimada experimenta un aumento sustantivo. Este aumento, más que asociarse a un cambio en el nivel de desigualdad salarial considerado justo, se asocia a un cambio importante en el nivel percibido de dicha desigualdad. Si bien no hubo cambios relevantes en la distribución del ingreso ni en los salarios en tan corto tiempo, Chile experimentó una crisis social sin precedentes iniciada en octubre de ese mismo año que podría explicar el aumento de la desigualdad percibida, es decir la diferencia entre lo que se cree que gana una ocupación de alto ingreso versus una de bajos ingresos.

Si bien las manifestaciones se desarrollaron sin liderazgos claros ni demandas específicas, la desigualdad fue considerada como una de las principales razones de movilización tanto a nivel de discursos políticos como de percepciones ciudadanas. Según la encuesta CEP de diciembre 2019, un 55% consideraba que la alta desigualdad de ingresos era la primera o segunda razón más importante tras las manifestaciones pacíficas.

De esa manera, luego del estallido social chileno de octubre 2019 aumentó considerablemente la percepción general de los niveles de desigualdad de ingresos en el país, a pesar de que esta se ha mantenido relativamente estable durante los últimos 10 a 20 años. Estos hallazgos sugieren que las percepciones de desigualdad son elaboradas por la ciudadanía en base a consideraciones afectivas y cognitivas que provienen de sus experiencias e interacciones cotidianas, como también de su exposición a medios de comunicación o redes sociales. Por lo mismo, no necesariamente están en línea con las tendencias de las mediciones agregadas de desigualdad de ingresos como el coeficiente de Gini o el indicador de Palma.



## EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS PERCIBIDOS Y “ACEPTADOS”

En la Tabla 2 se presentan los valores absolutos reportados cuando se les pregunta cuál cree que es el salario, y cuál debería ser, para ambas ocupaciones en análisis. También se incluye el salario mínimo de cada año para analizar si existe alguna relación con los salarios reportados para la ocupación

de bajos ingresos, todos valores ajustados por inflación a diciembre de 2019. A lo largo de las cuatro encuestas, el sueldo percibido para un obrero no calificado se alinea bastante con el salario mínimo al momento de la medición, información que es de público conocimiento por lo que seguramente sirve de referencia al momento de responder. Como se observa en la Tabla 2, entre 2000 y 2009 la mediana del sueldo percibido para un obrero no calificado aumenta de \$167.130 a \$217.440, en línea con el alza del salario mínimo. La mediana del sueldo percibido para un presidente de una gran empresa pasa de \$5,571 millones a \$6,795 millones entre 2000 y 2009, mientras que en mayo de 2019 su valor alcanza los \$5,075 millones. Sin embargo, en menos de un año, la mediana del sueldo percibido para un presidente de gran empresa aumenta abruptamente en casi 5 millones llegando a una mediana del salario percibido en diciembre de 2019 de \$10 millones.

**TABLA 2:** Mediana del salario percibido y “aceptado”, y salario mínimo (en pesos, valores a diciembre 2019)

Periodo	Mediana del salario percibido		Mediana del salario aceptado		Salario mínimo
	Obrero no calificado	Presidente gran empresa	Obrero no calificado	Presidente gran empresa	
Marzo 2000	\$ 167.130	\$ 5.571.000	\$ 371.400	\$ 3.714.000	\$ 168.058
Mayo 2009	\$ 217.440*	\$ 6.795.000	\$ 407.700*	\$ 4.077.000	\$ 216.081
Mayo 2019	\$ 304.500*	\$ 5.075.000*	\$ 507.500*	\$ 2.537.500*	\$ 305.515
Diciembre 2019	\$ 301.000	\$10.000.000*	\$ 600.000*	\$ 4.000.000	\$ 301.000

\* Diferencias estadísticamente significativas a un nivel de confianza de 95%.

FUENTE: Las fuentes de salario mínimo para marzo 2000, mayo 2009, mayo 2019 y diciembre 2019 son las Leyes 19.564, 20.279 y 21.112, respectivamente. Para mayo 2019 y diciembre 2019 se utiliza el mismo salario mínimo, las diferencias en la tabla corresponden al ajuste por Índice de Precios al Consumidor (IPC). Todos los salarios mínimos son brutos.

Como se observa en la Tabla 2, la percepción del salario que gana un obrero no calificado se asocia a los cambios del salario mínimo a través del tiempo. Para el caso del salario de un presidente de una gran empresa, no existe una información pública y conocida por todas las personas al respecto. De hecho, tampoco existe una única fuente de información para utilizar como parámetro de comparación en esta investigación. Si bien la encuesta CASEN pregunta por ocupaciones, la clasificación más cercana sería la del salario líquido de “directores generales y gerentes generales de empresa”, el cual tiene los valores promedio mensuales de \$3.333.998, \$1.799.520 y \$2.450.210 para los años 2000, 2009 y 2020 respectivamente. Sin embargo, esta información cuenta con un bajo número de observaciones y con amplios intervalos de confianzas al 95%. Utilizando la misma encuesta, para la clasificación “trabajadores no calificados”, los salarios líquidos promedio son de \$100.207 (año 2000), \$157.775 (año 2009) y \$304.398. Para esta categoría se cuenta con un mayor número de observaciones e intervalos de confianza más acotados. Un estudio publicado en 2010 (Gallego y Larraín 2010), en base a una muestra de 390 casos, encuentra una mediana del salario mensual de aproximadamente US \$18.000, lo que ajustado por inflación equivale aproximadamente a \$12.000.000 de diciembre de 2019.


Al observar la mediana de los salarios que las personas consideran que debería ganar cada ocupación (salario “aceptado”), observamos que para los años 2000 y 2009 la mediana de estos para la ocupación de bajos ingresos es alrededor del doble del ingreso mínimo de cada año. En la medición de mayo



2019 la mediana del salario “aceptado” para un obrero no calificado es de \$507.500: bastante más alto que el sueldo mínimo de ese periodo, pero menos que el doble. Es interesante notar que, tras el estallido social, en la medición de diciembre 2019, aumenta considerablemente la mediana del salario “aceptado” para la ocupación de bajos ingresos alcanzando los \$600.000, situándose en el doble del salario mínimo al igual que en las décadas anteriores. Esto se podría vincular a las demandas por mayor igualdad generadas en el contexto de las movilizaciones sociales y políticas. Como otro indicio de esta mayor sensibilidad a la desigualdad de ingresos, el porcentaje de encuestados que mencionaron la desigualdad como uno de los tres problemas prioritarios para el país se duplicó entre mayo y diciembre de 2019 aumentando del 9% al 18% (Encuestas CEP). Así, luego del estallido social, se observa un aumento en el salario “aceptado” o “legitimado” en la ocupación de menores ingresos, mientras que la percepción de su salario real se mantiene estable.

En la misma línea, si bien la mediana del salario “aceptado” para la ocupación de altos ingresos permaneció estable en el tiempo en torno a los \$4 millones, se observa post octubre 2019 un aumento de la brecha entre “cuál debería ser” el salario (salario “aceptado”) y “cuánto se cree que es” (percepción del salario) lo que se podría explicar por una mayor sensación de injusticia luego del estallido social.

Sin embargo, no basta con considerar los salarios “aceptados” para caracterizar la tolerancia de los chilenos hacia la desigualdad de salarios entre un obrero no calificado y un presidente de una gran empresa. Aunque el salario considerado justo para un presidente de empresa no cambie en términos absolutos entre mayo y diciembre, es necesario considerarlo en relación con el cambio en la percepción de sueldo para ese mismo cargo y al salario deseado de la ocupación de bajos ingresos.



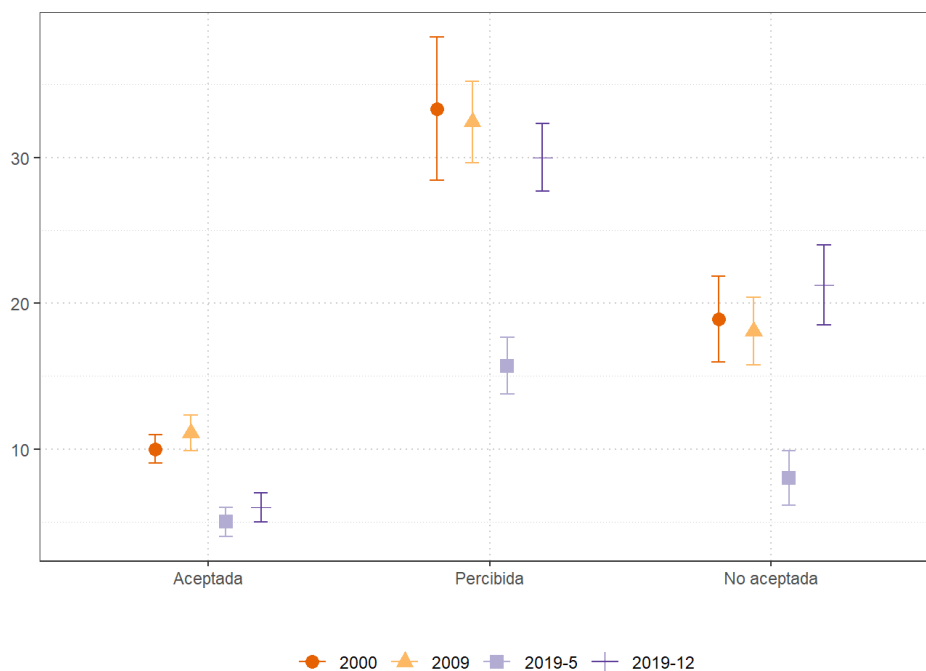
Es porcentaje de encuestados que mencionaron la desigualdad como uno de los tres problemas prioritarios para el país se duplicó entre mayo y diciembre de 2019 aumentando del 9% al 18%.

En la Figura 1 observamos la mediana de la desigualdad percibida, “aceptada” y “no aceptada”, las cuales fueron definidas en la sección anterior. Estos indicadores permiten evaluar cambios en las percepciones de desigualdad, al comparar las distintas mediciones en ambas ocupaciones. Entre 2000 y 2009, como ya ha constatado Castillo (2012), las percepciones y preferencias parecen mantenerse más bien estables. Al estudiar el año 2009, la mediana de la desigualdad percibida es 32,4. Esto quiere decir que la mitad de las personas perciben que un presidente de una gran empresa tiene un salario de al menos 32,4 veces más que un obrero no calificado, mientras que en mayo 2019 la misma estimación es de 15,7 veces. Esta disminución en la brecha percibida de salarios se explica, sobre todo, por

el aumento del sueldo percibido del obrero no calificado. Mientras tanto, en el 2009 la mediana de la desigualdad “aceptada” cae, dando cuenta de una menor tolerancia a la desigualdad: mientras que en el 2009 la mediana se ubicaba en 11, es decir, el 50% de las personas consideraba que un presidente de una gran empresa debiese tener un salario de al menos 11 veces mayor a lo que gana un obrero no calificado, en el 2019, la mediana disminuye a 5, es decir, se considera que un presidente de una gran empresa debe ganar 5 veces lo que gana un obrero no calificado.

Estas disminuciones en las desigualdades percibidas y “aceptadas” sugieren que tanto la percepción de la desigualdad como la disposición a tolerar estas brechas disminuyeron en la década transcurrida entre mayo 2009 y mayo 2019. La desigualdad “no aceptada” es decir la diferencia entre la desigualdad percibida y “aceptada” tiene una mediana de un 18,1 en 2009, la cual cae a un 8,0 en mayo 2019, lo que equivale a un 44% de la brecha “no aceptada” en 2009. La disminución de este valor significa que el nivel de desigualdad percibido se acerca más a aquel nivel de desigualdad aceptado o deseable para la ciudadanía.

**FIGURA 1:** Mediana de brechas de desigualdad, años 2000-2019



En las mediciones de diciembre del 2019, tras el estallido social, se observa un aumento considerable en la desigualdad “no aceptada” (calculada como la diferencia entre la desigualdad percibida y desigualdad “aceptada”). Esto se explica por el aumento en la desigualdad percibida: si en mayo de 2019 la mediana de la desigualdad percibida era de 15,7, es decir, la percepción era que un presidente de empresa ganaba 15,7 veces más que un obrero, en diciembre de 2019 esta brecha se duplica: se

estima que el presidente gana 30 veces más. Si bien se observa también un alza en la mediana de la desigualdad aceptada, este cambio no es estadísticamente significativo. Como consecuencia de esta mayor desigualdad percibida, la desigualdad “no aceptada” alcanza una mediana de 21,3, más que duplicándose entre mayo y diciembre de 2019. Si bien la estimación puntual es mayor en diciembre de 2019 comparado con 2009 y 2000, no es estadísticamente diferente. En ese sentido, se vuelve a las percepciones de hace 10 y 20 años.

De esta manera, los datos sugieren que el estallido social no ha implicado un cambio en la desigualdad por ingresos que es considerada como aceptable por las personas, pero sí parece existir mayor conciencia de la desigualdad salarial existente.

## I. Percepciones según grupo socioeconómico

Para las dos ocupaciones por las cuales se preguntan percepciones de ingresos se pueden identificar el nivel educacional y el grupo socioeconómico específico que típicamente se asocian a ellas.<sup>5</sup> Por ello, es interesante comparar si las percepciones difieren según el nivel educacional y socioeconómico de los encuestados, con la hipótesis de que las respuestas variarán según la probabilidad de relacionarse con personas tanto de la ocupación de ingresos altos como de ingresos bajos.

En la figura 2 observamos que la mediana del salario percibido en la ocupación de altos ingresos no cambia sustantiva ni estadísticamente entre 2009 y ambas mediciones de 2019 para quienes se ubican en el grupo de mayores ingresos (ABC1, C2), siendo alrededor de \$10 millones. Este grupo tiene la percepción más alta de los ingresos que gana un presidente de una gran empresa en todas las mediciones hasta el estallido social. Esto cambia post 18 de octubre de 2019, ya que en la medición de diciembre de ese año se igualan las percepciones entre todos los grupos socioeconómicos. Así, entre mayo y diciembre de 2019, la mediana de la percepción en el grupo de salarios medio (C3) aumenta de \$7,1 millones a \$10 millones y de \$6 millones a \$10 millones de pesos en el grupo de bajos ingresos (D y E).

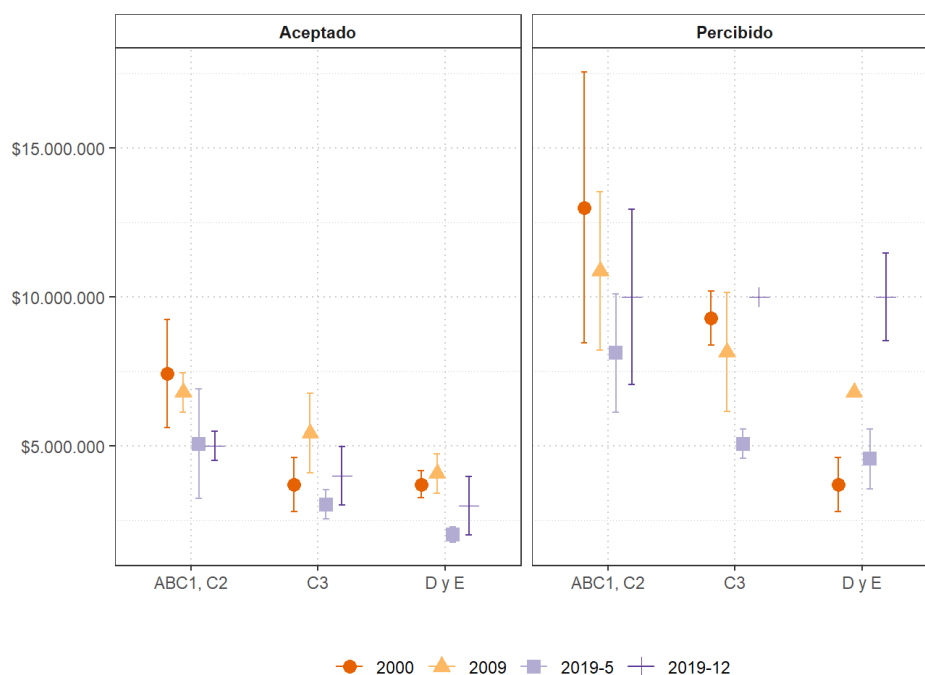


Para las dos ocupaciones por las cuales se preguntan percepciones de ingresos se pueden identificar el nivel educacional y el grupo socioeconómico específico que típicamente se asocian a ellas.

<sup>5</sup> Por ejemplo, el informe de la empresa “Growth for Knowledge” (GfK) “Estilos de Vida: GSE Chile 2019” identifica a “directivos y profesionales de alto nivel” como la ocupación más común en el grupo socioeconómico más alto, mientras que en los dos grupos más bajos la gran mayoría (sobre 90%) trabaja en oficios que no requieren educación formal. Ver [https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2019/05/GfK\\_GSE\\_190502\\_FINAL.pdf](https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2019/05/GfK_GSE_190502_FINAL.pdf).

Entre mayo y diciembre de 2019 no se evidencia un cambio sustantivo ni estadísticamente significativo en el salario “aceptado” para la ocupación de ingresos altos en ningún grupo socioeconómico en ese período, es decir el cambio de percepciones no parece haber afectado el salario aceptado. De la misma manera, se mantienen las diferencias entre grupos socioeconómicos de los años anteriores. Sí se observa una disminución en el período anterior, entre 2009 y mayo 2019, donde el descenso es mayor en el grupo de ingresos altos que en los otros. Ese mayor descenso no logra compensar las diferencias, por lo que aún se observan diferencias en el salario deseado entre grupos socioeconómicos: mientras la mediana del salario deseado en el grupo de mayores ingresos es de \$5 millones, el grupo de ingresos medio es de \$4 y de \$3 millones en el de menores ingresos.

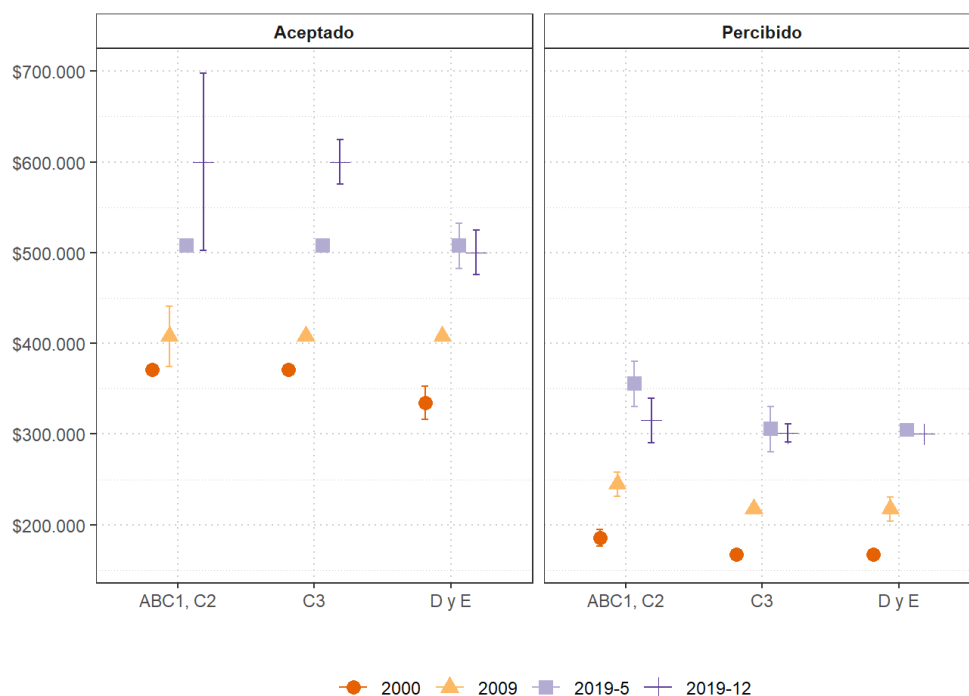
**FIGURA 2:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de presidente de gran empresa por grupo socioeconómico, años 2000-2019



NOTAS: (i) Grupos sin intervalo de confianza tienen datos concentrados en torno a la mediana.

Con respecto al salario percibido para la ocupación de bajos ingresos, vemos un aumento sostenido desde 2000 a mayo 2019 en todos los grupos socioeconómicos, probablemente asociado al aumento del salario mínimo mencionado anteriormente. Por lo mismo, las diferencias entre grupos socioeconómicos son pequeñas: mientras en mayo 2019 la mediana del salario percibido de un obrero era de \$355 mil en el grupo de ingresos altos, la misma era de \$330 mil y \$305 mil para el grupo de menores ingresos, siendo esta última estadísticamente diferente a la mediana percibida por los otros dos grupos socioeconómicos. Entre mayo y diciembre del 2019 se observa un cambio en esta tendencia para los grupos de ingresos altos y medios donde la mediana del salario percibido cae y se iguala a la percepción del grupo de menores ingresos.

**FIGURA 3:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de obrero no calificado por grupo socioeconómico, años 2000-2019



NOTAS: (i) Valores ajustados al IPC de diciembre 2019. (ii) Escalas entre sueldos de presidente y obrero son diferentes. (iii) Grupos sin intervalo de confianza tienen un alto porcentaje de datos concentrados en torno a la mediana.

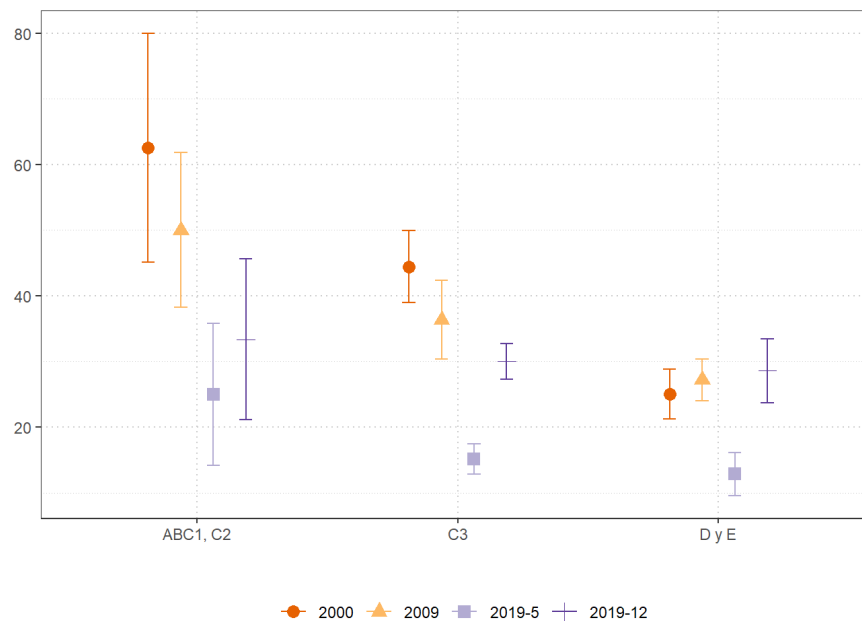
El salario “aceptado” para un obrero no calificado también ha aumentado transversalmente, sin diferencias sustantivas entre grupos socioeconómicos, excepto en el estrato más bajo (D y E) para la medición del año 2000 y la más reciente de diciembre de 2019, en donde se observa un salario deseado menor. Si bien entre mayo y diciembre el movimiento en esta variable fue algo más pronunciado entre los grupos socioeconómicos más altos, el intervalo de confianza es mayor.

Por ende, el principal cambio que se observa entre mayo y diciembre de 2019 es en la percepción de salarios, donde observamos que no existen diferencias entre grupos socioeconómicos en diciembre de 2019. Esto se observa con mayor fuerza en las percepciones del salario del presidente de una gran empresa. Si asumimos que los grupos socioeconómicos más asociados a la ocupación de altos ingresos están mejor informados respecto de los sueldos de esa ocupación, el hecho que las percepciones de los grupos de menores ingresos se acerquen a la de mayores ingresos sería un indicador de que sus percepciones se acercan a los sueldos de la ocupación de mayores ingresos.

Como se observa en las figuras 4 y 5, para todos los grupos socioeconómicos hay una caída de la desigualdad percibida entre 2009 y mayo 2019, la que se asocia también con una caída de la desigualdad “aceptada” en ese período, todas diferencias estadísticamente significativas. En las mediciones antes del estallido social, las personas de nivel socioeconómico alto perciben una mayor

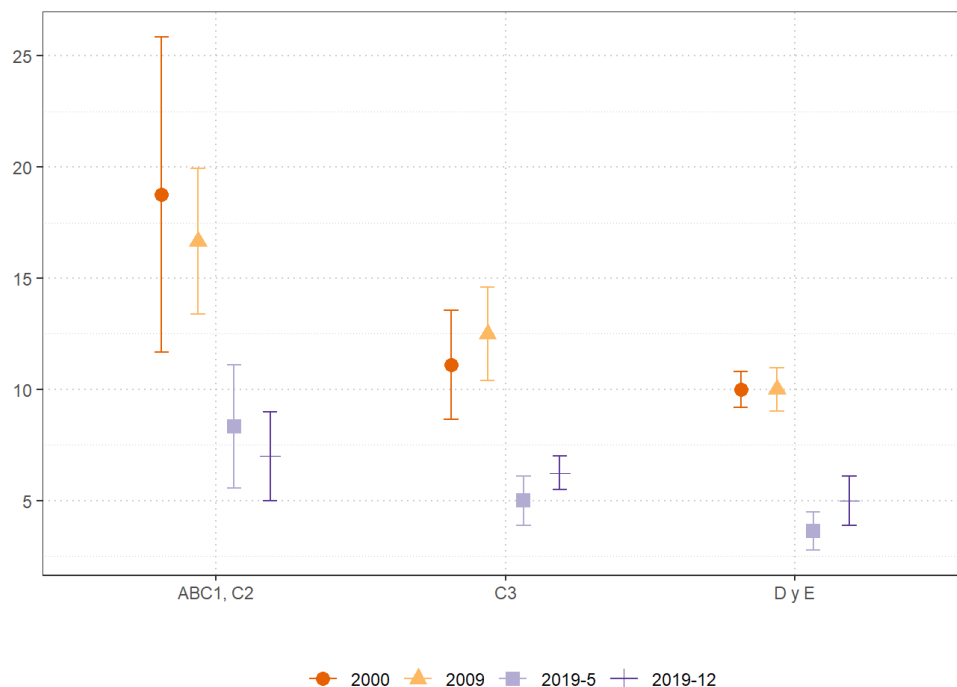
desigualdad —tal vez porque al tener mayores ingresos poseen más información del rango superior de salarios. Esto se condice con la evidencia comparada en que estudios han mostrado una asociación negativa entre nivel socioeconómico y percepción de desigualdad (Bavetta et al. 2019; Persson y Tabellini 1994). Sin embargo, en diciembre de 2019, no observamos esta asociación y la desigualdad percibida se equipara entre grupos socioeconómicos: se observa un aumento significativo en la desigualdad percibida en los grupos más bajos y medios, no así para el grupo ABC1, C2 donde el aumento no es significativo.

**FIGURA 4:** Mediana de la desigualdad salarial percibida de obrero no calificado y presidente de gran empresa por grupos socioeconómicos, años 2000-2019



Estudios en Chile también han mostrado una asociación positiva entre nivel socioeconómico y lo que creen las personas que se debería ganar por una determinada ocupación, lo que llamamos en este estudio desigualdad “aceptada” (Castillo 2012). Efectivamente, si se identifica a los encuestados por grupo socioeconómico, en el 2009 y mayo 2019 la desigualdad salarial aceptada es mayor para los estratos altos (ABC1, C2) que en cualquier otro grupo. Sin embargo, al observar la evolución de esta desigualdad entre 2009 y 2019 se produce un descenso más pronunciado en el estrato más alto que en los otros, aunque la diferencia entre mayo y diciembre no es estadísticamente significativa. En efecto, si se observan los intervalos de confianza estos resultados apoyan hallazgos anteriores de Castillo (2012) ya que la desigualdad “aceptada” es relativamente estable en el tiempo, lo que sugiere que difícilmente pueda cambiar en el espacio de pocos meses.

**FIGURA 5:** Mediana de la desigualdad salarial “aceptada” de obrero no calificado y presidente de gran empresa por grupos socioeconómicos, años 2000-2019

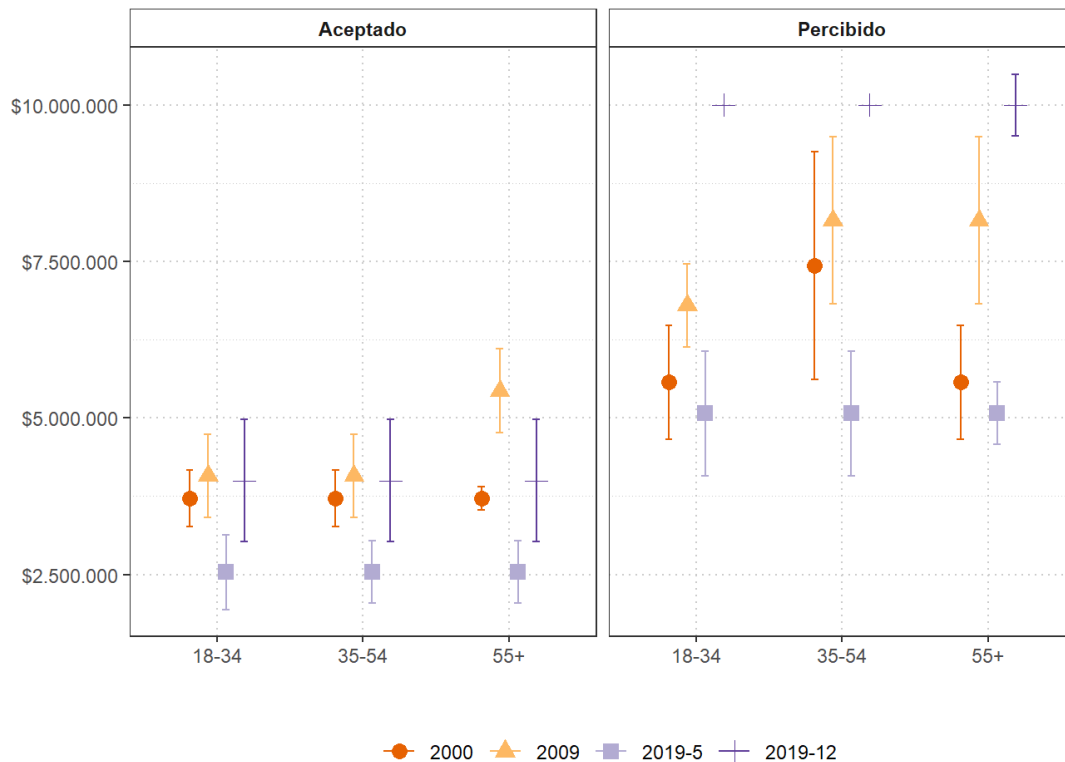


## II. Percepciones según grupos de edad

Los jóvenes han sido tal vez los mayores protagonistas de las movilizaciones sociales desde octubre: un 43% de personas entre 18 y 34 reporta haber participado en contraste con un 27% en el grupo de 35 a 54 y solo un 8% en los mayores de 54, de acuerdo a la encuesta CEP de diciembre 2019. Por lo tanto, es interesante analizar el comportamiento por grupo etario especialmente para las mediciones del año 2019 pre y post estallido social.

Las mayores diferencias por grupos etarios se observan en la percepción de salario para la ocupación de altos ingresos donde la percepción aumenta a mayor edad, tendencia que ocurre hasta antes del estallido social (Figura 6). Así, mientras en mayo 2019 la mediana del salario para un presidente de gran empresa percibida por los jóvenes era un poco más de \$6 millones (\$6.090.000), esta era de cerca de un poco menos de \$8 millones para quienes tienen entre 35 y 54 años y de \$10 millones para los mayores de 54 años. Pre y post estallido social, la percepción de este salario aumentó principalmente en los más jóvenes, alcanzando en diciembre 2019 los \$10 millones. Esta tendencia se mantiene en el caso de los grupos de mayor edad. De esta manera, al igual que en el análisis por grupo socioeconómico, observamos una equiparación en las percepciones entre grupos etarios a diciembre de 2019. Como se observa en la Figura 6, no hay diferencias estadísticamente significativas en las tendencias entre cada grupo de edad con respecto a cuánto cree que debería ser el salario (salario “aceptado”) para el presidente de una gran empresa.

**FIGURA 6:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de presidente de gran empresa por grupo socioeconómico, años 2000-2019



NOTAS: (i) Grupos sin intervalo de confianza tienen datos concentrados en torno a la mediana.

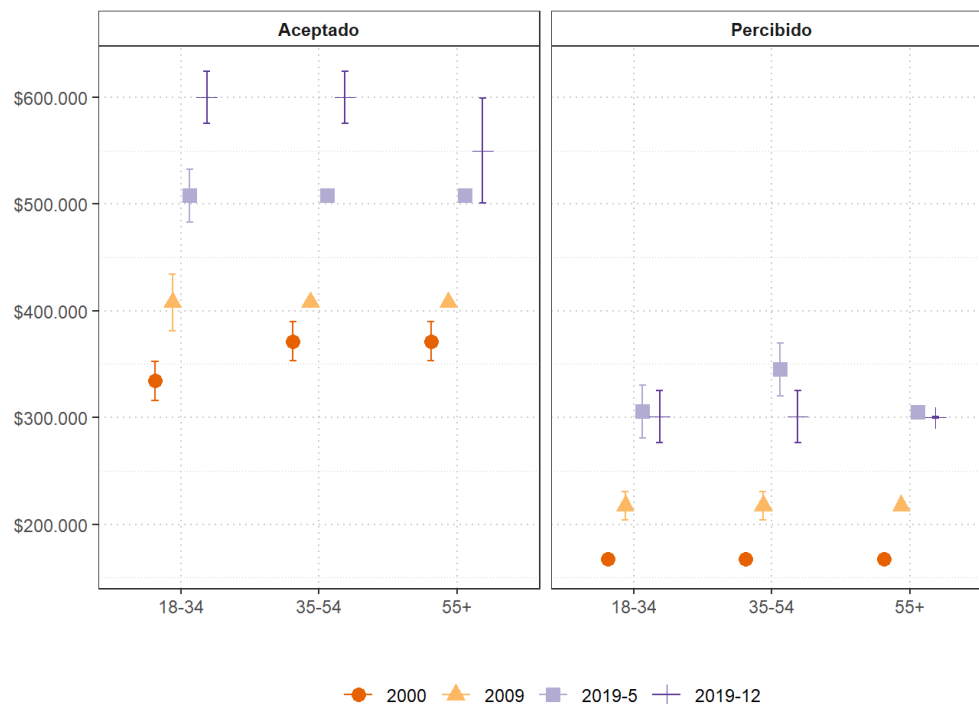
En cuanto al salario de un obrero no calificado, los cambios son bastante transversales entre grupos de edad, como se observa en la Figura 7. El alza en la percepción de salario entre 2009 y mayo de 2019 está en línea con los cambios del salario mínimo en todos los grupos etarios, como ya se ha mencionado. De mayo a diciembre de 2019, solo se observa una caída estadísticamente significativa de quienes tienen entre 35 y 54 años, acercándose de esa manera a las percepciones de los otros grupos etarios. El salario que se considera deseable para esta ocupación aumenta en todos los grupos durante los dos rangos de tiempo de interés, entre 2009 y 2019 y luego entre mayo y diciembre de 2019. Es importante notar que en términos sustantivos aumenta en 6 meses lo mismo que aumentó en 10 años, lo cual se da de manera transversal y no circunscrita a algún grupo específico.

En la sección anterior observamos importantes diferencias en las respuestas al desagregar por grupo socioeconómico. Con el fin de observar cuáles son las tendencias según nivel socioeconómico en cada grupo etario, se desagrega la información por ambas variables. Sin embargo, el margen de error aumenta debido a la reducción del tamaño de las subpoblaciones, sobre todo para el grupo de mayores ingresos. Por lo tanto, concentramos este análisis solo para los grupos medios y bajos.



Al observarlos, se constata que dentro de cada grupo socioeconómico existen los mismos patrones por grupo etario. Y, dentro de cada uno, se reproducen los mismos patrones encontrados por grupo socioeconómico.

**FIGURA 7:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de obrero no calificado por grupo socioeconómico, años 2000-2019



NOTAS: (i) Grupos sin intervalo de confianza tienen datos concentrados en torno a la mediana.

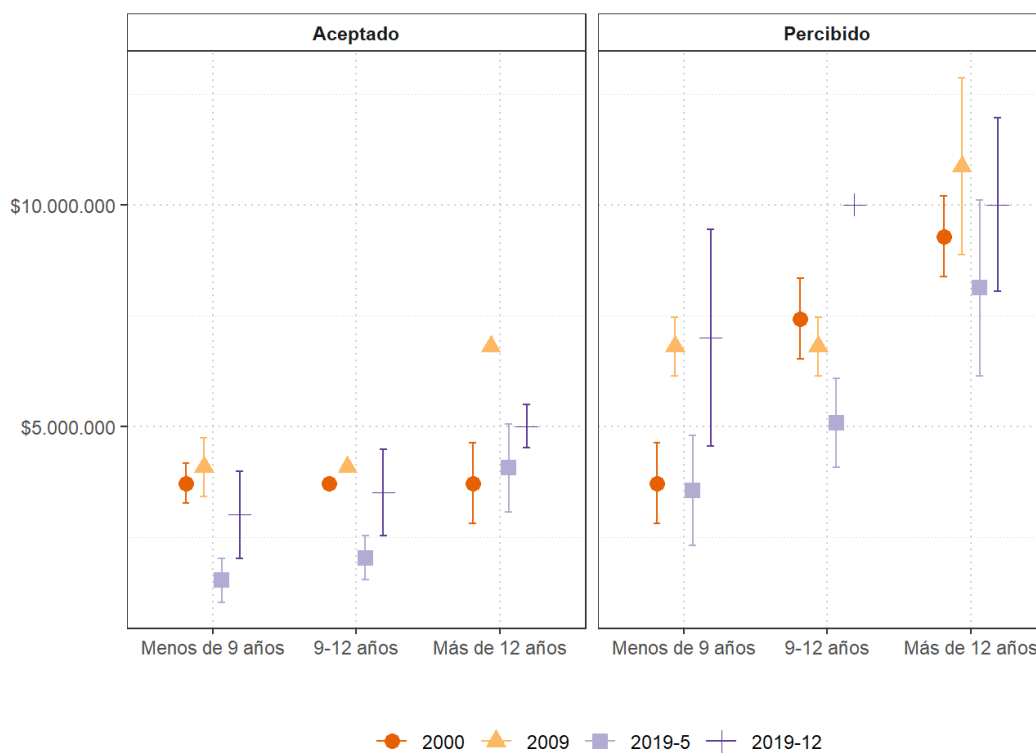
### III. Percepciones según nivel educacional

Al desagregar por nivel educacional se observa una tendencia similar a la del análisis por grupo socioeconómico. Así, como muestra la Figura 8, hasta mayo 2019 a mayor nivel educacional mayor es la percepción del salario de un presidente de gran empresa. En diciembre de 2019, aumenta la percepción del salario para un presidente de una gran empresa entre los grupos de menor educación, lo que implica que en esta medición no existen diferencias significativas entre las percepciones según nivel educacional para este tipo de ocupación. Con respecto al nivel “aceptado” de salario, son más altos para los de mayor nivel de educación, y no cambian sustantivamente entre mayo y diciembre de 2019.

En la Figura 9 observamos qué ocurre con respecto al sueldo de una ocupación de ingresos bajos. La percepción de su salario aumenta entre 2000 y 2009, de manera similar entre grupos de distintos niveles educacionales, mientras que el alza del 2009 a mayo del 2019 se muestra de manera más pronunciada en aquellos con mayor nivel de educación. Entre mayo y diciembre de 2019 el salario percibido baja

tanto para quienes tienen entre 9 y 12 años de educación como para quienes tienen más de 12 años de educación, mientras que no se evidencian cambios para quienes tienen 8 años o menos de educación. Observamos que en diciembre de 2019 se equipara la percepción de salario de una ocupación de bajos ingresos para todos los niveles de educación.

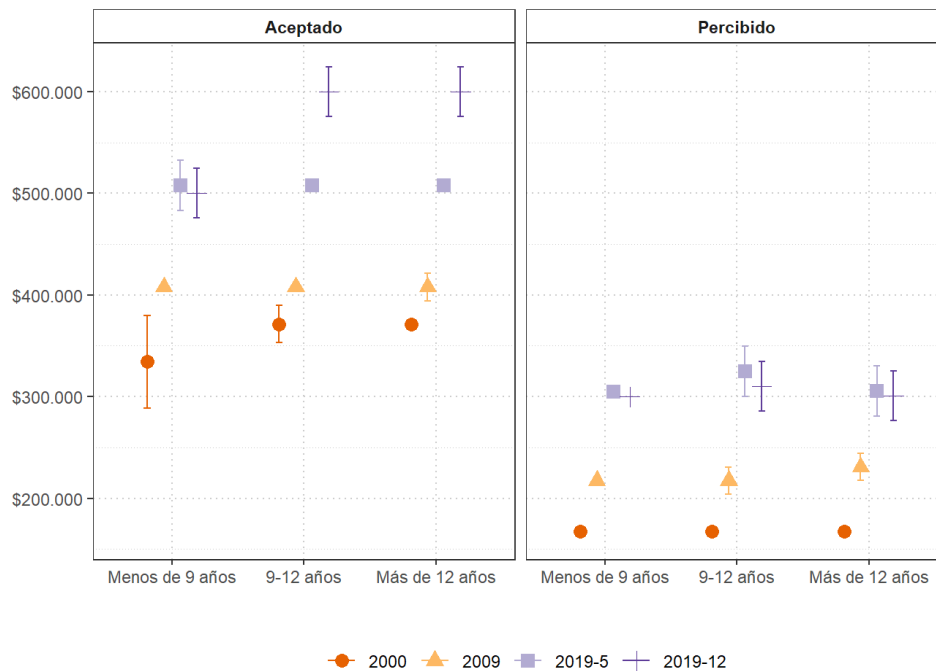
**FIGURA 8:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de presidente gran empresa por años de escolaridad, años 2000-2019



NOTAS: (i) Grupos sin intervalo de confianza tienen datos concentrados en torno a la mediana.

Por otra parte, el nivel de salario “aceptado” también aumenta entre el 2000 y mayo del 2019, siendo similar en todos los niveles educacionales. Esto cambia en diciembre de 2019: la mediana del salario “aceptado” de un obrero no calificado aumenta para quienes tienen 9 o más años de educación y no cambia para los de menor nivel de educación, siendo las diferencias estadísticamente significativas. Es decir, para personas con un mayor nivel educativo, entre mayo y diciembre del 2019 aumenta el salario que creen que debería recibir un obrero no calificado (salario “aceptado”), mientras que para personas con menor nivel educativo no existe un aumento del salario “aceptado” en este periodo.

**FIGURA 9:** Mediana y salarios percibidos y “aceptados” de obrero no calificado por años de escolaridad, años 2000-2019



NOTAS: (i) Grupos sin intervalo de confianza tienen datos concentrados en torno a la mediana.

# D.

## CONCLUSIONES

La *desigualdad salarial percibida* definida como la razón entre lo que el encuestado cree que es el salario de un presidente de una gran empresa con respecto al de un obrero no calificado experimentó una importante caída entre 2009 y mayo 2019. La caída en este indicador de desigualdad subjetiva se debe principalmente a un aumento en la percepción del salario de un obrero no calificado, la cual está fuertemente asociada al incremento del salario mínimo en el tiempo. Durante ese mismo periodo, se observa también una leve caída de la desigualdad de ingresos medida por el índice de Gini, pero, a su vez, una estabilidad en las respuestas con respecto al nivel de desigualdad. Vale decir, en el tiempo reciente no es que haya disminuido el nivel de *desigualdad salarial “aceptada”*, sino que parece haber una comprensión mayor respecto a los niveles de desigualdad percibidos. Esto se mantiene al analizar grupo socioeconómico, educacional y etario.

Entre mayo y diciembre de 2019 se observa un salto en la percepción de desigualdad salarial, el cual está asociado al aumento en la percepción del sueldo del presidente de una gran empresa nacional. Este aumento se explica por un alza en la percepción de los grupos de ingresos medios y bajos, que se igualan a las percepciones de los grupos de altos ingresos. Por otra parte, también se observa una leve caída en la percepción del salario de un obrero no calificado en el grupo de mayores ingresos. De esta manera, las percepciones se igualan entre los grupos socioeconómicos. Esto implica, en cierta medida, que se llega a un diagnóstico compartido sobre las percepciones de salarios en el tiempo, sobre todo considerando que las percepciones se igualan hacia el grupo socioeconómico que se encuentra más informado (por ser más cercano) a los salarios de la ocupación respectiva.

El análisis desarrollado ilustra cómo las percepciones sobre desigualdad pueden cambiar en muy poco tiempo, incluso de manera independiente a los indicadores de desigualdad como el índice de Gini, sugiriendo que las percepciones pueden ser construidas según consideraciones afectivas y cognitivas que provienen de sus experiencias e interacciones cotidianas, como también de su exposición a medios de comunicación o redes sociales.

En el caso analizado, el cambio observado luego del estallido social de octubre de 2019 es hacia una igualación de las percepciones. Los hallazgos sugieren que los grupos socioeconómicos altos tienen una percepción más cercana a la realidad respecto de los salarios de los directores de grandes empresas nacionales, y por su parte, los grupos D y E tienen una percepción más ajustada con respecto a los salarios de los obreros no calificados, entonces observamos un ajuste de las percepciones hacia valores más cercanos a los salarios reales. Además de un diagnóstico compartido, también se observa un acercamiento con respecto a la desigualdad “aceptada”.

## Referencias

- Bavetta, S., Li Donni, P. y Marino, M.** 2019. An Empirical Analysis of the Determinants of Perceived Inequality. *Review of Income and Wealth*, 65, 264-292. <https://doi.org/10.1111/roiw.12351>
- Castillo, J. C.** 2012. Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile. *Bulletin of Latin American Research*, 31(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1470-9856.2011.00605.x>
- Chan, T. W. y Goldthorpe, J. H.** 2007. Class and Status: The Conceptual Distinction and its Empirical Relevance. *American Sociological Review*, 72(4), 512-532.
- Donoso, S. y Von Bülow, M.** (eds). 2017. *Social Movements in Chile. Organization, Trajectories, and Political Consequences*. New York: Palgrave Macmillan.
- Gallego, F. y Larrain, B.** 2010, CEO Compensation Among Firms Controlled By Large Shareholders: Evidence From Emerging Markets. Instituto de Economía UC, Disponible en: [www.economia.uc.cl/docs/dt\\_379.pdf](http://www.economia.uc.cl/docs/dt_379.pdf).
- Gallego, J. y Bullemore, T.** (eds.). 2016. *Igualitarismo: una discusión necesaria*. Santiago: Centro de Estudios Públicos.

**Garretón, M., Joignant, A., Somma, N. y Campos, T.** 2018. Nota COES de Política Pública N° 17: Informe Anual Observatorio de Conflictos, noviembre. Santiago, Chile: COES.

**Jasso, G., y Wegener, B.** 1997. Methods for empirical justice analysis: Part 1. Framework, models, and quantities. *Social Justice Research*, 10 (4), 393-430.

**Ministerio de Desarrollo Social y de la Familia.** 2019. Informe de Desarrollo Social disponible en: [www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe\\_de\\_Desarrollo\\_Social\\_2019.pdf](http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Informe_de_Desarrollo_Social_2019.pdf)

**Ministerio de Desarrollo Social y Familia.** 2020. Encuesta Casen en Pandemia, disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>

**OECD.** 2019. Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/soc\\_glance-2019-en](https://doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en).

**OECD.** 2022. Income inequality (indicator). Doi: 10.1787/459aa7f1-en (Accessed on 30 May 2022)

**PNUD Chile.** 2017. *Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile* (Palet, A y De Aguirre, P., eds.). PNUD: Uqbar Editores.

**Persson, T. y Tabellini, G.** 1994. Is Inequality Harmful for Growth? *American Economic Review*, 84(3), 600-21.

**Roberts, K. M.** 2016. (Re)Politicizing Inequalities: Movements, Parties, and Social Citizenship in Chile. *Journal of Politics in Latin America*, 8(3): 125-154. Doi: 10.1177/1866802X1600800305

**Somma, N. M. y Medel, R.** 2017. Shifting relationships between social movements and institutional politics. (29-61), en Donoso y Von Bülow. *Social movements in Chile: organization, trajectories, and consequences*. New York: Palgrave MacMillan.

**Tilly, C. y Tarrow, S.** 2015. *Contentious Politics*. Oxford-New York: Oxford University Press.

**Torche, F.** 2007. Social status and cultural consumption: The case of reading in Chile. *Poetics*, 35(2-3), 70-92. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2007.03.004>

**Verwiebe, R. y Wegener, B.** 2000. Social Inequality and the Perceived Income Justice Gap. *Social Justice Research*, 13 (2), 123-149.

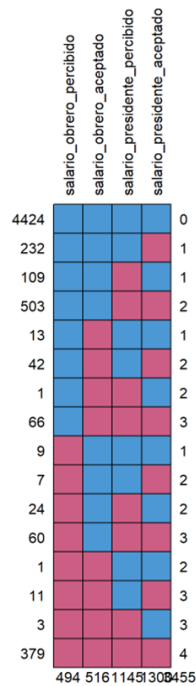
## Anexo 1

Acuerdo/desacuerdo: "Las diferencias de ingreso en Chile son demasiado grandes"

	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>83</b>	<b>84</b>
<b>Periodo</b>	<b>2000</b>	<b>2009</b>	<b>May-19</b>	<b>Dic-19</b>
Muy de acuerdo	42%	38%	38%	55%
De acuerdo	48%	49%	44%	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3%	7%	9%	7%
En desacuerdo	4%	4%	6%	3%
Muy en desacuerdo	0%	1%	3%	4%
No sabe	2%	1%	1%	1%
No contesta	0%	0%	0%	0%
Muy + de acuerdo	90%	87%	82%	86%
Muy + en desacuerdo	4%	5%	9%	7%

## Anexo 2: Datos faltantes

Encuesta	Observaciones con datos faltantes en alguna variable (%)	Observaciones con datos faltantes en todas las variables (%)
39	46,97	16,3
59	13,16	3,06
83	33,77	5,43
84	6,02	0,87



Con el análisis de datos faltantes en cada encuesta, es posible notar que tanto en las encuestas 39 y 83 se tiene un porcentaje relevante de observaciones con datos faltantes en al menos una de las variables utilizadas. La presencia de este tipo de datos puede ser relevante especialmente para la encuesta 39, al tener un 16,3% de las observaciones sin ninguna observación en las variables relevantes. Esto implica mecánicamente que se pierde, de la muestra original, dicho porcentaje para realizar el análisis.



CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS



Cada artículo es responsabilidad de su autor y no refleja necesariamente la opinión del CEP.

Director: Leonidas Montes L.  
Coordinador académico: Sebastián Izquierdo  
Diagramación: Pedro Sepúlveda V.



VER EDICIONES ANTERIORES

