Brecha salarial entre personas con condiciones de salud mental y sin condiciones de salud mental en Chile

Evidencia ENDIDE 2022 mediante Oaxaca-Blinder con corrección por selección.

Autor: Mg. Jonathan Núñez Ferrada

¿Por qué mirar salud mental y salarios?

- La salud mental afecta la vida cotidiana, el trabajo y los ingresos.
- Hay evidencia internacional de brechas laborales asociadas a discapacidad.
- En Chile sabemos menos sobre salud mental y calidad del empleo.
- Este estudio se enfoca en diferencias de salario por hora.

Pregunta de investigación

- ¿Existe una brecha salarial por hora asociada a dificultades de salud mental en Chile?
- ¿Cuánto de esa brecha se debe a diferencias observables (educación, experiencia, territorio)?
- ¿Cuánto queda sin explicar y podría vincularse a barreras estructurales o discriminación?

La encuesta ENDIDE 2022

- Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE).
- Representativa de la población adulta (18+) a nivel nacional, urbano/rural y regional.
- Incluye módulos sobre Capacidad y Condición de Salud, Desempeño, Factores Ambientales y Servicios y Participación, entre otros.
- Usa el marco CIF de la OMS (enfoque biopsicosocial de la discapacidad).

¿A quiénes estamos analizando?

- Personas adultas (18 años y más) ocupadas, con ingreso laboral positivo.
- Se analiza el salario por hora (ingreso / horas trabajadas).
- Se comparan dos grupos: personas ND (con condiciones de salud mental permanentes y/o de larga duración) y personas no-ND.

¿Qué entendemos por salud mental (ND)?

- ND = 1 si la persona reporta al menos una condición permanente y/o de larga duración en:
- • Dificultad psiquiátrica (ej. esquizofrenia, trastorno afectivo bipolar).
- • Dificultad mental o intelectual (Síndrome de Down, autismo, Alzheimer, diagnóstico de retardo mental (sic)).
- • Dificultad psicosocial (Síndrome de Down, Síndrome de Asperger (sic), autismo, parálisis cerebral, depresión, bipolaridad, ansiedad, entre otras).
- Si no presenta estas condiciones, ND = 0 (grupo de comparación: no-ND).

¿Qué es la brecha salarial?

- Comparamos el salario por hora promedio de ND y no-ND.
- La brecha se expresa en porcentaje.
- Pregunta central: ¿cuánto menos gana, en promedio, una persona ND respecto de una persona no-ND?

No todas las personas logran trabajar

- Las tasas de participación laboral difieren entre ND y no-ND.
- Si miramos solo a quienes trabajan, sin corregir, podemos subestimar la desigualdad.
- Usamos un modelo en dos pasos:
- 1) Probabilidad de estar en condición de ocupación.
- 2) Ecuación salarial que corrige por esa “puerta de entrada” (selección).

Cómo explicamos el salario por hora

- Usamos una ecuación salarial tipo Mincer para cada grupo.
- Variables: educación, experiencia, zona urbana/rural, macrozona, sexo, etc.
- Permite comparar cómo el mercado remunera estas características en ND y no-ND.

Separar la brecha: explicada y no explicada

- La brecha total se divide en dos partes:
- • Parte explicada: diferencias en educación, experiencia, territorio, etc.
- • Parte no explicada: cómo el mercado remunera esas características y factores no observados.
- En simple: ¿cuánto se debe a que los grupos son distintos y cuánto a que el mercado los trata distinto?

Resultado clave: magnitud de la brecha

- La brecha salarial por hora entre no-ND y ND es de aproximadamente 19%.
- En promedio, una persona sin dificultades de salud mental gana 19% más por hora.
- La brecha es estadísticamente significativa y robusta a distintas especificaciones.

¿Qué explica la brecha?

- Parte explicada (diferencias observables): cercana a 0,9% y no significativa.
- Parte no explicada: alrededor de 18% y sí significativa.
- Casi toda la brecha no se debe a diferencias observables entre ND y no-ND.

Algunos números concretos

- Educación: cada año de estudio se asocia con ≈10% más de salario por hora en no-ND y ≈12% en ND.
- Sexo: mujeres no-ND ganan ≈15% menos que hombres comparables.
- Territorio: en varias macrozonas los salarios pueden ser entre 10% y 22% menores que en la macrozona de referencia (Austral).

¿Qué puede estar detrás de la brecha?

- Segregación ocupacional: concentración de personas ND en sectores peor pagados.
- Estigma y prejuicios en contratación, promoción y trato cotidiano.
- Factores no observados: redes, apoyo, calidad educativa, condiciones de trabajo.

Mensajes finales

- Existe una brecha salarial importante (≈19%) asociada a la salud mental en Chile.
- Las diferencias en educación y otras características no explican esa brecha.
- Los resultados son consistentes con la presencia de barreras estructurales y posible discriminación.
- Desafío: políticas de empleo inclusivo que integren salud mental y ajustes razonables en el trabajo.