

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Diferencia salarial étnica en el Perú: Una comparación
entre el sector público y privado

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Economía
que presenta:

Yeferson Serna Aponte

Asesor:

Juan Jesús Martín León Jara Almonte

Lima, 2024

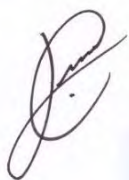
Informe de Similitud

Yo, Juan Jesús Martín León Jara Almonte, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulado Diferencia salarial étnica en el Perú: Una comparación entre el sector público y privado, del autor Yeferson Serna Aponte, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 19/07/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 19 de julio de 2024

Apellidos y nombres del asesor: León Jara Almonte, Juan Jesús Martín	
DNI: 10548854	 Firma:
ORCID: 0000-0003-3068-6720	

Resumen

En el presente documento se hizo un análisis de la diferencia salarial étnica en el Perú en el periodo 2009 y 2019. El objeto del estudio es determinar si la existencia de diferenciación salarial étnica al interior del sector público o privado se debe a dotaciones del capital humano o prácticas discriminatorias. Para lograr el objetivo se ha empleado la metodología de Oaxaca – Blinder (1973), el cual nos permite comparar dos grupos de individuos a partir de un componente común, además, se utiliza la regresión cuantílica de Koenker-Bassett (1978) para poder determinar las diferencias salariales en los estratos de ingresos económicos altos y bajos. La hipótesis que se sostiene en el estudio es, si en presencia de discriminación étnica, el sector público debería tener menor magnitud frente al privado, ya que el estado promueve leyes, decretos, entre otros, para brindar mejores condiciones económicas entre sus ciudadanos. Los resultados del estudio muestran que en el 2009 existe una diferencia salarial étnica en el sector público y privado, y que existe diferencia salarial étnica en el estrato de altos ingresos en el 2009.



Índice

Resumen	3
Índice.....	4
Lista de Tablas	6
Lista de Figuras	7
Capítulo I: Introducción	8
Capítulo II: Marco teórico y revisión literaria	13
2.1. Teoría de la discriminación por gustos y preferencias	14
2.1.1. Discriminación por parte de las firmas:	14
2.1.2. Discriminación por parte de los trabajadores:	15
2.2. Teoría de discriminación estadística	15
2.3. Teoría sigma.....	16
2.4. Discriminación y diferencias sectoriales.....	17
2.5. Sector ocupacional	17
2.6. Literatura internacional	17
2.7. Literatura nacional	20
Capítulo III: Diseño metodológico	23
3.1. Hipótesis.....	23
3.2. Base de datos.....	24
3.3. Variables	24
3.3.1. Variable dependiente e independiente.....	24
3.3.2. Descripción de las variables	25
3.4. Descomposición de Oaxaca-Blinder	27
3.5. Regresión Cuantílica	28
Capítulo IV: Hechos estilizados.....	28
Capítulo V: Estimación y Resultados	40
4.1. Resultados de la Estimación por Oaxaca-Blinder	40
4.2. Resultados de la Estimación Cuantílica	44

Capítulo VI: Conclusiones.....	47
Capítulo VII: Recomendaciones.....	49
Referencias	50



Lista de Tablas

Tabla 1: PEA Ocupada; estadísticos descriptivos por autopercepción étnica	29
Tabla 2: PEA Ocupada, estadísticos descriptivos por lengua materna	30
Tabla 3: PEA Ocupada; participación del empleo por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019	33
Tabla 4: PEA Ocupada; participación del empleo por lengua materna, periodo 2009 y 2019.....	34
Tabla 5: PEA ocupada; número de trabajadores en el sector público y privado por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019	34
Tabla 6: PEA ocupada; número de trabajadores en el sector público y privado por lengua materna, periodo 2009 y 2019.....	34
Tabla 7: PEA Ocupada; número de trabajadores por nivel educativo en el sector público y privado por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019.....	35
Tabla 8: PEA Ocupada; número de trabajadores por nivel educativo en el sector público y privado por lengua materna, periodo 2009 y 2019.....	35
Tabla 9: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder por sectores según autopercepción étnica, 2009 y 2019.....	40
Tabla 10: PEA Ocupada, descomposición de Oaxaca-Blinder por sectores según lengua materna, 2009 y 2019	42
Tabla 11: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder en el percentil (10) y percentil (90) por sectores según autopercepción étnica, 2009 y 2019	44
Tabla 12: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder en el percentil (10) y percentil (90) por sectores según lengua materna, 2009 y 2019	46

Lista de Figuras

Figura N° 01:PEA Ocupada; participación de la población por autopercepción étnica, 2009 y 2019.....	31
Figura N° 02:PEA Ocupada; participación de la población por lengua materna, 2009 y 2019	31
Figura N° 03:Participación de la PEA Ocupada entre el sector público y privado por autopercepción étnica, 2009 y 2019	32
Figura N° 04:Participación de la PEA Ocupada entre el sector público y privado por lengua materna, 2009 y 2019	33
Figura N° 05:PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por sector, identificado con autopercepción étnica, 2009 y 2019.....	36
Figura N° 06:PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por sector, identificado con lengua materna, 2009 y 2019.....	37
Figura N° 07:PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por nivel educativo y sector, identificado por autopercepción étnica, 2009 y 2019	38
Figura N° 08:PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por nivel educativo y sector, identificado por lengua materna, 2009 y 2019	39
Figura N° 09:PEA Ocupada; diferencias salariales entre indígenas y no indígenas por sectores y autopercepción étnica, 2009 y 2019	41
Figura N° 010:PEA Ocupada; diferencias salariales entre indígenas y no indígenas por sectores y lengua materna, 2009 y 2019	43

Capítulo I: Introducción

En el año 2015, se aprobó la agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible con el objetivo de que los países cuenten con un rumbo para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes sin la exclusión de nadie. En la agenda, se establecieron 17 objetivos de desarrollo sostenible, dentro de ellos, el objetivo 8 propone lograr un crecimiento económico inclusivo, de forma que, todos (mujeres, hombres, jóvenes, indígenas, no indígenas) consigan un empleo adecuado con el fin de mejorar las condiciones de vida (Comisión Económica para América Latina [CEPAL], 2018). Asimismo, en la agenda se plantea el Objetivo 10 “Reducción de Desigualdades”; tema de gran preocupación para los estados miembros de la CEPAL. A pesar de las diferentes políticas que ha realizado cada nación para reducir estas desigualdades lamentablemente hasta el momento aún continúan, por lo cual, la agenda insiste en reducir todo tipo de desigualdades y garantizar que ningún individuo se quede atrás.

En el Perú, la Constitución Política del Perú vigente, que data del año 1993, precisa en su Artículo 2° inciso 2° del título I que: “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la Ley. Nadie debe de ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (p.12). Por consiguiente, ningún peruano debería ser excluido o clasificado de distinta forma, en otros términos, no debería de existir brechas (laborales, salariales, educativas y entre otras) entre hombres, mujeres, jóvenes, indígenas, no indígenas. Al mismo tiempo, el Perú es un territorio pluricultural y pluridiverso. De acuerdo con el registro de datos sobre pueblos indígenas y originarios del Ministerio de Cultura, en el territorio peruano existen alrededor de 55¹ pueblos indígenas y 48² lenguas indígenas y originarias.

¹ Dato obtenido del registro de datos del Ministerio de la Cultura - BDPI, disponible en: <https://bdpi.cultura.gob.pe/>.

² Dato obtenido del registro de datos del Ministerio de la Cultura - BDPI, disponible en: <https://bdpi.cultura.gob.pe/>.

Mientras tanto, en los últimos 20 años, el gobierno ha emitido diferentes leyes³ y decretos⁴ con el objetivo de promover la equidad e igualdad entre individuos, sin dejar de lado a ningún peruano. Sin embargo, pocas veces se ha evaluado si el sector público ha cumplido con las medidas promotoras de equidad e igualdad que intenta promover a través de sus decretos y leyes. A la vez, poco se ha estudiado acerca de cómo el sector privado ha reaccionado ante estos documentos normativos.

Con relación a la desigualdad étnica, existe evidencia empírica con respecto a la existencia de brechas educativas, laborales, salariales, siendo estas últimas objeto del presente estudio. Entre los trabajos más resaltantes realizados en el Perú respecto a brechas salariales, se tiene a Garavito (2011) quien muestra algunos datos con respecto al índice de ingresos de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada por nivel educativo del periodo 2010. Esta autora muestra, que, cuando un individuo tiene como lengua materna el castellano y el nivel educativo secundaria su índice ingreso mensual es de 139 mientras que, cuando la persona tiene como lengua materna la lengua nativa este tiene un índice de ingreso de 121. Además, si un individuo tiene un nivel de educación superior universitario su índice es de 278 mientras que el índice de ingreso mensual de la persona nativa con estudio superior es de 238.

³Artículo 26 y 28 del “Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos Indígenas y tribales en países independientes ratificada con R.L. N° 26253” de fecha 02.12.1993; Artículo 1 y 7 de la “Ley para la Educación Bilingüe Intercultural N° 27818” de fecha 16.08.2002; Artículo 19 de la “Ley General de Educación N°28044” de fecha 29.07.2003; Artículo 1 y 4 de la “Ley que Regula el Uso, Preservación, Desarrollo, Recuperación, Fomento y Difusión de las Lenguas Originarias del Perú N° 29735” de fecha 02.07.2011; Artículo 2 y 3 de la Segunda Disposición Complementaria de la “Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres N° 30709” de fecha 27.12.2017.

⁴Decreto Supremo N° 054-2011-PCM aprueba “Plan Bicentenario: En el Perú hacia el 2021” de fecha 22.06.2011; Decreto Supremo N° 003-2015-MC aprueba “Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural de fecha 27.10.2015”; Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU aprueba “Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021” de fecha 14.12.2016; Decreto Legislativo N° 1342 promueve “La transparencia y el derecho de acceso a la ciudadanía al contenido de las decisiones jurisdiccionales” de fecha 07.01.2017; Decreto Supremo N° 005-2017-MC aprueba “Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad” de fecha 10.08.2017; Decreto Supremo N° 009-2019-MC aprueba “Lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prevención, atención y protección frente a la violencia sexual contra niñas, niños, adolescentes y mujeres indígenas u originarias” de fecha 08.08.2019; Resolución Ministerial N° 075-2015-MC aprueba “Directiva N° 001-2015/MC, Procedimiento para el uso y fomento de lenguas indígenas u originarias en la prestación de servicios al público del Sector Cultura” de fecha 11.03.2015; Decreto Supremo N° 009-2020-MC aprueba “Política Nacional de Cultura” de fecha 21.07.2020; Resolución Ministerial N° 180-2021-DM/MC aprueba “Pre publicación de la propuesta de Política Nacional de Pueblos Indígenas u Originarios” de fecha 15.07.2021.

Hay que mencionar que, Yamada et al. (2011) muestran para el periodo 2005-2009, que, cuando una persona tiene como lengua materna el castellano y un nivel educativo superior universitario llega a percibir un ingreso por hora de S/ 11.80. En cambio, cuando un individuo cuenta con las mismas características de nivel educativo, pero su lengua materna es una lengua nativa, su ingreso promedio por hora es de S/ 8.10. Los autores señalan que el Perú es pluricultural y pluridiverso y esto generaría diferencias en oportunidades laborales, educativas y salariales, en ese sentido el grupo mayoritario (no indígena) tiene mayor posibilidad de no ser pobre que el grupo minoritario (indígena).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022) ilustra que en el año 2013 cuando una persona se identifica como blanco y mestizo obtiene en promedio un ingreso mensual de S/ 1,140 y S/ 1,307, respectivamente; mientras que los que se describen como indígenas ganan en promedio S/ 967.

El INEI (2017) con datos del año 2015, identifica que cuando el individuo se identifica como blanco y mestizo y alcanza el tercer nivel de la Educación Básica Regular (EBR) obtiene un ingreso mensual promedio de S/ 1,264 y S/ 1,185, respectivamente. En cambio, los indígenas ganan S/ 1,008. Asimismo, cuando el nivel educativo alcanzado es superior universitario, los menos favorecidos son los indígenas (S/ 2,039) y afroperuanos (S/ 2,302) en comparación con los blancos (S/ 3,011) y mestizos (S/ 2,590).

El INEI (2022) resalta datos importantes para el año 2019, las personas identificadas como blancos y mestizos obtienen un ingreso mensual de S/ 1,419 y S/ 1,635, respectivamente; mientras que los indígenas ganan S/ 1,184 en promedio.

Por su parte, Cruzado (2020) manifiesta que en 2019 el ingreso laboral mensual en promedio que perciben los indígenas y afroperuanos que pertenecen a la categoría de asalariado público es de S/ 2,214, monto inferior a lo que perciben los blancos y mestizos (S/ 2,810). En ese sentido, existe una brecha de ingresos entre blancos y mestizos e indígenas y afroperuanos (S/ 423) en la categoría de

asalariados privados. En particular, para empresas que cuentan con 11 a más trabajadores, la jornada laboral de los indígenas y afroperuanos supera a la de blancos y mestizos en 6 horas en promedio. Con los datos previamente señalados, se afirma que existe una diferencia salarial entre dos grupos étnicos en las diferentes categorías ocupacionales y estructuras de mercados.

En el Perú, existen algunos trabajos empíricos sobre las diferencias salariales entre grupos étnicos. Entre estos se tiene el de Castro (2009), cuyos hallazgos señalan que, cuando se identifica a los indígenas por lengua materna, el componente no explicado es de 21% mientras que, cuando se caracteriza a la etnia por autopercepción étnica el 22% se debe por prácticas discriminatorias en el periodo 2006.

En esa misma línea, Yamada et al. (2011) manifiestan que quienes emplean la lengua materna para caracterizar a indígenas y no indígenas, al emplear la descomposición de Blinder-Oaxaca encontraron que la brecha no explicada tuvo una variación negativa en el tiempo, pasando de 14% en el año 1997 a 11% en el periodo 2005-2009.

Del mismo modo, Baldárrogo (2017) encontró que de la diferencia salarial existente en el año 2015, el 13.72% corresponde a prácticas discriminatorias. Asimismo, Arpi y Arpi (2018) señala que existe diferencia salarial de 75.90% y 67.8% en 2006 y 2016, respectivamente, también expone que el componente no explicado se redujo a través del tiempo pasando de 35% en 2006 a 15.70% en 2016.

Cruzado (2020) desarrolló una investigación de diferencia salarial en el año 2019, el autor utiliza la autopercepción étnica para diferenciar a los indígenas y no indígenas, su hallazgo señala que los indígenas y afroperuanos recibieron salarios por hora en promedio menores en 39.50% a lo obtenido por no indígenas. A su vez, el componente no explicado tuvo un incremento de 3.60 puntos porcentuales entre el 2012-2019, no obstante, estos resultados difieren con los hallazgos encontrados por Yamada et al. (2011) y Arpi y Arpi (2018), asimismo, Valenzuela (2023), en sus hallazgos encuentra que la diferencia

salarial se ha incrementado en el tiempo, además, esto se ve reflejado en el incremento de la parte no explicado pasando de 3.30% en 2010 a 4.60% en 2019, este resultado concuerda con lo dicho por Cruzado (2020).

Las investigaciones empíricas realizadas sobre el Perú, tuvieron un enfoque global, es decir, no existen estudios que se enfoquen exclusivamente en el ámbito de la administración pública y privada. Ante ello, la presente investigación intenta cubrir este vacío en la literatura peruana. En tal sentido, se pretende responder a la pregunta de investigación. ¿Existe discriminación salarial por grupo étnico al interior del sector público y privado?

Para dar respuesta la pregunta propuesta, se determina como unidad de análisis a los individuos indígenas y no indígenas que perciben un ingreso monetario de su ocupación principal y que tenga un contrato laboral. Por otro lado, para la caracterización entre indígenas y no indígenas se emplea la autopercepción étnica, tal como lo hizo Cruzado (2020) y Castro (2009). Además, se caracterizará por lengua materna que aprendió en su niñez tomando como base los estudios de Yamada et. al (2011), Arpi y Arpi (2018), Baldárrogo (2017), Castro (2009) y Valenzuela (2023). En lo que, concierne a la selección de la unidad de análisis, se toman estos dos grupos para visualizar si tienen las mismas oportunidades laborales, educativas y salariales. Se eligió el periodo de análisis 2009 y 2019, ya que se consideró relevante cubrir los años previos y posteriores al año 2016 en que se suscribieron dos convenios internacionales con la Organización de Estados Americanos (OEA) con el objetivo de luchar contra el racismo.

La presente investigación tiene un objetivo general y tres específicos:

1. Determinar si la existencia de diferenciación salarial étnica al interior del sector público o privado se debe a dotaciones del capital humano o prácticas discriminatorias
2. Estimar la magnitud de la discriminación étnica al interior del sector público y privado en el periodo 2019.

3. Examinar el comportamiento de la discriminación étnica en el tiempo (2009 y 2019) al emplear dos indicadores étnicos, autopercepción étnica y lengua materna.
4. Analizar la existencia de heterogeneidades en la discriminación étnica de acuerdo con el percentil 10 (p10) y 90 (p90) de la distribución de ingresos.

Este trabajo empírico tiene aportes valiosos:

- Las investigaciones para el caso peruano ya consideran el componente étnico, aún no se han realizado investigaciones por tipo de actividad laboral (público y privado). Con esta metodología, se podrá realizar un mejor análisis de las diferencias salariales entre indígenas y no indígenas por el tipo de sector donde laboran. Esto permitirá determinar si la normativa gubernamental fue efectiva.
- Por un lado, a diferencia del resto de las investigaciones empíricas, se emplearán dos formas para determinar el grupo indígena, es decir, se crearán dos indicadores etnia1 y etnia2 por autopercepción étnica (p46 y p47) y lengua materna (p300a), respectivamente. Esto permitirá obtener resultados más robustos y consistentes de la diferencia salarial.
- Por otro lado, la investigación propone ver el cambio en dos puntos distantes en el tiempo, y observar que tanto cambió con respecto a la discriminación y así ver si la promulgación de la normativa gubernamental generó impacto en la discriminación.

El estudio se encuentra estructurado en 7 capítulos: el primero es la presente introducción, el segundo capítulo enfatiza los diversos estudios realizados a nivel internacional y nacional, así como la base del fundamento teórico. El tercer capítulo se enfoca en el planteamiento de la hipótesis del estudio y la metodología empleada. El cuarto capítulo muestra los hechos estilizados. El quinto capítulo muestra los resultados estimados, mientras que el sexto capítulo presenta las conclusiones y el último capítulo las recomendaciones.

Capítulo II: Marco teórico y revisión literaria

En la economía se pueden encontrar dos clases de modelos económicos de discriminación: Los modelos grupales o colectivos y los competitivos. En el

primero, un grupo de agentes actúa frente a otro y en el segundo, los agentes actúan de manera individual para maximizar sus beneficios. En los modelos competitivos, hay dos grandes ramas, la teoría de Gary Becker (1957), que aborda la discriminación por preferencias o gustos y la teoría conceptualizada por Edmund Phelps (1972) y Kenneth Arrow (1973) la cual se enfoca en la discriminación estadística.

Según Altonji y Blank (1999) los modelos colectivos se enfocan en el desenlace de las acciones realizadas por determinados grupos que tienen características similares frente a otros. Por consiguiente, los modelos competitivos son empleados en su mayoría en los trabajos empíricos y los modelos grupales usados en sistemas legales.

La discriminación económica se presenta cuando un grupo minoritario (indígenas) recibe una negociación diferenciada en el contrato, salarios, vacaciones o ascensos frente al grupo no indígena incluso si cuentan con las mismas dotaciones. Las teorías previas se encuentran enfocadas en la discriminación, pero Figueroa (2009) reflexiona sobre la diferencia salarial que existe entre indígenas y no indígenas. Este contraste, se debe a un tema de exclusión y no de discriminación, porque el grupo minoritario no puede acceder a un sistema de educación de calidad.

2.1. Teoría de la discriminación por gustos y preferencias

Conceptualizada por Becker (1957), cuyo fundamento principal es que existe cierto grupo de individuos con prejuicios, gustos o preferencias de no tener vínculo laboral alguno con el grupo que no tiene las mismas dotaciones o características. La discriminación que postula Becker se presenta en dos formas:

2.1.1. Discriminación por parte de las firmas:

Se presenta cuando las firmas otorgan y/o brindan salarios superiores al grupo no indígena (mayoritario) que a los trabajadores indígenas (minoritario), a pesar de que ambos grupos tienen las mismas productividades. Lo dicho antes conlleva a que, las firmas discriminadoras perciben menores beneficios de quienes no lo hacen, por el simple hecho de no tener empleados con rasgos o

características diferentes. Además, el grupo protegido en este caso los no indígenas suelen ser los más beneficiados, debido a que su salario supera en grandes cantidades al de los indígenas. Según Becker (1957), el componente de discriminación se puede determinar a través del coeficiente (d), el mismo que manifiesta el efecto de los costos por discriminar en términos financieros. Lo dicho anteriormente, da entender que el costo salarial de contratar un no indígena es W_{ni} , y el salario de las prestaciones de un indígena es W_i más el coeficiente de discriminación d o costo por contratar un indígena. Las firmas discriminadoras son indiferentes a contratar indígenas y no indígenas, si y solo si, $W_{ni} = W_i + d$. Además, se tomarán los servicios de un indígena si su salario no supera el costo de emplear al del grupo mayoritario. Ahora bien, si la estructura de mercado es competitiva, las empresas discriminadoras estarían incurriendo en ineficiencias económicas y, a su vez, tienen desventajas frente a las que no discriminan, debido a que el segundo grupo puede contratar capital humano, igualmente productivo, a un menor salario. En consecuencia, las firmas con prejuicios se retirarían del mercado, disminuyendo la discriminación. Por ende, se prioriza o se fomenta que los mercados sean competitivos.

2.1.2. Discriminación por parte de los trabajadores:

Existen trabajadores que son parte del grupo no indígena que no tienen voluntad de laborar con miembros del grupo indígena. Este tipo de discriminación conlleva a que los individuos indígenas se dediquen a actividades diferenciadas del grupo no indígena, generando segregación.

2.2. Teoría de discriminación estadística

El supuesto fundamental detrás de esta teoría es que los propietarios de las firmas no disponen de información idónea sobre las habilidades y productividades de los individuos que buscan empleo. Al contar con información imperfecta, las firmas emplean las características observables de los individuos para inferir su productividad o su desempeño laboral. De acuerdo con Abadía (2005), las firmas se apoyan en particularidades como género y raza para poder determinar el nivel de salario óptimo, además de basarse en la edad, años de educación, experiencia, entre otros.

2.3. Teoría sigma

Figuroa (2006), bosqueja que existe una sociedad sigma, en esta hay tres colectivos étnicos: azules, rojos y morados. Los azules, son considerados como capitalistas y ciudadanos de primera categoría. Los rojos, son sucesores de la población indígena e individuos de última clase. Los morados, grupo integrado por mestizos y también son considerados sujetos de primera clase. De tal modo, el autor, establece dos clases sociales: capitalistas (azules) y trabajadores (morados y rojos, el primero cuenta con una mayor dotación de capital humano que el segundo). Por un lado, se plantea que la principal causa de la desigualdad viene a ser la exclusión (dotación desigual en activos económicos y sociales), más no la discriminación. Debido a que los rojos, al disponer de una menor dotación de capital humano generan mayores costos (capacitación) al empleador, ello que, impide que obtengan salarios igualitarios.

Por otra parte, Figuroa plantea que no puede haber un único mercado en la sociedad sigma, ya que las distintas clases sociales presentan diferentes dotaciones con respecto al capital humano. Además, en el 2006, Figuroa presenta un argumento sobre el modelo sigma: dado que las firmas actúan bajo la generación de beneficios y/o ganancias, para alcanzarlo tienen que comprar (contratar) capital humano (productividad) más no comprar educación. Por ende, en la literatura clásica, la diferencia salarial por nivel de estudios entre individuos no refleja un caso de discriminación salarial, al contrario, existiría discriminación cuando las firmas otorgan salarios diferidos cuando los trabajadores presentan el mismo capital humano.

Con respecto al razonamiento anterior, existirá discriminación, si un individuo indígena y un no indígena con la misma dotación de capital humano realizan actividades similares y perciben salarios diferidos. Se presenta la exclusión, cuando el grupo de los indígenas no accede a una educación de calidad, por lo que no se le permite acceder al mismo tipo de ocupación que del grupo de no indígenas y por ende no puede percibir el mismo salario.

En esta investigación se optará por emplear la discriminación estadística (dado que el empleador cuenta con información proxy de las características de los individuos para esclarecer la productividad), debido a que la discriminación por

preferencias tiene una complejidad en la obtención de información con las herramientas económicas, así que, es un modelo difícil de observar.

2.4. Discriminación y diferencias sectoriales

Existe una cuestión sobre el rol que cumple el sector público y el sector privado en el mercado laboral para contrarrestar la discriminación. Por un lado, la literatura no define con exactitud qué sector es el menos discriminatorio. Por otro lado, autores como Reskin et al. (1999) manifiestan que el sector público presenta un modelo de empleo adecuado por los procesos de formalización que utiliza, que han contribuido al incremento de mujeres y grupos minoritarios en la mano de obra, y que el sector privado es menos discriminatorio por la competitividad de las empresas. Los objetivos de rentabilidad llevan a los empresarios del sector privado a competir para ofrecer productos baratos con los trabajadores menos costosos. En esas condiciones, la teoría económica estándar manifiesta que las empresas que discriminan por raza y sexo perderán trabajadores eficientes en favor de las empresas que no discriminan.

2.5. Sector ocupacional

De acuerdo a Byron (2010) el sector público fue considerado como el primero en ofrecer igualdad de oportunidades (contratación, promoción y remuneración). Se cree que los procedimientos burocráticos que dirigen todas las etapas de las decisiones de empleo en el sector público protegen contra las formas de discriminación que pueden prevalecer en las empresas del sector privado. Los datos empíricos sugieren que las diferencias salariales por raza y sexo son mucho menores en el sector público que en las ocupaciones del sector privado, y que un número desproporcionado de afrodescendientes y mujeres están empleados en puestos del sector público.

2.6. Literatura internacional

En el ámbito internacional existe abundante literatura empírica sobre brechas de género. Sin embargo, son escasos los trabajos empíricos respecto a brechas salariales étnica. A continuación, se exponen algunos de ellos:

Se tiene a Isidoro (2020) quien realizó un estudio en cuatro naciones (Brasil, Colombia, México y Perú), para determinar si los empleados afrodescendientes, indígenas y mestizos sufren discriminación salarial frente al grupo mayoritario. Este encuentra que: ser indígena conlleva a tener una desventaja salarial de -16.35%, ser afrodescendiente genera la desventaja de ganar 17.21% menos y ser mestizo la de percibir un ingreso de 10.80% menor en contraste con los empleados de raza blanca. Asimismo, se tiene el estudio realizado por Canelas y Salazar (2014), quienes encontraron que los indígenas en Bolivia, Ecuador y Guatemala tienen brechas salariales con respecto a los no indígenas en 53.8%, 42.6% y 40.8%, respectivamente. Además, el componente atribuido a prácticas discriminatorias es de 17.4%, 14.4% y 15.2%, respectivamente.

Chile ha investigado el tema de brechas salariales. Moraga (2008) halló que los trabajadores indígenas solo ganan el 45% del salario de un empleado no indígena. Posteriormente, Moreno y Romero (2011) mediante la metodología de Oaxaca - Blinder encontraron que existe diferencia salarial y esta se redujo de 35.0% en el 2000 a 24.0% en el año 2009. Además, el componente atribuido a discriminación se redujo en el tiempo pasando del total de la diferencia de 51.40% a 41.90%. En esa misma línea, López (2016) utilizó la metodología de descomposición de Ñopo (2004) para estudiar la diferencia salarial étnica en el mercado chileno en el periodo 1996-2013 y determinar cuánto se atribuye a discriminación. El autor halló que la brecha de ingresos disminuyó a través del tiempo debido a que los trabajadores indígenas han acumulado años de educación y experiencia laboral. Sin embargo, la brecha que aún persiste se debe a discriminación por parte de las firmas hacia los indígenas. En consecuencia, en el mercado chileno, las brechas salariales se deben a características observables (capital humano) y no observables (discriminación), siendo esta última la que ha decrecido en el tiempo.

Colombia es otra nación donde se han realizado variadas investigaciones sobre brechas salariales, Correa et al. (2010) realizaron un estudio referente a las diferencias salariales étnicas en los diferentes puntos de la distribución de

ingresos o salarios. Los autores emplean la descomposición de Mely⁵ (2005) y la regresión cuantílica de Koenker-Bassett (1978) y, encuentran que existe una mayor brecha salarial en los estratos de ingresos más altos (42.30%) con respecto al estrato de bajos ingresos (19.10%) entre afrocolombianos y no afrocolombianos. Además, el componente atribuido a prácticas discriminatorias es superior en el percentil 90 (p90). Asu vez, se menciona que Mora y Arcilla (2014) realizaron un estudio que estima la diferencia salarial entre afrocolombianos y blancos en la ciudad de Cali, para el cual, utilizaron la metodología de Oaxaca-Blinder. Estos autores observan que, al incluir las variables de migración y la percepción de la discriminación, se obtiene una brecha salarial de 42%, siendo el 9% asociado a dotaciones de capital humano y 34% a discriminación. En definitiva, en el mercado laboral colombiano persiste la discriminación, tanto en los estratos de alto y bajos ingresos. Por ello, para la presente investigación se plantea realizar una estimación cuantílica.

Otro trabajo que aborda las brechas salariales es el de Condor (2010), quien realiza un estudio para determinar la discriminación salarial en el mercado laboral de Ecuador en el periodo 2004-2009. Para el estudio emplea la descomposición de Oaxaca – Ransom y sus resultados indican que existe una disminución de la brecha salarial entre indígenas y no indígenas. Además, el componente de discriminación se redujo a través del tiempo, pasando de 32.30% en 2004 a 26.90% en 2009.

Por su parte, Pérez y Torresano (2015) estimaron las diferencias salariales por género y etnia en el mercado laboral ecuatoriano empleando el método de Oaxaca-Blinder (1973), Neumark (1988) y Machado y Mata (2005), entre sus hallazgos resaltan que las mujeres e indígenas perciben un 13% y 12% menos que los hombres y no indígenas, respectivamente. Asimismo se encontró que, a lo largo del periodo de estudio, las brechas salariales por etnia se vieron reducidas pasando de 32.5% en el periodo 2007 a 32% en el 2013. Se observa además, que el componente atribuido a discriminación es superior en los

⁵ La descomposición de Melly (2005) permite interactuar entre la variable educación y la etnicidad para determinar el peso de cada punto de la distribución de ingresos.

percentiles inferiores (0.5) con respecto a los percentiles superiores (0.2), un trabajo empírico reciente es el Stabridis y Salgado (2023), quienes trataron de determinar la brecha salarial por grupo étnico en los jornaleros agrícolas del noreste mexicano en el año 2020 mediante la descomposición de Oaxaca. Su hallazgo manifiesta que existe diferencia salarial significativa, de la cual, 0.14 corresponde a prácticas discriminatorias, lo que muestra que existe un mayor componente de discriminación (0.25) en los estratos de ingresos bajos con respecto a la distribución de altos ingresos (0.06).

De acuerdo con la literatura internacional presentada, las brechas salariales disminuyeron con el tiempo, lo que se explica porque los trabajadores indígenas incrementaron sus años de educación, experiencia laboral, entre otros. Sin embargo, el componente que se atribuye a discriminación aún persiste.

2.7. Literatura nacional

Para el caso nacional, los estudios referidos a brechas salariales son escasos y en gran parte emplean la descomposición de Oaxaca – Blinder. Entre estos se tiene a Yamada et al. (2011), quienes realizaron una comparación entre los métodos de Oaxaca-Blinder, Propensity Score Matching (PSM) y Descomposición de Ñopo para determinar cuánto de la brecha remunerativa se debe a discriminación laboral. De tal modo, caracterizan a indígenas y no indígenas por la lengua materna que aprendieron en su niñez, y encuentran que la brecha de ingresos entre el grupo de personas no indígenas e indígenas disminuyó de 56% a 55% entre los años 1997 – 2005-2009. Asimismo, al emplear la descomposición de Blinder-Oaxaca encontraron que la brecha no explicada tuvo una variación negativa en el tiempo pasando de 14% en el año 1997 a 11% en el periodo 2005-2009. En ese mismo sentido, Castro (2009) utiliza la versión mejorada de Oaxaca (1994) para determinar si la desigualdad económica entre indígenas y no indígenas es a causa de la discriminación étnica. Para ello, clasificó a los indígenas de 3 maneras; etnia 1, por autopercepción; etnia 2, por lengua materna; etnia 3, por área geográfica. Este autor encontró que la diferencia salarial resulta siempre a favor del grupo de no indígenas. Además, señalan que, cuando se identifica a los indígenas por lengua materna, el componente no explicado es de 21% mientras que, cuando se caracteriza a la

etnia por autopercepción étnica el 22% se debe por prácticas discriminatorias en el periodo 2006. Por consiguiente, el efecto discriminación es superior al de exclusión.

Baldárrogo (2017), realiza un estudio para estimar la brecha salarial por grupo étnico en el periodo 2014-2015 mediante la descomposición de Oaxaca. Para ello caracteriza a los indígenas por la lengua materna aprendida en su niñez. El autor señala que existe una brecha salarial (44.66%) estadísticamente significativa, además, el 0.14 de la diferencia es explicada por variables no observables. Otro estudio que emplea a la variable lengua materna es el de Arpi y Arpi (2018), señala que existe diferencia salarial de 75.90% y 67.80% en 2006 y 2016, respectivamente. Este estudio también expone que el componente no explicado se redujo a través del tiempo, pasando de 35% en 2006 a 15.7% en 2016,

Cruzado (2020) emplea la descomposición paramétrica de Oaxaca – Blinder para determinar la brecha salarial entre indígenas – afroperuanos y blancos – mestizos en el periodo 2012 – 2019, su hallazgo señala que los indígenas y afroperuanos recibieron salarios por hora en promedio menores en 39.5% a lo obtenido por los no indígenas. A su vez, el componente no explicado tuvo un incremento de 3.6 puntos porcentuales entre el 2012-2019, es decir, las prácticas discriminatorias se fortalecieron en el tiempo. Estos resultados se alinean al estudio de Gutiérrez (2023), quien empleó la descomposición de Oaxaca – Blinder. Gutiérrez observa que existe diferencia salarial significativa de 51.10% en el 2014 y 47.50 en el 2021, el componente no explicado fue incrementando a través del tiempo pasando de 0.22 en 2014 a 0.33, lo que significa que existe discriminación y además se ha ido fortaleciendo. Valenzuela (2023) encuentra resultados muy similares en un estudio realizado para determinar los componentes que contribuyen a las brechas salariales en el periodo 2005 – 2019. En sus hallazgos verifica que la diferencia salarial se ha incrementado en el tiempo. Además, esto se ve reflejado en el incremento de la parte no explicada pasando de 3.3% en 2010 a 4.6% en 2019. No obstante, este autor el caracteriza a los indígenas y no indígenas por lengua materna.

Existen otras investigaciones relevantes como la de Barrón (2005), que aplica la metodología de Oaxaca-Blinder (1973) y Propensity Score Matching. Este autor encuentra que existe una diferencia salarial mensual entre S/ 85.00 – S/ 113.00 para un empleado que trabaja 40 horas por semana. Por su parte, Garavito (2011) analiza las diferencias salariales según género y lengua materna empleando pruebas de T medias y el modelo de Mincer. Ella obtuvo resultados similares que los autores antes mencionados, es decir, los individuos que tienen una lengua materna nativa experimentan una desventaja salarial de 13% frente al otro grupo.

Otro trabajo importante es el de Tenorio (2014) quien estima la diferencia salarial entre trabajadores del ámbito público y privado considerando los principales grupos ocupacionales. Para ello, este autor utilizó las metodologías Propensity Score Matching y Oaxaca – Blinder, no empleó variable alguna para medir la etnicidad. Dentro de sus hallazgos obtuvo que los individuos que laboran dentro del sector público tienen 4 años de educación más que los del sector privado. Para el grupo de directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, la diferencia salarial es favorable para los del ámbito privado, con excepción de las carreras especiales. Además, la mayor parte de la diferencia salarial (62.10%) es explicada por las dotaciones de los individuos. Galarza et al. (2015) estudiaron si en el mercado laboral de Lima Metropolitana existe discriminación a través de un método experimental, empleando dos variables como categoría de etnicidad: apellido de origen y sexo. Para ello, enviaron 4820 currículos de vida de manera ficticia a puestos de trabajo de tres tipos de categoría de empleo. Ellos hallaron que los aspirantes que tenían un apellido blanco, obtuvieron una tasa de respuesta superior al que poseía un apellido andino en todas las categorías. Con dicho resultado, los autores sugieren que existe discriminación en el mercado laboral.

Baca (2019) empleó el método de Oaxaca – Blinder con variables instrumentales para determinar cómo contribuye la calidad de educación universitaria en el Perú en la diferencia salarial étnica. Para esto, consideraron como indígenas a los sujetos que tienen como lengua materna una lengua nativa y a las personas que pertenecen a un hogar donde el jefe de hogar y/o cónyuge cuenta con lengua

materna nativa. Dentro de sus hallazgos se tiene que la calidad universitaria beneficia al grupo mayoritario (no indígena) y contribuye a que la brecha salarial se incrementó en los sectores de mayores ingresos. A su vez, el autor halló que persiste el tema de la exclusión social porque solo el 3% de los indígenas asisten a universidades de buena calidad.

Según los trabajos reseñados para el caso peruano, los trabajadores indígenas perciben ingresos menores frente a los trabajadores no indígenas. Se presenta discriminación hacia los indígenas por su apellido andino, rasgos andinos, lengua materna o autopercepción. Sin embargo, existen pocos trabajos empíricos que estudian el comportamiento de las brechas en el tiempo, así como las diferencias salariales en los distintos puntos de la distribución de ingresos, en particular, no comparan las brechas en el sector público y privado.

Capítulo III: Diseño metodológico

3.1. Hipótesis

Respecto a la discriminación étnica al interior del sector público y privado se plantea la hipótesis de que la discriminación étnica, en el sector público es de menor magnitud frente a la del sector privado. Esto se debe a que el Estado promueve mejores condiciones económicas entre individuos y sus pares con diversas leyes, decretos, entre otros, que convierten al sector público en el primero en ofrecer mejores oportunidades frente a su contraparte el sector privado (Byron, 2010) y que el sector público presenta un modelo de empleo adecuado por los procesos de formalización que emplea, el cual ha contribuido al incremento de grupo minoritario en la mano de obra (Reskin et al., 1999).

En el presente trabajo interesa observar la variación de la discriminación étnica en el tiempo. Ante ello, una segunda hipótesis plantea que, en presencia de discriminación étnica, la magnitud de las prácticas discriminatorias se ha reducido en el tiempo en el sector público y privado, al respecto, no se pretende visualizar la evolución o dinámica, sino la trayectoria existente entre ambos puntos. De acuerdo con evidencia empírica internacional encontrada por López (2016), Moreno y Romero (2011) las brechas salariales en el mercado chileno se han reducido a través del tiempo porque los indígenas han ido acumulando

las dotaciones del capital humano, entre ellas, el nivel de escolaridad, experiencia laboral, horas de trabajo, tipo de mercado laboral, entre otros, en esa misma línea se encuentran los trabajos de Condor (2010), Pérez y Torresano (2015), Arpi y Arpi (2018). Sin embargo, en los trabajos de Cruzado (2020), Gutiérrez (2023) y Valenzuela (2023) las diferencias salariales se incrementaron en el tiempo a excepción de la investigación de Arpi y Arpi (2018) cuyo resultado muestra que la brecha no explicada ha disminuido.

En esta parte, una tercera hipótesis plantea que preexiste una menor brecha de ingresos en el estrato de mayores niveles de ingresos por la heterogeneidad de salarios que obtienen y por el grupo reducido que constituyen. De acuerdo con la evidencia empírica internacional hallada por Byron et al. (2010) existe una mayor brecha salarial en los estratos de ingresos más altos, mientras que el trabajo de Stabridis y Salgado (2013) mencionan que existe mayor brecha salarial en la distribución de ingresos bajos.

3.2. Base de datos

En el presente estudio se utilizará la base de datos de la ENAHO del periodo 2009 y 2019. Para la identificación de la etnia1 y etnia2 se tomó en consideración dos variables, la autopercepción étnica y la lengua materna que se aprendió en la niñez. La ENAHO 2004 recoge la variable autoidentificación étnica para el jefe de hogar y/o su cónyuge. Esta variable permitirá considerar indígena a todos los individuos que residen en un hogar donde el jefe de hogar o cónyuge se considere indígena y, a partir del 2012 la ENAHO recoge esta información para miembro del hogar. Las variables que tendrá en consideración son las siguientes:

3.3. Variables

3.3.1. Variable dependiente e independiente

En el presente trabajo empírico, la variable dependiente es el ingreso del individuo, mientras que las variables independientes son: edad, años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado (variables de capital humano), casado, área geográfica, mujer, sector de trabajo, etnia 1 y etnia 2 (variables socioeconómicas).

3.3.2. Descripción de las variables

Ingreso: Cantidad monetaria mensual que el individuo percibe de su ocupación principal en el sector público o privado y que cuente con un contrato⁶ laboral. Como indicador se tomará al logaritmo del ingreso total bruto deflactado anualizado del módulo 05 de la ENAHO.

Edad: Definido como los años alcanzados del individuo en un tiempo determinado, para este estudio empírico se considera a aquellos que tengan entre 21 y 65 años.

Años de educación: Se define como el número de años de estudios logrados por un individuo, Ninguno=0, Primaria=0+a, Secundaria=6+a, Superior Técnico=11+a, Superior Universitario=11+a, Postgrado=16+a, "a" es el último año cursado en el nivel respectivo.

Casado: Si la unidad de estudio se encuentra casada(o) o convive, Casado=1, de otro modo=0.

Sector de Trabajo: Espacio o lugar donde una persona ejerce su ocupación principal, esta puede tipificarse en sector público o privado. Si la unidad de análisis labora en una institución o entidad pública = 1 y privada = 0.

Experiencia laboral: Años de experiencia adquiridos a lo largo de la vida del individuo, se obtiene al restar la edad del individuo con los años de educación.

Experiencia laboral al cuadrado: Es el conjunto de años de experiencia acumulados elevado al cuadrado.

Área geográfica: Si el individuo vive o reside en un área rural o urbana, se considera área rural a los estratos que tienen menos de 4000 viviendas: Rural=1, Urbano=0.

⁶ Los tipos de contrato se basa en la definición establecida por el INEI.

Mujer: Si el individuo durante la encuesta menciona ser mujer, Mujer=1 y Hombre=0.

Figuroa (2009) señala que para caracterizar a los grupos étnicos se puede emplear; la autoidentificación, la lengua materna, el lugar de nacimiento y el lugar de residencia. Autores como Yamada et al. (2011), Baldárrago (2017) y Garavito (2010) emplean la lengua materna, mientras que Cruzado (2020), Castro (2009) y Gutiérrez (2023) utilizan la autoidentificación, en base a lo mencionado, se caracteriza a etnia 1 y etnia 2 de la siguiente manera:

Etnia 1: Se definirá a la población indígena y no indígena por la variable autopercepción (P46 y P47). La ENAHO 2009 recoge información para el jefe de hogar y su respectivo conyugue y lo distingue en 7 opciones; quechua, aymara, de la amazonía, negro/mulato/zambo, blanco, mestizo y otro, de tal manera, se considerará indígena=1 a todos los individuos que viven en el hogar donde el jefe de hogar o conyugue y que se considere quechua, aymara o de la Amazonía, mientras que no indígena=0 a los blancos y mestizos, además, la ENAHO 2019 recoge información ya no solo de los jefes de hogar o conyugue sino de los demás miembros del hogar (P558C) y distingue entre 9 opciones; quechua, aymara, nativo o indígena de la amazonía, negro/moreno/zambo/pueblo afroperuano o afrodescendiente, blanco, mestizo, otros, no sabe/no responde y perteneciente o parte de otro pueblo indígena u originario en este caso se caracteriza como indígena a las personas que se consideren quechua, aymara, nativo o indígena de la amazonia y perteneciente de otro pueblo indígena y no indígena a aquellos individuos blancos y mestizos.

Etnia 2: Se define a la población indígena y no indígena de acuerdo a la variable (P300A) lengua materna que aprendió en su niñez, la ENAHO distingue 9 opciones de respuesta; quechua, aymara, otra lengua nativa, castellano, portugués, otra lengua extranjera, no escucha/no habla y lengua de señas peruanas, en esa línea, se identifica como Indígena=1 aquellos individuos que aprendieron en su niñez el quechua, aymara y otra lengua nativa, mientras que No indígena=0 a los que aprendieron el castellano. La ENAHO 2009 y 2019 recoge información de esta variable para el individuo encuestado.

Hora semanal: Es el tiempo en horas semanales que el individuo dedica a su trabajo.

3.4. Descomposición de Oaxaca-Blinder

En la literatura sobre brechas salariales usualmente se emplea la metodología de Oaxaca-Blinder para obtener la magnitud de la diferencia salarial. En este estudio de brechas salariales se emplea dicha metodología, ya que es la forma más común para estudiar la dispersión de salarios individuales a través de una regresión como:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + u_i \quad (1)$$

Donde Y_i viene a ser el nivel o logaritmo de ingresos del individuo. Sin embargo, para dos grupos demográficos se plantean dos ecuaciones de salarios como:

$$Y_i^I = \beta_0^I + \sum_{j=1}^I \beta_j^I X_{ji}^I + u_i^I \quad (2)$$

$$Y_i^{NI} = \beta_0^{NI} + \sum_{j=1}^{NI} \beta_j^{NI} X_{ji}^{NI} + u_i^{NI} \quad (3)$$

Donde el superíndice I hace referencia al grupo de indígenas y el superíndice NI menciona al grupo de no indígenas. Además, X_{ji}^I y X_{ji}^{NI} son las características observables. El diferencial de ingresos se calcula de una manera simple, restando la ecuación (3) y (2):

$$Y_i^{NI} - Y_i^I = \beta_0^{NI} + \sum_{j=1}^{NI} \beta_j^{NI} X_{ji}^{NI} - (\beta_0^I + \sum_{j=1}^I \beta_j^I X_{ji}^I) \\ Y_i^{NI} - Y_i^I = \beta_0^{NI} - \beta_0^I + \sum_{j=1}^{NI} \beta_j^{NI} (X_{ji}^{NI} - X_{ji}^I) + \sum_{j=1}^I X_{ji}^I (\beta_j^{NI} - \beta_j^I) \quad (4)$$

En la ecuación (4) se desagregó la diferencia de dotaciones y coeficientes.

$\beta_0^{NI} - \beta_0^I$, representa la parte de la diferencial no explicada; $\sum_{j=1}^{NI} \beta_j^{NI} (X_{ji}^{NI} - X_{ji}^I) + \sum_{j=1}^I$ este componente muestra la ventaja en dotaciones del grupo de no indígenas, evaluada por la ecuación salarial del grupo de no indígenas; $\sum_{j=1}^I X_{ji}^I (\beta_j^{NI} - \beta_j^I)$, esta parte muestra la parte no observable de la desigualdad y puede atribuirse a prácticas discriminatorias.

Las ecuaciones de salarios (2) y (3) podrían estar sesgadas, pues solo se estiman los sujetos que están laborando, dejando a un lado a los desempleados, debido a que no se cuenta con información de sus salarios. Sin embargo, en la presente investigación se considera a la población económicamente activa ocupada que tenga un contrato laboral. Por consiguiente, al tener un contrato laboral estas personas sí llegan a percibir un ingreso. En tal sentido, no habría sesgo de selección.

Recordando a lo mencionado en la hipótesis, mediante la descomposición de Oaxaca – Blinder se pretende obtener dos estimaciones, una para indígenas caracterizados por autopercepción (etnia1) y otro identificado por lengua materna aprendida en su niñez (etnia2), con la estimación se desea ver el cambio en dos puntos distantes en el tiempo, y observar que tanto cambió con respecto a la discriminación y así percibir si la promulgación de los documentos normativos generó impacto en la discriminación.

3.5. Regresión Cuantílica

Para responder la tercera hipótesis se empleará la regresión cuantílica introducida por Koenker-Bassett (1978), que permitirá medir el efecto de las variables explicativas en la variable endógena en los diferentes niveles de ingreso. Asimismo, Araujo (2014) manifiesta que, en su forma lineal, la regresión cuantílica actúa robustamente frente a valores extremos y no es trascendente tener una distribución para el término de error a diferencia del MCO. La representación matemática se expresa de la siguiente manera: $QY(\tau|X) = \beta_0(\tau) + \beta_1(\tau)X_i + \dots + \beta_n(\tau)X_n$, donde $\tau \in [0,1]$ indica la posición del cuantil, β_0 representa el intercepto de la regresión cuantílica y $X_{1...n}$ son todas las características observables.

Capítulo IV: Hechos estilizados

En esta investigación se usa la base de datos del periodo 2009 y 2019 de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para ver el cambio en dos puntos lejanos en el tiempo, y observar que cambió respecto a la discriminación. La caracterización de etnia1 y etnia2 se da a partir de autopercepción étnica y lengua materna aprendida en

su niñez, además, la muestra se enfoca en la Población Económicamente Activa Ocupada Asalariada⁷, a continuación, se presenta la muestra completa por autopercepción y lengua materna, por separado:

Tabla 1: PEA Ocupada⁸; estadísticos descriptivos por autopercepción étnica

Variable	Obs.	No indígena		Indígena		
		Media	Desv. Estan.	Obs	Media	Desv. Estan.
Muestra completa						
Ingreso principal	12,097	1,768.82	1,138.31	4,698	1,557.81	975.72
Logaritmo del ingreso principal	12,097	7.30	0.58	4,698	7.19	0.57
Años de escolaridad	12,094	13.64	3.08	4,698	13.17	3.50
Experiencia	12,094	21.50	12.12	4,698	21.44	11.85
Experiencia al cuadrado	12,094	609.19	583.86	4,698	600.09	591.68
Edad del individuo	12,097	40.14	11.69	4,698	39.61	11.11
Horas de trabajo por semana	11,800	43.56	16.17	4,524	43.34	17.22
Casado	12,097	0.59	0.49	4,698	0.67	0.47
Rural	12,097	0.08	0.28	4,698	0.19	0.39
Mujer	12,097	0.42	0.49	4,698	0.35	0.48
Sector público	12,097	0.39	0.49	4,698	0.51	0.50
Empleo formal	12,097	0.85	0.36	4,698	0.81	0.39
ocupado	12,097	1.00	0.00	4,698	1.00	0.00

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En la Tabla 1, se visualizan los estadísticos descriptivos de las variables empleadas en la presente investigación de acuerdo a la caracterización de indígenas y no indígenas por autopercepción étnica (etnia1). Esta tabla permite observar el número de observaciones por cada variable de interés, a propósito. Para la variable ingreso proveniente de la ocupación principal del individuo se tienen 12,097 datos para el grupo mayoritario (No indígena) mientras que para el grupo minoritario (Indígena) se cuenta con 4,698 datos. No obstante, la tabla nos muestra que existe una media de los ingresos a favor de los No indígenas en aproximadamente S/ 211.01. No obstante, cuando se compara los años de escolaridad entre ambos grupos la diferencia es de 0.5 años.

⁷ La Organización Internacional de Trabajo (OIT) conceptualiza como empleado asalariado a aquellos individuos que cuentan con un contrato implícito o explícito.

⁸ Para la construcción de esta variable se considera a aquellos individuos que disponen de un contrato indefinido, contrato a plazo fijo, contrato por locación de servicios, contrato por periodo de prueba y un convenio de formación laboral juvenil.

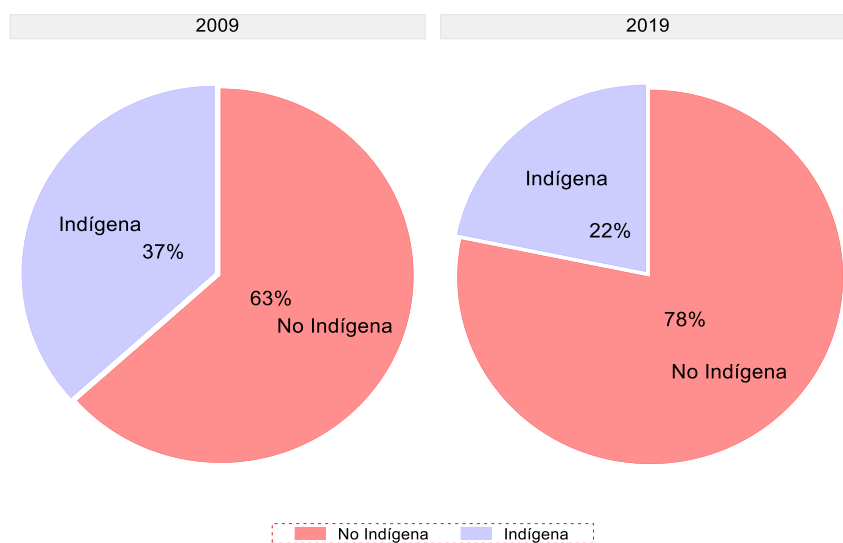
Tabla 2: PEA Ocupada, estadísticos descriptivos por lengua materna

Variable	No indígena			Indígena		
	Obs.	Media	Desv. Estan.	Obs	Media	Desv. Estan.
Muestra completa						
Ingreso principal	16,406	1,726.71	1,111.33	1,811	1,544.75	924.98
Logaritmo del ingreso principal	16,406	7.28	0.58	1,811	7.19	0.56
Años de escolaridad	16,404	13.56	3.12	1,811	12.03	4.24
Experiencia	16,404	21.00	11.96	1,811	26.55	12.16
Experiencia al cuadrado	16,404	583.85	573.10	1,811	852.75	688.14
Edad del individuo	16,406	39.56	11.52	1,811	43.58	11.21
Horas de trabajo por semana	15,985	43.64	16.38	1,754	43.20	17.64
Casado	16,406	0.59	0.49	1,811	0.78	0.41
Rural	16,406	0.09	0.29	1,811	0.30	0.46
Mujer	16,406	0.42	0.49	1,811	0.25	0.43
Sector público	16,406	0.40	0.49	1,811	0.58	0.49
Empleo formal	16,406	0.84	0.36	1,811	0.80	0.40
ocupado	16,406	1.00	0.00	1,811	1.00	0.00

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En la Tabla 1, que contiene los descriptivos por autopercepción étnica, se observa que la diferencia entre los ingresos medios de ambos grupos beneficia al grupo mayoritario. En la Tabla 2, sucede lo mismo, aunque la diferencia es algo menor (S/ 181.06). No ocurre lo mismo con respecto a la variable años de escolaridad, ya que el grupo de No indígenas tienen 13.6 años de estudio mientras que el grupo de indígenas solo tiene 12, siendo la diferencia de 1.5 años. Esto indica que posiblemente exista una brecha en el acceso a una educación. Un dato interesante con respecto al empleo formal es que, en ambas tablas, tanto para el grupo de No indígenas como Indígenas la mayoría tiene un empleo formal.

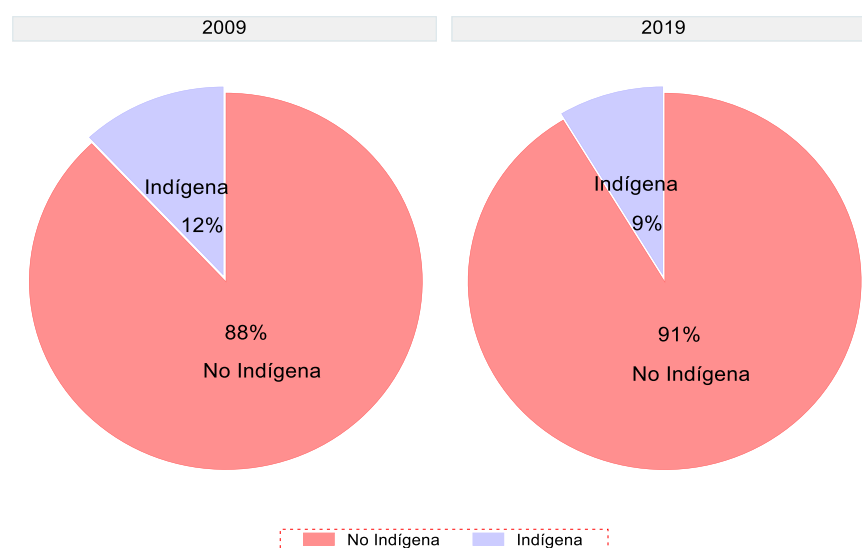
Figura N° 01: PEA Ocupada; participación de la población por autopercepción étnica, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

El Perú es un país muy diverso, es por ello en la Figura N° 01 para el año 2009, el 37% de individuos se considera quechua, aymara o de cualquier etnia amazónica mientras que el 63% dice tener rasgos de raza blanca o mestizo. En el año 2019, el grupo Indígena se redujo pasando de 37% a 22% mientras que el grupo No indígena se vio incrementado.

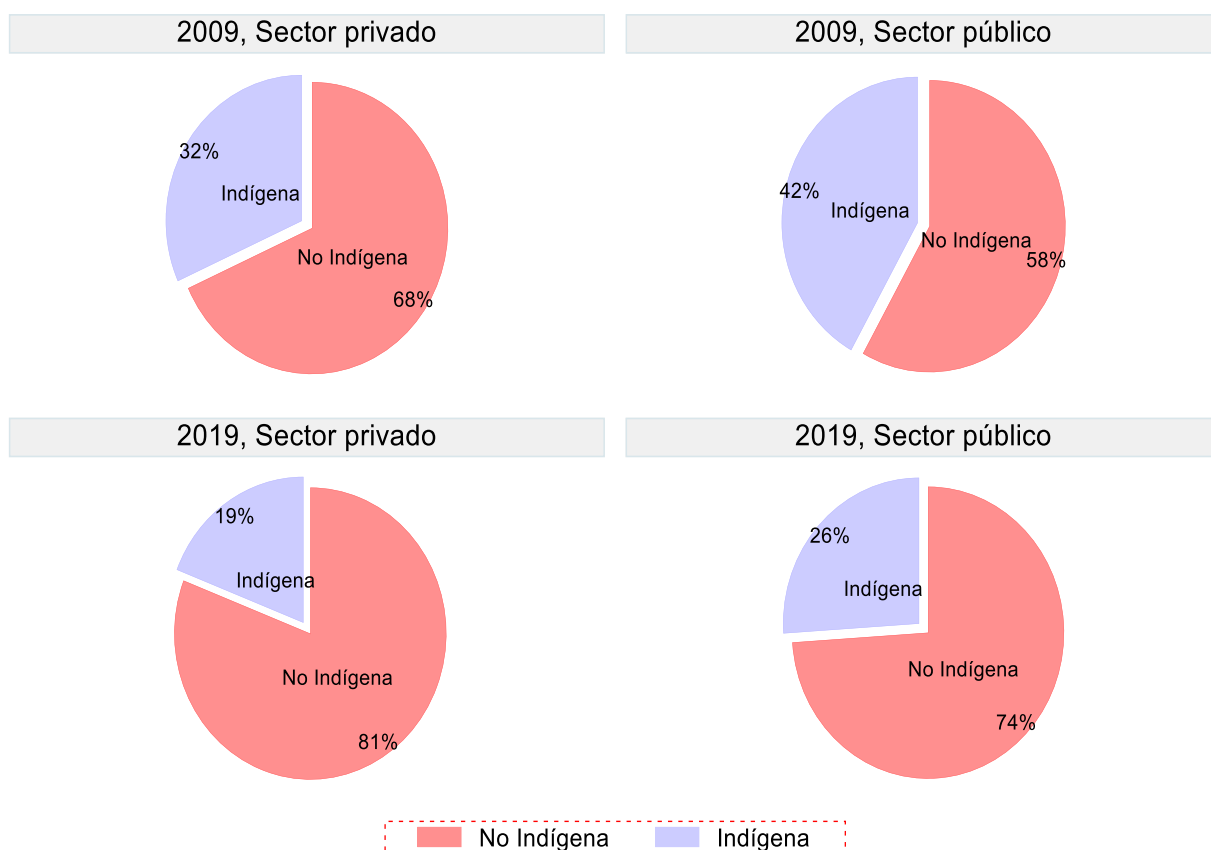
Figura N° 02: PEA Ocupada; participación de la población por lengua materna, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En la Figura N° 02 cuando se caracteriza al individuo por lengua materna, el grupo minoritario pasó de 12% en 2009 a 9% en el 2019. En cambio, por el lado del grupo no indígena este incrementó pasando de 88% a 92%.

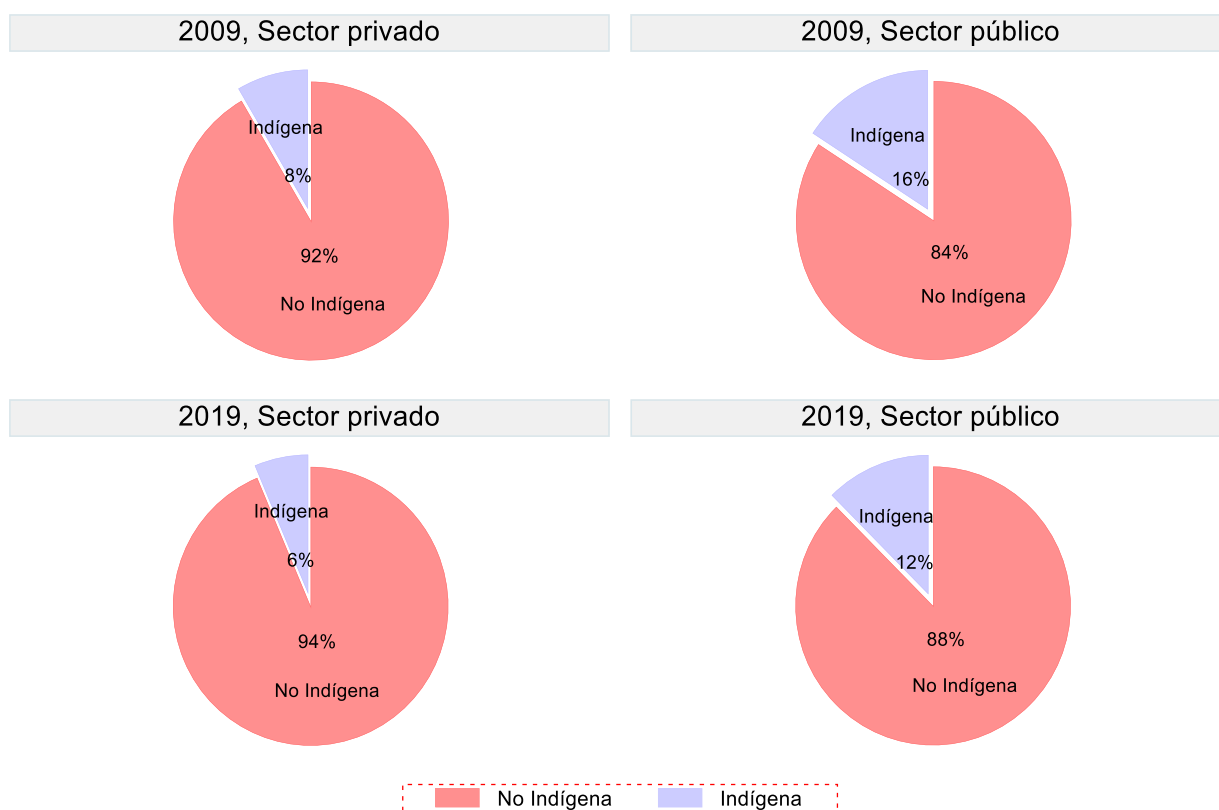
Figura N° 03: Participación de la PEA Ocupada entre el sector público y privado por autopercepción étnica, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En la Figura N° 03 se visualiza como se distribuyen los Indígenas y No indígenas en el sector público y privado. En el periodo 2009 el grupo Indígena ocupado asalariado tiene una menor participación en el mercado laboral tanto en el sector privado como en el público. La misma casuística ocurre en el año 2019, y esto va alineado con lo predicho en las Figuras N° 01 y 02.

Figura N° 04: Participación de la PEA Ocupada entre el sector público y privado por lengua materna, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Cuando se caracteriza a los grupos étnicos por lengua materna como en la Figura N° 04, se observa que en el año 2009, el sector público poseía un mayor porcentaje (16%) de PEA ocupada de indígenas en su mercado laboral con respecto al sector privado. Por otro lado, en el año 2019 se observa algo similar, con la excepción de que hubo una reducción de 3% aproximadamente entre ambos sectores. Esto concuerda con lo mencionado respecto a que los indígenas tienen cada vez menor representatividad en el mercado laboral.

Tabla 3: PEA Ocupada; participación del empleo por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019

	Empleo informal	%	Empleo formal	%
2009	638,078	23.58	2,067,576	76.42
2019	361,598	11.81	2,699,990	88.19

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Al analizar la situación del empleo para la PEA Ocupada se observa que 638,078 cuentan con un empleo informal mientras que 2,067,576 pertenecen a un empleo formal, por otro lado, para el año 2019 el empleo formal pasó de 76.42% a 88.19% lo que significa que cada vez más trabajadores gozan de beneficios estipulados de acuerdo con la ley, según mostrado en la Tabla 3.

Tabla 4: PEA Ocupada; participación del empleo por lengua materna, periodo 2009 y 2019

	Empleo Informal	%	Empleo formal	%
2009	1,746,495	61.22	1,106,369	38.78
2019	2,407,965	69.99	1,032,618	30.01

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

La Tabla 4 difiere con lo mencionado anteriormente. En este caso, el empleo informal tuvo un incremento pasando un 1,746,495 a 2,407,965 mientras que el empleo formal se vio reducido en 8 puntos porcentuales.

Tabla 5: PEA ocupada; número de trabajadores en el sector público y privado por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019

	Sector privado	%	Sector público	%
2009	1,641,122	60.66	1,064,533	39.34
2019	2,114,434	78.15	947,154	35.01

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En el último año de la Tabla 5, el sector privado aumentó de 60.66 % (1.641.122) a 78.15 % (2.114.434), mientras que el sector público redujo el número de colaboradores, lo que significaría que en el ámbito privado se brindan mejores condiciones laborales. Esto también podría entenderse como una reducción en la demanda de mano de obra por parte del Estado, mientras que se dio un aumento del número de trabajadores que dejaron de laborar para el sector público, totalizando 117,379 aproximadamente.

Tabla 6: PEA ocupada; número de trabajadores en el sector público y privado por lengua materna, periodo 2009 y 2019

	Sector privado	%	Sector público	%
2009	1,746,495	61.22	1,106,369	38.78
2019	2,407,965	69.99	1,032,618	30.01

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En la Tabla N° 6, se puede ver la contribución del sector privado y público dentro del ámbito laboral. Estos hechos mostrados concuerdan con lo dicho anteriormente, que el sector privado viene acaparando el mercado laboral. Una de las posibles causas es que el sector privado otorga mejores condiciones laborales con respecto al sector público, lo que nos lleva a decir que el sector privado es un gran motor que impulsa el empleo en la economía peruana.

Tabla 7: PEA Ocupada; número de trabajadores por nivel educativo en el sector público y privado por autopercepción étnica, periodo 2009 y 2019

2009 Nivel educativo	Sector privado		Sector público	
	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Sin Nivel	19,580	20,080	6,298	11,783
Primaria	107,108	64,272	27,279	35,772
Secundaria	502,968	231,727	141,747	99,182
Superior no univ.	240,567	92,231	155,997	96,780
Superior univ.	279,780	82,809	319,715	169,979
2019 Nivel educativo	Sector privado		Sector público	
	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Sin Nivel	37,628	11,059	3,153	1,389
Primaria	116,668	38,215	8,784	6,594
Secundaria	827,859	156,425	129,174	37,093
Superior no univ.	355,517	85,864	160,386	77,215
Superior univ.	422,825	61,560	394,018	129,349

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En el año 2009, 169,979 personas indígenas laboraron en el sector público y tenían un nivel educativo superior universitario, mientras que para el año 2019 esta cantidad se vio reducida en 24% aproximadamente. En dicho año, llegaron a laborar 129,349 personas. Por el lado del grupo no indígena si hubo un incremento pasando de 319,715 en el 2009 a 394,018 para el 2019 en el sector público (ver Tabla N° 7).

Tabla 8: PEA Ocupada; número de trabajadores por nivel educativo en el sector público y privado por lengua materna, periodo 2009 y 2019

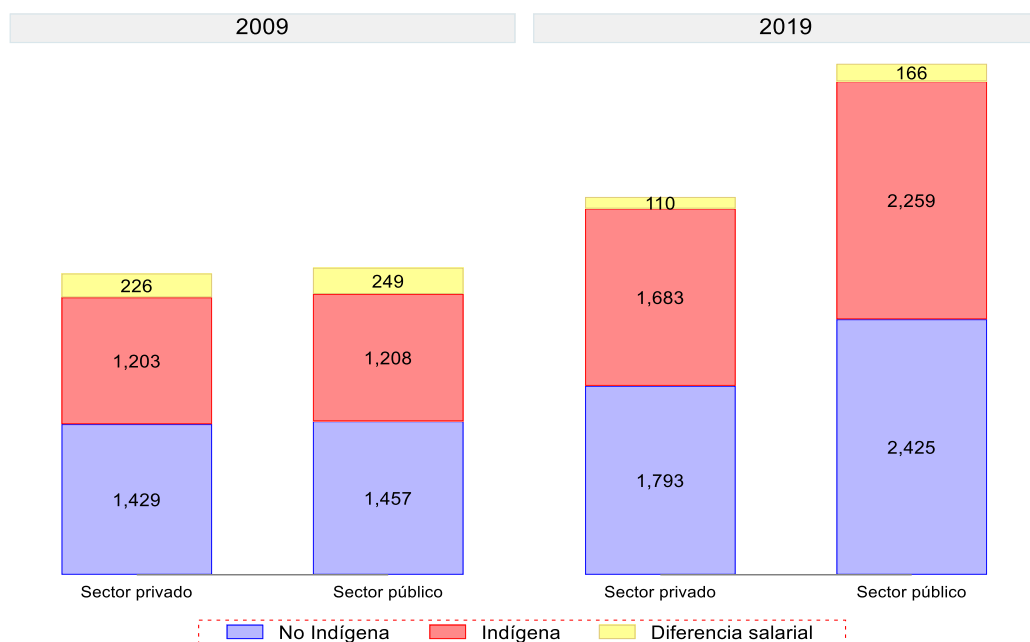
2009 Nivel educativo	Sector privado		Sector público	
	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Sin Nivel	25,600	18,886	10,699	9,268
Primaria	144,583	34,723	39,292	26,077
Secundaria	731,181	49,036	218,130	34,892
Superior no univ.	340,171	11,001	224,589	37,973

Superior univ.	385,590	5,725	452,321	53,128
2019	Sector privado		Sector público	
Nivel educativo	No Indígena	Indígena	No Indígena	Indígena
Sin Nivel	52,704	11,190	4,732	2,054
Primaria	166,128	32,936	14,643	5,884
Secundaria	1,053,750	68,297	160,977	25,612
Superior no univ.	473,009	25,795	211,868	48,463
Superior univ.	514,712	9,299	501,876	56,509

Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Al analizar la PEA Ocupada por nivel educativo y con caracterización de indígenas por lengua materna se observa que se incrementó el número de trabajadores de nivel educativo superior no universitario y universitario en los sectores público y privado. Este número pasó de 37,973 a 48,463 y 53,128 a 56,509, respectivamente. Esto indica que los trabajadores vienen invirtiendo en mejorar su propio capital humano (ver Tabla 8).

Figura N° 05: PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por sector, identificado con autopercepción étnica, 2009 y 2019

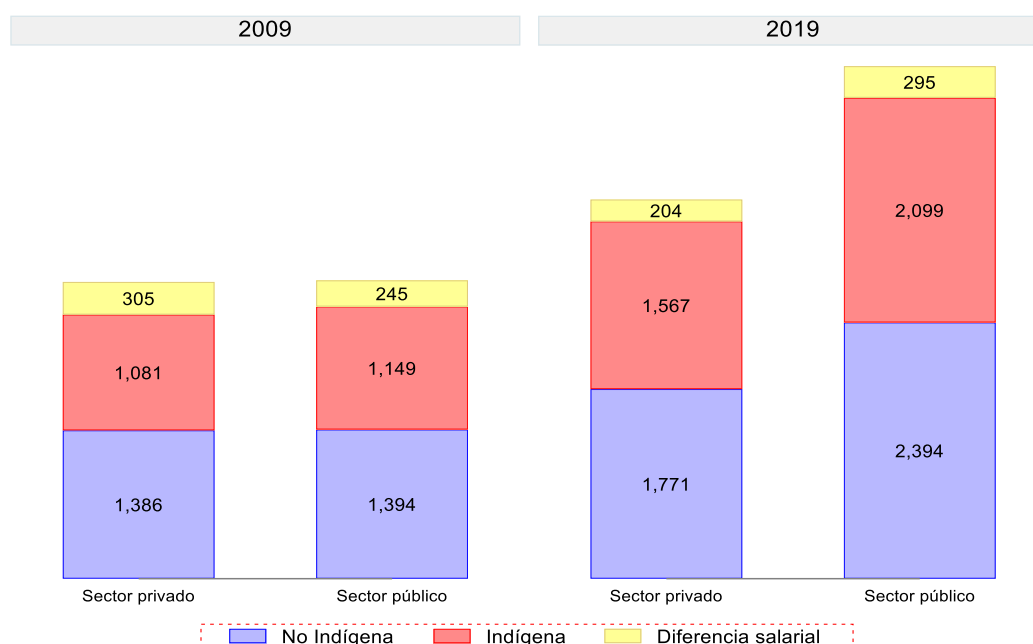


Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Hay un aspecto importante por resaltar en la Figura N° 05 con respecto a los salarios promedios de trabajadores indígenas que laboran en el sector público. Se observa que a través del tiempo la diferencia salarial entre No indígenas e

Indígenas se vio reducida pasando de S/ 249 a S/166. Sin embargo, aún persiste la brecha salarial y esto posiblemente se debe a dotaciones o discriminación salarial. Por otra parte, en el sector privado también se ha visto reducida la brecha salarial pasando de S/ 226 a S/ 110. Sin embargo, la brecha salarial en el sector privado es inferior al sector público.

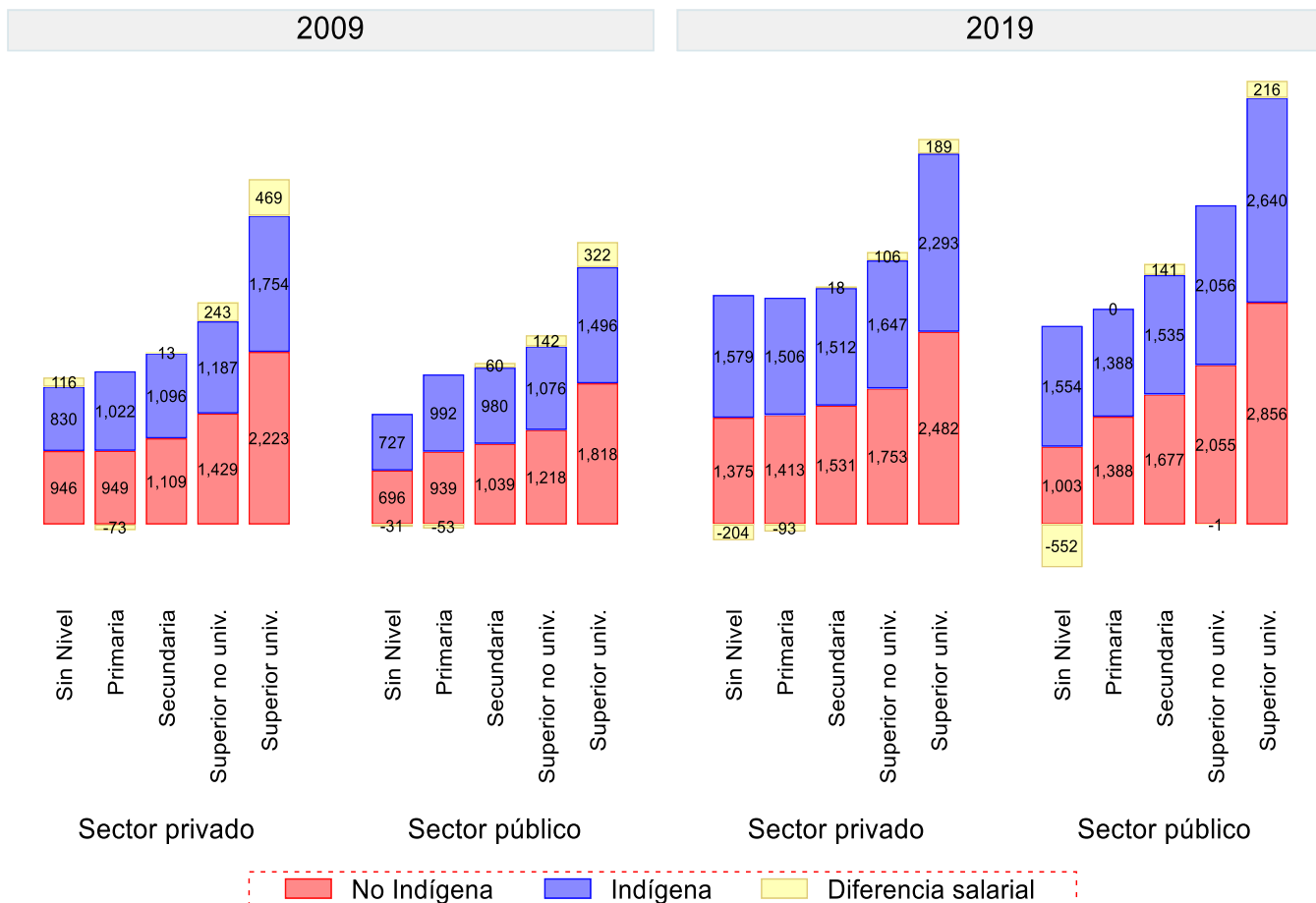
Figura N° 06: PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por sector, identificado con lengua materna, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

De acuerdo con la caracterización del indígena por lengua materna, los trabajadores indígenas que laboran en el sector público pasaron de obtener un salario mensual promedio de S/ 1,149 en el año 2009 a ganar S/ 2,099 en 2019. En cambio, los trabajadores no indígenas pasaron de ganar S/ 1,394 a S/ 2,394. En este caso, los resultados difieren con lo encontrado en la Figura N° 05 para el sector público en el que las diferencias salariales en el tiempo se vieron reducidas solo para el sector privado, mientras que para el público se acrecentó en 91 unidades monetarias (Ver Figura N° 06).

Figura N° 07:PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por nivel educativo y sector, identificado por autopercepción étnica, 2009 y 2019

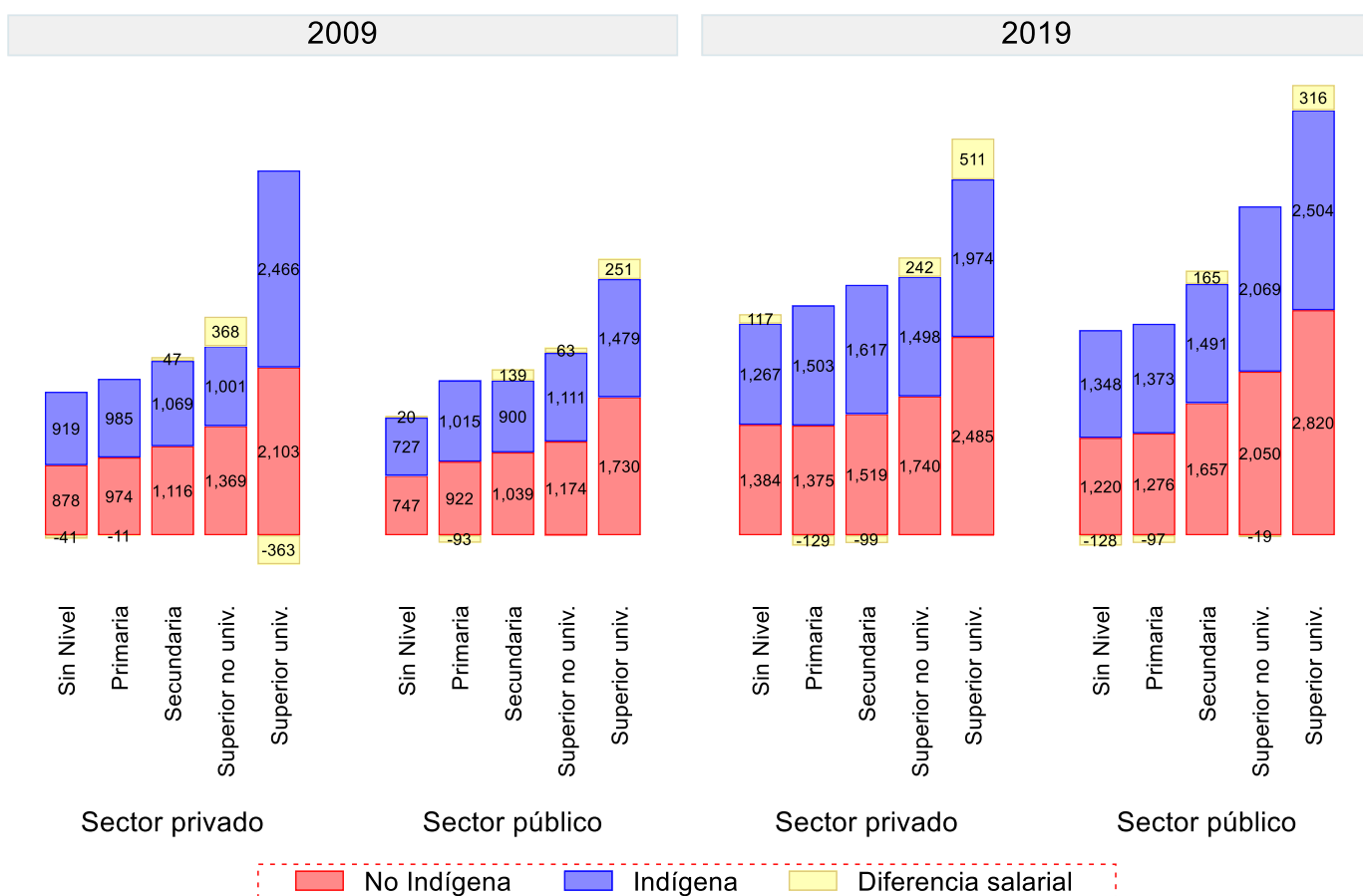


Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

En el primer año de la Figura N° 07, cuando el individuo del sector público identificado como no indígena alcanza el tercer nivel de la Educación Básica Regular obtiene en promedio un ingreso mensual de S/ 1,039. En cambio, los indígenas ganan S/ 980 y cuando el nivel educativo alcanzado es superior universitario estos perciben S/ 1,496 en comparación al monto de S/ 1,818 de los no indígenas. Para el 2019 cuando el individuo del sector público identificado como no indígena alcanza el tercer nivel de la Educación Básica Regular obtiene en promedio un ingreso mensual de S/ 1,677; mientras que los indígenas ganan S/ 1,535 y cuando el nivel educativo alcanzado es superior universitario los

indígenas perciben S/ 2,640 y los no indígenas el monto de S/ 2,856, los más favorecidos son el grupo mayoritario.

Figura N° 08: PEA Ocupada; salario promedio de Indígenas y No Indígenas por nivel educativo y sector, identificado por lengua materna, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

La Figura N° 08 muestra que, en el primer año, cuando el individuo del sector público identificado como no indígena alcanza el tercer nivel de la Educación Básica Regular obtiene en promedio un ingreso mensual de S/ 1,039. En cambio, los indígenas ganan S/ 900 y cuando el nivel educativo alcanzado es superior universitario perciben S/ 1,479 frente a los S/ 1,730 que perciben los no indígenas. El grupo mayoritario es el más favorecido. Para el año 2019 cuando el individuo del sector público identificado como no indígena alcanza el tercer nivel de la Educación Básica Regular obtiene en promedio un ingreso mensual

de S/ 1,657. En cambio, los indígenas ganan S/ 1,491 y cuando el nivel educativo alcanzado es el superior universitario, los indígenas perciben S/ 2,504 y los no indígenas el monto de S/ 2,820, confirmándose como el grupo mayoritario más favorecido.

Los resultados mostrados concuerdan con lo hallado por Cruzado (2020), respecto a la existencia de diferencias salariales entre No Indígenas e Indígenas. La autora manifiesta que los más favorecidos son los blancos y mestizos (no indígenas). Por otra parte, los hechos estilizados muestran que cuando se caracteriza a los indígenas por lengua materna resulta que los menos favorecidos son el grupo minoritario.

Capítulo V: Estimación y Resultados

4.1. Resultados de la Estimación por Oaxaca-Blinder

Tabla 9: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder por sectores según autopercepción étnica, 2009 y 2019

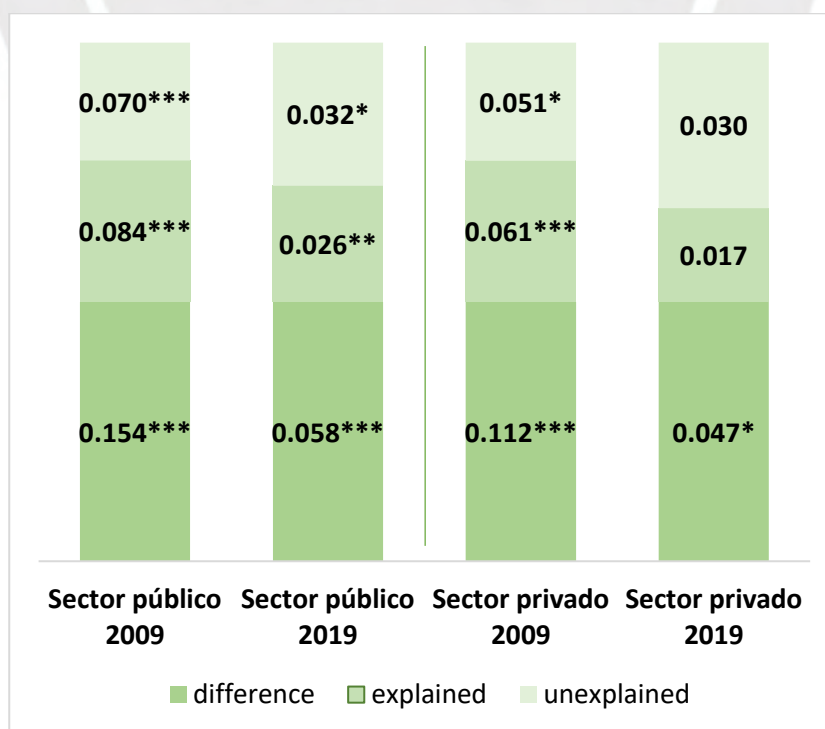
VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Sector Publico 2009	Sector Publico 2019	Sector Privado 2009	Sector Privado 2019
No indígena	7.121*** (0.020)	7.689*** (0.013)	7.023*** (0.020)	7.348*** (0.011)
Indígena	6.967*** (0.019)	7.631*** (0.018)	6.911*** (0.022)	7.301*** (0.021)
Diferencia	0.154*** (0.028)	0.058*** (0.023)	0.112*** (0.029)	0.047* (0.024)
Dotaciones	0.084*** (0.016)	0.026** (0.013)	0.061*** (0.014)	0.017 (0.011)
Sin explicar	0.070*** (0.024)	0.032* (0.019)	0.051* (0.026)	0.030 (0.023)
Constante	-0.545*** (0.185)	-0.633*** (0.189)	-0.488*** (0.186)	-0.422** (0.187)
Obs.	3,057	3,801	3,466	5,997

Error estándar en paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Sea ***, **, *, los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

En la Tabla N° 09 se visualizan los resultados de la estimación de la diferencia salarial por etnia¹ a través de la metodología de Oaxaca-Blinder este último nos

permite conocer si la brecha salarial se debe a dotaciones de capital humano o si es causada por discriminación. En la columna 1, se observa que en el sector público existe una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (15.40%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Es importante agregar que el 8.40% de la diferencia salarial presente se debe a dotaciones de capital humano mientras que 7% se debe a discriminación. En la columna 2, se observa que las diferencias salariales entre etnias son estadísticamente significativas (5.80%). Además, se debe acotar que el 2.60% de la brecha salarial se debe a capital humano y el 3.20% a discriminación. En la columna 3 se observa que en el sector privado existe una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (11.20%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Al respecto, es importante agregar que el 6.10% de la diferencia salarial presente se debe a dotaciones de capital humano mientras que 5.10% se debe a discriminación. Asimismo, en la columna 4, se observa que la diferencia salarial entre etnias es estadísticamente significativa (4.70%). Sin embargo, esta diferencia no se debe a dotaciones ni a discriminación, sino a alguna variable que no se consideró en el modelo.

Figura N° 09: PEA Ocupada; diferencias salariales entre indígenas y no indígenas por sectores y autopercepción étnica, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Al caracterizar a los indígenas mediante la autopercepción étnica, se aprecia tanto en el sector público y privado existen diferencias salariales estadísticamente significativa. En el caso del sector público, la diferencia salarial pasó de 15.40% en 2009 a 5.80% en el 2019. Si bien existe una reducción a través del tiempo, es necesario aclarar que también el componente de discriminación ha descendido de 7.0% en el primer año a 3.20% en el último año, lo que significa que las medidas (promulgación de leyes, decretos, entre otros) emitidos por el estado han generado un impacto positivo en la discriminación salarial en el mercado laboral. En el caso del sector privado, la diferencia salarial pasó de 11.20 % en 2009 a 4.70% en 2019. Sin embargo, en el año 2019 el componente de discriminación resultó no significativo, dando a comprender que no existe discriminación, es decir, la discriminación en el tiempo se ha reducido (ver Figura 09).

Tabla 10: PEA Ocupada, descomposición de Oaxaca-Blinder por sectores según lengua materna, 2009 y 2019

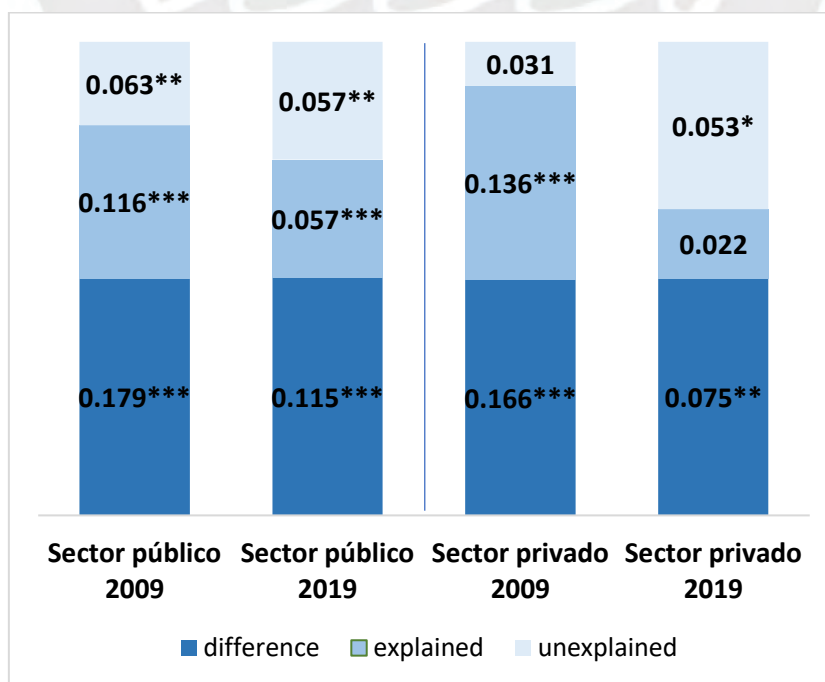
VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	Sector Publico 2009	Sector Publico 2019	Sector Privado 2009	Sector Privado 2019
No indígena	7.085*** (0.016)	7.677*** (0.012)	7.003*** (0.016)	7.337*** (0.010)
Indígena	6.906*** (0.028)	7.562*** (0.025)	6.837*** (0.039)	7.261*** (0.029)
Diferencia	0.179*** (0.032)	0.115*** (0.028)	0.166*** (0.042)	0.075** (0.030)
Dotaciones	0.116*** (0.026)	0.057*** (0.019)	0.136*** (0.029)	0.022 (0.018)
Sin explicar	0.063** (0.029)	0.057** (0.024)	0.031 (0.044)	0.053* (0.030)
Constante	-0.516** (0.248)	-0.417** (0.186)	-0.635** (0.273)	-0.766*** (0.222)
Obs.	3,138	4,117	3,629	6,853

Error estándar en paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Sea ***, **, *, los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

En la Tabla N° 10 se examinan los resultados de la estimación de la diferencia salarial por etnias a través de la metodología de Oaxaca-Blinder. Este último permite conocer si la brecha salarial se debe a dotaciones de capital humano o

si es causada por discriminación. En la columna 1, se observa que en el sector público existe una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (17.90%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Es importante agregar que el 11.6% de la diferencia salarial presente se debe a dotaciones de capital humano mientras que, el 6.30% se debe a discriminación. En la columna 2, se observa que las diferencias salariales entre etnias son estadísticamente significativas (11.50%). Además se debe acotar que el 5.70% de la brecha salarial se debe a capital humano y el 5.70% a discriminación. En la columna 3, se observa que en el sector privado existe una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (16.60%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Es importante agregar que 13.60% de la diferencia salarial presente se debe a dotaciones de capital humano mientras que, el componente de discriminación resultó no significativa. En la columna 4, se observa que la diferencia salarial entre etnias es estadísticamente significativa (7.50%). Es importante señalar que el 5.30% de la diferencia salarial presente se debe a discriminación mientras que, el componente de capital humano resultó no significativo.

Figura N° 010: PEA Ocupada; diferencias salariales entre indígenas y no indígenas por sectores y lengua materna, 2009 y 2019



Fuente: ENAHO, periodo 2009 y 2019.

Los indígenas caracterizados por lengua materna que aprendieron en la niñez, se observan que en el sector público y privado existen diferencias salariales estadísticamente significativas. En el caso del sector público, la diferencia salarial pasó de 17,90 % en 2009 a 11,50 % en 2019, aunque existe una reducción a través del tiempo, se debe aclarar que el componente de discriminación bajó de 6,30 % en el primer año a 5.70% en el último año, lo que significa que los decretos, leyes, entre otros, que el estado ha promulgado tienen un impacto positivo en la discriminación salarial en el mercado laboral. En el caso del sector privado, la diferencia salarial paso de 16.60% en 2009 a 7.50% en el 2019. Por su parte, en el año 2009 el componente de discriminación resultó no significativa dando a entender que no existe discriminación étnica, no obstante, en el periodo 2019 existe la presencia de discriminación, lo que significa que las prácticas discriminatorias en este sector se han incrementado (Ver Figura N° 010).

4.2. Resultados de la Estimación Cuantílica

Tabla 11: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder en el percentil (10) y percentil (90) por sectores según autopercepción étnica, 2009 y 2019

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	RIF 10 Sector Publico 2009	RIF 90 Sector Publico 2009	RIF 10 Sector Publico 2019	RIF 90 Sector Publico 2019	RIF 10 Sector Privado 2009	RIF 90 Sector Privado 2009	RIF 10 Sector Privado 2019	RIF 90 Sector Privado 2019
No indígena	6.400*** (0.027)	7.863*** (0.062)	7.088*** (0.019)	8.299*** (0.028)	6.314*** (0.016)	7.998*** (0.051)	6.836*** (0.007)	8.063*** (0.021)
Indígena	6.332*** (0.032)	7.508*** (0.042)	7.089*** (0.029)	8.209*** (0.048)	6.303*** (0.020)	7.679*** (0.060)	6.836*** (0.013)	7.986*** (0.042)
Diferencia	0.069* (0.041)	0.354*** (0.075)	-0.002 (0.035)	0.090 (0.055)	0.011 (0.026)	0.319*** (0.079)	0.000 (0.015)	0.076 (0.047)
Dotaciones	0.081*** (0.022)	0.079*** (0.022)	0.018 (0.017)	0.029 (0.022)	0.008 (0.008)	0.122*** (0.031)	0.000 (0.004)	0.039** (0.019)
Sin explicar	-0.013 (0.039)	0.276*** (0.079)	-0.020 (0.035)	0.061 (0.058)	0.003 (0.025)	0.196** (0.088)	0.000 (0.015)	0.037 (0.051)
Constante	-0.626* (0.377)	-2.080*** (0.640)	-0.831** (0.392)	-0.425 (0.459)	-0.142 (0.200)	-1.012* (0.564)	-0.371*** (0.121)	-0.617* (0.341)
Obs.	1779	1779	2810	2810	2356	2356	4852	4852

Error estándar en paréntesis Sea *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 ***, **, *, los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

En la Tabla N° 11 se observan los resultados de la estimación de la diferencia salarial por etnias a través de la metodología de Oaxaca-Blinder (1973) y la regresión cuantílica de Koenker – Bassett (1978). Este último resultado permite conocer la brecha salarial de acuerdo con la distribución de ingresos. Además, se puede determinar si la brecha salarial se debe a dotaciones de capital humano o si es causada por discriminación. En la columna 1, se logra observar que en el sector público, para los individuos que tienen menores ingresos existe una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (6.90%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Es importante agregar que el 8.10% de la diferencia salarial presente se debe a dotaciones de capital humano mientras que, el componente de discriminación fue no significativo. En la columna 2, para aquellos individuos que perciben ingresos elevados y laboran en el sector público, resulta que las diferencias salariales por etnias son estadísticamente significativas (35.40%). Además se debe acotar que el 7.90% de la brecha salarial se debe a capital humano y el 27.60% se debe a la discriminación. En la columna 3 y 4, la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos bajos y elevados fue no significativa. Sin embargo, se recuerda que en la Figura N° 09 para el sector público, en el periodo 2019, existe una diferencia salarial significativa. Eso quiere decir que se puede encontrar la diferencia salarial en la distribución de ingresos medios. En la columna 5, la brecha salarial étnica en el percentil 10 resultó no significativa, mientras que en la columna 6, los resultados fueron estadísticamente significativos mostrando que la diferencia salarial entre etnias es del 31.90%. Además, se debe acotar que el 12.20% de la brecha salarial se debe a capital humano y el 19.60% a discriminación. En las columnas 7 y 8, se aprecia que la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos bajos y elevados fue estadísticamente no significativa. Sin embargo, se debe recordar que en la Figura N° 09 para el sector privado y el periodo 2019, existe una diferencia salarial significativa, lo quiere decir que se puede encontrar la diferencia salarial en la distribución de ingresos medios.

Tabla 12: PEA Ocupada; descomposición de Oaxaca-Blinder en el percentil (10) y percentil (90) por sectores según lengua materna, 2009 y 2019

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	RIF 10	RIF 90	RIF 10	RIF 90	RIF 10	RIF 90	RIF 10	RIF 90
VARIABLES	Sector Publico 2009	Sector Publico 2009	Sector Publico 2019	Sector Publico 2019	Sector Privado 2009	Sector Privado 2009	Sector Privado 2019	Sector Privado 2019
No indígena	6.399*** (0.021)	7.806*** (0.054)	7.085*** (0.017)	8.292*** (0.024)	6.322*** (0.012)	7.916*** (0.042)	6.838*** (0.006)	8.021*** (0.017)
Indígena	6.242*** (0.052)	7.394*** (0.040)	7.042*** (0.037)	8.044*** (0.051)	6.294*** (0.040)	7.477*** (0.086)	6.836*** (0.021)	7.836*** (0.052)
Diferencia	0.157*** (0.056)	0.412*** (0.068)	0.043 (0.040)	0.248*** (0.056)	0.028 (0.042)	0.439*** (0.096)	0.002 (0.022)	0.185*** (0.055)
Dotaciones	0.090* (0.053)	0.052 (0.038)	0.070** (0.028)	0.035 (0.030)	-0.039 (0.047)	0.151* (0.081)	-0.019 (0.020)	-0.090** (0.040)
Sin explicar	0.067 (0.064)	0.360*** (0.081)	-0.027 (0.034)	0.213*** (0.065)	0.067 (0.062)	0.288** (0.133)	0.022 (0.030)	0.275*** (0.044)
Constante	0.234 (0.487)	-2.803*** (0.556)	-0.586 (0.456)	-0.297 (0.360)	-0.505 (0.334)	-1.563*** (0.595)	-0.230 (0.168)	-0.715** (0.335)
Obs.	2636	2636	3606	3606	3322	3322	6418	6418

Error estándar en paréntesis Sea *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 ***, **, *, los niveles de significancia al 1%, 5% y 10%

En la Tabla N° 12 se observan los resultados de la estimación de la brecha salarial de acuerdo con la distribución de ingresos. En la columna 1, se observa que los individuos que perciben ingresos bajos y laboran en el sector público tienen una diferencia salarial étnica estadísticamente significativa (15.70%) entre el grupo de No indígenas e Indígenas. Además, 9% de esta diferencia se debe a dotaciones de capital humano, mientras que el componente de discriminación fue no significativo. En la columna 2, aquellos individuos que perciben ingresos elevados y laboran en el sector público, resulta que las diferencias salariales por etnias son estadísticamente significativas (41.20%). Además, se debe mencionar que el 36.0% de la brecha salarial es explicado por prácticas discriminatorias. En la columna 3, la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos bajos fue no significativo; en cambio, en la columna 4, la diferencia salarial (24.80%) fue significativo para los individuos que perciben ingresos elevados, lo que evidencia que la diferencia se debe a discriminación (21.30%). En la columna 5, la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos bajos fue no significativo. No obstante, en la columna 6, los resultados fueron estadísticamente

significativos, con lo que se logra contrastar que la diferencia salarial entre etnias es de (43.90%). Además, se acota que la brecha salarial es explicada por dotación de capital humano (15.10%) y el 19.60% se debe a la discriminación. En la columna 7, la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos bajos fue no significativa, mientras que en la 8, se aprecia que la diferencia salarial étnica de los individuos de ingresos elevados fue estadísticamente significativo (18.50%). En tal caso, la brecha salarial está explicada por variables no observables (prácticas discriminatorias) que explican 27.50% del efecto.

Capítulo VI: Conclusiones

En investigaciones anteriores, los autores se enfocaron en estudiar los diferenciales salariales por grupo étnico de manera global. En el presente estudio, se dio un paso más. Se introduce el contraste entre el sector público y privado para comprender cómo se encuentra en estos momentos y como ha ido cambiando en el tiempo durante el periodo 2009 y 2019.

Autopercepción étnica:

- En el sector público y privado en el 2019 existe diferencia salarial entre ambos grupos, pero solo en el ámbito público se visualiza al componente atribuido a prácticas discriminatorias, por lo que no existiría discriminación en el sector privado. Sin embargo, este hallazgo difiere con lo señalado por Byron (2010) que el sector público ofrece mejores oportunidades frente al sector privado.
- El componente de variables no observables se redujo a través del tiempo, tanto para el sector público y privado. Esto significa que las leyes, decretos u otros documentos normativos que emite el Estado tiene repercusiones positivas. Este resultado concuerda con lo hallado por Arpi y Arpi (2018) en el caso peruano. Sin embargo, difiere con el resultado de Cruzado (2020), Gutiérrez (2023) y Valenzuela (2023).
- En el sector público en el año 2009, el componente de discriminación se presenta en la distribución de altos ingresos. Este mismo suceso se replica para el sector privado. Este resultado concuerda con la evidencia empírica

internacional hallada por Byron et al. (2010) eso quiere decir que existe salarios diferenciados en el grupo de altos ingresos.

Estos resultados concuerdan con las acciones que viene realizando el Estado, tales como; el uso, desarrollo, recuperación y fomento de las lenguas originarias en el Perú, La Política Nacional de Lenguas Originarias aprobada en el año 2017, uso y fomento de lenguas originarias en la prestación de servicios en Ministerio de la Cultura, entre otros.

Lengua materna:

- En 2019, la brecha salarial es significativa, pero en el sector público existe una ligera diferencia (5.7%) de discriminación frente al sector privado (5.3%). Este hallazgo manifiesta que ligeramente el sector privado ligeramente mejor oportunidad que el sector público y esto concuerda con lo señalado por Byron (2010) que el sector público ofrece mejores oportunidades frente al sector privado.
- El componente de variables no observables se vio reducido para el sector público, mientras que en el sector privado ocurre lo contrario. Este resultado concuerda con lo hallado por Arpi y Arpi (2018) en el caso peruano. Sin embargo, difiere con el resultado de Cruzado (2020), Gutiérrez (2023) y Valenzuela (2023). Este resultado es muy similar al estimar brechas cuando se emplea la variable etnia1.
- En el sector público en el año 2009, existe mayor diferencia salarial para la distribución de altos ingresos. Estos resultados son similares en el sector privado. Esta estimación concuerda con la evidencia empírica internacional hallada por Byron et al. (2010) eso quiere decir que existe salarios diferenciados en el grupo de altos ingresos. Este resultado es muy análogo al estimar brechas cuando se emplea la variable etnia1.

Los resultados hallados concuerdan con las acciones que viene realizando el Estado, tales como; el uso, desarrollo, recuperación y fomento de las lenguas originarias en el Perú, la implementación de la Política Nacional de Lenguas

Originarias aprobada en el 2017, que propicia el uso y fomento de lenguas originarias en la prestación de servicios en Ministerio de la Cultura, entre otros.

Capítulo VII: Recomendaciones

En base a los resultados encontrados en esta investigación:

- Se insta al Congreso de la República promulgar normas gubernamentales que permita que los indígenas asalariados accedan a sueldos igualitarios.
- Se recomienda al Ministerio de Educación adopte medidas para que los indígenas accedan a un nivel educativo de calidad, ya que les permitiría acceder a un empleo con salarios adecuados.
- Se sugiere que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo capacite a los indígenas para mejorar su capital humano y estar en igualdad de oportunidades que un no indígena.
- Se recomienda al Ministerio de Cultura que realice políticas públicas con el fin de erradicar la discriminación y racismo en el Perú.
- Se sugiere que la SUNAFIL fiscalice los centros laborales para determinar que se esté respetando los derechos de un trabajador que tenga como lengua materna alguna lengua nativa.
- La presente investigación puede servir como base para futuras investigaciones empleando metodologías como la descomposición de Ñopo y/o Propensity Score Matching.
- Un futuro enfoque de investigación que determine con mayor precisión de si existe discriminación en el ámbito público es tomar como muestra de manera exclusiva solo trabajadores de un determinado sector (PRODUCE, MINSA, MEF, MINAM, entre otros).

Referencias

- Abadía, L.K. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Technical report, Universidad Javeriana-Bogotá.
- Altonji, J. y Blank R. (1999). *Race and Gender in the Labor Market. Handbook of Labor Economics*. Elsevier Science.
- Arcila, A. y Mora, J. (2014). *Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali*. Revista de Método Cuantitativos para la Economía y la Empresa.
- Arpi, R. y Arpi, L. (2018). *Desigualdad del ingreso laboral y el nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú*. Comunic@cción.
- Arrow, K.J. (1973). *The economics of discrimination*. Prince University Press.
- Baca, J. (2019). *Efecto de la calidad de la educación superior universitaria en las brechas étnicas de ingreso en el Perú durante el periodo 2014-2017*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Baldarrego, E. (2017). *Dinámicas étnicas en el Perú*. Instituto Nacional de Estadísticas e Informática.
- Barrón M. (2005). *Cuánto cuesta ser provinciano a un empleado de Lima Metropolitana: Una aproximación mediante Propensity Score Matching*. Ophèlimos-Comunidad Económica en Red.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical análisis, with special reference to education*. The University of Chicago Press.
- Blinder, A. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Forma and Structural Estimates*. The journal of Human Resources, VIII(4), 436-455.
- Byron, R. (2010). *Discriminatio, complexity, and the public/private sector question*. Southwestern University, Georgetown, TX, USA.

- Castro R. (2009). *Discriminación vs Exclusión. Análisis de la brecha de ingresos por áreas geográficas entre la población indígena y no indígena*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Canelas, C y Salazar, S. (2014). *Gender and ethnic inequalities in LAC countries*. IZA Journal of Labor & Development, 3-18.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2018). *La Agenda y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas
- Condor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Biblioteca digital de vanguardia para la investigación en Ciencias Sociales Región Andina y América Latina.
- Constitución Política del Perú (1993). *Presidencia de la República del Perú*.
- Correa, J., Viáfara, C. y Zuluaga, V. (2010). *Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: Un análisis a partir de regresión cuantílica*. Universidad del Valle.
- Cruzado de la Vega, V. (2020). *Informe anual del empleo de la población indígena y afroperuana en el Perú*. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.
- Figuroa, A. (2006). *El problema del empleo en una sociedad sigma*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Galarza F., Kogan L. y Yamada G. (2015). *¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana? Un análisis experimental*. Universidad del Pacífico.
- Garavito C. (2011). *Desigualdad en los ingresos: Género y lengua materna*. En *Desigualdad distributiva en el Perú: dimensiones*, editado por Javier IGUIÑEZ y Janina LEON, 235-265.
- Gutiérrez, N. (2023). *Discriminación salarial por etnia en el Perú, periodo 2014-2021*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

- Isidoro, J. (2020) *Discriminación salarial y en los ingresos por condición étnica en México, Perú, Colombia y Brasil, 2010*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Koenker, R. y Bassett, G. (1978) *Regression quantiles*. Econometrica.
- López D. (2016) *Discriminación y exclusión: tendencias en las brechas étnicas de ingresos urbanos y rurales en Chile*. Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Mora, J. y Arcila, A. (2014). *Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali*. Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa.
- Moraga, C. P. (2008). *Discriminación salarial entre la población indígena Mapuche y no indígena en Chile*. Universidad de Chile.
- Moreno, F. y Romero, N. (2011). *Discriminación por etnia en el mercado laboral chileno*. Universidad de Chile.
- Oaxaca, R. (1973). *Male – Female Wage Differential in Urban Labor Market*. International Economic Review, Volume 14, Issue 3, 693-709.
- Pérez, F. y Torresano, D. (2015). *Etnia y género en el mercado laboral ecuatoriano: cuatro aplicaciones empíricas para la descomposición salarial*. Escuela Politécnica Nacional.
- Phelps, E. (1972). *The statistical theory of racismo and sexism*. The American Economic Review, 62(4): 659-661.
- Reskin, B., McBrier, D. y Kmec, J. (1999). *The determinants and consequences of workplace sex and race composition*. Annual Review of Sociology.
- Stabridis, O. y Salgado C. (2023). *Effects of Gender and Ethnicity on the wage gap among farmworkers in northwestern Mexico*. International Journal of Borders, Territories and Regions.

Tenorio D. (2014). *Perú: Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y el sector privado, 2004-2011*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Valenzuela, D. (2023). *Factores explicativos de las diferencias salariales étnicas en el mercado laboral peruano en el periodo 2005-2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Yamada, G, Lizarzaburu, A. y Samanamud, K. (2011). *Diferencias étnicas en el mercado laboral peruano: Un estudio comparativo de brechas de ingreso*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

