

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR ETNIA EN EL PERÚ,
PERIODO 2014-2021**

PRESENTADO POR:

Bach. Nohelia Gutierrez Huañec

**PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

ASESOR:

Mgt. Wilberth Castillo Mamani

Cusco – Perú

2023

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado a mis padres; Roly Gutierrez Fuentes y Martha Noemí Huañec Patilla, ellos son mi inspiración y el motor de mis acciones. Desde pequeña me guiaron por el mundo de la educación y me enseñaron con ejemplos los valores. Gracias a todo el sacrificio, trabajo y amor que me brindaron durante estos años, hoy puedo dar este gran paso en mi vida profesional. Sin ellos, no pudiera convertirme en la persona quien soy.

Nohelia Gutierrez Huañec

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía e iluminarme siempre en cada proceso de mi vida.

A mi familia, a mi mascota Rocky y a mis amigos(as) por su constante apoyo, motivación, cariño y ser un impulso para hacer posible este proyecto. Asimismo, agradezco a mí misma por mi constancia y dedicación puesta en el tema de investigación.

A mi estimado Asesor Mgt. Wilberth Castillo Mamani, por su tiempo dedicado, su buena disposición de mentoría y cooperar con su sabiduría.

A la Escuela Profesional de Economía y a sus honorables docentes por enseñarme el amor hacia esta ciencia. Así como, por su fuerte empeño en forjar buenos profesionales con valores y conocimientos críticos.

A la prestigiosa Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; por otorgarme la oportunidad de estudiar en sus aulas. En donde aprendí ser una mejor persona y una buena profesional, y en donde gané amistades de por vida.

PRESENTACIÓN

Respetado Sr. Decano de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, y jurado calificador, me es grato saludarles. En mi posición de Bachiller de Economía presento la tesis titulada “**Discriminación Salarial por Etnia en el Perú, 2014-2021**”, para alcanzar el título profesional de Economista en concordancia con el estatuto de Grados y Títulos.

El propósito de esta tesis es analizar como la condición étnica repercute en la discriminación salarial y su variación en los períodos 2014 y 2021; para tal fin, se usa al ingreso laboral mensual como variable dependiente y al Capital Humano (años de experiencia, años de escolaridad), Características personales (Sexo, etnia, estado civil, localización geográfica, jefe del hogar) como variables independientes. Para hallar nuestro objetivo se usa la ecuación de ingresos de Mincer con el objetivo averiguar si existe o no discriminación salarial; después se utiliza el modelo de Oaxaca-Blinder, cuyo método permite realizar la descomposición salarial. Por último, se emplea el método de Heckman para corregir el sesgo muestral de ambos modelos econométricos.

La tesista

RESUMEN

La presente investigación abarca al territorio peruano y se investiga la repercusión de la condición étnica en la brecha salarial en los años 2014 y 2021. Asimismo, se examina el grado de discriminación salarial étnica e intra-étnica de Perú. Para tal fin, se usa las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) emitidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La primera metodología utilizada es la ecuación de ingresos de Mincer para cuantificar las brechas salariales y determinar los factores que inciden en los salarios de los diferentes grupos étnicos. Después, para determinar, si la brecha salarial es a causa de características observables (variables explicativas) o factores no observables (discriminación) se aplica la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder. En ambos casos por medio del método de Heckman se corrige el sesgo muestral. Los resultados revelan que la población indígena y las mujeres de ambas etnias sufren de discriminación salarial. En el 2021, hay una brecha salarial en beneficio de los no indígenas y de esta diferencia salarial; el 15.6% se explica por la discriminación salarial hacia la población indígena. Para ese mismo año, la mujer indígena peruana recibe la mitad del salario del hombre indígena y 21.6% es atribuido a la discriminación salarial, con una significancia estadística del 99%. Esto conduce a una serie de recomendaciones para mitigar la discriminación salarial en nuestro país.

Palabras clave: Discriminación, Salario, Brechas, Etnias, Oaxaca-Blinder.

SUMMARY

This research covers the Peruvian territory and investigates the repercussion of the ethnic condition on the wage gap in the years 2014 and 2021. Likewise, the degree of ethnic and intra-ethnic wage discrimination in Peru is examined. For this purpose, the databases of the National Household Survey (ENAHO) issued by the National Institute of Statistics and Informatics (INEI) are used. The first methodology used is the Mincer earnings equation to quantify salary gaps and determine the factors that affect the salaries of the different ethnic groups. Then, to determine whether the wage gap is due to observable characteristics (explanatory variables) or unobservable factors (discrimination), the Oaxaca-Blinder wage decomposition is applied. In both cases, by means of the Heckman method, the sampling bias is corrected. The results reveal that the indigenous population and women of both ethnic groups suffer from wage discrimination. In 2021, there is a salary gap for the benefit of non-indigenous people and this salary difference; 15.6% is explained by salary discrimination towards the indigenous population. For that same year, the Peruvian indigenous woman receives half the salary of the indigenous man and 21.6% is attributed to salary discrimination, with a statistical significance of 99%. This leads to a series of recommendations to mitigate wage discrimination in our country.

Key words: Discrimination, Salary, Gaps, Ethnicities, Oaxaca-Blinder.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
PRESENTACIÓN.....	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del Problema.....	3
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Justificación de la Investigación	6
1.4.1. Justificación Teórica	6
1.4.2. Justificación Práctica	6
1.4.3. Justificación Metodológica	7
1.4.4. Justificación Social	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.1. A Nivel Internacional.....	8

2.1.2. A Nivel Nacional	13
2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1. Capital Humano	17
2.2.2. Etnia	18
2.2.2. La etnia y el retorno del capital humano.....	20
2.2.3. Discriminación	22
2.2.4. Teorías de la Discriminación	23
2.3. Marco Conceptual.....	26
2.3.1. Discriminación	26
2.3.2. Discriminación Laboral	26
2.3.3. Discriminación Salarial.....	26
2.3.4. Brecha Salarial	26
2.3.5. Salario	27
2.3.6. Capital Humano	27
2.3.7. Mercado Laboral y Capital Humano.....	27
2.3.8. Etnia	27
2.3.9. Indígena.....	28
2.4. Marco Legal.....	28
2.4.1. Tratados Internacionales	28
2.4.2. Constitución Política del Perú.....	30
2.5. Hipótesis de la Investigación	31
2.5.1. Hipótesis General.....	31
2.5.2. Hipótesis Específicas	31
2.6. Variables de la Investigación	32
2.6.1. Variables	32
2.6.2. Operacionalización de Variables	33
CAPÍTULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1. Tipo de Investigación.....	34
3.2. Diseño de la Investigación.....	34

3.3. Enfoque de Investigación.....	34
3.4. Nivel de Investigación	34
3.5. Método de la Investigación.....	34
3.6. Unidad de Análisis.....	35
3.7. Ámbito de estudio.....	35
3.8. Selección de muestra.....	35
3.9. Tamaño de nuestra	35
3.10. Técnicas de recolección de datos.....	36
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	37
4.1. Descripción de variables del mercado laboral peruano	37
4.2. Caracterización del mercado laboral peruano.....	38
4.2.1. Condición de actividad según etnia	38
4.2.2. Condición de actividad según sexo.....	41
4.1.3. Características de la Población Económicamente Activa (PEA) de Perú por Género y Etnia	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LOS MODELOS ECONOMETRICOS.....	47
5.1. Metodología.....	47
5.1.1. Fuentes de información.....	47
5.1.2. Variables de estudio.....	48
5.2. Modelo teórico y modelo econométrico	49
5.2.1. Modelo Teórico.....	49
5.2.2. Modelo econométrico a estimar.....	54
5.3. Análisis de los resultados.....	55

5.3.1. Resultados de la ecuación de ingresos de Mincer.....	55
5.3.2. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder	63
5.3.3. Evaluación del modelo econométrico	67
5.3.4. Discusión de resultados.....	70
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	33
Tabla 2 Características de la población de la PEA por sexo y etnia (Expresado en porcentajes)	46
Tabla 3 Resultados del modelo de Mincer para el año 2014 y el año 2021.....	57
Tabla 4 Resultados del modelo de Mincer para la población no indígena, 2014-2021 ...	58
Tabla 5 Resultados del modelo de Mincer para la población indígena, 2014-2021	59
Tabla 6 Resultados de la edad en la que la que los años de experiencia al ingreso llega al punto máximo para ambas poblaciones, 2014-2021	61
Tabla 7 Descomposición salarial de Oaxaca–Blinder, población indígena y no indígena, 2014-2021	64
Tabla 8 Descomposición salarial de Oaxaca-Blider, para hombres y mujeres de la población indígena peruana 2014-2021	65
Tabla 9 Descomposición salarial de Oaxaca- Blinder, para mujeres y hombres de la población no indígena peruana 2014-2021	66
Tabla 10 Prueba de Factor de Inflación de la Varianza (VIF) - Multicolinealidad	68
Tabla 11 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk, Shapiro-Francia.....	69
Tabla 12 Prueba de White - Heterocedasticidad	69
Tabla 13 Prueba de Ramsey - Especificación del modelo	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Caracterización de la población en edad de trabajar (PET), conforme a la etnia en el año 2014.....	39
Figura 2 Caracterización de la población en edad de trabajar (PET), conforme a la etnia en el año 2014.....	39
Figura 3 Caracterización de población económicamente activa, según sexo y etnia, 2014 – 2021 (Expresado en porcentajes).....	41
Figura 4 Caracterización de la Población Económicamente Activa, según sexo, 2014-2021, (Expresado en porcentajes).....	42
Figura 5 Caracterización de la condición de empleo, según sexo, 2014-2021 (Expresado en porcentajes).....	43
Figura 6 Retornos de la educación en el ingreso laboral de las personas según grupos étnicos, 2014-2021 (Expresado en porcentajes).....	62
Figura 7 Retorno de la mujer en los ingresos laborales según grupo étnico, 2014 – 2021 (Expresado en porcentajes).....	63

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	85
Anexo 2. CUESTIONARIO Y DO FILE DE LA ETNIA	87
Anexo 3. DO FILE DE NIVEL DE ESCOLARIZACIÓN	87
Anexo 4. DO FILE DE AÑOS DE EXPERIENCIA.....	88
Anexo 5. DO FILE DEL INGRESO LABORAL POR HORA	88
Anexo 6. DO FILE DE LA CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN ETNIA Y SEXO.....	89
Anexo 7. DO FILE DEL MODELO DE MINCER.....	92
Anexo 8. DO FILE MODELO DE OAXACA-BLINDER	93
Anexo 9 DO FILE DE LOS TEST DE EVALUACIÓN	95
Anexo 10. TEST DE EVALUACIÓN DE NORMALIDAD (FIGURAS).....	97

INTRODUCCIÓN

El Perú es un país multicultural; sin embargo, las diferencias sociales aún persisten, siendo la población indígena la que se lleva la peor parte del problema. Según la investigación del Grupo de Análisis para el desarrollo (2019) la pobreza de la población indígena es el doble en comparación a la no indígena y este grupo se encuentra laborando de forma precaria, el doble que el grupo de referencia. Acción que genera la desigualdad social y afecta de forma negativa la situación económica de los involucrados.

La presente investigación titulada “DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR ETNIA EN EL PERÚ, PERÍODO 2014-2021” tiene por finalidad analizar cuantitativamente la discriminación salarial por etnia y sexo. Así como describir la variación de estas en los años 2014 y 2021, y determinar los factores que afectan en el ingreso laboral del trabajador. Con el propósito de que los entes responsables tomen acción para la creación de oportunidades respetando los derechos e ingresos laborales. Del mismo modo, poder brindar control en la contratación de empleo y prestar mayor inversión al sector de educación para potencial el capital humano.

Para tal fin, se utiliza al ingreso laboral por hora como variable explicada. En el caso de las variables explicativas están conformadas por el capital humano (Experiencia laboral y escolarización alcanzada, ambos expresados en años), Características individuales (Sexo, etnia, estado civil y localización geográfica). Y, para hallar nuestro objetivo se utiliza los siguientes procedimientos: Primero, la ecuación de ingresos de Mincer para identificar los determinantes de los salarios entre ambas poblaciones. Segundo, se emplea el modelo de Oaxaca-Blinder para descomponer las brechas salariales por sexo dentro de cada etnia y determinar el porcentaje atribuido a la discriminación. Finalmente, los sesgos de selección son corregidos por el método de Heckamn.

Por otra parte, el tipo de investigación reúne las siguientes condiciones: Orientación cuantitativa, de diseño no experimental, muestra longitudinal, nivel descriptivo y explicativo. En relación al tamaño de muestra se considera a la población económicamente activa (PEA), razón que se procesa de la información cuantitativa de la ENAHO. Para el 2014 hay 21 mil 341 individuos y para el 2021, 25 mil 250 y se toma individuos.

Tiene cinco capítulos: El primer capítulo pone en evidencia el problema, posteriormente, se argumenta los motivos generales y específicos acerca de la elección del tema y finalmente se expone el fin de la presente investigación. El segundo, puntualiza precedentes investigaciones internacionales y nacionales en relación al tópico de estudio; además se estudia los importantes fundamentos teóricos, conceptuales y legales para el mejor entendimiento de la tesis. Finalmente, se desarrolla la hipótesis y se adjunta el cuadro de operacionalización de las variables. El tercer capítulo, describe la metodología.

En el cuarto capítulo se examina y detalla la información de las principales variables de indagación; tanto de la etnia y sexo del mercado laboral peruano. Análisis que es procesado por el software de Stata 16.0 en referencia a la recopilación del ENAHO de los años 2014 y 2021. Para posteriormente por medio de tablas y gráficos realizar la descripción. En el capítulo cinco se revelan los resultados de los modelos econométricos de Mincer y Oaxaca-Blinder que se realizan en el programa estadístico Stata 16.0, esto con el objetivo de poder afirmar o denegar las hipótesis planteadas, luego se realiza el análisis y la interpretación económica de cada una de las variables planteadas dentro del estudio. En la última parte se muestran las conclusiones, de ahí se sugiere las recomendaciones. Finalmente, está la bibliografía para conocer de la providencia de la información detallada en el texto y en la parte final se añade los anexos compuesta por los do files.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

El mercado laboral es un espacio fundamental para el desenvolvimiento del ser humano y el crecimiento económico a nivel personal como a nivel de país. El individuo decide integrarse al mercado para tener una mejor condición de vida, pero este plan es truncado por tratos diferenciados por características personales de los individuos (Sexo, raza, religión, etc.), acto que se denomina discriminación y perjudica el activo desarrollo de los discriminados.

En relación a la discriminación salarial, sucede cuando los trabajadores reciben una variación remunerativa pese a realizar el mismo trabajo que el resto de sus compañeros. Para García (s.f.) esto no garantiza una vida apropiada para el asalariado y su familia, porque supone una vulneración a los derechos humanos.

Este problema es latente en Latinoamérica, en la documentación de “Desarrollo Humano 2019” realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo mencionan que: “América Latina muestra elevadas tasas de desigualdades respecto al ingreso laboral en el mundo” (pág. 276), además resaltan que tiene los más altos niveles de segregación ocupacional no solo por género en el mundo sino también por características raciales de los individuos.

Este problema dificulta que las personas puedan tener buena habitabilidad. Acorde al Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2019), “la pobreza no es igual en todos los subgrupos de la población latinoamericana. Los residentes de zonas rurales, niños, mujeres, indígenas y afrodescendientes son los que mayor incidencia tienen a estar en esta situación” (pág. 18). Por ende, son el grupo que en mayor porcentaje habitan en estado de vulnerabilidad y con malas condiciones de acceso a los servicios básicos.

En este aspecto, en Latinoamérica los pueblos indígenas u originarios son uno de los más perjudicados. Acorde a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2007), “los pueblos indígenas tienden a ejercer trabajos en el sector informal o no remunerado, retribución parcial o totalmente en especie, y de trabajar en la agricultura. De hecho, aunque tengan el mismo nivel educativo, reciben un ingreso laboral en promedio menor al de la población no indígena” (pág. 31).

Adicional a ello, en el reporte de la OIT (2019), se señala que más de cincuenta millones de pobladores indígenas afrontan “potentes barreras” para incorporarse al mercado laboral. Encima, 86% se encuentran laborando en la informalidad y la tasa es aún más elevada para las mujeres indígenas. Esto quiere decir que gran parte de la población indígena empleada se sitúa trabajando en situaciones de precariedad, sin protección social y sin derechos laborales (OIT, 2019).

En América Latina y el Caribe las poblaciones indígenas se hallan en estado de vulnerabilidad con servicios básicos deficientes y para la CEPAL (2002) es a causa de, “la discriminación y el racismo que afecta a la región. Acontecimiento que ha generado exclusión, desigualdad y pobreza a la vida de multitudes; particularmente del indígena y del afrodescendiente” (pág. 40). Estas prácticas discriminatorias vienen perdurando a la actualidad y suponen un obstáculo para eliminar las brechas sociales, pero sobre todo son un limitante para alcanzar la calidad de vida para la humanidad.

El Perú, es un país que muestra altos niveles de discriminación, según el resultado de la I Encuesta Nacional elaborada por el Ministerio de Cultura (2018) expone que “más de la mitad de los/as peruanos/as se ha sentido discriminado siendo los principales motivos la tez de piel, nivel

de ingresos y características físicas o faciales” (pág. 8). Los resultados son alarmantes porque reflejan los prejuicios existentes que dañan el proyecto de vida de los habitantes de una sociedad.

En Perú existe limitados estudios acerca de la discriminación salarial por efecto de la adscripción étnica, de hecho, la mayoría de los estudios indagan el análisis salarial según sexo. Por ende, en este trabajo de investigación se analiza como la condición étnica influye en la brecha salarial y esto implica analizar si esta diferencia salarial es por el capital humano o si, por el contrario, se debe a la condición étnica. Del mismo modo, se busca analizar la discriminación salarial en la población indígena peruana y no indígena peruana acorde al sexo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo la condición étnica repercute en las brechas salariales?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuáles son los factores que inciden en los salarios en los diferentes grupos étnicos en el Perú?

2. ¿Cuál es el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas en el Perú?

3. ¿Cuál es el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas según sexo en el Perú?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar cómo la condición étnica repercutió en las brechas salariales en el año 2014 y el año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los factores que inciden en los salarios en los diferentes grupos étnicos en el Perú en el período del año 2014 y del 2021.

2. Cuantificar y comparar el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas en el Perú, período del año 2014 y del 2021.

3. Cuantificar y comparar el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas según sexo en el Perú, período del año 2014 y del 2021.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

El actual estudio se ejecuta con el fin de aportar al conocimiento de la existencia de discriminación salarial étnica en el Perú, ya que en nuestro país son insuficientes las referencias de indagaciones en este campo pese a ser un tópico importante. Los resultados ayudarán a siguientes investigaciones, al Estado y a toda entidad interesada en reducir brechas sociales y en la creación de oportunidades.

1.4.2. Justificación Práctica

Las personas e instituciones responsables de formular políticas públicas y planes de desarrollo humano podrán ser beneficiadas con la información cuantitativa del presente estudio.

Puesto que, permite la creación de acceso de oportunidades respetando derechos e ingresos laborales en el mercado laboral peruano.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para el análisis del presente estudio se agrupan en dos poblaciones de etnias: la primera está representada por la población que autoidentifica como indígena y la segunda, los no indígenas. Los datos son secundarios ya que se utiliza la información cuantitativa de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI) del año 2014 y del año 2021.

La metodología que se realiza es la ecuación de ingresos de Mincer; luego, se realiza el modelo de Oaxaca-Blinder. El primero, se usa para medir los factores que determinan el salario y determinar las brechas salariales entre ambas poblaciones. El segundo, para establecer si la brecha salarial se debe a características de dotación del individuo u observables (variables explicativas) o por lo contrario a factores no observables (discriminación). Finalmente, en ambos modelos se aplica el método de Heckman para corregir sesgos muestrales.

1.4.4. Justificación Social

En la presente tesis de investigación se conoce cuál es la incidencia de la educación en el salario de los diferentes grupos étnicos y además se da a conocer cuál es el nivel de formación alcanzada por cada población. La información del nivel educativo de las correspondientes etnias es relevante para explicar las diferencias salariales, entonces podrá ser un tema importante para prestar atención y ejecutar proyectos de mejora en el sector educativo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. A Nivel Internacional

A escala de América Latina se ejecutaron diferentes investigaciones en relación a este tópico. Es el caso de Ecuador, un país multicultural al igual que el Perú, la investigación para este país fue realizado por Sigüencia (2018). El autor estudió la discriminación salarial en el ámbito interétnico e intra étnico del mercado de trabajo ecuatoriano para el año 2010 y el año 2017.

Las teorías sobre capital humano y discriminación fueron desarrollados al inicio del estudio de investigación. La discriminación se dividió en tres teorías: Discriminación estática, discriminación por gusto y discriminación por género. Además, se hizo un diagnóstico del contexto en el que se desarrolló esta problemática. El instrumento de recolección de información estadística fue por medio del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) el cual realizó el diagnóstico del mercado laboral a través de la Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo. Para describir las principales variables del trabajo de investigación se hizo por medio de tablas y gráficos.

Para finalizar se empleó el modelo de Mincer de la ecuación de ingresos y de Oaxaca-Blinder de la descomposición salarial. Al concluir de procesar ambos modelos se realizó la corrección de sesgos por el método de Heckman. Sigüencia (2018) segmentó las variables en dos: La primera, en dependiente (Renta de trabajo por hora) y la segunda en independiente (Años de experiencia, etnia, región, estado civil y jefe de hogar).

Los resultados revelaron que la población indígena ecuatoriana sufrió de discriminación salarial en ambos años de estudio de referencia. Estado que aumentó en 13% para el 2017 en relación al 2010. Por otro lado, se indicó que la mujer en todas las etnias padece de discriminación

salarial. Dentro de ese grupo, la más desfavorecida es la mujer indígena debido a que ganó en el 2010 en promedio la mitad en comparación al salario de los hombres indígenas y para el 2017, fue 44% menos.

Finalmente, se evidenció las siguientes conclusiones:

- a) La mujer mestiza debería haber recibido mayor salario que el hombre mestizo, en caso solo se hubiese considerado las características observables. Por ende, hubo discriminación salarial hacia la mujer de esta etnia.
- b) Las personas que se autoidentificaron como indígena tanto hombre como mujer, para el 2010 ganaron 34.6% menos de remuneración salarial y 41% menos para el 2017. Se evidenció que ser indígena en el Ecuador tiene una influencia negativa en el ingreso laboral y que hubo un incremento de discriminación salarial para el 2017.
- c) En el caso de la etnia afro-ecuatoriana, para el 2017 los resultados no fueron estadísticamente significativos por ende no existió discriminación salarial para ese año. Sin embargo, en el 2010 si ocurrió, ya que los hombres de esta etnia recibieron un salario superior del 30.1% en comparación a las mujeres afro-ecuatorianas.
- d) Para las personas que se autoidentificaron blancas no existió tipo de discriminación salarial. Aunque, las mujeres blancas si sufrieron de discriminación en el salario porque los hombres de esta etnia ganaron 38.5% más que ellas en el 2017.
- e) En resumen, se concluyó que en todos los grupos étnicos la mujer es desfavorecida en su ingreso laboral y la mujer indígena es la más afectada en ambos años. Asimismo, se encontró que en Ecuador la población indígena está en un estado de vulnerabilidad con pésimas condiciones de vida en comparación al resto de los grupos étnicos. Debido a

que este grupo de etnia recibió 34.6% menos en su remuneración laboral en el 2010 y 41% menos en el 2017.

En relación al mismo tópico de investigación para el mercado laboral de Ecuador. Melo (2009), estudió la discriminación salarial por etnia y género para el año 2008, a fin de graduarse de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Para Melo (2009) su tamaño de muestra fueron los residentes de 12 y 65 años de edad del mes de diciembre del año 2008, la cual ascendió a 26 632 individuos. El investigador uso datos secundarios generados por la Encuesta de Empleo y Desempleo en el Área Urbana y Rural (ENEMDUR).

La metodología utilizada para estimar el objetivo fue el Método de Mínimos Cuadrados. Después, con el propósito de corregir la selección muestral se usó el modelo planteado por Heckman y finalmente se empleó el método Blinder – Oaxaca para la descomposición de los ingresos.

Clasificó las variables en dependientes e independientes. La primera estuvo compuesta por el ingreso laboral corriente por hora, y la segunda fue compuesta por características personales (Mujer, indígena, relación de parentesco en familia, situación migratoria, estado civil, residencia del encuestado) y aspecto laboral (Magnitud de la empresa).

Los resultados indicaron que, en la brecha salarial por género, en gran medida se dio a consecuencia de la discriminación salarial hacia la mujer y en un mínimo porcentaje por aptitudes relacionadas al capital humano. Finalmente, el autor llegó a la conclusión que en Ecuador para el 2008 existió la discriminación salarial por género y etnia. Donde, los autoempleados fueron el

sector que mostró un mayor porcentaje de discriminación ya que contaba con amplio porcentaje de indígenas y mujeres.

Por su parte Tapia (2013), centró su investigación en analizar la discriminación salarial étnica en Bolivia en el 2009, y expuso la desventaja de la economía del indígena. Este trabajo tenía como objetivo mensurar las brechas de ingreso laboral entre los dos grupos de etnias: indígena y no indígena. Para lograrlo utilizó la encuesta de Movilidad y Estratificación Económica 2009 generada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La metodología empleada, fue ejecutada por medio del modelo econométrico de Mincer y del modelo de Oaxaca-Blinder. Este último lo dividió en dos partes: partes: i) El componente productividad, explicado por diferencias en capacidad productiva (educación y experiencia) y ii) el componente discriminación, compuesto por los demás factores que son atribuidos a problemas de discriminación.

Como resultado demostró que la población boliviana en el 2009 estuvo compuesta por un 44 % de indígenas y un 56 % de no indígenas. Por otro lado, hubo una diferencia salarial favorable en relación a los no-indígenas de 53.2 % por factores productivos y el restante 46.8 % es atribuido a problemas de discriminación contra el indígena. Respecto al promedio de ingresos en el año 2009 la población indígena en Bs¹ 982 se formó un costo asociado en un sub-pago promedio de Bs 450, lo que generó una desventaja económica contra el indígena en el mercado de trabajo boliviano.

Como consecuencia, se llegó a la conclusión que en los indígenas se encontraban el mercado laboral con niveles bajos de productividad; así como de niveles bajos niveles de educación, segregación a ocupaciones, menores niveles de experiencia y capacitación.

¹ Moneda oficial de Bolivia

Finalmente, Moreno y Romero (2011), en su estudio “Discriminación por etnia en el mercado chileno”, cuyo objetivo fue investigar si el origen étnico es un influyente al momento de determinar la remuneración salarial. El tamaño de muestra fue el año 1996, año 2000 y año 2009. La base de datos que empleo fue de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).

Para explicar la discriminación primero realizaron la descripción cuantitativa de las características individuales de las personas. Luego, pusieron en práctica la estructura de la metodología de Mincer corregido por el método de máxima verosimilitud, porque los autores consideraron que este modelo de corrección tenía buenas propiedades en sus estimadores.

Adicionalmente, aplicaron el método de Oaxaca-Blinder para averiguar las causas de la diferencia salarial entre los grupos con descendencias étnicas y sin estas descendencias con el propósito de investigar si es por factores de la discriminación o de la diferencial del capital humano.

Los investigadores señalaron en sus resultados que hubo discriminación por etnia en Chile en los años de estudio, pero que esta ha ido variando durante los últimos años, de hecho, para el año 2009 hubo una menor brecha en comparación a 1996. En el 2009 existió una brecha salarial favorable para las personas que no tienen origen étnico en un 27% en relación a las personas con origen étnico y de las cuáles el 8% se debe a la descendencia étnica, es decir, se relaciona con la discriminación salarial por su origen. Respecto a la disminución de la discriminación salarial en los últimos años en Chile, los autores atribuyen este avance a la creación del CONADI y a la creación de nuevas leyes a favor de las etnias de Chile que fueron instituidas después del año 2000.

2.1.2. A Nivel Nacional

En el Perú, la indagación más representativa en esta área es de Ñopo et al. (2004) la cual estudian la discriminación y exclusión social para el año 2000. El tamaño de muestra empleado fue la población económicamente activa de dieciocho años para adelante y los grupos comparados fueron la población indígena, no indígena, asalariado y autoempleados. Estos datos se obtuvieron de la ENAHO.

La metodología que se usó fue el modelo de Oaxaca-Blinder y posteriormente el modelo de Heckman para la corrección muestral. Las variables que fueron tomadas en cuenta se subdividieron en dos. La primera, fue la dependiente o explicada y estaba fue abarcada por el logaritmo del ingreso laboral por hora. La otra variable se denominó independiente o explicativa, y fue compuesta del siguiente modo:

- Capital Humano (Años de escolaridad alcanzada y de experiencia laboral, esta última también expresado en términos cuadráticos).
- Características individuales y familiares (Edad y edad al cuadrado, sexo, creencia religiosa, situación migratoria, grado de educación de la mamá del trabajador(a), índice de diversidad racial e índice de redes sociales).
- Características laborales (Ocupación del trabajador(a), tamaño de la empresa, sector económico). Además, se usó la inversa de Mills en la ecuación estimada con el fin de enmendar el sesgo muestral (Ñopo et al., 2004).

Los resultados señalaron que Lima presentaba más actos de discriminación racial en comparación al resto de la nación. Además, se halló que en Perú los indígenas, las mujeres y los

no denominados blancos poseen menores ingresos salariales que el resto de la población. Es decir, se tuvo una brecha salarial negativa para este grupo antes mencionado (Ñopo et al., 2004, pág. 1).

Yamada et al. (2011) tomó como referencia la anterior investigación para su documento de discusión publicado por el Centro de Investigación de la Universidad de Pacífico. Los autores buscaron exponer las brechas salariales entre los grupos étnicos de los períodos de 1997 y un pool de datos de 2005-2009. Para el tamaño de muestra se dividió en dos grupos étnicos: El primero fue representado por la población no indígena (población que tenía la lengua materna el castellano; esencialmente caracterizados por blancos y mestizos); el segundo grupo étnico, estuvo representado por la población indígena (quechua, aymara, u otra lengua nativa peruana). La base de datos que se utilizó para el año 1997 fue de la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ENNIV) y para el pool de 2005-2009 fue de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).

A fin de obtener los resultados propuestos se utilizó la descomposición mediante tres metodologías: Blinder-Oaxaca, Propensity Score Matching y Matching Exacto de Ñopo. Los resultados señalaron que la diferencia de ingresos entre ambos grupos es atribuida principalmente en dotaciones de activos (instrucción educativa alcanzada y grado de ruralidad de la vivienda). Asimismo, se evidenció la evolución de la discriminación étnica potencial en los ingresos totales en el mercado laboral peruano, en un rango de 11% y 22%.

Además, Yamada et al. (2011) concluyeron que para revertir esta situación se necesita de inversión pública para estimular la capacidad productiva de la población rural y se debe entender que esto no se da a corto plazo, sino que requiere de un trabajo continuo en cooperación con los gobiernos locales y las comunidades.

Otro de los estudios en este tema, fue el de Arpi. R y Arpi. L (2018), cuya finalidad de los investigadores fue analizar la brecha salarial entre la población indígena y no indígena en el ámbito laboral de Perú. Su objetivo fue analizar a que se debe la diferencia salarial; si es por causa de factores observables o si, por el contrario, se debe a situaciones discriminatorias.

El tamaño de muestra fue la población económicamente activa ocupada del año 2006 y del año 2016. El banco de datos fue utilizado de los diferentes módulos del ENAHO y el procedimiento utilizado fue la misma que las anteriores investigaciones mencionadas. El ingreso mensual y el ingreso por hora se tomó de la suma de la actividad principal y secundaria, del mismo, se utilizó la información deflactada.

Los principales resultados mostraron que las personas autoidentificadas como indígenas peruanos ganaron en promedio cincuenta por ciento menos que los no indígenas. Esto se dio tanto a nivel mensual como por ingreso por hora en el mercado laboral de Perú. Además, Arpi. R y Arpi. L (2018) detallaron “que esta diferencia salarial es similar a algunos países de Latinoamérica y superior en comparación a países de primer mundo” (pág. 64).

De igual modo, haciendo uso del modelo econométrico de Oaxaca-Blinder se determinó la diferencia salarial a favor de la población no indígena peruana, donde el 46% se debió a características no observables (discriminación) en el 2006 y disminuyó a 23% en el 2016

Siguiendo con la ruta de la investigación, pero diferente diseño experimental. Galarza et al. (2015) realizaron el Documento de Investigación de “Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú” publicado por la Universidad del Pacífico. El trabajo de investigación tuvo como misión mostrar información estadística del difícil acceso de la población

afrodescendiente al mercado laboral peruano y de esa forma, que el tema sea un debate de políticas públicas con el fin de brindar movilidad económica y social para los habitantes de Perú.

Para tal objetivo, se seleccionaron 958 oportunidades de empleo y se enviaron cuatro CV para cada vacante elegida, todos estos documentos enviados tenían el mismo nivel de capital humano pero diferentes apellidos; es decir, dos apellidos de origen blanco (mujer y varón) y dos de origen afroperuano. Además, cada grupo de CV incluía de forma aleatoria categoría de bellezas: CV sin foto, CV con foto atractiva del postulante y una foto poco atractivo.

El experimento consistía en que los reclutadores debían llamar en promedio similar a todos los grupos de candidatos; si esto ocurría, se suponía la existencia de la no discriminación laboral. Sin embargo, si las llamadas tenían diferencias estadísticamente significativas por aspectos individuales del individuo como apellido, raza, aspecto físico o sexo; vendría a suponer que existe discriminación.

Como resultado se obtuvo que, en el caso de empleos profesionales, el grupo de afroperuanos recibió 38% menos de llamadas que los peruanos blancos pese a tener el mismo capital humano. En lo que respecta a trabajos no calificados, ambos grupos de postulantes según etnia tuvieron la misma tasa de llamadas, aproximadamente de 16%. Además, se concluyó que por cada 10 CV que envía el ciudadano blanco para acceder a un empleo calificado, el ciudadano afroperuano debe enviar 16 CV para tener la misma posibilidad de empleo. En la presente investigación, no utilizamos este diseño experimental, pero es menester mencionarlo para tener en cuenta de la existencia de discriminación al momento de acceder a un puesto laboral y la desventaja que puede generar las características individuales del individuo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Capital Humano

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2007) conceptuó al capital humano como un conglomerado de capacidades y destrezas innatas del individuo; además, del nivel de experiencia adquirida y educación alcanzada a lo largo de su vida.

A continuación, se revisó el aporte más relevante en este tópico.

i. Escuela Neoclásica

De acuerdo a la escuela neoclásica el capital humano es la composición de la formación educativa y de la experiencia en el campo laboral. Este conjunto de cualificaciones al igual que otros activos en el sistema vendrían a consistir una renta futura para el individuo (Quintero, 2018, pág. 18). Es así que propusieron la teoría de la productividad marginal en donde el salario se encuentra en función de su productividad (Barona, 1964).

Becker consideró al trabajador como otro componente de la producción y asumió que no existían otros factores internos a la empresa que alterasen la producción. Este autor alegaba que una buena inversión en la formación educativa, incrementa la productividad marginal de trabajador y, por ende, le hace más competitivo en el mercado. Además, sostenía que los individuos son capaces de tomar decisiones racionales. Sobre todo, al instante de optar invertir en su instrucción educativa y profesional, porque esto le brinda acceso a una mejor posición económica dentro del sistema. (Quintero, 2020).

En ese sentido, Mincer et al. (1958) sostenían que el grado de instrucción educativo del individuo genera las diferencias salariales entre la población que conforma el mercado laboral.

Además, afirmaron que cuando un individuo invierte en su capital humano tendrá una tasa de retorno esperado.

Schultz, considerado padre de la economía de la educación, expuso que para recibir ganancias en el largo plazo se debe invertir en la formación educativa y recalcó que la educación no es un gasto de consumo (Quintero, 2018, pág. 18). Puesto que, cualquier trabajador al incorporarse al mercado laboral aporta conocimientos conseguidos por medio de la educación ya que no solo contribuye con su fuerza física y su ingenio. En resumen, el ser humano al invertir en sí mismo, aumenta sus oportunidades de mejorar su calidad de vida.

Mincer (1958), señaló que “la diferencia salarial está relacionada con la instrucción educativa. Es decir, cuando una persona decide educarse más años, simultáneamente retrasa sus ingresos. Pero, tiene en cuenta que maximizará sus ingresos en un futuro” (págs. 282-285). Esto supone que, a mayor especialización del trabajador mayor será su ingreso laboral, porque el trabajador mejora su nivel de cualificación y será más apto para los requerimientos de una empresa.

Para tal fin, Mincer introdujo la metodología del modelo de regresión lineal para hallar los ingresos de los trabajadores en base a su escolaridad y años de experiencia. En el cual consideró como variable explicada o dependiente al logaritmo del ingreso; mientras que, los años alcanzados por medio de la educación y por medio de la experiencia laboral, fueron consideradas como variables explicativas o independientes. Este modelo será usado en la presente investigación.

2.2.2. Etnia

La Comisión para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su investigación acerca de las poblaciones indígenas y afrodescendientes realizó una exhaustiva investigación en el análisis sociodemográfico. Del cuál conceptualizó a la etnia como, “el grupo humano que comparte la

misma cultura, costumbre e historia; además, que sus integrantes están unidos por una conciencia de identidad” (CEPAL, 2011, pág. 11). De esta precisión se emitió que, una etnia implica un grupo étnico.

El grupo étnico además de compartir ascendencia; también comparte costumbres, creencias, territorio, idioma. Todas estas características compartidas, le permite identificarse a sí mismo como también ser distinguido por los demás. La formación de un grupo étnico implica un proceso influido por la historia y los acontecimientos sincrónicos; es decir, es un proceso en el cual un grupo de personas previo a su constitución de cohesión interna y de diferenciación externa ha tomado conciencia de su identidad étnica (CEPAL, 2011).

Dentro de lo étnico se encuentra lo indígena por su distinción “originario” dentro de un territorio, y que posteriormente se explicará a más detalle.

- **Conceptualización de pueblo indígena**

A fin de la protección de los derechos humanos, definir el concepto de “pueblo indígena” ha sido un proceso de debate a nivel de doctrina y de organismos internacionales.

Martinez (1986) definió a los pueblos indígenas, como: “comunidades, pueblos y naciones... que, tiene una continuidad histórica con las sociedades precoloniales y anteriores a las invasiones realizadas en sus territorios. Además, actualmente son el sector no dominante y se consideran distintos de otros sectores de la sociedad. Ellos de acuerdo a sus propios patrones culturales tienen la determinación de conservar sus territorios ancestrales y su identidad étnica. Además de desarrollar y transmitir a las futuras generaciones”.

Del mismo modo, Martinez (1987) señaló que es a la población indígena a la que le corresponde “...el derecho y el poder soberano de decidir quién pertenece a ellas, sin injerencia

exterior”. En el estudio de la ONU (1987) desde una perspectiva individual define a la “persona indígena” como un miembro de la población indígena por autoidentificarse como tal indígena (conciencia de grupo) y es reconocida también aceptada por esas poblaciones como uno de sus miembros (aceptación de grupo).

Por esta razón el criterio de la autoidentificación es necesario para captar la magnitud de los pueblos y de la población indígena de un país. Este resultado permite la cuantificación y desde el punto de vista metodológico permite una aproximación para la medición de los indicadores sociales (CEPAL, 2011, pág. 22).

Asimismo, en el Convenio 169 de la OIT (1989) acerca de los pueblos indígenas y tribales en países independientes se indicó que, “se distinguen del resto de la población por ser pobladores que descienden de una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización...y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas” (artículo 1).

2.2.2. La etnia y el retorno del capital humano

La definición de la etnia fue conceptualizada por la Real Academia Española (RAE) como la comunidad humana que comparten semejanzas lingüísticas, culturales, afinidades raciales y más. En nuestra historia, desde la conquista de América y la dominación colonial se impuso diferentes identidades denominadas “etnias” con el fin de ejercer poder de un grupo sobre otro, igualmente se sostuvo la idea de que los indígenas eran biológicamente inferiores. Asimismo, se empezó a cuestionar: ¿Si los aborígenes tenían o no alma?, solo con el objetivo de poner en duda su naturaleza humana (Quijano, 1995, como se citó en Siguencia, 2018).

Villasante (2017), expresó que en Latinoamérica los pueblos étnicos con idiomas diferentes al castellano y portugués, así como con creencias y valores distintos a la mayoría de mestizas son considerados como la clase inferior en la jerarquía social. Con este concepto se entiende que, pese a la abolición de las políticas coloniales, las ideas de inferioridad hacían ciertos grupos minoritarios aún siguen vigentes y sirven para justificar la explotación (Quijano, 1995, como se citó en Siguencia, 2018).

En el Perú, para el CENSO Nacional del 2017 se incluyó la variable de auto identificación étnica, cabe aclarar que Perú fue uno de los pocos países que no contaba con la auto identificación étnica en sus censos nacionales, la mayoría de los países latinoamericanos lo viene realizando desde 1990.

Este Censo étnico permitió conocer el número de las personas que se auto identifican según condición étnica y mostró el diagnóstico a nivel socioeconómico de estas poblaciones. Toda esta base de datos ayuda a investigaciones en diferentes ámbitos de estudio. Además, permite la construcción de proyectos públicos y privados en beneficio de la sociedad con el objeto de brindar mejores condiciones de vida para sus habitantes; pero sobre todo da a conocer cuáles son las necesidades en base a la ubicación del ámbito geográfico del Perú.

Respecto al retorno del capital humano, los indígenas son una de las etnias más perjudicados a causa de la discriminación y la marginación, lo que dificulta que inviertan en su capital humano. Thrurow (1998), manifestó que las personas de color debido a la discriminación que sufren tienen un menor retorno de capital, lo que genera una disminución en su inversión de capital humano. En cambio, por el mismo motivo, los blancos tienen un mayor retorno, y por consiguiente incrementan su inversión en su capital humano.

2.2.3. Discriminación

Conforme al concepto de Amnistía Internacional (2022), la discriminación es el trato excluyente hacia una persona, asimismo no se le brinda condiciones de igualdad respecto a otros individuos conforme a sus derechos estipulados en la ley. Situación que vulnera su dignidad y facultad humana.

En relación a la discriminación laboral, se toma en cuenta las características propias del individuo (Sexo, color de piel, edad, religión, etc.) y se deja de lado los logros o aptitudes idóneas del individuo para determinado puesto laboral. Estos actos de discriminación por una distinción injustificada generan costos muy altos para una sociedad y sus habitantes (Tomei, 2006). Mientras que, las diferencias remunerativas por razones ajenas a la productividad laboral se denomina discriminación salarial.

Según García de Fanelli (1989), hay dos tipos de discriminación. En la primera, los trabajadores realizan el mismo trabajo y tiene la misma productividad; sin embargo, solo un grupo recibe mayor salario. En la segunda, el grupo discriminado es separado del resto y gana un inferior salario, ya que se encuentra en una estructura de mercado donde existe rechazo hacia estas personas por características individuales (García de Fanelli, 1989).

La discriminación en la economía fue definida por Cain (1984), como la desigualdad del ingreso laboral por el mismo nivel de productividad, lo que genera diferencia de bienestar económico en las personas solo por las características propias del individuo (Nieto, 2016, pág. 117). Además, esquematizó la discriminación salarial en dos teorías, que a continuación serán detalladas.

2.2.4. Teorías de la Discriminación

a) Teoría del gusto o preferencia por la discriminación

Para Becker et al. (1982) la discriminación salarial es: “Una expresión de preferencias en la que los empleadores se sienten incómodos de laborar o de compartir el lugar de trabajo con personas pertenecientes a minorías y, por tal razón, están dispuestos a pagar por no hacerlo” (pág. 24). En ese sentido Becker (1957), puso de manifiesto que el dinero es la unidad de medida para explicar esta teoría, ya que es un incentivo para insertarse al mercado laboral y es una retribución por el trabajo realizado.

Por eso, tomó en consideración seis aspectos para exponer el concepto: El primero, implica conocer el actuar de la persona que ejerce la discriminación y saber el nivel socioeconómico del sector discriminado. Segundo, la sustituibilidad del factor en caso labore en la producción. Tercero, número correspondiente del grupo discriminado. Cuarto, integra información de las personas discriminadas. Quinto, la localización geográfica. Finalmente, las diferencias en personalidades (Rivera, 2013).

Siguiendo con la línea de Becker, se manifestó por parte de Baquero et al. (2000), que los empleadores influyentes optan por sacrificar productividad únicamente por los prejuicios sostenidos, ya que prefieren sentirse cómodos en el campo de trabajo porque les es difícil tolerar a ciertos grupos minoritarios. Sin embargo, solo contratarán la mano de obra del grupo discriminado si estos aceptan un ingreso laboral menor al resto de los trabajadores y si ellos se revolucionan en contra del grupo discriminador, su salario disminuye aún más (Rivera, 2013).

Para Becker la decisión de los empleadores influyentes impacta de forma negativa en el ingreso laboral del grupo discriminado, pero también en su propio ingreso de ellos. Es decir, ambos

estarían siendo perjudicados por esta decisión basada en prejuicios, aunque la peor parte de la discriminación se llevan los grupos pertenecientes a las minorías.

De la misma manera Arrow (1973) consideró que estas prácticas discriminatorias por gusto y preferencias solo funcionan de forma temporal más no en un período de largo plazo, debido a las presiones competitivas del mercado, porque las empresas con mayor discriminación reciben menores beneficios económicos. No obstante, Becker puso en manifiesto que solo existe tres maneras para que pueda funcionar a largo plazo: Cuando el mercado laboral no es perfectamente competitivo, la existencia de importantes no convexidades y falta de información.

b) Teoría de la discriminación estadística

La discriminación estadística sucede por la ausencia de información en el mercado de trabajo. Según el aporte de Phelps (1972) y Arrow (1973), los atributos promedios del grupo al que integra una persona prevalecen cuando el empleador desconoce las destrezas del grupo minoritario. De igual modo, Altonji y Blank (1999) señalaron que las empresas tienen información incompleta de los postulantes a la oferta laboral, por ende, toman en consideración las características que particularizan al trabajador con solo observarle y de ahí nace las prácticas discriminatorias por predicciones existentes hacia dichos grupos.

Adicionalmente, Phelps (1972), argumentó que tanto los empleadores como los trabajadores pueden ser víctimas de la discriminación estadística debido a la incompleta información que dispone el mercado laboral. De hecho, para existir la discriminación no es necesario un gusto por ello; pues, el empleador no nota el grado de capacidad de los aplicantes, sin embargo, si visualiza el grupo al que pertenecen. El autor presentó dos casos de desigualdades.

1. El primer caso, ambos grupos tienen similares señales informativas:

$$(\sigma_{\varepsilon b} = \sigma_{\varepsilon n} = \sigma_{\varepsilon}), (\sigma_b = \sigma_n = \sigma)$$

Sin embargo, solo uno de los grupos tiene mayor inversión promedio de capital humano:

$$(\mu_b > \mu_n)$$

Pese a recibir las mismas señales de ambos grupos, el grupo b muestra mayor productividad esperada. En este caso, los empleadores actúan de forma lógica y conceden mayor salario a los trabajadores del grupo b.

2. En el segundo caso, las señales de los grupos son diferentes:

$$(\sigma_{\varepsilon n} > \sigma_{\varepsilon b}), \text{ Donde: n es negro y b es blanco}$$

Entre tanto las destrezas de los trabajadores son idénticas para los dos grupos:

$$(\sigma_b = \sigma_n = \sigma) \text{ y } (\mu_b = \mu_n = \mu)$$

Para este segundo caso, el empleador ofrece menor remuneración laboral al grupo de trabajadores con mayor señal es decir a n. En esta cuestión se ejerce la discriminación porque a pesar de tener las mismas habilidades, la señal de las características de los dos diferentes grupos es la que prevalece. Un claro ejemplo de lo que ocurre en el mercado laboral.

Por su parte para Rivera (2013), el modelo de discriminación estadística por su nivel de adaptabilidad a la realidad del mercado de trabajo, es el que más aporta al estudio de la discriminación. En concreto, para empleador es más fácil percibir la tez de piel. Justamente por ello, las personas de color son más propensas a sufrir de discriminación.

En resumen, la discriminación salarial por estadística sucede cuando el empleador para determinar el ingreso laboral se basa en las características promedio de una comunidad de

individuos; de esa manera, pone en manifiesto los prejuicios o preferencias sobre lo que la sociedad dice sobre un determinado grupo. Al empleador le es más fácil tomar en cuenta las características promedio de un grupo porque no le genera costos y el proceso es más rápido; a diferencia de buscar información de cada individuo que genera costos de tiempo y dinero. Sin embargo, existe un nivel de riesgo e incertidumbre que el empleador deberá hacerse cargo (Baquero et al., 2000).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Discriminación

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), define a la discriminación como el trato excluyente y diferenciado en contra de un individuo o conjunto de personas únicamente por sus características individuales como el origen étnico, opinión política, etc.

2.3.2. Discriminación Laboral

Conceder un trato desigual sobre un trabajador en comparación al resto de sus compañeros de trabajo, por causas que no tienen relación con el desempeño laboral. Esto genera una alteración en la igualdad de oportunidades (Grupo ATICO34, 2020).

2.3.3. Discriminación Salarial

Sunafil (2021), señaló que la discriminación salarial es pagar al trabajador una remuneración por debajo de la que percibe otro, teniendo en cuenta que ambos realizan labores de equivalente esfuerzo ejecutadas en el mismo lugar y bajo las mismas condiciones.

2.3.4. Brecha Salarial

La brecha salarial es la diferencia salarial entre dos grupos de una sociedad; es decir, es la distancia en las remuneraciones medias. Esta diferencia de ingreso es explicada por las distintas

aportaciones de valor sobre el desempeño en el campo laboral; sin embargo, aquella diferencia que no puede ser explicada vendría hacer la discriminación. (Fundación Mujeres, 2019, pág. 10).

2.3.5. Salario

El salario es la remuneración que cobran los trabajadores por conceder sus servicios personales o disponer su fuerza de trabajo. Este salario suele ser en términos monetarios, en muy pocos casos es en especie y si sucede bajo esta modalidad, debe ser bajo mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador, además se debe regirse al valor del mercado (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019). En esta investigación el salario vendrá hacer la cantidad por hora en dólares.

2.3.6. Capital Humano

Según el Banco Mundial (2022), el capital humano es un compuesto de competencias y aptitudes que posee el ser humano, las cuales fueron adquiridas a lo largo de su vida.

2.3.7. Mercado Laboral y Capital Humano

Analistas Económicos de Andalucía para la fundación CIEDES (2015) señalaron que el mercado laboral o de trabajo es un ambiente de interacción entre la oferta y demanda del empleo, al final el mercado determina que parte del capital humano será empleado y que parte pasa a ser desempleada. Se menciona que el mercado laboral es cambiante y complicado a lo largo de la vida por eso se necesita personas con nuevas destrezas y competencias (CIEDES, 2015).

2.3.8. Etnia

El concepto fue definido por La Real Academia Española (2006) como la comunidad humana asociada por caracteres culturales, lingüísticos, afinidad racial, entre otras similitudes.

2.3.9. Indígena

Los pueblos indígenas u originarios son aquellas personas pertenecientes a una comunidad, la cual tienen su ascendencia en tiempos previos al Estado y en la actualidad conservan su identidad cultural a pesar del legado del colonialismo (Ministerio de Cultura de Perú, 2022). En gran porcentaje la comunidad indígena aún sigue conservando su idioma natal, que viene a hacer distinto al idioma oficial del territorio en el que habitan (Banco Mundial, 2021). Por otro lado, los indígenas suelen ser los guardianes de la naturaleza ya que desean vivir en armonía con esta, por ende, lo cuidan y conservan su sostenibilidad.

2.4. Marco Legal

2.4.1. Tratados Internacionales

2.4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948 en la ciudad de París se proclamó la de Declaración Universal de los Derechos Humanos liderado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. El cual fue aplicada alrededor del mundo incluida en nuestro país. En cuyo texto se mencionan artículos importantes acerca de la no discriminación de ninguna índole y la puesta en marcha de trabajos decentes con condiciones favorables para el trabajador. En el art.2 (1948) se puntualizó que todo ser humano sin distinción alguna tiene derechos y libertades.

De igual forma, en el art.23 (1948) se precisó que las personas tienen derecho a laborar en condiciones favorables y de acceder a un puesto laboral. Además, tienen derecho a recibir un igual salario por un trabajo de idéntica categoría. Este salario debe ser equitativo y satisfactorio para así poder brindar a su familia y al trabajador una vida digna. Del mismo modo, con el fin de velar por sus intereses, todo trabajador tiene derecho a instaurar sindicatos y a sindicalizarse.

2.4.1.2. C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989

El presente convenio se adopta en Ginebra en el año 1989 y fue dirigido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Perú entra en vigencia desde 1995.

En este convenio salvaguarda los derechos de los pueblos indígenas, en los 46 artículos se estipulan leyes que les faculta a los indígenas inspeccionar sus propias instituciones (a nivel económico) y sobre su estilo de vida (reforzar sus identidades, creencias, tradiciones, lengua, etc.) dentro del marco del Estado en que viven.

Para este estudio se tomó en consideración el capítulo tres, denominado “Contratación y Condiciones de Empleo”. En el artículo 20 (1989) del nombrado capítulo, se dispuso que los gobiernos en lo colaboración con los agentes interesados garanticen en el marco de la legislación nacional protección a la población indígena en materia de contratación y condición de empleo.

En el inciso 2 del art 20 indicó que los gobiernos deben evitar la discriminación en todas las formas en el sector laboral. Esto implica, que no exista discriminación para acceder a un puesto laboral y no discriminación salarial. Además, se debe brindar asistencia de seguridad social y todas las relacionadas al empleo. Finalmente, se debe tener derecho a acceder a sindicatos y a finalizar convenios con empleadores o asociación de empleadores.

Por último, el inciso 4 del Convenio-169 (1989), se expuso que los gobiernos deben hacer seguimiento a los centros laborales en donde se encuentran trabajando las poblaciones indígenas, con el propósito de asegurar la ejecución del Convenio-169.

2.4.1.2. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

A causa de excesivas prácticas discriminatorias alrededor del mundo, en 1958 la OIT pone en manifiesto el presente convenio y es ratificada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966. En Perú entra en vigencia el 29 de octubre de 1971.

Cuyo principal objetivo fue comprometer a los gobiernos de las diferentes naciones a fin de que implementen políticas públicas en relación a la erradicación de la discriminación racial. Como se señaló en el artículo 2.

“La discriminación racial debe ser condenado por los Estados. El Estado debe liderar políticas para la eliminación discriminación racial en todas las modalidades y fomentar la comprensión entre todas las razas” (Naciones Unidas, Art.2, 1969).

En adición al artículo 2, en el artículo 5 se señaló que el Estado debe asegurar la igualdad ante la ley a toda persona. Asimismo, para derrocar la discriminación racial, el Estado debe tomar medidas rápidas y eficaces, y prestar atención a la educación. Como se indicó en el artículo 7.

2.4.2. Constitución Política del Perú

Es la ley primordial que conduce el derecho en el Perú y actualmente la Constitución de 1993 es la que funciona en nuestro país. En el cual se puntualizó que toda persona sin distinción alguna tiene derechos fundamentales, sociales y económicos para acceder a una próspera calidad de vida.

Tal como se señaló en el artículo 2, el cual indica que todo ser humano tiene derechos de igualdad ante la ley, a trabajar por voluntad propia y a una libre selección de pertenencia étnica.

Además, el Estado debe reconocer y preservar la diversidad cultural de la Nación (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 2).

En base al salario, la Constitución Política del Perú decretó que “ El trabajo debe recibir una remuneración equitativa y suficiente; además de beneficios sociales, para que así el asalariado y su familia tengan acceso a una buena habitabilidad” (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 24). Por otro lado, en el mercado laboral debe existir la igualdad de oportunidades sin distinción alguna, tal como se indicó en el artículo 26.

2.5. Hipótesis de la Investigación

2.5.1. Hipótesis General

La condición étnica repercutió en las brechas salariales en el año 2014 y en el año 2021, ya que para ambos años la población indígena tiene menor ingreso laboral que la población no indígena.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- a) Cuanto mayor sea el capital humano, mayor será los ingresos salariales. Sin embargo, pertenecer a la población indígena, empeora las posibilidades de acceder a un mejor salario.
- b) En el Perú, la diferencia salarial entre la población indígena peruana y la población no indígena peruana, está explicado por la existencia de un % de discriminación hacia el grupo de los indígenas.
- c) En el Perú las mujeres indígenas y las mujeres no indígenas padecen de discriminación salarial étnica frente a los hombres de ambas etnias.

2.6. Variables de la Investigación

2.6.1. Variables

1.2.5.1 Variable dependiente

La variable dependiente o también llamada variable explicada, vino hacer el nivel de salarios mensuales que percibe el trabajador, expresada como el logaritmo del salario por hora que recibe como remuneración a su actividad u ocupación principal diferenciada para cada grupo étnico. El ingreso laboral se considera en dólares, con el tipo de cambio de 1 dólar = 3.87 soles (al 24 de septiembre del 2022).

1.2.5.2 Variable independiente

Las variables independientes o variables explicativas estuvieron compuestas por dos: La primera, abarco al capital humano (Años de experiencia laboral y de formación educativa) y la segunda fue liderado por las características personales del individuo (Etnia, sexo, estado civil, localización geográfica, jefe del hogar).

2.6.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable Dependiente	Variabes Independientes	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
	Capital humano	Años de experiencia	Módulo 5 de la Enaho (Empleo e ingreso)
		Años de escolaridad	Módulo 3 de la Enaho (Educación), 4 (Salud) y sumaria
Laboral	Características personales	Sexo	Módulo 5 de la Enaho (Empleo e ingreso)
		Etnia	Módulo 5 de la Enaho (Empleo e ingreso)
		Estado Civil	Módulo 2 de la Enaho (Singularidades de los integrantes del hogar)
		Localización geográfica	Módulo 5 de la Enaho (Empleo e ingreso)
		Jefe del Hogar	Módulo 2 de la Enaho (Rasgos distintivos de los integrantes del hogar)

CAPÍTULO III: MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Fue de tipo longitudinal o también llamado evolutiva porque se estudió a las variables en diferentes puntos de tiempo, con el fin de hacer inferencias acerca de la discriminación salarial en el período 2014 y 2021.

3.2. Diseño de la Investigación

En este aspecto, fue llevado a cabo como no experimental porque se midió las variables tal como se presentó².

3.3. Enfoque de Investigación

Tiene enfoque cuantitativo ya que se analizó las hipótesis planteadas mediante pruebas estadísticas.

3.4. Nivel de Investigación

El estudio de la investigación tuvo nivel descriptivo y explicativo, porque se aplicó modelos econométricos para analizar las principales variables de la etnia en el mercado laboral. Posteriormente se explicó los resultados de los objetivos planteados.

3.5. Método de la Investigación

En mi primera instancia por medio de STATA.16 se obtuvo las principales variables para describir el laboral de los indígenas y no indígenas. Luego, para calcular las brechas salariales entre las etnias se estimó por medio de la ecuación de ingreso de Mincer y para conocer las

² Se utilizó como referencia la bibliografía de Hernández y Torres (2019).

diferencias salariales dentro de cada etnia se utilizó el modelo de Oaxaca-Blinder. En ambos modelos estadísticos se hizo el método correccional de Heckman.

3.6. Unidad de Análisis

Los datos del ENAHO de la pregunta 558 C fueron considerados para este estudio, en cuya interrogación se cuestiona la identificación del individuo en relación a sus antepasados y costumbres. Por ende, la unidad de análisis se segmentó en dos grupos de etnias: población indígena peruana y población no indígena peruana.

3.7. Ámbito de estudio

Se delimitó al país de Perú, se encuentra ubicado en Sudamérica y es el diecinueveavo país más extenso del mundo. Por el sur limita con Chile, por el norte con Colombia y Ecuador, al sureste con Bolivia y al este con Brasil.

3.8. Selección de muestra

Se utilizó la información cuantitativa del ENAHO del año 2014 y del año 2021. Esta encuesta fue a nivel nacional, abordó diferentes aspectos del individuo como su autoidentificación según etnia, ocupación, ingreso laboral, nivel de escolaridad, sexo, edad y otras características socioeconómicas de las personas mayores de seis años.

3.9. Tamaño de muestra

Para la caracterización del estudio se tomó en consideración a la población económicamente activa (PEA) y para los modelos econométricos de Mincer y Oaxaca-Blinder se consideró a la PEA ocupada debido a que estas personas reciben una remuneración, y cuentan con las demás características de un trabajador que aporta productividad. En el Perú la edad mínima para laborar es 14 años, pero no hay una edad máxima. En ese sentido y en base a la ENAHO, la

PEA ocupa para el 2014 fue de 13 millones 796 mil individuos y para el 2021, 15 millones 837 mil individuos.

3.10. Técnicas de recolección de datos

La recopilación de información para el presente estudio fue por medio de libros, artículos académicos, investigaciones similares y, la data de la ENAHO del año 2014 como del año 2021.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Descripción de variables del mercado laboral peruano

El instrumento tomado para el procesamiento de los modelos fue de fuente secundaria; es decir, de la data del ENAHO. La data de información cuantitativa se extrajo del módulo tres (Educación), modulo cinco (Empleo e ingresos), módulo cuatro (Salud) y sumaria. Todos estos datos fueron procesados por STATA.16.0, los do-files utilizados se colocaron en el anexo de la última parte de la investigación.

Para hallar el número total de la población que se autoidentificaba como indígena o no indígena, se analizó de la pregunta P558C de la ENAHO, en cuya interrogación se preguntó: ¿cómo se autoidentifica usted en relación a sus antepasados y costumbres? En esta investigación, se agrupó como poblaciones indígenas a los que se autoidentificaron como: quechua, aimara, nativo o indígena de la amazonia y los pertenecientes a otras poblaciones indígenas. Respecto a la población no indígena, se agrupó a las demás poblaciones que se autoidentificaron como las otras etnias [ANEXO A].

En relación al ingreso laboral proveniente del trabajo, se tomó en cuenta la actividad principal o secundaria que realizó la población ocupada, sea esta dependiente o independiente y el ingreso deflactado³. Se calculó el ingreso por hora expresado en dólares para realizar comparaciones internacionales [ANEXO D].

En lo que refiere a años de escolarización se realizó en base al número de años de instrucción educativa alcanzada a cargo del individuo [ANEXO B]. En nivel de años de experiencia laboral se calculó como la diferencia entre la edad del individuo menos sus años de

³ Variables que no incluyen el efecto de la inflación; es decir valores reales.

escolaridad y menos cinco años, esta última correspondió a la edad media en la que un individuo comienza sus estudios [ANEXO C].

4.2. Caracterización del mercado laboral peruano

4.2.1. Condición de actividad según etnia

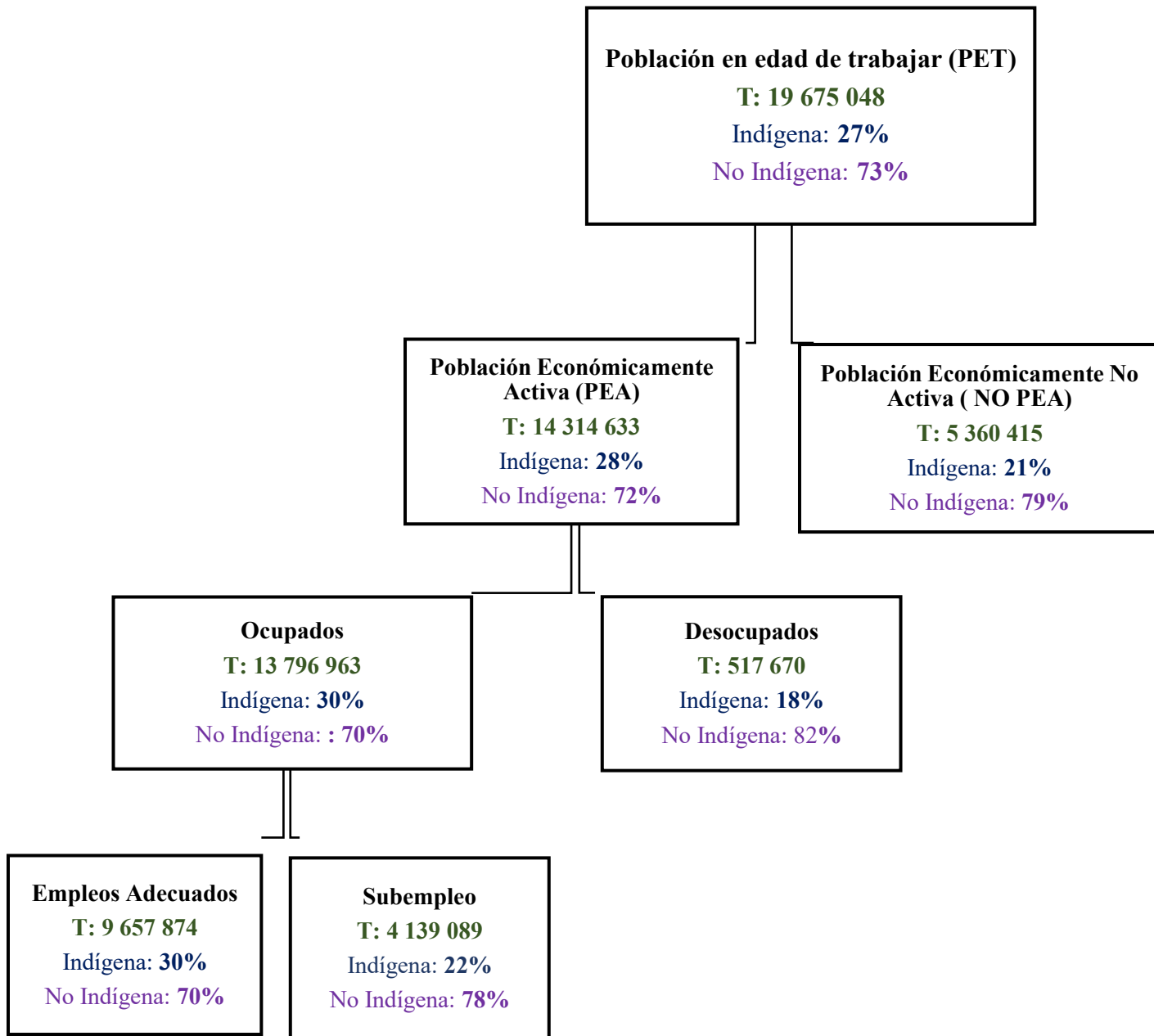
En función a la base de datos de la ENAHO, en el período anual del 2014 la Población en Edad de Trabajar (PET) estaba compuesta por 19 millones de personas, de las cuales 27% eran Indígenas y 73% no Indígenas. Las personas que estuvieron participando activamente en el mercado laboral; es decir, los pertenecientes a la PEA. En un 28% estuvo representado por la población Indígena y 72% por los no Indígenas. Tal como se presenta en la figura 1.

Para el año 2021, la PEA estaba compuesta por 31% de Indígenas y 69% de no Indígenas. La PEA total en referencia al año 2014 crece en un 17%. De igual manera, en un 11% se incrementa la participación activa de la población indígena en referencia al 2014.

En el año 2021, se muestra que hay incremento de desempleo en la población indígena de 2%, en referencia al 2014. Para ambos años de estudio, los no indígenas tiene mayor porcentaje de su población trabajando en empleos adecuados (70% y 69%, respectivamente) en comparación a los indígenas. Pero también tiene un gran porcentaje laborando de manera subempleada; dicho de otra manera, estuvieron trabajando en trabajos de menos horas y/o estaban ocupados en actividades de menor productividad en relación a su preparación profesional solo con el fin de no quedarse desempleados [Figura 2].

Figura 1

Caracterización de la población en edad de trabajar (PET), conforme a la etnia en el año 2014

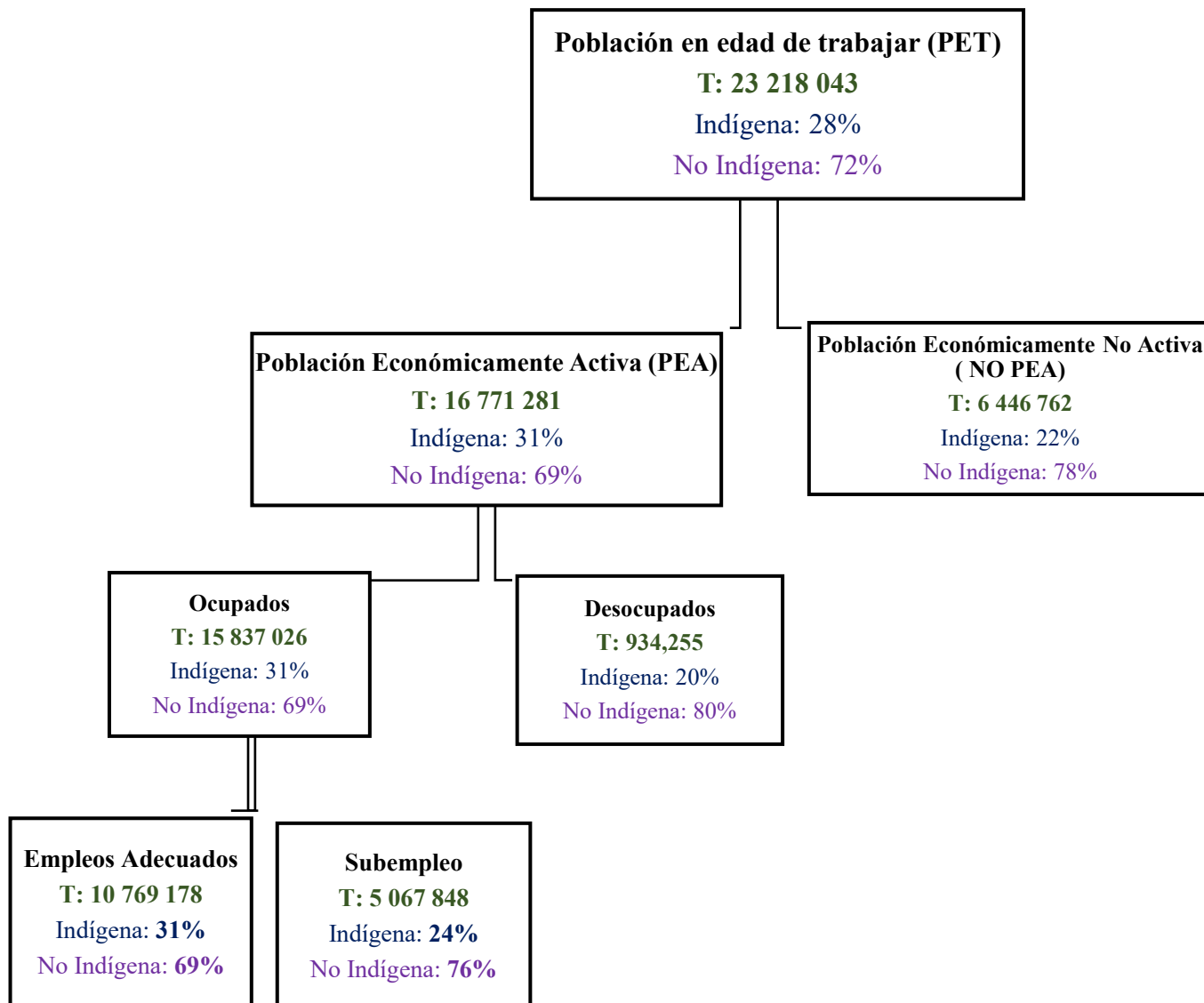


Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de ENAHO 2014 y procesados por STATA

16.0.

Figura 2

Caracterización de la población en edad de trabajar (PET), conforme a la etnia en el año 2021



Nota. A partir de la base de datos de ENAHO 2021 y procesado por STATA 16.0.

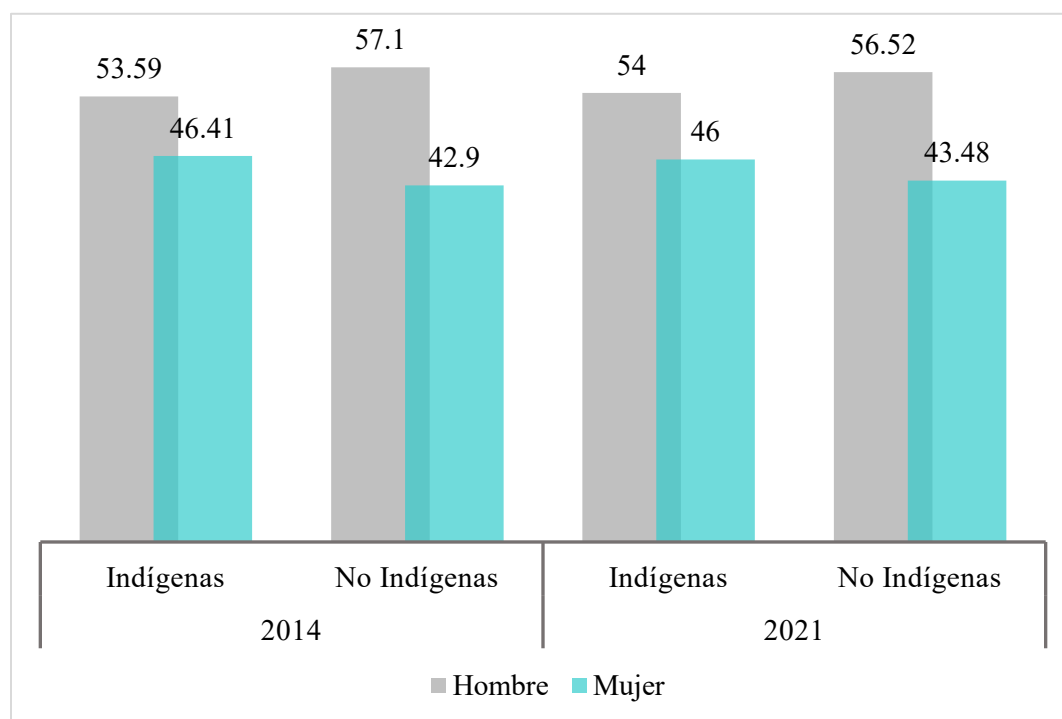
En la figura 3 se detalló que en ambos grupos étnicos (Indígena y no Indígenas) los hombres tienen mayor población activa en el mercado laboral, la cual asciende a más de la mitad en

comparación al número de mujeres. Además, no hubo un cambio significativo entre ambos períodos de años.

Figura 3

Caracterización de población económicamente activa, según sexo y etnia, 2014 – 2021

(Expresado en porcentajes)



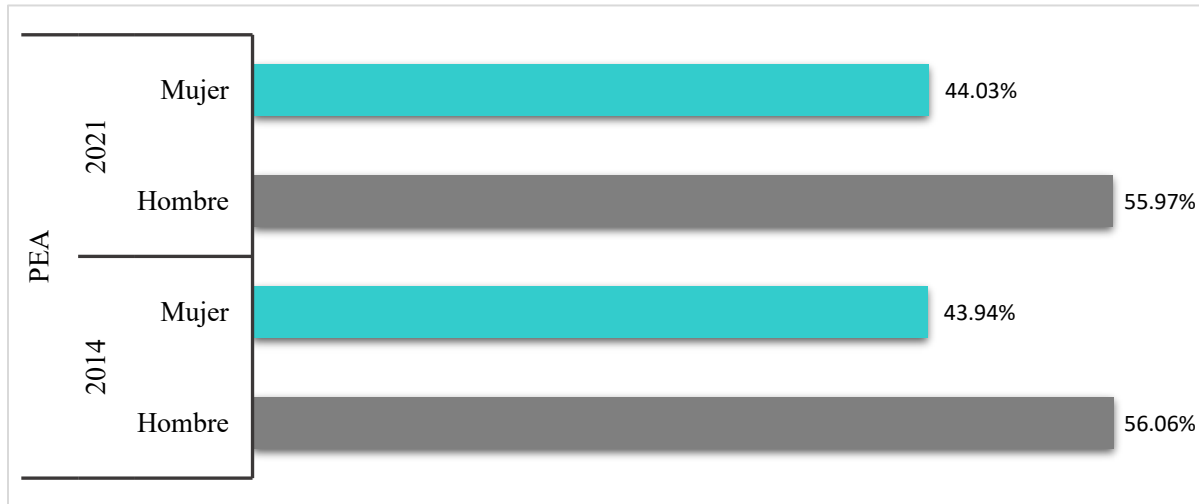
Nota. A partir de la base de datos de ENAHO 2014 - 2021 y procesado por STATA 16.0.

4.2.2. Condición de actividad según sexo

En el año 2014 según la encuesta disponible de la ENAHO, la PEA estuvo compuesta por 56.06 % hombres y 43.94% mujeres, tal como se presenta en la siguiente figura. Mientras que, para el año 2021, 55.97 % fueron hombres y 44.03 % mujeres. En ambos periodos de estudio, la mujer aumentó su intervención activa en el mercado laboral en 0.2 puntos porcentuales.

Figura 4

Caracterización de la Población Económicamente Activa, según sexo, 2014-2021, (Expresado en porcentajes)

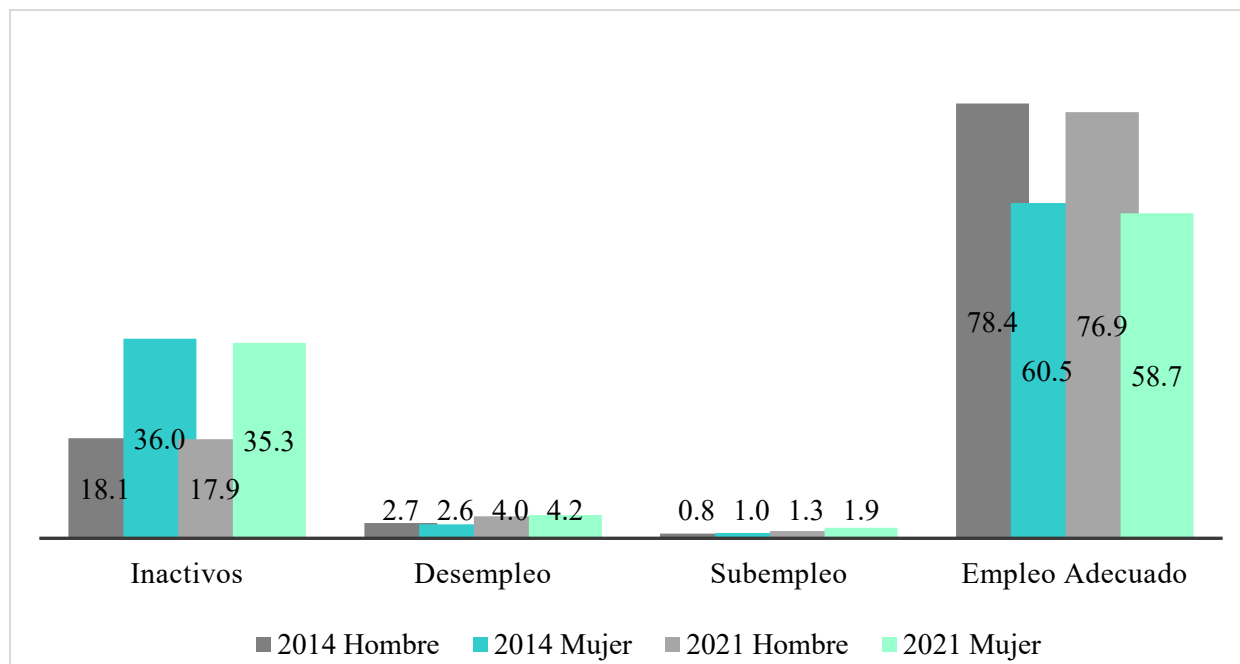


Nota. A partir de la base de datos de ENAHO 2014 - 2021 y procesado por STATA 16.0.

Para ambos años de estudio, los hombres tenían alto grado de porcentaje de población empleada de manera adecuada. En el 2021, 77% de hombres estuvo trabajando de manera adecuada. Por otra parte, las mujeres ocupaban mayor nivel de porcentaje de su población en subempleos y para el 2021 hubo un incremento de 90% en comparación al 2014. Además, para el año 2021 el nivel de desempleo se duplicó, en especial el de las mujeres.

Figura 5

Caracterización de la condición de empleo, según sexo, 2014-2021 (Expresado en porcentajes)



Nota. A partir de la base de datos de ENAHO 2014 - 2021 y procesado por STATA 16.0.

4.1.3. Características de la Población Económicamente Activa (PEA) de Perú por Género y Etnia

En el presente trabajo, se realizó la investigación en referencia a la PEA del Perú y los resultados están centrados en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). En donde, la población indígena participó en un mínimo porcentaje; para el año 2014 su participación fue de 29.81% y 2021 fue de 30.56%. Teniendo un crecimiento para el último año de 3.0%; es decir, cada vez están participando más activamente en el mercado laboral. Para ambos años y en ambas etnias, los habitantes jóvenes de 14 años y 29 años tenían un gran porcentaje de participación en la PEA.

Para el 2021, la población indígena persistió su mayor concentración en la región de la sierra (66.19%) y por su parte, la población no indígena en la costa (66.26%). Para este mismo año

existió un aumento (17%) de la población indígena a la región de la costa referente al 2014. Por otra parte, el 85% de los pobladores no indígenas habitaron en el área urbana.

Asimismo, en el año 2021, 45.7% de la población indígena alcanzó el nivel secundario; en cambio, se presentaron tasas muy bajas en el nivel de instrucción universitaria (10.58%) frente a 17.54% de los no indígenas. No obstante, para el 2021 la población indígena presentó un avance de 12% en el grado superior no universitaria y 21% en la universitaria, en comparación con el 2014 y presentó una reducción del 33% en no poseer ningún nivel educativo.

Además, se evidenció que los dos grupos étnicos tuvieron mejoras en el ingreso laboral promedio por hora. En el año 2021, el salario de la población indígena incrementó en 21%, y de los peruanos no indígenas aumentó en 4%. A pesar de haber un incremento en el ingreso por hora para la población indígena, sus ingresos promedio por hora son menores (1.03 dólares y 1.67 dólares respectivamente) en comparación con la otra población.

Referente al promedio de la variable experiencia laboral, en el año 2021 ambas poblaciones presentaron un incremento. Finalmente, la población no indígena para ambos años de estudio no mostró variación en el promedio de años de escolaridad⁴; es decir, se mantuvo en 10.4 años. En tanto, la población indígena tuvo un incremento en 8% para el año 2021 en su promedio de años de instrucción educativa; sin embargo, solo alcanzó en promedio 8.80 años de educación.

En relación al grupo de ocupación, para ambos años de estudio, más de la mitad (59.77% y 61.44%; respectivamente) de la población indígena se encontraba laborando en trabajos calificados agropecuarios y pesqueros. En su mayoría trabajaban de forma independiente y como trabajadores familiares no remunerados. Además, el 85% de su población se encontró trabajando

⁴ Microdatos - INEI - Bases de la Enaho 2014 y 2021, módulo de educación, salud y sumaria.

en la informalidad; es decir, no contaban con la protección laboral y por lo general eran mal remunerados y trabajaron en condiciones no favorables. En contraste, del grupo de los no indígenas el cual tuvieron empleo diversificado; para el 2014, el 22.59 % estuvo laborando en trabajos calificados agropecuarios y pesqueros, seguido de profesionales científicos e intelectuales (20.78%). En el 2021 estuvieron trabajando de forma independiente y fueron asalariados privados.

En lo que respecta a la descripción por sexo, se pudo observar que la mayor parte de ambos sexos radicó en el área urbana y en la región de la costa. En relación al nivel de instrucción superior no universitaria (Institutos), las mujeres tuvieron mayor participación. Para el 2014 obtuvieron 13.03 % frente 12.43% de los hombres; mientras que para el 2021 fue 14.15% en comparación a 13.74%. No obstante, los hombres alcanzaron mayor nivel de estudios universitarios. Finalmente, los hombres para ambos años tenían mayor ingreso y mayores años de escolarización en relación a las mujeres, y estas últimas contaban con mayores años de experiencia laboral.

Según condición de actividad para ambos períodos. Los hombres en mayor proporción estuvieron trabajando en empleos adecuados, mientras que las mujeres duplicaron en el porcentaje de inactivas.

En cuanto a las características de grupos de ocupación, las mujeres peruanas en un 23% estuvieron laborando en trabajos no calificados; seguido, de un 22% que laboraron en trabajos de atención al cliente, vendedoras del sector comercial y del mercado. Los hombres fueron trabajadores especializados en gran parte en el sector agropecuario y pesquero (2014, 49%; 2021, 53%), y como “Técnicos profesionales de nivel medio” (2014, 14%; 2021, 12%).

Tabla 2*Características de la población de la PEA por sexo y etnia (Expresado en porcentajes)*

Variables	Año : 2014				Año: 2021			
	Hombre	Mujer	Indígena	No indígena	Hombre	Mujer	Indígena	No indígena
Población Económicamente Activa (PEA)	56.06	43.94	27.36	72.64	55.97	44.03	31.00	69.00
Nivel de instrucción								
Ninguno	1.72	6.87	8.69	2.09	1.32	5.48	6.44	1.99
Primaria	20.39	23.89	30.87	17.11	17.87	21.9	26.07	16.85
Secundaria	50.30	42.06	41.72	48.18	52.17	44.14	45.87	48.87
Superior No Universitario	12.43	13.03	9.62	14.72	13.74	14.15	10.88	15.51
Superior Universitario	15.16	14.16	9.10	17.89	14.90	14.33	10.74	16.78
Grupos de edad								
14-29	39.05	37.07	33.82	39.13	36.77	35.35	32.04	37.66
30-39	19.79	20.23	20.50	20.14	20.12	19.67	20.77	19.68
40-49	17.20	17.05	18.94	16.66	16.84	16.65	17.83	16.36
50-59	11.45	11.69	12.00	11.69	12.53	12.70	13.23	12.45
60 y más	12.51	13.96	14.74	12.38	13.74	15.62	16.13	13.85
Área de residencia								
Urbano	76.90	79.56	59.46	86.61	80.07	82.75	66.69	87.16
Rural	23.10	20.44	40.54	13.39	19.93	17.25	33.31	18.60
Región								
Costa	55.81	58.38	21.97	70.58	56.67	59.37	26.59	69.13
Sierra	30.86	30.50	66.74	16.95	30.31	29.40	63.59	17.74
Selva	13.34	11.12	11.30	12.97	13.02	11.23	9.82	13.12
Tamaño de la empresa								
De 1 a 10 trabajadores	56.08	51.02	81.5	65.25	59.64	51.11	67.90	50.60
De 11 a 50 trabajadores	6.57	4.02	4.91	8.71	5.62	3.30	3.49	4.87
De 51 a más trabajadores	37.34	44.96	13.59	26.03	34.74	45.59	28.61	44.53
Características de la Población ocupada								
Informal	71.33	78.13	84.79	68.34	75.37	78.76	84.99	72.77
Formal	28.67	21.87	15.21	31.66	24.63	21.24	15.01	27.23
Grupos de ocupación								
Fuerzas armadas	0.14	0.04	0.00	0.16	0.09	0.00	0.00	0.08
Prsnal direct./admin. pública y empresas	0.68	0.21	0.30	0.63	0.46	0.29	0.25	0.48
Profs. científicos e intelectuales	12.55	20.19	9.28	20.78	11.53	16.47	8.97	16.8
Téc. y profesionales de nivel medio	13.55	3.79	4.62	12.18	11.62	3.06	4.37	9.92
Jefes y empleados administrativos	6.82	9.22	3.05	10.64	7.59	8.02	3.44	10.25
Trabajad. de los servicios y comerciantes	5.22	22.39	8.48	14.63	4.09	21.56	8.64	13.01
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	49.21	19.06	59.77	22.59	53.31	26.5	61.44	30.83
Oficiales operarios y artesanos	2.70	1.80	3.07	1.83	1.65	1.19	1.18	1.46
Operadores de instalac. máquinas y montad.	1.07	0.26	0.46	0.86	1.44	0.38	1.12	0.95
Trabajadores no calificados	8.06	23.05	10.97	15.70	8.23	22.53	10.6	16.20
Categoría ocupacional								
Empleador o patrono	5.67	2.79	3.86	4.53	4.18	1.76	2.76	3.51
Independiente	33.51	22.65	39.71	30.41	35.86	37.02	40.53	37.52
Asalariado público	21.98	30.25	12.78	30.27	18.19	22.75	12.00	17.17
Asalariado privado	29.05	11.31	18.41	20.62	32.15	11.48	21.30	25.66
Trabajador familiar no remunerado	9.62	27.75	24.01	11.95	9.49	22.88	21.88	13.86
Trabajador del hogar	0.16	5.25	1.69	2.22	0.13	4.12	1.53	2.28
Otras características laborales								
Años de escolarización	9.98	9.16	8.09	10.40	10.24	9.5	8.80	10.41
Años de experiencia	22.79	23.00	24.83	22.03	23.35	23.57	24.95	22.64
Ingreso laboral por hora (US\$)	1.98	1.46	1.03	1.97	2.14	1.67	1.25	2.04

Nota. A partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021 y procesado por STATA 16.0.

CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LOS MODELOS ECONOMÉTRICOS

5.1. Metodología

En este apartado, se desarrolla la metodología de la investigación utilizada para el contraste de la hipótesis de investigación. Esta se estructura de dos aspectos básicos: el primero, respecto a las fuentes de información; y el segundo, a la especificación de un modelo teórico y econométrico de corte transversal, a partir cual se determina la relación y efecto entre las variables del estudio.

5.1.1. Fuentes de información

La información que se usó para el estudio fue obtenida de fuentes secundarias generados por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para los años 2014 y 2021. Los resultados fueron alcanzados a través del modelo Minceriano y el modelo de Oaxaca- Blinder. Posteriormente, por medio del método de Heckman se corrigió el sesgo muestral. Para ambos casos se tomó en cuenta a la población ocupada.

Para el procesamiento de los modelos se consideró los siguientes módulos de la ENAH:

- El módulo 100: Rasgos distintivos de la vivienda y hogar
- El módulo 200: Particularidades de los miembros del hogar
- El módulo 300: Educación
- El módulo 400: Salud
- El módulo 500: Empleo e ingresos
- El módulo Sumaria: Variables calculadas

5.1.2. Variables de estudio

En fundamento a estos datos se pudo estimar las siguientes variables:

- a) **Logaritmo del ingreso procedente del trabajo:** Se halló por medio del ingreso laboral neto mensual de las actividades principales y secundarias del individuo encuestado, esta última variable se dividió entre 192 (horas trabajadas al mes) para hallar el ingreso laboral neto por hora.
- b) **Variables del capital humano:** *Educación*, correspondió al número de años de nivel de estudios alcanzados por el individuo.

Experiencia, se representó en años, y procedió a hacer la resta de la edad del individuo menos sus años de instrucción educativa y menos cinco años. Esta última correspondió a la edad promedio en la que un individuo comenzó su formación educativa. Para la construcción de la variable de la experiencia se tomó en cuenta lo propuesto por Altonji y Blank (1999), y en los resultados de acumulación de experiencia no se consideraron episodios de desempleo, enfermedades u otros por falta de datos de la ENAHO.

- c) **Variables de características personales:** *Sexo*, la dummy tomó el valor de uno si la persona fue mujer; de lo contrario, fue cero. *Etnia*, si la persona se autoidentificó como indígena la dummy tomó el valor de uno; de otra manera, fue cero. *Estado civil*, en caso el individuo era casado o unido la dummy tomó el valor igual a 1 y 0 caso contrario. *Locación geográfica*, en caso el individuo residía en la sierra tomó el valor de 1 y 0 caso contrario; por otro lado, si el individuo residía en el área urbano tomó el valor de 1 y 0 caso contrario. Finalmente, si el encuestado fue *jefe del hogar* tomó el valor de 1; si era contrario, 0.

5.2. Modelo teórico y modelo econométrico

En este sub-apartado, se realizó la especificación del modelo teórico y econométrico para la determinación de los factores que inciden en los salarios en los grupos étnicos del Perú, 2014-2021. En particular, en la especificación teórica, se presentó los modelos para conocer si la brecha salarial entre ambas poblaciones es por factores explicativas o por factores no explicativas. Adicionalmente, se incluyó la operacionalización de las variables del modelo econométrico, exponiendo el detalle de cada una de las variables que intervienen en el estudio. A continuación, se desarrolló cada uno de los aspectos descritos.

5.2.1. Modelo Teórico

Tomando como base los antecedentes de la investigación, tanto a nivel internacional y nacional, e incluyendo bases teóricas antes expuestas para evaluar la discriminación salarial por etnia durante el período 2014-2021, se postuló el siguiente modelo teórico:

A. Función de Ingresos de Mincer

El modelo de Mincer fue conceptualmente planteado en 1964 por Gary Becker y, en 1974 fue desarrollado por Jacob Mincer. Este modelo econométrico es un modelo semilogarítmico que permite conocer en el ingreso por hora del individuo en función al capital humano (escolaridad y experiencia).

En la ecuación de Mincer, se utilizó al ingreso laboral como la variable explicada o dependiente. Mientras que, las variables explicativas fueron los años de instrucción educativa y de experiencia laboral, esta última también se consideró elevado al cuadrado (ecuación 1).

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Donde:

Y = Ingreso salarial de la persona

S = N° de años de instrucción educativa

Exp = Experiencia laboral expresado en años

Exp^2 = Experiencia laboral al cuadrado expresado en años. Referencia a que los ingresos del individuo aumentan, pero de forma decreciente. Es decir, a causa de la edad, llega un momento en donde la productividad del trabajador empieza a decrecer.

ε = Expresión de alteración aleatoria dispersado acorde a una distribución Normal $(0, \sigma_{\varepsilon}^2)$

La ecuación de Mincer ganó popularidad y se expandió en diferentes ámbitos. Sin embargo, existió algunas observaciones respecto a la estimación por MCO. El primero fue Griliches (1977), mencionó que en el modelo de MINCER tiene varios sesgos. Él señaló que hay algunas variables omitidas como por ejemplo la habilidad del individuo. La habilidad del individuo está dentro del término de error y en caso el individuo tenga mayor capacidad entonces su educación sería elevada, esto generaría estimaciones incongruentes porque habría correlación entre la variable independiente y el error; en consecuencia, el resultado vendría hacer una sobreestimación de la educación.

Del mismo modo, Sapelli (2003), indicó que otro de los sesgos generados fue por la inapropiada manera de medir los años de educación ya que esto genera una infravaloración en la inversión de la educación. Para el autor la mejor forma de evaluar los retornos de la formación educativa es por medio de la desagregación en una estructura “spline”; es decir, asociar los niveles de escolaridad: Bajo, medio, previo al superior y superior (Sigüencia, 2018).

Para Fernández (como se citó en Sigüencia, 2018) el modelo de Mincer requiere de supuestos y que la estructura sea de distribución normal para los errores de evaluación. Sin embargo, es complicado que estos supuestos se den dentro del mercado de trabajo porque hay algunas variables no observables en la determinación del salario y producen la heteroscedasticidad al modelo a casusa de las variables omitidas.

Por ende, para solucionar la cuestión de las variables pretermitidas se ejecutó la propuesta de Heckman, el cual que opera todas las estimaciones de Mincer por medio de la selección muestral para corregir los sesgos.

B. Corrección de riesgo por selección

El método propuesto por Heckman (1979) es representado de la siguiente manera:

$$P(Z_i = 1) = P(\lambda'W_i + W_i + u_i > 0) = \Phi$$

En el cual:

Z_i = Variable dummy, si la persona es PEA ocupada toma el valor de uno, caso contrario es cero.

W_i = Todos los elementos que influyen en la decisión de la persona para tener un empleo.

u_i = Distribución normal de una expresión de perturbación.

λ = Señala el efecto que produce en los ingresos laborales la segregación de los individuos que no están laboran en el momento de la realización de la encuesta (Freire & Teijeiro, 2010).

Existen dos supuestos:

- 1) Si lambda (λ) no es representativo no es necesario hacer la corrección de Heckman.

2) Si lambda (λ) es representativo, la muestra no es aleatoria. Entonces, para tener estimadores consistentes se adiciona la razón inversa de Mills (Freire & Teijeiro, 2010).

$$Lny_i = \beta'X_i + p\lambda_i + w_i$$

Donde:

p = Término que enlaza la función principal del ingreso laboral con las variables que afectan en la probabilidad de que la persona se halle laborando.

X_i = Representa los rasgos distintivos de la persona i .

w = Alteración aleatoria con estructura $(0, \sigma_w^2)$.

C. Descomposición de Oaxaca-Blinder

La descomposición salarial de Oaxaca Blinder (1973) sirve para establecer que parte de la diferencia salarial es debido a la discriminación y cuál es por la diferencia de dotaciones (Fuentes et al., 2005).

Las variables de Mincer, se tomó en primer punto:

$$Y_i = X_i'\beta + \mu_i \dots\dots\dots (I)$$

La ecuación de ingresos para las dos agrupaciones se desarrolló de la siguiente manera:

$$\mathbf{Mujer: } Y_M = X_M'\beta_M + \mu_M \dots\dots\dots (II)$$

$$\mathbf{Hombre: } Y_H = X_H'\beta_H + \mu_H \dots\dots\dots (III)$$

M y H representaron las agrupaciones, y siguieron las siguientes condiciones:

$$E(Y_M) = E(X_M^1 \beta_M + \mu_M)$$

$$(Y_M) = E(X_M' \beta_M + E(\mu_M))$$

$$E(Y_M) = E(X_M') \widehat{\beta}_M \dots \dots \dots (IV)$$

$$E(Y_H) = E(X_H^1 \beta_H + \mu_H)$$

$$(Y_H) = E(X_H' \beta_H + E(\mu_H))$$

$$E(Y_H) = E(X_H') \widehat{\beta}_H \dots \dots \dots (V)$$

La diferencia salarial entre las agrupaciones fue:

$$D = E(Y_M) - E(Y_H)$$

$$D = E(X_M') \widehat{\beta}_M - E(X_H') \widehat{\beta}_H \dots \dots \dots (VI)$$

Después se sumó y restó el término $E(X_M') \widehat{\beta}_M$ a la ecuación (VI), y se ordenó de la siguiente manera:

$$D = \{E(X_M') - E(X_H')\} \beta_H + E(X_H') (\widehat{\beta}_M - \widehat{\beta}_H) + \{E(X_M') - E(X_H')\} (\widehat{\beta}_M - \widehat{\beta}_H) \dots \dots \dots (VII)$$

Finalmente, la ecuación (7), fue compuesta en tres partes para explicar las diferencias salariales:

- El primero, $\{E(X_M') - E(X_H')\} \beta_H$; explicó las desigualdades por medio de las dotaciones del individuo.
- El segundo, $E(X_H') (\widehat{\beta}_M - \widehat{\beta}_H)$; expresó los factores no observables como la discriminación.
- El tercer término $\{E(X_M') - E(X_H')\} (\widehat{\beta}_M - \widehat{\beta}_H)$; fue la interrelación por la disimilitud de las dos partes previas (Benítez & Espinoza, 2018, como se citó en Siguencia, 2018).

5.2.2. Modelo econométrico a estimar

Para el presente caso de análisis, se estimó el siguiente modelo de corte transversal:

$$\begin{aligned} \text{Log}(Y_i) = & \beta_0 + \beta_1(S_i) + \beta_2(\text{Exp}_i) + \beta_3(\text{Exp}_i^2) + \beta_4(\text{Mujer}_i) + \beta_5(\text{Estado_civil}_i) \\ & + \beta_6(\text{Región}_i) + \beta_7(\text{Urbano}_i) + \beta_8(\text{Jefe}_i) + \mu_i \end{aligned}$$

$$\text{Con: } \beta_1, \beta_2, \beta_4 \dots \beta_8 > 0$$

Donde:

$\text{Log}(Y_i)$: Logaritmo del ingreso en horas correspondiente al i-esimo individuo.

S_i : N° de años de nivel de estudios alcanzados por cada individuo

Exp_i : Experiencia correspondiente para cada individuo.

Exp_i^2 : Experiencia al cuadrado correspondiente al i-esimo individuo.

Mujer_i : Dummy donde el valor de 1 representa si el i-esimo individuo es *mujer*; y 0 caso contrario.

Estado_civil_i : Dummy donde en caso el individuo es *casado* o *unido* toma el valor igual a 1 y 0 caso contrario.

Región_i : Dummy donde el valor de 1 representa si el i-esimo individuo reside en el área *urbana*; y 0 caso contrario.

Urbano_i : Dummy donde el valor de 1 representa si el i-esimo individuo reside en el área *urbana*; y 0 caso contrario.

$Jefe_i$: Dummy donde el valor de 1 representa si el i-esimo individuo es *jefe de hogar*; y 0 caso contrario.

μ_i : Terminio perturbación para cada individuo.

El modelo econométrico se estimó; tanto para el año 2014 y 2021. Otro aspecto importante que se debe de precisar sobre el modelo a estimar, viene a ser la expresión en logaritmos de la variable independiente. Se decidió realizar esta transformación con el propósito de lograr una mejor estimación y posibilitar la interpretación de los coeficientes en términos log-lin; adicionalmente, los resultados presentados corresponden a regresiones robustas que se aplican para corregir problemas de heterocedasticidad.

5.3. Análisis de los resultados

La variable dependiente de ingreso está medida en logaritmos. Mientras que las variables independientes (capital humano y características personales) están medidas en niveles.

5.3.1. Resultados de la ecuación de ingresos de Mincer

En el Perú para el año 2014 se tuvo que, por un año adicional de formación educativa, el ingreso laboral por hora incrementó en 8.99%. En tanto, en el 2021 cayó a 8.57%, con un nivel de significancia del 99% (Tabla 3).

En ambos años de referencia, la experiencia laboral perdió su impacto en el ingreso laboral por hora (Tabla 3). A nivel del país, la variable experiencia laboral disminuyó de 2.02% a 1.94% para el año 2021 (Tabla 3). De la misma manera sucedió para la población indígena, en donde la experiencia laboral cayó de 2.7% a 2.6% en la incidencia al salario (Tabla 5). De forma contraria, aconteció con la población no indígena; por cada año agregado de experiencia en el sector laboral, el ingreso por hora aumentó de 1.59% en 2014 a 1.63% en 2021(Tabla 4).

Al analizar las demás variables y manteniendo todo constante, se halló que habitar en el área urbano produce efectos positivos en el ingreso laboral. En el 2014 los peruanos de área urbano ganaron 49.71% más que los de zona rural y para el 2021 fue de 49.11%. Al igual que ser jefe de hogar, para el 2014 esta variable aumentó el salario por hora en 23.31% y para el 2021 en 14.51%.

A la inversa del precedente, las personas con estatus casado o unido tuvieron inferior salario que el resto de personas; para el 2014 fue de 13.65% menos en sus ingresos laborales por hora y para el 2021 en 21%. De la misma forma sucedió con las personas de la región de la sierra, la misma que decreció para el último año de estudio. En el 2014, vivir en la sierra disminuyó el ingreso por hora en 4.71% y para el 2021 en 2.96%, con significancia estadística al 99% (Tabla 3).

A nivel nacional, en el año 2014 y 2021 se evidenció que ser mujer sexo y ser indígena incide de forma negativa en el ingreso laboral. En 2014, la mujer ganó 31.3% menos que el hombre, estadísticamente significativa al 99%. y para el 2021 ganó 24.8% menos. En relación al grupo de etnias, se mostró que hay un efecto negativo en el salario de la población indígena al recibir 1.6% menos en su remuneración laboral por su condición étnica. Además, para el 2021, aumentó en 88%; ya que, ganaron 3% menos que los no indígenas (grupo de control). En base a lo anterior se pudo deducir que para el año el 2021 se incrementó la discriminación salarial hacia los indígenas y hubo una disminución de discriminación salarial hacia la mujer (Tabla 3).

Tabla 3*Resultados del modelo de Mincer para el año 2014 y el año 2021*

Ingreso hora	2014	2021
Años de Instrucción Educativa	0.08999348*** (0.0018782)	0.08579904*** (0.0019026)
Experiencia	0.02022739*** (0.0016721)	0.01946121*** (0.001646)
Experiencia2	-0.00042472*** (0.0000234)	-0.00036115*** (0.0000229)
Indígena	-0.01614155* (0.0156065)	-0.03172035* (0.0149905)
Mujer	-0.31312686*** (0.0184259)	-0.24867865*** (0.0171454)
Urbano	0.49714008*** (0.0197178)	0.49112971*** (0.0188657)
Región	-0.04715681*** (0.0104031)	-0.02967855** 0.0101241
Estado civil	-0.13657325*** (0.0218146)	-0.16571916*** (0.0201334)
Jefe de hogar	0.23313423*** (0.0204411)	0.14515253*** (0.0193254)
Cons	-16.49586*** (0.6805991)	-16.348341*** (0.6794542)
Mills Lambda	18.178772*** (0.6909955)	18.230347*** (0.6887134)
N	19260	19191
R2	0.39384924	0.35626744

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* Los errores estándar están figurados en paréntesis. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

A nivel étnico, las variables que incidieron en el salario de forma negativa para la población indígena fue ser mujer, vivir en la sierra, estar casado y pertenecer a esta etnia. Por su parte, las variables que tuvieron incidencia positiva en el salario de los peruanos autoidentificados indígenas fue residir en el área urbana, año de escolaridad, experiencia y ser jefe de hogar (Tabla 5). En relación a la población no indígena, las variables tuvieron la misma influencia que la anterior, solo con la excepción de que su condición de “no ser indígena” no genera ningún efecto en el salario, al contrario, resulta ser positivo (Tabla 4).

En la tabla número 4, se muestra los resultados en relación a la población no indígena. En el 2014 ser mujer de esta etnia implicó un desfavorable impacto en el ingreso laboral por hora, debido a que recibió 37.38% menos salario que el hombre no indígena y para el 2021 fue de 27.49%. Sin embargo, la discriminación salarial disminuyó para el último año en 27%.

Tabla 4

Resultados del modelo de Mincer para la población no indígena, 2014-2021

Ingreso hora	2014	2021
Años de Instrucción Educativa	0.10525047*** (0.0024503)	0.09714253*** (0.0024506)
Experiencia	0.01591942*** (0.0020991)	0.01631113*** (0.0020981)
Experiencia2	-0.00035121*** (0.000031)	-0.00032882*** (0.0000306)
Mujer	-0.37384087*** (0.0230009)	-0.27494597*** (0.0220395)

Urbano	0.49199541*** (0.0239734)	0.51330337*** (0.0237169)
Región	-0.05130897*** (0.011613)	-0.00836091 (0.0116187)
Estado civil	-0.12390418*** (0.0278266)	-0.15250794*** (0.0260219)
Jefe de hogar	0.26921543*** (0.0249694)	0.20838345*** (0.0236098)
Cons	-17.264077*** (0.7519385)	-17.186037*** (0.6604643)
Mills Lambda	18.852274*** (0.7654916)	18.929337*** 0.6726219
N	11450	11470
R2	0.39703525	0.36714034

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* Los errores estándar están figurados en paréntesis. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

En la tabla 5, se despliega los resultados para la población indígena peruana. En el 2014 ser mujer indígena fue perjudicial para el ingreso laboral por hora. La misma que recibió 22.77% menos salario que el hombre indígena y para el 2021 fue de 23.63%. Para este último año, hubo un crecimiento de la discriminación en un 6%.

Tabla 5

Resultados del modelo de Mincer para la población indígena, 2014-2021

Ingreso hora	2014	2021
	0.07098956***	0.07075924***

Años de Instrucción Educativa	(0.0709896)	(0.0028038)
Experiencia	0.02783277*** (0.0278328)	0.02671083*** (0.002617)
Experiencia2	-0.00053183*** (-0.0005318)	-0.00044837*** (0.0000333)
Mujer	-0.22776449*** (-0.2277645)	-0.23637829*** (0.0279138)
Urbano	0.47965464*** (0.4796546)	0.41284994*** (0.0273119)
Región	0.0187642 (0.0187642)	-0.07055671*** (0.0211072)
Estado civil	-0.19294666*** (-0.1929467)	-0.18428496*** (0.0307269)
Jefe de hogar	0.17936209*** (0.1793621)	0.04105375 (0.0313809)
Cons	-12.472123*** (-12.47212)	-12.109392*** (1.161907)
Mills Lambda	14.03487*** (14.03487)	14.122037*** (1.176323)
N	7810	7721
R2	0.3322132	0.2932022

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* Los errores estándar están figurados en paréntesis. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

En la tabla 6, se expone la interpretación de la experiencia laboral al cuadrado expresado en años. En el año 2021, la población no indígena llega a su máximo nivel de ingresos a los 42.7 años de experiencia y a partir de esa edad, empieza a decrecer su nivel de ingresos. En lo que respecta a la población indígena, es a las 36.3 años de experiencia.

Tabla 6

Resultados de la edad en la que la que los años de experiencia al ingreso llega al punto máximo para ambas poblaciones, 2014-2021

	2014	2021
Indígena	34.2	36.3
No indígena	39.5	41.7

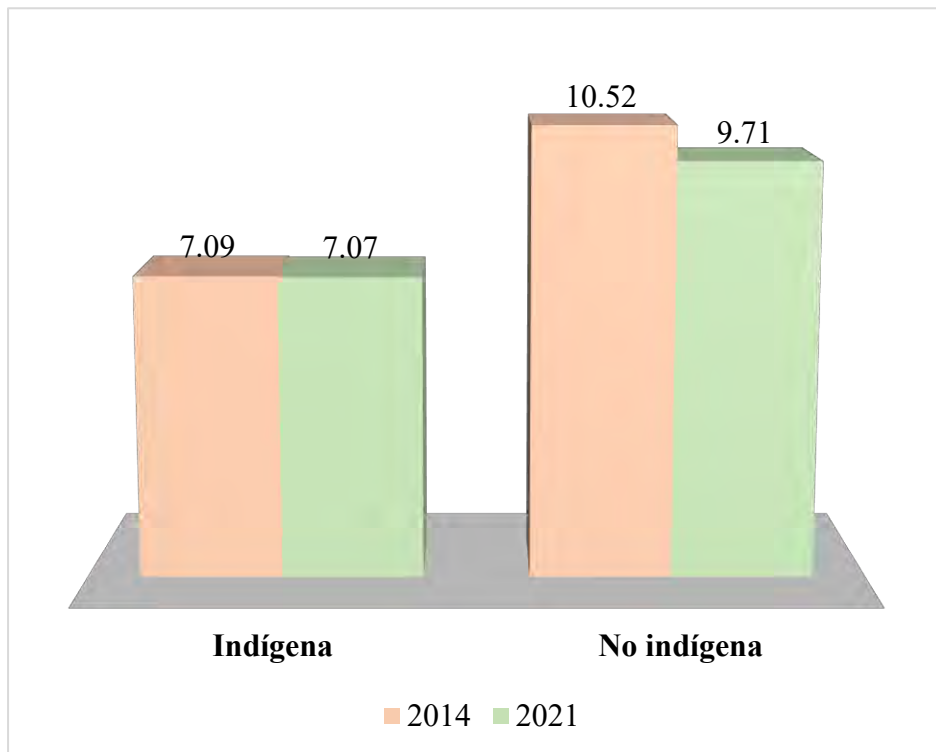
Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la experiencia al cuadrado del modelo de MINCER y posteriormente utilizado la ecuación de experiencia máximo.

En el Perú, mediante el modelo de Mincer se observó que, un año adicional en la instrucción educativa genera retornos positivos en el ingreso laboral. Como tal, la población no indígena recibió mayor retorno de la escolaridad frente al otro grupo de control. Debido a que, en el 2021, por cada año de educación ganó 9.71%; mientras los indígenas, 7.07% (Figura 6).

Figura 6

Retornos de la educación en el ingreso laboral de las personas según grupos étnicos, 2014-2021

(Expresado en porcentajes)

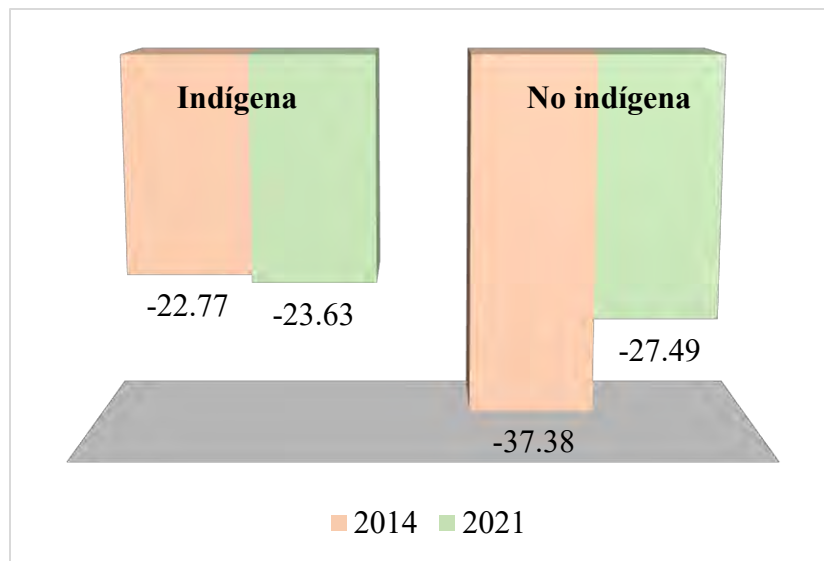


Nota. Elaboración propia en base a los resultados del modelo de Mincer.

La investigación expuso que la mujer peruana padeció de discriminación salarial en todos los grupos étnicos. La mujer indígena por su condición de sexo, en el 2021 recibió 22.84% en su ingreso laboral por hora en comparación al hombre de su misma etnia. De igual manera la mujer no indígena, en el 2014 recibió 37.4% menos que el hombre no indígena. Para el 2021, esta diferencia decreció en 26%; sin embargo, aún persistió retornos negativos sobre su salario, en un 27.49 puntos porcentuales (Figura 7).

Figura 7

Retorno de la mujer en los ingresos laborales según grupo étnico, 2014 – 2021 (Expresado en porcentajes)



Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de ENAHO 2014-2021 y procesados por STATA 16.0.

5.3.2. Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder

El presente modelo econométrico sirve para descomponer la diferencia salarial entre la población indígena y no indígena, el cual comprendió de 51 942 observaciones en el 2014 y un total de 50 615 en el año 2021. En el período analizado, son significativos al 99%. El presente modelo se hizo para conocer si la brecha salarial es por el capital humano o si por el contrario es a causa de la discriminación.

Los resultados para el 2014 indicaron que existió una brecha de ingresos de 0.511 en términos de logaritmos naturales. De esta diferencia de ingresos laborales entre indígenas peruanos y no indígenas peruanos, el 71.8% (0.367) es atribuido a las características productivas y el 28.2%

(0.223) es explicado por características no observables; entonces, se concluyó la existencia de discriminación hacia el indígena peruano.

Mientras que para el 2021, la brecha fue de 0.475 en términos de logaritmos naturales. De la cuales, el 84.4% (0.401) fue por características explicadas como la educación y más, mientras que, el 15.6% (0.329) fue por factores no observables.

Tabla 7

Descomposición salarial de Oaxaca–Blinder, población indígena y no indígena, 2014-2021

	Modelo – 2014	Modelo - 2021
Diferencial		
No indígena	1.976*** (491.43)	2.049*** (542.89)
Indígena	1.035*** (286.24)	1.257*** (321.71)
Diferencia Salarial	0.511*** (48.53)	0.475*** (46.87)
Descomposición		
Características	0.367*** (3.87)	0.401*** (4.23)
Coeficientes	0.223*** (5.07)	0.329*** (0.73)
Interacción	0.240*** (5.41)	0.168*** (4.81)
Observaciones	51942	50615

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* *t* statistics in parentheses. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

En la Tabla 8 se realizó la descomposición salarial entre hombre y mujer de la población indígena, mediante el modelo de Oaxaca-Blinder. Esta descomposición fue estadísticamente significativa a un 90%.

La tabla demostró en el 2014 que hay una diferencia salarial de 0.550 y donde 66.8% (0.3676) es por factores productivos y por causa de la discriminación es 33.2% (0.479). En el 2021, la diferencia fue de 0.523 en términos de logaritmos naturales, de las cuales el 21.6% (0.247) fue por características no observables.

Tabla 8

Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, para hombres y mujeres de la población indígena peruana 2014-2021

	Modelo – 2014	Modelo - 2021
Diferencial		
Hombre	1.742*** (245.92)	1.946*** (274.31)
Mujer	1.192*** (140.52)	1.423*** (165.95)
Diferencia Salarial	0.550*** (28.71)	0.523*** (28.83)
Descomposición		
Características	0.3676* (0.34)	0.4100* (0.17)
Coeficientes	0.4709* (2.37)	0.247* (1.21)
Interacción	0.234**	0.0784*

	(2.59)	(1.20)
Observaciones	15355	15338

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* *t* statistics in parentheses. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

Los resultados del método de Oaxaca-Blinder para la población no indígena peruana en los años 2014 y 2021 fueron puestos en manifiesto en la tabla 8. En el período analizado, los resultados de dos componentes fueron significativos al 99%.

La diferencia salarial fue significativa y positiva para ambos períodos de estudio. En el 2014, las diferencias en las características fueron positivas y significativas, lo que significa que 83% (0.390) de la brecha salarial fue a causa de las dotaciones del individuo y 17% fueron por características no observables. En el 2021, la diferencia atribuida a la discriminación disminuyó a 10% (0.400).

Además, si para el año 2014 y el año 2021, se hubiera analizado solo las características observables, la mujer no indígena debió obtener un salario por hora mayor al del hombre no indígena (3.9% y 4.0% respectivamente).

Tabla 9

Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, para mujeres y hombres de la población no indígena peruana 2014-2021

	Modelo – 2014	Modelo - 2021
Diferencial		
Hombre	1.731*** (408.62)	2.260*** (457.68)

Mujer	1.669*** (243.68)	1.815*** (270.36)
Diferencia Salarial	0.468*** (35.00)	0.445*** (35.31)
Descomposición		
Características	0.390*** (6.28)	0.400*** (5.08)
Coeficientes	0.150*** (5.69)	0.045*** (3.78)
Interacción	0.375*** (5.82)	0.207*** (4.47)
Observaciones	30428	31733

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2014-2021.

* *t* statistics in parentheses. *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.10$

5.3.3. Evaluación del modelo econométrico

a) Multicolinealidad

Mediante la matriz de regresión se puede concluir la ausencia de multicolinealidad entre las variables explicativas del modelo seleccionado para ambos años y ambas poblaciones de estudio, ya que las variables independientes son menores a 10.0 y no hay problemas de inflación de varianza. En el caso de experiencia y experiencia al cuadrado si muestra multicolinealidad ya que ambas tienen correlación al ser experiencia.

Tabla 10*Prueba de Factor de Inflación de la Varianza (VIF) - Multicolinealidad*

	VIF			
	2014		2021	
	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena
Experiencia laboral	14.733	11.993	13.919	12.149
Experiencia laboral al cuadrado	13.019	11.398	13.057	11.654
Jefe	1.963	1.675	1.828	1.483
Años de escolarización	1.91	1.488	1.593	1.479
Mujer	1.591	1.327	1.413	1.216
Estado civil	1.387	1.21	1.4	1.207
Urb	1.242	1.147	1.198	1.19
Región	1.021	1.039	1.027	1.034
Mean VIF	4.608	3.91	4.429	3.926

Nota. Estimaciones propias con el software de STATA.16.

b) Normalidad

Para analizar la normalidad, los resultados de los tests de Shapiro-Wilk, Shapiro-Francia y Skewness/Kurtosis muestran que los residuos del modelo estimado tienen una distribución normal ya que es menor a 5%. Por ende, se puede concluir que se válida la hipótesis del modelo. Por otro lado, en los histogramas que están en el anexo 10, se puede comprobar que estos tienen una curva de campana perfecta.

Tabla 11*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk, Shapiro-Francia*

Año	Población	Variable	Obs.	W	V	z	Prob>z
2021	Indígena	residuos	102557	0.966	1061.833	19.533	0.000
	No Indígena	residuos	102557	0.966	1054.076	19.513	0.000
2014	Indígena	residuos	102557	0.968	1007.777	19.387	0.000
	No Indígena	residuos	102557	0.969	970.864	19.282	0.000

Nota. Estimaciones propias con el software de STATA.16.**c) Heterocedasticidad**

El contraste de heterocedasticidad se halló mediante la prueba de White y se resolvió de que existe problemas heteroscedasticidad. Por ende, para no tener problemas con el modelo de regresión lineal se hace usó de la corrección de Heckman o sesgo de selección (modelo explicado anteriormente).

Tabla 12*Prueba de White - Heterocedasticidad*

	2014		2021	
	Indígena	No Indígena	Indígena	No Indígena
chi2(38)	399.88	818.09	363.91	920.33
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000

Nota. Estimaciones propias con el software de STATA.16.**d) Especificación del modelo**

La prueba de error de especificación de regresión se realizó por medio la prueba de Ramsey en STATA. Los resultados son mayores a 0.05, el cual demuestra que no hay variables omitidas en el modelo utilizado de la presenta investigación.

Tabla 13

Prueba de Ramsey - Especificación del modelo

2014				2021			
Indígena		No Indígena		Indígena		No Indígena	
F(3,15343)	3.25	F(3, 30426)	818.09	F(3, 15326)	32.84	F(3, 31721)	94.71
Prob > F	0.0612	Prob > F	0.0713	Prob > F	0.077	Prob > F	0.082

Nota: Estimaciones propias. Elaboración propia con el software de STATA.16.

5.3.4. Discusión de resultados

En el objetivo general se considera diagnosticar como la condición étnica repercute en las brechas salariales en el Perú para los años 2014 y 2021. En base a ello en el marco teórico se estudia a la discriminación por gusto o preferencia, concepción de Becker et al. (1982), quienes señalan que los empleadores tienen ciertas suspicacias a la hora de compartir el mismo espacio laboral con personas del grupo de las minorías y solo los contratarán si aceptan recibir un salario menor. Así que, a mayor discriminación, mayor brecha salarial entre los diferentes grupos étnicos.

En los resultados hallados en el estudio de investigación se señala que el grupo de los indígenas recibe alrededor de la mitad del ingreso laboral que la población no indígena. En el año 2014, la brecha salarial por hora entre ambas poblaciones era de 51.1% en favor de los no indígenas y en el 2021 de 47.5%; es decir, hay una disminución para este último año de referencia. Para el 2021, los que se autoidentifican indígenas reciben 3% menos en su salario.

Los resultados conseguidos concuerdan con lo obtenido por Arpi R. y Arpi L. (2018), quienes indicaron que los no indígenas peruanos ganaban el doble de salario que los peruanos indígenas esto a nivel mensual y por hora, en relación a los años de 2006 y 2016.

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación para el mercado laboral peruano, evidencian que la condición étnica influye en la brecha salarial. Entonces tal como dice Throw (1998), la población discriminada al ser la más perjudicada generará una menor inversión en su capital humano y por ende tendrá menor retorno. Por tanto, se genera ciclo sin fin en caso no se tome acción para mejorar esta situación.

Respecto al primer objetivo específico, se busca conocer los factores que repercuten en el salario de los diferentes grupos étnicos en el Perú de los años 2014 y 2021. Para tal fin, se estudia la teoría del capital humano de la escuela Neoclásica, en el cual señalan que el salario está en base a su productividad del trabajador y de Mincer (1958), quién plantea su modelo de regresión lineal en dónde la diferencia salarial está relacionada con la formación educativa alcanzada y los años de experiencia.

Los resultados muestran que, por cada año de experiencia laboral, y por cada año de estudios hay un incremento en el ingreso. Así mismo, vivir en el área urbana, y ser jefe del hogar influyen positivamente en el salario. Mientras que; ser mujer, indígena, vivir en la sierra y estar casado influye de forma negativa en los ingresos laborales. Se demostró que a nivel nacional ser indígena resulta generar poco nivel de retorno de educación; es así que, en el año 2021 por cada año adicional de escolaridad, la población no indígena recibe 9.71% en su salario y los indígenas 7.07%.

Los resultados de la investigación coinciden con lo obtenido por Sigüencia (2018), en ambos estudios pertenecer a una población indígena, ser mujer y estar casado influye negativamente en el salario y las variables restantes influyen positivamente. Al analizar lo anterior, podemos mencionar que el salario no solo está acorde al capital humano, sino hay otras variables que intervienen.

En los siguientes objetivos específicos se expone cuantificar y comparar el grado de discriminación salarial étnica del período 2014 y 2021. Del mismo modo según sexo de los respectivos grupos étnicos. Previamente, en el marco teórico se revisó que la discriminación salarial estadística existe cuando los empleadores se fundamentan en los rasgos distintivos promedio o en los roles instaurados por una sociedad hacia un determinado grupo (ya sea según pertenencia étnica o según sexo), mas no en sus habilidades o experiencia. Y tal como lo dice la teoría económica de la discriminación propuesta por Rivera (2007), las características superficiales del individuo influyen en su salario.

En este trabajo de investigación se muestra que hay discriminación salarial hacia el grupo de los indígenas peruanos, hecho que se disminuye en un 45% para el 2021. Por otro lado, las mujeres en ambos grupos étnicos sufren de discriminación salarial. En el 2021 la mujer indígena peruana recibe la mitad del salario del hombre indígena y 21.6% es por causa de la discriminación salarial, mientras que la mujer no indígena en caso solo se considerarán los componentes observables de la descomposición salarial, debería recibir un mayor salario (4.0%) que los hombres de su misma etnia.

Los resultados obtenidos tienen similitud con las investigaciones de Mayta & Quilca quienes demostraron la presencia de discriminación en el salario para la población indígena

peruano. En el 2006 las características no observables del salario eran de 46% y para el 2016 disminuyó a 23%. Tapia (2013) para el mercado boliviano señala que 53.2 % del ingreso son por factores productivos y el restante 46.8 % es atribuido a problemas de discriminación contra el indígena de Bolivia. Moreno y Romero (2011), obtienen que un 8% la descendencia étnica afecta en forma negativa el salario en el mercado chileno. Sigüencia (2018), da como resultado que la población indígena y las mujeres padecen de discriminación salarial en Ecuador, siendo las mujeres indígenas las más perjudicadas.

Finalmente, acorde a todo lo referido, se destaca que lo desarrollado en el marco teórico se consume en el mercado laboral peruano ya que las características propias del individuo (Sexo, etnia) influyen en el salario del asalariado. Aunque para el 2021 hay una disminución de estas prácticas discriminatorias, el problema aún está presente. Esta dificultad no solo radica en Perú, como ya se pudo observar que este problema también comparte los demás países de Latinoamérica.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general, se concluye que la condición étnica repercute en las brechas salariales. Para ambos años de estudio la población indígena tiene un salario menor en comparación a los no indígenas. La brecha salarial en el 2014 es de 51.1% y en el 2021 de 47.5%.
- En relación al primer objetivo específico, se concluye que, un año agregado de formación educativa y experiencia laboral incide de forma positiva en el ingreso laboral por hora, al igual que, residir en área urbana y ser jefe de hogar. Mientras tanto; ser mujer, autoidentificarse como indígena, vivir en la sierra y estar casado repercute negativamente en los ingresos laborales.
- Conforme al segundo objetivo específico, se evidencia discriminación salarial hacia el grupo de indígenas peruanos. En el 2014, de la brecha salarial a favor de los no indígenas, el 28.2% es explicada por factores no observables (discriminación) y en el 2021, el 15.6% es explicado por la misma causa.
- Finalmente, dentro de ambos grupos étnicos la mujer sufre de discriminación salarial en comparación al hombre de su misma etnia.

En el 2014, hay una diferencia salarial a favor del hombre indígena; del cual, el 33.2% se debe a la causa de discriminación salarial en contra de la mujer indígena peruana. En el 2021, la discriminación salarial descendió a 21.6%.

La mujer no indígena, para el año 2014 recibió 37.38% menos ingreso laboral por hora y para el año 2021, 27.49% menos, con un nivel de significancia del 99%. Asimismo, para el 2021, de las diferencias salariales a favor del hombre no indígena, 10% es causada por la discriminación salarial hacia la mujer de esta etnia.

RECOMENDACIONES

- Recomendación general, a fin de reducir las brechas salariales entre ambas poblaciones se debe impulsar políticas públicas enfocadas en una educación de calidad y competitiva. Para ello, es menester un trabajo articulado entre el sector público, privado (a través de la Asociación Público y Privada (APP)), Instituciones Internacionales, Fundaciones y más. Además, se debe realizar capacitaciones y talleres para incrementar la productividad en el mercado de trabajo.
- Primero, a nivel nacional se ratificó el convenio 169, y se instauró diferentes políticas para la promoción de ingresos laborales justos acorde al mercado laboral sin discriminación de ningún tipo. Sin embargo, se siguen realizando estas malas prácticas. Entonces, se requiere un Estado activo que a través de sus Instituciones puedan hacer un continuo seguimiento, supervisión, monitoreo y evaluación al desempeño de las leyes laborales del trabajador con la finalidad de mitigar la discriminación salarial en el mercado laboral de Perú.
- Segundo, hacer más efectivas las sanciones a prácticas discriminatorias; adicional a ello, realizar promoción de la no discriminación a través de campañas de concientización y políticas públicas. En todos estos procesos se debe incluir a los contratistas de los diferentes agentes generadores de empleo.
- Tercero, incentivar la participación de la mujer y de la población indígena en diferentes espacios de la sociedad (ámbito económico, empresarial, político, social, etc.) con el objetivo de promover el empoderamiento. Además, fomentar su aportación en el planeamiento y ejecución de proyectos o programas relacionados a la optimización del capital humano. Por otro lado, a través de presupuestos

internacionales (como del Banco Mundial y más) generar proyectos para incentivar la creación de empleo y la potencialización de negocios, en donde los protagonistas sean las poblaciones indígenas y las mujeres.

REFERENCIAS

- Alcázar, L. (2019). *Brechas que perduran: una radiografía de la exclusión social en Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). <https://www.grade.org.pe/publicaciones/brechas-que-perduran-una-radiografia-de-la-exclusion-social-en-peru/>
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). *Race and gender in the labor market*. Handbook of Labor Economics. <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeelabchp/3-48.htm>
- Amnistía Internacional. (2022). *Discriminación*. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Arpi Mayta, R., & Arpi Quilca, L. (2018, junio). *Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú*. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, 9(1), p. 56-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449856234006>
- Arrow, K. (1973). "The Theory of Discrimination". Princeton, NJ: Princeton University Press, 3-33. <https://dataspace.princeton.edu/handle/88435/dsp014t64gn18f>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Paris. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Banco Mundial. (2021, Abril 14). *Pueblos indígenas*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/indigenouspeoples>
- Banco Mundial. (2022). *Acerca del proyecto de Capital Humano*. <https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital/brief/about-hcp>

- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. Borradores de investigación., 1-31. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10807>
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: Chicago University Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo22415931.html>
- Becker, G. (1975). *El capital humano: Un análisis teórico y empirico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza Editorial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=19303>
- Becker, G., Sowell, T., & Vonnegut Jr., K. (1982). *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*. Vancouver: The Fraser Institute. <http://walterblock.com/wp-content/uploads/publications/DiscriminationAffirmativeAction.pdf>
- Cardona , M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- CEPAL. (2002, Abril). *La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe*. CEPAL 76, 39-54. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10800/1/076039054_es.pdf
- CEPAL. (2019). *Panorama Social de América Latina 2019*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>
- CIEDES. (2015). *Capital humano y mercado de trabajo*. Málaga: Fundación CIEDES.

- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú de 1993.
- Congreso de la República. (s.f). *Constitución del Perú y Reglamento*.
<https://www.congreso.gob.pe/constitucionyreglamento/>
- Freire Seoane, J., & Teijeiro Álvarez , M. (2010). *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. Investigaciones de Economía de la Educación volume 5, 285-304. <https://ideas.repec.org/h/aec/ieed05/05-14.html>
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). *Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada Global*. *Estudios de Economía*, 133-157.
<https://www.redalyc.org/pdf/221/22132201.pdf>
- Fundación Mujeres. (2019). *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención*. España: Gobierno de España, Unión Europea. https://igualdad.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=da5247b0-50de-4802-92b8-31cbab59a717&groupId=336079
- García de Fanelli, A. (1989). *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. *Desarrollo Económico*, 29, 239-264. <https://www.jstor.org/stable/3466964?origin=crossref>
- García Espinar, J. (n.d.). *Fundación Acción Pro Derechos Humanos*. DerechosHumanos.net.
Herramientas para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos.
<https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadeconomica.htm>
- Grupo ATICO34. (2020). *Discriminación laboral: causas, tipos y prevención*.
<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- LA LEY. (2021, Octubre 20). *Sunafil: ¿En qué consiste la discriminación salarial?*. <https://laley.pe/art/12172/sunafil-en-que-consiste-la-discriminacion-salarial>
- Mincer, J. (1958). *Investment in human capital and personal income distribution*. The Journal of Political Economy, 66, 281-302. <https://www.jstor.org/stable/1827422>
- Ministerio de Cultura. (2018). *I Encuesta nacional percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial. principales resultados*. Lima: Ministerio de Cultura. <https://centroderecursos.cultura.pe/es/registrobibliografico/i-encuesta-nacional-percepciones-y-actitudes-sobre-diversidad-cultural-y>
- Ministerio de Cultura de Perú. (2022). *Lista de pueblos indígenas u originarios*. <https://www.gob.pe/15251-quienes-son-los-pueblos-indigenas>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Remuneraciones*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf
- Moreno Montealegre, F., & Romero Navarro, N. (2011). *Discriminación por etnia en el mercado laboral chileno*. Santiago, Chile: Universidad de Chile. Facultad de Economía y Negocios. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144620/ec-moreno_m.pdf?sequence=1
- Naciones Unidas. (1969, Enero 4). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

- Nieto, F. D. (2016). *Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral*. Revista de Economía Institucional, 18(34), 115-134.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/4505>
- Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004). *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. SSRN Electronic Journal(980).
https://www.researchgate.net/publication/5138866_Ethnicity_and_Earnings_in_Urban_Peru
- OCDE. (2007). *Human Capital: How what you know shapes your life*. OECD multilingual summaries. <https://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>
- OEA, CIDH. (2019, Febrero 12). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación*. Estándares Interamericanos.
<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- OIT. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf
- OIT. (2019, Diciembre 6). *Organización Internacional del Trabajo*.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (1989, junio 7). *C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. (169)*. Ginebra.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169

- PNUD. (2019). *Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es.pdf
- Phelps, E. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *American Economic Review*, 659-661. <https://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v62y1972i4p659-61.html>
- Quintero Montaña, W. J. (2018, Septiembre-diciembre). *Del trabajo al capital humano: una breve revisión teórica de la categoría trabajo en la escuela neoclásica*. XIII(40), 7-30. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Quintero Montaña, W. J. (2020). *La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación*. *Revista Análisis Económico - Universidad Autónoma Metropolitana*, 239-265.
- Real Academia Española. (2006). *Real Academia Española*. <https://www.rae.es/desen/etnia>
- Rivera, J. (2013). *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)*. *Análisis, Revista de análisis estadístico*, 7-22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4646507>
- Schultz, T. (1959). *Investment in Man: An Economist's View*. The University of Chicago Press. 109-117. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/640656>
- Siguencia Ibadango, S. (2018, Septiembre). *Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15425>

- Tapia Caspa, S. T. (2013). *Desventaja Económica del Indígena: Análisis de la Discriminación Salarial Étnica en Bolivia en el año 2009*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/3368>
- Thurow, L. (1998). *Inversion en Capital Humano*. México:Trillas. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18481601.pdf>
- Tomei, M. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago: Oficina Internacional.
- <http://www.institutouejn.nqnwebs.com/documentos/genero/Trabajo%20decente%20y%20equidad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20America%20Latina.pdf>
- Torresano Melo, D. (2009). *Análisis Empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/106138>
- Villasante, M. (2017). *Censo 2017: “razas”, grupos étnicos y nación desde la antropología social*. IDEHPUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/analisis1/analisis-censo-2017-razas-grupos-etnicos-nacion-desde-la-antropologia-social/>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

"Discriminación salarial por etnia en el Perú, período 2014-2021"						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo la condición étnica repercutió en las brechas salariales?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar cómo la condición étnica repercutió en las brechas salariales en el año 2014 y el año 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La condición étnica repercutió en las brechas salariales en el año 2014 y en el año 2021, ya que para ambos años la población indígena tiene menor ingreso laboral que la población no indígena.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Logaritmo del ingreso procedente del trabajo</p>		<p>Logaritmo del ingreso laboral neto por hora</p>	<p>Tipo de investigación: Longitudinal o evolutiva Diseño de la investigación: No experimental Enfoque de la investigación: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo y explicativo</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>PE1: ¿Cuáles son los factores que inciden en los salarios en los diferentes grupos étnicos en el Perú?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1: Identificar los factores que inciden en los salarios en los diferentes grupos étnicos en el Perú en el período del</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>HE1: Cuanto mayor sea el capital humano, mayor será los ingresos salariales. Sin embargo, pertenecer a la población</p>	<p>Variables independientes</p> <p>Capital Humano</p>	<p>Educación</p>	<p>Número de años de nivel de estudios alcanzados por el individuo</p>	<p>Población: Población peruana encuestada por la ENAHO en los años 2014 y 2021 (Datos secundarios) Muestra:</p>

	año 2014 y del 2021.	indígena, empeora las posibilidades de acceder a un mejor salario		Experiencia	Número de años de experiencia laboral obtenidas por el individuo	Población económicamente activa ocupada. En el 2014, fueron 13 millones de individuos y en el 2021 fue 15 millones
				Experiencia cuadrado	al Número de años de experiencia máxima del individuo	
PE2: ¿Cuál es el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas en el Perú?	OE2: Cuantificar y comparar el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas en el Perú, período del año 2014 y del 2021.	HE2: En el Perú, la diferencia salarial entre la población indígena peruana y la población no indígena peruana, está explicado por la existencia de discriminación hacia el grupo de los indígenas.	Características personales	Sexo	Dummy, 1=mujer; 0=contrario	Técnicas, Instrumentos y Fuentes o Informantes de recolección de datos. Técnicas: Base de datos de la ENAHO
				Etnia	Dummy, 1=indígena; 0=contrario	
				Estado civil	Dummy, 1=casado; 0=contrario	
				Región	Dummy, 1=sierra; 0=contrario	
PE3: ¿Cuál es el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas según sexo en el Perú?	OE3: Cuantificar y comparar el grado de discriminación salarial étnica en los grupos indígenas y no indígenas según sexo en el Perú, período del año 2014 y del 2021.	HE3: En el Perú las mujeres indígenas y las mujeres no indígenas padecen de discriminación salarial étnica frente a los hombres de ambas etnias.		Jefe del Hogar	Dummy, 1=jefe del hogar; 0=contrario	Técnicas de Procesamiento y análisis de datos recolectado: El procesamiento de datos se realiza mediante el software de STATA 16.0

Anexo 2. CUESTIONARIO Y DO FILE DE LA ETNIA

P558C	1	0	N	Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, ¿ud. seconsidera:
				1 Quechua
				2 Aymara
				3 Nativo o Indigena de la Amazonia
				4 Negro/ Moreno/ Zambo Mulato/Pueblo Afroperuano o Afrodescendiente
				5 Blanco
				6 Mestizo
				7 Otro
				8 No Sabe / No responde
				9 Perteneiente o parte de otro Pueblo indigena u originario

Rango: 1 - 9

```
*Etnia
gen      etnia=1 if p558c<4 | p558c==9
replace etnia=2 if p558c==4 | p558c==6 | p558c==5

lab def etnia 1 "Indigena 1/" 2 "No Indigena"
lab val etnia etnia
```

Anexo 3. DO FILE DE NIVEL DE ESCOLARIZACIÓN

```
*Nivel de escolarización
gen reduca=0 if p301a==1
replace reduca=p301b+0 if p301a==2 //educacion incial
replace reduca=p301b+0 if p301a==3 //primaria incompleta
replace reduca=p301b+0 if p301a==4 //primaria completa
replace reduca=p301c+0 if p301a==3 & p301b==0 //primaria incompleta
replace reduca=p301c+0 if p301a==4 & p301b==0 //primaria completa
replace reduca=p301b+6 if p301a==5 //secundaria incompleta
replace reduca=p301b+6 if p301a==6 //secundaria completa
replace reduca=p301b+11 if p301a==7 //Superior No Universitaria Incompleta
replace reduca=p301b+11 if p301a==8 //Superior No Universitaria Completa
replace reduca=p301b+11 if p301a==9 //Superior Universitaria Incompleta
replace reduca=p301b+11 if p301a==10 //Superior Universitaria Completa
replace reduca=p301b+16 if p301a==11 //Postgrado

label var reduca "Años de escolarización"
tab reduca
```

Anexo 4. DO FILE DE AÑOS DE EXPERIENCIA

```
* VARIABLE AÑOS DE EXPERIENCIA

** Experiencia
gen rexper_a = (p208a - reduca - 5)
gen rexper_b = (p208a - 14)
*replace rexper_a=. if rexper_a==0
*replace rexper_b=. if rexper_b==0
gen rexper = min(rexper_a,rexper_b)
replace rexper = . if rexper<1
replace rexper = . if r6prin==.
lab var rexper "Experiencia laboral"

g rexpersq= rexper*rexper
label var rexpersq "Experiencia laboral cuadrado"

sum hing reduca rexper rexpersq [iw= fac500a ] if sexo==0
sum hing reduca rexper rexpersq [iw= fac500a ] if sexo==1

sum hing reduca rexper rexpersq [iw= fac500a ] if etnia==0
sum hing reduca rexper rexpersq [iw= fac500a ] if etnia==1

tab r3 etnia [iweight=fac500a], nofreq row
tab r3 sexo [iweight=fac500a], nofreq row
```

Anexo 5. DO FILE DEL INGRESO LABORAL POR HORA

```
*****
***** Variable R6 *****
*****

replace d529t=. if d529t==999999
replace d536=. if d536==999999
replace d543=. if d543==999999

egen r6=rowtotal(i524a1 d529t i530a d536 i538a1 d540t i541a d543 d544t) if (r3==1)
replace r6=r6/12 if (r3==1)
replace r6=0 if (r3==1 & r6==.)

label var r6 "Ingreso laboral mensual (ocup. princ. y secun.)"

* ingreso por hora
gen hing =r6/192
```

**Anexo 6. DO FILE DE LA CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN
ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN ETNIA Y SEXO**

```
*rename a*o year
drop if p500i=="
tab p500i
*Area de residencia
gen area=1 if estrato<=5
replace area=0 if estrato>=6 & estrato<=8
lab def area 1 "urbano" 0 "rural"
lab val area area

*sexo
gen sexo=0 if p207==1
replace sexo=1 if p207==2
label define sexo 0 "Hombre" 1 "Mujer"
lab val sexo sexo

*Region natural
gen region=1 if dominio>=1 & dominio<=3
replace region=1 if dominio==8
replace region=2 if dominio>=4 & dominio<=6
replace region=3 if dominio==7
label define region 1 "costa" 2 "sierra" 3 "selva"
lab val region region

*Se establece quienes son residentes habituales
gen resi=1 if ((p204==1 & p205==2) | (p204==2 & p206==1))

*Grupos de edad
gen edad=1 if p208a>13 & p208a<30
replace edad=2 if p208a>29 & p208a<40
replace edad=3 if p208a>39 & p208a<50
replace edad=4 if p208a>49 & p208a<60
replace edad=5 if p208a>59
label define edad 1 "14-29" 2 "30-39" 3 "40-49" 4 "50-59" 5 "60 y más"
lab val edad edad
tab p208a
```

```

*Estado civil
gen      ecivil=1 if p209==3 | p209==4 | p209==5
replace ecivil=2 if p209==6
replace ecivil=3 if p209==1 | p209==2
lab def ecivil 1 "Alguna vez unido/a 2/" 2 " Soltero/a" 3 "Unido/a 1/"
lab val ecivil ecivil
*1/ Incluye : Conviviente y casado/a
*2/ Incluye: Separado/a, divorciado/a y viudo/a.

*Educacion
gen      educ=1 if p301a==1
replace educ=2 if p301a==3 | p301a==4
replace educ=3 if p301a==5 | p301a==6
replace educ=4 if p301a==7 | p301a==8
replace educ=5 if p301a==9 | p301a==10
lab def educ 1 "Sin nivel" 2 "Primaria/1" 3 "Secundaria" ///
4 "Superior No Universataria" 5 "Superior Universitaria"
lab val educ educ
*1/ Incluye inicial y primaria

*Grupos ocupacionales*
gen grup_ocup=99
gen grup_ocup = 1 if p505==11
replace grup_ocup = 2 if p505>=101 & p505<=131
replace grup_ocup = 3 if p505>=211 & p505<=246
replace grup_ocup = 4 if p505>=311 & p505<=348
replace grup_ocup = 5 if p505>=411 & p505<=422
replace grup_ocup = 6 if p505>=511 & p505<=523
replace grup_ocup = 7 if p505>=611 & p505<=621
replace grup_ocup = 8 if p505>=711 & p505<=744
replace grup_ocup = 9 if p505>=811 & p505<=834
replace grup_ocup = 10 if p505>=911 & p505<=933

replace grup_ocup = 5 if p505==11
replace grup_ocup = 10 if p505==99 & p505==1
replace grup_ocup = 98 if p505==99 & p505==1

label grup_ocup "Grupos ocupacionales"
label define grup_ocup 1 "Fuerzas Armadas"
2"Gerentes y Administradores"
3 "Profesionales e Intelectuales"
4 "Técnicos de Nivel Medio"
5 "Empleados de Oficina"
6"Trabajadores de los Servicios"
7 "Agricultores y Ganaderos calificados"
8 "Operarios y Artesanos"
9 "Operadores y Conductores"
10 "Trabajadores No calificados" 98 "Missing" 99"No aplica"

label values grup_ocup labelocu_grupo

```



```

*****
***** Variable R3 *****
*****

gen r3=.
replace r3=1 if ocu500==1
replace r3=2 if ocu500==2
replace r3=3 if ocu500==3
replace r3=4 if ocu500==4
drop if r3==.

label define r3 1 "Ocupado" 2 "Desempleado" 3 "Subempleado" 4 "Inactivo"
label values r3 r3
label var r3 "categoria de trabajo"
tab r3

```

```

*Categoria Ocupacional*
recode p507 (6=1 "Patr_Soci") (4/5=2 "Cuen_Prop") (1/2=3 "Empl_públ")
(3=4 "Empl_priv") (7=5 "No_Remune") (8=6 "Serv_dome"), into (categoria_ocup)

*Población ocupada por tamaño de empresa
gen tamahno=1 if p512b>=1 & p512b<11
replace tamahno=2 if p512b>=11 & p512b<51
replace tamahno=3 if p512b>50
replace tamahno=4 if p512b==. & (p512a==1 | p512a==2)
label define tamahno 1 "De 1 a 10 trabajadores" 2 "De 11a 50 trabajadores" ///
3 "De 51 a más trabajadores" 4 "No especificado" , replace
label value tamahno tamahno

tab tamahno area [iw=fac500] if resi==1 & ocu500==1
tab tamahno region [iw=fac500] if resi==1 & ocu500==1

*****
*Población en Edad de Trabajar por sexo, según ámbito geográfico
tab area p207 [iw= fac500a] if resi==1
tab region p207 [iw= fac500a] if resi==1

*Población en Edad de Trabajar, según área de residencia y grupos de edad
tab edad area [iw= fac500a] if resi==1

*Población en Edad de Trabajar, según sexo
tab edad sex [iw= fac500a] if resi==1
*****
*Poblacion Economicamente Activa, según ámbito geográfico
tab area ocu500 [iw= fac500a ] if ocu500<3 & resi==1
tab region ocu500 [iw= fac500a ] if ocu500<3 & resi==1

*Población Económicamente Activa según etnia
tab etnia ocu500 [iw= fac500a ] if ocu500<3 & resi==1, nofreq col

*Población Económicamente Activa, según estado civil o conyugal y sexo
tab ecivil p207 [iw= fac500a ] if ocu500<3 & resi==1, nofreq col

```



```
*PEA en empleo informal, según etnia y sexo
tab sex ocupinf [iw=fac500] if ocu500<3 & resi==1
tab etnia ocupinf [iw=fac500] if ocu500<3 & resi==1
```

Anexo 7. DO FILE DEL MODELO DE MINCER

```
/*Juntando las bases de datos

                                BASE DE DATOS

Características de la Vivienda y del Hogar      : enaho01-2014-100
Características de los Miembros del Hogar        : enaho01-2014-200
Educación                                         : enaho01-2014-300
Empleo e Ingresos                               : enaho01-2014-500
Sumaria                                          : sumaria-2014
*/

clear all
set more off
cd "D:\ESCRITORIO22\diplomado\Nohelia\2021"

/* clear all
unicode analyze "sumaria-2014.dta"
unicode encoding set "latin1"
unicode translate "sumaria-2014.dta"
*/
```

```
/*
*MODELO MINCER
*****/

gen lning = ln(hing)
gen esta_civil = (ecivil==1)
gen regi = (region<=2)
gen urb = (area==1)

***CORRIGIENDO EL SESGO DE SELECCION
gen ocupado = (r3==1)
probit ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup
predict Mills
*****

regress lning reduca rexper rexpersq etnia sexo urb region esta_civil jefe Mills, vce(robust)
estimates store MINCER_2021

estimates table MINCER_2021, star stats(N r2)

regress lning reduca rexper rexpersq sexo urb region esta_civil jefe Mills if etnia==1
estimates store IND

regress lning reduca rexper rexpersq sexo urb region esta_civil jefe Mills if etnia==0
estimates store NO_IND

estimates table IND NO_IND, star stats(N r2)
```

```

***CORRIGIENDO EL SESGO DE SELECCION
gen ocupado = (r3==1)
probit ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup
predict Mills

reg lning reduca rexper rexpersq indigena sexo esta_civil regi urb jefe Mills
estimates store

regress lning reduca rexper rexpersq sexo esta_civil regi urb Mills if etnia==0
estimates store NO_INDIGENA

estimates table INDIGENA NO_INDIGENA, star stats(r2 sd)

```

Anexo 8. DO FILE MODELO DE OAXACA-BLINDER

```

*Esta ecuacion asume la estructura de informal en ausencia de tratamiento desigual
oaxaca8 no_indigena indigena, weight(1)
*Esta ecuacion asume la estructura de formal en ausencia de tratamiento desigual
oaxaca8 no_indigena indigena, weight(0)

*Detalle de Oaxaca Blinder
*Descomposcion de la brecha salarial segun sexo sin distinción de grupo etnico
oaxaca lning $Zs , by(etnia) nodetail pooled
*Estructura de ecuacion segun la predominancia de ingresos de grupo etnico: indigena
oaxaca lning $Zs , by(sexo) weight(1) vce(robust) nodetail
*Estructura de ecuacion segun la predominancia de ingresos de grupo etnico: no indigena
oaxaca lning $Zs , by(sexo) weight(0) vce(robust) nodetail

```

```

*****
* Blinder-Oaxaca decomposition - Heckman
*****

*** Modelo para el 2014 ***
oaxaca lning $Zs if anio=="2014", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))
oaxaca lning $Zs if etnia==1 & anio=="2014", by(sexo) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))
oaxaca lning $Zs if etnia==0 & anio=="2014", by(sexo) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))

*** Modelo para el 2021 ***
oaxaca lning $Zs if anio=="2021", by(etnia) vce(robust) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))
oaxaca lning $Zs if etnia==1 & anio=="2021", by(sexo) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))
oaxaca lning $Zs if etnia==0 & anio=="2021", by(sexo) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb grup_ocup))
*/

```

- Exportar tablas con corrección de Heckman

```

* Exportar tablas con corrección de Heckman

eststo clear
eststo: quietly oxaca lning $Zs if anio=="2014", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
eststo: quietly oxaca lning $Zs if anio=="2021", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
esttab using tabla_4.rtf, label replace title(Tabla 4: Descomposicion salarial de Oaxaca Blinder 2014 2021)
nonumbers mtitles("Modelo - 2014" "Modelo - 2021") addnote("Fuente: ENAHO 2014 - 2021")

eststo clear
eststo: quietly oxaca lning $Zs if etnia==1 & anio=="2014", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
eststo: quietly oxaca lning $Zs if etnia==1 & anio=="2021", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
esttab using tabla_5.rtf, label replace title(Tabla 5: Descomposicion salarial de Oaxaca Blinder 2014 2021)
nonumbers mtitles("Modelo - 2014" "Modelo - 2021") addnote("Fuente: ENAHO 2014 - 2021")

eststo clear
eststo: quietly oxaca lning $Zs if etnia==0 & anio=="2014", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
eststo: quietly oxaca lning $Zs if etnia==0 & anio=="2021", by(etnia) model2(heckman, twostep select(lning = ocupado sexo p208a esta_civil regi urb))
esttab using tabla_6.rtf, label replace title(Tabla 6: Descomposicion salarial de Oaxaca Blinder 2014 2021)
nonumbers mtitles("Modelo - 2014" "Modelo - 2021") addnote("Fuente: ENAHO 2014 - 2021")

exit

```

Anexo 9 DO FILE DE LOS TEST DE EVALUACIÓN

- INDIGENA 2014

```
* Indigena 2014
* 1.- Normalidad en los residuos
reg lning $Za if etnia==1 & anio=="2014" , r
predict r, resid

* Prueba Shapiro-Wilk
asdoc swilk r, label replace title(Tabla: Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk),
save(evaluacion_modelo_2014_indigena.rtf)

* Densidad de Kernel
kdensity r, normal legend(position(6) size(*1.25) cols(4))
graph display, ysize(5)
qui graph export "Normalidad_2014_indigena.emf", as(emf) replace

* 2.- Multicolinealidad
reg lning $Za if etnia==1 & anio=="2014", r
asdoc vif, label append title(Tabla: Prueba de multicolinealidad)
save(evaluacion_modelo_2014_indigena.rtf)

* 3.- Heteroscedasticidad
asdoc estat imtest, white label append title(Tabla: Prueba de Heteroscedasticidad)
save(evaluacion_modelo_2014_indigena.rtf)
rvfplot, yline(0)
graph display, ysize(5)
qui graph export "Heteroscedasticidad_2014_indigena.emf", as(emf) replace

* 4.- Supuesto: Pruebas para la especificación del modelo
asdoc ovtest, label append title(Tabla: Prueba de especificación del modelo)
save(evaluacion_modelo_2014_indigena.rtf)

drop r
```

Nota: De la misma manera se realizó para el año 2021

- NO INDÍGENA 2014

```
* No Indigena 2014

* 1.- Normalidad en los residuos
reg lning $Za if etnia==0 & anio=="2014" , r
predict r, resid

* Prueba Shapiro-Wilk
asdoc swilk r, label replace title(Tabla: Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk),
save(evaluacion_modelo_2014_no_indigena.rtf)

* Densidad de Kernel
kdensity r, normal legend(position(6) size(*1.25) cols(4))
graph display, ysize(5)
qui graph export "Normalidad_2014_no_indigena.emf", as(emf) replace

* 2.- Multicolinealidad
reg lning $Za if etnia==0 & anio=="2014", r
asdoc vif, label append title(Tabla: Prueba de multicolinealidad)
save(evaluacion_modelo_2014_no_indigena.rtf)

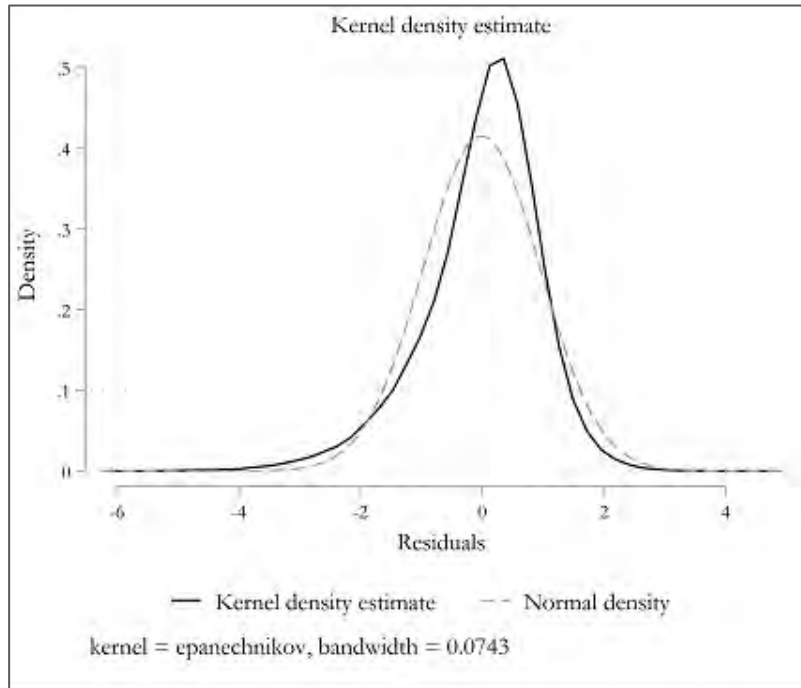
* 3.- Heteroscedasticidad
asdoc estat imtest, white label append title(Tabla: Prueba de Heteroscedasticidad)
save(evaluacion_modelo_2014_no_indigena.rtf)
rvfplot, yline(0)
graph display, ysize(5)
qui graph export "Heteroscedasticidad_2014_no_indigena.emf", as(emf) replace

* 4.- Supuesto: Pruebas para la especificación del modelo
asdoc ovtest, label append title(Tabla: Prueba de especificación del modelo)
save(evaluacion_modelo_2014_no_indigena.rtf)
drop r
*2021
```

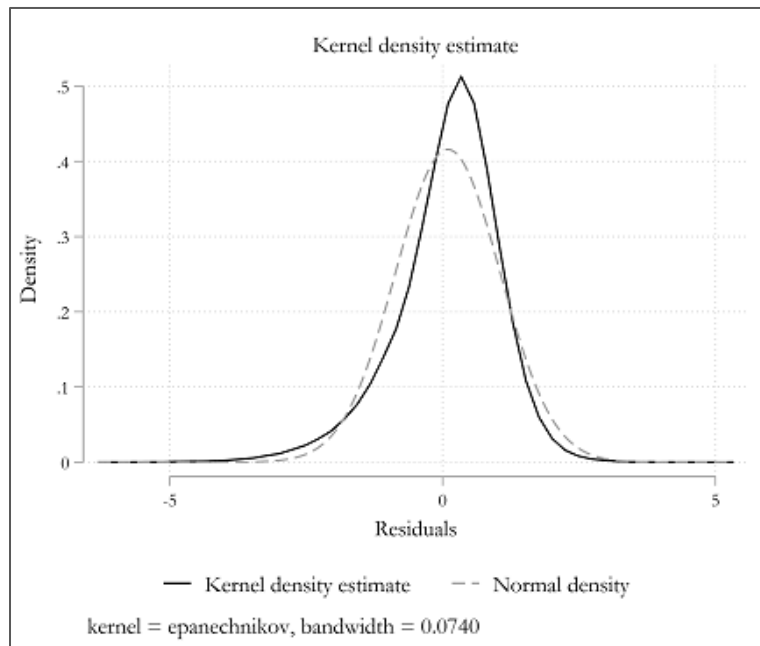
Nota: De la misma manera se realizó para el año 2021

Anexo 10. TEST DE EVALUACIÓN DE NORMALIDAD (FIGURAS)

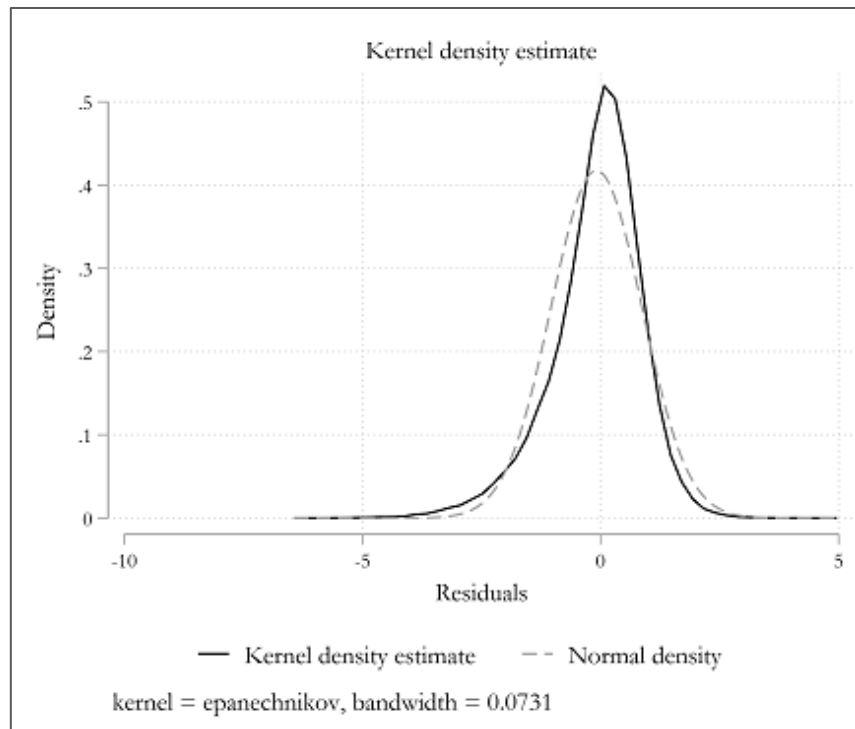
- No indígena, año 2014



- Indígena, año 2014



- No indígena, año 2021



- Indígena, año 2021

