

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ECONOMÍA



Factores que explican la brecha salarial étnica en el Perú, 2020 - 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ECONOMISTA

AUTOR

Ana Cecilia Peralta Niño

ASESOR

Jimmy Ernesto Cueva Ruesta

<https://orcid.org/0000-0003-1013-9367>

Chiclayo, 2025

**Factores que explican la brecha salarial étnica en el Perú,
2020 - 2022**

PRESENTADA POR

Ana Cecilia Peralta Niño

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

para optar el Título de

ECONOMISTA

APROBADA POR

Miryam Elizabeth Curo Asenjo

PRESIDENTE

Joel Vladimir Diaz Plaza

SECRETARIO

Jimmy Ernesto Cueva Ruesta

VOCAL

Dedicatoria

Primero, a Dios, fuente de mi fortaleza y guía en cada paso de este camino. Gracias por iluminar mis días con sabiduría, renovando mi fe en los momentos difíciles y otorgándome la perseverancia necesaria para superar cada desafío. Este logro no habría sido posible sin su constante presencia, que me ha sostenido y dado esperanza cuando más lo necesitaba. A Él encomiendo este esfuerzo, con gratitud infinita por haberme conducido hasta aquí.

A mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido el pilar de mi vida. Gracias por enseñarme, con su ejemplo, que el esfuerzo y la dedicación son los caminos hacia el verdadero crecimiento. Su acompañamiento constante, tanto en mi formación académica como personal, ha sido una guía fundamental para forjarme como una persona íntegra y comprometida con la sociedad. Este logro es, en gran medida, el fruto de su dedicación, y sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

Y para mí misma, por cada sacrificio asumido, cada desvelo enfrentado y cada paso dado hacia adelante, incluso en los días más difíciles. Este logro representa la suma de mi perseverancia y la firme convicción de que todo esfuerzo, por más arduo que sea, encuentra su recompensa. Hoy celebro no solo el resultado, sino también el camino recorrido, consciente de que la determinación y la fe han sido mis mayores aliadas en esta travesía.

Agradecimientos

A mi alma máter, la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), por ser un pilar esencial en mi crecimiento académico y personal. Su compromiso con la excelencia formativa ha enriquecido mi capital humano, brindándome conocimientos, valores y habilidades que trascienden las aulas. Gracias a esta experiencia integral, estoy preparado para asumir con responsabilidad los desafíos profesionales y contribuir de manera significativa al bienestar de la sociedad.

A mi alma máter, la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), por ser un pilar esencial en mi crecimiento académico y personal. Su compromiso con la excelencia formativa ha enriquecido mi capital humano, brindándome conocimientos, valores y habilidades que trascienden las aulas. Gracias a esta experiencia integral, estoy preparado para asumir con responsabilidad los desafíos profesionales y contribuir de manera significativa al bienestar de la sociedad.

Factores que explican la brecha salarial étnica en el Perú, 2020 - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	erevistas.uacj.mx Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	diariofemenino.com.ar Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	

Índice

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Revisión de literatura	14
Materiales y métodos	23
Resultados y discusión	28
Conclusiones	59
Recomendaciones.....	60
Referencias	61

Lista de tablas

Tabla 1: Población Económicamente Activa según autoidentificación étnica	23
Tabla 2: Caracterización de las variables	24
Tabla 3: Resultados de la regresión de Mincer: Análisis comparativo de ingresos del grupo étnico 2020-2022.....	51
Tabla 4 Resultados del modelo Heckman para corrección de sesgo en ingresos del grupo étnico 2020-2022.....	55
Tabla 5: Descomposición de la brecha salarial étnica mediante el modelo Oaxaca, 2020-2022	58

Lista de figuras

Figura 1: Población por autoidentificación étnica en el Perú, 2020-2022.	29
Figura 2: Comparación del ingreso salarial promedio por género y grupo étnico, 2020-2022..	31
Figura 3: Comparación del ingreso salarial y experiencia Laboral por grupos de edad en grupos étnicos, 2020 – 2022.	33
Figura 4: Comparación del nivel educativo en el ingreso salarial promedio por grupo étnico, 2020-2022.....	36
Figura 5: Comparación del ingreso salarial promedio de los jefes de hogar por área de residencia y grupo étnico, 2020-2022..	38
Figura 6: Comparación de ingreso salarial promedio por región, estado civil y grupo étnico 2020-2022.....	40
Figura 7: Concentración porcentual por grupo ocupacional y grupo étnico, 2020-2022.....	43
Figura 8: Comparación del ingreso salarial promedio por grupo ocupacional, tipo de empleo y grupo étnico, 2020-2022.	46
Figura 9: Comparación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato, 2020-2022.....	48

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar los factores que explican la brecha salarial étnica en el Perú. Para lograr el objetivo, como muestra se utilizó información de la encuesta ENAHO actualizada, presentada por el INEI en un periodo de referencia accesible de información completa anual 2020 - 2022. Dentro del apartado metodológico, en primer lugar, se realizó una caracterización de la población económicamente activa, diferenciando entre personas de origen étnico y no étnico. Luego, se aplicó la ecuación de ingresos de Mincer para identificar los factores que influyen en los salarios de ambos grupos. Finalmente, se utilizó el análisis de Oaxaca-Blinder para determinar en qué medida la brecha salarial se debe a características observables (como educación o experiencia) y no observables (como la discriminación). Ambos modelos fueron ajustados para corregir el sesgo muestral mediante el método de Heckman. Como resultado, se estimó que la brecha salarial entre grupos étnicos y no étnicos es del 39,03%. De esto, el 29.79% se explica por características observables como edad, sexo, nivel educativo, ocupación, experiencia laboral, ingresos, estado civil, área de residencia, región y condición de jefe de hogar. El 9.24% restante se atribuye a características no observables, que podrían estar relacionadas con la discriminación hacia el grupo étnico.

Palabras clave: Minorías, Discriminación, Salarios

Clasificación: J15, E24.

Abstract

The objective of this research was to determine the factors that explain the ethnic wage gap in Peru. To achieve this objective, information from the updated ENAHO survey was used as a sample, presented by the INEI in an accessible reference period of complete annual information 2020 - 2022. Within the methodological section, firstly, a characterization of the population was carried out. economically active, differentiating between people of ethnic and non-ethnic origin. Then, Mincer's income equation was applied to identify the factors that influence the salaries of both groups. Finally, the Oaxaca-Blinder analysis was used to determine the extent to which the wage gap is due to observable characteristics (such as education or experience) and unobservable characteristics (such as discrimination). Both models were adjusted to correct the sampling bias using the Heckman method. As a result, the wage gap between ethnic and non-ethnic groups was estimated to be 39.03%. Of this, 29.79% is explained by observable characteristics such as age, sex, educational level, occupation, work experience, income, marital status, area of residence, region and status as head of household. The remaining 9.24% is attributed to non-observable characteristics, which could be related to discrimination against the ethnic group.

Keywords: Minorities, Discrimination, Wages

Classification: J15, E24.

Introducción

La brecha salarial étnica persiste a nivel global debido a factores culturales y de discriminación, que afectan no solo los salarios, sino también las oportunidades económicas de las poblaciones étnicas (Solís y Güémez, 2021). Además de la discriminación, factores como el nivel de escolaridad y la experiencia también influyen en estas diferencias salariales. A pesar de los avances democráticos, estos grupos siguen enfrentando una valoración inferior de sus capacidades en el mercado laboral, lo que impacta negativamente tanto en sus ingresos como en el desarrollo económico general, destacando la necesidad de intervención en políticas públicas (Espinoza y Gallegos, 2018).

De la misma manera, en este problema mundial, se evidencia que las personas de origen étnico ganan un 18.5% menos que las no étnicas. Es más, el 86% de la población étnica trabaja en la economía informal, en comparación con el 66% de la población no étnica. Asimismo, la proporción de asalariados es menor en la población étnica (27.9%) frente a la no étnica (49.1%). Aunque la tasa de participación laboral de las personas étnicas es más alta (63.3%), las mujeres étnicas tienen una tasa de empleo más baja (49.3%) en comparación con los hombres étnicos (77.1%). Sin embargo, la brecha salarial de las mujeres étnicas frente a las no étnicas es menor (8.2%) que la de los hombres étnicos, quienes ganan un 24.4% menos que los hombres no étnicos.(OIT convenio 169, 2019).

Igualmente, en Latinoamérica la sociedad enfrenta profundas desigualdades sociales y económicas, tales como la pobreza, la marginación y el racismo (Lexartza et al., 2019). Entre los factores que afectan los salarios de los distintos grupos poblacionales, el factor etnia juega un papel importante, debido a la persistencia de preconceptos heredados de la época colonial. Donde estas ideas asocian la pertenencia a un grupo étnico con bajos niveles educativos y, por ende, con menores ingresos (Sánchez et al., 2021). No obstante, en las últimas décadas, estudios recientes destacan que los grupos étnicos han logrado importantes avances tanto en educación como en ingresos laborales (Arpi y Arpi, 2018).

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2021), confirman la existencia de una brecha salarial entre grupos étnicos, aunque esto varía según el país. En 2018, la situación de ingresos de la población indígena en América Latina evidenció disparidades significativas en comparación con sus pares no indígenas y no afrodescendientes. En Brasil, solo el 11,2% de la población indígena reportó ingresos medios, 12 puntos porcentuales menos que el grupo no indígena. En Ecuador, este porcentaje fue de apenas 8%, con una diferencia de casi 16 puntos

porcentuales. Guatemala presentó cifras aún más alarmantes, con menos del 2% de la población indígena con ingresos medios, mientras que el 12% de los no indígenas alcanzó este nivel. Las tasas de ingresos altos fueron igualmente bajas: en Perú, Uruguay, Ecuador y Guatemala, menos del 1% de la población indígena logró ingresos altos. Aunque la población no indígena tampoco tuvo tasas elevadas, su proporción en este nivel de ingresos fue de tres a ocho veces mayor que la de los indígenas. Por ejemplo, en Brasil, solo el 1,3% de los indígenas tuvo ingresos altos, frente al 3,1% de los no indígenas, y en Chile, el 1,6% de los indígenas contrastó con el 4,8% de sus pares no indígenas.

Holz, Huape y Rangel (2022), indican que la población étnica suele tener menores ingresos laborales en comparación con la población no étnica. Esta desigualdad aumenta con el nivel educativo, ya que, a mayor educación, mayor es la brecha salarial. Otros factores que contribuyen a esta brecha incluyen las características del trabajo, barreras sociales y la discriminación, lo que limita el acceso de estos grupos a mejores puestos y a una remuneración justa y equitativa.

Sumado a esto, la brecha salarial entre diferentes etnias en el Perú es especialmente relevante debido al mestizaje y la fragmentación étnica del país. En respuesta a esta problemática, el Censo Nacional de 2017 incluyó por primera vez una pregunta sobre autoidentificación étnica, con el fin de visibilizar la diversidad cultural del país y recopilar datos para diseñar políticas públicas en beneficio de los distintos grupos étnicos (INEI, 2018). El territorio peruano cuenta con 55 pueblos étnicos, 48 lenguas originarias y una población donde el 25.7% se autoidentifica como étnico. Sin embargo, persisten comportamientos discriminatorios, incluso a nivel institucional, que agravan la desigualdad y los prejuicios hacia estas comunidades (Comisión de los Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología).

Según la ENAHO 2022, la población económicamente activa en Perú estuvo conformada por grupos étnicos: indígenas (28%), personas negras, mulatas y afroperuanas (7%), mientras que los no étnicos: blancos (9%) y mestizos (52%), y con un 4% que no se identifica con ninguna etnia. En cuanto a ingresos salariales, los étnicos ganan en promedio 4.7 soles por hora, frente a los 6.9 soles que percibe la población no étnica.

Lo cierto es que, ante la persistente desigualdad socioeconómica, que perpetúa el etnicismo, se observa una clara brecha salarial en el acceso a recursos y oportunidades entre los distintos grupos étnicos en el Perú. En este contexto, surge la hipótesis de que factores

observables como el sexo, la edad, el nivel educativo, la ocupación, la experiencia laboral, el estado civil, el área de residencia, la región natural y ser jefe de hogar probablemente determinarán la brecha salarial étnica durante el período 2020-2022. A partir de esta premisa, la investigación plantea la pregunta: ¿Cuáles son los factores que explican la brecha salarial entre los grupos étnicos del Perú entre 2020 a 2022?

Desde una perspectiva teórica, este estudio es crucial para identificar y analizar los factores que contribuyen a la brecha salarial entre los distintos grupos étnicos en el Perú. La investigación permitirá detectar la presencia de discriminación en el mercado laboral. Además, este estudio actualizará investigaciones previas, como la de Arpi et al. (2024), proporcionando una visión más completa al incluir una mayor cantidad de factores no considerados en su análisis, lo que permitirá una comprensión más amplia de cómo estos influyen en la brecha salarial étnica. Este estudio contribuirá a sensibilizar a la sociedad y a los responsables de políticas sobre la importancia de reducir la brecha salarial entre grupos étnicos en el mercado laboral peruano. Reconociendo a estos grupos como una unidad integral, se promoverán políticas antidiscriminatorias que impulsen la equidad laboral basada en criterios étnico-raciales.

En el marco de la presente investigación, se busca no solo determinar los factores que explican la brecha salarial étnica en el Perú entre 2020 a 2022, sino también medir el componente atribuible a la discriminación. Este análisis permitirá, por un lado, comprender las dinámicas que subyacen a las disparidades salariales entre los distintos grupos étnicos y, por otro, ofrecer una visión más detallada del impacto que la discriminación podría estar ejerciendo sobre los ingresos de la PEA ocupada, aportando así evidencia robusta para la formulación de políticas públicas inclusivas y equitativas.

La investigación sobre la brecha salarial étnica en el Perú continúa con una revisión exhaustiva de la literatura existente, seguida por el procesamiento y análisis de datos de la ENAHO. Se aplican metodologías como la ecuación de ingresos de Mincer, el método de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder para identificar los factores determinantes de la brecha salarial étnica. Los resultados obtenidos se discuten en relación con el mercado laboral peruano, culminando en conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

Revisión de literatura

Investigaciones como las de Arpi et al. (2024) analizaron la desigualdad salarial entre los distintos grupos étnicos en Perú durante la pandemia de COVID-19, utilizando información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021. El estudio se basó en un modelo probit derivado de la ecuación de Mincer y en la metodología de Heckman para corregir el sesgo de selección, complementándose con los enfoques de Oaxaca-Blinder y Ñopo. Los hallazgos revelaron que el ingreso promedio de la población indígena es un 55% inferior al de la población no indígena. Además, se evidenció una brecha educativa promedio de 3.77 años en detrimento del grupo indígena. Respecto a la brecha salarial total, esta se estimó en 55%, de la cual el 63% puede explicarse por factores observables, como nivel educativo, ocupación, experiencia, tamaño de la empresa, sexo, composición del hogar, ubicación rural y presencia de enfermedades; mientras que el 37% restante corresponde a factores no observables, entre los que destaca la discriminación.

Por otro lado, Portella y França (2024) estimaron las diferencias salariales entre trabajadores blancos, negros y mestizos utilizando datos de la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) correspondientes a los años 2018 y 2019. En su análisis, evaluaron factores como la asistencia a escuelas privadas, la educación vocacional y los títulos de posgrado para determinar su impacto en la brecha salarial. Al aplicar el método de Oaxaca-Blinder, encontraron que, en promedio, los trabajadores negros y mestizos ganan aproximadamente un 38% menos por hora que los trabajadores blancos. No obstante, al considerar la educación básica, la brecha salarial se reduce en un 20%, lo que sugiere que la educación explica una parte significativa de la desigualdad salarial entre los grupos étnicos.

Además, Soppio (2024), analiza las disparidades salariales en el mercado laboral de Georgia en función del género, la etnia y la edad, utilizando datos de la Encuesta de la Fuerza Laboral para el período 2003-2022, con un enfoque especial en el año 2019, anterior a la COVID-19, y empleando el método de descomposición de Blinder-Oaxaca. Los resultados revelan una brecha salarial significativa relacionada con el género, donde las mujeres ganan un 27% menos que los hombres, a pesar de tener características individuales favorables, debido principalmente a la segregación ocupacional y sectorial, así como a jornadas laborales más cortas. Parte de esta brecha permanece inexplicada, lo que sugiere la existencia de discriminación. En cuanto a las disparidades étnicas, se observa una brecha salarial del 17%, explicada en gran medida por diferencias en características personales y laborales, lo que indica una posible discriminación previa al mercado que impacta en los resultados educativos y,

posteriormente, en los ingresos. En relación con la edad, el estudio identifica una brecha del 21% a favor de los trabajadores mayores de 60 años, impulsada por factores inexplicables que parecen beneficiar a este grupo, lo que contradice las expectativas comunes sobre la relación entre productividad y salario.

Según Faustino et al. (2023) examinan las disparidades salariales y la discriminación de género y raza en el mercado laboral brasileño durante los años 2004 y 2014. La metodología empleada se basa en el modelo de ecuación log-lineal de Mincer (1974), complementado por el método de descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), y se realizó utilizando datos de la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD). En 2004, la diferencia en el logaritmo salarial era de 0.1366 a favor de los hombres, lo que indica que los hombres blancos ganaban, en promedio, un 13.66% más que las mujeres blancas. Para 2014, dicha brecha se redujo a 0.1079, equivalente a una diferencia del 10.79%. Asimismo, el coeficiente exponencial, que refleja los ingresos medios, experimentó un aumento tanto para hombres como para mujeres blancas en este período. En el caso de los hombres, los ingresos medios pasaron de 6.07 en 2004 a 9.30 en 2014, mientras que para las mujeres este incremento fue de 5.30 a 8.36. Estos resultados sugieren que, aunque los ingresos de ambos grupos aumentaron, la brecha salarial se redujo en términos relativos, evidenciando un avance hacia una mayor equidad salarial de género en Brasil.

Asimismo, Lee y Sun (2023) llevaron a cabo un estudio exhaustivo sobre las disparidades salariales y la discriminación en una institución bancaria líder en Corea durante el periodo de ocupación japonesa (1920-1944), empleando datos individuales del banco. Identificaron al Banco de Inversión Colectiva (CIB) como uno de los lugares de trabajo más atractivos para la mano de obra coreana con altos niveles de educación. A pesar de que el acceso al banco dependía del buen desempeño académico y/o de cartas de recomendación, se observó que los empleados japoneses tenían una mayor propensión que sus homólogos coreanos a abandonar el banco en busca de mejores oportunidades laborales. Considerando diversas variables como el género, la edad, el nivel educativo, la nacionalidad, el salario mensual, la experiencia y la pensión de jubilación, y utilizando el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, los autores encontraron que, entre 1920 y 1929, la brecha salarial era del 46.7%, de la cual el 23.9% se explicaba por factores observables y el 22.8% se atribuía a la discriminación. Entre 1930 y 1939, la brecha se redujo al 12.3%, con un 9% explicable por factores observables y un 3.3% debido a la discriminación. Finalmente, entre 1940 y 1944, la brecha se situó en un 7.8%, de la cual un 2.2% se explicaba por factores observables y un 5.6% correspondía a

discriminación. Estos resultados sugieren una disminución gradual de la discriminación salarial hacia el final del régimen colonial.

Por otra parte, De la Luz y Pineda (2023) llevaron a cabo un estudio con el propósito de estimar y descomponer la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas en las distintas regiones de México, analizando si las disparidades regionales en los salarios afectan de forma desproporcionada a la población indígena y si estas se deben a diferencias en el perfil laboral o a una discriminación sistémica. A partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH-N) de 2018 y utilizando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), los autores identificaron una significativa brecha salarial en todas las regiones del país. A nivel nacional, esta brecha alcanzó el 33%. En las regiones centro y sur, las brechas fueron del 32% y 26%, respectivamente, mientras que en la región norte se situó en 15% y en la centro-norte en 12%, ambas por debajo del promedio nacional. Además, el componente residual, asociado a la discriminación, representó un 55% en las regiones centro y sur, y menos del 40% en las regiones norte y centro-norte. Estos resultados indican que, si bien la discriminación tiene un impacto relevante, las diferencias en la productividad laboral explican en gran medida la desigualdad salarial entre ambos grupos.

Igualmente, De la Luz y Samario (2023) investigaron la brecha salarial en México entre trabajadores indígenas y no indígenas, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2018. Aplicaron la descomposición de Oaxaca-Blinder y hallaron que la diferencia salarial desfavorable para los indígenas alcanza un 36%. De esta brecha, el 61% se explica por características observables, mientras que el 39% corresponde a factores no observables, entre los que destaca la discriminación. Tras corregir el sesgo, la brecha ajustada se situó en 36.3%, de la cual el 61.4% se atribuye al capital humano y a variables sociodemográficas, y el 38.6% a factores no observables. Los autores concluyeron que la desigualdad salarial étnica se distribuye de la siguiente forma: un 19.3% por diferencias regionales, un 17.3% por tipo de ocupación, un 13.7% por nivel educativo y un 10.5% por tipo de contrato. En conjunto, estas variables explican el 60% de la brecha en perjuicio de los trabajadores indígenas.

Del mismo modo, Varela y Salazar (2023) llevaron a cabo un análisis sobre las brechas salariales en Ecuador antes y después de la pandemia de COVID-19, centrandó su atención en mujeres, jóvenes y minorías étnicas. A través de la aplicación de la descomposición de Oaxaca-Blinder y la corrección de Heckman, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo,

Desempleo y Subempleo (ENEMDU) correspondientes a 2018, 2019 y 2021, los autores hallaron que la brecha salarial se incrementó significativamente tras la pandemia, pasando del 1% en 2018 al 5% en 2019 y 2021. Asimismo, determinaron que las disparidades salariales entre jóvenes y adultos mayores de 25 años se explican mayormente por factores observables. En los tres grupos analizados, se observó una menor probabilidad de acceder a empleo en el sector privado, y sus ingresos se ven afectados tanto por discriminación como por factores observables. Los autores concluyen que, para las mujeres, los jóvenes y las minorías étnicas, la posibilidad de empleo en el sector privado es reducida, y en caso de lograrlo, sus ingresos son significativamente menores. Las brechas salariales se deben a una combinación de factores discriminatorios y observables, especialmente en los casos de mujeres y minorías étnicas.

De igual forma, Arceo y Torres (2021) analizaron la brecha salarial en México entre trabajadores indígenas y no indígenas, diferenciando entre aquellos que hablan una lengua indígena y quienes solo hablan español o ambos idiomas. Con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2018 y aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), identificaron una diferencia salarial no ajustada del 23%, lo que refleja que la población indígena percibe un 23% menos que la no indígena. Según la descomposición, el 70% de esta brecha se explica por diferencias en características observables, como la menor escolaridad, la concentración en estados con salarios más bajos y el empleo en ocupaciones de menor remuneración. Los autores subrayaron que gran parte de esta desigualdad podría reducirse mediante la implementación de políticas que promuevan mayores oportunidades educativas y laborales para la población indígena, contribuyendo así a cerrar las disparidades económicas entre ambos grupos.

A su vez; Budig, Lim y Hodges (2021) llevaron a cabo una investigación sobre las brechas salariales entre mujeres blancas y negras, así como entre hombres negros y hombres blancos, considerando tanto el nivel educativo como la rentabilidad salarial por campo académico. Utilizando datos de la Encuesta Longitudinal Nacional Estadounidense de Jóvenes (NLSY79), encontraron que entre el 13% y el 23% de las brechas raciales se pueden atribuir a diferencias en la educación y el campo académico, aunque estos factores no explican por completo las brechas de género. Los autores observaron que los hombres de ambas razas obtienen mayores rentabilidades salariales en comparación con las mujeres, mientras que las mujeres negras reciben las menores rentabilidades en relación con todos los grupos analizados. El enfoque interseccional del estudio reveló que igualar el nivel educativo podría contribuir a reducir las brechas salariales raciales, pero que la equiparación de la rentabilidad salarial de la

educación tendría un impacto más significativo en la disminución de las disparidades salariales de género.

Asimismo, Maya (2020) analizó las desigualdades salariales entre individuos de diferentes tonos de piel en Cali, Colombia, utilizando datos de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) de 2013. Para su estudio, aplicó dos metodologías de descomposición de la brecha salarial: una paramétrica, basada en el enfoque de Blinder-Oaxaca (1973), y otra no paramétrica inspirada en la metodología de Ñopo (2008). Los resultados evidenciaron una diferencia salarial significativa, siempre en favor de los individuos con piel más clara. Ambas metodologías revelaron que una parte considerable de la brecha no se explica por características observables, sugiriendo que aproximadamente el 22% de la brecha total podría atribuirse a factores no observables. Este hallazgo sugiere la posible existencia de discriminación salarial hacia las personas de piel más oscura en Cali, poniendo de manifiesto la necesidad de abordar las desigualdades raciales en el ámbito laboral.

Además, Astorquiza (2015) contrastó las hipótesis de discriminación salarial y segmentación ocupacional por condición étnico-racial en Cali, empleando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder y un modelo Logístico Multinomial. Los resultados indican que el 56.30% de las brechas salariales se explican por heterogeneidades en las características individuales de los trabajadores, mientras que el 39.26% está relacionado con el efecto de la discriminación. Asimismo, se observó que la probabilidad de ocupar puestos considerados como de minorías étnicas es significativamente más baja (6.9%) en comparación con aquellas en ocupaciones mixtas (25.6%) y de no étnicos (67.5%). Estos hallazgos evidencian que las minorías étnicas en Cali enfrentan simultáneamente la discriminación salarial y la segmentación ocupacional, subrayando la urgencia de abordar estas problemáticas en el contexto laboral.

Por otra parte, Botello (2015) cuantificó la discriminación racial en el mercado laboral ecuatoriano entre 2010 y 2012, utilizando datos de las encuestas de hogares trimestrales de empleo elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador. A través de la estimación de ecuaciones mincerianas sobre el ingreso laboral por hora, y aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder corregida por Heckman, analizó las diferencias salariales entre dos grupos étnicos: mestizos y personas de raza blanca. Los resultados evidencian un diferencial salarial significativo y positivo para las personas de raza blanca, el cual aumentó durante el período analizado. Aproximadamente el 40% de la brecha salarial se atribuye a mayores dotaciones de capital humano en el grupo blanco, siendo factores observables como la

experiencia, educación, edad, sexo, área geográfica, ocupación y raza los que explican esta diferencia. Sin embargo, alrededor del 42% de la brecha salarial queda sin explicación, lo que sugiere la posible existencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano.

Del mismo modo, Mora y Arcila (2014) analizaron la brecha salarial entre afrodescendientes y personas blancas en Cali, utilizando datos de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) de 2013. Para tener en cuenta los efectos de la ubicación geográfica, los autores incorporaron efectos fijos por comuna en la ecuación de participación laboral, sugiriendo que la localización espacial influye en el proceso de censura. A través del modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder, hallaron que, al incluir variables relacionadas con migraciones y la percepción de discriminación en la ecuación de selección para los afrodescendientes, la brecha salarial se estableció en un 42%. De esta cifra, el 9% se atribuye a diferencias en capital humano, mientras que el 33% corresponde a discriminación laboral, considerada como una variable no observable. Además, el estudio señala que cada año adicional de educación para las personas afrodescendientes se traduce en un aumento del 6.8% en su salario por hora, un incremento que es dos puntos porcentuales menor que el de aquellos que no se identifican como afrodescendientes, lo que resalta la persistente desigualdad en el acceso a las oportunidades laborales

Con base en los antecedentes expuestos, que evidencian la persistencia de las disparidades salariales étnicas en diversas regiones y periodos, es pertinente abordar las principales teorías que explican este fenómeno en el contexto peruano. Estas teorías ofrecen marcos analíticos que permiten interpretar las causas subyacentes de la brecha salarial étnica, integrando tanto factores estructurales como socioeconómicos. A continuación, se explorarán los enfoques teóricos más relevantes, los cuales proporcionarán una base sólida para comprender la magnitud y los determinantes de las desigualdades salariales observadas entre los grupos étnicos en el Perú durante el período de estudio.

Por lo tanto, se considera a cinco investigadores que son clave en la definición y desarrollo de estas teorías, así como en su aplicación al análisis concreto: Theodore William Schultz, Gary Stanley Becker, Jacob Mincer, Kenneth Joseph Arrow y Edmund Strother Phelps.

Según Theodore William Schultz (1960) define por primera vez a la educación como una inversión adecuada en las personas y su resultado como una forma de capital. Complementando más adelante en su obra *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research* (1971), donde expone la importancia del capital humano en el crecimiento

económico, destacando el rol fundamental que desempeñan la educación y la investigación en su desarrollo. Schultz sostiene que las habilidades y conocimientos adquiridos por las personas constituyen una forma de capital, denominado Capital Humano. Al igual que otras formas de capital, estas capacidades humanas generan beneficios económicos, pero no son bienes gratuitos, ya que se obtienen mediante la asignación de recursos escasos. En este sentido, el proceso de formación de capital humano se concibe como una inversión económica, similar a la creación de capital material (Flamholtz, 1971). (QUINTERO 2020).

Desde la perspectiva de Gary Stanley Becker, considerado el sistematizador de los aportes de Schultz, desarrolló la teoría del capital humano en su libro *Human Capital* (1964). Esta teoría sostiene que la educación y la formación son inversiones que los individuos se desempeñan de manera racional para mejorar su productividad y aumentar sus ingresos futuros. Al decidir invertir en educación, el individuo evalúa los costos, como el salario que deja de percibir por estudiar y los gastos directos, frente a los beneficios futuros. La inversión en habilidades no solo incrementa la productividad individual, sino que también impulsa el crecimiento económico, en un marco donde se maximizan los beneficios dentro de un mercado de competencia perfecta (Pérez y Castillo, 2016).

De manera similar, en 1974, Jacob Mincer aplicó la teoría del capital humano al desarrollar un modelo econométrico estimado mediante la metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), con el fin de analizar el impacto de la educación y la experiencia en los niveles de ingreso de los individuos (Carrasco y Castillo, 2021). Su enfoque se centró principalmente en la oferta de capital humano, dejando de lado la demanda generada en el mercado laboral. La denominada Ecuación de Mincer permite identificar diversas tasas de retorno en los ámbitos educativo y laboral, reflejando los diferentes tipos de experiencia potencial, conforme a lo planteado en la teoría del capital humano (Quintero, 2020):

$$\ln Y(s, x) = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + \varepsilon$$

De igual manera, sostiene que la escolaridad o nivel educativo no debe ser el único factor por considerar al evaluar el capital humano, ya que la experiencia laboral adquirida también es un elemento clave. Destaca que la experiencia en el empleo influye en la variación de los niveles de ingresos y en las pendientes del perfil de ingresos en función de la edad dentro de las diferentes ocupaciones. No obstante, a partir de cierto punto en la vida laboral, la productividad tiende a disminuir debido a factores biológicos. En cualquier etapa de la vida activa, esta teoría establece que los ingresos se derivan tanto del rendimiento del capital humano

acumulado como de la tasa de inversión personal. Al inicio de la vida laboral, los individuos dedican gran parte de su tiempo a la educación (Herrera, 2010).

En resumen, la teoría del capital humano subraya la importancia de la educación y la experiencia como inversiones clave que incrementan la productividad y los ingresos a lo largo de la vida laboral. Sin embargo, aunque estas variables son fundamentales para entender las diferencias salariales, no pueden explicar completamente las disparidades que persisten en el mercado laboral. Aquí es donde entran en juego otros factores, como la discriminación, la cual genera brechas salariales no justificadas por las características productivas de los individuos, afectando a grupos específicos en función de su género, raza o etnia.

La teoría del gusto por la discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Becker en *The Economics of Discrimination*, publicado en 1957, en el que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el Modelo del gusto por la discriminación que define como el trato diferencial de dos individuos con características productivas observables idénticas, debido a una característica no productiva observable. Becker sugiere que la discriminación refleja el gusto de los empleadores, compañeros de trabajo o clientes. En este marco, los miembros del grupo que es discriminado reciben salarios más bajos para ser contratados y aceptados como empleados, compañeros de trabajo o vendedores (Berson, 2016).

Un factor que incide en la brecha salarial puede ser la influencia de las preferencias individuales, tanto observadas como no observadas, en el proceso de contratación y fijación de salarios (Zhou, 2023). Este fenómeno está alineado con la teoría de la discriminación de Becker (1971; 1987), que plantea que las diferencias salariales entre diversos grupos, en parte, surgen debido a la discriminación basada en características como el género, la raza o la etnia. Becker sugiere que los empleadores pueden actuar en función de prejuicios hacia ciertos grupos, lo que afecta tanto las decisiones de contratación como la asignación de salarios (Alfani, 2022). Así, el mercado laboral refleja las preferencias y actitudes predominantes de los individuos, de modo que, si una proporción significativa tiene prejuicios contra ciertos grupos, estos sesgos se trasladan al mercado (Zhang et al., 2021).

Ambas teorías ofrecen perspectivas complementarias sobre el origen de las desigualdades salariales en el mercado laboral. Mientras que la teoría del gusto por la discriminación sugiere que las disparidades salariales se derivan de preferencias personales o prejuicios de los empleadores hacia ciertos grupos étnicos, la teoría de la discriminación estadística introduce un enfoque más racional, argumentando que, en ausencia de información

completa sobre las habilidades individuales, los empleadores recurren a estereotipos basados en características grupales, lo que puede perpetuar desigualdades salariales. Desarrollada en la década de los setenta por Kenneth Arrow y Edmund Phelps, esta última teoría amplía el marco de análisis al considerar cómo la incertidumbre y los sesgos cognitivos influyen en la toma de decisiones en el mercado laboral. A continuación, se menciona a cada una de estas teorías, subrayando su relevancia para entender las dinámicas de discriminación en el contexto peruano.

Según Arrow (1971), las diferencias salariales surgen porque dentro del mercado existen grupos con características específicas, y el mercado evalúa estas características. La discriminación estadística sugiere que el valor que se asigna en el mercado no solo se basa en la productividad, sino también en atributos personales. Arrow describe su investigación como una ampliación del modelo de Becker, pero con un enfoque más alineado con la teoría de equilibrio general, considerándolo más un contraste que un acuerdo. (Aguirre, 2023)

Phelps (1972) distingue su teoría de la de Becker, señalando que la discriminación estadística puede aplicarse a cualquier tipo de empleador o trabajador. Su modelo no requiere que exista un sesgo contra la contratación de trabajadores negros o mujeres, a diferencia del modelo basado en gustos, que sí necesita ese sesgo. Para Phelps, la información estadística es crucial, ya que ayuda a compensar la información imperfecta en el mercado. Debido a esta imperfección, los empleadores no pueden evaluar el nivel de habilidad de los solicitantes, pero sí pueden identificar el grupo al que pertenecen (Aguirre, 2023).

Materiales y métodos

Este estudio sobre la brecha salarial étnica en el Perú adopta un enfoque cuantitativo, caracterizándose por un diseño aplicado y explicativo que busca determinar la significancia de las variables analizadas. Al tratarse de un estudio no experimental, se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Hogares, evitando la manipulación de variables y permitiendo así una evaluación objetiva de la hipótesis planteada.

Para garantizar la precisión de la muestra, se filtró la información enfocándose exclusivamente en la población económicamente activa (PEA) con base en los datos del año 2022. Este proceso, realizado a través del módulo 5 de empleo e ingresos, permitió obtener información detallada sobre la participación laboral, condiciones de empleo y características de los ingresos. Tras aplicar los filtros necesarios, se seleccionó una muestra de 59,145 entrevistados, la cual se considera suficientemente robusta para asegurar que las conclusiones sean representativas de las tendencias laborales y económicas de la PEA durante el periodo analizado.

Tabla 1

Población Económicamente Activa según autoidentificación étnica

PEA	Quechua	Aimara	Nativo o indígena de la Amazonia	Negro, moreno, zambo, mulato y afroperuano	Blanco	Mestizo	Total
Ocupado	16,445	2,215	1,396	4,346	2,338	29,768	56,508
Desocupado oculto	317	37	23	145	84	1,185	1,791
Desocupado oculto	184	26	28	75	42	491	846
Total	16,946	2,278	1,447	4,566	2,464	31,444	59,145

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de ENAHO 2020 - 2022.

El muestreo empleado en esta investigación es de tipo probabilístico, específicamente de áreas, estratificado, multietápico e independiente en cada departamento de estudio (INEI, 2022). Para llevar a cabo el procedimiento, se recopilaron datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), se utilizó la metodología actualizada correspondiente al periodo de estudio de 2020 a 2022 en las diversas regiones del Perú. En particular, se utilizaron los módulos que abordan las características del miembro del hogar (módulo 2), la educación (módulo 3) y el empleo e ingresos (módulo 5), tal como se detalla en la tabla que se presenta a continuación.:

Tabla 2
Caracterización de las variables

Módulo	Variables	Categorías	Indicador	Etiquetas	
Módulo 02: Características del miembro del hogar	Jefe de hogar	(203) Relación de parentesco con el jefe de hogar	0= No es jefe de hogar 1= Jefe de hogar	jefe	
	Género	(207) Sexo: Hombre / Mujer	0= Hombre 1= Mujer	genero	
	Edad	(208) ¿Qué edad tiene en años cumplidos?	Años cumplidos	edad	
	Estado civil	(209) ¿Cuál es su estado civil o conyugal?	0= Sin compromiso 1= Comprometido	ecivil	
	Dominio geográfico	Dominio geográfico	0= Costa 1= Sierra 2= Selva	region	
	Área geográfica	Estrato geográfico	0= Urbano 1= Rural	area	
Módulo 03: Educación	Nivel educación	(301) ¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó?	Años educativos	educ	
Módulo 05: Empleo e ingresos	Etnicidad	(558C) Por sus costumbres y sus antepasados, ¿Ud. se siente o se considera: Quechua (1) Aymara (2) Nativo o indígena de la Amazonia (3) Perteneciente o parte de otro pueblo indígena (9) Negro/Moreno/Zambo/Mulato (4) Blanco (5) Mestizo (6) Otro (7) No sabe/No responde (8)	0= No étnicos 1= Étnicos	etnicidad	
		Ocupación principal	(505) ¿Cuál es la ocupación principal que desempeña?	0= Otros* (Fuerzas armadas y poder judicial) 1= Prof. científicos e intelectuales 2= Prof. técnicos 3= Jefe y empleado adm. 4= Trabajadores de comercios y mercados 5= Agricultores y trabajadores calificados a fines. 6= Trab. construcción, artesanales, electricidad y telecomunicaciones 7= Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte 8= Ocupaciones elementales	grup_ocup
		Contrato	(511a) Bajo qué tipo de contrato	0= Contrato 1= Sin contrato	Contrato
		Tamaño de la empresa	(512) En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose ud., ¿laboraron:	0 = De 1 a 10 trabajadores 1= De 11 a 50 trabajadores 2= De 51 a más trabajadores	tamahno
		Experiencia laboral	(513 A) ¿Cuánto tiempo trabaja UD. ¿En esta ocupación principal?	Años de experiencia	exp
Experiencia laboral potencial	Se construye de la siguiente manera: edad - años educativos - 6, se resta por 6 dado que es la edad de inicio escolar.	Años de experiencia al cuadrado	exp2		
Horas trabajadas	(520) Normalmente, ¿Cuántas horas trabaja a la semana en todas sus ocupaciones?		horas		
Empleo	Situación de informalidad	0= Formal 1= Informal	Empleo		
Ingreso promedio mensual	Códigos i524a1 d529t i530a d536 i538a1 d540t i541a d543 d544t Estos códigos permiten obtener información sobre los ingresos salariales de los trabajadores dependientes e independientes, tanto en el empleo principal como en empleos secundarios y otros empleos.	Logaritmo del ingreso promedio mensual	log_ing		

Fuente: ENAHO
Elaboración propia

Para el análisis de los datos, se procederá a evaluar los factores que influyen en el ingreso laboral por grupo étnico, como lo propuso Becker en 1964 y desarrolló Mincer en 1974. Para lograr esto, se utilizará un modelo econométrico que relacione la variable dependiente (logaritmo de los ingresos) con las variables independientes (jefe de hogar, sexo, edad, estado civil, dominio y área geográfica, nivel educativo, ocupación principal, experiencia laboral, experiencia laboral potencial, tamaño de la empresa, formal o informal, tiene contrato o no, horas trabajadas). El método estadístico utilizado para este análisis será el de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), que permite estimar los parámetros de la regresión que minimizan la suma de los residuos al cuadrado.

A continuación, se expone el modelo econométrico desarrollado para los grupos étnicos y no étnicos, cuya formulación ha sido diseñada para estimar las relaciones salariales y proporcionar una comprensión más profunda y precisa de las disparidades observadas.

$$\begin{aligned} \ln(y) = & \beta_0 + \beta_1 \text{jefe} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{Ecivil} + \beta_5 \text{Region} + \beta_6 \text{Area} \\ & + \beta_7 \text{educ} + \beta_8 \text{Grup_ocup} + \beta_9 \text{exp} + \beta_{10} \text{exp}^2 + \beta_{11} \text{tamahno} \\ & + \beta_{12} \text{empleo} + \beta_{13} \text{contrato} + \beta_{14} \text{horas} + \varepsilon \end{aligned}$$

Desde un punto de vista económico y estadístico, el problema reside en que la estimación mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) resultará en estimadores inconsistentes y sesgados debido a la correlación de la selección de variables explicativas con la variable dependiente y el término de error. A partir de ello, y tras lo mencionado anteriormente, es necesario realizar la corrección de Heckman (1977), a fin de eliminar el problema de sesgo de selección muestral.

A continuación, se aplicará la metodología de Heckman para corregir el problema de sesgo de selección económica. Este sesgo ocurre cuando solo se considera la información de las personas empleadas y no de aquellas que están buscando empleo, lo cual puede afectar los resultados de las regresiones de Mincer. La metodología de Heckman consta de dos etapas y se utilizará para verificar si este sesgo está presente. En la primera etapa, se estima un modelo Probit para determinar la probabilidad de que una persona decida participar en el mercado laboral. Las variables explicativas utilizadas incluyen años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, si es jefe de hogar, género, edad, estado civil, dominio y área geográfica, grupo ocupacional y etnicidad.

Por ello, el modelo de Heckman (1979) soluciona este problema mediante la estimación de la variable omitida. Primeramente, se calcula mediante un modelo Probit la probabilidad de

trabajar para todos los grupos étnicos. Para ello, se construye un vector de variables que determine la probabilidad de trabajar:

$$Prob(X_2) = I(X_2\delta_2 + v_2 > 0)$$

Donde:

δ_2 = vector de coeficientes estimados

v_2 = error

Después de estimar el modelo Probit, se calcula el estadístico conocido como la razón inversa de Mills para cada observación (segunda etapa), que indica la magnitud del sesgo de selección. Si la razón inversa de Mills resulta significativa, se procede a ajustar nuevamente las ecuaciones de Mincer. En estas ecuaciones, se añade la razón inversa de Mills como una variable independiente adicional:

$$E[w|X_1, I = 1] = X_1\beta_1 + \gamma\lambda(X_2\delta_2) + \varepsilon_1$$

En este estudio, se busca determinar cómo cambiarían los salarios si se elimina el sesgo de selección y se le asigna las mismas características tanto a grupos étnicos como no étnicos. Es decir, se compara la diferencia salarial sin correcciones con la diferencia ajustada por sesgo de selección y con la diferencia ajustada asignando características iguales a los grupos étnicos.

En términos de la descomposición de Oaxaca, la primera brecha corregida incluye tanto la parte del salario que puede ser explicada por las diferencias observables como la parte que no puede ser explicada. La segunda brecha solo considera esta última parte, mostrando el salario que tendrían los grupos étnicos si no hubiera sesgo ni diferencias en las características observables. Se aplicará el modelo de Oaxaca-Blinder para descomponer las diferencias salariales entre dos grupos, los no étnicos (NE) y los étnicos (E). Este modelo también calcula la discriminación como un residuo, es decir, la diferencia en ingresos laborales entre los grupos étnicos indígenas y no indígenas (Arpi y Arpi, 2018). Para encontrar el componente observable, se utilizan las características promedio de ambos grupos y se calcula la diferencia promedio en ingresos:

$$Diferencia\ observable = \widehat{\beta}_E(\overline{X}_{NE} - \overline{X}_E)$$

Mientras que, el componente no observable se calcula usando los parámetros de las regresiones de ambos grupos, pero solo las características de uno de ellos, y quedaría así:

$$Diferencia\ no\ observable = \overline{X}_{NE}(\widehat{\beta}_{NE} - \widehat{\beta}_E) = discriminación$$

Al unir los componentes observable y no observable se obtiene lo siguiente, que se utilizará:

$$\Delta \overline{\ln Y_{NE-E}} = \underbrace{\widehat{\beta}_E (\overline{X_{NE}} - \overline{X_E})}_{\Delta A} + \underbrace{\overline{X_{NE}} (\widehat{\beta}_{NE} - \widehat{\beta}_E)}_{\Delta D}$$

Por lo tanto, nos permite medir el componente de la discriminación de la brecha salarial étnica, en el periodo 2020 al 2022. (Fuentes, 2006). Por último, se destaca que el software estadístico que se utilizó para realizar todas las estimaciones econométricas fue el STATA versión 16.

La implementación de los modelos de Mincer y Oaxaca es esencial para el análisis de la brecha salarial en la investigación. El modelo de Mincer permite identificar las variables que influyen en los ingresos, proporcionando un entendimiento detallado de los factores que determinan el salario. Por su parte, el modelo de Oaxaca es clave para descomponer la brecha salarial, lo que permite cuantificar cuánto de esa diferencia se debe a características observables, como la educación o la experiencia, y cuánto corresponde a la discriminación. Juntos, estos modelos ofrecen un análisis integral que no solo identifica los determinantes del ingreso, sino que también revela las disparidades existentes y la magnitud de la discriminación en el mercado laboral.

Resultados y discusión

En la figura 1, la composición de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en Perú, según autoidentificación étnica, revela importantes disparidades en la participación laboral de distintos grupos. Los individuos que se autoidentifican como no étnicos (57%) constituyen el mayor porcentaje de la PEA ocupada, reflejando su predominancia en la estructura socioeconómica del país. Sin embargo, los grupos étnicos (43%) continúan enfrentando una menor representación proporcional en comparación con su peso demográfico, lo que sugiere la persistencia de barreras estructurales en el acceso a oportunidades laborales y el mantenimiento de desigualdades históricas en el mercado de trabajo peruano.

La autoidentificación étnica, introducida en el Censo del 2017 en Perú, representó un reto significativo para muchas personas al confrontarlas con la pregunta sobre su pertenencia a grupos como quechuas, aymaras, indígenas amazónicos, afroperuanos, entre otros. Este proceso de autorreconocimiento implicó reconocer características distintivas de una población históricamente invisibilizada y marginada. La inclusión de preguntas sobre autoidentificación en los censos se alinea con una estrategia más amplia en Latinoamérica, destinada a visibilizar identidades previamente excluidas. (Higashi, 2022).

En el caso del Perú, el ligero descenso en la proporción de personas que se autoidentifican como parte de un grupo étnico, del 44% en 2020 al 43% en 2022, y el correspondiente aumento del 56% al 57% en la autoidentificación no étnica (blancos y mestizos) como se observa en la figura 1. Esto sugiere una consolidación de la autoidentificación mestiza o blanca en la región, mientras que las identidades indígenas y afrodescendientes tienden a permanecer estables o en declive en términos porcentuales.

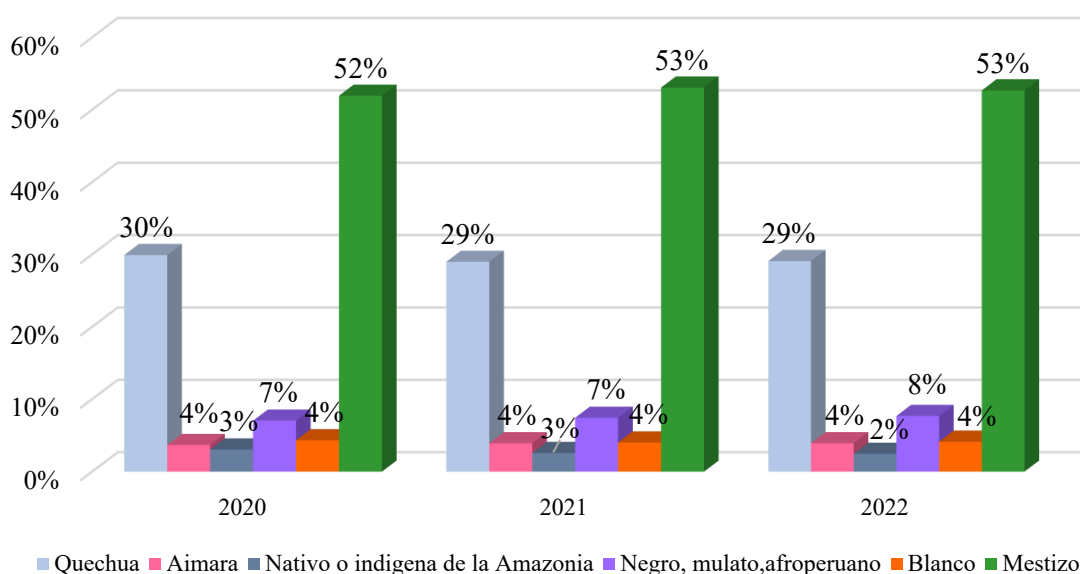
En relación con otros países de la región, De la Luz y Pineda (2023) en México, reportan que el 29% de la población se considera indígena y el 71% no se identifica como tal. Esta composición refleja un patrón donde la mayoría de la población opta por una identidad no indígena, similar a lo observado en Perú, aunque con una mayor proporción indígena en México; así como en Ecuador, donde Botello (2015) señala que el 79% de los ocupados se identifican como mestizos, seguido por un 7% que se reconoce como negro y solo un 4% como indígena.

Asimismo, en Colombia, Mora y Arcila (2014) estimaron que el 7% de la población se reconoce como indígena, el 23% como afrodescendiente y el 53% no se clasifica en ninguna de esas categorías. Donde la proporción de afrodescendientes es significativamente mayor que en

Perú, lo que resalta la diversidad de dinámicas de autoidentificación según las características históricas y demográficas de cada país. En general, el predominio de la autoidentificación mestiza, con menores porcentajes de reconocimiento indígena o afrodescendiente, parece ser una constante en América Latina, aunque las proporciones varían según el país.

Es así que, la composición de la PEA ocupada según su autoidentificación étnica refleja un proceso complejo de construcción de identidad, donde cada individuo ejerce libremente la elección de pertenecer a una nacionalidad, pueblo o etnia. Esta decisión está intrínsecamente ligada a la preservación del territorio y a las tradiciones culturales compartidas, como el idioma, la religión, las costumbres y las creencias. Bajo esta perspectiva, la identidad étnica se erige como un pilar esencial para el desarrollo de la calidad de vida, la cultura, la espiritualidad y la expresión de la cosmovisión individual, fortaleciendo el sentido de pertenencia y diversidad en la sociedad.

Población por autoidentificación étnica en el Perú, 2020 - 2022



*Figura 1: Población por autoidentificación étnica en el Perú, 2020-2022.
Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia*

En síntesis, la autoidentificación étnica se erige como un factor clave en la comprensión de las dinámicas salariales en el mercado laboral peruano, revelando disparidades significativas que reflejan no solo diferencias estructurales, sino también posibles formas de discriminación. Este análisis preliminar permite contextualizar la importancia de estudiar las brechas salariales desde una perspectiva étnica, proporcionando una base sólida para evaluar la evolución del ingreso salarial promedio de la población ocupada en Perú.

En la figura 2, muestra la evolución del ingreso salarial promedio de la población ocupada en Perú durante el periodo 2020-2022, desagregado por género y grupo étnico. Los datos revelan disparidades salariales tanto entre géneros como entre grupos étnicos, destacando la brecha salarial de género y la desigualdad en los ingresos de los grupos étnicos minoritarios. Estas tendencias permiten identificar posibles factores estructurales y discriminatorios que afectan las oportunidades económicas de diferentes sectores de la población.

Además, muestra que, el salario promedio mensual de la PEA ocupada de los que se autoidentifican como no étnicos supera consistentemente al de la población étnica, tanto en hombres como en mujeres, durante el período 2020-2022. En el caso de los hombres, la brecha salarial a favor de los no étnicos fue del 61% en 2020, aumentando al 70% en 2021 y alcanzando el 71% en 2022, lo que pone de manifiesto una diferencia salarial significativa entre estos grupos. Estos resultados evidencian que las desigualdades étnicas persisten en el mercado laboral peruano, donde los individuos que se reconocen como no étnicos, principalmente mestizos y blancos, obtienen mayores ingresos que aquellos pertenecientes a grupos étnicos, como indígenas y afrodescendientes, incluso controlando por sexo.

Asimismo, los datos indican que la brecha salarial promedio por mes de la población femenina que se autoidentifica como étnica frente a la no étnica fue del 54% en 2020, disminuyendo al 47% en 2021 y al 46% en 2022, siempre en favor del grupo no étnico.

Además, las diferencias salariales no se explican únicamente por el tipo de trabajo que realizan, sino que reflejan una combinación de desigualdades estructurales, como la discriminación, la división sexual del trabajo y el acceso desigual a oportunidades. Estas desigualdades afectan con mayor intensidad a las mujeres de grupos étnicos minoritarios, perpetuando las disparidades en el mercado laboral peruano.

Diversos estudios abordan la relación entre género, etnicidad y las disparidades salariales en Perú y América Latina. Arceo y Torres (2021) analizaron la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas en México, destacando que las mujeres indígenas enfrentan las mayores desventajas salariales debido a la intersección de factores étnicos y de género. Varela y Salazar (2023) también exploraron las disparidades en Ecuador, señalando que las mujeres indígenas experimentan una penalización salarial significativa, agravada por el impacto de la pandemia. De manera similar, Faustino et al. (2023) demostraron que la discriminación por género y etnia en Brasil es una de las principales fuentes de la brecha salarial. En el caso peruano, estudios como los de Arpi et al. (2024) y Portella y França (2024)

confirman que los trabajadores étnicos, particularmente las mujeres, enfrentan desventajas significativas en comparación con sus contrapartes no étnicas. Estos antecedentes son fundamentales para contextualizar y contrastar los hallazgos de la presente tesis, que analiza cómo las dinámicas de género y etnicidad influyen en las disparidades salariales en Perú entre 2020 y 2022.

Simó-Noguera et al. (2016) sostienen que la discriminación salarial por género puede manifestarse de manera directa, cuando a trabajos iguales se les asignan cargos diferenciados por sexo, otorgando salarios más altos a los hombres, o cuando las mujeres reciben menor remuneración por el mismo trabajo debido a diferencias en las tareas, responsabilidades o conocimientos, a pesar de aportar el mismo valor.

De forma indirecta, la discriminación también se refleja al penalizar a las mujeres con salarios más bajos dentro de la estructura salarial, dado que las cargas familiares que asumen limitan su tiempo de trabajo y dificultan la obtención de recompensas por horas extras. En consonancia con esta perspectiva, Simó-Noguera et al. (2016) destacan que la discriminación de género genera una penalización salarial para las mujeres, restringiéndolas a puestos de menores ingresos y relegándolas a empleos peor remunerados, perpetuando así las inequidades en el mercado laboral.

Comparación del ingreso salarial promedio por género y grupo étnico, 2020-2022

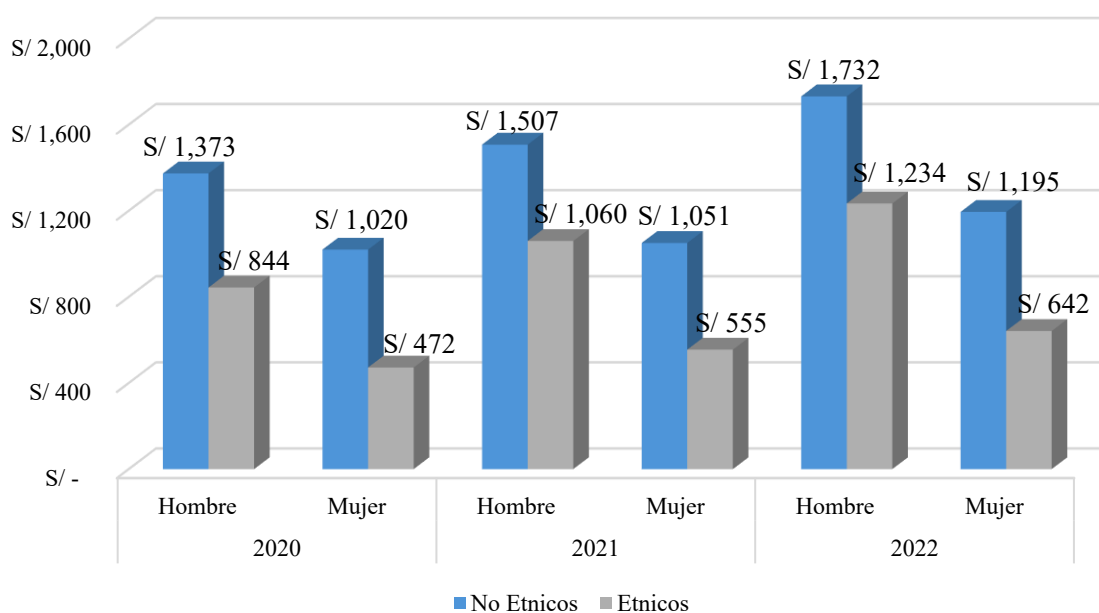


Figura 2: Comparación del ingreso salarial promedio por género y grupo étnico, 2020-2022.
Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

La figura 3 analiza la relación entre la edad, la experiencia laboral y el ingreso salarial promedio en Perú, comparando los resultados entre la población perteneciente a grupos étnicos y no étnicos en el periodo 2020-2024. Se observa cómo la edad y la experiencia laboral influyen de manera diferenciada en los ingresos de ambos grupos, destacando posibles brechas salariales persistentes. Los datos sugieren que, a pesar del aumento en la experiencia laboral y la edad, los individuos de grupos étnicos continúan presentando ingresos inferiores en comparación con sus contrapartes no étnicas, lo que refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral.

En este contexto, se observa que los ingresos son relativamente bajos durante la etapa escolar, incrementándose a medida que la persona madura y acumula experiencia laboral, alcanzando su punto máximo entre los 35 y 45 años. Sin embargo, a partir de los 65 años, coincidiendo con la edad de jubilación, los ingresos laborales sufren una notable disminución. Esta dinámica resalta la importancia de comprender cómo las etapas de la vida y las condiciones macroeconómicas influyen en el comportamiento salarial a lo largo del tiempo.

Los hallazgos de esta investigación reflejan una dinámica compleja en las trayectorias salariales, marcada por la influencia decisiva de la experiencia laboral y las diferencias étnicas. De acuerdo con Varela (2023) reportó que, aunque los jóvenes de 25 a 30 años son más propensos a ser contratados, perciben ingresos menores en comparación con otros grupos etarios, acentuando las desventajas para los jóvenes de 18 a 24 años debido a su menor experiencia laboral. Coincidiendo con De la Luz y Samario, se observa que, a pesar de que la educación proporciona un retorno inferior para los indígenas (2.75% frente a 3.29% para no indígenas), su experiencia laboral es considerablemente mayor. Sin embargo, esta ventaja en experiencia no se traduce en una compensación salarial equivalente, sugiriendo que los indígenas tienden a ingresar al mercado laboral a edades más tempranas, pero con menores beneficios salariales a lo largo de su vida laboral.

La dinámica salarial entre trabajadores étnicos y no étnicos revela tres aspectos clave que subrayan las desigualdades estructurales en el mercado laboral. En primer lugar, la disparidad salarial entre ambos grupos persiste a lo largo de toda la vida laboral, consolidándose como una brecha constante. En segundo lugar, la curva salarial de los trabajadores étnicos exhibe una pendiente más suave, lo que refleja un crecimiento salarial más lento en comparación con sus pares no étnicos. Finalmente, al llegar a la edad de jubilación, los ingresos promedio de los trabajadores étnicos apenas superan los obtenidos al inicio de su vida laboral, mientras que los no étnicos logran una acumulación salarial significativamente mayor. Este

panorama evidencia profundas desigualdades en el acceso a oportunidades económicas y la acumulación de riqueza a lo largo del ciclo vital.

Comparación del ingreso salarial y experiencia Laboral por grupos de edad en grupos étnicos, 2020 - 2022

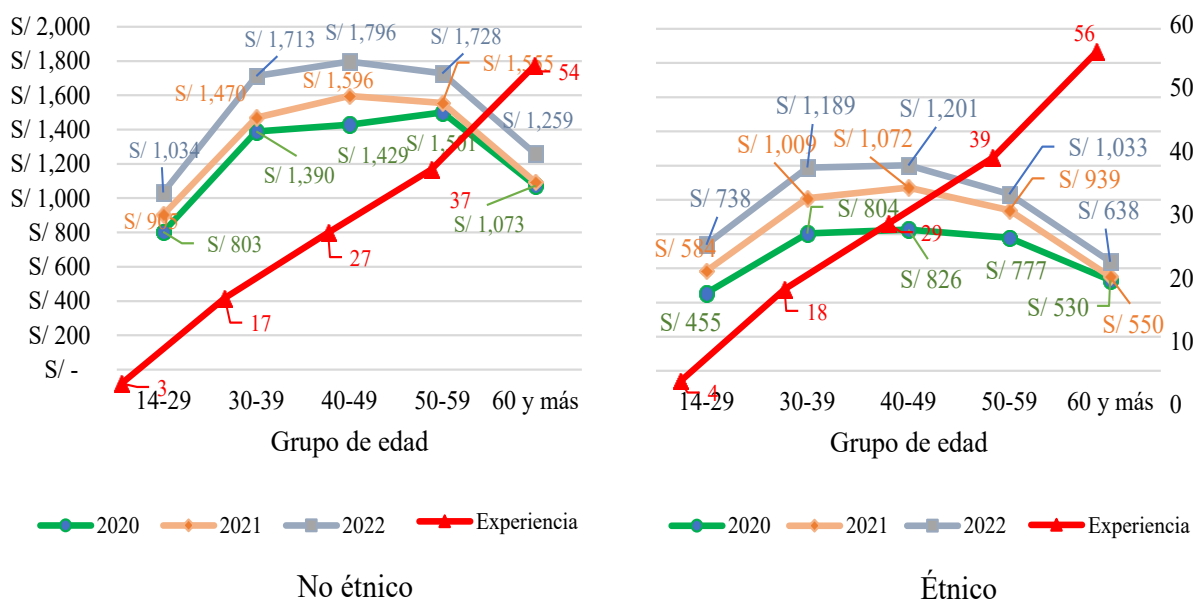


Figura 3: Comparación del ingreso salarial y experiencia Laboral por grupos de edad en grupos étnicos, 2020 – 2022. Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

Como se observa en la Figura 3, la relación entre la edad, la experiencia laboral y el ingreso salarial promedio en Perú sigue un patrón esperado, donde los ingresos tienden a aumentar con la experiencia, aunque con una tasa decreciente a medida que se avanza en la vida laboral. Este análisis resalta la importancia de la trayectoria laboral en la determinación de los ingresos. No obstante, otro factor fundamental que influye en el ingreso es el nivel educativo alcanzado, tal como se muestra en la Figura 4. A continuación, se examina cómo el nivel de educación impacta directamente en las oportunidades salariales, reflejando la fuerte correlación entre capital humano y remuneración en el mercado laboral peruano.

La figura 4 se ilustra la relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso salarial promedio de la población ocupada en Perú durante el periodo 2020-2022, diferenciada por grupos étnicos. Se observa que, aunque un mayor nivel educativo está asociado con un incremento en los ingresos salariales, los grupos étnicos muestran consistentemente ingresos menores en comparación con sus contrapartes no étnicas en cada nivel educativo. Esta disparidad revela posibles brechas estructurales y discriminación en el mercado laboral, donde la educación, aunque fundamental, no garantiza igualdad de oportunidades ni compensación equitativa para los grupos étnicos.

La figura muestra un marcado aumento salarial en la población no étnica al alcanzar la educación superior, con ingresos promedio de 2,685 soles, frente a los 795 soles percibidos por aquellos con sólo educación primaria. En contraste, en el grupo étnico, esta disparidad también es evidente, con un ingreso promedio de 2,506 soles en educación universitaria y apenas 632 soles en el nivel primario. Donde estos datos destacan la persistente desigualdad salarial que afecta a los grupos étnicos, incluso tras alcanzar niveles educativos más altos, subrayando la necesidad de abordar estas inequidades estructurales.

Asimismo, estos resultados sugieren que el mercado laboral podría estar subestimando el valor de los conocimientos adquiridos por el grupo étnico a través del sistema educativo, lo que subraya la importancia de reconocer y valorar adecuadamente su contribución en el ámbito laboral. En el contexto peruano, se evidencia una brecha de años de estudios de 0.8%, que favorece en cierta medida a los hombres, según Del Carpio y Avolio (2023). A pesar del aumento constante de la educación en el Perú y América Latina, la calidad educativa continúa siendo un privilegio reservado para los sectores más favorecidos de la sociedad, tal como lo indica el PNUD (2021).

En contraste, en los sectores más desfavorecidos, la calidad de la educación tiende a deteriorarse, lo que se refleja en los bajos resultados obtenidos en las Pruebas PISA, posicionando al país en niveles preocupantes a nivel mundial y exacerbando la desigualdad de género. Esta situación es especialmente alarmante para las mujeres indígenas y afrodescendientes, quienes, como señalan Cuenca y Reátegui (2019), suelen ocupar los estratos más bajos de la jerarquía social, perpetuando un ciclo de desventajas que limita su acceso a oportunidades y desarrollo.

El nivel educativo ha sido identificado como un factor clave en la determinación del ingreso salarial, aunque su impacto varía significativamente entre grupos étnicos. De la Luz y Pineda (2023) demostraron que en México la educación tiene un menor retorno salarial para los trabajadores indígenas en comparación con los no indígenas, lo que se traduce en una brecha salarial persistente, incluso entre individuos con niveles educativos similares. De manera similar, Varela y Salazar (2023) encontraron en Ecuador que la educación no logra cerrar completamente la disparidad salarial entre grupos étnicos, sugiriendo que la discriminación y otros factores no observables continúan jugando un rol importante.

En Perú, estudios recientes, como el de Arpi et al. (2024), han confirmado que, aunque los trabajadores étnicos han mejorado su nivel educativo en los últimos años, esto no se traduce

en un aumento proporcional de sus ingresos, lo que sugiere que la educación, aunque crucial, no es suficiente para eliminar las disparidades salariales. Estos antecedentes permiten enmarcar la investigación sobre la relación entre nivel educativo e ingreso salarial promedio en los diferentes grupos étnicos en Perú entre 2020 y 2022, subrayando la necesidad de políticas que aborden tanto el acceso a la educación como las barreras estructurales que limitan su impacto en el mercado laboral.

La teoría del capital humano, planteada por Schultz (1961) y Becker (1964), establece una relación entre la educación y los ingresos salariales, considerando la formación como una inversión para mejorar la eficiencia laboral y acceder a mejores empleos (Jauregui, 2021). Sin embargo, los grupos étnicos, pese a tener niveles educativos similares a la población no étnica, enfrentan barreras adicionales que limitan su acceso a trabajos bien remunerados. Esto refleja que, aunque la educación favorece la movilidad económica, sus beneficios no se reparten equitativamente entre todos los sectores de la sociedad.

La relación entre educación e ingresos salariales, como se evidencia en la figura, es clara y consistente: a mayor nivel educativo, mayores son los ingresos, tanto para los grupos étnicos como para los no étnicos. Sin embargo, la brecha persiste incluso cuando se controla por el nivel educativo, lo que sugiere que la educación, aunque crucial, no es suficiente para eliminar las disparidades salariales entre estos grupos. Este hallazgo subraya la importancia del capital humano como factor determinante en la mejora de las condiciones salariales, pero también pone de relieve la existencia de barreras estructurales que limitan el acceso equitativo a las oportunidades laborales para la población étnica. En conclusión, la educación constituye una herramienta poderosa para reducir las desigualdades, pero debe ir acompañada de políticas integrales que promuevan la inclusión y equidad en el mercado laboral peruano.

Comparación del nivel educativo en el ingreso salarial promedio por grupo étnico, 2020-2022

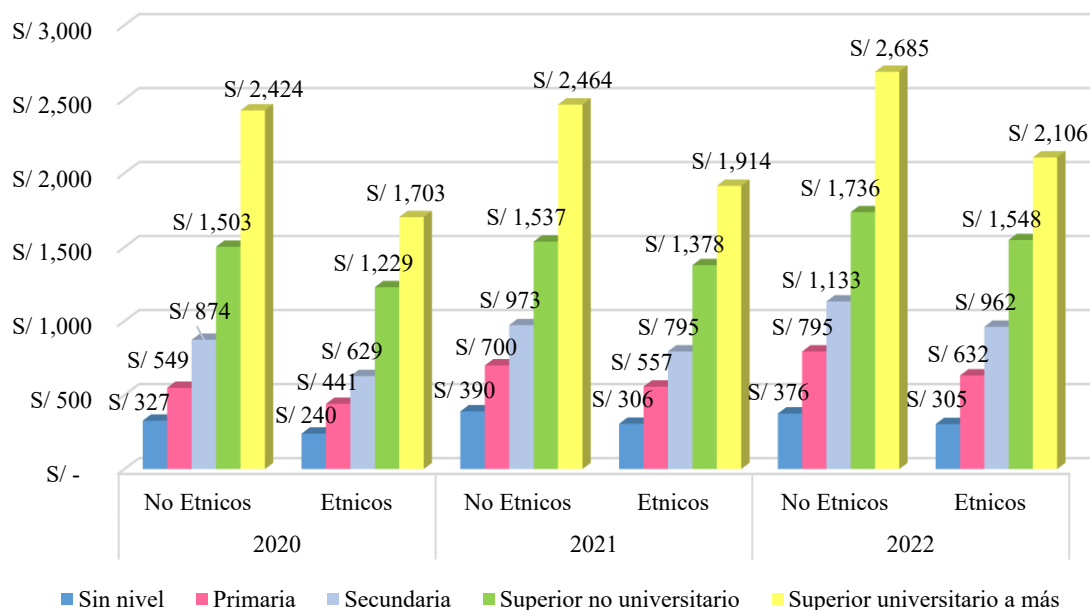


Figura 4: Comparación del nivel educativo en el ingreso salarial promedio por grupo étnico, 2020-2022.
Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

En la figura 5 se analiza el ingreso salarial promedio de los jefes de hogar en Perú entre 2020 y 2022, desglosado por área de residencia (urbana y rural) y grupo étnico. Los datos evidencian diferencias significativas en los ingresos según el área de residencia, con jefes de hogar en áreas urbanas ganando consistentemente más que aquellos en áreas rurales, independientemente del grupo étnico. No obstante, los jefes de hogar pertenecientes a grupos étnicos presentan un ingreso promedio inferior al de los no étnicos, tanto en zonas urbanas como rurales, lo que resalta la persistente desigualdad en términos de acceso a mejores oportunidades económicas, especialmente en zonas rurales.

En la zona rural, una mayor proporción de hogares está liderada por personas que se identifican como étnicos (53.50%), reflejando la fuerte vinculación de este grupo con actividades económicas agrícolas y de subsistencia. Por otro lado, en las zonas urbanas predominan los jefes de hogar no étnicos (73.37%), lo que evidencia un acceso diferenciado a oportunidades laborales y educativas. Estas diferencias se reflejan también en la brecha salarial étnica donde los hogares encabezados por personas étnicas experimentan menores ingresos en comparación con los no étnicos, debido tanto a la segregación ocupacional como a factores discriminatorios.

En promedio, los grupos no étnicos tienen salarios más altos que los étnicos, tanto en áreas urbanas como rurales, sean o no jefes de hogar. Mientras, en áreas urbanas, los no étnicos que son jefes de hogar ganan más que sus pares rurales. En 2022, los grupos no étnicos que son jefes de hogar en áreas urbanas ganan 2055 soles frente a 1076 soles en áreas rurales, lo que muestra una considerable diferencia entre zonas geográficas. Aunque, se evidenció un incremento y fue más notable en los étnicos urbanos, que pasaron de 1247 soles a 1575 soles de 2020 a 2022.

Asimismo, los grupos étnicos que no son jefes de hogar en áreas urbanas ganan 1069 soles, mientras que en áreas rurales obtienen solo 293 soles. Esta gran disparidad evidencia una desventaja significativa para la población étnica, particularmente en zonas rurales. La brecha salarial es evidente no solo en el hecho de que los salarios son más bajos para los étnicos, sino también en la magnitud de la diferencia entre áreas urbanas y rurales.

La comparación del ingreso salarial promedio de los jefes de hogar según el área de residencia y el grupo étnico ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones en América Latina. Según Botello (2015), las disparidades salariales en Ecuador entre jefes de hogar de áreas rurales y urbanas se asocian no solo con el acceso a mejores oportunidades laborales, sino también con la etnicidad, donde los jefes de hogar indígenas suelen enfrentar ingresos más bajos en comparación con sus contrapartes no indígenas. En el contexto peruano, el análisis de De la Luz y Samario (2023) reveló que los jefes de hogar indígenas presentan ingresos significativamente menores en comparación con los no indígenas, especialmente en áreas rurales, donde las oportunidades laborales son más limitadas. Además, un estudio realizado por Varela y Salazar (2023) evidenció que las brechas salariales se agravan en contextos de urbanización, donde los jefes de hogar indígenas en las ciudades también experimentan desventajas salariales.

El impacto económico de estas desigualdades es profundo. En el ámbito rural, donde la población étnica es mayoritaria, los bajos ingresos limitan el acceso a bienes y servicios esenciales, perpetuando ciclos de pobreza. En las zonas urbanas, aunque los ingresos son mayores, la brecha salarial entre grupos étnicos sigue afectando el bienestar económico de las familias, reduciendo su capacidad de ahorro e inversión. A nivel macroeconómico, estas desigualdades restringen el potencial de desarrollo inclusivo, ya que una parte significativa de la población, en especial los jefes de hogar étnicos, no puede contribuir plenamente al crecimiento económico debido a sus menores ingresos y oportunidades.

En suma, la disparidad en los ingresos salariales promedio según el área de residencia y la autoidentificación étnica no solo refleja desigualdad social, sino que también representa un freno para el desarrollo económico sostenido y equitativo en el Perú.

Comparación del ingreso salarial promedio de los jefes de hogar por área de residencia y grupo étnico, 2020-2022

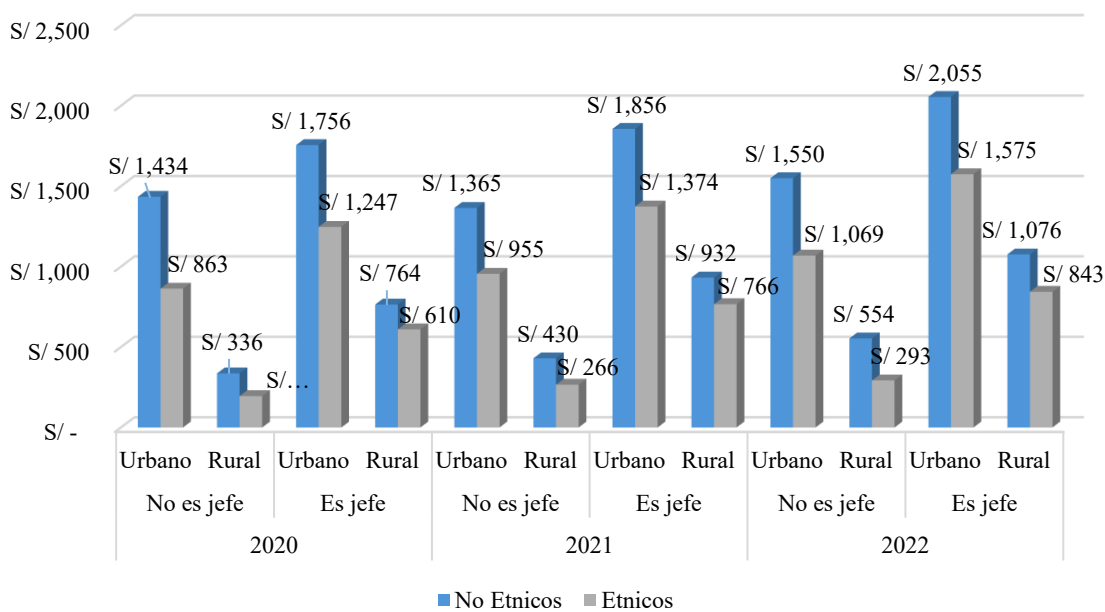


Figura 5: Comparación del ingreso salarial promedio de los jefes de hogar por área de residencia y grupo étnico, 2020-2022.

Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

La figura 6 presenta una comparación del ingreso salarial promedio en Perú durante el periodo 2020-2022, clasificada por región, estado civil y grupo étnico. Los datos muestran variaciones salariales significativas entre las diferentes regiones del país, destacando cómo el estado civil y la pertenencia étnica influyen en los ingresos. Los individuos casados o en unión presentan mayores ingresos en comparación con aquellos solteros o separados, aunque esta tendencia es más pronunciada en la población no étnica. Por su parte, los grupos étnicos, sin importar el estado civil, perciben ingresos promedio más bajos, evidenciando una desigualdad estructural persistente a lo largo de las distintas regiones del país.

Durante el año 2020, las disparidades salariales entre individuos étnicos y no étnicos en Perú fueron notables en todas las regiones. En la Costa, los no étnicos superan a los étnicos en cuanto al salario, precisamente se destacan a los divorciados, donde los no étnicos ganan 2092 soles frente a 1963 soles de los étnicos. En la Sierra, la brecha es aún más marcada, especialmente entre los casados, donde los no étnicos perciben casi el doble (1442 soles) que

los étnicos (595 soles). Esta tendencia también se repite entre viudos y divorciados. En la Selva, aunque la brecha es menos pronunciada que en la Sierra, sigue siendo significativa, con los no étnicos ganando más en todas las categorías, siendo el caso más extremo los divorciados, con 1559 soles para no étnicos frente a 808 soles para los étnicos.

Mientras que, en 2021, en la Costa, los no étnicos continúan superando a los étnicos, destacando los divorciados, con una brecha de 2289 soles frente a 1548 soles. En la Sierra, la diferencia es aún más amplia, especialmente entre los casados, donde los no étnicos perciben 1513 soles, casi el doble que los étnicos (719 soles), y esta disparidad ha aumentado en varias categorías respecto a 2020. En la Selva, aunque las brechas son menores que en la Sierra, persisten, con los casados no étnicos ganando 1374 soles frente a 823 soles de los étnicos, y una diferencia significativa entre los divorciados. Estas cifras reflejan la continuidad de las desigualdades salariales basadas en la etnicidad en las diversas regiones del país.

Asimismo, en 2022, en la Costa, la brecha se amplió, destacándose que los divorciados no étnicos ganan 2475 soles, mientras que los étnicos perciben solo 1385 soles, evidenciando un incremento notable en comparación con años anteriores. En la Sierra, esta tendencia se mantiene, con los casados no étnicos alcanzando un promedio de 1680 soles frente a 793 soles de los étnicos, reafirmando su posición como una de las regiones con mayores disparidades salariales. En la Selva, aunque la brecha parece haber disminuido ligeramente, las diferencias siguen siendo significativas; los divorciados no étnicos ganan 1798 soles, en contraste con 1575 de los étnicos. Estas cifras resaltan la persistencia de las desigualdades basadas en la etnicidad en el mercado laboral peruano.

En comparación con otros estudios como el de Astorquiza (2015), indican que la zona de residencia influye significativamente en las preferencias ocupacionales de los agentes según su etnicidad. En particular, se observa que en la zona nor-oriental de la ciudad de Cali, la probabilidad de que una persona elija ocupaciones asociadas a minorías étnicas disminuye, mientras que en la zona nor-occidental aumenta la preferencia por ocupaciones mixtas. Además, De la Luz y Samario señalan que el estado civil de casado reduce la probabilidad de que los indígenas se involucren en una variedad de ocupaciones, lo que resalta las barreras que enfrentan en el acceso a oportunidades laborales diversificadas.

Asimismo, la comparación del ingreso salarial promedio por región, estado civil y grupo étnico ha sido ampliamente investigada en América Latina, revelando patrones de desigualdad que son particularmente evidentes en el contexto peruano. Según Arceo y Torres (2021), en

México, las diferencias salariales varían notablemente según la región, con los trabajadores indígenas en áreas rurales enfrentando ingresos significativamente más bajos que sus contrapartes no indígenas, especialmente entre aquellos que están casados o en unión libre, lo que sugiere que el estado civil puede influir en las oportunidades laborales. De manera similar, Varela y Salazar (2023) encontraron que, en Ecuador, la interacción entre etnicidad y estado civil afecta el ingreso, con jefes de hogar indígenas experimentando mayores desventajas en regiones con alta concentración de población indígena. Estos antecedentes son fundamentales para enmarcar el análisis del ingreso salarial promedio por región, estado civil y grupo étnico en Perú entre 2020 y 2022, subrayando la necesidad de considerar múltiples factores que influyen en la desigualdad salarial.

Comparación de ingreso salarial promedio por región, estado civil y grupo étnico 2020-2022

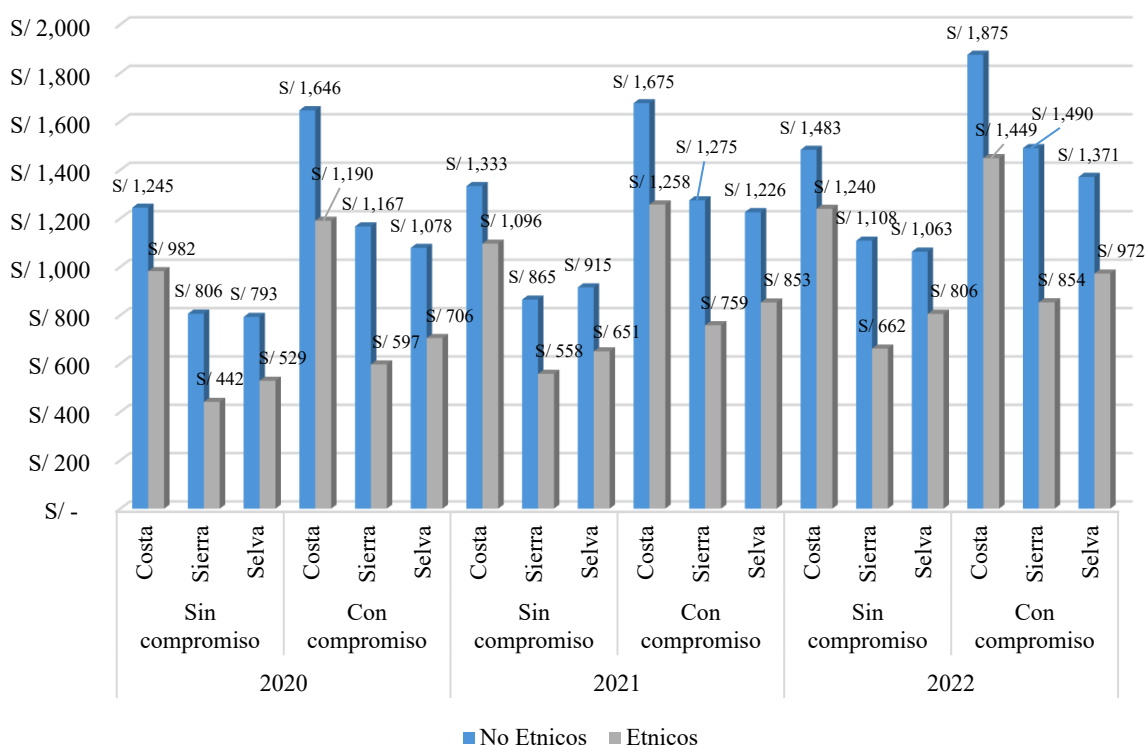


Figura 6: Comparación de ingreso salarial promedio por región, estado civil y grupo étnico 2020-2022. Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

La figura 7 muestra la distribución porcentual de la población Económicamente Activa (PEA) ocupada en Perú entre 2020 y 2022, clasificada por grupo ocupacional y etnicidad. Los datos reflejan una alta concentración de la población perteneciente a grupos étnicos en ocupaciones de menor calificación, como trabajos agrícolas y oficios manuales, mientras que la población no étnica tiende a concentrarse en ocupaciones de mayor calificación, como el

sector profesional y técnico. Esta segmentación ocupacional pone de relieve las barreras estructurales y las limitadas oportunidades de movilidad laboral para los grupos étnicos, reforzando las desigualdades socioeconómicas que persisten en el país.

Se observa una clara tendencia en la distribución ocupacional de los trabajadores étnicos, quienes presentan una destacada predominancia en ocupaciones elementales, con porcentajes que alcanzan el 41.6%, 39.5% y 37.4% para los años 2020, 2021 y 2022, respectivamente. Esta situación refleja las limitadas oportunidades laborales disponibles para este grupo, a menudo relegado a actividades de bajo nivel de calificación. Asimismo, el sector agrícola se mantiene como un pilar significativo para los trabajadores étnicos, registrando un 30.5% en 2020, aunque se evidencia una ligera disminución a un 27.9% en 2022. Esta disminución puede sugerir un cambio en las dinámicas laborales, pero también plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de las fuentes de ingresos en un sector que históricamente ha sido crucial para la economía de estos grupos.

Por otro lado, el grupo no étnico presenta una creciente concentración en el sector de servicios y ventas, evidenciando un aumento del 16.9% en 2020 a un 19.7% en 2022. Esta tendencia sugiere no sólo diferencias en las oportunidades laborales entre los grupos étnicos y no étnicos, sino también una dinámica de movilidad ocupacional que favorece a los últimos, reflejando así las desigualdades estructurales persistentes en el mercado laboral peruano.

Una teoría fundamental en el ámbito laboral es la concentración o segregación ocupacional, que expone una clara división en el mercado de trabajo en función de género, edad y etnicidad. Esta segregación limita el acceso a ocupaciones productivas y a sectores específicos de actividad, perpetuando prácticas discriminatorias que obstaculizan el avance de determinados grupos, lo que genera condiciones laborales y niveles de remuneración desiguales entre trabajadores étnicos y no étnicos. Grupos como indígenas y afroperuanos suelen concentrarse en ocupaciones de menor calidad y salarios más bajos, mientras que los no étnicos acceden a posiciones más estables y mejor remuneradas.

Investigaciones recientes han evidenciado una mayor incidencia de esta segregación en la población de la región andina, como señalan Antiporta et al. (2021) y Hernández-Vásquez et al. (2020), citados en el estudio de Sánchez y Ventura (2024). En particular, grupos minoritarios, como afroperuanos e indígenas, enfrentan no solo discriminación, sino también niveles más altos de depresión, una situación atribuida a los prejuicios y actitudes racistas que prevalecen

en la sociedad (Abdulhamed et al., 2022; MINCUL, 2018; Paradies et al., 2015, como se cita en Sánchez y Ventura, 2024).

La comparación del ingreso salarial promedio por concentración porcentual por grupo ocupacional y grupo étnico ha sido objeto de análisis en diversos estudios, que evidencian patrones de desigualdad en el mercado laboral. Según la investigación de Maya (2020), en Cali, Colombia, se observó que los trabajadores de grupos étnicos, especialmente en ocupaciones informales, enfrentan una penalización salarial significativa en comparación con los no étnicos, lo que refleja la segmentación ocupacional en la que están inmersos.

En el contexto peruano, el estudio de De la Luz y Samario (2023) reveló que la concentración de trabajadores indígenas en sectores de bajos ingresos, como la agricultura y el comercio informal, contribuye a una brecha salarial que se agrava en comparación con sus contrapartes no indígenas que acceden a ocupaciones más lucrativas. Además, Varela y Salazar (2023) encontraron que las ocupaciones con alta concentración de población indígena, como el trabajo doméstico y la agricultura, presentan ingresos mucho más bajos, lo que sugiere que la falta de acceso a ocupaciones formales y de mayor remuneración perpetúa la desigualdad.

Estos antecedentes son cruciales para el análisis de la concentración porcentual por grupo ocupacional y grupo étnico en Perú entre 2020 y 2022, destacando la importancia de abordar la discriminación estructural en el mercado laboral y sus implicaciones salariales.

El análisis de la concentración de la PEA ocupada según grupo ocupacional y etnia entre 2020 y 2022 revela una marcada segmentación en el mercado laboral peruano. Los datos muestran que los grupos étnicos, como las comunidades indígenas y afrodescendientes, tienden a concentrarse en ocupaciones de menor calificación y remuneración, como el trabajo agrícola, doméstico y en servicios básicos, en contraste con la población no étnica, que se encuentra mayormente en ocupaciones profesionales y técnicas mejor remuneradas.

Concentración porcentual por grupo ocupacional y grupo étnico, 2020-2022

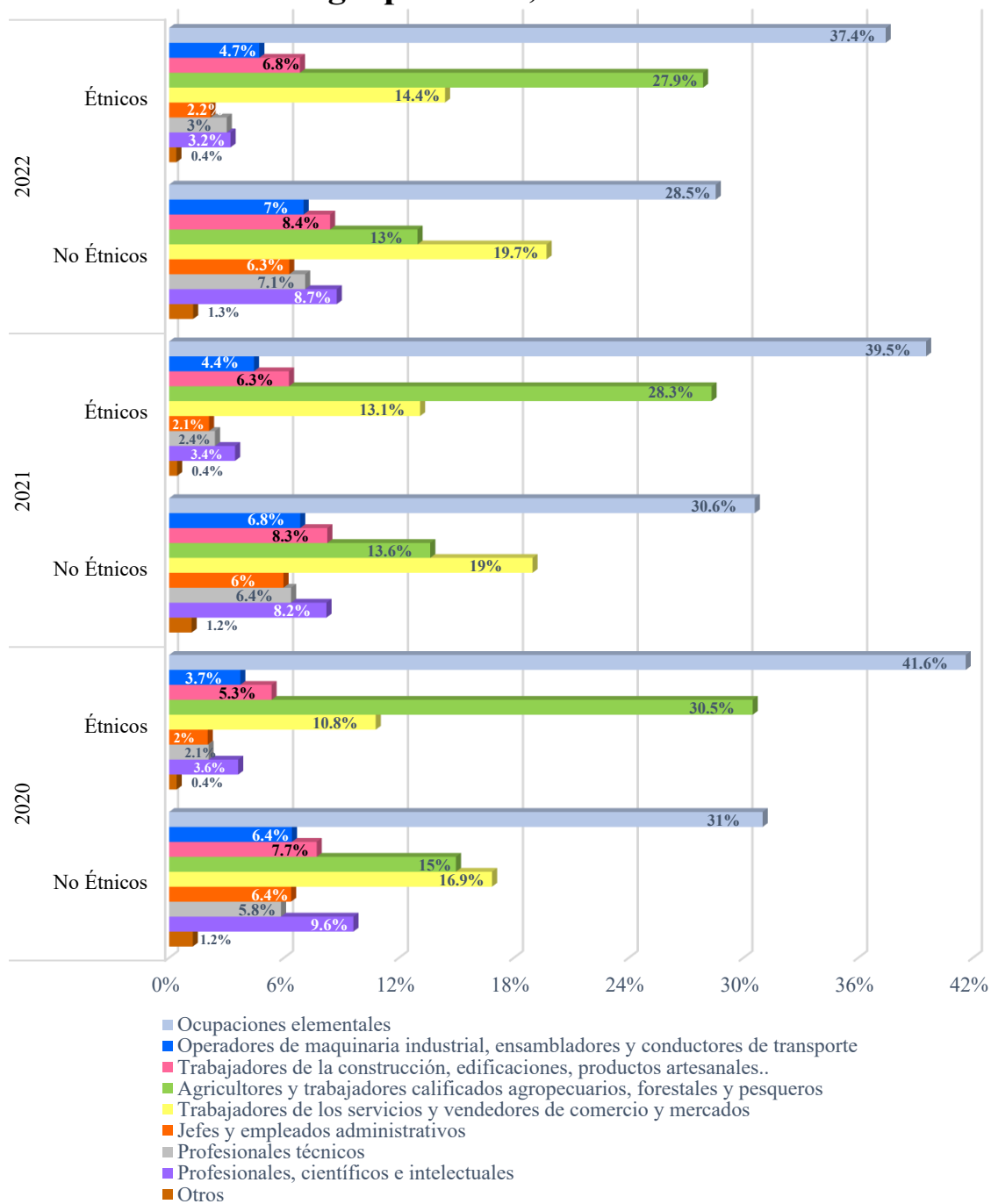


Figura 7: Concentración porcentual por grupo ocupacional y grupo étnico, 2020-2022.
Fuente: ENAHO 2020-2022. Elaboración propia.

La figura 8 presenta una comparación del ingreso salarial promedio de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en Perú entre 2020 y 2022, diferenciada por grupo ocupacional, tipo de empleo (formal o informal) y etnicidad. Los datos muestran una disparidad

significativa en los ingresos según el tipo de empleo, siendo los trabajadores formales quienes perciben salarios notablemente más altos que sus contrapartes en el empleo informal.

Esta diferencia es aún más acentuada cuando se analiza por etnicidad, donde los grupos étnicos, independientemente de su grupo ocupacional, tienden a estar sobrerrepresentados en el sector informal y con ingresos considerablemente inferiores en comparación con los no étnicos. La figura pone de manifiesto las brechas estructurales y la desigualdad en el acceso a empleos mejor remunerados, afectando de manera desproporcionada a los trabajadores de origen étnico en todos los niveles ocupacionales.

La figura muestra que, en el año 2020, existe una clara diferencia en los ingresos entre los trabajadores étnicos y no étnicos en empleos formales. En todas las ocupaciones, los no étnicos tienen ingresos consistentemente más altos que los étnicos, lo que refleja una brecha salarial significativa entre ambos grupos. con una diferencia notable en algunas categorías. Es así que, en ocupaciones como otros (4034 soles vs. 3501 soles) y profesionales técnicos (3041 soles vs. 2629 soles). Mientras que, en empleos informales, la disparidad salarial es incluso más significativa. Los no étnicos superan los ingresos de los étnicos en casi todas las categorías, como en jefes y empleados administrativos (1294 soles vs. 1097 soles) y ocupaciones elementales (485 soles vs. 282 soles).

Siendo el punto crítico, donde la mayor brecha se encuentra en ocupaciones de mayor calificación, como profesionales, científicos e intelectuales, así como, jefes y empleados administrativos, lo cual sugiere una discriminación sistemática en el acceso a posiciones formales de alto salario para personas de origen étnico.

Al comparar los años 2020 y 2021, se observa una leve reducción en las diferencias salariales, pero persisten disparidades en todas las categorías. Por ejemplo, en los empleos formales, la ocupación profesionales, científicos e intelectuales muestra un ingreso promedio para los no étnicos de 3540 soles, mientras que para los étnicos es de 3084 soles. Mientras que, en empleos informales, las brechas también se mantienen altas. Por ejemplo, en trabajadores de los servicios y vendedores, los no étnicos ganan en promedio 1780 soles, mientras que los étnicos reciben 1626 soles. Aunque la brecha salarial sigue siendo significativa en casi todas las ocupaciones, parece haber una leve convergencia en algunas áreas, especialmente en empleos informales como ocupaciones elementales (661.732 vs. 414.4), aunque sigue siendo desfavorable para los trabajadores étnicos.

Para el año 2022, las disparidades salariales entre no étnicos y étnicos aún son evidentes, pero en algunos sectores los salarios de los étnicos mejoran ligeramente. En la categoría de empleos formales, en jefes y empleados administrativos, los no étnicos ganan 2833 soles y los étnicos ganan 2711 soles, lo que representa una brecha menor en comparación con los años anteriores. En empleos informales, las brechas son aún pronunciadas, especialmente en ocupaciones elementales, donde los no étnicos ganan 721 soles en promedio, frente a los 495 soles de los étnicos.

La comparación del ingreso salarial promedio por grupo ocupacional, tipo de empleo y grupo étnico ha sido analizada en varios estudios que revelan profundas desigualdades en el mercado laboral. Arpi et al. (2024) documentaron en su investigación que los trabajadores indígenas en Perú tienden a concentrarse en ocupaciones informales y de bajos ingresos, lo que resulta en una brecha salarial significativa en comparación con los no indígenas, quienes tienen mayor acceso a empleos formales y mejor remunerados. De igual manera, el estudio de Faustino et al. (2023) encontró que la discriminación en el acceso a empleos formales es particularmente aguda para los grupos étnicos en Brasil, donde los indígenas y afrodescendientes reciben salarios inferiores, a pesar de tener ocupaciones similares a las de sus colegas no étnicos. Asimismo, Varela y Salazar (2023) señalaron que, en Ecuador, la informalidad laboral afecta desproporcionadamente a los trabajadores indígenas, lo que perpetúa su condición de vulnerabilidad y limita sus oportunidades de progreso salarial.

La diferencia salarial en ocupaciones calificadas sigue siendo mayor en empleos formales, pero en empleos informales la brecha se ha reducido ligeramente en algunas categorías. Sin embargo, en algunas ocupaciones clave como profesionales, científicos e intelectuales, los trabajadores étnicos siguen ganando considerablemente menos que sus contrapartes no étnicos (3253 soles vs. 3701 soles en empleos formales).

Sigue habiendo una persistencia de la brecha salarial étnica, donde a lo largo de los tres años, las brechas salariales entre no étnicos y étnicos son consistentes, y en algunos casos, la diferencia es aún mayor en los trabajos formales de mayor calificación. Mayor vulnerabilidad en el sector informal, aunque hay una convergencia lenta en algunos sectores informales, los trabajadores étnicos en este tipo de empleos siguen estando más desfavorecidos. Las ocupaciones informales tienden a estar más precarizadas, lo cual es particularmente problemático para los grupos étnicos. Sectores con mayores disparidades, los trabajos mejor pagados, como los de profesionales, científicos e intelectuales, y los jefes y empleados

administrativos, muestran las diferencias más amplias entre los grupos no étnicos y étnicos, sugiriendo barreras estructurales para el acceso a empleos formales mejor remunerados para los trabajadores étnicos.

Comparación del ingreso salarial promedio por grupo ocupacional, tipo de empleo y grupo étnico, 2020-2022

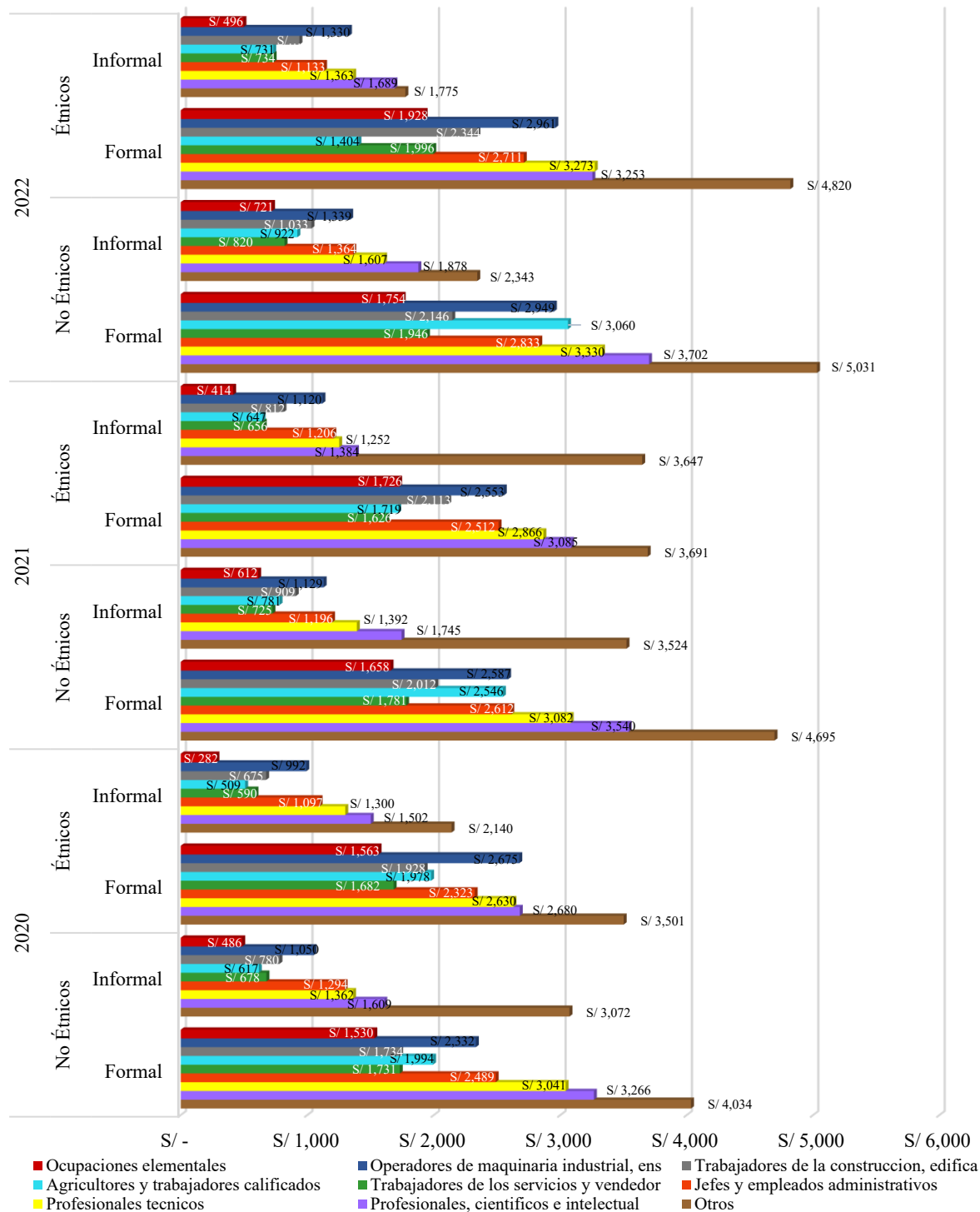


Figura 8: Comparación del ingreso salarial promedio por grupo ocupacional, tipo de empleo y grupo étnico, 2020-2022. Fuente: ENAHO 2020- 2022. Elaboración propia.

La figura 9 examina la relación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato laboral en el Perú durante el periodo 2020-2022. Los datos revelan que las grandes empresas tienden a ofrecer una mayor proporción de contratos formales y de largo plazo, brindando mayor estabilidad laboral a sus empleados. En contraste, las pequeñas y microempresas presentan una alta prevalencia de contratos temporales y mayor informalidad, reflejando las limitadas capacidades de estas organizaciones para ofrecer condiciones laborales estables. Este análisis evidencia cómo el tamaño de la empresa influye directamente en la seguridad y calidad del empleo, afectando la estabilidad laboral de la fuerza de trabajo en el país.

En el año 2020, se evidencian disparidades salariales significativas entre grupos étnicos y no étnicos en función del tipo de contrato y el tamaño de la empresa. Los trabajadores étnicos con contrato presentan ingresos promedios de 1,443 soles en empresas pequeñas (1-10 trabajadores), aumentando a 1,982 soles en empresas medianas (11-50 trabajadores) y 2,241 soles en grandes empresas (más de 51 trabajadores). Sin embargo, aquellos sin contrato enfrentan salarios considerablemente más bajos, oscilando entre 358 soles en empresas pequeñas y 1,290 soles en grandes. Por su parte, los trabajadores no étnicos con contrato obtienen ingresos significativamente mayores, que van de 1,789.1 a 2,762 soles, mientras que los no étnicos sin contrato también superan a sus pares étnicos, con salarios que varían entre 577 soles y 1,571 soles. Estos datos subrayan la persistente brecha salarial y la vulnerabilidad de los trabajadores étnicos, especialmente en contextos de empleo informal.

En cuanto al año 2021, los trabajadores no étnicos con contrato perciben ingresos medios que oscilan entre 1,666 soles en empresas pequeñas (1-10 trabajadores) y 2,807 soles en grandes empresas (más de 51 trabajadores). En contraste, los no étnicos sin contrato obtienen ingresos que varían de 603 soles a 1,354 soles. Por su parte, los trabajadores étnicos con contrato tienen ingresos medios que fluctúan entre 1,572 soles y 2,411 soles, mientras que aquellos sin contrato enfrentan los salarios más bajos, que oscilan entre 387 soles y 1,369 soles. El análisis revela que la brecha de ingresos entre no étnicos y étnicos con contrato sigue siendo evidente, con diferencias que varían de 94 soles a 695 soles. Además, la tenencia de un contrato se confirma como un factor crucial para acceder a ingresos más altos en todos los grupos.

En cambio, en 2022, se observa que los trabajadores étnicos con contrato reportan ingresos de 1,533 soles en empresas pequeñas y alcanzan un máximo de 2,504 soles en empresas grandes, lo que indica un crecimiento constante respecto a años anteriores. Por otro lado, aquellos sin contrato presentan ingresos que oscilan entre 472 soles en empresas pequeñas

y 1,272 soles en grandes, mostrando una leve mejora en comparación con 2021. En contraste, los trabajadores no étnicos con contrato continúan percibiendo salarios superiores, con ingresos que varían de 1,812 soles en pequeñas empresas a 2,966 soles en las más grandes. Además, los no étnicos sin contrato reportan ingresos que van de 711 soles a 1,591 soles, siempre por encima de sus pares étnicos.

La relación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, destacando cómo estas variables influyen en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores. Según el análisis de Botello (2015), en Ecuador, las empresas de mayor tamaño tienden a ofrecer contratos formales y condiciones laborales más favorables, lo que contrasta con las pequeñas y medianas empresas, donde predominan los contratos informales y la precariedad laboral. Además, Astorquiza (2015) resalta que el tamaño de la empresa influye significativamente en la selección de ocupaciones y en las oportunidades salariales, indicando que las empresas más grandes suelen ofrecer mejores salarios y beneficios, lo que frecuentemente excluye a los trabajadores étnicos, quienes están más representados en el empleo informal. De igual manera, el estudio de Varela y Salazar (2023) encontró que las diferencias en el tamaño de la empresa influyen en el acceso a contratos estables, lo que perpetúa la desigualdad salarial y afecta desproporcionadamente a los trabajadores de grupos étnicos en la región.

Comparación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato, 2020-2022

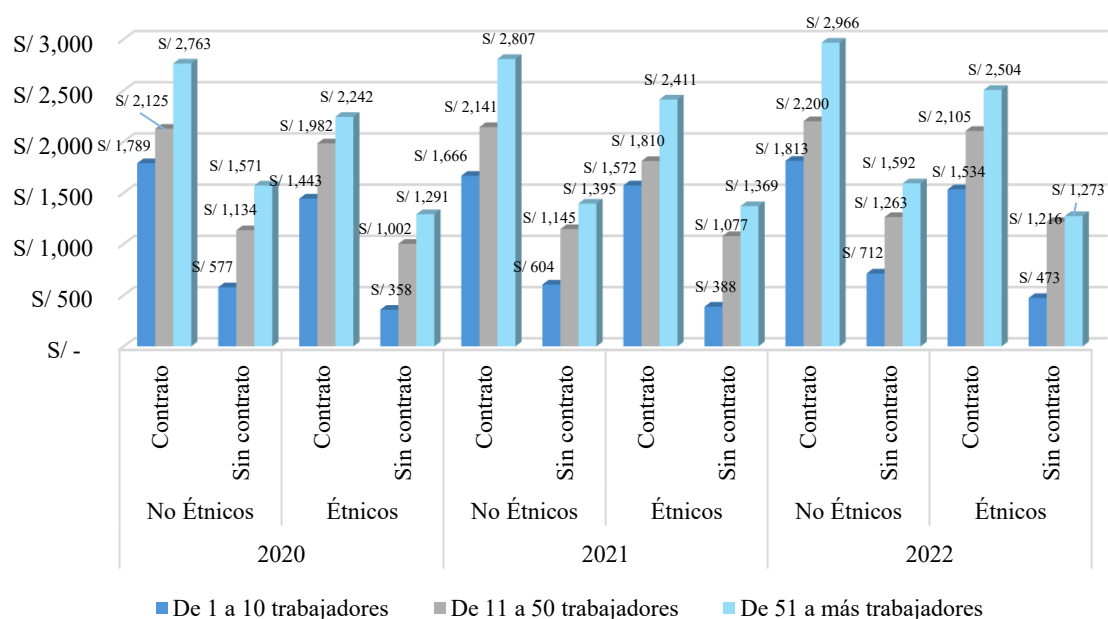


Figura 9: Comparación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato, 2020-2022.
Fuente: ENAHO 2020- 2022. Elaboración propia.

Con la culminación de la descripción exhaustiva de las variables, se ha establecido una visión preliminar de los factores que podrían incidir en las diferencias observadas. No obstante, aún no se ha determinado la significancia estadística de dichos efectos. En este contexto, se procederá a la implementación de la metodología de Mincer, un enfoque econométrico que permitirá estimar las relaciones fundamentales y cuantificar el impacto de las variables seleccionadas, proporcionando un marco riguroso para evaluar la relevancia de los resultados en el análisis planteado.

Al aplicar la regresión lineal de los ingresos, los resultados revelan un coeficiente de determinación R cuadrado de 55.48% para el grupo no étnico y de 61.70% para el grupo étnico. Estos valores indican que las variables incluidas en el modelo explican más del 55% de la variabilidad en los ingresos de los individuos de ambos grupos, lo que resalta la relevancia del capital humano y otras características socioeconómicas en la determinación salarial. Además, el valor de Prob > F de 0.0000 en ambos grupos sugiere que los modelos son estadísticamente significativos, confirmando que las variables explicativas utilizadas son adecuadas para analizar las diferencias salariales entre grupos étnicos y no étnicos en el contexto peruano.

En el grupo étnico, un mayor número de años de experiencia laboral se asocia con una leve disminución en los ingresos (-0.0438), es decir, más experiencia no mejora los salarios, sino que los reduce un poco. Por otro lado, en el grupo no étnico, la experiencia tiene un efecto positivo (0.0324), lo que significa que más años trabajados se traducen en un aumento moderado de los ingresos. En ambos casos, el impacto de la experiencia disminuye con el tiempo, como lo indica el coeficiente de la experiencia cuadrada, lo cual es típico en el modelo de Mincer, donde los beneficios de la experiencia crecen más lentamente a medida que se acumula más.

En cuanto a la significancia estadística de las variables, la educación y las horas trabajadas resultan altamente significativas en ambos grupos, subrayando su relevancia como determinantes clave de los ingresos. El género, por su parte, refleja una brecha salarial considerable, con coeficientes negativos y significativos para ambos grupos, siendo más pronunciada en el grupo no étnico. Esto refuerza la importancia de considerar el género como un factor determinante en la estructura salarial. Otras variables, como el tamaño de la empresa y el estado civil, muestran efectos distintos entre los grupos, siendo más significativas en el grupo no étnico. Sin embargo, variables como la región y la experiencia cuadrada presentan

resultados menos concluyentes en ambos casos, lo que sugiere que estos factores tienen un impacto limitado en la explicación de los ingresos.

La metodología de Mincer ha sido ampliamente utilizada para analizar las disparidades salariales entre grupos étnicos y no étnicos, proporcionando una perspectiva valiosa sobre el retorno educativo en el contexto laboral. Según el estudio de Lee y Sun (2023), esta metodología permitió identificar que, a pesar de tener niveles educativos similares, los trabajadores no indígenas en Corea del Sur perciben ingresos significativamente más altos que sus contrapartes indígenas, lo que sugiere la existencia de discriminación en el mercado laboral. En el caso peruano, Arpi et al. (2024) aplicaron el modelo de Mincer para evaluar el retorno de la educación en diferentes grupos étnicos, encontrando que la educación no genera el mismo impacto en los salarios de los indígenas en comparación con los no indígenas, evidenciando así una penalización salarial que se acentúa con el aumento del nivel educativo. Además, De la Luz y Pineda (2023) emplearon este enfoque en su investigación sobre la brecha salarial en México, concluyendo que, aunque la educación es un determinante crítico del ingreso, su efectividad varía entre grupos étnicos, lo que pone de relieve la necesidad de políticas que aborden las desigualdades estructurales.

Tabla 3

Resultados de la regresión de Mincer: Análisis comparativo de ingresos del grupo étnico 2020-2022.

Logaritmo del ingreso	No étnico	Étnico
Jefe de hogar	0.212*** (0.0673)	0.164 (0.104)
Género	-0.228*** (0.0648)	-0.293*** (0.0998)
Edad	-0.0150* (0.00821)	-0.0442*** (0.0129)
Estado civil	0.167*** (0.0638)	0.150 (0.106)
Región	0.00705 (0.0264)	-0.0807 (0.0557)
Área	-0.232*** (0.0711)	-0.260*** (0.0866)
Nivel educativo	0.227*** (0.0375)	0.162*** (0.0457)
Grupo ocupacional	-0.0628*** (0.0138)	-0.0734*** (0.0163)
Experiencia	0.0324*** (0.0113)	0.0438*** (0.0168)
Experiencia potencial	-0.000229* (0.000131)	-0.000129 (0.000207)
Tamaño de la empresa	0.212*** (0.0587)	0.194*** (0.0641)
Tipo de empleo	-0.271*** (0.104)	-0.478*** (0.127)
Contrato	-0.132 (0.151)	-0.244 (0.160)
Horas	0.00938*** (0.00167)	0.00922*** (0.00249)
Constante	5.839*** (0.328)	7.365*** (0.507)
R-squared	0.555	0.617

Errores estándar entre paréntesis.

Significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO 2020-2022

Elaboración propia

Al concluir el análisis del modelo de Mincer, este enfoque puede no capturar adecuadamente las dinámicas de selección y los sesgos inherentes que afectan a ciertos grupos, lo que lleva a la necesidad de una metodología más robusta. En este contexto, el modelo de Heckman emerge como una herramienta complementaria crucial, ya que permite corregir los sesgos de selección. Así, la transición del modelo de Mincer al enfoque de Heckman no solo amplía la comprensión de los determinantes salariales, sino que también enriquece el análisis de las desigualdades presentes en el entorno laboral.

En el análisis de Heckman aplicado a la PEA ocupada de grupos étnicos y no étnicos durante el periodo 2020-2022, la inclusión de la variable de Mills desempeña un papel crucial al corregir el sesgo de selección. Esta variable permite ajustar los modelos econométricos para tener en cuenta los factores no observables que influyen en la decisión de participar en el mercado laboral.

En la tabla 4, se revela que variables como el género, el nivel educativo, la experiencia laboral y el tipo de empleo son determinantes significativos en los ingresos de las personas no étnicas. De particular relevancia es el impacto negativo de la informalidad, que reduce los ingresos en un 49.71%, lo que indica una fuerte penalización económica para aquellos sin empleo formal. Además, el género también muestra un efecto notable, con una brecha de ingresos del 20.65% entre los géneros, lo que subraya la persistencia de desigualdades en el mercado laboral. Estas variables confirman que los factores estructurales como la educación, el empleo formal y la experiencia tienen efectos cruciales en los ingresos.

Asimismo, la variable Mills en el grupo no étnico tiene un coeficiente negativo (-6.47) pero no es estadísticamente significativo al nivel del 5% ($p = 0.08$), lo que sugiere que existe un posible sesgo de selección, pero no es lo suficientemente fuerte como para afectar de manera significativa los resultados generales del modelo. Aunque la corrección por Heckman se aplicó adecuadamente, el sesgo de selección presente en la muestra de aquellos observados por tener ingresos no distorsiona gravemente las estimaciones de las demás variables. Sin embargo, es necesario considerar que la presencia de sesgo no se puede descartar completamente.

Mientras que, para el grupo étnico, variables como las horas trabajadas, el nivel educativo y el tipo de empleo también son cruciales para determinar los ingresos, con efectos significativos en cada caso. El género sigue siendo un factor central, mostrando una brecha salarial del 23.06%, lo que refuerza la idea de que las desigualdades de género son pronunciadas en este grupo. Asimismo, trabajar en empresas más grandes y tener más experiencia laboral

también están positivamente correlacionados con mayores ingresos, lo que resalta la importancia de la estructura empresarial y el desarrollo profesional en el acceso a mejores oportunidades económicas.

Continuando con el grupo étnico, la variable Mills presenta un coeficiente negativo (-5.54) y es estadísticamente significativo ($p = 0.044$), lo que indica que sí se corrigió el sesgo de selección. Esto significa que, antes de la corrección, la muestra podría haber estado sesgada por la inclusión de únicamente aquellos individuos que tienen ingresos, lo que podría haber afectado las estimaciones. Gracias a la corrección con el modelo de Heckman, se logró ajustar este sesgo, lo que garantiza que los resultados reflejen mejor las condiciones de toda la población étnica, no solo de aquellos que fueron seleccionados en la muestra por tener ingresos.

Ambos modelos econométricos, tanto para los grupos étnicos como no étnicos, destacan que factores como el género, la educación, la formalidad laboral y la experiencia son determinantes importantes de los ingresos. Mientras que el grupo no étnico presenta un sesgo de selección moderado no significativo, el grupo étnico muestra un sesgo más pronunciado que fue corregido eficazmente mediante el modelo de Heckman, lo que mejora la precisión de las estimaciones. Estas correcciones aseguran que los resultados reflejan con mayor fidelidad la realidad socioeconómica de ambos grupos, permitiendo un análisis más robusto de las desigualdades y barreras que enfrentan en el mercado laboral.

La metodología de Heckman ha sido fundamental en el análisis de la brecha salarial entre grupos étnicos y no étnicos, especialmente en contextos donde el sesgo de selección puede distorsionar las estimaciones de ingresos. Según el estudio de Faustino et al. (2023), la aplicación del modelo de Heckman permitió identificar y corregir el sesgo de selección en los ingresos laborales de trabajadores afrodescendientes en Brasil, evidenciando que, al controlar por factores no observables, la disparidad salarial se amplía.

En el contexto peruano, Arceo y Torres (2021) utilizaron la metodología de Heckman para investigar la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas, encontrando que la subrepresentación de los primeros en el mercado laboral formal generaba una estimación sesgada de sus ingresos, subestimando en un 15% su verdadera brecha salarial. De manera similar, Varela y Salazar (2023) aplicaron esta técnica en Ecuador, identificando que, tras ajustar por el sesgo de selección, las diferencias en los ingresos se reducían en un 10%, pero aún persistía un 20% de la brecha no explicada por factores observables, lo que evidencia la presencia de discriminación en el mercado laboral. La metodología de Heckman ha sido

fundamental para corregir estas distorsiones, especialmente en contextos donde la participación laboral de los grupos étnicos es limitada, lo que permite obtener estimaciones más precisas de la magnitud real de la brecha salarial.

Según el estudio de Faustino et al. (2023), la aplicación del modelo de Heckman para corregir el sesgo de selección en los ingresos laborales de los trabajadores afrodescendientes en Brasil reveló que, una vez controlado el sesgo, la disparidad salarial aumentó en un 12%, lo que demuestra que la brecha era más pronunciada de lo que inicialmente se estimaba. En el contexto peruano, Arceo y Torres (2021) encontraron que la subrepresentación de los trabajadores indígenas en el mercado laboral formal subestimaba la brecha salarial en aproximadamente un 15%; al aplicar el modelo de Heckman, la brecha real se incrementó en un 20%, reflejando la discriminación estructural. Por otro lado, Varela y Salazar (2023) en Ecuador identificaron que, tras corregir el sesgo de selección, las diferencias salariales entre grupos étnicos aumentaron en un 8%, haciendo aún más evidente la desigualdad salarial y la discriminación presente en el mercado laboral.

Tabla 4

Resultados del modelo Heckman para corrección de sesgo en ingresos del grupo étnico 2020-2022

Logaritmo del ingreso	No étnico	Étnico
Jefe de hogar	0.209*** (0.0670)	0.120 (0.101)
Género	-0.207*** (0.0649)	-0.231** (0.104)
Edad	-0.0153* (0.00823)	-0.0407*** (0.0129)
Estado civil	0.181*** (0.0631)	0.190* (0.108)
Región	0.0109 (0.0265)	-0.0750 (0.0555)
Área	-0.215*** (0.0696)	-0.231*** (0.0879)
Nivel educativo	0.231*** (0.0371)	0.171*** (0.0444)
Grupo ocupacional	-0.0589*** (0.0140)	-0.0639*** (0.0165)
Experiencia	0.0305*** (0.0113)	0.0342* (0.0178)
Experiencia potencial	-0.000190 (0.000132)	-1.69e-05 (0.000218)
Tamaño de la empresa	0.187*** (0.0606)	0.150** (0.0678)
Tipo de empleo	-0.275*** (0.105)	-0.497*** (0.124)
Contrato	-0.121 (0.156)	-0.227 (0.157)
Horas	0.00924*** (0.00168)	0.00922*** (0.00248)
Mills	-6.475* (3.691)	-5.537** (2.744)
Constante	7.763*** (1.154)	8.979*** (0.980)
R-squared	0.557	0.622

Errores estándar entre paréntesis.

Significancia: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: ENAHO 2020-2022

Elaboración propia

La corrección del sesgo de selección mediante el modelo de Heckman ha proporcionado una base sólida para entender las variables que influyen en los ingresos de los grupos étnicos y no étnicos. Con esta corrección, es posible observar cómo factores como el género, la educación y la experiencia laboral afectan significativamente los ingresos. Sin embargo, para profundizar en la comprensión de las disparidades en estos ingresos, es esencial aplicar el modelo de Oaxaca que permitirá descomponer la brecha salarial y analizar las diferencias en los ingresos entre grupos étnicos y no étnicos. Este enfoque complementario no solo identifica las variables que contribuyen a la desigualdad, sino que también ayuda a discernir la parte de la brecha que puede atribuirse a características observables en contraste con aquellas que podrían derivarse de discriminación o barreras estructurales.

En la tabla 5, en el análisis de Oaxaca aplicado a la brecha salarial étnica en Perú durante el periodo 2020-2022 permite descomponer las diferencias salariales entre grupos étnicos y no étnicos en dos componentes clave: uno explicado por las diferencias en características observables como la educación, la experiencia y el tipo de empleo, y otro atribuido a factores no observables o discriminación.

Este análisis de los salarios promedio entre los grupos étnicos y no étnicos en el Perú revela diferencias significativas en sus ingresos. En primer lugar, el salario promedio del grupo no étnico se estima en un logaritmo de 7.486269, lo que se traduce en ingresos considerablemente más altos en comparación con el grupo étnico. Este hallazgo es respaldado por un p-valor de 0.000, que indica una alta significancia estadística. Este valor proporciona un contexto claro de que los ingresos del grupo no étnico son sustancialmente más altos, lo que destaca la disparidad existente entre estos grupos en el mercado laboral.

Por otro lado, el salario promedio del grupo étnico se encuentra en un logaritmo de 7.143884, igualmente con un p-valor de 0.000 que confirma su significancia estadística. Al comparar ambos grupos, queda evidente que el grupo étnico presenta un ingreso promedio inferior, lo que resalta la disparidad salarial que persiste en el país. En consecuencia, la diferencia total en el logaritmo del ingreso entre los grupos se establece en 0.3424, lo que implica aproximadamente un 34.24% de diferencia salarial a favor del grupo no étnico. Este dato no solo es relevante desde un punto de vista cuantitativo, sino que también plantea preguntas sobre las dinámicas estructurales que perpetúan tales desigualdades.

Al adentrarnos en el análisis de la brecha salarial, se identifica que una parte significativa de esta diferencia puede explicarse por factores observables. Específicamente, la

parte explicada de la brecha salarial es de 0.3282, o el 32.82%. Este hallazgo sugiere que características como el nivel educativo, la experiencia laboral y otras variables demográficas desempeñan un papel crucial en determinar los ingresos de ambos grupos. La significancia estadística de este valor refuerza la idea de que los factores medibles son determinantes en gran medida de la diferencia salarial observada.

Sin embargo, al examinar la parte no explicada de la diferencia salarial, se encuentra que esta es de solo 0.0142 o 1.42%, y no alcanza la significancia estadística (p -valor de 0.757). Este resultado indica que no hay suficiente evidencia para afirmar que los factores no observables, que podrían incluir discriminación étnica o barreras estructurales, contribuyen significativamente a la brecha salarial. En consecuencia, la mayoría de la diferencia salarial observada puede atribuirse a diferencias en características medibles.

En resumen, el análisis revela que la brecha salarial étnica en el Perú durante el período de 2020 a 2022 es de 34.24%, con el grupo no étnico ganando significativamente más. La mayoría de esta diferencia (32.82%) se explica por factores observables, lo que sugiere que las desigualdades salariales están fuertemente influenciadas por diferencias estructurales en el acceso a la educación y oportunidades laborales. Sin embargo, la mínima parte no explicada indica que la discriminación no es el factor predominante en esta brecha, sino más bien las desigualdades estructurales. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar políticas que busquen igualar las oportunidades educativas y laborales, con el objetivo de reducir la brecha salarial entre los grupos étnicos en el país.

La metodología Oaxaca-Blinder ha sido crucial para descomponer la brecha salarial entre grupos étnicos y no étnicos, permitiendo un análisis más profundo de las disparidades salariales en diversos contextos. En su estudio, Arpi et al. (2024) destacó que, al descomponer la brecha salarial en Brasil, se evidenció que los trabajadores afrodescendientes experimentan una penalización salarial que no puede ser explicada únicamente por variables observables, lo que sugiere la existencia de discriminación estructural. En el ámbito mexicano, De la Luz y Pineda (2023) utilizaron el modelo de Oaxaca-Blinder para investigar las desigualdades salariales entre indígenas y no indígenas, encontrando que la parte no explicada de la brecha salarial es considerablemente alta, lo que refleja la discriminación en el mercado laboral. Estos antecedentes son fundamentales para contextualizar el análisis de la brecha salarial en Perú entre 2020 y 2022, evidenciando cómo la metodología de Oaxaca-Blinder permite desentrañar

las complejidades detrás de las desigualdades salariales y la necesidad de políticas que aborden estos desafíos.

Tabla 5

Descomposición de la brecha salarial étnica mediante el modelo Oaxaca, 2020-2022

Diferencial	
Grupo no étnico	7.486*** (0.0335)
Grupo étnico	7.144*** (0.0546)
Brecha	0.342*** (0.0641)
Descomposición	
Factores explicativos	0.328*** (0.0539)
Factores no explicativos	0.0142 (0.0459)

Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: ENAHO 2020-2022

Elaboración propia

Conclusiones

- Se concluye que entre 2020 y 2022 persiste una significativa brecha salarial entre los grupos étnicos y no étnicos en Perú. Factores como el género, nivel educativo, área de residencia y tipo de empleo impactan de manera desigual, afectando más a la población étnica. La segregación ocupacional y la concentración en sectores menos remunerados, junto con la discriminación, agravan esta desigualdad. Las mujeres étnicas sufren una mayor penalización salarial que sus contrapartes no étnicas, y el retorno económico de la educación, aunque positivo, es más bajo para los individuos étnicos, perpetuando la disparidad en ingresos.
- La brecha salarial entre trabajadores étnicos y no étnicos, según el análisis Oaxaca-Blinder, revela que los primeros ganan en promedio un 34.2% menos que los segundos. De esta diferencia, un 32.8% se atribuye a desigualdades en capital humano, como el nivel educativo, los años de experiencia y la ocupación, entre otros factores. Sin embargo, un 1.4% de la brecha no puede ser explicado por estas variables observables, lo que sugiere la existencia de discriminación estructural en el mercado laboral. Este hallazgo indica que, aunque la disparidad salarial se explica mayormente por diferencias en características productivas, persisten señales de un componente discriminatorio que requiere un análisis más profundo y acciones concretas para mejorar la equidad laboral.

Recomendaciones

- Una limitación clave de este informe es la insuficiencia en la investigación de los mecanismos de discriminación no observable que afectan la brecha salarial étnica en el Perú. Aunque el análisis cuantitativo ofrece una visión general de las desigualdades salariales, no aborda completamente las dimensiones sutiles y estructurales de la discriminación, tales como actitudes implícitas, redes sociales y barreras culturales, que pueden estar en juego. Para superar esta limitación, es crucial incorporar enfoques cualitativos o mixtos en investigaciones futuras. Métodos como entrevistas en profundidad, grupos focales y estudios de caso permitirán una comprensión más detallada de los factores subyacentes que perpetúan la brecha salarial étnica, ofreciendo así una base más sólida para el desarrollo de políticas y estrategias efectivas.
- Es fundamental entender cómo la interacción entre etnicidad y género influye en las oportunidades laborales y salariales, ya que la interseccionalidad revela las múltiples capas de discriminación que pueden afectar a individuos en diferentes contextos. Es imperativo que los responsables de políticas, líderes empresariales y ciudadanos se involucren activamente en la formación continua mediante cursos y talleres especializados en diversidad e inclusión. Esta educación no solo contribuye a reconocer y abordar los prejuicios personales y estructurales, sino que también facilita la creación de estrategias políticas y organizativas que promuevan un entorno laboral equitativo y justo para todos.

Referencias

- Aguirre, W. G. (2023). Discriminación de salarios en el mercado laboral en El Salvador durante el periodo 2018-2020. *CamJOL*, 1(14).
- Alfani, G. (2022). Epidemics, Inequality, and Poverty in Preindustrial and Early Industrial Times. *Journal of Economic Literature*, 60(1), 3–40. Doi: <https://doi.org/10.1257/jel.20201640>
- Arceo, E. y Torres, P. (2021). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. Sobre México. *Temas de Economía*, 1(3), 129-161.
- Arpi, R. y Arpi, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *Comunicación*, 9 (1).
- Arpi, R., Arpi, L. Paz Paredes, R., & Sánchez-Bayón, A. (2024). Desigualdad del ingreso laboral por grupo étnico en el Perú durante la pandemia de COVID-19. Cuadernos de Economía, 43(91), 25-49. <https://10.15446/cuadernos.v43n91.106188>
- Astorquiza, B. (2015). ¿Coexisten los fenómenos de discriminación salarial y segmentación ocupacional hacia las minorías étnico-raciales residentes en Santiago de Cali? *Revista Económica del Caribe*, (15), 93-120.
- BID (2021). Brechas y desafíos socioeconómicos de los pueblos indígenas de América Latina: retos para el desarrollo con identidad. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Brechas-y-desafios-socioeconomicos-de-los-pueblos-indigenas-de-America-Latina-retos-para-el-desarrollo-con-identidad.pdf>
- Berson, C. (2016) Local labor markets and taste-based discrimination. *IZA Journal of Labor Economics*, 5 (5), 1-21. doi: <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0045-9>
- Botello, H. (2015). Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012. *Equidad y desarrollo*, 1(24), 9-30.
- Budig M.J., Lim, M. y Hodges M.J. (2021) Racial and gender pay disparities: The role of education. *ScienceDirect*, 98, 1-48. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102580>

- Carrasco, F., y Castillo, R. F. (2021). Human capital and job opportunities according to educational level in Perú. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 25(110), 48-57. Doi: <https://doi.org/10.47460/uct.v25i110.475>
- Cuenca, R. y Reátegui, L. (2019). Trayectorias desiguales. La educación de las mujeres indígenas en el Perú. Carrillo, S. y Cuenca, R. (Editores). *Vidas desiguales: mujeres, relaciones de género y educación en el Perú*. Lima: IEP.
- Del Carpio, L. y Avolio, B. (2023). Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los países de América Latina. *PUCP*, 26 - 28.
- De la Luz, C y Pineda, S. (2023). Análisis regional de la discriminación salarial de los trabajadores indígenas en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 32(64), 47-72.
- De la Luz, C. y Samario, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena. *Contaduría y administración*, 68(2), 322-349.
- Espinoza, M. y Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (23), 32.
- Faustino, I., Maia, K., Gomes, M., Mourao, P. y Araujo, E. (2023). Decomposing wage differences in Brazilian regions: a revised insight about traditional discrimination. *International Journal of Social Economics Emerald Group Publishing Limited*, 50(1), 1-19.
- Fuentes, A. (2006). La discriminación y su relación con la diferencia de ingresos en el mercado laboral guatemalteco. *Perfiles latinoamericanos*, 13(27), 141-167.
- Herrera, S., (2010). La importancia de la educación en el desarrollo: la teoría del capital humano y el perfil edad - ingresos por nivel educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina. *Revista Pilquen* (13), 1-9.
- Higashi, A. (2022). Negritud, afrodescendencia y mestizaje: implicancias de la pregunta de autoidentificación étnica del Censo Nacional de 2017 en la población afroperuana. *La Colmena*, (15), 81-94.

- Holz, R., Huape, M. y Rangel, Marta (2022). El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad. Documento de proyectos e investigación de CEPAL.
- Jauregui, I. (2021). La economía subjetiva del Capital Humano (Notas para un reflexión ética y política). *Isegoría*, (64).
- Lee, Y., y Sun, J. (2023). Estructura diferencial salarial en género y nacionalidad: un caso del banco industrial elegido bajo el dominio japonés, 1920-1944. *Hitotsubashi Journal of Economics*, 64 (2).
- Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A. y Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Informes Técnicos 2019/16.
- Maya, S. (2020). Aproximación a la discriminación racial en Cali: ¿se asignan salarios por color de piel? . Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/8535f900-9906-43ba-b7c9-28d43b7ab972>
- Mora, J. y Arcila, A. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 18, 34-53.
- OIT (2019). Aplicación del convenio sobre pueblos indígenas y tribales No 169: hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_735627.pdf
- Pérez, D.I y Castillo J.L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, Sociedad y Territorio*, 16(5), 651-673.
- Portella, A. y França, M. (2024). Racial Wage Gaps: The Role of Private Schooling, Technical Education and Graduate Degrees. *Social Science Research Network*, 1-47.
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. Doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4839428>

- Sánchez, A. y Ventura, J. (2024). Depresión según identidad étnica en población peruana: un estudio nacional mediante análisis de redes. *Acta Colombiana de Psicología*, 27(1), 183-196.
- Sánchez, P., Uriguen, P. y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55.
- Simó-Noguera, C. X., Mondragón-García, E., Carbonell-Asins, J. A., & Romero-Crespo, J. A. (2023). La observación de la brecha salarial de género ajustada. En busca de la discriminación directa en España. *Revista Internacional De Sociología*, 81(3). Doi: <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.3.22.00490>
- Solís, P., & Güémez, B. (2020). Características étnico-raciales y desigualdad de oportunidades económicas en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 36(1), 255–289. Doi: <https://doi.org/10.24201/edu.v36i1.2078>
- Sopio, U. (2024). *Understanding Wage Gaps in Georgian Labor Market: Gender, Ethnicity and Age* [Master Thesis]. Czech University of Life Sciences Prague, Georgia.
- Varela, M. y Salazar, G. (2023). Brecha en el ingreso laboral en Ecuador por discriminación, en pre y pospandemia. *Revista Económica*, 75(121),41-58.
- Zhang, R. P., Holdsworth, S., Turner, M., y Andamon, M. M. (2021). Does gender really matter? A closer look at early career women in construction. *Construction Management and Economics*, 39(8), 669-686. Doi: <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1948087>
- Zhou, Y., Liu, Z., Wang, H., & Cheng, G. (2023). Targeted poverty alleviation narrowed China's urban-rural income gap: A theoretical and empirical analysis. *ScienceDirect*, 157. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.103000>