

EDITOR: FRANCISCO GALARZA



# discrimini nación

**en el Perú**

**EXPLORACIONES EN EL ESTADO,  
LA EMPRESA Y EL MERCADO LABORAL**



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO

**50** AÑOS  
1962 - 2012



# discriminación

**en el Perú** **EXPLORACIONES EN EL ESTADO,  
LA EMPRESA Y EL MERCADO LABORAL**

EDITOR: FRANCISCO GALARZA



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO

50 AÑOS  
1962 - 2012

© Universidad del Pacífico  
Av. Salaverry 2020  
Lima 11, Perú  
www.up.edu.pe

**DISCRIMINACIÓN EN EL PERÚ:  
EXPLORACIONES EN EL ESTADO, LA EMPRESA Y EL MERCADO LABORAL**

Francisco Galarza (editor)

1ª edición: septiembre 2012

Diseño de la carátula: Camila Bustamante

ISBN: 978-9972-57-204-3

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2012-10467

Esta publicación fue posible gracias al generoso aporte de la Fundación Ford.

---

**BUP**

Discriminación en el Perú : exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral / editor,  
Francisco Galarza. -- Lima : Universidad del Pacífico, 2012.

282 p.

1. Discriminación--Perú
  2. Discriminación racial--Perú
  3. Discriminación sexual--Perú
  4. Discriminación en el trabajo--Perú
- I. Galarza, Francisco
  - II. Universidad del Pacífico (Lima)

305.8 (SCDD)

---

Miembro de la Asociación Peruana de Editoriales Universitarias y de Escuelas Superiores (Apesu) y miembro de la Asociación de Editoriales Universitarias de América Latina y el Caribe (Eulac).

La Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a Ley.

# Contenido

## Prólogo

Cynthia A. Sanborn 5

## Introducción

Francisco Galarza 7

## Capítulo 1

Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano

Juan F. Castro, Gustavo Yamada y Roberto Asmat 19

## Capítulo 2

La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano

Gustavo Yamada, Adriana Lizarzaburu y Katia Samanamud 61

## Capítulo 3

Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima

Francisco Galarza, Liuba Kogan y Gustavo Yamada 103

## Capítulo 4

¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño.

El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico

Liuba Kogan, Joanna Kámiche y Patricia Lay 137

**Capítulo 5**

Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú

Ricardo Montero y Gustavo Yamada

219

**Sobre los autores**

279

## **Prólogo**

Cynthia A. Sanborn

En años recientes, el Perú definitivamente ha avanzado. No solo en cuanto al desarrollo de nuestra economía, sino también en cuanto al reconocimiento de que nuestra mayor riqueza no está en los minerales, bosques o tierras, sino en la enorme diversidad de talentos y tradiciones culturales de nuestra población.

Para quienes trabajamos en educación superior, el crecimiento económico y la movilidad social han generado mayores demandas por nuestros servicios, y nuevas oportunidades para formar a jóvenes profesionales de todo origen social. Pero desde este espacio también observamos las enormes brechas que todavía separan a quienes reciben una educación de calidad y otros derechos humanos fundamentales, de quienes no tienen la misma oportunidad. En el Perú de hoy, la demanda por inclusión social es mucho más que una promesa política. Es (o debe ser) una de nuestras máximas prioridades, tanto en el mundo académico como en el Estado y la empresa privada.

Este año, la Universidad del Pacífico (UP) cumple 50 años de labor educativa, con una trayectoria que pocas instituciones en el país pueden demostrar. Lo estamos celebrando de diversas maneras: con nueva infraestructura, nuevas carreras y nuevas líneas de investigación y debate, orientadas como siempre hacia la comprensión de los retos para el desarrollo equitativo y sostenible. Este libro es representativo del proceso de “renovación dentro de la tradición” que ahora nos caracteriza.

En el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), tenemos una larga experiencia en investigación aplicada sobre temas de pobreza y desigualdad, empleo, educación y bienestar social. Nuestros investigadores siempre han tenido una vocación para identificar brechas sociales y recomendar políticas para reducirlas. Pero hace poco más de dos años, decidimos examinar, de manera más directa e interdisciplinaria, las diversas formas de discriminación que existen en el Perú del siglo XXI, a través de una línea de estudios innovadores tanto por sus temas como por sus métodos de investigación. Nuestro proyecto se llama “La discriminación en el Perú: nuevas perspectivas”, y en él han participado al menos 11 profesores-investigadores de los Departamentos Académicos

de Economía, Administración y Ciencias Sociales de la UP, y más de 18 asistentes y alumnos. También se han incorporado diversos colaboradores de otras instituciones, como autores, asesores o comentaristas.

En este proyecto, entendemos la discriminación como un trato desigual y desfavorable, hacia una persona o un grupo, por características que le son inherentes, como pueden ser el sexo, la raza, la lengua materna, la edad, o por características asumidas voluntariamente, como son la religión, la vestimenta o la identidad étnica. Aunque este fenómeno está íntimamente vinculado a patrones históricos de exclusión social, sobre todo de la población indígena y rural del país, tratamos de identificar aquellos tratos y prácticas que impiden a las personas hacer respetar sus derechos y lograr la igualdad de oportunidades que formalmente impera en este país.

En el 2010, organizamos un primer seminario-taller en la UP, en el cual convocamos a investigadores de diversas universidades y centros, entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil, para elaborar un primer “estado de la cuestión” sobre la discriminación en el Perú. Los resultados fueron plasmados en el libro *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*, publicado por el Fondo Editorial de la UP (agosto del 2012). Hacia finales del 2011, realizamos un segundo seminario, titulado “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, para presentar los primeros avances de una serie de estudios producidos por colegas del CIUP, que constituyen la base para esta segunda publicación del proyecto. Esperamos que estos trabajos motiven a otros colegas a continuar con el esfuerzo por comprender las relaciones y contradicciones que caracterizan a este nuevo –¿pero no tan nuevo?– Perú.

Muchas personas han hecho posible la publicación de este libro. Queremos agradecer, en primer lugar, a las autoridades de la Universidad del Pacífico, por su compromiso con estos temas y su apoyo constante.

También agradecemos a la Fundación Ford, por su generoso apoyo a la nueva agenda de investigación del CIUP, y por apostar una vez más por las ciencias sociales en el Perú. Varios de los estudios aquí presentados fueron ganadores del concurso anual del Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), cuyo apoyo igualmente agradecemos.

Queremos agradecer a todos los autores de este libro, y de manera especial a Francisco Galarza, por su importante y paciente labor editorial. Por último, agradecemos a Hugo Nopo, Néstor Valdivia, Martín Benavides, Ricardo Cuenca, Carlos Eduardo Aramburú, Wilfredo Ardito, y a muchos otros colegas y amigos, cuyos comentarios y sugerencias enriquecieron enormemente esta colección.



## Introducción

Francisco Galarza

Imaginemos a dos parejas de personas adultas, Honorato Huamancuri y Fortunata Huancahuari, y Armando McFarland y Amanda Anderson. En una sociedad donde el acceso a la educación y la salud básicas, y a otros servicios públicos gratuitos, es igual para todos los ciudadanos, no deberíamos encontrar que Honorato ni Armando tengan diferencias en la obtención de esos servicios si ambos intentaran acceder a ellos. Esto también sería cierto para todos los que comparten el mismo origen del apellido que Fortunata y que Amanda, y que cualquier otro ciudadano. De la misma manera, si Honorato y Armando tuvieran las mismas habilidades requeridas para desempeñar un trabajo determinado, así como equivalente experiencia laboral, sus oportunidades de acceso al mercado laboral deberían ser similares, así como sus posibilidades de ascenso y sus salarios, siempre y cuando (y aquí está el *quid* del asunto) los empleadores se fijaran solo en esos atributos para contratar, y decidir los ascensos y el aumento de salarios.

Hay dos temas transversales que se abordan en este volumen; uno es la exclusión, definida como la restricción de la posibilidad de acceso a algún servicio, bien público u oportunidad, entendida esta en el sentido amplio. La segunda es la discriminación, entendida como el trato desigual, asumiendo que todos tienen, en principio, iguales oportunidades de acceso. Sin duda, estos dos son temas de la mayor importancia; en particular en un contexto de crecimiento macroeconómico estable, en el que, comprensiblemente, las voces que abogan por incluir a los grupos tradicionalmente desfavorecidos se escuchan cada vez más fuertes.

En ese sentido, dos aportes sustanciales de los estudios presentados en este volumen son: la provisión de información actualizada sobre indicadores útiles para el análisis de

la discriminación y exclusión en varios ámbitos de la vida peruana; así como el uso de metodologías de investigación innovadoras, que tienen amplias aplicaciones para el análisis de otros problemas dentro de las ciencias sociales.

Concretamente, los trabajos incluidos en este volumen nos conducirán por caminos poco visitados, incluyendo: las diferencias en el acceso y en las tasas de deserción del sistema educativo peruano (desde el nivel inicial hasta el nivel superior) según el origen étnico y el sexo (capítulo 1); luego de lo cual nos informaremos de las diferencias en los ingresos laborales según sexo y grupo étnico a nivel nacional (capítulo 2). Continuando con el análisis del mercado laboral, revisaremos luego un estudio experimental que detecta discriminación sexual y racial en Lima Metropolitana (capítulo 3); para después introducirnos al análisis de los factores asociados con la movilidad ocupacional de una muestra de egresados de la Universidad del Pacífico (capítulo 4). Finalmente, presentaremos un estudio que muestra el trato diferenciado, en función del origen étnico y el sexo, en el acceso a servicios públicos en el país (capítulo 5).

Si bien el énfasis de este volumen se concentra en el análisis de distintos aspectos del mercado laboral, también se analizan las diferencias en el acceso y en las tasas de deserción educativa según sexo y según grupos étnicos (lo cual tiene repercusiones claras en el mercado laboral); además de investigarse la exclusión y discriminación de grupos étnicos que pueden presentarse en sucesos cotidianos, como la provisión de servicios públicos. En todos los casos analizados a lo largo de los cinco capítulos (acceso a la educación y permanencia en el sistema educativo, diferencias en los ingresos, posibilidades de avanzar en la selección de empleados, movilidad ocupacional, y acceso a servicios públicos), la evidencia presentada revela la persistente desventaja de los grupos de ancestros andinos; y, en menor medida, de las mujeres. Asimismo, cuando se incluye en el análisis a los grupos amazónicos y a los afrodescendientes, se encuentra que estos alcanzan incluso peores resultados (en términos de acceso a educación, ingresos laborales y acceso a servicios públicos).

Uno de los desafíos operativos para analizar las diferencias étnicas (respecto de cualquier variable) es, precisamente, la identificación de grupos étnicos en el Perú. La aproximación comúnmente usada para tal efecto ha sido emplear una combinación de datos de lengua materna y/o de autopercepción étnica, que provienen de encuestas como la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho). Si bien es cierto que la definición de

‘etnia’ debe considerar otras variables, además de la lengua materna y las costumbres<sup>1</sup>, y que las cifras de autopercepción pueden tender a subreportar la pertenencia a minorías étnicas, lamentablemente no se cuenta con mejores indicadores. Estas limitaciones, con las que los autores deben lidiar (capítulos 1, 2, y 5) podrían superarse si las autoridades encargadas de la construcción de estadísticas implementaran indicadores más finos de pertenencia étnica en las encuestas nacionales.

El rol de la educación como un pilar del desarrollo de una sociedad es apoyado por sustancial evidencia empírica, tanto a escala microeconómica como macroeconómica (e.g., Barro 1997; Lucas 1988; Mankiw, Romer y Weil 1992; Mincer 1974; Psacharopoulos 1994; Sen 1999). Además de potenciar las habilidades cognitivas, empoderar a los ciudadanos para ejercer sus derechos y agilizar el procesamiento de información, un beneficio tangible de la educación son las mayores posibilidades de acceso al mercado laboral; lo cual va usualmente acompañado de ingresos más altos, en promedio. Es abundante la evidencia de que los retornos a la educación pueden ser sustanciales, en particular para los niveles técnicos y superiores (Barco y Vargas 2010; Calónico y Ñopo 2007; Yamada 2007). Naturalmente, para gozar de estos beneficios, los individuos tienen que sortear una serie de obstáculos, materiales y no materiales, en su tránsito por el sistema educativo.

El estudio de Juan Francisco Castro, Gustavo Yamada y Roberto Asmat, “Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano”, presentado en el capítulo 1, precisamente, da cuenta de la evolución del acceso y la permanencia en el sistema educativo según grupos étnicos; dos aspectos cruciales para el futuro de los jóvenes. Los autores encuentran que los grupos étnicos andinos (quechua/aimara), amazónicos y afrodescendientes tienen un mayor riesgo de desertar, en cada etapa del ciclo educativo (primaria, secundaria), que los mestizos/blancos (grupo de comparación en sus análisis); y que dicho riesgo es mayor para las mujeres que para los hombres. La metodología empleada por los autores permite identificar los factores que contribuyen a la existencia de dicha brecha, siendo estos más estructurales (incluyendo el contexto familiar y educativo) en el caso de los afrodescendientes; mientras que en el caso de los

---

<sup>1</sup> La complejidad involucrada en la definición de categorías étnicas en el Perú, así como las distintas proporciones de la población representadas por los grupos étnicos, resultantes del uso de distintos criterios para definir etnias, es reportada por Sulmont (2011).

grupos andinos, están más relacionados con restricciones materiales (dinero y carencia de infraestructura educativa).

Los resultados mencionados sugieren dos campos de acción posibles para reducir las brechas educativas: uno referido al ámbito público, como el aumento de la oferta educativa; y otro referido al ámbito familiar y otros componentes no materiales, que actúan como barreras para cerrar las brechas educativas. Como sugieren los autores, aquí hay un vacío de investigación importante. Adicionalmente, sería útil analizar si los resultados antes indicados son robustos al uso de variables alternativas a la residencia rural y el nivel educativo del padre, que Castro, Yamada y Asmat usan como variables *proxy* de las restricciones materiales y de las restricciones monetarias del hogar, respectivamente.

Un trabajo que complementa bien el trabajo antes discutido de Castro, Yamada y Asmat es Garavito (2010), quien también encuentra diferencias étnicas y sexuales en la vulnerabilidad al empleo, definida esta como la probabilidad de que el empleo empeore (*i.e.*, pase de uno de alta calidad o uno de baja calidad, o que el trabajador quede desempleado) respecto al inicial<sup>2</sup>. Con peores condiciones laborales para los grupos indígenas, es de esperar que sus ingresos laborales sean menores que los de los demás grupos.

En efecto, Gustavo Yamada, Adriana Lizarzaburu y Katia Samanamud, en su estudio titulado “La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano”, presentado en el capítulo 2 de este volumen, confirman el agrandamiento de las brechas de ingresos, en detrimento de los grupos indígenas (quechua, aimara y amazónicos, definidos en función del lenguaje materno<sup>3</sup>), en años recientes (2005-2009), respecto a la situación de 1997. El ingreso percibido por dichos grupos es 53% menor que el percibido por los grupos no indígenas (esta brecha era 49% en 1997). Asimismo, dichos autores encuentran que son dos los principales factores que explican las brechas de ingresos: en primer lugar, el grado de ruralidad de la vivienda (variable probablemente

---

2 Garavito usa la Enaho 2004-2006 en su análisis, y emplea una definición de etnicidad asociada al lugar de nacimiento, sobre la base de la clasificación de regiones étnicas usada por Figueroa y Barrón (2005).

3 La lengua materna era el único identificador étnico en la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (Enniv) de 1997, año con el que se compara la situación de 2005-2009, capturada por las Enaho.

correlacionada con una serie de indicadores de acceso a servicios básicos, necesidades básicas y pobreza); y, en segundo lugar, el nivel educativo.

Los métodos usados por Yamada, Lizarzaburu y Samanamud permiten descomponer las brechas étnicas de los ingresos en aquellas diferencias atribuibles a variables observables –educación, sexo y estado civil, entre otras– (que representan entre el 58% y 80% de la brecha total étnica de ingresos reportada) y aquellas atribuibles a variables no observables (que representan nada menos que entre 20% y 42% de la brecha total). Este último componente provee un referente de la importancia de la discriminación potencial (por cualquier factor; e.g., raza, sexo, apariencia física, o nivel socioeconómico) como factor explicativo de las brechas de ingresos en el mercado laboral peruano.

Para poner esas cifras en perspectiva, volvamos al caso de nuestros personajes varones, Honorato Huamancuri y Armando McFarland. Usando los estimados de Yamada, Lizarzaburu y Samanamud, si Armando tuviera ingresos laborales por 100 soles, Honorato percibiría apenas 47 soles. De esos 53 soles de diferencia de ingresos entre Armando y Honorato, entre 31 y 43 soles podrían explicarse por la diferencia en dotaciones (e.g., educación) entre Armando y Honorato, mientras que el resto (entre 11 y 22 soles) podría explicarse, al menos parcialmente, por algún tipo de discriminación en contra de Honorato. La cuestión que surge seguidamente es: ¿cuánto de esa brecha de ingresos inexplicada por variables observables se puede atribuir, realmente, a algún tipo de discriminación? Esta es una pregunta sustantiva que no ha sido, ni puede ser, respondida de manera fehaciente con la información existente en encuestas convencionales, como la Enaho; de ahí la importancia de mejorar los instrumentos de producción de información en forma periódica y sistemática.

El capítulo 3, “Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima”, escrito por Francisco Galarza, Liuba Kogan y Gustavo Yamada, aborda la pregunta planteada en el párrafo anterior, pero para la etapa de la selección para entrevistas, que realizan los empleadores sobre la base de la revisión de los currículos de vida (CV). Estos autores presentan los resultados de un estudio experimental cuyo novedoso diseño<sup>4</sup> permite detectar discriminación laboral por sexo o raza. Se trata de un trabajo de campo de gran escala, que consistió en enviar más de 4.000 CV de candidatos ficticios que eran,

---

4 El estudio pionero de este tipo es Bertrand y Mullainathan (2004), que ha abierto las puertas para el análisis experimental de la discriminación laboral en varios países, desarrollados y en desarrollo.

por construcción, similares en capital humano (educación y experiencia), y solo diferían en el sexo, nombres y apellidos de los postulantes (esta última variable fue usada para capturar la raza: quechua o blanca)<sup>5</sup>. Dada la equivalencia de los CV en términos del capital humano, las tasas de respuesta de los empleadores (medida por el número de llamadas para una entrevista) no deberían diferir estadísticamente para ningún grupo (hombre/mujer, quechua/blanco). De esta manera, los autores tienen un indicador más preciso de discriminación sexual y racial que el que obtendrían usando datos no experimentales, como encuestas.

Los CV fueron enviados como respuesta a vacantes laborales reales para empleos profesionales, técnicos y no calificados ofrecidas en Lima Metropolitana. Los hallazgos indican evidencia de discriminación sexual, y de una aun más acentuada discriminación racial: para tener una misma tasa de respuesta al envío de CV que los varones, mujeres con las mismas calificaciones necesitan enviar 20 por ciento más CV, mientras que los candidatos indígenas (quechuas) necesitan enviar 80 por ciento más CV que los candidatos blancos con equivalente capital humano. Esas brechas son más marcadas, en particular la brecha racial, en los empleos profesionales. Volviendo a nuestros personajes iniciales, esto significa que, para tener el mismo éxito recibiendo llamadas de los empleadores para las entrevistas que los Armandos McFarland, cuando estos envían 10 CV, los Honoratos Huamancuri tendrían que enviar 18 CV (¡casi el doble!). Análogamente, para tener la misma tasa de llamadas para entrevistas que las Amandas Anderson, cuando estas envían 10 CV, las Fortunatas Huancahuari tendrían que enviar 12 CV.

Galarza, Kogan y Yamada también examinan el rol de la apariencia física en la tasa de discriminación observada, y encuentran que la magnitud de la discriminación racial se reduce en un tercio cuando controlan por la apariencia física de los postulantes. El análisis más profundo de este último tema podría ayudar a entender los mecanismos a través de los cuales opera lo que observamos como discriminación racial<sup>6</sup>. En suma, el análisis de Galarza, Kogan y Yamada constituye un precedente importante para futuras investigaciones sobre la discriminación laboral en el Perú.

---

5 Si bien puede ser una simplificación usar el apellido como único indicador de raza, en este caso esta variable diferencia claramente a aquellos de origen andino (e.g., Soncco, Vilca) de aquellos blancos (e.g., Visconti, De la Piedra).

6 Escasos trabajos han analizado el efecto de la apariencia física sobre el acceso al mercado laboral hasta la fecha; tema que forma parte de la agenda de investigación de Galarza y Yamada.

## INTRODUCCIÓN

Si bien el alcance del trabajo de Galarza, Kogan y Yamada abarca solo Lima Metropolitana, el método empleado puede usarse para analizar mercados regionales y tener inferencias a escala nacional. De hecho, es el mismo procedimiento que usan organismos de protección al consumidor, como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) (a una escala limitada, caso por caso), para encontrar evidencia de cualquier transgresión de los derechos del consumidor, como la discriminación, precisamente. Un tema pendiente en la agenda de las investigaciones sobre discriminación tiene que ver con el análisis de la oferta, que permita identificar los canales a través de los cuales opera la discriminación, con miras a diseñar propuestas de política que la ataquen de la forma más efectiva posible. Este tipo de investigaciones se beneficiaría sustancialmente del uso de métodos cuantitativos y cualitativos, que identifiquen las preferencias de los empleadores y entiendan el entorno organizacional bajo el cual estos operan.

En la línea sugerida en el párrafo previo, Liuba Kogan, Joanna Kámiche y Patricia Lay combinan ambos análisis en su investigación titulada “¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño”, reportada en el capítulo 4. En ese capítulo, las autoras nos conducen por rutas usualmente inexploradas, tanto por el tema de la investigación, como por los métodos usados. En efecto, Kogan, Kámiche y Lay analizan un segmento particular del ámbito empresarial limeño, aquel donde una muestra de ex alumnos de la Universidad del Pacífico (UP) trabaja; y usan una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, con el propósito de analizar el rol de la raza, el sexo, el apellido y el nivel socioeconómico, entre otras variables, en las posibilidades de acceder a puestos de “alto rango”.

Las autoras obtuvieron valiosa información histórica de una muestra de alumnos egresados durante el período 1990-1995 sobre la escala de pagos en la UP y en sus colegios de procedencia, y su rendimiento académico (y ubicación en el *ranking* de alumnos); además de información sobre la carrera estudiada, los apellidos, la foto (que es usada por las autoras para construir un indicador de raza: blanca o no blanca), la edad, el tamaño de la empresa donde laboran actualmente, así como del puesto máximo que se podría alcanzar en las respectivas empresas. Complementariamente, las autoras condujeron 22 entrevistas en profundidad para recoger las impresiones de 11 egresados y 11 egresadas acerca del rol del sexo y del apellido en el “éxito laboral”.

El análisis cuantitativo de las autoras busca explicar los factores correlacionados con (la probabilidad de) alcanzar el puesto máximo en la empresa donde cada uno de los egresados de la UP de la muestra seleccionada trabaja, mientras que el componente cualitativo intenta obtener pistas acerca de la importancia de la personalidad (entendida en el sentido amplio) en el ascenso laboral.

Un resultado interesante del mencionado estudio es que, si bien el desempeño durante el pregrado pareciera contribuir a explicar las características del primer empleo, esa variable no afecta la probabilidad de ocupar el máximo cargo. Probablemente, este resultado implique que hay habilidades requeridas por el mercado laboral que el desempeño en el pregrado no estaría capturando<sup>7</sup>. Por otro lado, las variables que, individualmente, explican un aumento en la probabilidad de ocupar el máximo cargo son el sexo (a favor de los hombres), la raza (a favor de los blancos) y el nivel socioeconómico alto (capturado por el indicador de la pensión de estudios más alta en la UP). Estos sugerentes resultados son robustos econométricamente, aun cuando es difícil argumentar que dichos resultados impliquen la existencia de discriminación sexual, racial y por nivel socioeconómico, puesto que no se están controlando por otras variables que pueden influenciar la productividad laboral; la más importante de las cuales tiene que ver con los niveles actuales de educación, capacitación y experiencia de los egresados, como las mismas autoras señalan en su texto.

La investigación de Kogan, Kámiche y Lay abre el camino para otras en las cuales se pueda contar con información histórica y se empleen más intensivamente métodos cualitativos, en un intento por comprender mejor las historias detrás de las variables de interés analizadas. En el caso estudiado por las autoras, un análisis integral de las historias laborales de los ex alumnos requiere la recolección sistemática de información relevante de los egresados (incluyendo, por lo menos, cargos desempeñados, estudios de postgrado y capacitaciones realizadas, períodos de permanencia en cada puesto y lugar de trabajo), a quienes debería dárseles los incentivos necesarios para reportar esa información periódicamente. Esta recolección de información debiera ser de interés para las mismas universidades.

---

7 Naturalmente, uno esperaría que este primer empleo resulte ser una especie de prueba de fuego para quienes no fueron tan exitosos en la universidad, y que explique el desempeño futuro, a dónde migrará, qué puesto alcanzará, en cuánto tiempo, etc.



## INTRODUCCIÓN

Por último, en el capítulo 5, “Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú”, Ricardo Montero y Gustavo Yamada investigan un tema sobre el cual hay poca evidencia estadística: la existencia de un trato diferenciado en el acceso a servicios públicos; así como en el cobro de coimas para la conclusión exitosa del trámite respectivo, resultado que está en manos del funcionario público. En su análisis para un conjunto de 22 servicios ofrecidos por la policía, los gobiernos municipales, los ministerios, el sistema judicial, los centros de estudios estatales, las empresas proveedoras de agua, energía eléctrica y telecomunicaciones, los centros de salud, y aduanas y migraciones<sup>8</sup>, los autores reportan que, una vez más, los grupos indígenas<sup>9</sup> están en desventaja respecto a los no indígenas, en términos del acceso a los mismos; resultado que se debe a su menor poder adquisitivo, lo cual, a su vez está influenciado por su menor nivel educativo.

Asimismo, para el conjunto de los servicios públicos analizados, Montero y Yamada encuentran que si bien no hay evidencia de diferencias étnicas en las coimas pagadas por los usuarios, sí la hay respecto a las tasas de conclusión exitosa del trámite; lo cual puede deberse a la discriminación en contra de la población indígena. Por otro lado, cuando los autores analizan servicios públicos concretos, encuentran que para el caso de los servicios básicos, no solo hay diferencias étnicas en el acceso, sino que, además, hay diferencias étnicas en el monto pagado de las coimas, así como en las tasas de conclusión del trámite. Una pregunta interesante que se desprende de lo anterior es: ¿en qué medida el monto pagado de las coimas explica el éxito del trámite? La respuesta a esta interrogante permitiría completar el análisis realizado por Montero y Yamada.

Esperamos que los resultados de los estudios reportados en este volumen constituyan un material útil para la discusión informada sobre la discriminación y la exclusión en el Perú, temas que han cobrado una renovada vigencia en el país. Como se podrá apreciar a lo largo de los cinco capítulos incluidos, pocos volúmenes condensan tanta información, y de manera tan elaborada, sobre la problemática discutida. Este material llega oportunamente, en un momento en el que, en un contexto de crecimiento

---

8 La selección de estos servicios públicos se debe a la existencia de información de los mismos en las Enaho 2004 y 2006.

9 Definidos nuevamente en función de la lengua materna y la autopercepción étnica, para efectos de este capítulo.

macroeconómico, renovados reclamos sobre la (re)distribución de estos beneficios se han manifestado con justa razón.

Si bien es cierto que queda mucho por hacer en términos del mayor conocimiento de las diferencias entre grupos étnicos en varios ámbitos de la sociedad, así como de las características asociadas a la existencia de estas diferencias, investigaciones como las presentadas en este volumen aportan información novedosa y relevante sobre la exclusión y la discriminación en el Perú en varios ámbitos que tienen repercusiones económicas importantes (acceso a educación y permanencia en el sistema educativo, acceso al empleo y brechas de ingresos, movilidad laboral, y acceso a servicios públicos), dos temas sobre los cuales se ha discutido mucho recientemente pero con escasa evidencia empírica. Como mencionamos líneas arriba, la riqueza de los estudios reportados en este volumen tiene que ver con el uso de métodos innovadores para estimar las brechas en los logros educativos y en los ingresos, así como para detectar la existencia de discriminación; y con los datos novedosos que nos ofrecen, los mismos que constituyen puntos de referencia que podrían ser usados por estudios futuros.

Asimismo, esperamos que el material presentado en este volumen contribuya a abrir nuevos caminos en la investigación de la problemática de la exclusión y la discriminación, y, sobre todo, motive a investigadores y tomadores de decisiones a reflexionar sobre la importancia de que personas como Honorato Huamancuri y Fortunata Huancahuari tengan las mismas oportunidades de acceso que Armando McFarland y Amanda Anderson. En ese sentido, hacen falta mayores esfuerzos para construir información cuantitativa, de modo periódico y sistemático, sobre esta temática.

\* \* \*

Los trabajos incluidos en este libro complementan aquellos contenidos en el compendio editado por Cynthia Sanborn. Los trabajos reportados en este volumen han recibido el apoyo financiero de la Fundación Ford, entidad que confió en un equipo de investigadores del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) para la realización de los mismos. Asimismo, las investigaciones reportadas en los capítulos 3 y 4 fueron ganadoras del Primer Concurso de Proyectos de Investigación Interdisciplinaria (PII), organizado por la Universidad del Pacífico. Versiones previas de estos estudios fueron presentadas en el seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”,

llevado a cabo en octubre del 2011. Quiero, finalmente, expresar mi agradecimiento a los autores por el esfuerzo desplegado para hacer posible esta publicación.

## Referencias

BARCO, Daniel y Paola VARGAS

2010 *El perfil del trabajador informal y el retorno de la educación*. Documento de Trabajo 2010-04. Lima: Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

BARRO, Robert J.

1997 *Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study*. Cambridge, MA: MIT Press.

BERTRAND, Marianne y Sendhil MULLAINATHAN

2004 “Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”. En: *American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.

CALÓNICO, Sebastián y Hugo ÑOPO

2007 *Retornos a la educación privada en el Perú*. Documento de Trabajo 603. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Departamento de Investigación.

FIGUEROA, Adolfo y Manuel BARRÓN

2005 “Inequality, ethnicity and social disorder in Peru”. En: *CRISE Working Paper* N° 8. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity.

GARAVITO, Cecilia

2010 “Vulnerabilidad en el empleo, género y etnicidad en el Perú”. En: *Economía*, 33(66), pp. 89-127. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

LUCAS, Robert

1988 “On the Mechanics of Economic Development”. En: *Journal of Monetary Economics*, 22(1), pp. 3-42.

MANKIW, Gregory; David ROMER y David WEIL

1992 "A Contribution to the Empirics of Economic Growth". En: *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), pp. 407-37.

MINCER, Jacob

1974 *Schooling, Earnings and Experience*. Nueva York: Columbia University Press.

PSACHAROPOULOS, George

1994 "Returns to Education: A Global Update". En: *World Development*, 22(9), pp. 1325-43.

SEN, Amartya

1999 *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

SULMONT, David

2011 "Race, Ethnicity and Politics in Three Peruvian Localities: An Analysis of the 2005 Crise Perceptions Survey in Peru". En: *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, 6 (1), pp. 47-78.

YAMADA, Gustavo

2007 *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Documento de Trabajo 78. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

# Capítulo I

## Diferencias étnicas y de sexo en el acceso y deserción en el sistema educativo peruano<sup>1</sup>

Juan F. Castro, Gustavo Yamada y Roberto Asmat

### I. Introducción

Todavía uno de cada cinco jóvenes peruanos de las minorías étnicas<sup>2</sup> deserta para siempre del sistema educativo sin haber acabado siquiera la educación primaria. En efecto, al 2009, el 22% de las personas identificadas como amazónicas entre 18 y 25 años lograron menos de 6 años de educación total. Las figuras análogas para los grupos quechua/aimara y afrodescendiente son de 20% y 16%, respectivamente. En contraste, solo el 8% de blancos/mestizos tiene dicha desventaja<sup>3</sup>.

Claramente, los grupos no mestizos enfrentan desventajas en el acceso y progreso en el sistema educativo del Perú. Estas restricciones en la acumulación de capital humano los ponen en clara desventaja en el mercado laboral y, por lo tanto, afectan su capacidad de consumo y bienestar no solo de por vida, sino también con consecuencias sobre sus hijos<sup>4</sup>. Aunque la exclusión de grupos sociales es más amplia y se evidencia en el acceso a otros servicios públicos como salud, agua y saneamiento (véase Benavides y Valdivia 2004;

---

1 Este documento es resultado del proyecto de estudios sobre discriminación en el Perú, con el apoyo financiero de la Fundación Ford. Agradecemos los comentarios y sugerencias de los participantes del seminario "La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado" en octubre del 2011, en particular de Hugo Ñopo y Ricardo Cuenca. Todas las opiniones aquí vertidas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen ni a la Universidad del Pacífico ni a la Fundación Ford.

2 En la medida en que representan una proporción bastante reducida de la población total.

3 Cálculos realizados sobre la base de la Encuesta Nacional de Hogares (2004-2009).

4 Innumerables estudios dan cuenta de la relación positiva entre los años de educación de los padres y la asistencia escolar y el logro educativo de los hijos.

Montero y Yamada 2012), en el mercado laboral de manera directa (véase Anderson y Shapiro 1996) y en la participación política y sistema judicial, esta investigación se centra en examinar las diferencias étnicas en el progreso educativo.

La cobertura de la educación básica en el Perú (los 11 primeros años que involucran los niveles de primaria y secundaria) ha mejorado en las últimas cinco décadas. De acuerdo a estimaciones de Castro y Yamada (2011) sobre la base de encuestas nacionales, al comparar el sistema educativo de finales de las décadas de 1990 y 1950, la cobertura en el acceso a la educación primaria pasó de 87% a 98%, mientras que para la educación secundaria pasó de 46% a 80%. Sin embargo, los mismos autores encuentran que estos avances difieren entre grupos étnicos. Si bien es cierto que las brechas étnicas disminuyeron con el tiempo (incluso al punto de casi cerrarse en la matrícula en primaria), los grupos amazónicos, quechua/aimara y afrodescendientes desertan a lo largo del proceso educativo mucho más que el grupo mestizo/blanco, sobre todo en el tránsito de la conclusión de la primaria a la matrícula en la secundaria.

Nuestro interés por el estudio de estas diferencias se debe a la estrecha relación que guardan con las brechas étnicas, ampliamente reportadas, que se encuentran a nivel de ingresos laborales (véase Yamada, Lizarzaburu y Samanamud 2012). Diferencias en el nivel y calidad de la educación de los individuos tienen, sin duda, un efecto sobre su productividad y desempeño en el mercado laboral (véase Heckman, Lochner y Todd 2006). Desde un enfoque de igualdad de oportunidades, la literatura también encuentra que la educación es el factor más importante para eliminar las barreras a las oportunidades, de tal manera que el resultado final en el bienestar de los individuos se deba a méritos personales (véase Roemer 1998).

A partir de lo anterior, resulta fundamental examinar dichas diferencias étnicas en el logro educativo para entender por qué algunos grupos progresan y otros no salen del atraso y la pobreza persistente. Este estudio toma relevancia en una sociedad caracterizada por la diversidad cultural y busca promover el debate sobre exclusión y discriminación étnica, la propuesta de políticas que promueven la diversidad cultural y la construcción de una democracia multicultural en el marco de la igualdad de oportunidades.

El resto del documento está organizado como sigue. En la sección 2, se realiza una revisión de la literatura referida al estudio de las diferencias étnicas en el progreso y logro educativo,

y se discuten las dificultades empíricas que enfrenta un análisis de esta naturaleza. En la sección 3, se describe la información que se utilizó en este estudio para analizar las brechas étnicas, así como la construcción de la base de datos y variables usadas. En la sección 4, se discute la metodología por emplear. Al respecto, esta investigación realiza dos aportes importantes. En primer lugar, aplica el análisis de duración para capturar el efecto de la etnicidad y el sexo sobre el progreso educativo. Para esto, se emplea la metodología de riesgo proporcional desarrollada en Cox (1972) y que es muy utilizada para el estudio de las tasas de sobrevivencia en las áreas de la salud pública y el desempleo. Asimismo, propone la adaptación de la metodología desarrollada por Royston y Parmar (2002) sobre riesgos no proporcionales para analizar la evolución de estas brechas a lo largo del proceso educativo. En la sección 5, se muestran los resultados aplicando ambos métodos; y, finalmente, en la sección 6, se resumen las conclusiones y la discusión de algunas implicancias de políticas públicas a partir de las evidencias encontradas.

## **2. Etnicidad y educación: qué se ha hecho y cómo medir su relación**

La literatura histórica indica que la discriminación racial y étnica en América Latina y el Caribe toma forma y se remonta a la conquista y colonización a la que fueron sometidos estos pueblos<sup>5</sup>. Sin embargo, como señalan Bello y Hopenhayn (2001), ya en Estados modernos, la raza y etnicidad, junto con el sexo y clase económica, generan sistemas a través de los cuales se impide el acceso equitativo a oportunidades socioeconómicas. Esto quiere decir que la problemática actual de los grupos indígenas y minorías étnicas ya no se explica por la dominación externa sino más bien por procesos de exclusión interna. Por esto, la literatura social, incluyendo el presente estudio, se interesa en estudiar las brechas raciales/étnicas en el sistema educativo.

Aunque las investigaciones de tipo social abordan la raza y etnicidad de forma variada, la raza se suele asociar a distinciones biológicas<sup>6</sup>, mientras que la etnicidad se vincula a características culturales, aunque ambas se encuentran altamente relacionadas. Así,

---

5 Esto debido a que la pirámide social de estas sociedades se construyó sobre una jerarquización racial. Los esclavos africanos ocupaban el escalón más bajo; en el medio, se encontraban los indígenas (los dominados); y en la cúspide, los luso-hispanos (los dominantes). Véase Bello y Hopenhayn (2001).

6 Distinciones biológicas atribuidas a genotipos y fenotipos, especialmente con relación al color de la piel (Bello y Hopenhayn 2001: 7).

podemos encontrar estudios que se centran en el aspecto racial o étnico dependiendo de la disponibilidad de información.

Diversas investigaciones han buscado explicar la relación entre raza/etnicidad y la acumulación de capital humano, sobre la base de un análisis de las brechas raciales/étnicas en la matrícula y progreso educativo. Por ejemplo, para el caso de los Estados Unidos, Hauser (1993) y Buchmann *et al.* (2009) analizan las brechas raciales/étnicas a lo largo de varias décadas. En el primer caso, se estudia la tasa de matrícula y culminación de la educación básica para los blancos, negros e hispanos, luego de controlar por un conjunto más amplio de características como *proxies* de oferta (densidad poblacional) y demanda (recursos del hogar). En el segundo trabajo, se analiza la tasa de culminación de la educación superior luego de controlar por las características (edad, año del censo y categoría dicotómica “blanco/negro” y sus interacciones). Ambos utilizan regresiones logísticas para analizar la probabilidad de completar o acceder a un determinado nivel educativo, y encuentran brechas significativas entre grupos étnicos.

Para el caso de Canadá, Abada, Hou y Ram (2008) examinan las diferencias en el logro educativo entre hijos de inmigrantes según la nación de origen de los padres. Encuentran que los hijos de padres inmigrantes (en particular de China y la India) logran mayores tasas de culminación de la educación superior que los hijos de padres nacidos en Canadá, luego de controlar por las características individuales y familiares. Al igual que los estudios mencionados anteriormente, construyen un modelo probabilístico multivariado para modelar la tasa de culminación de la educación superior para cada grupo de origen y encuentran que el nivel educativo de los padres es el factor que explica el mayor porcentaje de la tasa de culminación, aunque dicho efecto es diferenciado según la nación de origen de los padres, lo cual indica diferencias culturales no observables que operan en el proceso de acumulación de capital humano.

Ñopo y Winder (2008), para el caso mexicano, encuentran que los individuos indígenas tienen en promedio 1,5 veces menos años de educación que los individuos no indígenas. Mediante el uso de matrices de transición, demuestran que la movilidad de la educación de los individuos indígenas es menor. Para explicar esto, se realizan regresiones separadas para el grupo indígena y el no indígena, y encuentran que las características ocupacionales de los padres y la infraestructura en el hogar afectan por igual a la movilidad educativa, aunque las características individuales y familiares sí presentan efectos diferenciados.



Para el caso peruano, Maldonado y Ríos (2006) reportan brechas educativas significativas según origen étnico. Así, la población caucásica o blanca tiene en promedio 5 años de educación más que la población quechua. Dichos autores, mediante el uso de matrices de movilidad educativa intergeneracional y del índice de movilidad de Andersen, encuentran que la variable más importante en la explicación en la brecha educativa es el número de años de estudio del jefe de hogar, la cual explica el 9,6% de la variación en el caso indígena y el 8,6% en el caso no indígena. Por otro lado, Benavides y Valdivia (2004) reportan mejoras en la matrícula primaria sin diferencias significativas por origen étnico<sup>7</sup>, así como una mejora en la permanencia en el sistema educativo durante las últimas décadas, aunque encuentran una brecha étnica que se manifiesta más claramente cuando se compara la proporción de la población que continúa y llega a terminar la secundaria.

Una forma alternativa de entender la relación entre la etnicidad/raza y la acumulación de capital humano se logra observando las diferencias en cuanto a rendimiento educativo o logro de aprendizajes. Así, Patacchini y Zenou (2006) investigan la brecha étnica en las pruebas en estudiantes en Inglaterra, y encuentran que existe una brecha étnica creciente en el intervalo de 7 a 11 años, y decreciente entre los 11 y 16 años, a favor de la población blanca. Al analizar dicha brecha, encuentran que existe una parte que no es explicada por las características observables en la encuesta utilizada (estructura familiar, nivel socioeconómico y calidad de los colegios). Esta brecha es atribuida a las diferencias culturales en las actitudes hacia la educación entre las razas bajo análisis. Argumentan que una posible explicación es que los estudiantes negros, en escuelas donde predominan los estudiantes blancos, son objeto de burla, además de ser acusados por sus pares de “actuar como blancos”. Al analizar la evolución de la brecha, encuentran que el cambio en el interés de los padres a lo largo del tiempo es el factor que modifica el progreso académico de sus hijos. Esto se debe, argumentan, a que los padres negros ofrecen insuficiente orientación, tiempo y atención al progreso educativo de sus hijos.

Nuestro trabajo se centra en el progreso educativo y, por lo mismo, busca medir el efecto que tiene la etnicidad (y el sexo) sobre la probabilidad de que un individuo se matricule

---

7 Dichos autores plantean que si bien en el pasado la problemática de la matrícula en primaria fue un factor importante a nivel global, para las generaciones más recientes, más del 90% de los niños terminan la primaria, aunque muchas veces lo hacen con un retraso significativo que afecta la probabilidad de que continúen en secundaria.

en el nivel de instrucción básico y progresa hasta la educación superior. Al respecto, es frecuente encontrar una fuerte correlación entre la etnicidad y otras variables que determinan el logro educativo, como pueden ser: la disponibilidad de recursos monetarios en el hogar mientras el niño/joven transita por el sistema educativo, el ambiente provisto por el hogar para la formación de habilidades básicas durante períodos críticos para este proceso (1-3 años), o la oferta de servicios educativos.

Grupos étnicos históricamente excluidos y que concentran altos índices de pobreza, normalmente no cuentan con los recursos monetarios para hacer frente a los costos directos y de oportunidad de la educación, no han sido capaces de ofrecer un ambiente favorable para el desarrollo de habilidades en sus hijos, y se encuentran marginados (geográficamente) de la oferta (incluso pública) del servicio educativo. Al respecto, Torero *et al.* (2002) encuentran que los individuos con altos niveles de intensidad de etnicidad blanca tienen bajos niveles de pobreza, altos índices de escolaridad y mayor acceso a servicios públicos. Asimismo, encuentran que dichos individuos tienden a permanecer por más tiempo en el sistema educativo.

Atendiendo a lo anterior, un análisis de la relación entre etnicidad y logro educativo en el Perú debe necesariamente aspirar no solo a documentar las brechas existentes, sino también a evaluar hasta qué punto estas brechas tienen que ver, por ejemplo, con restricciones monetarias, el contexto familiar, restricciones por el lado de la oferta (tanto en cantidad como en calidad), o mecanismos de discriminación presentes en el sistema educativo que terminan afectando el proceso de aprendizaje de estudiantes de determinados grupos étnicos.

Para lograr lo anterior, uno de los principales retos a nivel empírico lo constituye la falta de información: varios de los elementos arriba indicados no son directamente observables y/o no se cuenta con información sobre los mismos en las encuestas multipropósito (como la Encuesta Nacional de Hogares – Enaho), en la medida en que deben hacer referencia a la realidad del individuo mientras se encontraba estudiando.

Para este trabajo, hacemos uso de dos variables que intentan recoger la disponibilidad de recursos monetarios en el hogar en el momento en que la persona estaba (o debía estar) estudiando, así como potenciales restricciones por el lado de la oferta. Para lo primero, empleamos el nivel educativo del padre. Para lo segundo, usamos el

ámbito (urbano o rural) asociado al lugar de nacimiento del individuo. Con esto, la idea es controlar por la presencia de restricciones materiales inmediatas (capacidad del hogar para hacer frente a los costos directos y de oportunidad de la educación y/u oferta suficiente del servicio educativo) que impiden que el niño o adolescente continúe acumulando años de educación. Esto implica que la variable que identifica la etnicidad (o el sexo) está recogiendo otros factores más estructurales asociados al contexto familiar y educativo de la persona (la presencia de un entorno favorable para el desarrollo de habilidades básicas durante su infancia, preferencias y percepciones familiares respecto al retorno a la educación, mecanismos de discriminación en el proceso educativo que incrementan los costos psíquicos de la educación y/o no favorecen la acumulación de habilidades de determinados grupos, etc.).

### 3. Los datos y hechos estilizados

En la presente investigación, el progreso educativo de un individuo se mide como el número de años que este acumuló en el sistema educativo formal peruano: desde la educación básica (primaria, secundaria) hasta la educación superior (técnica o universitaria). Esta información se extrae de la Enaho a nivel nacional. Así, se construyó un *pool* de información de dichas encuestas del 2004 al 2009, con el propósito de incrementar el número de observaciones muestrales y lograr una mejor representación de las etnias minoritarias, en especial de los grupos afrodescendientes y amazónicos, los que, como veremos, representan una proporción bastante reducida de la población total.

#### 3.1 Construcción de la base de datos

La unión de estas cinco encuestas es analizada como un gran corte transversal. De esta manera, las observaciones reflejan las condiciones sociodemográficas del Perú agregadas durante el sexenio 2004-2009. Se incluyó a individuos desde los 25 hasta los 60 años. Se asume que a la edad de 25 años, el tránsito por el sistema educativo debe haber culminado para el grueso de la población, si se tiene en cuenta un ingreso a la edad de 5 años y una educación máxima típica de 16 años efectivos (asumiendo que la educación superior toma 5 años<sup>8</sup>).

---

8 Los años de estudios de postgrado no se incluyen dentro del análisis.

Para medir las diferencias en el tiempo, se agrupa a los individuos en cuatro cohortes de edades: de 25 a 30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años y de 51 a 60 años. De este modo, se puede analizar en retrospectiva el progreso educativo en distintas épocas de la historia peruana contemporánea: por ejemplo, el análisis de los niveles educativos alcanzados por la cohorte más antigua nos aproxima al desempeño del sistema educativo peruano de hace 50 años; mientras que los resultados para la cohorte más joven se refieren a las características del sistema educativo de la década pasada.

### 3.2 Construcción de variables

Con el propósito de homogeneizar la variable principal de estudio, se corrige el sesgo que podría tener la repitencia escolar o atraso en la formación superior sobre la medición de los años de educación. Es así que se imputan los años normativos a todo individuo que reportó haber culminado determinado nivel educativo<sup>9</sup>.

La Enaho, en su módulo de Gobernabilidad, Democracia y Transparencia, recoge información sobre la etnia de origen (autorreportada) y el nivel de educación del padre del jefe de hogar. La primera variable constituye un insumo para nuestra variable de etnicidad. La segunda, tal como fue explicado en la sección anterior, constituye un determinante fundamental de la demanda por educación, ya que un mayor nivel educativo del padre se relaciona con mayores recursos disponibles en el hogar.

Siguiendo a Castro y Yamada (2010), la definición de etnicidad utilizada en esta investigación tiene a la lengua materna como rasgo más exógeno y primario, y a la respuesta del autorreporte como rasgo secundario<sup>10</sup>. Se clasifica como “quechua/aimara” a los individuos cuya lengua materna es quechua/aimara, independientemente de la respuesta en el autorreporte<sup>11</sup>. Del mismo modo ocurre para aquellos con lenguas

---

9 La primaria completa, la secundaria completa, la superior no universitaria y la superior universitaria involucran 6, 5, 3 y 5 años, respectivamente.

10 Es importante señalar las limitaciones de estos datos. Si bien contamos con el dato “objetivo” sobre la lengua materna, por el lado “subjetivo” solo contamos con la “autopercepción” y no con la percepción de los otros sobre el individuo. Por ejemplo, ¿cómo clasificar a un individuo que se autopercebe como mestizo y a quien el resto identifica como quechua? Esto constituye una limitación de los datos disponibles para construir una variable de etnicidad más completa.

11 Si bien las lenguas quechua y aimara son distintas, la agrupación de dichas lenguas indígenas se debe a su origen e historia comunes asociada a la región andina.

nativas amazónicas; en este caso se les clasifica como “amazónico”<sup>12</sup>. Sin embargo, para aquellos peruanos que tienen como lengua materna el castellano u otras lenguas, la respuesta de autoreporte es crucial para la identificación.

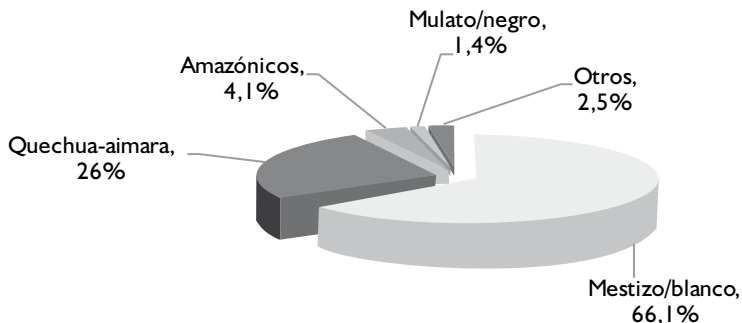
**Cuadro I**  
**Identificación de etnicidad con lengua materna y autoreporte**

Segunda etapa: Autoreporte	Primera etapa: Lengua materna			
	Quechua/aimara	Castellano	Nativa	Otras
De la Amazonía	Quechua	Amazónico	Amazónico	Amazónico
Mestizo/blanco	Quechua	Mestizo/blanco	Amazónico	Mestizo/blanco
Negro/mulato/zambo	Quechua	Negro	Amazónico	Negro
Quechua/aimara	Quechua	Quechua	Amazónico	Quechua

Fuente: Castro y Yamada (2010).

El gráfico I presenta la distribución de la población considerada para este estudio utilizando esta definición operativa de etnicidad.

**Gráfico I**  
**Distribución de la población peruana 2004-2009 por grupos étnicos (de acuerdo a definición combinada de lengua materna y autoreporte)**



Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares (Enaho).  
Elaboración propia.

<sup>12</sup> La Enaho no ofrece la posibilidad de distinguir entre lenguas amazónicas. Aunque las lenguas amazónicas son heterogéneas, se agrupan por ser autóctonas de la región amazónica.

Como se puede apreciar, nuestra clasificación ha permitido identificar, dentro del grupo de hispanohablantes, a mestizos/blancos (la gran mayoría, 66%), quechuas/aimaras, amazónicos y mulatos/negros<sup>13</sup>. Nótese, además, que en la medida en que la lengua materna ha primado para el caso de quechuas y amazónicos, la estrategia en dos etapas ha minimizado los potenciales sesgos causados por el hecho de que personas de estas etnias se identifiquen como mestizos.

Finalmente, el ámbito geográfico (urbano o rural) a nivel distrital se utiliza como un *proxy* de la cantidad y calidad de la oferta educativa, ya que en las zonas rurales existe mucho menos cobertura educativa relativa a las zonas urbanas<sup>14</sup>. Asumimos que el distrito donde nació el individuo es aquel donde se educó; por lo tanto, interesa el ámbito del distrito de nacimiento. Debido a que la Enaho no proporciona dicha información, fue necesario imputar el ámbito geográfico al distrito de nacimiento de acuerdo con el nivel de ruralidad que actualmente presenta el distrito<sup>15</sup>.

### 3.3 Algunos hechos estilizados

Sobre la base de los datos arriba descritos, este estudio busca examinar las diferencias étnicas y de sexo en el progreso educativo en el Perú a través de un estudio retrospectivo que abarque un período de tiempo amplio. En el siguiente cuadro, se muestra el número de años de educación promedio alcanzado según el grupo étnico para las cuatro cohortes de edades consideradas. Asimismo, se muestran los promedios, según sexo, dentro de cada etnia.

En la antepenúltima fila del cuadro 2, se observa el progreso a nivel nacional del logro educativo, entendido como el número de años de educación acumulados. Así, un peruano

---

13 Siguiendo a Castro y Yamada (2011), dentro del grupo hispanohablante que no se autorreporta como quechua o amazónico, se puede identificar a dos grupos adicionales (blancos/mestizos y afrodescendientes), los cuales se distinguen claramente por su cultura y rasgos físicos. Debido a esto, surge la necesidad de separarlos y analizar si dichas diferencias tienen un efecto significativo en el progreso educativo.

14 Si bien relacionaremos las etnias con su ubicación en el ámbito urbano o rural para explicar el progreso educativo, sería importante poder distinguir el desenvolvimiento de las mismas en el interior de las zonas urbanas para estudiar sus dificultades de asimilación e interacción con los grupos mayoritarios de la población. Esto podría ser parte de una agenda de investigación futura.

15 El nivel de ruralidad se calcula a nivel distrital como el porcentaje de hogares que pertenecen a las zonas rurales. Si el distrito tiene un nivel de ruralidad mayor de 50%, se considera como rural.

entre 51 y 60 años de edad tiene en promedio 6,6 años de educación (logró culminar la educación primaria), mientras que un peruano entre 25 y 30 años acumuló 10,1 años de educación (a punto de culminar la educación secundaria).

**Cuadro 2**  
**Años de educación promedio según etnicidad, sexo y cohorte de edades**

	25 a 30 años	31 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años
<b>Etnia mestiza/blanca</b>	10,7	9,9	9,1	7,7
Hombre	10,8	10,2	9,6	8,6
Mujer	10,5	9,5	8,5	6,9
<b>Etnia quechua/aimara</b>	8,4	7,7	6,5	4,8
Hombre	9,4	8,8	8,0	6,6
Mujer	7,7	6,8	5,1	3,1
<b>Etnias amazónicas</b>	8,2	7,8	6,9	5,4
Hombre	9,0	8,6	7,8	6,5
Mujer	7,5	6,9	6,0	4,2
<b>Etnia afrodescendiente</b>	9,0	8,2	7,2	5,5
Hombre	9,0	8,5	7,5	6,5
Mujer	9,0	7,8	7,0	4,6
<b>Promedio nacional</b>	10,1	9,1	8,1	6,6
Hombre	10,4	9,7	9,0	7,8
Mujer	9,7	8,6	7,3	5,4

Fuente: Enaho 2004-2009.

Elaboración propia.

A pesar de este importante progreso educativo, los promedios nacionales esconden diferencias marcadas entre grupos étnicos. Aun para la cohorte más reciente (de 25 a 30 años), un individuo mestizo/blanco posee en promedio 2,5 años de educación adicionales comparado con un individuo perteneciente a las etnias amazónicas. De hecho, todo el resto de etnias no mestizas presenta promedios menores de logro educativo que la etnia mestiza/blanca (que tiene 10,7 años de educación): las etnias quechua y afrodescendiente poseen 8,4 y 9,0 años de educación en promedio, respectivamente. Si comparamos estos promedios con la realidad del sistema educativo peruano de hace 50 años, notaremos que esta brecha de alrededor de 2 años es una característica persistente.

Con respecto a las diferencias según sexo, el promedio nacional indica que la brecha casi se ha cerrado a nivel nacional: 10,4 y 9,7 años de educación en la cohorte de 25 a 30 años para los hombres y mujeres, respectivamente. Este resultado contrasta con los 7,8 y 5,4 años en la cohorte de 51 a 60 años. Sin embargo, nuevamente, la brecha promedio según sexo y su evolución esconde grandes diferencias entre etnias. Si bien para la etnias mestiza/blanca y afrodescendiente la brecha de sexo prácticamente no existe (10,8 años en hombres frente a 10,5 años en mujeres), lo mismo no sucede para el resto de las etnias no mestizas. En las etnias quechua/aimara y amazónicas aún persisten diferencias según sexo en el logro educativo cercanas a los 2 años.

#### **4. Metodología: la educación como duración**

En lo que sigue, nuestro interés se centra en evaluar la importancia que tienen la etnicidad y el sexo como factores determinantes de la permanencia en el sistema educativo. Como se discutió en la sección II, la idea es evaluar la capacidad explicativa de estas variables una vez que se ha controlado por la existencia de restricciones materiales inmediatas relacionadas con la disponibilidad de recursos en el hogar y una oferta suficiente del servicio educativo. De esta forma, la significancia y magnitud de los efectos relacionados con las variables de etnicidad y sexo serán informativas de la importancia que tienen otros factores relacionados con el contexto familiar y educativo que no son directamente observables.

Más allá de la inclusión de controles que capturen características socioeconómicas (algo que es imprescindible hacer y han hecho todos los estudios reseñados en la sección II), nuestro principal aporte metodológico tiene que ver con el hecho de analizar los años de educación acumulados como una “duración”. Es decir, desde el punto de vista de una variable aleatoria cuya probabilidad de quedar debajo de determinado valor puede ser analizada en función de los años acumulados hasta el momento y otras características observables de la persona.

Nótese que si condicionamos la probabilidad de que los años de educación queden por debajo de determinado valor al tiempo transcurrido o años acumulados hasta el momento, estaremos modelando la probabilidad de abandonar el proceso educativo (o desertar) en ese instante. Como se verá más adelante, nuestro análisis se centrará



en esto último y, en particular, en evaluar cómo cambia esta probabilidad en diferentes etapas del proceso educativo y para diferentes características del individuo (entre ellas, obviamente, la etnicidad y sexo).

La modelación del progreso educativo como una variable que exhibe dependencia temporal (la probabilidad de que se detenga depende del tiempo transcurrido hasta el momento) es la primera contribución del análisis. Los estudios reseñados en la sección II también emplean modelos probabilísticos, pero no toman en cuenta esta dependencia temporal: por ejemplo, se recoge la culminación de determinado nivel a través de una variable dicotómica (1 si culminó el nivel; y 0, de otro modo).

La segunda contribución tiene que ver con explotar esta dependencia temporal y permitir que la probabilidad de abandonar el proceso educativo sea diferente en diferentes etapas, y, a su vez, que estas diferencias estén en función de las características de la persona. Tal como se discute a continuación, esto último no es posible en los modelos de duración más simples.

#### 4.1 Modelos de duración

La metodología de duración consiste en modelar el espacio de tiempo en un determinado estado antes de la transición hacia otro. Para nuestro caso, la transición ocurre cuando el individuo pasa de pertenecer al sistema educativo a no pertenecer nunca más a dicho sistema<sup>16</sup>.

Siguiendo a Cameron y Trivedi (2005), la duración es una variable aleatoria positiva denotada por  $T$ . Si  $F(t)$  es la distribución acumulada de  $T$  y  $f(t) = \frac{\partial F(t)}{\partial t}$  es la función de densidad, entonces la probabilidad de que la duración sea menor o igual a  $t$  es:

---

16 Usualmente, esta metodología enfrenta el problema de censura, ya que la duración es observada de manera parcial hasta, digamos, un valor "c". Por ejemplo, en un estudio de desempleo, la duración observada no será equivalente a la realmente experimentada, ya que para un individuo que está desempleado en el momento de recolectar la información, se necesitará tiempo adicional para observar por completo la duración. Sin embargo, en la presente investigación, la censura no constituye un problema, ya que los individuos concluyeron su tránsito por el sistema educativo; por lo tanto, el espacio de tiempo es igual al observado. Las preguntas correspondientes en la Enaho indagan sobre el máximo nivel educativo alcanzado por el individuo y el número de años de educación obtenido en dicho nivel. Por tanto, estamos seguros de que se trata de salidas permanentes del sistema educativo.

$$F(t) = \Pr[T \leq t] = \int_0^t f(s) ds \quad (1)$$

El primer concepto fundamental en esta metodología es la **función de sobrevivencia**, que, por complemento, es la probabilidad de exceder t:

$$S(t) = \Pr[T > t] = 1 - F(t) \quad (2)$$

Es decir, la **función de sobrevivencia** modela la probabilidad de que un individuo se mantenga un determinado número de años en el sistema educativo.

El segundo concepto importante se refiere a la **función de riesgo**, que es la probabilidad instantánea de que el individuo abandone el sistema educativo en un determinado momento del proceso, dado que sobrevivió hasta dicho momento. Formalmente:

$$\lambda_t = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + h | t \leq T, X; \beta)}{h} = \frac{f(t | X; \beta)}{1 - F(t | X; \beta)} = \frac{f(t | X; \beta)}{S(t | X; \beta)} \quad (3)$$

Finalmente, la **función de riesgo acumulada** se define como:

$$H(t) = \int_0^t \lambda(s) ds = -\ln S(t) \quad (4)$$

Esta última función se interpreta como el número esperado de deserciones que ocurren hasta un determinado momento del proceso. Aunque los resultados de esta función no serán reportados en la presente investigación, sí es importante para el desarrollo del modelo de riesgos no proporcionales que será discutido más adelante.

Ahora bien, el análisis de duración examina la relación entre la sobrevivencia, generalmente en la forma de la función de riesgo, y un conjunto de variables explicativas (regresores). Los métodos de estimación se pueden dividir en no paramétricos y paramétricos. En este estudio no utilizamos los primeros debido a que su naturaleza dificulta la incorporación de variables de control. En el segundo grupo se encuentran los métodos que consisten en asumir que la distribución del tiempo de sobrevivencia adopta una determinada función matemática. Entre ellos se encuentran la función de duración exponencial, la de Weibull, la de Gompertz, entre otras. El problema con estas distribuciones es que derivan en formas determinadas restrictivas para las funciones de

sobrevivencia y riesgo. Por ejemplo, la función de duración exponencial deriva en una función de riesgo constante, lo cual puede originar problemas de especificación.

Buena parte de los estudios que emplean el análisis de duración utilizan modelos de riesgo proporcional debido a que pueden ser interpretados con facilidad. En estos, la función de riesgo condicional se puede descomponer de la siguiente forma:

$$\lambda(t | x) = \lambda_0(t)\phi(x, \beta) \quad (5)$$

donde  $\lambda_0(t)$  se denomina “riesgo base” y es una función de  $t$ , mientras que  $\phi(x, \beta)$  es una función de  $x$  (los regresores) y sus parámetros. Se denomina “modelo de riesgo proporcional” debido a que la función de riesgo es proporcional al riesgo base a través de un factor de escala  $\phi(x, \beta)$ , que no es una función del tiempo.

### A. El modelo de riesgos proporcionales de Cox

Cox (1972) propone una forma de evitar el problema de especificación que surge al utilizar modelos paramétricos. En particular, propone un modelo semiparamétrico donde la descomposición de la función de riesgo le permite prescindir de la definición de una forma funcional para  $\lambda_0(t)$ , mientras que la forma de  $\phi(x, \beta)$  puede quedar totalmente especificada. Formalmente:

$$\lambda_t = \lambda_0(t)\phi(x, \beta) \quad (6)$$

Es frecuente utilizar una función exponencial para  $\phi(x, \beta)$  debido a que sus resultados pueden ser interpretados con facilidad, además de que asegura que  $\phi(x, \beta) > 0$ . Formalmente:

$$\lambda_t = \lambda_0(t)\exp(x, \beta) \quad (7)$$

Si trabajamos con esta función y suponemos que el regresor  $x_j$  se incrementa en una unidad manteniendo los demás constantes (para un nuevo vector de regresores  $x'$ ), tenemos:

$$\begin{aligned} \lambda(t | x'; \beta) &= \lambda_0(t)\exp(x\beta + \beta_j) \\ &= \lambda_0(t)\exp(x\beta)\exp(\beta_j) \\ &= \lambda(t | x; \beta)\exp(\beta_j) \end{aligned}$$

De esta manera, el nuevo riesgo es  $\exp(\beta_j)$  veces el riesgo original. Entonces, el aumento porcentual en el riesgo viene dado por:  $(\exp(\beta_j) - 1) * 100\%$ . Esto requiere la estimación de  $\beta$ , pero no de la función riesgo base  $\lambda_0(t)$ .

## B. El modelo de riesgos no proporcionales

Asumir que los efectos de los regresores son proporcionales a un riesgo base puede ser un supuesto muy restrictivo y su invalidez significaría una especificación incorrecta de nuestro modelo. En términos de nuestra variable de interés y los controles propuestos, imponer esta restricción equivaldría a suponer, por ejemplo, que el efecto que tiene la etnicidad sobre la probabilidad de deserción es el mismo en todas las etapas del proceso educativo.

Al respecto, nuestro trabajo apunta no solo a medir la brecha étnica y de sexo, o el efecto promedio de cambios en los regresores sobre el riesgo de desertar. Nuestro análisis busca, además, observar la evolución de dicha brecha a lo largo del proceso educativo y explorar en qué etapas del tránsito por el sistema educativo el riesgo de deserción aumenta y resulta más crítico para el individuo, luego de controlar por ciertas características que aproximen las condiciones de demanda y oferta educativa.

Royston y Parmar (2002) proponen una versión paramétrica del modelo de Cox (1972) que supera los problemas mencionados líneas arriba. Esta consiste en modelar el logaritmo de la función de riesgo acumulada mediante el uso de las funciones *spline* cúbicas (véase el anexo 1). En su forma más sencilla y general, este modelo involucra una transformación de la función del riesgo acumulado. La función de transformación elegida es el logaritmo natural:

$$\ln H(t; x) = \ln H_0(t) + \beta' x = s(t) + \beta' x \quad (8)$$

La función  $s(t)$  no está especificada. Los autores eligen representarla mediante una función *spline* cúbica:

$$s(t) = \gamma_0 + \gamma_1 \ln t + \gamma_2 v_1(\ln t) + \dots + \gamma_{m+1} v_m(\ln t) \quad (9)$$

La no proporcionalidad es inducida al permitir que los coeficientes  $\gamma_1, \dots + \gamma_m$  dependan de los regresores. La desventaja de este modelo es que la

interpretación de los coeficientes suele ser complicada. Por esto, se estiman las funciones de riesgo para los grupos de estudio y luego se construyen funciones de riesgo relativo para apreciar las diferencias resultantes en la probabilidad de abandonar el proceso educativo.

## **5. Resultados y su interpretación**

En esta sección se muestran los resultados de la estimación de las brechas étnicas y de sexo, y su evolución a lo largo del proceso educativo, utilizando los dos tipos de modelos descritos en la sección anterior.

Debido a que el modelo de riesgos proporcionales ofrece (a través del riesgo relativo) una aproximación sencilla a la magnitud de dichas brechas, resulta ilustrativo comparar los resultados antes y después de incluir los controles relacionados con la disponibilidad de recursos en el hogar y oferta educativa. Esta comparación permitirá descomponer las brechas étnicas según un porcentaje atribuible a restricciones materiales inmediatas y otro atribuible al contexto familiar y educativo.

Posteriormente, verificaremos el supuesto de proporcionalidad de los regresores en el modelo de duración. Y, finalmente, a la luz de lo anterior, desarrollaremos el modelo de riesgos no proporcionales para examinar la evolución de las brechas étnicas, resolviendo el problema de especificación impuesto por el supuesto de proporcionalidad.

### **5.1 Modelo de riesgos proporcionales**

A continuación, se muestra el resultado de las estimaciones con y sin controles que aproximan las características de oferta (con el ámbito geográfico donde nació el individuo) y restricciones monetarias del hogar (a través del nivel de educación del padre).

**Cuadro 3**  
**Efectos proporcionales sobre la tasa de riesgo:  $\exp(\beta)$  para cada variable j**

Variable explicativa	(A) Modelo sin controles					(B) Modelo con controles				
	25-30	31-40	41-50	51-60		25-30	31-40	41-50	51-60	
Quechua	1,59***	1,46***	1,45***	1,47***		1,14***	1,13***	1,08***	1,12***	
Amazonicos	1,69***	1,47***	1,46***	1,37***		1,42***	1,27***	1,19***	1,13*	
Afrodscendiente	1,34***	1,34***	1,36***	1,46***		1,42***	1,29***	1,28***	1,35***	
Sexo	1,05***	1,11***	1,15***	1,22***		1,01	1,07***	1,13***	1,24***	
Rural	-	-	-	-		1,63***	1,68***	1,65***	1,53***	
Primaria padre	-	-	-	-		0,62***	0,58***	0,53***	0,50***	
Secundaria padre	-	-	-	-		0,42***	0,40***	0,35***	0,32***	
Superior padre	-	-	-	-		0,29***	0,29***	0,28***	0,25***	

Nota: (\*\*\*) significancia al 99%, (\*\*) significancia al 95% y (\*) significancia al 90%.

Los valores reportados en el cuadro 3 indican cuántas veces mayor es el riesgo de deserción del individuo con la característica indicada por la variable explicativa, respecto a un individuo en la categoría base. Las categorías base son: mestizo/blanco, hombre, zona urbana y padre sin educación, para las variables relacionadas con la etnicidad, el sexo, el lugar de nacimiento y el grado educativo del padre, respectivamente.

Si omitimos los controles propuestos, notaremos que las etnias amazónicas son las que muestran el mayor riesgo relativo de deserción, seguidas por la etnia quechua y la etnia afrodescendiente. Por ejemplo, para la cohorte de 25 a 30 años, se observa que las etnias amazónicas presentan un riesgo de desertar a lo largo del proceso educativo 69% mayor que el riesgo del grupo blanco/mestizo. Para los casos quechua y afrodescendiente, los riesgos son 59% y 37% mayores, respectivamente.

El riesgo de deserción que enfrentan las etnias quechua y amazónicas, relativo al grupo blanco/mestizo, aumenta a medida que analizamos las cohortes más jóvenes. Por ejemplo, en la cohorte de 51 a 60 años, la etnia quechua presentaba un 47% más de riesgo, mientras que en la cohorte de 25 a 30 años presenta 59% más de riesgo de deserción. Por el contrario, para la etnia afrodescendiente, el riesgo relativo parece haber disminuido con el tiempo.

Por otro lado, llama la atención que la brecha de sexo prácticamente se haya cerrado: si bien las mujeres presentaban un riesgo de deserción 22% mayor que el de los hombres hace 50 años, en la década pasada este riesgo fue solo 4% mayor (aunque todavía estadísticamente significativo).

Varios de estos resultados cambian si controlamos por la presencia de restricciones materiales inmediatas que impiden que determinados grupos progresen en el sistema educativo. Tal como se aprecia al comparar los paneles (A) y (B) del cuadro 3:

- (i) La brecha atribuible a cada etnia en relación con el grupo blanco/mestizo disminuye en los casos quechua y amazónicos. Esto significa que en el primer modelo sin controles, las variables referidas a las etnias de origen estaban también capturando los efectos de estas restricciones. Al disminuir las brechas de los grupos étnicos, se está verificando que la pertenencia a estos grupos poblacionales se relaciona negativamente con el nivel socioeconómico y la disponibilidad de oferta educativa.

- (ii) La etnia afrodescendiente destaca por su elevado riesgo relativo, comparable ahora con el de las etnias amazónicas. Luego de incluir los controles propuestos, la etnia quechua experimenta una caída importante en su riesgo relativo, lo que revela que buena parte del riesgo de abandonar el proceso educativo tiene que ver con las restricciones materiales recogidas en los controles.
- (iii) Sigue llamando la atención el fuerte incremento en el riesgo relativo que experimentan las etnias amazónicas si comparamos los resultados para las distintas cohortes.
- (iv) La educación del padre exhibe un efecto mitigador creciente sobre el riesgo de deserción. Cuando el padre de un individuo logra alcanzar la educación primaria como máximo, el individuo presenta un riesgo 39% menor con respecto a un individuo cuyo padre no posee nivel alguno de educación. Los cálculos análogos para un padre que logró la educación secundaria y superior son de una disminución de 58% y 71% en los riesgos, respectivamente.
- (v) Aquellos individuos que nacieron en un ámbito geográfico rural presentan 63% más riesgo de deserción para la cohorte más reciente. Este riesgo relativo se mantiene a lo largo de las cohortes de individuos, lo cual es consistente con la problemática histórica de la cobertura de educación en las zonas rurales.

Es posible descomponer las brechas totales halladas en el primer modelo (panel A) en una parte atribuible al contexto familiar y educativo (panel B) y otra atribuible a la presencia de restricciones materiales inmediatas (diferencia entre los resultados de ambos modelos)<sup>17</sup>. En el gráfico 2, se muestran los resultados de esta descomposición para la cohorte más reciente (panel A) y la más antigua (panel B).

El gráfico 2 revela lo siguiente:

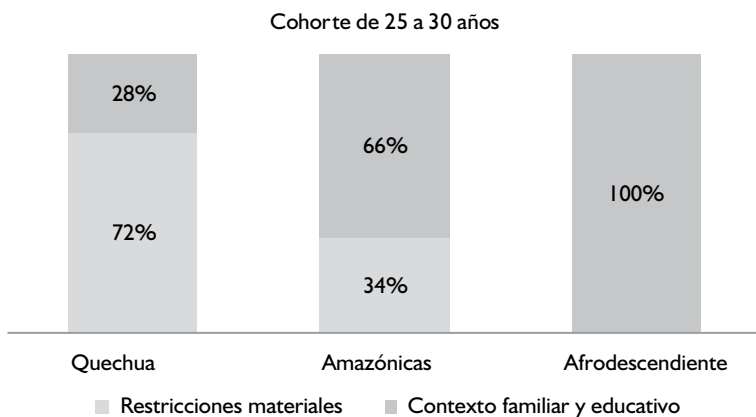
---

17 Esta descomposición parte de la siguiente relación:  $BT = (RM)(CFE)$ . Donde BT hace referencia a la brecha total (reportada en el panel A del cuadro 3); RM se refiere a la brecha atribuible a restricciones materiales; y CFE, a aquella atribuible al contexto familiar y educativo (reportada en el panel B del cuadro 3). Con esto, es posible hallar RM como  $RM = (BT) / (CFE)$  y calcular la contribución porcentual de cada elemento como:  $\%RM = \ln(RM)/\ln(BT)$  y  $\%CFE = \ln(CFE)/\ln(BT)$ .

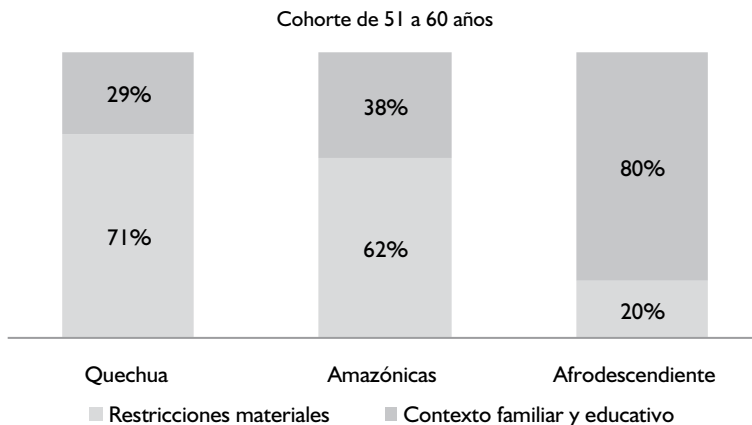


- (i) La brecha quechua/aimara – mestizo/blanco en cuanto a progreso educativo se debe, principalmente, a que los primeros enfrentan restricciones de índole monetaria y/o una oferta insuficiente del servicio educativo. Tanto hace 50 años como en la década pasada, estas restricciones materiales representan más del 70% de la brecha.
- (ii) Los factores relacionados con el contexto familiar y educativo que no son directamente observables han cobrado importancia en el tiempo para explicar las brechas amazónicas y afrodescendiente. Esto es particularmente significativo para la etnia afrodescendiente<sup>18</sup>. Podemos decir que la totalidad de la brecha de este grupo es ahora atribuible a estos factores.

**Gráfico 2**  
**Riesgo: descomposición de la brecha según etnia de origen**



<sup>18</sup> Una agenda de investigación futura en el estudio de la población afrodescendiente debería recoger variables sobre la relación con las denominadas “mayorías”. Debido a que la parte “no explicada” de la brecha puede deberse a una potencial discriminación del grupo afrodescendiente, conviene caracterizar las acciones y comportamientos comunes hacia esta etnia, de tal manera que podamos identificar factores críticos de discriminación.



Si analizamos las diferencias entre cohortes en el panel (B) del cuadro 3, notaremos que: (i) el riesgo relativo se ha incrementado para todas las etnias; y (ii) el riesgo relativo asociado al sexo femenino se ha reducido al punto de dejar de ser significativo para la cohorte más reciente. En el momento de interpretar el primer resultado es necesario tener en cuenta que se trata de un riesgo relativo y que, por lo mismo, su incremento no significa necesariamente que los grupos minoritarios se encuentren peor que antes en términos absolutos con respecto a su progreso en el sistema educativo.

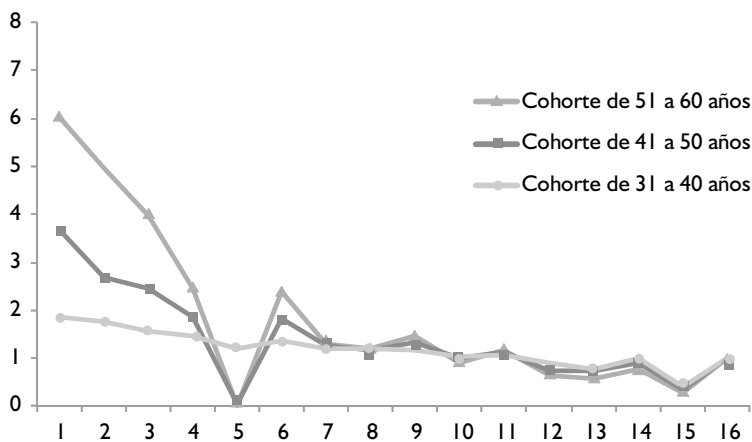
De hecho, si aproximamos el riesgo de deserción a través de la proporción de individuos que abandona el sistema educativo, notaremos que este ha caído para todas las etnias. En el gráfico 3 se reporta, para cada cohorte, la proporción de individuos que abandona el sistema educativo en cada año medida respecto a la proporción correspondiente de la cohorte más reciente<sup>19</sup>. Tal como se puede observar, la proporción de individuos que abandona el sistema educativo durante los primeros 5 años ha disminuido a lo largo del tiempo para todas las etnias: el estadístico es mayor para las cohortes más antiguas en los cuatro casos. Sin embargo, el hecho de que el riesgo de los grupos étnicos relativo al grupo blanco/mestizo haya aumentado para las cohortes más recientes, indica que el ritmo de este progreso ha sido bastante desigual y ha favorecido al grupo blanco/

<sup>19</sup> Este análisis tiene solo un carácter descriptivo y no cuenta con el rigor estadístico ni los controles empleados para los riesgos relativos reportados en el cuadro 3.

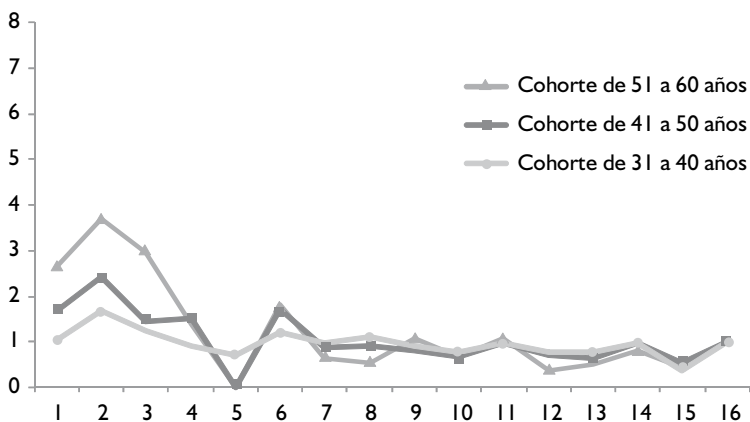
mestizo. Tal como se observa en el gráfico 3, las diferencias entre cohortes son mucho más marcadas para este grupo, indicando que ha mejorado bastante más que el resto.

**Gráfico 3**  
**Proporción de individuos que abandona el sistema educativo según etnia de origen (relativo a la cohorte de 25 a 30 años)**

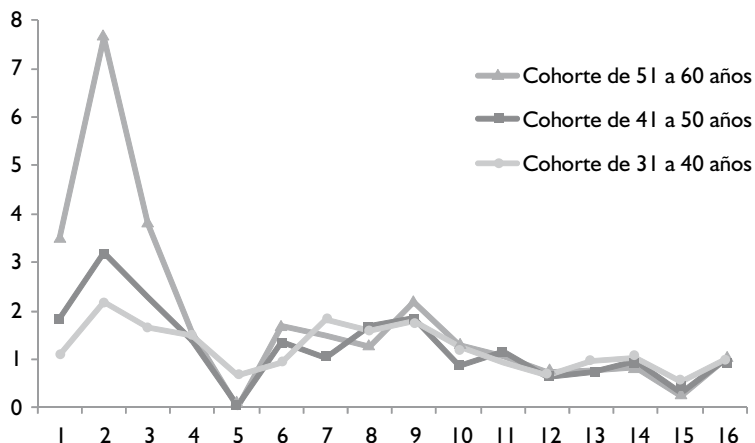
(A) Etnia blanca/mestiza



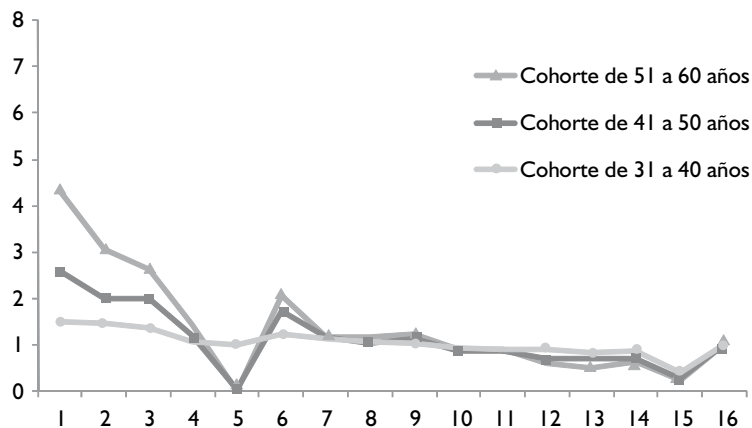
(B) Etnias amazónicas



(C) Etnia afrodescendiente



(D) Etnia quechua



En lo que respecta a la disminución y desaparición del riesgo relativo asociado al sexo femenino, cabe preguntarse qué tan cierto es este promedio nacional dentro de cada grupo étnico. Es decir, cabe preguntarse si es que aún subsisten brechas de sexo atribuibles al contexto familiar y educativo si analizamos cada grupo étnico por separado.

Tal como se muestra en el cuadro 4, el promedio nacional estaba ocultando realidades distintas en cada grupo étnico. Luego de controlar por la presencia de restricciones

materiales inmediatas, las mujeres quechuas y amazónicas aún reportan un riesgo de deserción casi 30% mayor que los hombres de sus respectivos grupos étnicos.

**Cuadro 4**  
**Efecto proporcional sobre la tasa de riesgo de la variable sexo**

Variable explicativa	Cohorte 25-30	Cohorte 31-40	Cohorte 41-50	Cohorte 51-60
Mujer mestiza/blanca	0,94***	0,99	1,05***	1,17***
Mujer quechua/aimara	1,29***	1,28***	1,33***	1,40***
Mujer amazónica	1,28***	1,13*	1,14	1,33*
Mujer afrodescendiente	0,93	0,94	0,88	1,31

Notas: (\*\*\*) significancia al 99%, (\*\*) significancia al 95% y (\*) significancia al 90%. Regresiones controladas por ámbito geográfico y educación del padre.

### 5.3 Modelo de riesgos no proporcionales

Tal como fue explicado anteriormente, el modelo desarrollado hasta ahora impone la restricción de que los regresores tienen un efecto proporcional sobre un riesgo base. Si evaluamos esta restricción, notaremos que la hipótesis de proporcionalidad se rechaza de manera global para todos los modelos y de manera individual para la mayoría de regresores (véase el anexo 2). Este resultado nos indica que el efecto que tiene la etnicidad sobre la probabilidad de deserción es distinto según sea la etapa del proceso educativo considerada, por lo que cabe estimar un modelo más flexible que permita la interacción de los regresores con la función de riesgo base.

El modelo de riesgos no proporcionales explicado líneas arriba permite la estimación de los coeficientes asociados a cada regresor en cada uno de los elementos en los que se descompone el logaritmo de la función de riesgo acumulado (véase la ecuación 9). Los resultados de estas estimaciones de muestran en el anexo 3.

Para facilitar la interpretación y comparación con los resultados mostrados en el acápite anterior, se utilizaron los coeficientes estimados para calcular las funciones de riesgo para cada categoría bajo estudio (las cuatro etnias y los dos sexos), manteniendo el resto de variables en la media de su distribución. Luego, se construyeron los riesgos relativos tomando al grupo mestizo/blanco como categoría de referencia para las etnias

y al hombre como categoría de referencia para el sexo. Los resultados se muestran en los gráficos siguientes. En cada caso y para la cohorte más reciente<sup>20</sup>, se comparan: el riesgo relativo no proporcional, el riesgo relativo proporcional (estimado con el modelo discutido en el acápite anterior) y el valor unitario asociado a la igualdad de riesgo de deserción.

Los gráficos 4A, 4B y 4C muestran que la evolución del riesgo relativo de deserción a lo largo del proceso educativo es marcadamente distinta entre las tres etnias consideradas. Para el caso quechua/aimara, se observa que el riesgo relativo registra su valor más elevado al inicio del proceso, decae durante la primera mitad de la primaria y comienza a crecer nuevamente para registrar otro pico hacia el final de la secundaria e inicio de la educación superior (años 11 y 12). En el caso de las etnias amazónicas, el riesgo relativo también registra valores comparativamente altos durante el tránsito por la secundaria, pero registra su valor más bajo al inicio del proceso educativo, lo que le da una forma de “U” invertida a la función de riesgo. Al igual que para el grupo quechua, la etnia afrodescendiente comienza el proceso educativo con un riesgo relativo elevado pero, a diferencia de las otras dos etnias, luego exhibe un comportamiento decreciente que se mantiene hasta el final del proceso educativo.

Este análisis nos ha permitido mostrar que, luego de aislar el efecto de restricciones relacionadas con la disponibilidad de recursos en el hogar y la oferta educativa, las dificultades que tienen los grupos minoritarios para progresar en el sistema educativo a un ritmo similar al del grupo blanco/mestizo se dan en diferentes etapas del proceso educativo. Los quechuas y afrodescendientes tienen mayores dificultades al inicio de la educación primaria. Para las etnias amazónicas, en cambio, estas dificultades se concentran en el tránsito por la educación secundaria.

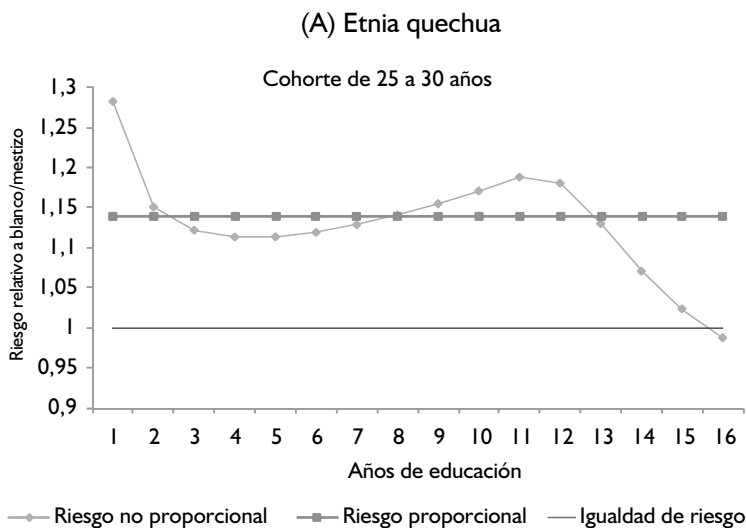
El modelo de riesgos no proporcionales no solo nos ha permitido capturar esta heterogeneidad en el riesgo de deserción. También nos ha permitido reevaluar la magnitud de estos riesgos respecto a los resultados discutidos en el acápite anterior. Si tomamos como referencia el valor más alto de cada función, confirmamos que la etnia quechua es la que menos riesgo relativo presenta (un máximo de 26% más que

---

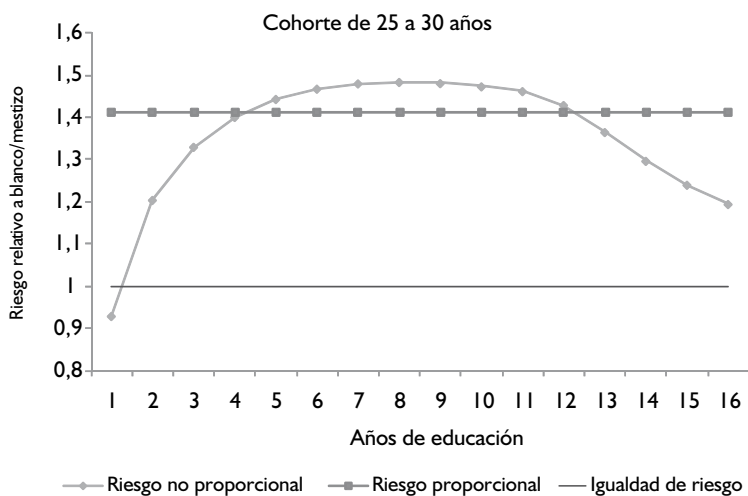
20 Los resultados para la cohorte más antigua se muestran en el anexo 4. Los principales resultados respecto a la evolución en el tiempo de las tasas de riesgo relativo se mantienen.

el grupo blanco/mestizo al iniciar la educación primaria). A diferencia de los resultados obtenidos con el modelo de riesgo proporcional, sin embargo, ahora observamos una diferencia importante entre los riesgos de las etnias amazónicas y afrodescendiente. Los primeros tienen un riesgo que es, como máximo, 50% mayor que el del grupo de referencia (cercano al riesgo relativo proporcional discutido en el acápite anterior). El grupo afrodescendiente, en cambio, exhibe más del doble de probabilidad de desertar que el grupo blanco/mestizo al inicio de la primaria. Esto sitúa al grupo afrodescendiente en clara desventaja respecto al resto de etnias. El riesgo proporcional estimado para este grupo en el acápite anterior (42% mayor que el grupo blanco/mestizo) subestimaba la brecha que existe entre esta etnia y el grupo blanco/mestizo durante toda la educación básica y, en especial, durante los primeros años de la instrucción primaria.

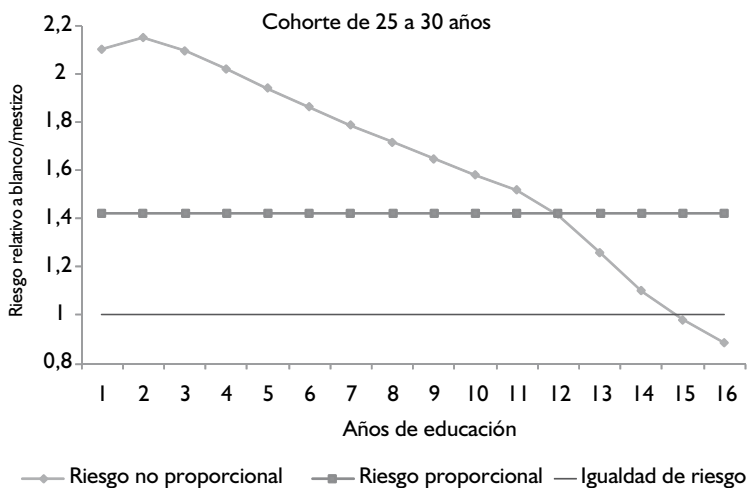
**Gráfico 4**  
**Riesgo relativo al grupo mestizo/blanco**



(B) Etnias amazónicas



(C) Etnia afrodescendiente

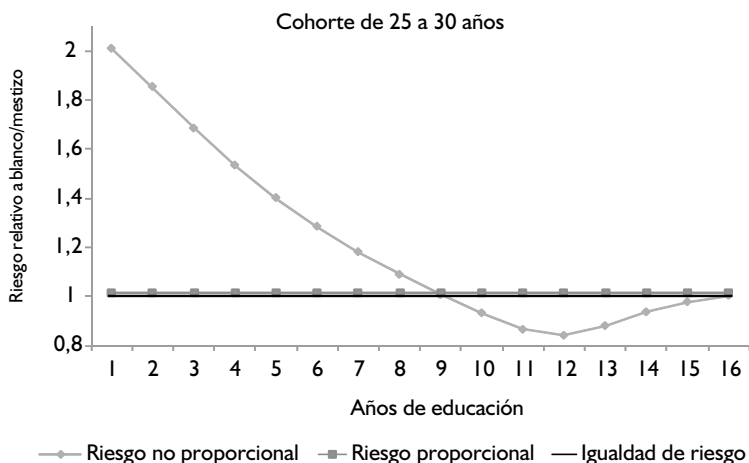


Con respecto a las diferencias según sexo, si bien el modelo de riesgos proporcionales muestra que no existen diferencias en la cohorte más joven, el gráfico 5 revela que el sexo femenino exhibe un riesgo significativamente mayor que el sexo masculino durante toda la



educación primaria (primeros 6 años). Al igual que en el caso del grupo afrodescendiente, el supuesto de proporcionalidad utilizado para evaluar el riesgo relativo en el modelo anterior nos ofrecía un resultado distorsionado sobre las dificultades que tienen las mujeres para avanzar a través de la educación básica a un ritmo similar que los hombres.

**Gráfico 5**  
**Riesgo estimado del sexo femenino**  
**(con respecto a sexo masculino)**



## 6. Conclusiones e implicancias de política

En esta investigación, se documentaron y analizaron las brechas étnicas y de sexo en el progreso educativo en los últimos 50 años en el Perú. Para esto, modelamos el progreso educativo (los años de educación acumulados) como una **duración**, por lo que nuestra medida de “brecha” vino dada por el riesgo de abandonar el sistema educativo medido respecto al del grupo blanco/mestizo (para las comparaciones de etnia) y respecto al del hombre (para las comparaciones de sexo).

Encontramos que el riesgo de deserción de los grupos quechua, amazónicos y afrodescendiente es mayor que el del grupo de blancos/mestizos. Luego de controlar por factores relacionados con la disponibilidad de recursos monetarios en el hogar y

una oferta educativa suficiente, encontramos que estas restricciones materiales explican buena parte de la brecha entre quechuas y blancos/mestizos. Al otro lado del espectro, la brecha afrodescendiente tiene poco que ver con este tipo de restricciones y estaría más influida por factores estructurales relacionados con el contexto familiar y educativo de la persona, y que no son directamente observables (la presencia de un entorno favorable para el desarrollo de habilidades básicas durante la infancia, preferencias y percepciones familiares respecto al retorno a la educación, mecanismos de discriminación en el proceso educativo, etc.).

Una comparación entre cohortes reveló que las brechas étnicas se han acentuado con el tiempo, sin que esto implique mayores riesgos de deserción en términos absolutos. El progreso educativo ha mejorado en todas las etnias, solo que ha mejorado significativamente más para el grupo blanco/mestizo. Si bien los promedios parecen sugerir que la brecha de sexo ha desaparecido en la última década, todavía subsisten diferencias importantes entre hombres y mujeres (a favor de los primeros) en el interior de las etnias quechua y amazónicas.

También empleamos una extensión al enfoque clásico de los modelos de duración, que nos permitió analizar los efectos de la etnicidad y el sexo sobre la probabilidad de deserción en cada etapa del proceso educativo. Este enfoque de **riesgos no proporcionales** fue fundamental para encontrar que la etnia afrodescendiente se encuentra en clara desventaja respecto al resto de etnias, con un elevado riesgo de deserción concentrado en los primeros años de la educación primaria, y atribuible a factores que van más allá de las restricciones monetarias y de oferta educativa. Asimismo, nos permitió encontrar que detrás de una brecha hombre – mujer prácticamente cerrada (en promedio), subsiste aún una diferencia importante entre los riesgos de deserción (a favor de los hombres) concentrada en los primeros años de la educación básica.

Desde el punto de vista de política, nuestros resultados sugieren que el aumento en la cobertura educativa todavía no es una empresa acabada en el Perú. Si queremos reducir la brecha de logro educativo entre quechuas, amazónicas y blancos/mestizos, hay todavía un rol importante para las barreras materiales relacionadas con la disponibilidad de recursos en el hogar y una oferta educativa suficiente. Al respecto, las escuelas rurales unidocentes y multigrado son una prueba palpable y muy lamentable de la inequidad todavía presente en el sistema educativo de nuestro país. Nuestros resultados también

sugieren que habrían importantes ganancias en eficiencia y equidad si las políticas específicas para aumentar la cobertura de estas poblaciones de origen indígena se enfocan en las niñas, las que exhiben riesgos de deserción significativamente mayores que los hombres en estos grupos étnicos.

Por el lado de las preguntas para futuras investigaciones, nuestros resultados sugieren que es necesario profundizar sobre los elementos del contexto familiar y educativo que están detrás de las brechas étnicas que subsisten luego de controlar por barreras materiales observables. Esto es particularmente relevante para entender por qué la etnia afrodescendiente se encuentra en clara desventaja respecto a la blanca/mestiza en su tránsito por los primeros años de la educación primaria.

## Referencias

ABADA, Teresa; Feng HOU y Bali RAM

2008 *Group Differences in Educational Attainment Among the Children of Immigrants*. Analytical Studies Branch Research Paper Series N° 308.

ANDERSON, Deborah y David SHAPIRO

1996 “Racial Differences in Access to High-Paying Jobs and the Wage Gap between Black and White Women”. En: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, N° 2.

BELLO, Álvaro y Martín HOPENHAYN

2001 *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. Políticas Sociales Serie N° 47. Cepal.

BENAVIDES, Martín y Martín VALDIVIA

2004 “Metas del Milenio y la brecha étnica en el Perú”. Grade.

BUCHMANN, Claudia; Anne McDANIEL, Thomas DIPRETE y Uri SHWED

2011 “The Black Gender Gap in Educational Attainment: Historical Trends and Racial Comparisons”. En: *Demography*, N° 48, pp. 889-914.

CAMERON Colin y Pravin TRIVEDI

2005 *Microeconometrics: Methods and Applications*. Nueva York: Cambridge University Press.

CASTRO, Juan Francisco y Gustavo YAMADA

2011 *Las diferencias étnicas y de género en el acceso a la educación básica y superior en el Perú*. Documento de Discusión 11/04. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

COX, D. R.

1972 "Regression Models and Life Tables". En: *Journal of the Royal Statistical Society*, Series B 34, pp. 187-220.

HAUSER, Robert

1993 "Trends in College Entry Among Whites, Blacks, and Hispanics". CLOTFELTER, Charles T. y Michael ROTHSCCHILD (Eds.). *Studies of Supply and Demand in Higher Education*. Chicago: University of Chicago Press, pp. 61-104.

HECKMAN, James; Lance LOCHNER y Petra TODD

2006 "Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond". En: HANUSHEK, Eric y Finis WELCH (Eds.). *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 1, capítulo 7. Elsevier.

MALDONADO, Stanislao y Vanessa RÍOS

2006 *Más allá de la igualdad de oportunidades: desigualdad de ingresos, responsabilidad individual y movilidad social en el Perú*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).

MONTERO, Ricardo y Gustavo YAMADA

2012 "Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú". Capítulo 5 en este volumen.

ÑOPO, Hugo y Natalia WINDER

2008 *Ethnicity and Human Capital Accumulation in Urban Mexico*. Working Paper N° 660. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

PATACCHINI, Eleonora y Yves ZENOU

2006 *The Dynamics of the Racial Test Score Gap During the School Years in Britain*.  
Research Institute of Industrial Economics.

ROEMER, John

1998 *Equality of Opportunity*. Cambridge: Harvard University Press.

ROYSTON, Patrick

2004 “Flexible Parametric Alternatives to the Cox Model: Update”. En: *The Stata Journal*, 4, N° 1, pp. 98-101.

2001 “Flexible Parametric Alternatives to the Cox Model, and More”. En: *The Stata Journal*, 1, N° 1, pp. 1-28.

ROYSTON, Patrick y Mahesh PARMAR

2002 “Flexible Parametric Proportional-Hazards and Proportional-Odds Models for Censored Survival Data, with Application to Prognostic Modelling and Estimation of Treatment Effects”. En: *Statistics in Medicine*, N° 21, pp. 2175-97.

TORERO, Máximo; Jaime SAAVEDRA, Hugo ÑOPO y Javier ESCOBAL

2003 “An Invisible Wall? The Economics of Social Exclusion in Peru”. En: BUVINIC, Mayra et al. (Eds.). *Social Exclusion and Economic Development in Latin America*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

2002 *The Economics of Social Exclusion in Peru: An Invisible Wall?* Grupo de Análisis para el Desarrollo.

YAMADA, Gustavo; Adriana LIZARZABURU y Katia SAMANAMUD

2012 “La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano”. Capítulo 2 en este volumen.

## Anexos

### Anexo I Interpolación *spline*

Las técnicas de interpolación polinómica se utilizan para aproximar un conjunto de datos a una función. La interpolación *spline* pertenece a este tipo de técnicas, y es una de las más usadas para lograr el objetivo de construir una función con grandes oscilaciones. El objetivo de este tipo de funciones es construir espacios de funciones suavizadas y manejables. Así, la función *spline* está conformada por varios polinomios, cada uno definido sobre un subintervalo, que se unen entre sí obedeciendo a ciertas condiciones de continuidad. Estos polinomios pueden tomar cualquier grado; sin embargo, desarrollamos el grado cúbico, ya que la metodología de riesgos no proporcionales propuesta por Royston y Parmar (2002) utiliza dicho grado.

Formalmente, se definen  $n+1$  puntos o nodos:  $t_0 < t_1 < \dots < t_n$ . Sobre cada intervalo,  $S$  está definido por un polinomio cúbico distinto. Luego la función *spline* cúbica es:

$$S(x) = \begin{cases} S_0(x) = S_0, & x \in [t_0, t_1) \\ S_1(x) = S_1, & x \in [t_1, t_2) \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ S_{n-1}(x) = S_{n-1}, & x \in [t_{n-1}, t_n) \end{cases}$$

Los polinomios  $S_{i-1}$  y  $S_i$  interpolan el mismo valor en el punto  $t_i$ , es decir:

$$S_{i-1}(t_i) = y_i = S_i(t_i) \dots (1 \leq i \leq n-1)$$

Esta condición garantiza la continuidad de la función. Sin embargo, la solución al problema de interpolación necesita de dos condiciones adicionales: se cuenta con un total de  $4n-2$  condiciones para determinar  $4n$  coeficientes. En la metodología de Royston y Parmar (2002), se elige la interpolación *spline* cúbica natural, la cual consiste en asumir lo siguiente:

$$S'(t_0) = 0, S'(t_n) = 0$$

De esta manera, el sistema de ecuaciones puede ser resuelto con métodos numéricos.

## Anexo 2

### Prueba de hipótesis de la proporcionalidad de cada variable $j$ en el modelo de riesgos proporcionales (P-value)

Variable explicativa	Cohorte 25-30	Cohorte 31-40	Cohorte 41-50	Cohorte 51-60
Quechua	0,0165	0,0000	0,0003	0,1028
Amazónicos	0,0098	0,4639	0,3246	0,8371
Mulato/negro	0,0005	0,0024	0,1724	0,0544
Sexo	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Primaria padre	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Secundaria padre	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Superior padre	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Global	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Los resultados arrojan que existe evidencia estadística significativa de no proporcionalidad en el riesgo a nivel global ( $p=0,000$ ) para todas las cohortes, y no proporcionalidad específica para la mayoría de variables.

## Anexo 3

### Resultados de las estimaciones del modelo de riesgo no proporcional

#### 3.1 Resultados de la regresión para la cohorte de 25 a 30 años

Variable	Coefficiente	Std. Err.	z	P>z
<b>s0</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,064	0,037	-1,71	0,088
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,138	0,086	1,60	0,110
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	-0,282	0,119	-2,37	0,018
Área rural	-0,729	0,041	-17,75	0,000
Educación primaria	0,369	0,038	9,63	0,000
Educación secundaria	0,995	0,072	13,92	0,000
Educación superior	1,449	0,169	8,57	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,422	0,034	-12,45	0,000
Constante	3,033	0,052	58,49	0,000

<b>s1</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,014	0,013	-1,09	0,275
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,069	0,033	2,10	0,036
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,091	0,042	2,15	0,032
Área rural	0,226	0,013	17,51	0,000
Educación primaria	-0,087	0,014	-6,17	0,000
Educación secundaria	-0,280	0,021	-13,17	0,000
Educación superior	-0,466	0,045	-10,33	0,000
Sexo (mujer=1)	0,036	0,011	3,14	0,002
Constante	-0,276	0,017	-15,99	0,000
<b>s2</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,026	0,008	3,21	0,001
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,018	0,020	0,90	0,367
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,040	0,025	1,58	0,114
Área rural	-0,034	0,007	-4,99	0,000
Educación primaria	-0,010	0,010	-1,01	0,314
Educación secundaria	-0,004	0,012	-0,33	0,742
Educación superior	-0,170	0,016	-10,46	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,046	0,006	-7,89	0,000
Constante	0,005	0,011	0,47	0,636
<b>Xb</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,283	0,094	3,02	0,002
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,008	0,211	0,04	0,971
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	1,125	0,296	3,80	0,000
Área rural	2,425	0,104	23,31	0,000
Educación primaria	-1,309	0,093	-14,03	0,000
Educación secundaria	-3,498	0,181	-19,32	0,000
Educación superior	-5,645	0,433	-13,04	0,000
Sexo (mujer=1)	1,078	0,086	12,59	0,000
Constante	-7,270	0,129	-56,16	0,000
Número de observaciones	28.636			
Prob > chi2	0,000			



### 3.2 Resultados de la regresión para la cohorte de 31 a 40 años

Variable	Coefficiente	Std. Err.	z	P>z
<b>s0</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,100	0,027	-3,75	0,000
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,213	0,074	2,88	0,004
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	-0,097	0,095	-1,03	0,304
Área rural	-0,486	0,031	-15,71	0,000
Educación primaria	0,385	0,027	14,06	0,000
Educación secundaria	0,777	0,069	11,31	0,000
Educación superior	1,591	0,303	5,25	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,356	0,026	-13,96	0,000
Constante	2,575	0,038	68,21	0,000
<b>s1</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,001	0,011	-0,07	0,945
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,048	0,033	1,46	0,145
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,021	0,041	0,51	0,609
Área rural	0,183	0,013	14,51	0,000
Educación primaria	-0,047	0,012	-3,95	0,000
Educación secundaria	-0,306	0,024	-12,67	0,000
Educación superior	-0,338	0,123	-2,74	0,006
Sexo (mujer=1)	0,034	0,011	3,06	0,002
Constante	-0,202	0,016	-12,91	0,000
<b>s2</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,025	0,007	3,43	0,001
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,037	0,020	1,86	0,063
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,030	0,028	1,10	0,273
Área rural	0,014	0,007	1,95	0,051
Educación primaria	-0,019	0,008	-2,24	0,025
Educación secundaria	-0,013	0,014	-0,97	0,334
Educación superior	-0,293	0,034	-8,65	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,032	0,006	-4,96	0,000
Constante	-0,098	0,010	-9,99	0,000
<b>Xb</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,373	0,065	5,71	0,000
Amazónicos (etnia=amazónicas)	-0,257	0,179	-1,44	0,151
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,501	0,231	2,17	0,030

Área rural	1,837	0,077	23,99	0,000
Educación primaria	-1,446	0,066	-22,01	0,000
Educación secundaria	-3,099	0,172	-17,98	0,000
Educación superior	-6,179	0,736	-8,39	0,000
Sexo (mujer=1)	0,956	0,063	15,21	0,000
Constante	-6,032	0,092	-65,25	0,000
Número de observaciones	35.846			
Prob > chi2	0,000			

### 3.3 Resultados de la regresión para la cohorte de 41 a 50 años

Variable	Coefficiente	Std. Err.	z	P>z
<b>s0</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,088	0,026	-3,41	0,001
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,112	0,075	1,50	0,134
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	-0,065	0,096	-0,67	0,502
Área rural	-0,353	0,029	-12,11	0,000
Educación primaria	0,300	0,027	11,28	0,000
Educación secundaria	0,654	0,084	7,77	0,000
Educación superior	1,684	0,452	3,73	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,357	0,025	-14,39	0,000
Constante	2,249	0,036	63,33	0,000
<b>s1</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,018	0,012	1,51	0,131
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,038	0,036	1,04	0,298
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,013	0,045	0,28	0,780
Área rural	0,170	0,013	12,88	0,000
Educación primaria	-0,072	0,013	-5,72	0,000
Educación secundaria	-0,317	0,035	-8,99	0,000
Educación superior	-0,257	0,214	-1,20	0,229
Sexo (mujer=1)	0,046	0,012	3,92	0,000
Constante	-0,176	0,016	-10,80	0,000

DIFERENCIAS ÉTNICAS Y DE SEXO EN EL ACCESO Y DESERCIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO PERUANO

<b>s2</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,023	0,007	3,26	0,001
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,027	0,021	1,30	0,194
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,019	0,029	0,66	0,509
Área rural	0,063	0,007	8,98	0,000
Educación primaria	-0,036	0,008	-4,75	0,000
Educación secundaria	-0,115	0,016	-7,12	0,000
Educación superior	-0,327	0,049	-6,67	0,000
Sexo (mujer=1)	-0,038	0,006	-5,94	0,000
Constante	-0,081	0,009	-8,79	0,000
<b>Xb</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,299	0,062	4,83	0,000
Amazónicos (etnia=amazónicas)	-0,040	0,177	-0,23	0,820
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,477	0,230	2,07	0,038
Área rural	1,484	0,071	20,90	0,000
Educación primaria	-1,333	0,063	-21,26	0,000
Educación secundaria	-3,042	0,208	-14,64	0,000
Educación superior	-6,403	1,062	-6,03	0,000
Sexo (mujer=1)	1,014	0,060	16,89	0,000
Constante	-5,097	0,085	-59,65	0,000
Número de observaciones	25.909			
Prob > chi2	0,000			

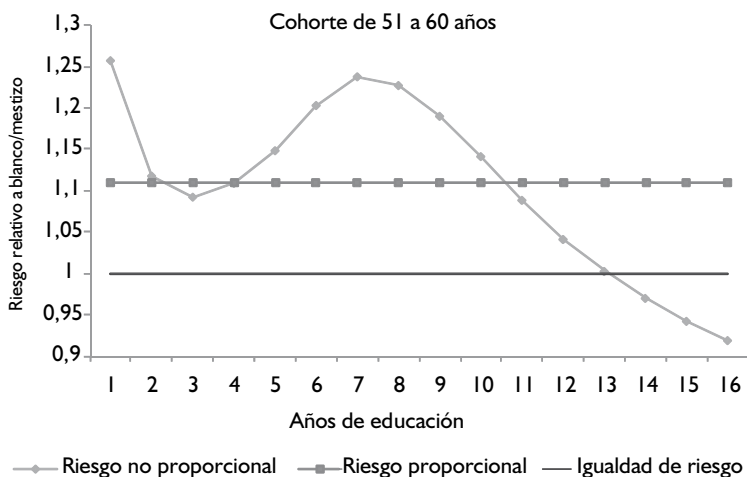
### 3.4 Resultados de la regresión para la cohorte de 41 a 50 años

Variable	Coficiente	Std. Err.	z	P>z
<b>s0</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,068	0,027	-2,54	0,011
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,189	0,091	2,08	0,038
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	-0,112	0,095	-1,18	0,237
Área rural	-0,223	0,029	-7,64	0,000
Educación primaria	0,304	0,028	10,67	0,000
Educación secundaria	0,459	0,088	5,24	0,000
Educación superior	1,142	0,385	2,96	0,003

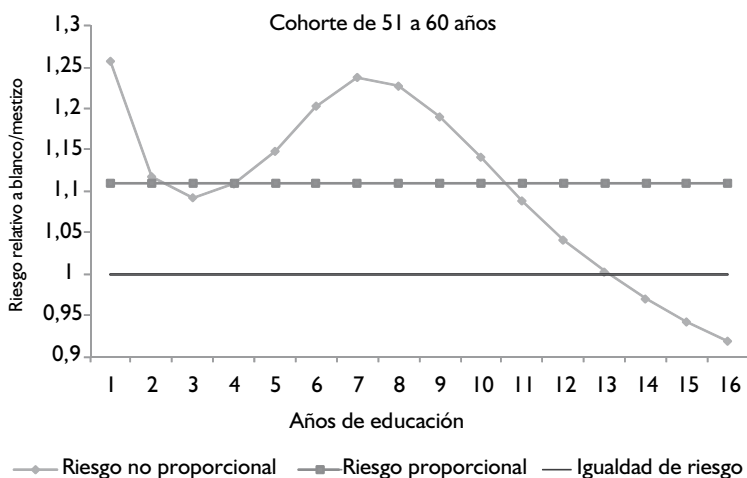
Sexo (mujer=1)	-0,207	0,026	-8,10	0,000
Constante	1,819	0,035	52,20	0,000
<b>s1</b>				
Quechua (etnia=quechua)	-0,014	0,014	-1,02	0,308
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,038	0,048	0,79	0,428
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,021	0,050	0,42	0,678
Área rural	0,125	0,014	8,69	0,000
Educación primaria	-0,085	0,015	-5,83	0,000
Educación secundaria	-0,321	0,040	-8,09	0,000
Educación superior	-0,394	0,192	-2,05	0,040
Sexo (mujer=1)	0,055	0,013	4,22	0,000
Constante	-0,063	0,017	-3,61	0,000
<b>s2</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,035	0,008	4,41	0,000
Amazónicos (etnia=amazónicas)	0,011	0,027	0,39	0,694
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	-0,010	0,032	-0,33	0,744
Área rural	0,050	0,008	6,48	0,000
Educación primaria	-0,034	0,009	-3,98	0,000
Educación secundaria	-0,134	0,018	-7,59	0,000
Educación superior	-0,349	0,049	-7,13	0,000
Sexo (mujer=1)	0,010	0,007	1,41	0,160
Constante	-0,101	0,010	-10,20	0,000
<b>Xb</b>				
Quechua (etnia=quechua)	0,273	0,063	4,36	0,000
Amazónicos (etnia=amazónicas)	-0,272	0,208	-1,30	0,193
Afrodesc. (etnia=afrodescendiente)	0,597	0,219	2,73	0,006
Área rural	1,051	0,069	15,21	0,000
Educación primaria	-1,392	0,065	-21,33	0,000
Educación secundaria	-2,650	0,214	-12,39	0,000
Educación superior	-5,286	0,892	-5,92	0,000
Sexo (mujer=1)	0,754	0,060	12,49	0,000
Constante	-3,832	0,082	-47,00	0,000
Número de observaciones	15.821			
Prob > chi2	0,000			

### Anexo 4 Riesgo relativo al grupo mestizo/blanco

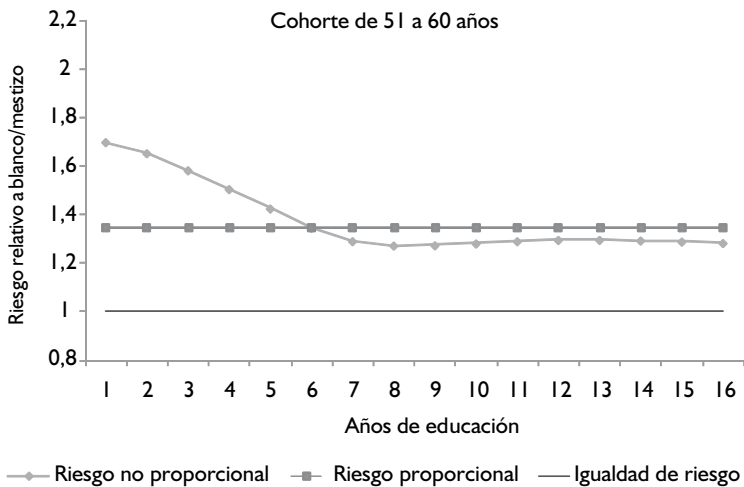
#### (A) Etnia quechua



#### (B) Etnias amazónicas

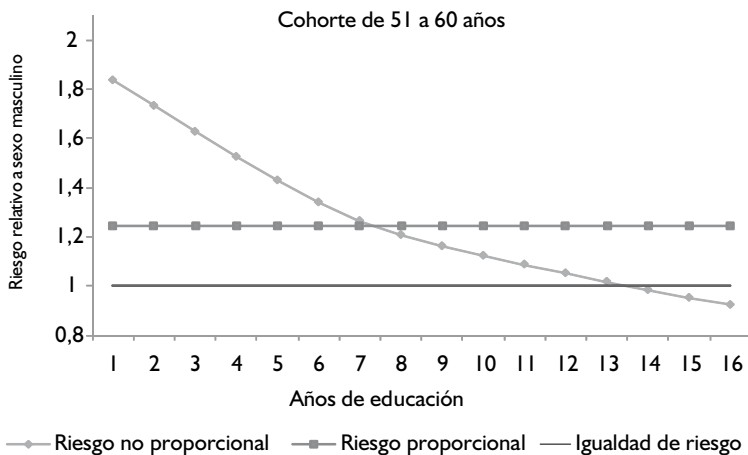


(C) Etnia afrodescendiente



Anexo 5

Riesgo estimado del sexo femenino (con respecto al sexo masculino)



## Capítulo 2

# La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano

Gustavo Yamada, Adriana Lizarzaburu y Katia Samanamud<sup>1</sup>

### 1. Introducción

El Perú es un país que se caracteriza por su enorme diversidad cultural y étnica. Sin embargo, esta pluralidad de culturas y tradiciones ocurre a la par y en estrecha relación con grandes diferencias en términos de ingresos y oportunidades económicas. Los grupos indígenas tienen mayor probabilidad de ser pobres que los no indígenas.

El presente estudio busca explicar las brechas remunerativas entre los grupos étnicos. Se han analizado dos períodos (1997 y un *pool* de datos 2005-2009) para poder entender la evolución de tales brechas en los últimos años. Se tomará como grupo mayoritario a los no indígenas, definidos como aquellos cuya lengua materna es el castellano, quienes son principalmente blancos y mestizos. Este será comparado con el grupo de los indígenas, conformado por quienes tienen como lengua materna al quechua, aimara u otra lengua nativa peruana<sup>2</sup>. Dado que, como se verá, este grupo representa aproximadamente el

- 
- 1 Agradecemos el apoyo de la Fundación Ford para la realización de este estudio y los comentarios y sugerencias de Hugo Ñopo y los participantes en el seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, del 6 de octubre de 2011. Una versión preliminar de este trabajo fue difundida como Documento de Discusión 11/07 del CIUP. Todos los comentarios e interpretaciones son responsabilidad de los autores y no comprometen ni a la Universidad del Pacífico ni a la Fundación Ford.
  - 2 Si bien esta es una simplificación del concepto de indígena, se emplea en este documento debido a que la lengua materna era la única variable para identificar la etnia en las Enaho de la década de 1990. Es así que dicha variable se constituye en la característica que define al grupo étnico para fines de la presente investigación, la cual privilegia la posibilidad de comparar la discriminación en el tiempo antes que la rigurosidad de la clasificación étnica. Esta circunstancia impide un análisis específico del grupo de los afrodescendientes (1,96% de la población, según la Enaho 2005-2009), que aparece incluido dentro de los no indígenas.

20% de la población peruana (Enaho 2005-2009, de acuerdo con la variable de lengua materna), se considerará que es una minoría con respecto a los no indígenas, en tanto tienen una lengua materna distinta. Para descomponer la brecha de ingresos se han empleado tres metodologías: (i) Blinder-Oaxaca, (ii) *propensity score matching* y (iii) *matching* exacto de Ñopo. El objetivo es realizar una comparación entre los resultados de dichos métodos y así poder confirmar si es que las actuales descomposiciones de ingresos logran explicar con mayor precisión la brecha bruta remunerativa.

El documento se inicia con una revisión de la literatura teórica y empírica en la sección 2. Las metodologías por emplearse se describen en la sección 3, mientras que las bases de datos utilizadas se detallan en la sección 4. En la quinta sección, se realizan las estimaciones con cada una de las tres metodologías señaladas previamente, para luego efectuar una comparación entre ellas en la sección 6.

## **2. Revisando la literatura**

La discriminación étnica o racial ha sido una práctica mundialmente extendida que se ha analizado desde distintas ramas de las ciencias sociales, cada una de las cuales ha aportado al entendimiento de este complejo fenómeno. La presente investigación evalúa la discriminación étnica desde la perspectiva de la economía y acota el análisis a aquella que tiene lugar en el mercado laboral. De esta manera, se toma como variable resultado los ingresos laborales, para aproximarnos a una medida objetiva de la potencial discriminación.

Adaptando la definición de Altonji y Blank (citado en Chong y Ñopo 2007: 7), la discriminación en los mercados laborales puede definirse como la situación en que personas que proveen su fuerza laboral y que son igualmente productivas, son tratadas con una inequidad tal que puede relacionarse con características de su raza o etnia. Este trato desigual puede expresarse en diferencias en salarios o en diferencias en las demandas por sus servicios dado un nivel salarial.

No obstante, es importante resaltar que las simples diferencias en ingresos no son suficientes para hablar de discriminación. Una persona puede recibir un menor ingreso debido a que sus menores niveles educativos se reflejan en una menor productividad en



su trabajo. No cabe duda de que aquí hay espacio para discutir por qué no es coincidencia que sean ciertos grupos étnicos los peor educados, tanto en cantidad como en calidad. Si bien esta problemática es también resultado de discriminación, esta dimensión educativa de la discriminación es previa al mercado laboral.

De esta manera, es importante, y esta investigación hará hincapié en ello, discernir entre la discriminación en el acceso a oportunidades de desarrollo del capital humano, que posteriormente va a repercutir en la productividad de los trabajadores, y la discriminación que se da en el propio mercado laboral, que no puede explicarse por diferencias en características sociodemográficas o los niveles de productividad. Al respecto, Barrón (2006) emplea los términos 'exclusión' y 'discriminación' para referirse a estas dos prácticas, respectivamente.

América Latina es una región con una gran diversidad étnica y es, asimismo, después de África, la región con mayor desigualdad de ingresos del mundo (Banco Mundial 2003). Sin embargo, la investigación académica sobre discriminación étnica no es abundante en la región, a diferencia de la referida a discriminación de género, por ejemplo. Esto puede explicarse sobre todo por la poca disponibilidad de información sobre el tema en las encuestas nacionales (Atal, Ñopo y Winder 2009: 10). Cabe señalar, no obstante, que con el crecimiento de los niveles de ingreso en gran parte de los países de la región, la agenda académica, política y mediática ha pasado de enfocarse en el problema de la pobreza a interesarse más en el problema de la desigualdad en la distribución de dicho crecimiento.

Entre los más recientes estudios sobre discriminación, destaca el de Atal *et al.* (2009), realizado en siete países de América Latina (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay y el Perú), alrededor del año 2005. Este encuentra que la brecha estadística –o brecha bruta– en los ingresos entre el grupo étnico predominante y las etnias minoritarias era de 38% del ingreso medio de las minorías. Luego de controlar por un conjunto de características sociodemográficas y de capital humano, el estudio encuentra que la brecha no explicada era de 13% del ingreso medio de las minorías. Para el caso específico del Perú, señala que la brecha estadística alcanzaba el 46% del ingreso medio de las minorías; mientras que la brecha no explicada era de 14% de dicho ingreso. Comparativamente, el Perú es el tercero con mayor brecha bruta y ocupa el segundo lugar, después de Bolivia, en relación con la brecha no explicada. Otra de las conclusiones del estudio es que la brecha étnica y la segregación ocupacional están íntimamente relacionadas.

Uno de los países de la región que más atención ha recibido en el tema de discriminación étnica es Colombia. Romero (2007) realiza un estudio sobre las diferencias en el ingreso laboral atribuidas al género y la raza en las trece principales ciudades de Colombia. Empleando la metodología de Blinder-Oaxaca para realizar las descomposiciones, se encontró que los individuos que se autorreconocen como negros, mulatos, afrocolombianos o palanqueros reciben en promedio 32% menos de ingresos por hora laborada que los colombianos que no se identifican en esas etnias. La metodología logró explicar el 24% de dicha brecha bruta, por lo que el 8% restante se refiere a la diferencia en la valoración de las características de los individuos, es decir, a la posible presencia de discriminación.

Posteriormente, Pena y Wills (2010) estudiaron la brecha de ingresos independientes de indígenas y afrodescendientes en Colombia empleando la metodología de Ñopo, y encontraron una brecha menor para los afrodescendientes en comparación con la hallada por Romero (2007). Pena y Wills concluyeron lo siguiente: (i) las minorías tienen menos probabilidad de acceder a ciertos tipos de empleo y a empleos formales, lo cual representa un tercio de la brecha de indígenas que no puede ser explicada por diferencias de capital humano y género, y aproximadamente un quinto de la de afrodescendientes; y (ii) la importancia del lugar de residencia, ya que las minorías viven en lugares más oprimidos, el cual representa casi toda la parte no explicada de la brecha de los afrodescendientes y aproximadamente un quinto de la de indígenas.

De esta manera, encontraron que, en el caso de los indígenas, los grupos no minoritarios ganan 67,8% más que ellos y, al controlar por todo un conjunto de variables, el 17,4% de la brecha permanece como no explicada. Mientras que para el caso de los afrodescendientes, los grupos no minoritarios ganan 16,8% más.

### 3. Metodología

Teniendo en cuenta el desarrollo cronológico de las técnicas de descomposición de brechas, este estudio aplica las tres que han tenido mayor trascendencia en la investigación empírica: la descomposición paramétrica de Blinder-Oaxaca (BO), introducida en 1973; la técnica no paramétrica de *propensity score matching* (PSM), propuesta por Paul Rosenbaum y Donald Rubin en 1983; y, finalmente, la técnica no paramétrica de *matching* exacto, propuesta por Hugo Ñopo en el 2004.

### 3.1 La descomposición de Blinder-Oaxaca

Esta técnica parte de realizar regresiones mincerianas de ingresos (Mincer y Polachek 1974) para cada grupo bajo análisis (en nuestro caso, cada etnia). Dichas regresiones son ajustadas con la corrección por sesgo de selección de Heckman (1979). A partir de ello, se realiza la descomposición de BO, la cual divide la brecha de ingresos en dos sumandos: el primero muestra diferencias en dotaciones (características sociodemográficas, de capital humano, social, etc.), es decir las diferencias explicadas por el modelo; mientras que el segundo muestra diferencias en la estructura del modelo, es decir, las que permanecen sin explicar. Este segundo componente se debería a variables no incluidas en el modelo y a la discriminación de mercado laboral propiamente dicha.

Las siguientes son ecuaciones de ingresos para cada grupo étnico:

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

$$Y_i^M = \beta_o^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + u_i^M \quad (2)$$

Donde el superíndice D indica que se trata del grupo dominante, los no indígenas; mientras que el superíndice M se refiere al grupo minoritario, en este caso los indígenas.  $Y_i$  es el ingreso, en niveles o en logaritmo natural. Las X son las características observables que explican el ingreso Y.

Según la propuesta de Blinder, se puede calcular la brecha salarial como la resta de la ecuación de ingresos del grupo minoritario *versus* la ecuación de ingresos del grupo dominante:

$$Y_i^D - Y_i^M = \beta_o^D - \beta_o^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^D X_{ji}^D - \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M \quad (3)$$

Es posible descomponer la ecuación (3) entre las diferencias en las variables independientes (Xs) y las diferencias en coeficientes ( $\beta$ s):

$$Y_i^D - Y_i^M = \beta_o^D - \beta_o^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^D (X_{ji}^D - X_{ji}^M) + \sum_{j=1}^n X_{ji}^M (\beta_j^D - \beta_j^M) \quad (4)$$

El primer componente de la brecha es la diferencia entre interceptos ( $\beta_0^D - \beta_0^M$ ), y suele atribuirse a la presencia de discriminación o variables no incluidas en el modelo. El segundo componente,  $\sum_{j=1}^n \beta_j^D (X_{ji}^D - X_{ji}^M)$  es la ventaja en características que tiene el grupo dominante, de acuerdo a la evaluación de la ecuación del grupo dominante. Se trata de la brecha explicada por diferencias en dotaciones o características. El tercer componente,  $\sum_{j=1}^n X_{ji}^M (\beta_j^D - \beta_j^M)$  es la diferencia entre cómo la ecuación del grupo minoritario evalúa las características del grupo dominante y cómo dicha ecuación evalúa las características de su propio grupo. Este componente existe porque el mercado valora de manera distinta un mismo conjunto de características según se trate del grupo dominante o del grupo minoritario. Por tanto, este componente también representa una parte no explicada de la brecha (atribuible a discriminación o variables no incluidas en el modelo).

Si bien esta metodología ha sido extensamente usada en diversos estudios de diferencias salariales, no se encuentra exenta de críticas. Por ejemplo, *Atal et al.* (2009) destacaron tres debilidades principales en la metodología de BO. En primer lugar, la descomposición solo brinda información acerca de las brechas –bruta, explicada y no explicada– en niveles promedio, ya que no permite conocer cómo se distribuyen dichas brechas, lo cual puede ser una limitante importante en sociedades donde la desigualdad se da en más de una dimensión. En segundo lugar, BO no toma en cuenta el hecho de que la relación entre el ingreso y las demás características no tiene que ser necesariamente lineal. La data podría violar supuestos fundamentales del modelo de Mincer, el cual es el instrumento principal de la descomposición. En general, los resultados de esta metodología son muy sensibles a la especificación del modelo de ingresos. Finalmente, BO no restringe el análisis a individuos comparables, por lo que podría llevar a sesgos en los componentes asociados a la descomposición. De acuerdo con Rubin (1977, citado en Ñopo 2004), no es correcto comparar los ingresos entre grupos cuando un individuo del grupo X tiene un set de características que no es posible encontrar en individuos del grupo Y.

Desde un punto de vista empírico, el problema más serio es que la interpretación de las diferencias de coeficientes como discriminación es debatible, debido a que los coeficientes estimados podrían presentar sesgos por problemas de información y errores en el proceso de selección. Sin embargo, es importante resaltar que las desventajas de la descomposición de BO se pueden contrarrestar en parte al introducir un tercer

sumando, el cual corrige la presencia de un sesgo de selección en la muestra, empleando la estimación propuesta por Heckman en 1979.

### 3.2 *Propensity score matching*

La siguiente técnica de descomposición es el *propensity score matching* (PSM), que puede ser usada no solo para estimar la media ajustada sino también las funciones de probabilidad y distribución, y este resultado se puede extender, con las modificaciones apropiadas, para el caso de una muestra no aleatoria<sup>3</sup>. Esta metodología es usada frecuentemente para estimar evaluaciones de impacto. Inicialmente fue desarrollada por Rosenbaum y Rubin (1983) para medir el impacto de programas de capacitación laboral sobre los ingresos de los participantes en situaciones en las que estos no eran seleccionados aleatoriamente. Por lo tanto, toma en cuenta las diferencias entre los individuos que participaron en el programa (tratamiento) y los que no (controles).

El PSM se puede resumir de la siguiente manera: en primer lugar, se estima la probabilidad de que un individuo reciba el tratamiento; la probabilidad predicha es el puntaje o el score del individuo. En segundo lugar, se separa la muestra en dos submuestras: la de tratados (los que reciben el tratamiento) y la de controles (los que no recibieron el tratamiento), y se ordena ambas muestras en forma descendente. Luego, para cada tratado se busca un control con similar puntaje, y se forman parejas (nótese que un mismo control puede ser emparejado con más de un tratado)<sup>4</sup>. El siguiente paso es calcular la diferencia de ingresos en cada pareja, para luego calcular la diferencia promedio en toda la muestra. Este resultado es conocido como el “efecto promedio del tratamiento en los tratados” (EPTT). El error estándar de la diferencia entre cada pareja permite realizar una prueba “t” de significancia, para contrastar la hipótesis nula de EPTT nulo. Si se rechaza la hipótesis, se puede asegurar que el EPTT es estadísticamente diferente de cero; en caso contrario, no se puede afirmar que el EPTT sea distinto de cero.

---

3 Frölich, Markus. “Propensity Score Matching without Conditional Independence Assumption – With an Application to the Gender Wage Gap in the United Kingdom”. 2003.

4 El procedimiento se puede hacer utilizando como control al vecino más cercano (la pareja con el puntaje más parecido posible) o a los cinco vecinos más cercanos, o a toda la población de control ponderada por su cercanía al individuo tratado.

Por otro lado, el PSM puede ser usado en aplicaciones donde la asignación del tratamiento depende de una variable no observable. Así, también, puede usarse no solo para estimar la media de  $Y$  en una población en particular, sino también para conocer toda la distribución. La calidad de la estimación de esta metodología depende, sobre todo, de la disponibilidad de la data para realizar el emparejamiento.

La literatura en general ha llegado a un consenso de que el PSM es una metodología adecuada siempre y cuando se cumpla con las siguientes condiciones (Smith y Todd 2001: 12):

1. Que la población tratada y los controles pertenezcan a la misma muestra (o por lo menos al mismo tipo de encuesta), de modo que las variables sean medidas del mismo modo.
2. Que ambos grupos participen del mismo mercado laboral.
3. Que las bases de datos contengan un número suficiente de variables para modelar la decisión de participar en el programa.

Frölich (2002) comprobó que el PSM puede ser aplicado para estimar qué parte de las diferencias salariales se debe a diferencias en las dotaciones de capital humano y qué parte se debe a discriminación, sin depender de una función paramétrica funcional con supuestos.

### 3.3 *Matching exacto*

Finalmente, la tercera metodología empleada es la desarrollada por Ñopo (2004), quien usa otra técnica de *matching*, es decir, otra alternativa no paramétrica al método Blinder-Oaxaca. Son varias las ventajas del *matching* sobre la metodología de Blinder-Oaxaca. El *matching* no requiere asumir una forma funcional para el modelo. La relación entre las variables explicativas no tendría por qué ser lineal, como asumen las regresiones mincerianas. Barsky *et al.* (2002) encuentran que, debido a errores de especificación, las técnicas paramétricas podrían llevar a inferencias imprecisas. Asimismo, el *matching* sí toma en cuenta las diferencias en los soportes entre grupos en comparación. En cambio, BO tiene que extender sus estimadores lineales fuera de los soportes para los cuales

han sido calculados. Ñopo (2004) muestra que ello tiende a sobreestimar el factor no explicado de la brecha salarial.

En relación con el PSM, la ventaja del *matching* exacto está en el tratamiento que se les da a los grupos de observaciones dentro y fuera del soporte común. Ambas técnicas hacen la descomposición entre la parte explicada y la no explicada de la brecha solo en el interior del soporte común. Sin embargo, mientras el PSM deja de lado las observaciones fuera del soporte común, el *matching* exacto hace uso de ellas para medir dos componentes adicionales de la brecha, como se verá más adelante.

De otro lado, la posibilidad de observar la distribución de la brecha según percentiles de ingreso (u otras características), y no ver únicamente la brecha media, como hace BO, resulta ser mucho más informativa para el investigador. La clave de la técnica desarrollada por Ñopo está en descomponer las brechas salariales (entre la parte atribuible a características y la parte atribuible a recompensas) solamente para los segmentos de la población en los que las características entre no indígenas e indígenas se superponen.

Para ello, se define al soporte común como la intersección de los soportes de características de no indígenas e indígenas, y se procede a dividir la muestra en cuatro grupos: no indígenas dentro del soporte común, indígenas dentro del soporte común, no indígenas fuera del soporte común e indígenas fuera del soporte común.

Con el propósito de ubicar a los individuos que van dentro del soporte común y sobre la base de un vector de características  $X$ , el algoritmo empleado toma las siguientes instrucciones: (i) selecciona a todos los indígenas que comparten los mismos valores en su vector de características  $X$ ; (ii) selecciona a todos los no indígenas cuyo vector de características  $X$  toma los mismos valores que los indígenas en el paso anterior; (iii) asigna pesos a cada no indígena seleccionado, de modo que su distribución de características  $X$  sea igual a la distribución de los indígenas seleccionados.

Los cuatro componentes de la brecha, según Ñopo, se resumen de la siguiente manera:

$$\Delta = \Delta_M + \Delta_F + \Delta_X + \Delta_0$$

donde:

$\Delta_M$ : parte explicada por diferencias de ingresos entre los no indígenas fuera del soporte común y los que están dentro de este. Se interpreta como el incremento esperado en los ingresos de los indígenas si estos tuvieran acceso a ciertas características de los no indígenas que son recompensadas en el mercado laboral y que aún permanecen inalcanzables para las minorías étnicas.

$\Delta_F$ : parte explicada por las diferencias entre los indígenas dentro del soporte y los que están fuera de él. Se interpreta como el incremento esperado en ingresos que el indígena promedio tendría si todas ellas alcanzaran características comparables a las de los no indígenas.

$\Delta_X$ : parte explicada por la diferente distribución de características entre no indígenas e indígenas dentro del soporte común. Al asumir que los indígenas reciben las mismas retribuciones por sus características que los no indígenas, la brecha se debe a que tienen dotaciones distintas.

$\Delta_0$ : parte de la brecha que no puede ser explicada por las características de los individuos, ya que se asume que indígenas y no indígenas tienen la misma distribución de estas. Se atribuye a variables no observables y discriminación en el mercado laboral.

#### 4. Los datos

La información utilizada en el presente estudio proviene de dos encuestas: (i) Encuesta Nacional de Niveles de Vida (Enniv) para el año 1997 y (ii) Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) para el *pool* 2005-2009, ya que la Enniv solamente se realizó hasta el año 2000.

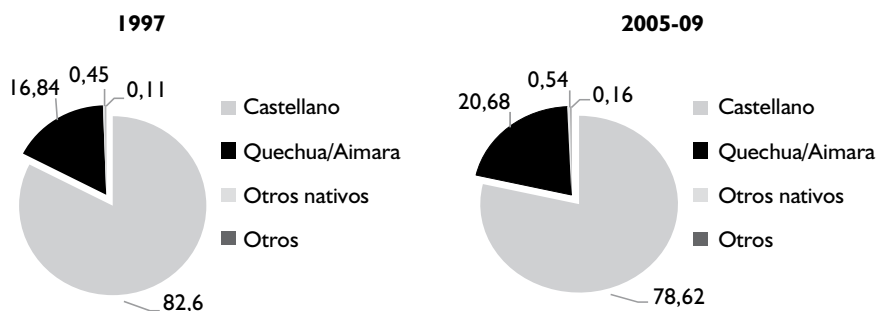
En el caso de la base Enniv de 1997, no se cuenta con la variable de autorreporte de etnia, por lo que se utilizó únicamente la variable lengua materna como *proxy* de etnia. En cambio, en la Enaho del período 2005-2009, sí se cuenta con las variables de lengua materna y autorreporte. Con fines comparativos, sin embargo, solo usaremos la variable de lengua materna para tener consistencia y comparabilidad entre períodos. Asimismo, también se toman en cuenta las variables de los módulos de Características de Miembros del Hogar, Educación, Empleo e Ingresos.



Para calcular las brechas, se usaron los ingresos monetarios totales recibidos mensualmente y en promedio por hora en el mercado laboral<sup>5</sup>, deflactados tanto en la dimensión temporal como en la espacial. Es así que se llevó los valores monetarios a nuevos soles reales del 2009, usando el IPC; mientras que se deflactó espacialmente empleando el ratio de línea de pobreza. Dicho ratio considera en el numerador a la línea de pobreza total de Lima Metropolitana en un determinado año, y en el denominador, a la línea de pobreza total según región natural y área geográfica (por ejemplo, selva urbana) en el mismo año<sup>6</sup>.

En el caso del año 1997, se tienen 5.562 observaciones, mientras que se construyó un *pool* entre los años 2005 y 2009, obteniendo de esta manera un total de 158.127 observaciones. La distribución de la población según lengua materna para ambos períodos se muestra a continuación:

**Gráfico I**  
**Distribución de la población según lengua materna (en %, 1997 y 2005-2009)**



Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

5 Se trata de las sumas monetarias totales recibidas en la ocupación principal, sea como actividad dependiente o independiente, sin incluir el pago en especie.

6 Nótese que, por tratarse de la valorización que realiza el mercado sobre los servicios de mano de obra o venta de productos realizados, no se han incluido estimaciones de autoconsumo como parte de los ingresos totales recibidos. Sin embargo, el anexo I describe la prevalencia e importancia de estos tipos de ingresos implícitos diferenciados por grupos étnicos. Se comprueba una mayor incidencia para el caso de los grupos indígenas, sobre todo en las zonas rurales. Sin embargo, las diferencias en el valor estimado del autoconsumo entre ellos y los grupos no indígenas son relativamente pequeñas e inferiores a las que se registran en el mercado laboral remunerado.

Para el análisis de las brechas en ambos períodos, se emplearon tres tipos de variables de control: variables sociodemográficas, variables de capital humano y variables relacionadas con el empleo. Las sociodemográficas incluyeron sexo, edad, estado civil (casado/conviviente o de otro modo) y área de residencia (urbana versus rural). La de capital humano fue la educación (en niveles educativos, para una mejor comparabilidad entre metodologías). Por su parte, las variables de empleo fueron el tipo de empleo (asalariados del sector privado, asalariados del sector público y autoempleados) y la ocupación (ocho categorías según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT).

## **5. Analizando la exclusión: diferencias étnicas de dotaciones**

Seguimos la definición de exclusión de Figueroa, Altamirano y Sulmont (1996: 19), quienes señalan que se refiere a “la acción y efecto de impedir la participación de ciertos grupos sociales en aspectos considerados como valiosos de la vida colectiva”. En ese sentido, la exclusión es previa a la discriminación de ingresos en el mercado laboral. Ocurre cuando a un grupo se le reprime o dificulta el acceso a ciertas características, como la educación, determinadas ocupaciones o las redes sociales, cuya posesión suele ser recompensada por el mercado de trabajo. En consecuencia, en el corto o largo plazo, la exclusión explica una parte de la brecha de ingresos entre grupos de individuos. Es por ello que es conveniente examinar las diferencias en algunas características o dotaciones que hay entre los grupos étnicos. El cuadro I muestra un resumen de ello.

**Cuadro I**  
**Estadística descriptiva de la fuerza laboral ocupada según lengua materna**  
**(1997 vs. 2005-2009)**

	No indígena		Indígena	
	1997	2005-2009	1997	2005-2009
<b>Características sociodemográficas</b>				
Sexo (mujeres, %)	37,0	40,4	32,1	37,3
Edad (años)	37,0	38,3	42,1	45,8
Estado civil (casado/conviviente, %)	61,2	56,8	79,4	69,4
Años de educación	9,9	10,3	6,8	6,9
Número de hijos	2,4	1,6	2,7	1,8
Área urbana (%)	77,0	77,2	37,2	42,2
<b>Características relacionadas con el trabajo</b>				
Experiencia (años)	20,37	21,44	27,45	30,52
<b>Tipo de empleo</b>				
Asalariado sector privado (%)	40,85	44,50	24,23	25,25
Asalariado sector público (%)	12,04	10,20	7,45	6,36
Autoempleado (%)	46,14	45,30	67,78	68,39
Trabajador familiar no remunerado (%)	0,97	0,00	0,55	0,00
<b>Ocupación</b>				
Fuerzas armadas (%)	0,97	1,02	0,12	0,26
Directivos, funcionarios (%)	1,00	0,64	0,82	0,37
Profesionales (%)	10,13	8,55	3,83	2,55
Técnicos (%)	5,44	8,07	1,09	2,00
Trabajadores de oficina, servicios y ventas (%)	23,67	19,71	13,32	12,20
Agricultores, silvicultores, pescadores (%)	10,94	13,74	38,14	40,63
Obreros (%)	47,85	48,26	42,68	41,99

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Siendo la educación uno de los más importantes determinantes de los ingresos laborales, es interesante notar que hay notorias distancias entre los años de educación promedio

de un grupo y los de otro. Además, si bien ambos grupos étnicos han mejorado en términos de años de educación, tan solo el grupo de no indígenas ha tenido incrementos significativos, de acuerdo con una prueba de diferencia de medias (véase el anexo 1). No obstante, esto no significa que no haya habido cambios importantes en cuanto al alcance educativo. Si analizamos la educación según el máximo nivel alcanzado, podemos percatarnos de las variaciones que ha habido en el nivel educativo de ambos grupos.

**Cuadro 2**  
**Nivel educativo alcanzado por la fuerza laboral ocupada según etnia**  
**(en porcentajes)**

	Castellano			Nativa		
	1997	2005-09	Var. pp	1997	2005-09	Var. pp
Hasta primaria incompleta	30,87	14,08	-16,79	66,18	41,85	-24,33
Primaria completa	16,41	25,7	9,29	14,18	33,85	19,67
Secundaria completa	30,81	38,19	7,38	13,12	18,36	5,24
Superior técnica completa	10,04	10,66	0,62	3,03	3,28	0,25
Superior Univ. completa	11,86	11,37	-0,49	3,49	2,67	-0,82

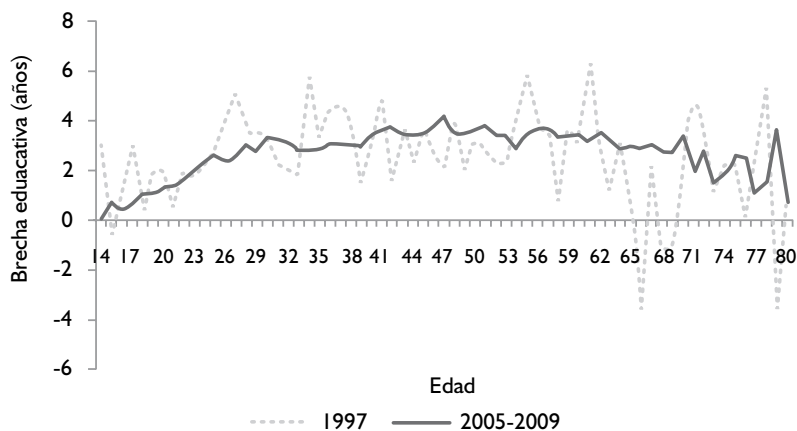
Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Los mayores cambios se han dado para quienes no han alcanzado primaria completa (es decir, quienes no tienen educación o tienen primaria incompleta). La proporción de trabajadores en este grupo ha caído significativamente; pero incluso más para los indígenas. Esta caída puede explicarse casi por completo por incrementos en los grupos con educación primaria completa y educación secundaria completa. Mientras que para los no indígenas, el incremento en la población con al menos primaria completa es solo un poco superior al incremento en la población que tiene al menos secundaria completa, para los indígenas el primer incremento es casi cuatro veces el segundo.

En cambio, los niveles de educación superior casi no han experimentado variaciones entre los dos períodos analizados. De hecho, el grupo con educación superior universitaria ha sufrido un decrecimiento en términos relativos para ambos grupos étnicos. Es así que las mejoras educativas que se han dado en la década en análisis han sido a nivel de educación primaria (fundamentalmente) y secundaria.

Como puede suponerse, los avances en el acceso a la educación son procesos que pueden tomar tiempo. Si bien el acceso a educación primaria está hoy prácticamente asegurado para casi todos los niños en el Perú, cuando se examina a la población ocupada a partir de los 14 años de edad, podrá notarse que los grupos de mayor edad suelen tener una mayor proporción de personas que no han culminado la primaria. Ahora bien, esta carencia educativa es más evidente para los indígenas, como lo señala Barrón (2006: 15). El autor sostiene como aspecto positivo que la brecha de años de educación puede estar reduciéndose, en vista de que esta es relativamente pequeña para los grupos poblacionales más jóvenes (véase el gráfico 2).

**Gráfico 2**  
**Brecha étnica de educación por edades**



Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

No obstante, el gráfico 2 muestra que las brechas de años de educación en ambos períodos no son muy distintas una de otra. Si bien la distribución de la brecha de 1997 presenta mayor variabilidad, probablemente por el menor tamaño de la muestra, en promedio es bastante parecida a la distribución de la brecha del período 2005-2009. Lo que vendría ocurriendo, entonces, no sería tanto que las brechas de educación se estarían reduciendo en el tiempo, sino que serían menores para los trabajadores más jóvenes, porque estos grupos estarían reflejando el acceso más igualitario a la educación básica, mientras que en los grupos de mayor edad estarían los trabajadores no indígenas con educación superior, a la cual prácticamente no pueden acceder los indígenas.

En otras palabras, las menores brechas de educación no serían tanto el resultado de un “efecto cohorte” como de un “efecto edad”. Podría argumentarse que la brecha promedio de poco más de tres años para los trabajadores de entre 30 y 70 años persiste porque el acceso a la educación superior es bastante más restringido para los indígenas.

## **6. Analizando la brecha étnica de ingresos**

En esta sección se busca responder varias de las preguntas centrales de esta investigación, tales como: ¿a cuánto ascienden las diferencias salariales entre indígenas y no indígenas en el Perú? ¿Cuánto de estas brechas puede explicarse por diferencias en características observables (dotaciones) y cuánto podría ser atribuido a prácticas discriminatorias en el mercado laboral? Al considerar tanto el año 1997 como el período 2005-2009, se pretende analizar los cambios que pueden tener estas respuestas en el tiempo.

Cabe añadir que, a lo largo del documento, las brechas –tanto brutas, explicadas, como no explicadas– se expresan como porcentajes del ingreso medio del grupo, en este caso los no indígenas. Por tanto, deben leerse como que el grupo minoritario, los indígenas, percibe un X% de ingresos menos de lo que percibe el grupo dominante.

### **6.1 La brecha bruta de ingresos**

En términos brutos, podría decirse que los indígenas perciben aproximadamente la mitad de lo que ganan los no indígenas. Sin embargo, es importante entrar al detalle que muestra el cuadro 3. De acuerdo con este, los ingresos reales, por hora y mensuales, se han incrementado en promedio para los dos grupos étnicos. Hay dos puntos por tener en cuenta al respecto. Primero, los ingresos han aumentado mucho más para los no indígenas que para los indígenas. Segundo, los ingresos por hora han aumentado en mayor medida que los ingresos mensuales.

El primer resultado implica que la brecha étnica bruta habría crecido entre ambos períodos de análisis, y es uno de los hallazgos centrales de este documento, por lo que será analizado con profundidad seguidamente. El segundo resultado tiene que ver con que el número de horas trabajadas ha disminuido entre una década y otra, especialmente para los indígenas.

Mientras que para los no indígenas pasó de 45 a 42 horas semanales, para los indígenas pasó de 44 a 39 horas. Este resultado guarda relación con la hipótesis de una curva de oferta de horas de pendiente negativa, propuesta por Yamada (2008), pues al haberse incrementado significativamente los ingresos reales por hora, los trabajadores, haciendo primar el efecto ingreso, habrían optado por trabajar un menor número de horas.

**Cuadro 3**  
**Ingresos reales promedio por hora y mes<sup>†</sup>, según etnia (1997, 2005-2009)**

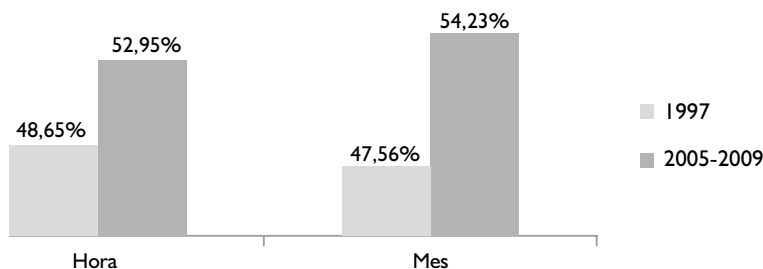
	Hora			Mes		
	1997	2005-2009	Var. %	1997	2005-2009	Var. %
Castellano	3,01	4,23	40,61%	573,13	695,33	21,32%
Nativa	1,55	1,99	28,82%	300,56	318,28	5,90%

† Para la población ocupada a partir de 14 años. Ingresos reales en nuevos soles del 2009 (Lima Metropolitana=100; 2009=100).

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

El gráfico 3 muestra un crecimiento en la brecha bruta de ingresos en el tiempo. Una prueba de diferencia de medias aplicada a la distribución de la brecha bruta según percentiles de ingreso corrobora esta afirmación<sup>7</sup>. Esto significa que el crecimiento ha sido relativamente más favorable para los no indígenas que para los indígenas.

**Gráfico 3**  
**Brechas étnicas brutas de ingreso por hora y mes<sup>‡</sup>, según períodos**



‡ Brecha expresada como porcentaje del ingreso medio de los no indígenas.

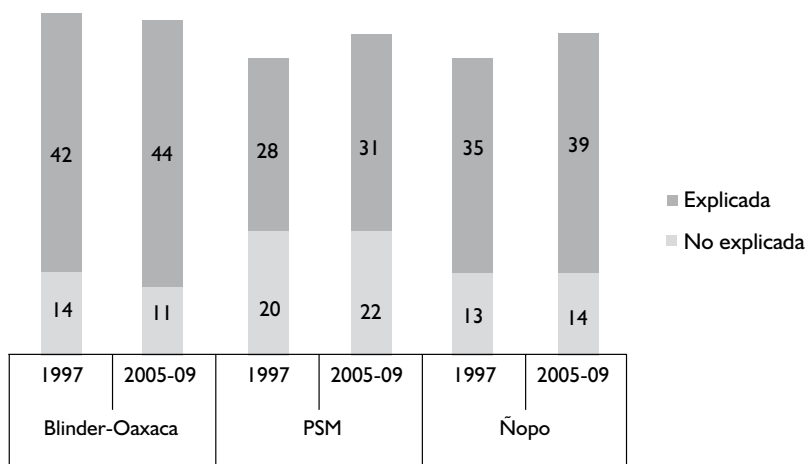
Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

7 Véase el anexo 3 para las pruebas de hipótesis de diferencias de medias para años de educación, y el anexo 8 para la descomposición de la brecha según percentiles de ingreso, usando *matching* exacto (2005-2009).

## 6.2 Descomponiendo la brecha étnica de ingresos

Seguidamente, se realizaron las descomposiciones de las brechas de ingresos según las tres metodologías reseñadas anteriormente. El gráfico 4 muestra tanto las brechas explicadas al controlar por variables sociodemográficas, de capital humano y relacionadas con el empleo, como las brechas residuales o no explicadas. En el caso de la descomposición de Blinder-Oaxaca, el ingreso medio se refiere al estimado por las ecuaciones de regresión de ingresos, corregidas por sesgo de selección según Heckman. Para las descomposiciones no paramétricas, el ingreso medio es el ingreso por hora promedio de los trabajadores de habla castellana. Las brechas fuera del soporte común fueron incluidas dentro del componente explicado, en la medida en que pueden relacionarse con barreras de acceso a ciertas oportunidades, educación por ejemplo, representando exclusión, o discriminación previa al mercado laboral.

**Gráfico 4**  
**Brechas étnicas explicadas y no explicadas de ingresos por hora<sup>†</sup>, según método de descomposición (en %, 1997 y 2005-2009)**



<sup>†</sup> Brechas expresadas como porcentaje del ingreso medio de los no indígenas.

Para mayor detalle, véase los anexos 5, 6 y 7.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Elaboración propia.



De acuerdo con el gráfico anterior, las brechas brutas según Blinder-Oaxaca serían mayores que las estadísticas documentadas líneas arriba, y que son válidas para las otras dos metodologías. Esto ocurre porque BO parte de estimar los ingresos a través de regresiones mincerianas. Al usar la corrección de Heckman, estas toman en cuenta las barreras que existen en el mercado laboral para los indígenas, que hacen que aquellos que en efecto trabajen sean quienes tengan mayor probabilidad de percibir ingresos relativamente más altos que quienes no pueden hacerlo. Luego de corregir por este sesgo de selección, los ingresos medios estimados para los indígenas son menores que los que arroja la muestra, y por ello la brecha bruta se hace mayor.

De otro lado, la metodología de emparejamiento que tiene como resultado una menor brecha no explicada es la de *matching* exacto, en ambos períodos de análisis. Sin embargo, con los tres métodos ocurre que una mayor proporción de las diferencias de ingresos puede explicarse por la exclusión del acceso a ciertas características que son valoradas en el mercado laboral, tal y como encuentra Barrón (2006) y sostienen Figueroa et al. (1996). Puede decirse que, en un mundo sin diferencias de dotaciones, pero con discriminación potencial, los ingresos por hora de los indígenas aumentarían entre 28% y 41% del ingreso de los no indígenas.

En cambio, podemos decir que en un mundo sin discriminación en el mercado laboral, pero con diferencias de dotaciones de activos, los ingresos por hora de los indígenas aumentarían entre 13% y 23% de los ingresos de sus contrapartes de habla castellana.

Si bien es cierto que hay una serie de diferencias de características que estarían explicando parte de las diferencias salariales, es claro que algunas serán determinantes más importantes que otras. La contribución de cada variable de control a la parte explicada de la brecha puede verse a continuación, para la técnica de *matching* exacto. Lo importante de este ejercicio es analizar cuáles son las variables que estarían señalando un mayor grado de exclusión fuera del mercado laboral.

**Cuadro 4**  
**Descomposición de la brecha por variables de control, aplicando *matching* exacto (1997, 2005-2009)**

	Como % de la brecha		Como % del Ing. medio castellano	
	1997	2005-2009	1997	2005-2009
Bruta	100%	100,00%	48,65%	52,95%
Sexo	-1,25%	-0,91%	-0,61%	-0,48%
Edad	-10,48%	-6,70%	-5,10%	-3,55%
Estado civil	-0,80%	1,79%	-0,39%	0,95%
Urbano	<b>62,69%</b>	<b>48,58%</b>	<b>30,50%</b>	<b>25,72%</b>
Educación	<b>17,13%</b>	<b>28,91%</b>	<b>8,33%</b>	<b>15,31%</b>
Tipo de empleo	0,81%	0,04%	0,39%	0,02%
Ocupación	4,31%	2,12%	2,10%	1,12%
No explicada	27,59%	26,17%	13,42%	13,86%

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Elaboración propia.

De acuerdo con el cuadro anterior, las principales variables que explican la brecha son el área geográfica (urbana o rural) y la educación. La distribución geográfica de la población ha sido en ambos períodos un determinante más importante que la educación<sup>8</sup>.

### 6.2.1 La ruralidad como variable explicativa de la brecha de ingresos

La persistencia de la dicotomía urbano-rural ha sido ampliamente documentada en países en desarrollo. Como consecuencia de tal dicotomía, la existencia de mejores condiciones de vida y oportunidades laborales en áreas urbanas ha sido un importante determinante de la migración interna (Yamada 2010). Así, de acuerdo con el cuadro 1, la población de no indígenas ocupados que vive en áreas urbanas, se ha mantenido relativamente estable entre 1997 y 2005-2009. En cambio, en el caso de los indígenas, ha habido un incremento de 5% en la población ocupada urbana (pasando de 37% a 42%). Al respecto, un estudio de Del Popolo *et al.* (2007) encuentra que solo en algunos países de América Latina (Bolivia, Chile y Panamá), la probabilidad de emigrar de las poblaciones indígenas es mayor que la de los no indígenas, y estaría fundamentalmente impulsada por factores de expulsión (*push factors*).

<sup>8</sup> En el anexo 2, se muestra una descomposición por variables similar a esta, diferenciando según sexo.

Mientras tanto, en el mercado laboral, la brecha bruta de ingresos entre el área urbana y rural ha caído ligeramente entre períodos, como resultado del mayor incremento relativo del ingreso promedio en áreas rurales (cuadro 5). Esto ha influido en que la ruralidad tenga un menor poder explicativo respecto del pasado.

**Cuadro 5**  
**Ingresos reales por hora<sup>†</sup> según área y etnia (1997, 2005-2009)**

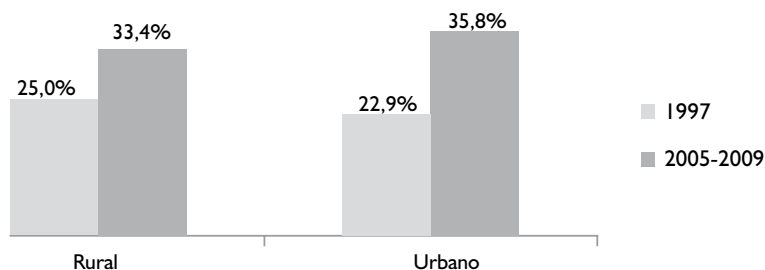
	Rural			Urbano		
	Castellano	Nativo	Total	Castellano	Nativo	Total
1997	1,10	0,83	1,00	3,58	2,76	3,53
2005-2009	1,64	1,09	1,42	5,00	3,21	4,79
Var %	0,49	0,32	0,42	0,40	0,16	0,36

† Para la población ocupada a partir de 14 años. Ingresos reales en nuevos soles del 2009 (Lima Metropolitana=100; 2009=100).

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

En cambio, las brechas étnicas en el interior de cada tipo de área geográfica sí se habrían incrementado, como puede verse en el gráfico 5. En otras palabras, hubo una disminución de la desigualdad interáreas geográficas; mientras que hubo un incremento de la desigualdad intraáreas geográficas. Cabe notar, además, que el incremento de las brechas habría sido en promedio mayor en áreas urbanas que en rurales.

**Gráfico 5**  
**Brechas étnicas brutas de ingreso por hora<sup>†</sup>, según área geográfica (1997, 2005-2009)**



† Brecha expresada como porcentaje del ingreso medio de los no indígenas en cada área geográfica.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Se puede postular que los ingresos salariales de los indígenas viviendo en áreas urbanas crecen menos porque, al no ser “naturales” de estos lugares, tendrían una menor capacidad para desenvolverse en el ámbito urbano y adaptarse a los rápidos cambios del entorno. Asimismo, estos inmigrantes, al menos en un inicio, no contarían con las redes sociales que suelen ser fuente importante de oportunidades de ascenso económico y social. Por lo general, los indígenas tienen un menor estatus en las ciudades.

### 6.2.2 La educación como variable explicativa de la brecha de ingresos

A pesar de lo anterior, es interesante notar que mientras que entre un período y otro el poder explicativo del área geográfica ha disminuido, el de la educación se ha incrementado de manera importante. Si los indígenas tuvieran las mismas dotaciones de educación que los no indígenas, recibirían 15% adicional del ingreso de estos últimos por cada hora de trabajo.

Por este motivo, conviene examinar la relación que hay entre los alcances educativos y los ingresos laborales. Es de esperarse que a mayor nivel educativo, mayores sean las remuneraciones percibidas en el mercado laboral, por los incrementos en la productividad del trabajador que se supone son consecuencia de una mayor (y mejor) educación. El cuadro 6 muestra que, en efecto, la relación positiva se cumple. Más aun, se está produciendo una mayor convexificación de la curva de ingresos, conforme aumentan los años de educación del trabajador, un resultado que implica que los ingresos aumentan a una tasa creciente a medida que se alcanzan mayores niveles de educación; y está en línea con Yamada (2006).

**Cuadro 6**  
**Ingresos reales promedio por hora<sup>†</sup>, según etnia y nivel educativo**  
**(1997, 2005-2009)**

	Castellano			Nativa		
	1997	2005-2009	Var. %	1997	2005-2009	Var. %
Hasta primaria incompleta	1,62	1,63	0,97%	1,26	1,23	-2,52%
Primaria completa	2,23	2,52	12,65%	1,51	1,88	24,82%
Secundaria completa	2,79	3,86	38,23%	1,41	2,73	92,99%
Superior técnica completa	3,20	5,39	68,44%	3,72	4,19	12,58%
Superior Univ. completa	7,78	11,80	51,68%	3,59	8,10	125,45%

† Para la población ocupada a partir de 14 años. Ingresos reales en nuevos soles (Lima Metropolitana= 100; 2009= 100).

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

En relación con las variaciones en el tiempo, como habíamos visto previamente, entre los dos períodos de análisis, las mejoras educativas de los indígenas se dieron, sobre todo, de no tener un nivel educativo básico a tener primaria completa; mientras que las de los no indígenas se dieron con un incremento tanto de quienes tenían primaria completa como secundaria completa.

Sin embargo, los mayores incrementos salariales no correspondieron necesariamente con los incrementos en educación observados. En el caso de los trabajadores no indígenas, quienes experimentaron un mayor incremento en sus ingresos por hora fueron quienes tenían educación superior técnica y universitaria. Para los indígenas, los incrementos fueron más significativos para quienes tenían educación superior universitaria y educación secundaria. Nótese que en el caso de estudios técnicos superiores, que suelen ser la máxima aspiración de los grupos poblacionales de mayor desventaja, el crecimiento real de ingresos ha sido mucho menor posiblemente debido a la baja calidad promedio de los institutos que los proveen (Yamada 2006). Por otro lado, destaca el hecho de que los ingresos de los trabajadores que no culminaron su educación primaria se hayan prácticamente estancado y hayan decrecido, para los no indígenas y los indígenas, respectivamente.

En otras palabras, los incrementos de ingresos han sido más notorios en los niveles educativos en los que hay menor proporción de indígenas. Recuérdese del cuadro 2 que menos del 3% de los trabajadores de origen indígena ostenta estudios universitarios completos y que este porcentaje es inferior al de la década de 1990. Mientras tanto, el 42% de indígenas que no ha alcanzado a completar la educación primaria ha visto decrecer sus ingresos. Así, las importantes mejoras educativas que han conseguido las minorías étnicas no se han visto reflejadas en mejores ingresos en el mercado laboral.

### **6.3 Brecha no explicada: ¿discriminación?**

Según la Teoría Sigma (Figueroa 2003, citado en Barrón 2006: 7) la causa principal de la desigualdad es la exclusión, ya que las poblaciones indígenas han sido sistemáticamente excluidas del acceso a capital humano. Sin embargo, eso no descarta cierta discriminación adicional en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la desigualdad de ingresos finalmente observada puede ser el resultado de discriminación o de exclusión social; pero más probablemente se deba a una combinación de ambas, como se ha mostrado en el gráfico 4.

Como su propia denominación indica, resulta difícil identificar los determinantes de la brecha no explicada, pues, por definición, no hay una variable explicativa subyacente; sino que suele atribuirse a variables no observables y a actitudes discriminatorias en el mercado laboral.

La brecha no explicada podría deberse a las disparidades en la calidad educativa, considerando que dicha variable no ha sido tomada en cuenta dentro de la descomposición realizada. En efecto, solo se ha considerado la “cantidad” educativa, medida en años de educación o en niveles educativos. La mayoría de estudios (Trivelli 2005) señalan que la educación es la variable más importante para explicar la presencia de desigualdades salariales en el mercado laboral; sin embargo, dejan de lado la medición de la calidad de la educación, debido a que suele ser prácticamente inviable (pues se refiere a la calidad de la educación recibida durante la infancia y adolescencia del trabajador actual, es decir, una o varias décadas atrás).

No obstante, es de esperarse que la calidad educativa que reciben los indígenas en la escuela sea inferior a la de los no indígenas. Para empezar, los indígenas acceden en su mayoría a escuelas públicas, donde la calidad suele ser bastante baja. Por otro lado, la calidad de las escuelas del ámbito rural, donde vive la mayoría de este grupo, es considerablemente inferior a la de las escuelas urbanas. Asimismo, la educación intercultural bilingüe es la que tiene mayores problemas de oferta debido a la insuficiencia de maestros que puedan enseñar en las lenguas nativas.

Por otro lado, la propia lengua que habla el individuo puede ser un factor que le genere desventajas en el mercado laboral. Si bien es cierto que tener como lengua materna una distinta al castellano no implica que el individuo no sepa hablar castellano, podría tener impedimentos para hacerlo fluidamente. Ello puede tener consecuencias en la contratación y el desempeño de los trabajadores, y, por tanto, en las remuneraciones que reciben. Quienes tienen como lengua materna al castellano, por lo tanto, presentan una ventaja comparativa al haber nacido en hogares donde se habla el idioma dominante, en comparación con los grupos étnicos minoritarios que dominan otras lenguas nativas.

## 7. Conclusiones e implicancias de política

De acuerdo con las tres metodologías de descomposición de brechas de ingresos empleadas en este estudio –Blinder-Oaxaca, *propensity score matching* y *matching* exacto de Ñopo–, las amplias diferencias étnicas de ingresos se deben principalmente a diferencias en dotaciones entre ambos grupos. Las variables que presentan un mayor poder explicativo sobre la brecha son el nivel educativo alcanzado y el grado de ruralidad del hogar; en tanto que se ha encontrado evidencia mixta en relación con la evolución de la discriminación étnica potencial (brecha salarial no explicada), la cual representa en la actualidad entre el 11% y el 22% del total de ingresos.

En cuanto al nivel educativo, la presente investigación ha encontrado que los individuos que ostentan una educación superior (no indígenas, en su mayoría) son los que perciben mayores retornos monetarios; mientras que los ingresos reales han caído para quienes no han completado la educación primaria (42% de los indígenas). Por lo tanto, se hace necesario que el Estado no solo mejore la calidad educativa de los colegios públicos, sino que también promueva el acceso a la educación superior de una manera inclusiva, generando una mayor igualdad de oportunidades entre grupos étnicos. Actualmente, los esfuerzos por el acceso a la educación se encuentran enfocados principalmente en educación básica; sin embargo, es necesario ir un paso más adelante. Una vez terminada la educación secundaria, muchos jóvenes se ven obligados a entrar al mundo laboral para poder generarse ingresos, por lo que no pueden continuar con sus estudios. Programas de discriminación positiva, como el otorgamiento de becas y créditos educativos por parte del Estado para los alumnos más destacados de las minorías étnicas, permitirían a estos acceder a una educación superior sostenible hasta el final de la carrera y hasta su inserción laboral.

En cuanto a la ruralidad, su importancia explicativa de las diferencias de ingresos ha decaído entre ambos períodos como resultado de un mayor incremento relativo de los ingresos rurales. A pesar de ello, sigue siendo el principal determinante de las brechas. En ese sentido, hay que tener en cuenta que la inversión en infraestructura en áreas rurales ha demostrado ser eficaz en la promoción de su desarrollo (Escobal 2005), pues reduce costos de transacción e incentiva la productividad del mercado local. Durante los últimos años, se han desarrollado distintos programas de inversión pública con el principal objetivo de impulsar la infraestructura rural, con el propósito de potenciar las

capacidades productivas y activos de la población rural, en su mayoría en situación de pobreza. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la cobertura y penetración de estas políticas sigue siendo baja, principalmente debido al aislamiento que caracteriza a las zonas rurales. Hay que tener en cuenta, asimismo, que sus efectos no son inmediatos. El éxito de este tipo de inversiones va a depender fundamentalmente de cómo se desenvuelvan los gobiernos locales y las comunidades en decisiones sobre qué, dónde y cómo invertir.

## Referencias

ALBRECHT, J.; A. BJÖROKLUND y S. VROMAN

2003 “Is There a Glass Ceiling in Sweden?”. En: *Journal of Labor Economics*, 21, pp. 145-77.

ATAL, Juan Pablo; Hugo ÑOPO y Natalia WINDER

2009 *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Banco Interamericano de Desarrollo.

BANCO MUNDIAL

2003 *Inequality in Latin America and the Caribbean: Breaking the History?* Washington, DC.

BARRÓN, M.

2006 *Exclusion and Discrimination as Sources of Inter-Ethnic Inequality in Peru*. Lima: PUCP.

BARSKY, Robert; John BOUND, Kerwin Kofi CHARLES y Joseph P. LUPTON

2002 “Accounting for the Black-White Wealth Gap: A Nonparametric Approach”. En: *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 97, N° 459, pp. 663-73.

CHONG, Alberto y Hugo ÑOPO

2007 *Discrimination in Latin America: An Elephant in the Room?* Banco Interamericano de Desarrollo.



DEL POPOLO, Fabiana; Ana María OYARCE, Bruno RIBOTTA y Jorge RODRÍGUEZ  
2007 *Indigenous Peoples and Urban Settlements: Spatial Distribution, Internal Migration and Living Conditions*. Serie Población y Desarrollo N° 78. Santiago de Chile: Cepal.

ESCOBAL, Javier  
2005 *The Role of Public Infrastructure in Market Development in Rural Peru*. Tesis Doctoral. Wageningen: Wageningen Universitet, 254 pp.

FIGUEROA, Adolfo; Teófilo ALTAMIRANO y David SULMONT  
1996 *Exclusión social y desigualdad en el Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

FONDO INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO AGRÍCOLA  
2003 *Alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio: dando a los pobres de las zonas rurales la oportunidad de salir de la pobreza*.

FRÖLICH, Markus  
2002 A Generalization of the Balancing Property of the Propensity Score. En: *Discussion Paper N° 2002-08*, University of St. Gallen, pp. 1-14.

HECKMAN, James  
1979 "Sample Selection Bias as a Specification Error". En: *Econometrica*, Vol. 47, N° 1, pp. 153-61.

INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO DE PUEBLOS ANDINOS, AMAZÓNICOS Y AFROPERUANOS  
2009 *Mapa etnolingüístico del Perú*. Lima.

KYDD, K.; A. DORWARD y C. POULTON  
2002 *Institutional Dimensions of Trade Liberalisation and Poverty*. ADU Working Paper 02/05. Imperial College Wye, Reino Unido.

MINCER, Jacob y Solomon POLACHEK  
1974 "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women". En: *The Journal of*

*Political Economy*, Vol. 82, N° 2, Part 2: Marriage, Family Human Capital, and Fertility, pp. S76-S108.

MOOG, P. y U. BACKES-GELLNER

2006 *Social Capital and the Willingness to Become Self-Employed: Is There a Difference between Women and Men?* Documento de Trabajo. Zúrich: Institute for Strategy and Business Economics.

ÑOPO, Hugo

2009 *The Gender Wage Gap in Peru: 1986-2000*. Documento de trabajo N° 675. Banco Interamericano de Desarrollo.

2004 *Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps*. IZA Discussion Papers 981. Institute for the Study of Labor (IZA).

PEÑA, X. y D. WILLS

2010 *Ethnic Earnings Gap in Colombia*. Documento preliminar preparado para la conferencia: Latin American Meeting of the Econometric Society (Lames). Santiago de Chile, 2011.

ROMERO J.

2007 *¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional N° 98. Cartagena: Banco de la República.

ROSEMBAUM, Paul R. y Donald B. RUBIN

1983 "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects". En: *Biometrika*, Vol. 70, N° 1, pp. 41-55.

SMITH, Jeffrey A. y Petra E. TODD

2001 "Reconciling Conflicting Evidence on the Performance of Propensity-Score Matching Methods". En: *The American Economic Review*, Vol. 91, N° 2, Papers and Proceedings of the Hundred Thirteenth Annual Meeting of the American Economic Association, pp. 112-8.

TANAKA, Martín

2007 “Sobre la persistencia del racismo y la discriminación”. En: *Virtù e Fortuna* (blog del autor), 7 de febrero. Recuperado el 24 de mayo de 2011, de: <<http://martintanaka.blogspot.com/2007/08/racismo-discriminacin-democratizacin.html>>.

TRIVELLI, Carolina

2005 *Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú. Una mirada a partir de la información cuantitativa*. Documento de Trabajo N° 141. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

YAMADA, Gustavo

2010 *Migración interna en el Perú*. Documento de Trabajo 86. Lima: Universidad del Pacífico.

2008 “A Downward Sloping Labor Supply Curve: The Case of Peru”. En: *Review of Development Economics*, 12 (4), pp. 737-50.

2006 *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?* Documento de Discusión 06/13. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

## Anexos

### Anexo I Diferencias étnicas de ingresos por autoconsumo

A lo largo de todo el documento, se han analizado los ingresos laborales monetarios de la PEA ocupada peruana según etnia. No obstante, dado que las minorías étnicas son el grupo de interés de la investigación, y teniendo en cuenta que estos grupos poblacionales estarían concentrados en áreas rurales y actividades agropecuarias, es de esperar que una importante fracción de su consumo familiar provenga de su propia producción (autoconsumo) o adquisición con fines comerciales (autosuministro).

De hecho, de acuerdo con el cuadro AI.1, la proporción de indígenas que practica el autoconsumo es superior a la de no indígenas. Estas diferencias son más notorias en el período 2005-2009, en que más de la mitad de los indígenas practica el autoconsumo o autosuministro; mientras que la proporción de no indígenas que lo hace no representa la cuarta parte del total.

**Cuadro AI.1**  
**Fuerza laboral ocupada que practica el autoconsumo<sup>Y</sup>, según etnia**  
**(1997, 2005-2009)**

	1997	2005-2009
No indígena	32,2%	23,7%
Indígena	45,0%	51,0%

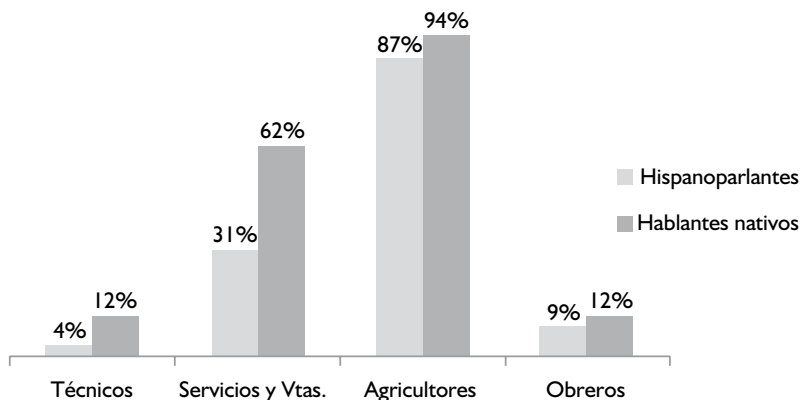
<sup>Y</sup> Bienes producidos por el hogar y/o productos adquiridos para fines comerciales usados para el consumo del hogar.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

La mayor parte de los bienes que se autoconsumen son alimentos y bebidas que el trabajador produce. Sin embargo, también es posible suministrarse bienes y servicios, para limpieza o cuidado personal por ejemplo, que inicialmente fueron adquiridos con fines comerciales.

Del gráfico A1.1, debe notarse que en todas las categorías ocupacionales, la proporción de trabajadores que practica el autoconsumo es mayor en el caso de las minorías étnicas que para los no indígenas. Existen ciertas ocupaciones más propensas a practicar el autoconsumo, dada la naturaleza de sus actividades. Así, la proporción de agricultores que consume una parte de su propia producción es sumamente alta, sobre todo para los indígenas.

**Gráfico A1.1**  
**Fuerza laboral ocupada que practica el autoconsumo<sup>A</sup>, según etnia y ocupación (2005-2009)**



<sup>A</sup> Bienes producidos por el hogar y/o productos adquiridos para fines comerciales usados para el consumo del hogar.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Las encuestas Enniv y Enaho indagan sobre el valor de los bienes y servicios que forman parte del autoconsumo, con lo cual es posible estimar las diferencias según etnia. El cuadro A1.2 muestra que el valor del autoconsumo por hora trabajada es inferior a los ingresos laborales monetarios por hora. Asimismo, en el caso de autoconsumo, las brechas étnicas son significativamente menores que las brechas de ingresos monetarios. Incluso, es interesante notar que en el período 2005-2009, las diferencias en el valor del autoconsumo por hora trabajada favorecen a los indígenas, debido a que estos habrían experimentado un mayor incremento en dicho valor que los no indígenas. En cambio, en términos anuales, las diferencias pasan de negativas en 1997 a ser positivas en el período 2005-2009. Esta aparente inconsistencia es explicada por la disminución en el

número de horas trabajadas que experimentaron las minorías étnicas entre los períodos analizados, de las que ya se ha hablado.

**Cuadro A1.2**  
**Valor del autoconsumo<sup>Y</sup>, según etnia (en nuevos soles, 1997 y 2005-2009)**

		No indígena	Indígena	Brecha
Por hora	<b>1997</b>	0,50	0,49	2,35%
	<b>2005-2009</b>	0,74	0,78	-6,33%
Anual	<b>1997</b>	612	682	-11,56%
	<b>2005-2009</b>	891	807	9,37%

<sup>Y</sup> Bienes producidos por el hogar y/o productos adquiridos para fines comerciales usados para el consumo del hogar.

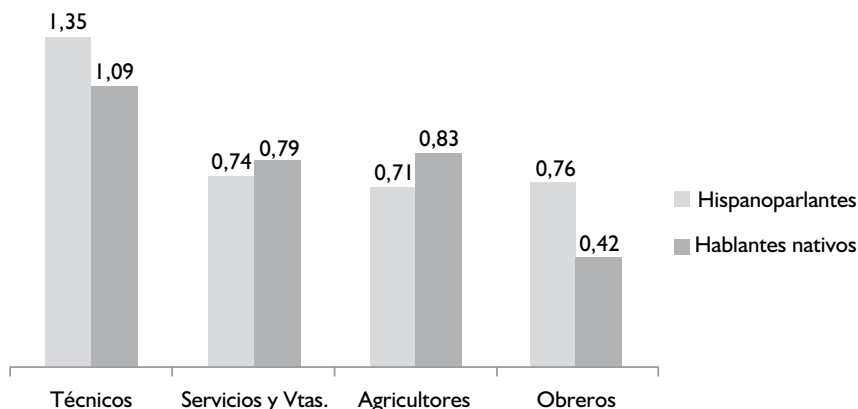
Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

El hecho de que los indígenas muestren una relativa ventaja en el valor del autoconsumo no debería sorprender, dado que es posible que del total de sus ingresos, el autoconsumo represente una proporción mucho mayor para estos que para los no indígenas. En otras palabras, el mayor valor del autoconsumo puede ser reflejo del menor acceso al intercambio en el mercado.

Nuevamente, el análisis puede hacerse por categorías ocupacionales, como se muestra en el gráfico A1.2 para el período 2005-2009. De acuerdo con este, quienes generan más valor por autoconsumo serían los técnicos, siendo en este caso el valor mayor para los no indígenas. En segundo lugar, están los agricultores. En este caso, puede verse que llevan la ventaja los indígenas.

**Gráfico A1.2**

**Valor del autoconsumo<sup>A</sup>, según etnia y ocupación (en nuevos soles, 2005-2009)**



<sup>A</sup> Bienes producidos por el hogar y/o productos adquiridos para fines comerciales usados para el consumo del hogar.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

De esta manera, las grandes brechas étnicas encontradas en términos de ingresos monetarios son parcialmente contrarrestadas por niveles de autoconsumo más igualitarios entre etnias.

## **Anexo 2**

### **Diferencias étnicas de ingresos según sexo**

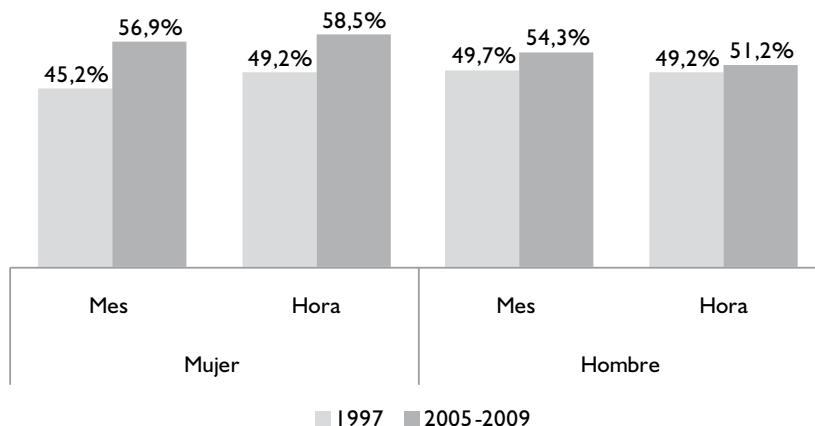
Además de los rasgos étnicos, otra de las fuentes más comunes de discriminación en el mercado laboral es el sexo. En ese sentido, resulta interesante relacionar esta característica con la etnia para determinar si la discriminación es más pronunciada entre mujeres indígenas y no indígenas, en comparación con sus contrapartes masculinas.

En el gráfico A2.1 se muestran las brechas brutas –como un porcentaje del ingreso de los no indígenas– tanto para mujeres como para hombres. Puede notarse que, en el año 1997, tanto las mujeres como los hombres indígenas percibían ingresos por hora 49% menores que los de las mujeres y hombres no indígenas, respectivamente. Sin embargo, en el período 2005-2009, la brecha bruta se amplía en mayor medida para

las mujeres indígenas (en 9 puntos porcentuales) que para los hombres (en 2 puntos porcentuales).

En el caso de los ingresos mensuales, puede verse que si bien las brechas eran mayores para los hombres en 1997, el gran incremento que estas tienen para las mujeres hacia el período 2005-2009 (en 11,7%) hace que superen las de los primeros (en 4,6%). De esta manera, se concluye que las brechas se han ampliado entre períodos, y que lo han hecho más para las mujeres que para los hombres.

**Gráfico A2.1**  
**Brechas étnicas brutas de ingreso por hora y mes<sup>†</sup>, según sexo**



† Brecha expresada como porcentaje del ingreso medio de los no indígenas.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

A continuación, se realiza una descomposición de la brecha con el propósito de determinar aquellas variables que mejor permiten explicarla (cuadro A2.1)<sup>9</sup>. Las principales variables que explican la brecha entre hombres no indígenas y hombres indígenas son el área geográfica (urbana o rural) y la educación para ambos períodos de años. Estas variables también son determinantes de la brecha entre mujeres no indígenas e indígenas.

9 Al igual que en el caso general desarrollado en el documento y siguiendo lo señalado por Ñopo (2009), el orden de las variables procura seguir el criterio de exogeneidad, incluyendo primero las variables más exógenas al mercado laboral.



Sin embargo, es interesante notar que en el caso de las mujeres, para el período más reciente, la educación supera a la ruralidad como variable explicativa de la brecha. Esto supondría que las ventajas en dotaciones de educación de las mujeres no indígenas se han ampliado respecto a las indígenas; o que si bien dichas ventajas permanecen iguales, el mercado laboral retribuye aun mejor que antes la educación superior, que ostentan principalmente las mujeres no indígenas.

Es así que, como resultado del incremento del poder explicativo de la educación, en el período 2005-2009, la brecha no explicada o discriminación potencial de las mujeres indígenas se reduce significativamente (en 10%).

**Cuadro A2.1**  
**Descomposición de la brecha por variables de control<sup>A</sup>, aplicando *matching* exacto, según sexo (1997, 2005-2009)**

	Mujeres		Hombres	
	1997	2005-2009	1997	2005-2009
Brecha bruta	100%	100%	100%	100%
Edad	-2%	0%	-16%	-11%
Estado civil	10%	1%	0%	2%
Urbano	42%	39%	67%	57%
Educación	22%	42%	16%	23%
Tipo de empleo	-1%	0%	1%	0%
Ocupación	2%	2%	5%	2%
Brecha no explicada	<b>26%</b>	<b>16%</b>	<b>27%</b>	<b>26%</b>

<sup>A</sup> El aporte de cada variable se expresa como porcentaje de la brecha bruta.

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.

Elaboración propia.

## Anexo3

## Pruebas de hipótesis de diferencias de medias para años de educación

A) Prueba de diferencia de la media de años de educación por etnia

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.]	Interval]
0	120.295	9,869396	0,0123082	4,268908	9,845272	9,89352
1	33.687	6,813548	0,0230734	4,234895	6,768324	6,858773
combined	153.982	9,200861	0,011327	4,444794	9,17866	9,223062
diff		3,055848	0,0262689		3,004361	3,107334
diff = mean(2005-2009) - mean(1997)						t = 116,3296
Ho: diff = 0			degrees of freedom = 153980			
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 1,000		Pr( T  >  t ) = 0,0000		Pr(T > t) = 0,0000		

B) Prueba de diferencia de la media de años de educación por período: no indígenas

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.]	Interval]
2005-2009	116.099	9,878242	0,0125317	4,269961	9,85368	9,902804
1997	4.196	9,624643	0,0653454	4,232848	9,496531	9,752754
combined	120.295	9,869396	0,0123082	4,268908	9,845272	9,89352
diff		0,2535993	0,0670787		0,1221262	0,3850725
diff = mean(2005-2009) - mean(1997)						t = 3,7806
Ho: diff = 0			degrees of freedom = 120293			
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 0,9999		Pr( T  >  t ) = 0,0002		Pr(T > t) = 0,0001		

C) Prueba de diferencia de la media de años de educación por período: indígenas

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
2005-2009	32.969	6,814614	0,0233396	4,237858	6,768867	6,86036
1997	718	6,764624	0,1529754	4,099056	6,464291	7,064957
combined	33.687	6,813548	0,0230734	4,234895	6,768324	6,858773
diff		0,0499898	0,1597587		-0,2631427	0,3631223
diff = mean(2005-2009) - mean(1997)						t = 0,3129
Ho: diff = 0			degrees of freedom = 33685			
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 0,6228		Pr(T > t) = 0,7544		Pr(T > t) = 0,3772		

**Anexo 4**

**Prueba de diferencia de medias de la brecha bruta de ingresos**

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
2005-2009	100	1,450838	0,0792436	0,7924357	1,293602	1,608075
1997	99	1,071742	0,0499966	0,4974602	0,9725258	1,170959
combined	199	1,262243	0,0487311	0,687437	1,166144	1,358341
Diff		0,3790956	0,0939033		0,1939108	0,5642804
diff = mean(2005-2009) - mean(1997)						t = 4,0371
Ho: diff = 0			degrees of freedom = 197			
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 1,0000		Pr( T  >  t ) = 0,0001		Pr(T > t) = 0,0000		

**Anexo 5A****Resultados de la descomposición con Blinder-Oaxaca (1997)**

<b>Ln_ing_hora</b>	<b>Coef.</b>	<b>Error Est.</b>	<b>Z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Interv. Conf.]</b>	
<b>Diferencial</b>						
Predicción 1	0,556	0,001	1050,640	0,000	0,555	0,557
Predicción 2	-0,265	0,047	-5,570	0,000	-0,358	-0,171
Diferencia	0,821	0,047	17,280	0,000	0,728	0,914
<b>Descomposición</b>						
Explicada	0,622	0,051	12,170	0,000	0,522	0,722
No explicada	0,199	0,066	3,040	0,002	0,071	0,328

Fuente: Enniv 1997.

Elaboración propia.

**Anexo 5B****Resultados de la descomposición con Blinder-Oaxaca: 2005-2009**

<b>Ln_ing_hora</b>	<b>Coef.</b>	<b>Error Est.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Interv. Conf.]</b>	
<b>Diferencial</b>						
Predicción 1	0,730	0,000	3.541,740	0,000	0,730	0,731
Predicción 2	-0,069	0,116	-0,590	0,556	-0,297	0,159
Diferencia	0,799	0,116	6,870	0,000	0,571	1,027
<b>Descomposición</b>						
Explicada	0,637	0,015	43,430	0,000	0,608	0,666
No explicada	0,162	0,117	1,390	0,164	-0,066	0,391

Fuente: Enaho 2005-2009.

Elaboración propia.

**Anexo 6A**  
**Resultados de la descomposición con PSM (1997)**

<b>Regresión Probit</b>				Número de obs		4.783
					LR chi2(9)	537,25
					Prob > chi2	0
Log likelihood = -1.840,4745					Pseudo R2	0,1274
<b>mininv</b>	<b>Coef.</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Intervalo]</b>
sexo	0,04	0,05	0,83	0,41	0,15	0,06
edad	0,00	0,00	1,58	0,11	0,01	0,00
primaria	0,19	0,09	2,09	0,04	0,01	0,37
secundaria	0,55	0,10	5,48	-	0,35	0,75
superior	0,61	0,12	5,11	-	0,38	0,84
estcivil	0,29	0,06	5,00	-	0,40	0,17
urbano	0,62	0,05	11,88	-	0,51	0,72
tipo empleo	0,10	0,03	3,68	-	0,16	0,05
ocupación	0,03	0,02	1,36	0,17	0,08	0,01
_cons	1,02	0,20	4,97	-	0,62	1,42
<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Tratado</b>	<b>Control</b>	<b>Diferencia</b>	<b>Error st.</b>	<b>T-stat</b>
inghoradef3	Unmatched	2,90	1,57	1,33	0,16	8,30
	ATT	2,90	2,29	0,62	0,19	3,26
	En soporte					
No tratado	769					
Tratado	4.014					
Total	4.783					

Fuente: Enniv 1997.  
 Elaboración propia.

**Anexo 6B**  
**Resultados de la descomposición con PSM (2005-2009)**

<b>Probit regression</b>				Número de obs		145.148
					LR chi2(9)	21.213,13
					Prob > chi2	0
Log likelihood = -69.598,172					Pseudo R2	0,1322
<b>mininv</b>	<b>Coef.</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Intervalo]</b>
sexo	-0,001506	0,0083829	-0,18	0,857	-0,017936	0,0149239
edad	-0,007343	0,0002849	-25,77	0	-0,007902	-0,006785
primaria	0,3207129	0,0103898	30,87	0	0,3003493	0,3410765
secundaria	0,634824	0,0119848	52,97	0	0,6113342	0,6583138
superior	0,8043866	0,0168495	47,74	0	0,7713623	0,8374109
estcivil	0,1661271	0,00861	19,29	0	0,1492519	0,1830024
urbano	0,5260684	0,0084496	62,26	0	0,5095074	0,5426293
tipempleo	-0,07047	0,0047766	-14,75	0	-0,079832	-0,061108
ocup2	-0,031842	0,0039464	-8,07	0	-0,039577	-0,024107
_cons	0,4536949	0,0359989	12,6	0	0,3831383	0,5242515
<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Tratado</b>	<b>Control</b>	<b>Diferencia</b>	<b>Error st.</b>	<b>T-stat</b>
inghoradef3	Unmatched	3,5664811	1,8522088	1,7142724	0,0424137	40,42
	ATT	3,5664811	2,6291768	0,9373043	0,1136953	8,24
	<b>En soporte</b>					
No tratado	35.024					
Tratado	110.124					
Total	145.148					

Fuente: Enaho 2005-2009.

Elaboración propia.

### Anexo 7

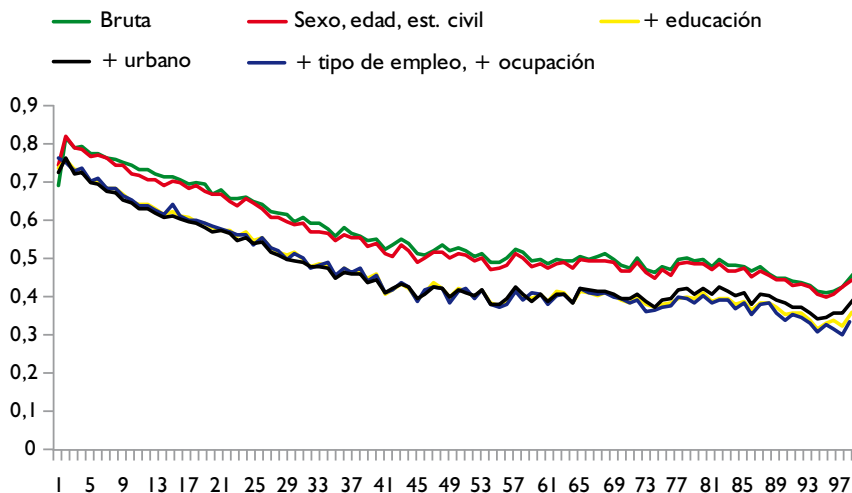
#### Resultados de la descomposición con *matching* exacto

	1997	2005-2009
D	48,65%	52,95%
D0	13,42%	13,86%
DM	8,02%	15,98%
DF	2,67%	-0,60%
DX	24,54%	23,75%

Fuentes: Enniv 1997, Enaho 2005-2009.  
Elaboración propia.

### Anexo 8

#### Descomposición de la brecha<sup>†</sup> según percentiles de ingreso, usando *matching* exacto (2005-2009)



† Brechas expresadas como porcentaje del ingreso medio de los no indígenas en cada percentil de ingresos.

Fuente: Enaho 2005-2009.





## Capítulo 3

# Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima

Francisco Galarza, Liuba Kogan y Gustavo Yamada<sup>1</sup>

### I. Introducción

Desde el trabajo pionero de Gary Becker (1957) sobre mercados segmentados, el interés por examinar la existencia y las implicancias de la discriminación en el mercado laboral ha sido un tema recurrente en la disciplina económica<sup>2</sup>, y en otras ciencias sociales, como la Sociología y la Antropología.

El Perú ha experimentado un prolongado y complejo proceso de mestizaje desde el inicio de la época colonial en el siglo XVI. Este mestizaje se ve reflejado en un amplio espectro racial; lo cual, a diferencia de otros países, hace difícil encasillar a una persona en una categoría racial específica, pues por las venas de una considerable proporción de la población corre sangre originaria de varias nacionalidades. Esta diversidad hace que el análisis de la potencial discriminación laboral hacia determinados grupos sea complicado, a menos que se tengan características claramente distintivas de algunos de ellos, como eventualmente las de los grupos indígenas y los afroperuanos.

- 
- 1 Este documento condensa los resultados de uno de los proyectos ganadores del Primer Concurso de Proyectos Interdisciplinarios (PII) de la Universidad del Pacífico 2010, y contó con el apoyo financiero de la Fundación Ford. Agradecemos los comentarios y sugerencias de los participantes del seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, en octubre del 2011, y en particular de Hugo Ñopo, y a un revisor anónimo. Agradecemos a Roberto Asmat, José Bacigalupo, José Andrée Camarena, Lajos Kossuth, Alexandra Málaga y André Miranda por la colaboración en el experimento. Todas las opiniones aquí vertidas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no comprometen ni a la Universidad del Pacífico ni a la Fundación Ford. Una versión previa de este trabajo circuló bajo el título *¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana?: un análisis experimental*. Documento de Discusión CIUP N° 11-15.
  - 2 Para una discusión informada del tema, consúltese Heckman (1998).

Una primera aproximación de los grupos poblacionales puede provenir de los datos censales. Lamentablemente, las estadísticas censales más recientes solo contienen información acerca de la lengua materna aprendida durante la niñez, lo cual puede ser usado para aproximar a la población indígena, pero de manera muy imprecisa. De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del 2007, de los 24,7 millones de habitantes mayores de cinco años, el 83,9% aprendió el castellano en su niñez, mientras el 13,2% aprendió quechua, el 1,8% aprendió aimara, el 0,9% aprendió otra lengua nativa y el 0,2% aprendió un idioma extranjero. Por otro lado, estadísticas de autopercepción<sup>3</sup> obtenidas por la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2009 indican que 31% de los jefes de hogares se percibe como de origen quechua; 4%, de origen aimara; 2%, de origen amazónico; 2%, como afrodescendiente; 5% se percibe como de origen blanco; 52%, como de origen mestizo; y 4%, como de otro origen.

Una clasificación más actual, extraída del informe anual del Latinobarómetro 2011 sobre la base de autopercepciones, divide a la población peruana en 76% como mestizos, 6% como blancos, 7 % como indígenas y 11% como de otras razas<sup>4</sup>.

En el aspecto económico, el Perú ha registrado un elevado y sostenido auge en la década más reciente. En efecto, el crecimiento del producto bruto interno (PBI) de 5,7% promedio anual en el período 2000-2010 ha sido el segundo más alto de los países de América Latina. Este crecimiento económico ha permitido mejoras en varios indicadores de bienestar, incluyendo la reducción de la pobreza monetaria (de 54,8% de la población en el 2001 a 31,3% en el 2010), y la reducción en la tasa de desnutrición crónica (de 25,4% de la población infantil en el 2000 a 17,9% en dicho período).

En este contexto de bonanza macroeconómica, que también se ha reflejado en la reducción de la tasa de desempleo abierta para Lima Metropolitana, de 7,2% en el 2001 a 6,1% en el 2009; así como también en la tasa de subempleo, de 39% a 34%, uno esperaría que las calificaciones de los potenciales empleados fueran las que primaran en la decisión de contratación de los empleadores, dada una creciente competencia en el mercado laboral. A nivel departamental, Lima concentra el 35,2% de la población económicamente activa (PEA) del Perú (datos censales del 2007).

---

3 La pregunta específica fue: "Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, usted se considera de origen...".

4 Mulatos, negros, asiáticos.

En los últimos años, el tema de la igualdad de oportunidades para todos, sin distinción de credo, raza, sexo, condición económica, opinión, u otro factor, ha estado dentro de la agenda política. Más aun, la vigente Constitución Política del Perú de 1993, en su capítulo I de “derechos fundamentales de la persona”, artículo 2, enunciado 2, indica: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

A su vez, los medios oficiales suelen propagar mensajes de que el Perú es un país con cada vez mayor igualdad y oportunidad para todos. Sin embargo, las encuestas de opinión y percepción muestran lo contrario. El Informe del Latinobarómetro 2011 indica que en el Perú el 28% de los encuestados se consideran dentro de un grupo discriminado, y que esa discriminación se orienta hacia la variable racial<sup>5</sup>. Asimismo, el 39% de los peruanos cree que existe discriminación por temas raciales.

Dentro del mercado laboral, no se elaboran indicadores precisos del margen en el que la población de origen indígena se encuentra discriminada frente a una población de origen blanco. Sabemos por estudios anteriores, como el de Ñopo en el 2009, que existen discrepancias en los salarios que reciben los hombres frente a los de las mujeres; y el de Buvinic, en el 2003, encuentra discrepancias entre los salarios de los trabajadores predominantemente blancos frente a los trabajadores predominantemente indígenas. El presente trabajo investiga en qué medida la menor participación de la población de origen indígena en las ocupaciones técnicas, profesionales y de baja calificación se debe a un comportamiento discriminatorio de parte del empleador (**discriminación estadística**, concepto que se describirá en secciones posteriores), y no a una menor productividad de dicho grupo.

Nuestro estudio se concentra en el mercado laboral de Lima Metropolitana y sigue una metodología similar a la utilizada por Bertrand y Mullainathan (2004) para investigar si en el actual contexto de expansión macroeconómica, las empresas peruanas discriminan en contra de las personas de origen y/o aspecto andinos, y a favor de personas de origen extranjero<sup>6</sup>. El método usado consiste en enviar currículos de vida (CV) en respuesta a

5 Más que el promedio de América Latina (20%).

6 No es posible aplicar esta metodología para el caso de afroperuanos debido a que no existe una cantidad suficientemente amplia de apellidos que se perciban como predominantemente afroperuanos. Con

avisos reales de vacantes publicados en el diario más prestigioso del país, agrupados en tres categorías genéricas de empleo: profesionales, técnicos y no calificados. La medida de discriminación está dada por el número de respuestas a nuestros postulantes ficticios, cuya educación formal y experiencia laboral son equivalentes para una misma oferta laboral seleccionada.

En respuesta a cada oferta de empleo seleccionada, enviamos cuatro CV con sus respectivas fotos, dos con apellidos de origen andino (una mujer y un varón) y dos con apellidos de origen extranjero (una mujer y un varón). Todos nuestros postulantes tienen equivalente calidad académica y las fotos adjuntadas a los CV corresponden cercanamente al origen de los apellidos. La inclusión de fotos nos permite controlar por el efecto de la apariencia física del postulante en la tasa de respuesta de los empleadores. Cabe anotar que, aun cuando está prohibido pedir CV con fotos, algunos empleadores todavía siguen requiriendo esto.

Este capítulo está organizado en cinco secciones. La segunda sección discute el estado de la cuestión sobre discriminación en el Perú y resalta la importancia de investigar el tema. La sección 3 revisa los principales trabajos experimentales relacionados y sitúa el aporte de nuestra investigación en ese contexto. La sección 4 presenta el diseño experimental usado. La sección 5 discute los resultados; y la última sección presenta las principales conclusiones de la investigación.

## **2. La discriminación en el Perú: importancia y estado de la cuestión**

Son escasos los países en el mundo cuya población no haya sido parte de importantes procesos de mestizaje cultural y genético<sup>7</sup> (Kymlicka 2002). Sin embargo, cada sociedad imagina, asume, mide y significa esos procesos de modo particular. Así, nombrar a los

---

todo, estimados de la participación de este grupo en el mercado laboral están en el orden del 1% del total de la PEA a nivel nacional.

7 Los únicos países mononacionales serían Islandia, Portugal y las dos Coreas (Kymlicka 2002)

grupos raciales<sup>8</sup> y/o étnicos<sup>9</sup> en un país es –como toda clasificación– un asunto político, ya que no resulta evidente ni sencillo identificar cuáles son los criterios y límites para incluir a unos u otros como parte de dichos grupos. Y esta dificultad no es exclusiva de los académicos, sino de la población en general.

En el cuadro I, elaborado por Sulmont (2011), podemos observar que el porcentaje de la población indígena en el Perú se evalúa entre el 19,2% y el 74,8% según los criterios de lengua, lugar de nacimiento o raza (o una combinación de esas variables), de los hogares o de los individuos, según las diferentes investigaciones cuantitativas realizadas en nuestro país a inicios de la década del 2000. A pesar de que el objetivo de estas investigaciones no era el de obtener una cifra aproximada de las poblaciones raciales que coexisten en el Perú, podemos utilizar la información recopilada para estimar un indicador aproximado de la población indígena existente.

En este contexto de dificultad para clasificar a los grupos raciales y/o étnicos en nuestro país, también resulta pertinente señalar que los peruanos imaginamos a las comunidades nativas de la Amazonía como un conjunto más o menos homogéneo, marcado por sus lenguas originarias y su ubicación territorial. Asimismo, la población afrodescendiente se encuentra racializada e identificada como una minoría estadística; mientras, por otra parte, aimaras y quechuas tienden a ser evaluados a partir de una combinación de pobreza y racismo simbólico (cultural o lingüístico) (Valdivia, Benavides y Torero 2007). Los mestizos se muestran ubicuos y los blancos resultan una categoría racializada y ligada al poder y la riqueza.

---

8 Los rasgos raciales o raza están marcados por características físicas diversas que pueden incluir uno o más de los siguientes marcadores físicos: color de piel, rasgos de los ojos, color y textura del cabello, características antropométricas, etc.

9 La etnicidad se encuentra marcada por rasgos culturales que pueden incluir la religión, historia común, lengua común, valores, costumbres, etc.

**Cuadro I**  
**Indicadores étnicos en estudios cuantitativos sobre identidad étnica y**  
**estimados de la población indígena en el Perú**

Indicador	Tipo de indicador	Unidad de análisis	Estimado de la población indígena	Base de datos	Fuente
1. Ubicación en una escala de intensidad "indígena / blanco"	Autoidentificación múltiple y categorización del entrevistador por observación	Individuos	No es posible	Encuesta sobre Niveles de Vida de Hogares (2000-2001)	Ñopo et al. (2004)
2. Lengua materna del jefe de hogar	Marcador objetivo	Hogares	19,2%	Enaho 2001-IV	Trivelli (2005)
3. Autoidentificación del jefe de hogar con una categoría étnico / racial	Autoidentificación simple		42,6%		
4. Autoidentificación y lengua materna	Mixto		45,2%		
5. Idioma más usado en el hogar	Marcador objetivo		25,4%		
6. Lengua materna de los jefes de hogar	Marcador objetivo		47,7%		
7. Autoidentificación con categorías raciales	Autoidentificación múltiple	Individuos	No es posible	Encuesta a estudiantes de secundaria y universidades en Lima (2002)	Drzewieniecki (2004)
8. Lugar de nacimiento del jefe de hogar	Marcador objetivo	Hogares	74,8%	Enaho 2002	Figuroa y Barrón (2005)
9. Autoidentificación con categorías culturales, geográficas o raciales	Autoidentificación múltiple	Individuos	No es posible	Demus – Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación Social (2004)	Sulmont (2005b)
10. Autoidentificación con una categoría étnico / racial	Autoidentificación simple	Individuos	24,7%	PNUD – Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú (2005)	PNUD (2006)

Adaptado y traducido de Sulmont (2006).

Fuente: Sulmont 2010.

Encontramos una mayor atención en las ciencias sociales a estudios históricos sobre el racismo ligado a nuestra **herencia colonial**, estudios que desde la economía trabajan con la data oficial, y en menor medida investigaciones etnográficas o experimentales. Son escasas las pesquisas que toman como objeto de estudio el ámbito empresarial.

Las preguntas que, sin embargo, se encuentran en el trasfondo de los ensayos y trabajos empíricos que se realizan en el país están orientadas a comprender si el mestizaje peruano ha logrado desdibujar paulatinamente la discriminación racial; si el racismo ha dejado de ser la principal forma de discriminación de cara a la discriminación socioeconómica; y si, en último término, las formas de exclusión (políticas, económicas, sociales y/o culturales) son, o no, más importantes que la discriminación racial para marcar las relaciones sociales en el país.

Finalmente, es válido aclarar el concepto de raza que utilizaremos en esta investigación. Nosotros utilizaremos el concepto de raza para referirnos a los aspectos físicos de las personas e investigaremos la discriminación de dos grupos raciales presentes en la realidad peruana (blancos y andinos). Nosotros sabemos que la raza también se refiere a un tema hereditario cultural y genético, y este efecto será capturado a través de los apellidos de origen (apellidos de origen blanco y apellidos de origen andino). Bajo estas dimensiones ya definidas, la presente investigación es un trabajo innovador en el Perú, que permitirá analizar la existencia de la discriminación laboral mediante el uso de una extensa base de datos generada para esta investigación.

Un tema que no discutiremos, pero que debemos mencionar, es el referido al concepto de belleza. La belleza es una variable claramente subjetiva (el nivel de belleza de una persona es definido desde la perspectiva del espectador). Si bien uno podría coincidir en que, hablando del rostro, la simetría es una característica ligada a la belleza, no necesariamente una persona que es bella para uno tiene que ser bella para otro. Sin embargo, para su consideración dentro de este estudio, hemos convertido esta variable a una dimensión objetiva a través de un indicador, creado a partir de una serie de grupos focales, en donde un panel de jueces calificó el nivel de apariencia física de nuestros postulantes ficticios. El análisis detallado de esta variable, y de su impacto sobre la discriminación racial y sexual, se encuentra en Galarza y Yamada (2012).

### 3. Trabajos previos

Desde el trabajo pionero de Becker (1957) sobre mercados segmentados, el interés por examinar la existencia y las implicancias de la discriminación en el mercado laboral ha sido recurrente en la disciplina económica<sup>10</sup> y en otras ciencias sociales, como la Sociología y la Antropología. Becker examina la existencia de discriminación basada en las preferencias, que surge porque el empleador (o, de manera más general, el grupo que discrimina, que puede ser un vendedor o un empleador) considera poco deseable que un grupo particular (una raza, un grupo etario, un sexo determinado, o cierto grupo religioso) obtenga las mismas condiciones salariales o de empleo que otro. En este caso, el solo hecho de interactuar con empleados del grupo discriminado aumenta la insatisfacción del empleador.

Una teoría alternativa de discriminación es la “discriminación estadística”<sup>11</sup>, que se da cuando dos personas con las mismas calificaciones y habilidades (*i.e.*, un mismo capital humano) para desempeñar una determinada ocupación obtienen, *ceteris paribus*, distintas tasas de éxito cuando se encuentran compitiendo por la obtención de un mismo puesto laboral, o salarios distintos cuando ya lo obtienen. Este tipo de discriminación se origina por la información limitada acerca de la productividad laboral; la misma que da lugar a estereotipos, que reflejan las creencias y expectativas acerca de la productividad que se tienen a partir de características individuales fácilmente observables, tales como la raza, el aspecto físico o el apellido de origen. Los trabajos pioneros sobre este tema son Phelps (1972) y Arrow (1973).

Existe una creciente literatura sobre discriminación en el mercado laboral en países desarrollados (Altonji y Blank 1999; Bertrand y Mullainathan 2004; Carlsson y Rooth 2006; entre otros), que, efectivamente, encuentra evidencia de tal discriminación. Bertrand y Mullainathan es específicamente el trabajo seminal en la metodología que aplicamos para el caso peruano<sup>12</sup>.

10 Para una discusión informada sobre el tema, consúltese Altonji y Blank (1999) y Heckman (1998).

11 Distinguir discriminación estadística de aquella basada en preferencias es complicado, pues se requiere contar con una fuente de variación exógena en las preferencias de los empleadores, porque si existe un *shock* persistente dentro de las preferencias (estigma en las preferencias), no se refleja la actitud del individuo. Consúltese Levitt (2004), List (2004) y Moser (2008), para examinar ejemplos de cómo lograr la identificación de una u otra teoría.

12 Asimismo, Kass y Manger (2010) encuentran que postulantes a prácticas laborales de estudiantes con



Bertrand y Mullinathan (2004) utilizan un experimento para identificar la presencia de discriminación en el mercado laboral estadounidense (Boston y Chicago). Para cada puesto laboral, ellos enviaron cuatro currículos ficticios (dos de alta calidad y dos de baja calidad). Un currículo de alta calidad y uno de baja calidad recibían un nombre de origen africano, mientras que los otros dos recibían un nombre de origen anglosajón. Ellos encontraron discriminación estadísticamente significativa en contra de los nombres africanos: los currículos con nombres blancos recibían 50% más de llamadas para entrevistas. También hallaron que este indicador cuantitativo de la discriminación era relativamente uniforme a través de diversos puestos laborales y sectores.

No obstante, aún son relativamente pocos los trabajos similares realizados en países en desarrollo. Algunas de esas excepciones incluyen Banerjee *et al.* (2009) para la India; Moreno, Ñopo y Saavedra (2012) para el Perú; Bravo, Sanhueza y Urzúa (2009) para Chile; así como las colecciones de Buvinic, Mazza y Deutsch (2003) y Atal, Ñopo y Winder (2009) para la región de América Latina, trabajadas desde el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)<sup>13</sup>.

El trabajo de Moreno *et al.* (2012) es un *audit study* que analiza si hay diferencias por género y raza en la contratación para tres ocupaciones en Lima Metropolitana: vendedores, secretarías, y asistentes contables y administrativos. Usando información de oferentes y demandantes de empleo que usan el servicio de intermediación del Ministerio de Trabajo, los autores tuvieron acceso a datos de postulantes reales (incluyendo indicadores de raza), quienes se presentaron a las entrevistas con los potenciales empleadores. Este trabajo no encontró diferencias significativas en ninguna de las dimensiones analizadas, por lo que no se pudo detectar la presencia de discriminación laboral al menos en el caso de estos empleadores concretos<sup>14</sup> y para este tipo de ocupaciones específicas. Solo si

---

apellidos alemanes tienen una probabilidad promedio de recibir una llamada del contratante que es mayor en 14%, comparada con la que obtiene un postulante con apellido de origen turco, pero con todas las demás características similares.

- 13 Gaviria, Medina y Palau (2007) realizan un sugerente análisis del efecto de tener un nombre “atípico” sobre los salarios en Colombia; y encuentran que, controlando por educación de los padres, sexo, edad, raza y lugar de residencia, aquellos con un nombre atípico tienen salarios que son entre diez y veinte por ciento menores que aquellos que tienen nombres comunes.
- 14 Una posible explicación de este hallazgo podría ser que los empleadores que ofrecen sus vacantes a través

consideran los extremos en la distribución racial de los candidatos, los autores detectan algún nivel de discriminación.

Por otro lado, en el estudio de Bravo *et al.* (2009) para Chile, se usó un diseño experimental en la línea de Bertrand y Mullainathan, que consistió en enviar currículos de vida (CV) ficticios a potenciales empleadores, y se examinó la existencia de discriminación en tres dimensiones: género, clase social (aproximada por el lugar de residencia) y origen (indígena) de los apellidos. Los resultados obtenidos indican que entre los empleos profesionales, aquellos CV con apellidos indígenas recibieron menos llamadas de los potenciales empleadores; asimismo, las personas que viven en barrios pobres y las mujeres obtuvieron menos llamadas en empleos no calificados, mientras que las mujeres recibieron más llamadas, y en un plazo más corto que los hombres, cuando se trataba de empleos para técnicos. Sin embargo, ninguna de estas diferencias encontradas fue estadísticamente significativa, por lo que no se pudo rechazar la hipótesis nula de no discriminación<sup>15</sup>.

El capítulo peruano dentro de la colección de estudios en Buvinic (Torero *et al.* 2003) utilizó técnicas estadísticas y modelos paramétricos de determinación de ingresos aplicados a una encuesta especial que identificaba la preponderancia racial de diversos grupos y su desempeño en el mercado laboral. Se encontró que existen diferencias significativas en los ingresos de trabajadores predominantemente blancos y aquellos predominantemente indígenas, después de controlar por características personales, de empleo, y etnicidad. Más recientemente, el trabajo de Ñopo (2009) analiza la existencia de brechas salariales por género usando técnicas de emparejamiento no paramétricas, y encuentra que las brechas salariales por género para hombres y mujeres comparables asciende a 28% del salario de las mujeres.

---

del servicio de intermediación laboral del Ministerio de Trabajo tienden a ser “buenos empleadores” no discriminadores, ya sea por preferencias específicas o ante el riesgo de que sea el propio ministerio el que detecte cualquier potencial mala práctica laboral.

- 15 Una potencial explicación de esta ausencia de discriminación estadísticamente significativa en este experimento, al menos para el caso de los profesionales, podría ser el hecho de que todos los CV contruidos indicaban estudios universitarios realizados en la Pontificia Universidad Católica de Chile, institución considerada como la de mayor calidad en el ámbito universitario en el vecino país. Con semejante credencial de capital humano de alta calidad, sería perfectamente posible que la discriminación estadística desapareciera.

Un estudio experimental de Castillo, Petrie y Torero (2008) trató de demostrar la naturaleza de la discriminación de Lima Metropolitana. Ellos encontraron evidencia de estereotipos y de discriminación basada en preferencias. A su vez, encontraron que el comportamiento de las personas no está correlacionado con su nivel socioeconómico ni con sus características raciales. Sin embargo, las personas utilizan las características personales para elegir con quiénes quieren agruparse. La altura de la persona es un elemento deseable, al igual que pertenecer al sexo femenino. También, verse indígena hace a uno menos deseado y verse “blanco” incrementa la probabilidad de ser deseado. La discriminación casi llega a desaparecer cuando se conoce el rendimiento de una persona.

En resumen, entonces, con la excepción del trabajo mencionado de Moreno *et al.* (2012), la existencia (o inexistencia) de discriminación en el mercado laboral peruano no ha sido identificada a través de experimentos rigurosamente controlados; y sigue discutiéndose a partir de anecdóticas. El estudio de este tema es particularmente importante en el actual contexto de auge macroeconómico en el Perú, donde se esperaría que haya una tendencia a que sean las calificaciones de los potenciales empleados, más que sus atributos raciales, las que primen en la decisión de contratar de los empleadores.

## 4. Metodología

El experimento fue conducido entre los meses de junio y noviembre del 2011. Durante estas veintidós semanas, se enviaron currículos ficticios en respuesta a vacantes de empleo reales que aparecen semanalmente en el diario *El Comercio*. En total, se enviaron 4.820 currículos para los tres tipos de empleos identificados (profesionales, técnicos y no calificados), lo que implica que cada semana se enviaron CV a 60 vacantes laborales, que representan alrededor del 3% de los avisos publicados en una típica edición dominical de dicho diario.

### 4.1 Diseño del experimento

Una forma de analizar la existencia de discriminación racial y/o sexual, asociada a vacantes de empleo específicas, es introducir una variación aleatoria en estas características para cada postulación. Para esto, trabajamos con cuatro tratamientos que corresponden a las

variaciones en términos de sexo y apellido de origen (nuestra variable *proxy* de raza), como se muestra en el cuadro 2.

**Cuadro 2**  
**Tratamientos y tamaño de la muestra**

		Aspecto físico (foto)			
		Andino		Blanco	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Apellido de origen	Andino	<b>T1</b> (1.205)	<b>T2</b> (1.205)		
	Blanco			<b>T3</b> (1.205)	<b>T4</b> (1.205)

Con este diseño, podemos medir el efecto del apellido para los postulantes femeninos y masculinos analizando los tratamientos T1 *versus* T3 y T2 *versus* T4, respectivamente. De manera similar, se puede analizar el efecto del sexo comparando T1 *versus* T2 y T3 *versus* T4. En este experimento se postuló a 1.205 vacantes laborales, enviando a cada una de ellas cuatro currículos que representan nuestros cuatro tratamientos.

## 4.2 Categorías de empleo

Como indicamos antes, clasificamos las ofertas de empleo en tres categorías de empleo: profesionales, técnicos y no calificados, definidos como siguen:

- (i) **Profesionales.**- requieren al menos estudios universitarios concluidos (cinco años). Los postulantes de esta categoría han terminado sus estudios en la universidad pública de mayor renombre en el Perú, escogida por contar con el mayor número de carreras posibles para esta categoría de empleo y por su relativo prestigio a nivel nacional.
- (ii) **Técnicos.**- requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas en centros de formación superior no universitaria (obteniendo sus títulos de técnicos luego de entre dos a cuatro años de estudios). Nuestros postulantes egresaron de los institutos más demandados en sus respectivos rubros.

(iii) **No calificados**.- requieren un nivel de educación de hasta secundaria completa, con conocimientos especializados que usualmente no requieren instrucción formal. Los colegios secundarios de procedencia de nuestros postulantes son las grandes unidades escolares nacionales de Lima (véase el anexo 1). Estos colegios, si bien son públicos, poseen una condición de emblemáticos por cumplir una serie de requisitos<sup>16</sup> que aseguran su prestigio.

Con la identificación de estos tres tipos de puestos laborales, el experimento buscó analizar de la manera más completa un segmento particular del mercado laboral de Lima. Los criterios que definen este segmento se mencionan a continuación.

### 4.3 Selección de vacantes laborales

Las vacantes laborales que se utilizaron en el experimento fueron seleccionadas de una de las redes laborales más grandes de Lima, *Aptitus*. La red laboral *Aptitus* presenta semanalmente anuncios de vacantes laborales de diversas empresas en su página web, y el día domingo publica una versión impresa en el diario *El Comercio*. La frecuencia de avisos por categoría de empleo es de 52% para los no calificados, 32% para técnicos y 17% para profesionales (véase el anexo 2).

Se utilizaron los siguientes criterios para la selección de las ofertas laborales:

- (i) La experiencia laboral solicitada no debía ser mayor de 5 años, es decir, esencialmente analizamos el caso de empleos de “entrada”.
- (ii) Las vacantes no debían pedir pretensiones salariales para evitar el sesgo de selección del reclutador hacia esta variable.
- (iii) Las vacantes no debían ser excluyentes hacia algún sexo; en general, se evitó los anuncios que mencionaban exclusivamente “solo mujeres”.

---

<sup>16</sup> Infraestructura completamente renovada y acondicionada para el desarrollo de los estudiantes con nuevos equipos tecnológicos.

- (iv) La dirección de correo electrónico de postulación debía reflejar que su dominio sea de la empresa, es decir, que tengan el nombre de la empresa en su dirección, para así evitar las postulaciones a empresas intermediadoras (empresas reclutadoras).

Como indicamos líneas arriba, semanalmente seleccionamos 20 avisos laborales, en promedio, por cada categoría de empleo, es decir, alrededor de 60 avisos por semana que cumplieran con los cuatro requisitos antes señalados.

#### 4.4 Clasificación de apellidos y selección de fotos

Los apellidos de nuestros postulantes blancos fueron obtenidos de una página web<sup>17</sup> que lista y clasifica apellidos por sus orígenes. Los apellidos para los blancos son predominantemente de origen extranjero (español, italiano, francés) para reforzar la idea del color de piel clara. Asimismo, los apellidos de nuestros postulantes andinos fueron obtenidos de la misma base de datos pública de Internet. Algunos apellidos usados se muestran en el cuadro siguiente.

**Cuadro 3**  
**Ejemplos de apellidos utilizados**

<b>Blanco</b>	<b>Andino</b>
Bresciani	Ccolque
Camogliano	Chanca
De la Puente	Orcoco

Luego de identificar los dos tipos de apellidos (de origen andino y de origen blanco), se obtuvieron combinaciones aleatorias de cada grupo de apellidos para tener una base de 402 postulantes con nombre y apellido blanco y 402 postulantes con nombre y apellido andino. Cada postulante (nombre + apellido) tuvo su propia cuenta de correo electrónico y un número de celular distinto para cada oferta de empleo a la que postulaba.

Las fotos de nuestros postulantes se obtuvieron de Internet y, posteriormente, fueron modificadas por una profesional utilizando el programa Photoshop para estandarizarlas

<sup>17</sup> <<http://apellidosperuanos.wordpress.com/>>.

(todos los varones debían utilizar terno y todas las mujeres debían utilizar vestimenta formal tipo sastrero o blusa). Las diferencias faciales entre los postulantes andinos respecto de los blancos se expresaron en un grosor mayor de nariz y labios; pómulos más marcados y color de piel más oscura.

A cada foto de un grupo racial se le asignaba un apellido de su misma raza. Es decir, cada postulante blanco tenía una foto de una persona de raza blanca y un apellido de origen blanco. Igualmente, cada postulante andino tenía una foto de una persona andina y un apellido de origen andino.

Para determinar el grado de apariencia física de los postulantes, se condujo una serie de grupos focales en los cuales participaron profesionales de diversas carreras (especialistas en recursos humanos, psicólogos, antropólogos, administradores, economistas, matemáticos, sociólogos), para calificar la apariencia de cada foto. Realizar esta serie de ejercicios con diferentes expertos en diversas áreas, nos permitió aproximarnos a las preferencias de los reclutadores. Como resultado de la evaluación de fotos, nuestro panel de jueces concluyó que los postulantes blancos, en promedio, eran físicamente más atractivos que los postulantes andinos. Estos resultados serán explicados en la sección 5.

#### **4.5 Construcción y envío de los currículos**

Para construir los currículos que enviamos durante la fase de campo del experimento, usamos CV existentes en dos grandes bases de datos, Laborum y Computrabajo. La red de trabajo Computrabajo fue utilizada para obtener la experiencia laboral de nuestros postulantes de las categorías de “no calificado” y “técnicos”, por contar con un mayor número de currículos de ambas categorías con las mismas características de nuestros postulantes, mientras que la red de trabajo Laborum fue utilizada para obtener la experiencia laboral de los postulantes de las categorías “profesionales” y “técnicos”, en la medida en que se trata de una red más selectiva<sup>18</sup>.

---

18 El costo de inscripción para ser reclutador es superior a 2.000 nuevos soles, mientras que en Aptitus la inscripción es gratuita para la versión *online*.

Para cada oferta laboral seleccionada, los currículos fueron contruidos a la medida, cumpliendo estrictamente todos los requisitos que aquella pedía. A su vez, los postulantes a una misma vacante laboral tenían un similar capital humano:

- (i) Los postulantes tenían el mismo grado, sea título profesional o técnico, mientras que los postulantes no calificados habían concluido sus estudios secundarios.
- (ii) Los postulantes de las categorías profesionales y técnicos dominaban el idioma inglés a nivel intermedio o avanzado (dependiendo del requisito de los puestos laborales) y tenían estudios informáticos en el mismo centro de formación.

Una vez contruidos los 4 CV por cada oferta laboral, se asignó aleatoriamente una combinación de nombre, apellido y foto. También, cada currículo tenía el número de uno de los 8 teléfonos celulares que usamos (2 por cada tratamiento de la muestra) y una dirección de residencia de manera aleatoria. Los distritos de residencia utilizados reflejan un nivel socioeconómico mayor para los postulantes profesionales que para los postulantes técnicos y no calificados, con el propósito de no generar sospechas sobre la veracidad de los datos de los mismos.

Todos los currículos fueron enviados electrónicamente antes de la fecha límite indicada en cada aviso y, usualmente, para una misma oferta laboral, los cuatro currículos fueron enviados el mismo día.

#### **4.6 Información de las empresas**

Registramos el tamaño del aviso del anuncio como *proxy* del tamaño de la empresa, debido a que el costo de publicación en la versión impresa difiere sustancialmente. Los costos para publicar van desde 327 soles por un anuncio de 3,77 cm x 1,94 cm, hasta 17.641 soles para un anuncio de 24,7 cm x 27,6 cm. Asimismo, clasificamos el giro del negocio de la empresa dentro de los sectores económicos de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU).

#### **4.7 Registro de respuestas de las empresas**

Las respuestas fueron recibidas a través del celular de contacto de los currículos o a través del correo electrónico. Luego de recibir las llamadas para una entrevista, nuestros



candidatos declinaron cortésmente la oferta laboral; del mismo modo, si la respuesta de la empresa fue por correo electrónico, ellos respondieron en ese mismo sentido por ese medio. También registramos los minutos transcurridos entre el envío del currículum y la llamada telefónica o respuesta vía correo electrónico.

#### **4.8 Algunas dificultades enfrentadas durante el experimento**

Una de las dificultades encontradas durante en el experimento fue la limitación de ampliar el número de postulaciones por semana. Las principales razones detrás de esta limitación fueron:

- (i) La existencia de empresas tercerizadoras que, por encargo de las empresas demandantes, se encargan de todo el proceso de reclutamiento, por lo que no podíamos enviar el mismo postulante (nombre + apellido) para diferentes postulaciones. A su vez, por solo contar con un grupo de 8 celulares, el número de postulaciones era limitado. Enviar currículos a estas agencias de forma inadvertida podría complicar el estudio.
- (ii) Inicialmente, solo enviábamos postulaciones a una categoría laboral de una misma empresa. Sin embargo, tuvimos que levantar dicha autorrestricción porque las ofertas laborales se agotaban de manera sustancial con la evolución del experimento.

### **5. Análisis de los resultados del experimento**

El resultado final del trabajo de campo fue el envío de un total de 4.820 currículos. Como se muestra en el cuadro 4, se recibió respuesta vía telefónica o por correo electrónico en el caso de 590 de ellos, lo que representa una tasa de respuesta de 12,3%, porcentaje que se compara favorablemente a las tasas de respuesta de 8,05% y 14,65% en el caso de similares experimentos en los Estados Unidos (Bertrand y Mullainathan 2004) y Chile (Bravo et al. 2009). En términos de categorías de empleo, para los empleos no calificados se enviaron 1.544 currículos, obteniendo respuesta para 260 de los mismos (16,8%); y en el caso de los empleos técnicos, se enviaron 1.656 currículos, logrando respuesta para 146 de ellos (8,8%). Finalmente, para el caso de los empleos profesionales, se enviaron 1.620 currículos con una respuesta a 187 de ellos (11,5%).

**Cuadro 4**  
**Tasa de respuesta por sexo**

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Profesional	810	810	1.620	10,6**	12,5**	11,5**
Técnico	828	828	1.656	8,9**	8,7**	8,8**
No calificado	772	772	1.544	14,5**	19,2**	16,8**
Total	2.410	2.410	4.820	11,3**	13,3**	12,3**

(\*\*) Significativamente distinta de cero al 95%.

El cuadro 4 presenta las tasas de respuesta por categorías de empleo y sexo. Los empleos profesionales y no calificados presentaron una tasa de respuesta mayor para los postulantes hombres frente a las postulantes mujeres. La tasa de respuesta fue mayor en 1,9 puntos porcentuales en el primer caso (12,5% versus 10,6%) y en 4,7 puntos porcentuales en el segundo caso (19,2% versus 14,5%). En contraste con ello, para los empleos técnicos, la tasa de respuesta de las mujeres fue ligeramente mayor que la de los hombres (8,9% versus 8,7%, respectivamente).

El cuadro 5 presenta la tasa de respuesta por categoría de empleo y raza. Se puede apreciar que los postulantes con apellidos “blancos” obtuvieron una mayor tasa de respuesta respecto a los postulantes con apellidos “andinos” en todas las categorías de empleo; y esta brecha es particularmente amplia en los puestos profesionales y no calificados. Como quiera que los candidatos fueron equivalentes por construcción, salvo en el apellido y foto, este conjunto de resultados sugiere la presencia de una fuerte discriminación racial en esta primera etapa de selección de candidatos para puestos laborales en Lima Metropolitana.

**Cuadro 5**  
**Tasa de respuesta por raza**

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)		
	Andino	Blanco	Total	Andino	Blanco	Total
Profesional	810	810	1.620	7,2**	15,9**	11,5**
Técnico	828	828	1.656	6,9**	10,7**	8,8**
No calificado	772	772	1.544	12,4**	21,2**	16,8**
Total	2.410	2.410	4.820	8,8**	15,9**	12,3**

(\*\*) Significativamente distinta de cero al 95%.

Como se muestra en el cuadro 5, en el caso de empleos profesionales, la tasa de respuesta para los blancos fue mayor en 8,7 puntos porcentuales a aquella para los andinos (15,9% versus 7,2%), lo que representa una diferencia porcentual de 120%. Para el caso de los empleos no calificados, la brecha a favor de los postulantes blancos fue de 8,8 puntos porcentuales (21,2% versus 12,4%), que representa una brecha del 70%. Por último, en el caso de empleos técnicos, la tasa de respuesta para los blancos fue mayor en 3,8 puntos porcentuales (10,7% versus 6,9%), mostrando una menor brecha (55%) que las vistas en las otras categorías de empleo, aunque todavía significativa en términos estadísticos. Veamos con más detalle las tasas de respuesta, poniendo especial énfasis en la significancia estadística de las brechas según sexo y raza.

### 5.1 Tasas de respuesta por categoría de empleo, según sexo y raza

Los cuadros 6, 7 y 8 presentan los resultados de las pruebas de diferencias de medias de cada categoría por sexo y apellido. Para el caso de los empleos profesionales (cuadro 6), observamos que la ya comentada diferencia a favor de los postulantes blancos de 8,8 puntos porcentuales se amplía hasta 10,9 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Con todo, las diferencias son estadísticamente significativas al 99% para ambos sexos (última columna).

**Cuadro 6**  
**Tasa de respuesta para profesionales por sexo, según raza**

	Raza				Blanca / andina	Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	7,2%	58	15,9%	129	2,2	8,8	0,000***
Hombre	9,1%	37	15,8%	64	1,7	6,7	0,004***
Mujer	5,2%	21	16,0%	65	3,1	10,9	0,000***

(\*\*\*) Significativamente distinta de cero al 99%.

En el caso de empleos técnicos (cuadro 7), la brecha racial total de 3,9 puntos porcentuales se amplía a 10,6 puntos porcentuales para las mujeres. Sin embargo, lo contrario pasa para los hombres, para los cuales tener apellidos andinos implica recibir una mayor tasa de respuesta que sus contrapartes de apellidos blancos (10,1% versus 7,2%). Este resultado sugiere la presencia de discriminación positiva a favor de los postulantes andinos, aun cuando la significancia estadística de dicha brecha es marginal ( $p\text{-value} = 0,069$ ).

**Cuadro 7**  
**Tasa de respuesta para técnicos por sexo, según raza**

	Raza				Blanca / andina	Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	6,9%	57	10,7%	89	1,6	3,9	0,003***
Hombre	10,1%	42	7,2%	30	0,7	-2,9	0,069*
Mujer	3,6%	15	14,3%	59	3,9	10,6	0,000***

\*(\*\*\*) Significativamente distinta de cero al 90% (99%).

Finalmente, para el caso de los empleos no calificados (cuadro 8), la ya referida brecha racial global de 8,8 puntos porcentuales se replica similarmente tanto en los hombres (9,3 puntos porcentuales) como en las mujeres (8,3 puntos porcentuales); y en ambos casos, se trata de diferencias estadísticamente significativas al 99%.

**Cuadro 8**  
**Tasa de respuesta para no calificados por sexo, según raza**

	Raza				Blanca/ Andina	Diferencia (B-A)	
	Andina	N	Blanca	N		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	12,4%	96	21,2%	164	1,7	8,8	0,000***
Hombre	14,5%	56	23,8%	92	1,6	9,3	0,000***
Mujer	10,4%	40	18,7%	72	1,8	8,3	0,000***

(\*\*\*) Significativamente distinta de cero al 99%.

Hasta el momento, hemos mostrado evidencia que sugiere la presencia de discriminación racial en contra de los apellidos andinos, tanto para hombres (con la excepción de empleos técnicos) y mujeres (para todas las categorías de empleo). A continuación, analizaremos si la variable sexo es también usada como factor discriminatorio en el mercado laboral de Lima Metropolitana. Los cuadros 9, 10 y 11 ordenan de una manera distinta la información recolectada, para intentar dar luces acerca de la potencial discriminación doble que ocurriría en el mercado laboral (por diferencias de origen racial y de sexo, simultáneamente).

En el caso de empleos profesionales (cuadro 9), para el conjunto de los postulantes no se puede argumentar que haya discriminación sexual en esta primera etapa del proceso de contratación (la tasa de respuesta de los hombres, 12,5%, no es estadísticamente

distinta del 10,6% obtenido por las mujeres). Algo similar sucede con los postulantes blancos: las mujeres obtienen una tasa de respuesta casi igual a la de los hombres (16% versus 15,8%). En contraste con ello, para los candidatos de origen andino, la tasa de respuesta de los hombres supera significativamente a la tasa recibida por las mujeres (9,1% versus 5,2%). Estos resultados indican que, en el mercado de empleos profesionales, las mujeres andinas sufren un proceso doble de discriminación, tanto por tener apellidos de origen andino, como por el propio hecho de ser mujeres.

**Cuadro 9**  
**Tasa de respuesta para empleos profesionales por raza, según sexo**

	Sexo				Hombre / mujer	Diferencia (H-M)	
	Mujer	N	Hombre	N		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	10,6%	86	12,5%	101	1,2	1,9	0,244
Andino	5,2%	21	9,1%	37	1,8	4,0	0,029**
Blanco	16,0%	65	15,8%	64	1,0	-0,2	0,924

(\*\*) Significativamente distinta de cero al 95%.

En el caso de los empleos técnicos (cuadro 10), no se observan diferencias estadísticamente significativas por sexo para el conjunto de postulantes. No obstante, las mujeres blancas logran una significativa diferencia a su favor comparadas con los hombres blancos (14,3% de tasa de respuesta, comparada con 7,2% para ellos). Por el contrario, en el caso de los participantes andinos en el mercado de trabajo, se mantiene la marcada preferencia por la contratación de fuerza laboral masculina (la tasa de respuesta a su favor es de 10,1% versus 3,6% de los blancos), reiterando el resultado de doble discriminación, sexual y racial, también en el mercado laboral de técnicos.

**Cuadro 10**  
**Tasa de respuesta para empleos técnicos por raza, según sexo**

	Sexo				Hombre / mujer	Diferencia (H-M)	
	Mujer	N	Hombre	N		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	8,9%	74	8,7%	72	1,0	-0,2	0,569
Andino	3,6%	15	10,1%	42	2,8	6,5	0,000***
Blanco	14,3%	59	7,2%	30	0,5	-7,0	0,001***

(\*\*\*) Significativamente distinta de cero al 99%.

Por último, en el caso de los empleos no calificados (cuadro 11), se observan altos porcentajes a favor de la contratación masculina para el conjunto de postulantes, así como para ambos grupos raciales. De esta manera, los hombres blancos superan en tasa de respuesta a las mujeres blancas por 5,2 puntos porcentuales, mientras los hombres andinos superan a las mujeres andinas en 4,1 puntos porcentuales. Por tanto, en este mercado de empleos no calificados también ocurre la doble discriminación, sexual y racial.

**Cuadro 11**  
**Tasa de respuesta para empleos no calificados por raza, según sexo**

	Sexo				Hombre / mujer	Diferencia (H-M)	
	Mujer	N	Hombre	N		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	14,5%	112	19,2%	148	1,3	4,7	0,07***
Andino	10,4%	40	14,5%	56	1,4	4,1	0,081**
Blanco	18,7%	72	23,8%	92	1,3	5,2	0,039*

\*(\*\*)[\*\*\*] Significativamente distinta de cero al 90% (95%) [99%].

## 5.2 Indicador de belleza: diferencias por sexo y apellido

Como se mencionó en la sección anterior, cada foto adherida a cada uno de los CV enviados durante el experimento tuvo un indicador de apariencia física construido a partir de grupos focales con profesionales de diversas ocupaciones, incluyendo reclutadores. De esta manera, estos jueces asignaron un puntaje de 1 (muy feo/a) a 7 (muy bello/a) a cada una de las fotos usadas en el estudio. El puntaje promedio asignado a las fotos fue 3,98, lo cual coincide con el punto medio entre “muy feo” y “muy bello”. Luego de ello, normalizamos este indicador de belleza para facilitar su interpretación<sup>19</sup>. Galarza y Yamada (2012) presentan el detalle del análisis de este indicador.

El cuadro 12 analiza las diferencias en el indicador de belleza normalizado de los 4.820 postulantes (columnas 2 y 3), y de aquellos que fueron llamados por los empleadores (postulantes exitosos, columnas 4 y 5). Como se puede apreciar, para el conjunto de los candidatos, no hay diferencia de belleza de nuestros postulantes hombres y mujeres en

<sup>19</sup> Se normalizó el *ranking* de belleza: se le restó la media grupal a cada variable y luego se dividió este resultado entre la desviación estándar.

ninguna de las categorías de empleo. No obstante, sí existe diferencia en cuanto a la raza (como indicamos antes, los blancos son marcadamente “más bellos” que los andinos). Asimismo, considerando solo a los postulantes exitosos, las diferencias se dan tanto en favor de los postulantes hombres (con la excepción de aquellos que postularon a empleos no calificados), como de aquellos con apellidos de origen blanco.

**Cuadro 12**  
**Indicador de belleza: diferencias por sexo y raza**

Categoría de empleo	Candidatos			
	Todos	Significativa	Exitosos	Significativa
Según sexo				
Profesional	No	n.a.	Sí (M>H)	**
Técnico	No	n.a.	Sí (M>H)	***
No calificado	No	n.a.	No	n.a.
Según raza				
Profesional	Sí (B>A)	***	Sí (B>A)	***
Técnico	Sí (B>A)	***	Sí (B>A)	***
No calificado	Sí (B>A)	***	Sí (B>A)	***

\*\* (\*\*\*) : significativamente distinto de cero al 95% (99%).

n.a.: no se aplica.

En la siguiente sección, analizamos el efecto de la belleza sobre la tasa de respuesta en un contexto econométrico.

### 5.3 Análisis de las regresiones: ¿existe discriminación laboral?

Los cuadros 13, 14 y 15 presentan resultados de regresiones lineales múltiples que se utilizaron para identificar el impacto específico que tiene el sexo, la raza y la belleza, sobre las diferencias en las tasas de respuestas registradas en nuestro trabajo de campo.

**Cuadro 13**  
**Análisis de regresiones (sexo y raza)**

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0,02	0,00	0,05*	0,02**
Apellido blanco	0,09***	0,04***	0,09***	0,07***
Intercepto	0,06***	0,07***	0,10***	0,08***
Tasa de respuesta	0,115	0,088	0,168	0,123

\* (\*\*) [\*\*\*]: significativamente distinto de cero al 90% (95%) [99%].

El cuadro 13 analiza los efectos del sexo y del apellido tanto para la muestra total, como para cada tipo de empleo. En cuanto a la potencial discriminación por diferencia de sexo, encontramos que ser hombre resulta una variable estadísticamente significativa para explicar la tasa de respuesta a nivel global y en el caso de empleos no calificados. En el caso global, esta variable explica un sexto del 12,3% de tasa de respuesta total. La brecha sexual en la tasa de respuesta es del 30% en el caso de empleos no calificados (5% de 16,8%), pero virtualmente desaparece en el caso de empleos profesionales y técnicos. Es decir, hay evidencia de discriminación sexual solo en el caso de trabajos no calificados.

Por otro lado, en cuanto a la potencial discriminación racial, sí encontramos diferencias estadísticamente significativas en favor de los postulantes con apellidos blancos, tanto a nivel global, como en cada uno de los tipos de empleo. En particular, tener apellido blanco explica más de la mitad de la tasa de respuesta global, y este impacto es aun mayor para el caso de empleos profesionales, para los cuales explica el 78% de la tasa de respuesta. Para las otras dos categorías de empleo, este efecto es un tanto menor, pero todavía es muy significativa en términos estadísticos (45% para el caso de técnicos y 54% para los empleos no calificados).

¿Qué rol desempeña la apariencia física en la tasa de discriminación laboral? El cuadro 14 presenta los efectos del sexo y el índice de belleza cuando se incorporan simultáneamente en una regresión. Dado que la asignación del sexo a los CV fue aleatoria, el efecto del sexo es igual al del mostrado en el cuadro 10 (ser hombre solo es significativo dentro de los empleos no calificados). Asimismo, el índice de belleza influye positiva y significativamente



en la tasa de respuesta global (recordemos que la interpretación del coeficiente se da respecto de la variación en una desviación estándar del índice de belleza), y para todas las categorías de empleo. No obstante, el impacto es proporcionalmente menor que en el caso de los apellidos, pues representa aproximadamente un cuarto de la tasa de respuesta global. A nivel desagregado, el índice de belleza explica el 35%, 23% y 24% de éxito en recibir una respuesta para empleos profesionales, técnicos y no calificados, respectivamente.

**Cuadro 14**  
**Análisis de regresiones (sexo y belleza normalizada)**

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0,02	0,00	0,05*	0,02**
Índice de belleza	0,04***	0,02***	0,04***	0,07***
Intercepto	0,10***	0,09***	0,14***	0,08***
Tasa de respuesta	0,115	0,088	0,168	0,123

\* (\*\*) [\*\*\*]: significativamente distinto de cero al 90% (95%) [99%].

El cuadro 15 muestra los resultados de todas las variables relevantes (sexo, apellido y belleza) en la regresión. Para la muestra completa, apellidos blancos y belleza mantienen su influencia positiva y significancia estadística para explicar las tasas de respuesta, aunque su valor numérico individual disminuye respecto al mostrado en los cuadros 13 y 14, debido a la alta correlación estadística entre ambas variables<sup>20</sup>. De hecho, esta misma razón explicaría por qué a nivel de categorías de empleo se pierde toda significancia estadística, salvo para el caso del índice de belleza en los empleos profesionales, para los cuales ser una desviación estándar más bello/a (para tener idea de cuánto es esto, si dividimos a nuestros postulantes en cuatro categorías de belleza, esto implicaría pasar de la categoría de los más feos a la categoría que le sigue en belleza) que el promedio de nuestros postulantes implica tener una tasa de respuesta 3 puntos porcentuales mayor; lo que representa un impacto considerable.

<sup>20</sup> Una correlación estadística mayor de 0,85.

**Cuadro 15**  
**Análisis de regresiones (sexo, apellido y belleza normalizada)**

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0,02	0,00	0,05*	0,02**
Apellido blanco	0,04	0,02	0,05	0,04*
Índice de belleza	0,03*	0,01	0,02	0,02**
Intercepto	0,09***	0,08***	0,12***	0,09***
Tasa de respuesta	0,115	0,088	0,168	0,123

\* (\*\*) [\*\*\*]: significativamente distinto de cero al 90% (95%) [99%].

## 6. Conclusiones

Nuestra investigación encuentra evidencia estadística de la presencia de discriminación en la primera etapa de la contratación en el mercado laboral de Lima Metropolitana, aquella en la que se selecciona sobre la base de las credenciales contenidas en los CV. Encontramos que la discriminación se da tanto en términos de la raza, capturada por el origen del apellido (donde los blancos tienen preferencia sobre los andinos de similar capital humano), como del sexo (los hombres son preferidos a las mujeres). Asimismo, parte de esta mayor preferencia por los blancos está dada por su mayor nivel de belleza respecto a los postulantes andinos. Estos resultados generales no se reproducen, sin embargo, cuando analizamos la situación dentro de cada tipo de empleo (profesional, técnico y no calificado). El hecho de que la belleza solo sea (marginalmente) significativa para explicar las tasas de respuesta de los empleos profesionales requiere un mayor análisis de los tipos de empleos de los que estamos hablando.

Por otro lado, debemos destacar que nuestros resultados no son necesariamente representativos de todo el mercado laboral de Lima Metropolitana, debido a que no estamos considerando el universo de las empresas existentes en dicho mercado, sino solo a aquellas que publican avisos de empleo en *El Comercio*. El solo hecho de pagar por esos avisos puede implicar que estamos analizando un segmento particular del mercado: aquel que tiene las posibilidades de publicar ese aviso. En el mismo sentido, hay otras

formas de publicidad de avisos que operan en el mercado (en línea, mediante redes sociales, entre otros), que no estamos considerando en nuestro análisis.

Otro de los factores que no estamos considerando en nuestro análisis, debido a la falta de información, tiene que ver con el tamaño de la oferta laboral en cada uno de los empleos considerados: es claramente distinto competir con cinco candidatos más (aparte de los tres con los que cada postulante nuestro competía por cada oferta de empleo seleccionada), que competir con 50 postulantes más. Es cierto también que, en la medida en que no haya ningún patrón sistemático hacia algún empleo en particular, no debería esperarse que esto introduzca un sesgo que afecte nuestro indicador de tasa de respuesta.

Por último, nuestro indicador de belleza es otra variable que no está capturando con precisión el efecto de la belleza sobre la tasa de respuesta, puesto que existe una alta correlación entre ser bello y tener apellido blanco. Este fenómeno es lo que Gonzalo Portocarrero define como “racismo estético”<sup>21</sup>. Esto podría ser solucionado usando fotos homogéneas entre nuestros postulantes andinos y blancos, y hombres y mujeres; que es lo que estamos haciendo en una segunda etapa de esta investigación. Con todo, incluso haciendo esto, siempre será posible cuestionar que lo que un jurado entiende por belleza no es necesariamente lo que los reclutadores entenderían por dicho concepto (una discusión mayor, a la cual no entraremos, es si la belleza puede medirse con un solo indicador).

Pese a las limitaciones mencionadas, los resultados presentados aportan cifras novedosas sobre la magnitud de la discriminación laboral en Lima Metropolitana; que no hubiera sido posible obtener con el uso de datos no experimentales. En ese sentido, esperamos que esta investigación aporte elementos útiles para la discusión informada sobre la discriminación laboral en el país.

---

21 La persona blanca sería más valorada porque nos parece más bella, y “lo bello vende”. Este comentario fue sugerido por un revisor anónimo, a quien agradecemos.

## Referencias

AIGNER, Dennis y Glen CAIN

1977 “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”. En: *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), pp. 175-87.

ALTONJI, Joseph y Rebecca BLANK

1999 “Race and Gender in the Labor Market”. En: ASHENFELTER, Orley y David CARD (Eds.). *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Elsevier Science B.V., pp. 3144-259.

ARROW, Kenneth J.

1973 “The Theory of Discrimination”. En: ASHENFELTER, Orley y Albert REES (Eds.). *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, pp. 3-33.

ATAL, Juan Pablo; Hugo ÑOPO y Natalia WINDER

2009 *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. IDB Working Paper Series 109. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

BANERJEE, Abhijit; Marianne BERTRAND, Saugato DATTA y Sendhil MULLAINATHAN

2009 “Labor Market Discrimination in Delhi: Evidence from a Field Experiment”. En: *Journal of Comparative Economics*, 37, pp. 14-27.

BECKER, Gary

1957 *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.

BERTRAND, Marianne y Sendhil MULLAINATHAN

2004 “Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”. En: *American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.

- BRAVO, David; Claudia SANHUEZA y Sergio URZÚA  
2009 “Using an Experimental Approach to Identify Labor Market Discrimination Based on Gender and Social Class in a Developing Economy”. Documento de trabajo no publicado.
- BUVINIC, Mayra; Jacqueline MAZZA y Ruthanne DEUTSCH (Eds.)  
2003 *Social Exclusion and Economic Development in Latin America*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- CARLSSON, Magnus y Dan-Olof ROOTH  
2006 *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*. IZA Discussion Paper N° 2281. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- CASTILLO, Marco; Ragan PETRIE y Máximo TORERO  
2008 *Ethnic and Social Barriers to Cooperation: Experiments Studying the Extent and Nature of Discrimination in Urban Peru*. Research Network Working Paper R-543. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- GALARZA, Francisco y Gustavo YAMADA  
2012 “Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment”. Documento de trabajo no publicado. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- GAVIRIA, Alejandro; Carlos MEDINA y María del Mar PALAU  
2007 *Las consecuencias económicas de un nombre atípico: el caso colombiano*. Documento CEDE N° 2007-09. Universidad de los Andes: Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE).
- HECHMAN, James  
1998 “Detecting Discrimination”. En: *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), pp. 101-116.
- KAAS, Leo y Christian MANGER  
2010 *Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment*. IZA

Discussion Paper N° 4741. Bonn, Alemania: Institute for the Study of Labor (IZA).

KYMLICKA, Will

2002 “Estados multiculturales y ciudadanos interculturales”. En: *V Congreso Latinoamericano de Educación Intercultural Bilingüe*, Lima.

LEVITT, Steven

2004 “Testing Theories of Discrimination: Evidence from Weakest Link”. En: *Journal of Law and Economics*, 47, pp. 431-52.

LIST, John A.

2004 “The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field”. En: *Quarterly Journal of Economics*, 119(1), pp. 49-89.

MOBIUS, Markus M. y Tanya S. ROSENBLAT

2006 “Why Beauty Matters”. En: *American Economic Review*, 96(1), pp. 222-35.

MORENO, Martín; Hugo ÑOPO y Jaime SAAVEDRA

2012 “Detecting Gender and Racial Discrimination in Hiring through Monitoring Intermediation Services: The Case of Selected Occupations in Metropolitan Lima, Peru”. En: *World Development*, 40 (2), pp. 315-28.

MOSER, Petra

2008 *An Empirical Test of Taste-based Discrimination: Changes in Ethnic Preferences and their Effect on Admissions to the NYSE during World War I*. NBER Working Paper N° 14003.

ÑOPO, Hugo

2009 *The Gender Wage Gap in Peru 1986-2000: Evidence from a Matching Comparisons Approach*. Research Department Working Paper 675. Washington, DC: IDB.

PHELPS, Edmund

1972 “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. En: *American Economic Review*, 62(4), pp. 659-61.

RUFFLE, Bradley J. y Ze'ev SHTUDINER

2010 "Are Good-Looking People More Employable?". Discussion Paper No. 10-06. Documento de trabajo no publicado. Ben-Gurion University, Departamento de Economía, Israel.

SULMONT, David

2011 "Race, Ethnicity and Politics in Three Peruvian Localities: An Analysis of the 2005 Crise Perceptions Survey in Peru". En: *Latin American and Caribbean Ethnic Studies*, 6(1), pp. 47-78.

TORERO, Máximo; Jaime SAAVEDRA, Hugo ÑOPO y Javier ESCOBAL

2003 "An Invisible Wall? The Economics of Social Exclusion in Peru". En: BUVINIC, Mayra; Jacqueline MAZZA y Ruthanne DEUTSCH (Eds.). *Social Exclusion and Economic Development in Latin America*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

VALDIVIA, Néstor; Martín BENAVIDES y Máximo TORERO

2007 "Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente". En: GRADE. *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (Grade).

**Anexos****Anexo I  
Grandes unidades escolares**

<b>Colegio</b>	<b>Distrito</b>
Alfonso Ugarte	San Isidro
Bartolomé Herrera	San Miguel
Carlos Wiesse	Comas
César Vallejo	La Victoria
Elvira García y García	Magdalena
Felipe Santiago Salaverry	La Victoria
Hipólito Unanue	Lima
Isabel La Católica	La Victoria
José María Eguren	Barranco
Juana Alarco de Dammert	Miraflores
María Parado de Bellido	Rímac
Mariano Melgar	Breña
Melitón Carbajal	Lince
Mercedes Cabello de Carbonera	Lima
Miguel Grau	Magdalena
Nuestra Señora de Guadalupe	Lima
Pedro A. Labarthe	La Victoria
Ricardo Bentín	Rímac
Rosa de Santa María	Breña
Teresa Gonzales de Fanning	Jesús María

Fuente: Ministerio de Educación.  
Elaboración propia.



**Anexo 2**  
**Frecuencia de avisos por categoría de empleo**

<b>Categoría</b>	<b>Número de ofertas</b>	<b>%</b>
Profesional	361	17
Técnico	678	32
No calificado	1.113	52
<b>Total</b>	<b>2.152</b>	<b>100</b>

Fuente: versión impresa de Aptitus (08-05-11).

**Anexo 3**  
**Distritos de Lima Metropolitana utilizados**

<b>Categoría</b>	<b>Distritos</b>	<b>Estrato socioeconómico</b>
Profesional	Jesús María Lince Pueblo Libre Magdalena San Miguel	A, B
Técnico y no calificado	Independencia Los Olivos San Martín de Porres El Cercado Rímac Breña La Victoria Surquillo Chorrillos San Juan de Miraflores	B, C

Fuente: Apeim – Niveles Socioeconómicos Lima Metropolitana 2010.



## Capítulo 4

# ¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico<sup>1</sup>

Liuba Kogan, Joanna Kámiche y Patricia Lay

### I. Introducción

A pesar de los avances formales en términos legislativos, del crecimiento económico y de la reducción de la pobreza, en el Perú las desigualdades siguen siendo patentes. Aunque el número de hogares peruanos considerados pobres se ha reducido significativamente (de 75% en el 2005 a 44% en el 2009), las brechas regionales, étnicas y de género siguen siendo notables: “mientras en Lima el nivel de pobreza es 14%, en la sierra rural llega a 66%, o 7 de cada 10 peruanos” (Trivelli 2010: 31). Para la población indígena y nativa –especialmente para quienes residen en zonas rurales–, los obstáculos para adquirir educación de calidad, un adecuado ingreso familiar y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos, son particularmente grandes. También son significativos para muchos mestizos pobres, para la población afrodescendiente y para la mayoría de mujeres peruanas. Ello evidencia mecanismos estructurales de **exclusión social**; situación que abarca la noción de pobreza pero que no se agota en ella, ya que incluye otros elementos de bienestar y desarrollo integral de la colectividad o grupo social (Valdivia, Benavides y Torero 2007).

---

1 Este proyecto fue uno de los ganadores del Primer Concurso de Proyectos Interdisciplinarios de la Universidad del Pacífico 2010. Se contó con la esmerada participación de los alumnos asistentes Óscar Jara, Carla Bugosen y Sebastián Ochoteco. Se agradecen los comentarios de los participantes en el seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, organizado por el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), el 6 de octubre de 2011, así como de un revisor anónimo. Asimismo, agradecemos el apoyo del CIUP en la realización del presente estudio.

Además de la desigualdad estructural que implica la exclusión social, los peruanos y peruanas perciben que a pesar de los esfuerzos individuales de superación, prevalece la discriminación, entendida como un trato diferenciado o desigual, basado en las características innatas de las personas, o en las posiciones que asumen voluntariamente, y que tienen por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho (Defensoría del Pueblo 2009).

Es importante anotar que las diferentes formas de discriminación (sexismo, racismo, clasismo, etc.) tienden a reforzar la situación de exclusión de los grupos socialmente vulnerables. Sin embargo, aunque parezca paradójico, también pueden presentarse fenómenos de discriminación en poblaciones no excluidas, como en el caso de los profesionales que se desempeñan en el ámbito empresarial. En particular, resulta relevante saber si en el contexto de un país en continuo crecimiento económico, como el Perú –que busca niveles de competitividad que permitan reducir la desigualdad social–, la meritocracia funciona como una forma usual de permitir el desarrollo profesional de quienes son más talentosos, sin que otros factores, como la raza o el nivel socioeconómico, influyan negativamente en la contratación o promoción de profesionales idóneos.

Así, el objetivo de este estudio es explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados universitarios; en particular, de qué manera afectan las posibilidades de acceder a puestos gerenciales de alto rango en el mercado laboral limeño. Para ello, se tomó como caso de estudio a los egresados de la Universidad del Pacífico.

Como principal hipótesis de trabajo, se planteó que las **diferencias en el rendimiento durante los estudios de pregrado, así como las condiciones raciales y sociales, afectan las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional (entendida como las posibilidades de acceder a puestos de alto rango) de los varones y mujeres que concluyeron sus estudios en la Universidad del Pacífico entre 1990 y 1995.**

Es necesario tomar en cuenta que los egresados de la Universidad del Pacífico cuyo desarrollo laboral ha sido analizado en esta investigación, ingresaron al mercado laboral en los años inmediatamente posteriores al *shock* económico de 1990. Ello condujo a que no existiera un mercado en crecimiento con grandes oportunidades laborales: “agarrabas

rápido lo que se presentaba”, porque “antes que contratar, despedían gente”<sup>2</sup>. Incluso aquellos con buenos contactos terminaban practicando o trabajando muchas veces en áreas o funciones no buscadas. Sin embargo, ser egresado de la Universidad del Pacífico constituía una credencial muy clara de calidad académica.

Por otra parte, resulta relevante, para efectos de la investigación, señalar que la facilidad de becas y escalas de pago en la Universidad del Pacífico, permitió que estudiaran juntos alumnos de diferentes niveles socioeconómicos. Además, la oferta de acreditaciones, vía títulos universitarios, no se encontraba tan desarrollada en el país como en la actualidad, ni constituía un requisito indispensable para el ingreso y/o ascenso en las corporaciones.

En este estudio se utilizaron dos metodologías para contrastar la hipótesis planteada: (i) una metodología cuantitativa, a través de la estimación de un modelo probit, donde se analiza la manera como las variables raza, nivel socioeconómico, promedio de notas, entre otras, afectan la probabilidad de acceder a un cargo de máxima autoridad en una empresa; y (ii) una metodología cualitativa, que consistió en la realización de entrevistas en profundidad a egresados y egresadas, para explorar variables no observables que permitieran comprender por qué algunos de ellos no siguieron los recorridos profesionales esperados.

La metodología cuantitativa se aplicó a una muestra de 381 profesionales de un total de 1.058 que dejaron las aulas entre 1990 y 1995, ya que no fue posible obtener información de las variables de estudio del universo en su totalidad. En el caso de las entrevistas en profundidad, se aplicaron 22, la mitad de ellas a mujeres. Cabe señalar que se identificó a los sujetos de investigación con códigos para proteger el anonimato y confidencialidad en el uso de la base de datos a lo largo de todo el proceso de investigación.

La perspectiva interdisciplinaria de este estudio implicó un diálogo permanente para comprender la mirada de la Economía, la Administración y la Sociología, sobre la discriminación, qué perspectiva –aparentemente neutral– se adoptaba y cómo cada una de las disciplinas podía configurar las preguntas de las otras. El modelo de informe que se presenta a continuación, representa uno entre muchos posibles. Es viable

---

2 Los testimonios entre comillas corresponden a las opiniones vertidas por los informantes en el presente estudio.

darle prioridad a una disciplina, triangular solo las metodologías, priorizar un lenguaje sobre los otros, etc. En este caso, se construyeron marcos teóricos paralelos, pues se consideró no adecuado **forzar una mirada transdisciplinaria**: esto es, imponer la equivalencia de conceptos no equivalentes –como el del racismo– en el desarrollo disciplinario de la Economía, la Sociología y la Administración. No obstante, se realiza un esfuerzo, al final del marco conceptual, por proponer una mirada integral del objeto de estudio. Ahora bien, a partir de la diversidad de perspectivas que aportaron los marcos teóricos, se plantearon las variables de estudio y se triangularon los métodos de investigación. Finalmente, se presentan las conclusiones a partir del análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos del estudio.

## **2. Marco conceptual: la raza y la discriminación en el mercado laboral desde el punto de vista social, económico y empresarial**

### **2.1 Análisis social: el racismo como fenómeno social contemporáneo y la dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos**

Diversos estudios en el país muestran evidencias de discriminación por origen étnico, racial, de género y por zona de residencia. El criterio **objetivo** más estudiado de discriminación y exclusión social ha sido el del mercado laboral, donde se comprueban brechas salariales en contra de los indígenas, las mujeres y quienes no son considerados blancos (Trivelli 2005; Ñopo, Saavedra y Torero 2004).

Sin embargo, la mayoría de estudios sobre discriminación y exclusión social en el país se sustentan en criterios  **subjetivos** como las percepciones. El Perú es el país latinoamericano donde existe mayor percepción de discriminación. El 52% de la población considera que en el Perú se discrimina (Latinobarómetro 2009)<sup>3</sup> y cerca de la mitad de la población peruana afirma que “somos racistas” (Sulmont 2005: 9)<sup>4</sup>. Llama la atención que uno de

---

3 El Latinobarómetro 2009 se construyó aplicando 20.204 entrevistas cara a cara en 18 países latinoamericanos, entre el 21 de septiembre y el 26 de octubre, con muestras representativas del 100% de la población nacional de cada país con un margen de error de 3% (entre 1.000 y 1.200 casos por país).

4 *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados*. David Sulmont Haak / Demus Estudio para la Defensa de la Mujer. Encuesta encargada al Grupo de Opinión

cada cuatro peruanos afirma pertenecer a un grupo discriminado debido a la condición económica, la edad, la raza u origen étnico, la apariencia física, el sexo, la religión, la discapacidad u orientación sexual (Latinobarómetro 2009).

En el Perú de hoy aún existe una brecha del 28% entre la percepción general de la discriminación (“en el Perú se discrimina”) y el reconocimiento de la situación propia (“me discriminan”) (Latinobarómetro 2009: 45). Esto explicaría, en parte, por qué el número de denuncias por discriminación recibidas por la Defensoría del Pueblo –si bien en aumento– sigue siendo bastante reducido: solo 149 entre los años 2007 y 2008 (Defensoría del Pueblo 2007)<sup>5</sup>. Como señala la Defensora del Pueblo:

“Conviene señalar que si bien el número de quejas se ha incrementado con relación a otros años, no reflejaría la magnitud del problema de la discriminación y la exclusión. La falta de denuncia demuestra la complejidad para abordar este tema pues estos actos se perciben como una práctica ‘natural’ y ‘normal’. Igualmente, es de señalar el temor, vergüenza o desconocimiento por parte de las víctimas para denunciar los actos discriminatorios” (2009: 34).

En el ámbito académico se han realizado relativamente pocos estudios empíricos con la finalidad de comprender el fenómeno de la discriminación y su relación con la exclusión social. Sin embargo, se sostiene un debate teórico sobre las razones principales de la discriminación de los últimos años: para algunos, las condiciones étnicas y raciales serían todavía determinantes, mientras para otros lo sería la condición socioeconómica, el género o la ocupación. Lo que resulta evidente, sin embargo, es que las personas experimentan la discriminación social como un entramado donde se conjugan sus diversas dimensiones:

“Abordar las distintas formas de discriminación significa ingresar al entramado de relaciones sociales que se reproducen con frecuencia y que, basadas en prejuicios o estereotipos, lesionan profundamente lo más íntimo de la dignidad

---

Pública de la Universidad de Lima, aplicada en el 2004 a una muestra representativa de la población peruana conformada por 1.600 personas entre 18 y 70 años de edad de 14 departamentos del Perú.

5 Última información disponible de la Defensoría del Pueblo respecto al número y tipo de quejas sobre discriminación recibidos.

de los seres humanos. El trato despectivo hacia las poblaciones campesinas, nativas o afrodescendientes; la burla por la vestimenta; el menosprecio frente a una persona con discapacidad; la no atención de la salud de quien ha contraído el VIH/sida; la separación de las cadetes y alumnas embarazadas de sus centros de estudio; el impedimento de ingreso a un lugar o establecimiento público por el aspecto físico, son algunas de las múltiples manifestaciones de la discriminación” (Defensoría del Pueblo 2009: 8).

Es importante anotar que la discriminación no se agota en el espacio social de la pobreza o de la vulnerabilidad social: también se reproduce en los espacios del privilegio. Varios estudios cualitativos y cuantitativos apuntan en ese sentido, sobre todo con lo relacionado a las variables de raza y sexo (Kogan 1994, Heller 2010, Wirth 2004).

En un estudio cualitativo reciente (Kogan, Fuchs y Lay 2011), se encuentra que la discriminación en el ámbito empresarial limeño resulta mucho más acentuada en los puestos de mayor jerarquía que en los de menor rango. Así, para la contratación de operarios, técnicos, profesionales de mando medio, parece no importar particularmente quién ocupa un cargo, con tal de que cumpla con el perfil del puesto requerido; pero en el caso de la plana gerencial, los criterios suelen ser diferentes, ya que muchas veces se aduce –entre otros criterios– la necesidad de una empatía cultural o socioeconómica, para conformar equipos de trabajo, lo que de algún modo, consciente o no, correlaciona con criterios raciales o de género.

Más allá de las disparidades sociales y económicas –que de alguna manera se asocian al nivel de productividad laboral y que marcan eventualmente una diferencia respecto al capital humano–, hace falta a las empresas información fiable que posibilite conocer más en profundidad aquellas variables no observables que inciden en el desarrollo de la carrera profesional de los individuos. Asimismo, una cuestión escasamente debatida es la incidencia del tamaño de las empresas respecto su capacidad o posibilidad de generar ambientes de trabajo exentos de discriminación y exclusión social. Por otro lado, en un entorno global que obliga cada vez más a las empresas a alinearse con los principios de la responsabilidad social empresarial (RSE), se presentan retos mayores para las organizaciones, en cuanto a promover ambientes de trabajo que respeten y valoren la diversidad del capital laboral, en consonancia con las normas y principios mundiales que protegen los derechos laborales, responsabilidad que comparte la organización con sus *stakeholders*.



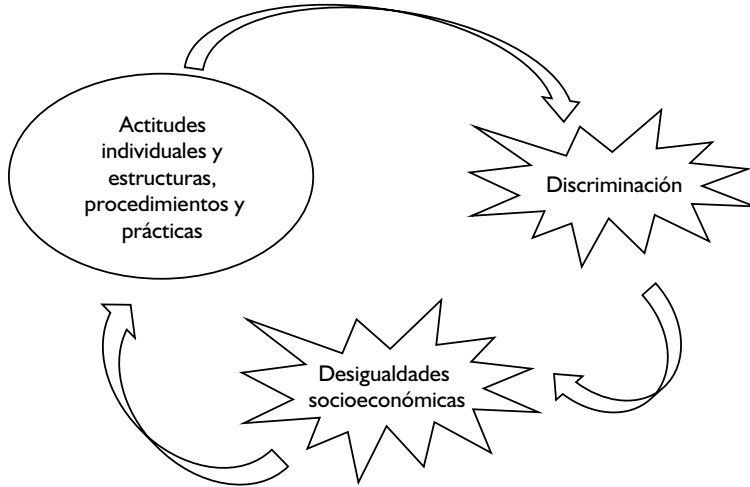
Cuando se hace referencia al tamaño de las empresas, se puede encontrar diferencias importantes. Así, si bien se sabe que las microempresas dinamizan la economía y concentran la mayor parte de la PEA ocupada en el Perú, estas presentan grandes debilidades respecto a los niveles de formalidad, entre ellos el referido al tema laboral. Se estima que “[...] 3 de cada 4 microempresas o pequeñas empresas son informales y que 6 de cada 7 trabajadores ocupados en ellas laboran en empresas informales [...]” (Lévano, citado por Villarán 2007: 99). En ese sentido, estas microempresas no estarían brindando las condiciones laborales mínimas que exige la ley, generando así una situación de disparidad laboral frente a aquellas empresas –sean pequeñas, medianas o grandes– que cumplen con este estándar básico exigido por las normas laborales. Es importante señalar que estas condiciones no evidencian un trato discriminatorio hacia los trabajadores, sino que responden a un contexto socioeconómico más complejo. Por otro lado, como se verá más adelante, las grandes empresas –que evidencian más seguridad y mayor cuidado y atención para con sus trabajadores–, también presentan grandes debilidades respecto a la promoción y respeto por la diversidad, lo que se ve reflejado, entre otros aspectos, en el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.

En general, las microempresas presentan características que ponen en evidencia las desigualdades sociales existentes en el Perú y que de alguna forma se incluyen en un círculo vicioso que actúa como poderoso elemento de exclusión:

“[...] en los países de América Latina, los empleos de baja remuneración son ocupados mayormente por trabajadores por cuenta propia y por trabajadores en el sector informal de la economía. En su mayoría, estos empleos no ofrecen acceso al régimen de seguridad social ni a los mecanismos a ella asociados [...] La dinámica del empleo de baja remuneración acompaña la dinámica de la pobreza y la exclusión [...]” (BID 2007: 88).

Esta situación se puede graficar de la siguiente forma:

**Gráfico I**  
**El círculo vicioso de la discriminación y la desigualdad**



Fuente: elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo (OIT 2003: 22).

Cabe resaltar que las disparidades económicas y los estereotipos o prejuicios que se afincan en las actitudes individuales, políticas y/o procedimientos organizacionales, no están disociados de la realidad socioeconómica que se ve reflejada en el quehacer empresarial. Cuando se analizan más a fondo las desigualdades económicas existentes, se puede encontrar que a algunos grupos de la población les es difícil acceder a servicios de calidad, como la educación, criterio que es considerado en el momento de seleccionar y evaluar personal para un determinado puesto. En consecuencia, la discriminación aparece en la forma de exclusión social. En ese sentido, tal y como lo señalan Valdivia et al. (2007):

“[...] los indígenas son reconocidos por la literatura como la población que ha experimentado la exclusión social ‘dura’ (Figueroa y otros 1996), y un grupo social cuya experiencia histórica ha estado claramente definida en oposición a la experiencia social de las élites blancas y criollas [...]”.

Asimismo, los mismos autores explican también cómo los afrodescendientes sufren de mayor segregación ocupacional que los indígenas (Valdivia et al. 2007: 607).

Muchos autores coinciden en señalar que el acceso a la educación de calidad es un factor crítico y determinante, que se convierte en una suerte de filtro para acceder a determinados puestos de trabajo. Si bien esto no se puede considerar como un factor de discriminación per se, las limitaciones que se presentan al no acceder a una buena educación o una institución educativa de prestigio, son visiblemente consideradas como un factor excluyente y, por tanto, de trato desigual. Según la investigación que realizan Valdivia et al. (2007: 617), la población afroperuana tiene menos acceso a la educación que la población indígena; así, alrededor del 1,7% y el 1,9%, respectivamente, culminan sus estudios universitarios. Cabe señalar que las estimaciones indican que la población afroperuana representa el 5% de la población nacional<sup>6</sup> y la población indígena, el 38%.

El problema latente es que la persistencia de la discriminación por raza va ligada a la exclusión social y la pobreza, siendo la población indígena mundial la más propensa a trabajar en empleos informales, la mayoría de ellos en el sector agrícola (OIT 2007: 26-7). Incluso salvando las diferencias educativas, dicha población gana en promedio menos que la población no indígena, y “[...] entre el 25 y el 50% de la diferencia salarial se debe a la discriminación y a factores no observables, como la calidad de la educación [...]” (OIT 2007: 31).

El BID, por su parte, señala que:

“[...] en lo que concierne a la relación entre ingresos y diferencias raciales, en Perú hay una prima estadísticamente significativa para la raza blanca con respecto a los ingresos de los asalariados pero no entre los trabajadores por cuenta propia, lo cual parece indicar que los empleadores discriminan (Ñopo, Saavedra, & Torero, 2004) [...]” (BID 2007: 30-1).

---

6 Los autores citan a su vez la información del año 2000 que proporciona la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), según la cual la población afrodescendiente representaría el 1% de la población total del Perú (Valdivia et al. 2007: 617).

Es importante señalar que la calidad de la educación es directamente proporcional a los ingresos de la población, lo cual refleja las desigualdades persistentes. Si bien, como señalan varios informes, no se puede afirmar en todos los casos que el acceso a determinados puestos y la diferencia en el nivel de ingresos responden a comportamientos discriminatorios –ya que las empresas evalúan su capital humano de acuerdo con los requerimientos organizacionales–, sí hay aspectos que no se deben pasar por alto:

“[...] hay otras [características] que no son tan fáciles de observar y que también ayudan a explicar las disparidades en los ingresos. Algunos ejemplos de esas características no observables serían la calidad de la educación, las actitudes empresariales, la motivación, la ética de trabajo, el compromiso y la seguridad en uno mismo [...]” (BID 2007: 43).

Estos factores son varios y se convierten en el punto de partida para explicar la existencia de discriminación. Hace falta, por ello, profundizar y ampliar el estudio de dichos factores y comportamientos dentro de las organizaciones (BID 2007: 48).

### **La dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos**

Dentro del paradigma de la complejidad con la que se asume la realidad de las sociedades contemporáneas, no resulta sorprendente evidenciar que la raza no constituya una categoría social que permita la autoclasificación o clasificación de los demás con facilidad. Incluso, no resulta sencillo identificar si las formas de discriminación que se observan en la realidad se deben prioritariamente a factores raciales (rasgos físicos particulares) o a características socioeconómicas (la pertenencia a un estrato social o económico con sus formas de consumo).

Como ejemplo, en estudios llevados a cabo en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) con ejecutivos de empresas grandes, se encontró mucha vacilación respecto a las formas de discriminación que se percibían en el ámbito empresarial. La frase “sí... pero no” caracterizaba las respuestas de los funcionarios ante la interrogante sobre la discriminación en el interior de las propias empresas (Kogan 2010):

“No he presenciado racismo [...] nunca he visto que se haya dejado de contratar a una persona por el color de su piel (más bien hay un montón de japoneses). Yo creo

que eso ya es de gente que tiene algo mal en la cabeza. El tema socioeconómico sí, sí hay. En finanzas va a ser muy difícil que te encuentres con una persona con rasgos de la sierra, no vas a verlo haciendo ese tipo de *research* o juntándose con inversionistas... Ahí sí, puede entrar el tema racial también [...] es que está muy mezclado todavía”.

Dicha dificultad responde –además del paradigma de la complejidad en el que se sitúa la investigación– a la complicación de la realidad racial del país y a la manera de imaginarla y nombrarla. Si bien la dificultad para nombrar al otro (como parte de un grupo o categoría social) siempre estará presente porque se trata de un artificio conceptual, los peruanos utilizan diversos criterios para marcar esa otredad (la lengua, el territorio, la cultura, el nivel de pobreza o los rasgos físicos); criterios que se encuentran muchas veces correlacionados y que se convertirán en relevantes dependiendo de los lugares de interacción y de los interlocutores: así, la identidad racial en nuestro país no es vivida por las personas como una **experiencia fija**, sino contextual y situacional.

Algunas investigaciones señalan que las comunidades nativas de la Amazonía son imaginadas como un conjunto más o menos homogéneo, marcadas por sus lenguas originarias y su ubicación territorial. La población afrodescendiente se encontraría marcada racialmente e imaginada como una minoría estadística; mientras que, por otra parte, aimaras y quechuas tenderían a ser evaluados a partir de una combinación de su condición de pobreza y racismo simbólico (cultural, lingüístico, entre otros) (Valdivia et al. 2007). Los mestizos aparecen ubicuos y los blancos, como una categoría racializada y ligada al poder y la riqueza (“el dinero blanquea”).

No es de extrañar –por eso– que la dificultad para la autoidentificación racial o la clasificación del otro, no sea un asunto exclusivo de los académicos, sino también de las personas comunes y corrientes, quienes encuentran problemas para identificar si situaciones de discriminación se anclan en criterios raciales o no.

La razón principal por la que sería deseable que un sistema práctico basado en la raza funcione, sería la de permitir acciones afirmativas y políticas sociales enfocadas en poblaciones discriminadas o excluidas en razón de la raza. De lo contrario, el sistema de hetero- y autorracialización podría esconder una fuerte perversión: la de promover restricciones en la construcción de la identidad y reducir la variedad y densidad de

los vínculos sociales. Esto es, no tendría sentido **exigir** a las personas identificarse primordialmente con criterios raciales a menos que estos constituyan un obstáculo para la inclusión o sean causa fundamental de discriminación.

Un debate (incluso de corte generacional) se ha planteado en la academia entre quienes creen que el racismo contemporáneo debe entenderse como anclado en la herencia colonial del país y encarnado en sujetos que aún consideran los rasgos físicos como la principal forma de estructuración de la diferenciación y/o desigualdad en el país (Portocarrero 2007, Bruce 2008 y Manrique 1999), y quienes plantean, de otra parte –desde vertientes estructuralistas, del neoinstitucionalismo o de la teoría de redes sociales–, que es menester analizar la discriminación desde una perspectiva situacional y estructural; lo que implicaría dejar de lado un análisis que identifique claramente al sujeto víctima o victimario con una extraordinaria reflexividad sobre el tema (Santos 2005).

Bajo esta perspectiva, resulta muy estimulante contar con teorías diversas. Sin embargo, es menester anotar que en el Perú no se han encontrado estudios empíricos enfocados en grupos sociales diversos –más allá de muestras no representativas de colegiales y universitarios–, que permitan contrastar las perspectivas teóricas planteadas<sup>7</sup>.

Por ello, resulta fundamental alentar trabajos empíricos que permitan observar cómo se construye la alteridad para marcar las fronteras identitarias o, como diría De la Cadena (2007), cómo se construye la geografía político-conceptual en torno a la discriminación; esto es, cómo en cada grupo social opera lo biológico-racial o cómo los cuerpos encarnan las ideas de sentido común sobre la alteridad.

## 2.2 Análisis económico

### A. El problema de la información asimétrica y la contratación de personal

Cuando una empresa decide contratar a un nuevo trabajador, puede enfrentar lo que en economía se denomina el problema de **información asimétrica**: la empresa busca un perfil determinado de trabajador, **pero es el postulante al empleo el que tiene mayor**

---

7 No obstante, es importante resaltar el alcance y temática de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Exclusión Social, elaborada por David Sulmont, por encargo de Demus, publicada en febrero del 2005.

**información sobre sus propias habilidades, características y motivación** respecto a la oportunidad laboral. Es decir, frente a una potencial transacción (que en este caso se trata de la contratación de un trabajador), uno de los agentes tiene más información sobre la calidad del bien o servicio que va a ser transado (es decir, el desempeño laboral). En esta lógica, por ejemplo, Akerlof (1970: 494) señala que las empresas tienden a no contratar a trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios<sup>8</sup>, no por razones raciales, sino más bien debido a que la raza es un buen predictor del conocimiento, calidad de estudios y, en general, de las capacidades laborales de las personas.

De esta forma, el problema de información asimétrica es lo que se denomina una “falla del mercado” y, por tanto, las transacciones (en el contexto de esta investigación, las contrataciones de personal) pueden verse afectadas: o no se realizan o, cuando sí se ejecutan, no se están comprando los bienes o servicios de mayor calidad (Akerlof 1970). El problema de información asimétrica afecta a diferentes mercados, como el de seguros: por ejemplo, no se venden seguros a personas mayores de 65 o las tarifas son muy elevadas; o en el mercado crediticio: los bancos no pueden distinguir entre los buenos y malos pagadores, por lo que al tener que cobrar una misma tasa de interés a todos (por ejemplo, en el servicio de tarjetas de crédito), dicha tasa es mayor que la que se tendría si se contara con información completa de cada deudor (Pindyck y Rubinfeld 2001). Por tanto, algunos buenos pagadores decidirán no participar en el mercado, con lo cual se reducen las posibilidades de realizar transacciones para ambos grupos y, por ello, existe una afectación en las condiciones de bienestar de la población.

Entre las posibles soluciones a este problema, se encuentran: (i) la intervención del Estado a través de la regulación (por ejemplo, a través de legislación en el mercado de seguros para adultos mayores); (ii) la adquisición de reputación, que busca convencer al potencial **comprador** de que lo que está adquiriendo es de buena calidad<sup>9</sup>; (iii) la estandarización, a través de franquicias, para proveer de mayor información al comprador. Esta última solución es útil para aquellos casos en los que la compra solo se va a realizar una vez, como, por ejemplo, la compra de una casa.

---

8 En los Estados Unidos, los grupos minoritarios se refieren a los afroamericanos, hispanos, entre otros.

9 Por ejemplo, las tiendas por departamentos buscan ganarse una buena reputación en cuanto al servicio al cliente: cambio de piezas defectuosas, reparación de piezas dañadas, entre otras.

Finalmente, las **señales de mercado** son el mecanismo al través del cual el vendedor brinda información al comprador sobre la calidad del producto que está vendiendo-comprando (Pindyck y Rubinfeld 2001)<sup>10</sup>. En el caso del mercado de trabajo, los vendedores de trabajo (potenciales trabajadores) deben demostrar a los compradores de trabajo (las empresas) que son más productivos que los demás. La señal de mercado por utilizar debe ser tal que sea más fácil de transmitir por parte de los trabajadores más productivos, en relación con los menos productivos, de tal manera que la empresa pueda distinguir claramente a quién contratar. Así, la educación es una señal muy aceptada porque, en general, las personas más productivas son las que alcanzan mayores grados de educación, logran mejores calificaciones, estudian en mejores universidades, entre otros. También se señala que las personas que trabajan más horas en las oficinas son personas que disfrutan más su trabajo, lo cual está asociado a sus capacidades para desarrollarlo (Pindyck y Rubinfeld 2001). Todos estos elementos se constituyen en “señales” que el comprador utiliza para tomar una decisión.

#### B. Las diferencias en salarios y de estatus por efecto de la discriminación

De acuerdo con lo anterior, se supone que la diferencia en salarios (que, por teoría económica, refleja el valor de la productividad marginal<sup>11</sup>) solo debería estar asociada a variables que muestren esa mayor productividad, como educación, experiencia, entre otras, que son las variables utilizadas generalmente para estimar las ecuaciones de nivel de ingresos (Yamada 2008).

No obstante, existen diversos estudios como el de Moore y Amey (1993), quienes demuestran que las diferencias en salarios y ascensos no están asociadas únicamente a factores como la productividad, la experiencia y el desempeño, sino que también el sexo y la raza son variables explicativas de tales diferencias. En esta línea, existen diversos estudios que analizan estas diferencias para el caso de los profesores universitarios, en términos de salario, rango y posición en la línea de carrera docente. Por ejemplo,

<sup>10</sup> El concepto de “señales de mercado” fue inicialmente desarrollado por Spence (1974).

<sup>11</sup> De acuerdo con la teoría económica, el número óptimo de trabajadores que se debe contratar en una empresa es aquel que permite satisfacer la siguiente ecuación  $w = VPMgL = PxPMgL$ , es decir, para aquel caso en el cual el salario es exactamente igual al precio del bien final ( $Px$ ) multiplicado por la productividad marginal ( $PMgL$ , número de unidades del bien final producidas por dicho trabajador); es decir, el valor de la productividad marginal (Nicholson, 2007).



el trabajo de Nettles y Perna (1995) analiza de qué manera intervienen el sexo (en ecuaciones separadas), el grupo racial (blanco, hispano, negro, asiático, indio americano), el estado civil, los años de experiencia, la edad, el grado académico y el tipo de trabajo que desempeña (investigación, decisiones administrativas, entre otros) para explicar dichas diferencias. Lo interesante del trabajo de Nettles y Perna (1995) es que además de la clásica ecuación de salarios, estima la importancia de las variables sexo y raza para explicar la posición en la carrera docente: profesor principal, profesor asociado, profesor asistente e instructor, a través de una variable categórica, lo cual facilita el análisis del factor discriminación en la carrera docente. Finalmente, otro elemento interesante es que en esa investigación se determina que las mujeres dedicadas a la academia son más productivas que los hombres (en términos de publicaciones) pero, sin embargo, tienen menos oportunidades de llegar a los mayores cargos en la carrera docente o tienen un menor salario que los hombres, lo cual ratifica aun más las condiciones de discriminación existentes.

Se halla otro grupo de trabajos (Gordon, Morton y Braden 1974; Stanley y Jarrell 1998; O'Neill 1990) en los cuales se analiza la importancia –con distinto nivel de profundidad– de las variables sexo y raza en las diferencias salariales en los profesores universitarios en los Estados Unidos. De manera particular, Stanley y Jarrell (1998), utilizando distintas técnicas econométricas, como *meta analysis* para el caso de las diferencias salariales en mujeres, comprueban que se encuentran diferencias importantes en salarios para los grupos minoritarios y las mujeres.

Una mención en particular para las investigaciones sobre docentes universitarios merece el trabajo de Gómez-Mejía y Balkin (1992), ya que además de analizar los disímiles determinantes de los salarios –en los cuales incluye la variable sexo–, plantea que las diferencias en salarios pueden ser explicadas por el problema del principal-agente<sup>12</sup> que se presenta usualmente en los casos de contratación de personal, pero aplicado a profesores universitarios. Este es un primer esfuerzo, para el caso de salarios académicos, en el cual se busca una explicación teórica a las diferencias salariales.

---

12 El problema del principal-agente (PA) surge cuando los directivos (agentes) –o trabajadores– persiguen sus propios objetivos, incluso aunque eso suponga para los propietarios de las empresas (los principales) obtener menos beneficios. El agente es aquella persona empleada por el principal para poner en práctica sus objetivos. El principal es el individuo que emplea a uno o más agentes para alcanzar su objetivo (Pindyck y Rubinfeld 2001: 635).

Cuando se analiza la influencia de la raza en las condiciones de empleo, el trabajo de Bertrand y Mullainathan (2004) demuestra, a través de un estudio experimental, que un hombre blanco debe enviar cerca de 10 solicitudes a un aviso de empleo para recibir una llamada de respuesta, mientras que en el caso de las personas con nombres afroamericanos, necesitan enviar cerca de 15 solicitudes para recibir una respuesta. Además, en los afroamericanos, el tener más experiencia y credenciales educativas no garantiza una mayor posibilidad de recibir una llamada para ser entrevistado que los que no tienen experiencia; mientras que en un hombre blanco, dichas calificaciones incrementan la probabilidad de ser llamado en un 30%. Adicionalmente, para las personas blancas, vivir en zonas de mayor bienestar implica una mayor probabilidad de ser llamadas, mientras que para las personas afroamericanas esto no representa ninguna diferencia.

En la misma línea de análisis, Fryer (2007) analiza si el asistir a universidades históricamente dirigidas para afroamericanos tiene algún impacto en las condiciones laborales de sus egresados. El autor concluye –a través del uso de modelos probit, regresiones de mínimos cuadrados e incluso metodologías experimentales como *propensity score matching*– que aunque en la década de 1970 pertenecer a este tipo de escuelas brindaba beneficios a sus estudiantes (por convertirse en una **señal positiva del mercado**), en la actualidad, sus egresados presentan una caída significativa de casi el 20% en los salarios relativos en comparación con los que asisten a escuelas regulares.

Entre las explicaciones que da el autor, señala que en este tipo de escuelas no se desarrollan habilidades de tipo interpersonal, dado que no hay variedad de razas, lo que sí genera beneficios interpersonales en escuelas multiculturales, tal como lo demuestran Fryer y Torelli (2005) y Austen-Smith y Fryer (2003). De otro lado, aunque Fryer (2010) concluye que la discriminación parece haber disminuido, también señala que aún existen diferencias en el nivel de empleo, inequidad, salud, entre otros, para los afroamericanos, ya que a través de modelos de regresión lineal, estima que la diferencia en salarios es de -39,4% para hombres de raza negra, y para el grupo de mujeres es de -13,1% en comparación con los mismos grupos pero para el caso de individuos de raza blanca. Con educación, la diferencia para los hombres de raza negra se reduce a -11% en comparación con hombres blancos del mismo nivel de educación, mientras que dicha variable educativa implica un cambio de -13,1% a 12,7% más alto, en el caso de mujeres de raza negra. Es decir, en este último caso, se podría inferir que existe discriminación positiva.

En el caso de Latinoamérica, los temas de discriminación laboral por aspectos raciales y de sexo son abordados por investigadores chilenos y colombianos. En primer lugar, Bravo *et al.* (2008) analizan las diferencias de género entre los mercados profesionales de derecho, negocios y medicina. A través de 1.522 encuestas realizadas especialmente para la investigación y a través del uso de estimaciones de mínimos cuadros ordinarios y probit ordenados, demuestran que solo en el caso de los abogados existen diferencias en salarios negativas para las mujeres, pero que para aquellas que se dedican a los negocios y la medicina –cuando se controla por número de horas trabajadas, tamaño de la firma y región y estudios de postgrado– dichas diferencias desaparecen. Lo interesante de esta investigación es que el objetivo inicial era explicar las diferencias en cuanto a niveles salariales (y por ello, el uso de mínimos cuadros ordinarios), pero debido a que en las encuestas algunas personas se rehusaban a responder preguntas concretas sobre el monto de los salarios, la encuesta incluye una segunda pregunta sobre rangos de salarios, de tal manera que el encuestado pueda brindar mayor información pero sin sentirse incómodo por las preguntas específicas.

Continuando con el caso chileno, Núñez y Pérez (2007) realizan un estudio en el cual concluyen que los apellidos generan percepciones “acertadas” sobre el origen socioeconómico efectivo de sus portadores, y que dichas percepciones son empleadas para ejercer discriminación laboral en Chile. En particular, para el caso de los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de una universidad chilena, cuando se realiza un análisis de diferencia de medias para el nivel de ingreso y se divide al grupo en dos, considerando si cuenta con un apellido vasco-europeo (no español) o no se cuenta con él, se obtiene una diferencia estadísticamente significativa en favor de los primeros. Es decir, la simple ascendencia vasco-europea (no española), fundamentada en el origen de los apellidos, genera un 13% de retorno monetario adicional en el mercado laboral.

De otro lado, para el caso colombiano, Gaviria, Medina y Palau (2007) estudian la importancia de los nombres atípicos en el nivel salarial de los colombianos. Al respecto, encuentran que en la estimación de una ecuación de Mincer del logaritmo del ingreso, los hombres tienen mayor nivel de ingreso (24%), y que las personas con nombres atípicos reciben un 2% menos de retornos, considerando su nivel de educación, que aquellos que tienen nombres más típicos. Adicionalmente, el estudio demuestra que aquellos que tienen nombres atípicos son hijos de padres no educados, viven en zonas

rurales y pertenecen a minorías étnicas, lo cual muestra otra vez, aunque de manera indirecta, la relación entre grupo racial minoritario y menores ingresos.

Finalmente, para el caso peruano, investigaciones dirigidas a estudiar temas laborales, como la de Yamada (2008: 52), incluyen la variable de sexo en la ecuación de Mincer estimada, y encuentran que, al igual que gran parte de la literatura internacional, las mujeres tienen menores ingresos que los hombres, y que dicho nivel es inferior en 17,0%, aproximadamente.

Una mención particular merece el trabajo de Moreno, Ñopo, Saavedra y Torero (2004), quienes adaptan una metodología para analizar las diferencias en género y de tipo racial en el momento de contratar vendedores, secretarías y asistentes administrativos y contables en un segmento particular del mercado<sup>13</sup>. Aunque los autores no encuentran diferencias significativas en las tasas de contratación para diferentes grupos raciales y de sexo, sí encuentran diferencias en los salarios solicitados por los diferentes individuos en el momento de buscar un empleo.

### 2.3 Análisis empresarial

De acuerdo con la información que proporciona el Ministerio de Trabajo (2010), se señala que en nuestro país, del total de empresas privadas, el 97,2% son micro- y pequeñas empresas, y el 2,9% restante, medianas y grandes empresas. Por otro lado, la Enaho (2011) señala que el 68,2% de la PEA ocupada urbana nacional labora en microempresas; el 8%, en pequeñas empresas; y el 23,8%, en medianas y grandes empresas. Si bien las primeras centralizan el mayor número de trabajadores (PEA ocupada), son las medianas y grandes empresas las que contribuyen en gran medida con el PBI del país.

Aun cuando se posee data estadística y socioeconómica sobre las empresas, es complejo obtener información en materia de discriminación en el interior de ellas. Los esfuerzos realizados por el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), básicamente se concentran en observar infracciones administrativas cometidas por el empleador, y, en menor medida, en aspectos relacionados directamente con factores

---

<sup>13</sup> La adopción de dicha metodología fue útil para reducir los problemas de discriminación estadística que existen al estudiar a un subgrupo de la población.

de discriminación, sea en el proceso de selección o de evaluación de los empleados. Si bien es posible que existan denuncias sobre el tema, estas no son detalladas de manera explícita en estudios sobre la materia. Ciertamente, diversos trabajos demuestran que existe discriminación. Una investigación realizada por Grade, citada por Mazza (2004: 204), muestra que existe una relación directamente proporcional entre el tema racial y el nivel de ingresos: “[...] cuanto más blanco el individuo, más altos los salarios, y cuanto más indígena el individuo, más bajos los salarios, incluso después de tener en cuenta otras variables explicativas [...]”.

Las empresas peruanas, en términos generales, tampoco han desarrollado investigaciones en materia de discriminación y/o manejo de la diversidad dentro de sus organizaciones. Sin embargo, desde hace algunos años, un grupo de grandes empresas ha elaborado informes que dan cuenta de las prácticas y políticas desarrolladas para velar y conservar su capital humano. ¿Cuál ha sido la razón de esta iniciativa? Aproximadamente desde hace una década, en las grandes empresas locales –muchas de ellas de accionariado extranjero<sup>14</sup>– se ha introducido el concepto de **responsabilidad social empresarial** (RSE), filosofía que ha generado un interés por acciones sostenibles en el tiempo, haciendo partícipes de ello a sus *stakeholders*. El concepto de RSE tiene que ver con una nueva forma de hacer gestión, que, como se ha mencionado, incluye las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés de la empresa, y, en consecuencia, la misión de esta va más allá de un fin lucrativo, ya que trata de equilibrar los aspectos económicos con los sociales y ambientales.

Si bien son las grandes empresas las pioneras en este tema en el Perú, todavía falta mucho por hacer: no todas las grandes empresas desarrollan una perspectiva de RSE. Además, este ejercicio es prácticamente nulo en las medianas y micro- y pequeñas empresas. Como parte de esta nueva forma de hacer empresa, las organizaciones tienen como elemento crucial asegurar la calidad laboral y un buen clima organizacional para sus trabajadores; es decir, desarrollar una **responsabilidad social interna**. Para medir y cuantificar las acciones que se realizan para tal fin, los empresarios emplean diversos instrumentos y metodologías que les ayudan a definir sus criterios y a cuantificar sus metas.

---

14 El concepto de RSE se viene aplicando con fuerza desde la década de 1990 en los Estados Unidos y Europa. La presencia de sus multinacionales en Latinoamérica, ha significado la transferencia de sus principios, valores y acciones en dicha materia.

Los resultados, finalmente, son publicados en informes o memorias de sostenibilidad, que luego son difundidos a toda la población. Como parte de las acciones en materia de recursos humanos, las empresas han concentrado sus esfuerzos en, entre otras cosas, promover la equidad de género, pero todavía queda mucho por hacer<sup>15</sup>. Es necesario ahondar adicionalmente en otros aspectos para lograr la inclusión de la diversidad.

La **responsabilidad social interna** incorpora factores como igualdad de oportunidades, seguridad e higiene laboral, gestión de la diversidad, equilibrio laboral-vida personal, capacitación, entre otros (Gaete 2010). Para homogeneizar los criterios y establecer indicadores medibles, las empresas se basan en una serie de normas, herramientas y metodologías que les permiten desarrollar sus estrategias en ese sentido. Las más conocidas actualmente, y que pueden ser implementadas tanto por grandes como pequeñas empresas, son:

- **El Pacto Mundial (Global Compact)**<sup>16</sup>: es una iniciativa creada por las Naciones Unidas con el objetivo de comprometer de manera voluntaria a las empresas en el desarrollo de prácticas éticas vinculadas al respeto a los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En el Perú, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), con la ayuda de Perú 2021<sup>17</sup>, lanzó el Pacto Mundial en el año 2003. Los logros y avances obtenidos por las empresas deben ser publicados anualmente a través de reportes de progreso mediante informes financieros anuales, informes de sostenibilidad u otros medios que demuestren el trabajo realizado. Actualmente, en el Perú son un total de 71 empresas las que han suscrito el Pacto Mundial, la mayoría grandes empresas.

---

15 Si bien las empresas establecen cuotas para lograr un equilibrio de género en el número de trabajadores, todavía faltan desarrollar políticas que promuevan el equilibrio trabajo-familia, sobre todo para las mujeres que optaron por la maternidad.

16 Más información en: <<http://www.pactomundial.confiep.org.pe/>> y <<http://www.un.org/es/globalcompact/>>.

17 Asociación sin fines de lucro liderada por empresarios peruanos, referente en el tema de RSE en el Perú. Dicha asociación es la única organización peruana que está acreditada por la GRI para ser capacitador en la elaboración de reportes de sostenibilidad usando su metodología. Más información en: <<http://www.peru2021.org/>>.

- **Global Reporting Initiative (GRI)**<sup>18</sup>: proyecto concebido inicialmente por PNUMA y Ceres (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, y Coalition for Environmentally Responsible Economies, respectivamente) en el año 1997, y que hoy en día es una organización independiente. La GRI propone un conjunto de metodologías y pautas para que las empresas elaboren sus memorias de sostenibilidad, y provee un conjunto de criterios e indicadores específicos que ayudan a las empresas a revisar e implementar su quehacer en lo social, ambiental y económico; es también una iniciativa que se complementa con los objetivos del Pacto Mundial. Dicha herramienta se ha convertido en el referente empresarial a nivel mundial para el desarrollo de dicha información<sup>19</sup>. Hasta el primer semestre del año 2011, un total de 32 empresas peruanas presentaron su memoria de sostenibilidad<sup>20</sup>.
  
- **SAI 8000**<sup>21</sup>: norma creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI) (organización sin fines de lucro) en el año 1997 y que tiene como propósito asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores. Dicha norma, que es de aplicación voluntaria, establece pautas específicas sobre el trabajo infantil, trabajo forzoso, la fuerza de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la gestión de la calidad laboral. En nuestro país son solo dos empresas las que se han certificado bajo dicha norma:

---

18 Más información en: <<http://www.globalreporting.org/home/languagebar/spanishpage.htm>>.

19 En materia de diversidad e igualdad de oportunidades, la GRI sugiere que las organizaciones desarrollen indicadores a partir de información sobre la nacionalidad, el origen étnico, creencias religiosas y discapacidades, entre otros aspectos. Para ello, se sugiere incluir la composición de la planilla de los trabajadores, separada por sexo, edad, pertenencia a minorías, relación de salario de hombres respecto al de las mujeres y la categoría profesional. Estos criterios corresponden a los “protocolos de los indicadores G3: prácticas laborales y trabajo digno” (LA).

20 En nuestro país, el Banco Continental fue la primera empresa que publicó su informe de sostenibilidad bajo la metodología de la GRI, en el año 1999. No todas las empresas presentan sus informes de manera continua: en el año 2010, solo 22 empresas lo presentaron (casi todos correspondiente a las actividades del año 2009), de las cuales 19 son grandes empresas; las 3 restantes son medianas. La mayoría de ellas pertenece a los rubros financiero y minero (GRI 2011). Es interesante observar que de las 71 empresas peruanas suscritas al Pacto Mundial, aproximadamente solo una tercera parte publica una memoria de sostenibilidad bajo criterios de la GRI.

21 Más información en: <<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf> / <http://www.sa-intl.org/>>.

Agrícola Athos S.A. y Franky & Ricky S.A., ambas pertenecientes al rubro de grandes empresas<sup>22</sup>.

Cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) viene implementando desde el año 2010 el Premio “Buenas prácticas laborales”. El concurso, que responde a los esfuerzos del ministerio en la implementación del Plan de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral, tiene como fin incentivar las buenas prácticas laborales en las grandes, medianas y pequeñas empresas. Estas buenas prácticas incluyen la evaluación de diversos criterios, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades y la no discriminación<sup>23</sup>. Como parte de los objetivos de este plan, se busca que las empresas peruanas alcancen estándares y certificaciones internacionales que validen el interés y la puesta en práctica de acciones en favor de los trabajadores; como la Norma SA 8000, que será auditada por el ministerio.

Sobre este contexto presentado, cabe preguntarse cómo las empresas en el país desarrollan y elaboran estrategias para ofrecer un ambiente laboral libre de discriminación y más inclusivo. A partir de la RSE, se empieza a tomar en cuenta la problemática de la discriminación en las empresas. Sin embargo, ¿cómo se vinculan discriminación y RSE? ¿Se podría decir que las empresas de mayor tamaño tienen un mayor compromiso respecto a este tema? ¿Qué rol desempeña la pequeña empresa? ¿Es más o menos probable que una pequeña empresa sea socialmente responsable que aquellas más grandes?

Como bien señala el BID:

---

22 Lo importante de esta norma es su carácter auditable (tanto para la certificación como para el seguimiento): una vez comprobadas, se emite la certificación respectiva, que puede ser publicada por la organización. La acreditación es válida por un período de cuatro años. Durante ese período, las organizaciones pueden ser visitadas y auditadas por lo menos dos veces al año. Al término de esos cuatro años, la organización debe someterse nuevamente al proceso para revalidar su certificación. El listado de empresas certificadas con la SA8000 se encuentra en el siguiente enlace: <<http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm>>.

23 El Concurso “Buenas prácticas laborales 2010” otorgó premios en tres áreas: respeto a la persona, relaciones laborales y trabajo decente. Las tres áreas comprendieron un total de 18 categorías, entre las cuales figuran: fomento de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, no discriminación, adoptar acciones para erradicar el trabajo forzoso, promover y respetar la libertad sindical, promover la capacitación de los trabajadores, entre otras. La empresa ganadora de la categoría “No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza y sexo” fue la mype Acosta Stock E.I.R.L. Más información en: <<http://www.mintra.gob.pe/BPL/>>.



“[...] Las PyMEs no suelen estar obsesionadas con la maximización de beneficios y a veces pueden bastar los ‘beneficios satisfactorios’, por lo que pueden estar dispuestas a sacrificar algunos beneficios para lograr otros objetivos. Las grandes empresas están bajo mucha más presión para el logro de máximos beneficios y sus análisis sobre el coste/beneficio de las prácticas responsables suelen ser más rigurosos y más explícitos. Para las PyMEs puede bastar con que los beneficios vayan en la dirección correcta y no necesariamente que sean lo más grandes posibles. Esto tiene implicancias sobre las estrategias a usar en la promoción de las prácticas responsables [...]” (Fomin – Banco Interamericano de Desarrollo 2011: 346).

Es importante destacar que en esta definición se involucra a las pequeñas y medianas empresas formales, dejando en otro plano de análisis a las microempresas, las mismas que poseen características particulares que ya han sido mencionadas. En ese sentido, se señala que si bien las pymes pueden estar **naturalmente** orientadas a la RSE debido a que no se encontrarían **obsesionadas** con la maximización de beneficios, debido a su estructura pequeña, el reducido número de trabajadores y, probablemente, una infraestructura física y operativa más simple y menos costosa (lo que se traduce en un escenario menos complejo y, por lo tanto, más flexible); de ello no se deriva automáticamente que las pymes dejen de lado sus objetivos de crecimiento y que apuesten **naturalmente** por prácticas de RSE. De otra parte, para una gran empresa, encauzar de manera eficiente su accionar social –acorde con la estrategia corporativa– resulta más complejo, debido a las dimensiones que ella posee (en tamaño, número de trabajadores e infraestructura operativa), aunque existan más actores involucrados y, por ende, mayores recursos. Se podría afirmar que el accionar social de una pequeña o gran empresa responde también al ciclo de vida en el que estas se encuentran, a la dimensión de sus operaciones o al mayor o menor número de *stakeholders* vinculados. Sin embargo, el tamaño de las empresas no representaría en modo alguno una limitación para que estas sean socialmente responsables.

En el estudio cualitativo realizado por Kogan *et al.* (2011), se observan algunas características de lo que ocurre en el interior de las empresas en materia de discriminación. Así, en las **grandes empresas**, la discriminación se percibe dependiendo de la jerarquía del puesto e incluso de las características del mismo. En ese sentido, las mujeres tienen más dificultades para ascender, puesto que la maternidad es tomada como un factor

limitante para la carrera profesional, viendo en ello un sacrificio que a la larga resulta contrario a la rentabilidad de una empresa. Por otro lado, existirían condicionantes en la medida en que se asciende en la escala jerárquica de la estructura organizacional; así, para los puestos gerenciales clave, los criterios de selección tendrían como razones relevantes los aspectos económicos o de prestigio social que ostente el candidato.

Ciertamente, en su mayoría son las grandes empresas del país las que promueven políticas y prácticas vinculadas con la RSE, y, tal como se ha señalado, las memorias de sostenibilidad que presentan se han convertido en el referente más importante a la hora de dar a conocer su accionar a todos sus *stakeholders*. Sin embargo, es evidente que todavía se requiere de más esfuerzos e iniciativas por parte de las grandes corporaciones para generar políticas más intensivas que incentiven a las pequeñas empresas a sumarse a los esfuerzos globales para lograr un desarrollo sostenible armónico. De hecho, todavía es limitada la participación de empresas locales en la adhesión de convenios mundiales y normas a favor de este desarrollo, lo cual, aun cuando solo es una muestra voluntaria –y no necesariamente representativa de un comportamiento ético–, sí es un paso importante que requiere de la actitud y la voluntad expresa de incorporar nuevos objetivos más allá de lo económico, y que esto motive una participación ciudadana cada vez mayor, involucrando a todos los *stakeholders* dentro de esta visión. Las empresas que presentaron sus informes de sostenibilidad en los años 2010 y 2011, y que han seguido la metodología de la GRI, muestran una clara tendencia a profundizar cada vez más en aspectos tan complejos como el tema de la diversidad dentro de las organizaciones. En ese sentido, es interesante observar que casi todas ellas no solo categorizan a su fuerza laboral considerando el género; a ello han añadido criterios de edad, lugar de nacimiento y puesto o funciones; algunas incluso informan la diferencia porcentual de sueldo por género. Igualmente, todas ellas indican su adhesión a políticas contra la discriminación y expresan textualmente que “no tuvieron ningún incidente por discriminación” en el período respecto al cual se hace el informe. En sentido estricto, estas referencias sobre la ausencia de incidentes discriminatorios se entenderían como la aplicación de la equidad en la contratación de personal considerando aspectos de género, edad o lugar de origen; sin embargo, no estarían reflejando comportamientos o conductas discriminatorias en el día a día. Sería interesante saber si las empresas reciben este tipo de denuncias, si es que existen políticas claras para manejar las situaciones que se deriven de ello y cuál es la reacción de los trabajadores frente a este contexto. El mismo estudio señala que en las grandes empresas la discriminación no se reflejaría en los procesos de reclutamiento

y selección de personal; esta estaría más presente en la evaluación para los ascensos. Si bien existen criterios más equitativos para evaluar tanto a varones como mujeres para medir el nivel de desempeño, la calificación para un puesto gerencial no tendría como base la meritocracia.

Respecto a las **medianas empresas**, el estudio señala que el contexto que envuelve a este grupo de empresas evidencia una mayor preocupación respecto a los objetivos de crecimiento y posicionamiento en el mercado. En ese sentido, la consolidación de la empresa es la preocupación primera; si bien existe interés en el capital humano, los principios y valores cuyo espíritu se ve reflejado en los pactos y normas mundiales no ocuparían un lugar preponderante dentro de las estrategias de la empresa. Sin embargo, a diferencia de la pequeña empresa, existe un tratamiento más adecuado de los trabajadores: la empresa asume los costos laborales de ellos, de acuerdo con la normativa peruana. La formalidad representa así un compromiso de velar por el trabajador y una forma de establecer procesos más ordenados de selección, reclutamiento y contratación de personal. No obstante, se manifiesta que existiría una discriminación selectiva, la cual depende del puesto: ciertos rasgos físicos<sup>24</sup> serían más adecuados para puestos de atención directa al cliente. Sin embargo, no en todos los casos esto es considerado como un criterio discriminatorio, ya que respondería a una estrategia comercial no vinculada a criterios de meritocracia o de desempeño laboral. El estudio señala además que, a diferencia de las grandes empresas, la discriminación sería más evidente en la etapa de reclutamiento y selección de personal, pero que no existirían obstáculos para desarrollar la línea de carrera, pues en la evaluación del personal se consideraría intrínsecamente el desempeño de los trabajadores y no criterios de poder o de índole social.

Respecto a las **micro- y pequeñas empresas**, en el estudio se aprecian algunas semejanzas con las medianas empresas. Así, el factor **presencia** sería un elemento relevante por considerar para ciertos puestos, en su mayoría de atención al público. Sin embargo, este criterio podría estar solapando también la discriminación por raza u origen étnico. A semejanza de lo que se observa en las medianas empresas, el aspecto físico o racial no sería determinante para los ascensos; sería tomado en cuenta durante el proceso de selección y reclutamiento, pero el desarrollo profesional estaría

---

24 Esos rasgos corresponden a parámetros físicos como el de piel, talla, contextura física, etc., que califiquen como atractivos. Un color de piel blanca entra dentro de estos parámetros.

vinculado directamente con el nivel de desempeño y productividad. Otro aspecto por considerar respecto a las pequeñas empresas es que estas, al poseer una estructura organizacional pequeña, propician un trato más horizontal y cercano entre la gerencia y los trabajadores. A diferencia de la gran empresa, este vínculo permitiría desarrollar una dinámica más favorecedora para los mismos, quienes obtienen una respuesta más rápida a sus demandas personales y familiares. En ese sentido, algunas pequeñas empresas tenderían a aprovechar estos espacios para otorgar a sus trabajadores beneficios que la informalidad, en términos laborales, no les proporciona, aun cuando esta realidad todavía está alejada de un comportamiento válido y responsable.

## **2.4 Análisis integral**

La investigación interdisciplinaria plantea innumerables retos y oportunidades. Así, la perspectiva interdisciplinaria puede enfocarse en el diálogo entre marcos teóricos de distintas disciplinas, en la triangulación metodológica, en el desarrollo de un lenguaje común disciplinario, entre otros aspectos. Cada objeto de estudio plantea en la práctica una serie de retos que deben ser resueltos por el equipo de trabajo que encarna el diálogo interdisciplinario.

En esta investigación no se ha pretendido forzar las perspectivas teóricas de la Economía, la Sociología y la Administración sobre la discriminación en el ámbito laboral-empresarial con el propósito de generar una teoría transdisciplinaria. Lo que sí se hizo fue explicitar las miradas teóricas de las tres disciplinas sobre el tema, para plantear una pregunta de investigación común o hipótesis de trabajo, y triangular metodologías que permitieran corroborarla desde los distintos puntos de vista.

La investigación interdisciplinaria plantea tensiones, dilemas y preguntas que surgen de miradas teóricas diferentes pero también provee de soluciones o alternativas de investigación más creativas, lo que redundaría en conclusiones y hallazgos más robustos. En otras palabras, la interdisciplinaria requiere respeto intelectual, capacidad de diálogo, aceptación de las limitaciones propias y de la disciplina que se domina, como la actitud de permitir preguntas emergentes. Así, la principal tensión que se enfrentó fue la de constatar los distintos puntos de vista que plantean las diferentes disciplinas sobre la realidad. Es decir, si bien la Sociología y la Economía ostentan una pretensión explicativa, el modo de abordar la realidad resulta diferente con relación a su ontología, metodología y epistemología.

Si bien, como ya se mencionó, no se buscó establecer una teoría transdisciplinaria, se puede trazar un bosquejo que articule las tres perspectivas teóricas que alimentaron la investigación.

En primer lugar, se estableció una distinción entre exclusión social y discriminación. Si bien pueden aparecer en la realidad, imbricadas, en términos conceptuales se puede afirmar que la exclusión social afecta a un grupo social en la medida en que este no logra acceder a los beneficios económicos, políticos y culturales que el Estado asegura a otros grupos. Por ejemplo, imposibilidad de participar del mercado, no poseer documentos de identidad o propiedad sobre sus tierras, estar impedidos de acceder a las instituciones públicas y los beneficios que estas proveen a los ciudadanos por ser parte de un determinado grupo social, o a recibir educación en las lenguas originarias que les son propias, entre otras.

Mientras la discriminación se ubica –más bien– a nivel de interacción entre individuos que se tratan como sujetos, es decir, que son evaluados a partir de consideraciones individuales idiosincráticas (sexo, raza, identidad sexual, edad, origen étnico, etc.), impidiéndoles acceder a derechos a los que deberían tener acceso. En el estudio que se presenta, se ha adoptado una definición amplia como la que utiliza la Defensoría del Pueblo, pues permite conjugar las diferentes perspectivas académicas de la investigación. A partir de esa configuración, se reconocieron dos dimensiones complementarias que abordan la Economía y la Sociología al estudiar la discriminación en el ámbito laboral. Para los economistas, resulta relevante identificar las capacidades objetivas que portan los sujetos como señal de su productividad. Cuando el empleador no posee suficiente información sobre dichas capacidades (información asimétrica), recurre a los estereotipos, ya que acercan de algún modo a la realidad (recordemos que los estereotipos surgen de lo que se dice sobre los grupos sociales a lo largo del tiempo, aunque esa información pueda cambiar a lo largo de los años o no ser del todo correcta para todos los individuos del grupo social por el que se lo evalúa). El economista asume la idea de que los empleadores toman decisiones racionales sobre las pautas de contratación, y considera que la discriminación basada en la falta de información sobre las capacidades de los trabajadores, es un costo que hay que asumir por una falla del mercado.

Sin embargo, para los sociólogos, la discriminación no se produciría básicamente por fallas en el mercado, sino debido a culturas organizacionales y sujetos que avalan o permiten,

de algún modo, el trato desigual de quienes tienen iguales capacidades laborales. En otras palabras, no se trataría de un asunto de toma de acciones racionales en la búsqueda de maximización de resultados, sino de sujetos que se ubican en sociedades concretas heredadas de prácticas sociales e historias que sustentan prácticas de discriminación.

La Administración se nutre de ambas perspectivas. Por una parte, le interesa identificar señales claras de la productividad de los potenciales trabajadores asumiendo los razonamientos de la teoría de la información asimétrica. Pero, de otra parte, reconoce que en los procesos de reclutamiento y promoción de los trabajadores, influyen estereotipos y prejuicios de miembros de las organizaciones, muchas veces al margen de la cultura explícita de cada firma.

En ese contexto, la visión de las teorías sociológicas sobre la discriminación plantea una ontología de la complejidad, metodologías que buscan aprehender holísticamente los fenómenos de discriminación y una epistemología en la que el investigador no se representa alejado de su objeto de estudio, sino como parte de él.

En el caso de la Economía, se utiliza un marco conceptual que esboza la relación entre variables, a partir de las cuales se plantean modelos econométricos para corroborar dichas relaciones, desde las cuales se puede cuantificar el impacto de la discriminación. El economista toma distancia, que se evidencia incluso en el tipo de lenguaje que utiliza para dar cuenta de los resultados de la investigación.

De otro lado, la Administración busca describir, proveer soluciones o programas de acción reelaborando el **problema de la discriminación**, a partir de un lenguaje que alude a la **diversidad** como medio para lograr mayor rentabilidad y/o mejor clima laboral a la vez que un sentido de responsabilidad social. El sentido práctico de la disciplina puede condicionar lecturas que revierten la discriminación como problema social, entendiéndolo en términos de condiciones de eficiencia y eficacia.

Por otra parte, el diálogo interdisciplinario llevó a una serie de cuestionamientos sobre la pertinencia de teorías disponibles surgidas en tiempos y espacios diferentes: ¿es la discriminación racial en los Estados Unidos similar a la que se vive en el Perú? ¿Es válido asumir el concepto de **información asimétrica** en el Perú, cuando no podemos hablar de razas como en el caso estadounidense de la década de 1970? ¿Se puede considerar

como la otra cara de la medalla el concepto de diversidad en las empresas respecto del concepto de discriminación? ¿La responsabilidad social empresarial entiende la discriminación del mismo modo que la Sociología? ¿El problema de la discriminación se refiere a un asunto ético y/o de rentabilidad? Todas estas inquietudes teóricas hicieron evidente la riqueza de contrastar la hipótesis de trabajo de modo interdisciplinario.

En la siguiente sección se muestra el marco metodológico utilizado, en el que ha tratado de articular la riqueza de la discusión interdisciplinaria desarrollada a lo largo de la investigación.

### 3. Marco metodológico

En esta sección se describe la metodología utilizada para contrastar la hipótesis planteada, considerando la información obtenida a partir del uso de herramientas cualitativas y cuantitativas.

#### 3.1 Modelación empírica

Para comprobar la hipótesis, se decidió utilizar un modelo de probabilidad aleatoria (probit) donde la variable dependiente fuera el cargo que tiene actualmente un egresado dentro de la empresa en la cual labora. Las variables explicativas incluyen aquellas que revelan conceptos como raza, sexo y nivel socioeconómico, calificaciones, tamaño de empresa, entre otras, cuya pertinencia teórica y empírica ha sido discutida en la sección 2 de esta investigación.

Es decir, la modelación empírica, es la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Pr} (Y = \text{cargo máximo}) \\ = \beta_0 + \beta_1 * \text{Raza} + \beta_2 * \text{Apellidos} + \beta_3 * \text{Sexo} + \beta_4 * \text{Nivel Socioeco} + \beta_5 * \text{Calif} \\ + \beta_6 * \text{Tamaño empresa} + \sum_{i=7} \beta_i * \text{Variable Control} \end{aligned}$$

En esta modelación, la variable dependiente (“cargo máximo”) solo puede tomar dos (02) valores posibles; cero y uno. Por lo general, se toma al 1 como la ocurrencia del fenómeno de estudio y al 0 de otro modo. En este caso, la variable dependiente tomará el valor de 1 para el caso en el que el egresado tenga un cargo máximo (variable que se

define más adelante) y 0 si no lo tiene. Dado que esta clase de variable no tiene unidades de medida, lo que se analiza a través de las variables explicativas (por ejemplo, raza, apellidos o sexo) es si dichas variables aumentan o disminuyen la probabilidad de contar con el cargo máximo.

En modelos probabilísticos, como el probit, los parámetros que resultan de la regresión solo indican la dirección en la que influyen las variables explicativas sobre la probabilidad de ocurrencia del fenómeno de estudio; es decir, sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1. Un valor de un parámetro mayor de 0 (valor positivo) indicará que esa variable aumenta la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1. Un parámetro con un valor menor de 0 (valor negativo) indica que la variable disminuye la probabilidad de que la variable tome el valor de 1. En resumen, los valores de los parámetros (los  $\beta_i$  de la ecuación anterior) no tienen interpretación directa, solo se interpreta su signo para saber en qué dirección influye sobre la probabilidad de que ocurra el fenómeno de estudio.

No obstante lo anterior, los parámetros son útiles para estimar “el efecto marginal de la variable explicativa sobre la variable dependiente<sup>25</sup>”. Es decir, contribuyen a determinar cuál es la variación porcentual en la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1 (que ocurra el fenómeno de estudio) ante el cambio de una unidad en la variable explicativa. Así, los efectos marginales sirven para clasificar a las variables de acuerdo con qué variables tienen un mayor efecto de impacto sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1, con lo cual se puede construir un *ranking* de los efectos de las variables explicativas. Con el *ranking*, lo que se pretende es constatar que las variables que se creían importantes para el estudio efectivamente lo sean. Lo anterior se justifica en que no solo se debe observar la magnitud del efecto de impacto, sino también su significancia.

De esta forma, se analizará de qué manera variables como la raza, el nivel socioeconómico o el sexo afectan la probabilidad de llegar a un cargo máximo para un egresado entre los años 1990 y 1995 de la Universidad del Pacífico.

---

25 Ciertamente, cuando la variable explicativa es una variable *dummy*, el término correcto no es ‘efecto marginal’, sino ‘efecto de impacto’. Sin embargo, el análisis es similar.



En la siguiente subsección, y de acuerdo con la información disponible, se definirá exactamente la forma como se construirá cada una de las variables planteadas.

### 3.2 Recopilación y construcción de la data

#### A. Base de información: egresados de la UP entre 1990 y 1995

Para poder explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados de la Universidad del Pacífico en el mercado laboral limeño, se estimó conveniente estudiar a una población cuyo desenvolvimiento profesional se dio en los últimos 20 años. En ese sentido, se decidió acotar el universo de egresados de la Universidad del Pacífico a aquellos que egresaron entre los años 1990 y 1995<sup>26</sup>, considerando, a priori, que dicho período temporal habría permitido un nivel de desarrollo profesional suficiente para alcanzar altos niveles jerárquicos dentro de la escala laboral.

Dada la antigüedad de la información requerida sobre dicho universo, fue necesario consolidar información personal, académica y económica de cada egresado, la cual fue proporcionada por las Unidades de Archivo y de Pensiones de la Universidad del Pacífico, con la debida reserva del caso.

A continuación, se describen con detalle las características de la base de datos elaborada.

##### a. Número de observaciones

El total de egresados en el período 1990-1995 fue de 1.058. Inicialmente, se trató de utilizar la base de datos completa, pero la falta de información sobre variables clave como cargo disponible o raza, lo impidió; por lo que fue necesario utilizar distintas fuentes que permitieran obtener el mayor número de observaciones con información completa. De esta forma, del total de observaciones, se pudo trabajar con 381.

---

26 Durante dicho quinquenio, el promedio de egresados por año fue de aproximadamente 200 alumnos, pertenecientes a las carreras de Administración, Contabilidad y Economía.

**Cuadro I**  
**Número de observaciones disponibles, considerando información existente**

<b>Información disponible</b>	<b>Número de observaciones</b>
Total de observaciones de egresados 1990-1995	1.058
Observaciones con variable de cargo disponible	626
Observaciones que cuentan además con variables sobre empresa en la que trabaja (tamaño)	428
Observaciones que cuentan además con la variable raza	409
Observaciones que cuentan además con la variable pensiones	394
<b>Observaciones que cuentan con información de todas las variables relevantes para el estudio</b>	<b>381</b>

Se reconoce que este proceso de revisión y selección final de la muestra no es aleatorio y, por tanto, los resultados enfrentan el problema de sesgo de selección. Es decir, en el momento de la realización del proceso de muestreo no se eligieron individuos al azar, sino a aquellos que tuvieran información disponible, dejando al resto de lado. La información disponible de manera pública supone cierto grado de accesibilidad a la información de los individuos y podría estar evidenciando un componente de éxito o de reconocimiento en el medio laboral. Al no tener una variable que controle este efecto, todo este componente se va al término de error estadístico y, entonces, la razón por la cual un individuo termina perteneciendo a la muestra se encontraría determinada en el interior del propio modelo y determinaría al mismo tiempo la probabilidad de estar dentro de los cargos más altos de la empresa. Una posible solución es utilizar el método de corrección de Heckman (Heckman 1979), que implica realizar una estimación en dos etapas. Ello implicaría seleccionar una submuestra aleatoria en la que todas las observaciones tengan toda la información, pero de un menor número de variables, para no eliminar tantas observaciones que no cuenten con la información requerida. Esto se hace con el propósito de que las observaciones que cuentan con la variable dependiente sean un subconjunto de la muestra definida. No obstante, ello implicaría perder muchas variables que son de interés para la investigación, por lo que no es viable la aplicación de este método.

Por tanto, los resultados encontrados no pueden ser generalizables para los egresados de la Universidad del Pacífico, sino solo para la muestra en cuestión. No obstante, representa un primer esfuerzo por analizar, de manera cuantitativa y cualitativa, la existencia de discriminación racial, de sexo y nivel socioeconómico en el empresariado peruano, a nivel de estudio de caso.

b. Variable dependiente y variables explicativas<sup>27</sup>

La información obtenida permitió la construcción de una base de datos, insumo primario para la proyección y análisis econométrico (análisis cuantitativo), y también fue útil para la definición de los estudios de caso que se describen más adelante.

La variable dependiente en este estudio es el cargo alcanzado por el egresado a la fecha del estudio (véase el anexo I). Al respecto, se ha clasificado dicho cargo considerando cuatro posibles categorías:

**Cuadro 2**  
**Categorización de la variable dependiente “cargo”**

<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>	<b>Categoría 4</b>
<b>Máxima autoridad</b>	<b>Autoridad intermedia</b>	<b>Jefes</b>	<b>Sin personal a cargo</b>
Director	Gerente	Jefe de departamento	Ejecutivo
Gerente general	Subgerente	Jefe de Compras-Operaciones	Asistente
Presidente del directorio	Apoderado	Jefe de Contabilidad	Delegado
Propietario	Investigador	Jefe de Contrataciones	Secretario
Vicepresidente	Representante	Jefe de Créditos	Analista
Socio	Administrador	Jefe de División	
	Asesor	Jefe de Estudios Económicos	
	Auditor	Jefe de Finanzas	
	Consultor	Jefe de Inversiones	
	Profesional independiente	Jefe de Logística	
	Docente	Jefe de Márketing	
	Subdirector	Jefe de Negocio	
		Jefe de Operaciones	
		Jefe de Planeamiento	
		Jefe de Ventas	
		Supervisor	

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

<sup>27</sup> Véase el anexo I.

Las cuatro categorías se han definido considerando su posición dentro de una empresa y se han diferenciado en función de sus niveles de responsabilidad. La diferencia entre las categorías 1 y 2 está en el nivel de decisión que tienen dentro de la empresa, y la diferencia entre las dos últimas es el hecho de tener personal a cargo (categoría 3) o no (categoría 4). Ciertamente, si bien esta clasificación no es un estándar en todas las organizaciones, dado que el tamaño de la empresa es una variable importante para determinar las jerarquías, dicha clasificación es la que generalmente se puede encontrar en el organigrama de la mayoría de empresas y que resulta útil para identificar el nivel de jerarquía dentro de la estructura organizacional<sup>28</sup>.

La categoría que será utilizada en este estudio será la categoría 1, “Máxima autoridad”, para la variable dependiente. No obstante, las otras categorías son importantes para las estadísticas descriptivas, como se verá más adelante.

**Cuadro 3**  
**Variables por utilizar en el estudio**

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / utilidad
Variable dependiente	Cargo del egresado	Se refiere al cargo que ostenta actualmente el egresado en la empresa para la cual trabaja. No existe una clasificación general y, por tanto, en la base de datos existen hasta 39 cargos posibles. Para el análisis, se han clasificado en 4 categorías: Máxima Autoridad, Autoridad Intermedia, Jefes y Sin Personal a Cargo, y se utiliza la máxima categoría en la estimación econométrica.
Variable de raza	Apellidos del egresado	Los apellidos del egresado han sido clasificados en tres categorías: andino, común y extranjero – tradicional.
	Raza	Se utilizó la foto del egresado para clasificarlo en dos categorías: blanco / no blanco.

<sup>28</sup> Es necesario mencionar que esta clasificación es un elemento importante en el estudio y que diferencias en la misma también pueden implicar resultados diferentes. No obstante, como se utiliza solo la categoría 1 para la estimación econométrica (como se verá más adelante), los resultados son bastante consistentes, ya que los cargos máximos en ella incluidos son los que se pueden encontrar en la mayoría de empresas a ese nivel.

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / utilidad
Variable de sexo	Sexo	Hombre / mujer.
Variable de nivel socioeconómico	Escala de pago	Escala de pago en el momento de ingresar a la UP.
	Colegio de procedencia	Nombre del colegio de procedencia. Posteriormente, se categorizó el colegio en función de su escala de pensiones, para lo cual se utilizó la Guía de Referencia de la Universidad de Lima <sup>29</sup> .
Variables académicas	Promedio de notas	Calificación promedio del egresado en el momento de culminar sus estudios.
	Rendimiento académico	Pertenencia a la distribución de tercios académicos: primer, segundo o tercer tercio de su respectiva carrera en el momento de egresar.
Variables empresariales	Tamaño de la empresa	Sobre la base del nombre y el RUC de la empresa, se las clasificó en microempresa, pequeña, mediana y grande.
	Origen de la empresa	Nacional o extranjera.
Variable de control	Distrito de origen	Distrito en el que vivía el egresado en el momento de realizar sus estudios universitarios.
	Distrito de residencia	Distrito de residencia actual.
	Fecha de nacimiento	Corresponde al año de nacimiento.
	Fecha de egreso	Año de egreso.
	Edad	Diferencia entre el año de realización de este estudio y la fecha de nacimiento, en años.

Fuente: elaboración propia a partir de la Unidad de Archivo de la Universidad del Pacífico.<sup>29</sup>

La clasificación racial y de los apellidos requirió un proceso de operacionalización que planteó muchas interrogantes debido a la complejidad de la variable raza o a la escasez de marcos referenciales para la clasificación de los apellidos peruanos:

b.1) Clasificación de apellidos: andino, común o extranjero – tradicional

Para la clasificación de los apellidos, se cuenta con escasas investigaciones en el Perú. Sin embargo se identificaron los siguientes criterios, sobre la base de estudios históricos

<sup>29</sup> Obtenido en: <http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion>; consultado el 10/03/2011.

(Chiaromonti 2009, Miranda Costa 1993, Vásquez Huamán 2000), que no difieren mucho de la realidad:

- i) Apellidos de origen “andino”. Se refiere a los apellidos de origen quechua o que se identifican en los padrones de sufragio (listado de electores) de pobladores de las ciudades de Cusco y Ayacucho, en la segunda mitad del siglo XIX. Así, se señalan los siguientes apellidos: Quispe, Condori, Illacambi, Ccaguaya, Sulca, Paquiauri, Mallqui, Huamán, Atachaua, Vilcapoma, Auccapoma, Huamanchaua, Huamani, Yupanqui, Llantoy, Taguada, entre otros (Chiaromonti 2009: 339-40).
- ii) Apellidos de origen “extranjero – tradicional”: se incluye a todos aquellos apellidos de origen europeo (alemán, inglés, italiano, etc.) y aquellos que se vinculan directamente con las familias influyentes en los ámbitos económico, político y social del país, como Romero, Brescia, Wiese, Bentín, Lanatta-Piaggio, Ferreyros, Benavides, Banhero (Vásquez Huamán 2000: 96-7); Alarco, Álvarez-Calderón, Dammert, Garland, Gildemeister, Graña, Larco, Leguía, Miró Quesada, Ortiz de Zevallos, Osmá, De la Peña, De la Puente, De la Puente Arnao, Rizo Patrón, Thorndike, Tudela, Ugarteche, Valle Riestra, entre otros (Miranda Costa 1993).
- iii) Apellidos de origen “común”: se refiere a los apellidos que no calzan en ninguna de las categorías anteriores.

#### b.2) Clasificación: blanco / no blanco

Para la clasificación de las categorías blanco / no blanco de los egresados de la UP, se empleó como base de datos las fotos de los registros académicos de la universidad, cuando estaban disponibles y eran legibles, y las fotos de la Reniec como complemento. Como primer factor, se observó para la clasificación que el color de piel del egresado sea blanco, rosa pálido o simplemente claro, sin ser del tipo asiático (“amarilla”) o un cobrizo tenue. Sin embargo, debido a la resolución de las fotos y a los años pasados (para el caso de las fotos de la Reniec), el color de piel no fue una característica inequívoca para la clasificación. Fue así que también se tomaron en cuenta otras características físicas, tales como el color y forma de los ojos, el color del cabello, el color y grosor de los labios, y el vello facial (para el caso de los hombres).

De manera específica, se puede mencionar que el cabello claro (no negro), como dorado o castaño, fue un determinante casi automático durante la evaluación para la clasificación

de “blanco”. De la misma forma, un color de ojos de tonalidad diferente a la café o negra era un buen indicio para clasificar al individuo como “blanco”, al igual que un tamaño de ojos considerado como “grande” relativo al rostro del individuo. El color y grosor de los labios fueron características adicionales, pero usadas solo en la minoría de casos. Se observó para las mujeres colores de labios más claros en el caso de las clasificadas como “blancas” y más gruesos en el caso de las clasificadas como “no blancas”. En el caso de los hombres, se consideró, además de lo ya señalado, el vello facial y la estructura ósea del rostro. Una mandíbula marcadamente pronunciada y unos pómulos más notorios fueron determinantes en la clasificación de los individuos como “blancos”. Cejas pobladas y una nariz recta y pequeña también ayudaron a clasificar a individuos como “blancos”.

Adicionalmente, para el caso de las mujeres, se tomó en cuenta la simetría del rostro. Rostros más delgados y con mejillas delgadas y “perfiladas” eran usados como indicadores de una posible clasificación de raza blanca. Al igual que en el caso de los hombres, la nariz más delgada y pequeña era usada como otro indicador de raza blanca.

### b.3) Precisiones en la construcción de algunas otras variables

Los archivos académicos de los egresados proporcionaron información personal, antecedentes académicos y de tipo escolar, así como la ubicación en la escala de pensiones. Respecto a esta última variable, fue necesario buscar y actualizar la información respectiva, para establecer valores en moneda actual, ya que a mediados de 1991 la moneda en uso era el inti, así como la clasificación a escalas de pago actuales. Las escalas de pago escolares (variable determinante ligada al nivel socioeconómico del egresado) tuvieron que ser diseñadas y clasificadas en función del *ranking* que elabora actualmente la Universidad de Lima, como ya se ha mencionado, ya que es una de las pocas clasificaciones públicas, si no la única, de los colegios en el Perú de acuerdo con su escala de pago.

Finalmente, la información laboral se construyó a partir de la base de datos de egresados de la Universidad del Pacífico, la cual permite identificar la empresa en la que se labora y el cargo que se ostenta. La información fue complementada a través de la plataforma pública LinkedIn<sup>30</sup>.

---

30 En términos generales, LinkedIn es una red social a través de la cual los usuarios pueden crear un perfil profesional con el propósito de contactarse para hacer negocios o buscar empleo.

## B. Análisis cualitativo: selección de estudios de caso

La selección de los casos respondió a la necesidad de analizar con mayor profundidad variables no observables desde la perspectiva del modelo econométrico utilizado. Es decir, se buscó entender por qué un grupo de profesionales del universo analizado no siguió una trayectoria laboral esperable. Para ello, se examinó la base de datos construida con el propósito de identificar aquellos casos de interés. Se entrevistó a 22 profesionales (11 mujeres y 11 varones) siguiendo los criterios señalados a continuación:

**Cuadro 4**  
**Análisis cualitativo: casos especiales**

Criterios para cada caso seleccionado		Número de entrevistas por caso	
		Mujeres	Hombres
<b>I</b>	Primer tercio académico Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa) Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia	3	3
<b>II</b>	Colegio y/o distrito de nivel socioeconómico C o D. Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa). Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia	3	3
<b>III</b>	Último tercio académico Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa) Origen familiar tradicional (por el apellido)	3	3
<b>IV</b>	Nivel socioeconómico A Centro de trabajo no reconocido (tamaño y tipo de empresa) Cargo de jefe o sin personal a cargo	2	2

Elaboración propia.

Tómese en cuenta que se entrevistó a tres mujeres y tres varones que seguían la pauta de desarrollo laboral esperada según las hipótesis de estudio planteadas (véase el cuadro 4), y a 16 profesionales que no la seguían, con la finalidad de realizar comparaciones. Adicionalmente, cabe señalar que se conversó con solo 4 personas de nivel socioeconómico A, que laboran en centros de trabajo no reconocidos, con cargos de jefe o sin personal a cargo, debido a la dificultad de encontrarlos dado su pequeño número. En todo caso, la selección de la muestra para la sección cualitativa no sigue



criterios estadísticos de representatividad ni aleatoriedad, sino, más bien, responde a los criterios de las muestras teóricas: es decir, información de calidad hasta llegar a un punto de saturación, sin pretensiones de generalización estadística. Los datos obtenidos de este modo, a través de una guía de entrevista (véase el anexo 2), permiten contrastar y complementar los **datos duros** del análisis econométrico.

#### 4. ¿La raza y el nivel socioeconómico pagan?: los egresados de la UP y los cargos que ocupan

##### 4.1 Estadísticas descriptivas

En esta sección, se describen las principales estadísticas de la base de datos construida, de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.

##### Definición de variables

**Cuadro 5**  
**Definición de variables explicativas y signo esperado**

Variable	Definición	Signo esperado
Raza	Toma el valor de 1 si el individuo es de raza blanca, y 0 d.o.m.	>0. Se espera que los individuos de raza blanca aumenten la probabilidad de alcanzar un cargo máximo.
Edad	Es el valor en años de la edad del individuo.	>0, a mayor edad, mayor probabilidad de tener un cargo máximo
edad2 (edad al cuadrado)	Es el cuadrado de la edad en años del individuo.	<0, se espera que la edad aumente la probabilidad de tener un cargo máximo, pero a tasas descendentes.
apellidos1	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como andino, y 0 d.o.m.	<0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido andino, se reduce la probabilidad de tener un cargo máximo.
apellidos3	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como extranjero o tradicional, y 0 d.o.m.	>0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido extranjero – tradicional, aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.

Variable	Definición	Signo esperado
promedio (promedio de notas de la carrera)	Es el promedio del alumno	$>0$ , a mayor promedio de notas, mayor probabilidad de acceder a un cargo máximo, como las notas son una “señal” de buen desempeño.
tercio1 (primer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al primer tercio académico, y 0 d.o.m.	$>0$ , el pertenecer al primer tercio debería aumentar la probabilidad de tener un cargo máximo, ya que el primer tercio funciona como una “señal” de potencial buen desempeño.
tercio3 (tercer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al tercer tercio académico, y 0 d.o.m.	$<0$ , el pertenecer al tercer tercio debería reducir la probabilidad de tener un cargo máximo.
añoegreso (años de egreso)	Es el número de años que tomó al individuo egresar de la universidad.	$<0$ , a mayor número de años de egreso, menor probabilidad de tener un alto cargo, ya que se supone que es una “señal” de un desempeño no tan bueno.
pension1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más baratos o del Estado (de acuerdo al <i>ranking</i> elaborado por la Universidad de Lima), y 0 d.o.m.	$<0$ , si el individuo pagaba la menor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y, por tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
pension4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más caros (de acuerdo al <i>ranking</i> elaborado por la Universidad del Lima), y 0 d.o.m.	$>0$ , si el individuo pagaba la mayor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y, por tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
boleta1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de pago más baja durante sus estudios en la Universidad, y 0 d.o.m.	$<0$ , si el individuo pagaba la menor boleta (escala de pensión) en la universidad, es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y, por tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
boleta4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de pago de pensiones más alta durante sus estudios en la Universidad, y 0 d.o.m.	$>0$ , si el individuo pagaba la mayor boleta (escala de pensión) en la universidad, es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y, por tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

¿EL ORIGEN SOCIOECONÓMICO Y LA RAZA PAGAN?

Variable	Definición	Signo esperado
economía	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue Economía, y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de Economía en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
administración	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue Administración, y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de Administración en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
tamepr1	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo es micro, y 0 d.o.m.	>0, si el individuo trabaja en una microempresa, aumenta la probabilidad de acceder al cargo máximo, dado que existen pocas posiciones para llegar a dicho puesto.
tamepr4	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo es grande, y 0 d.o.m.	<0, si el individuo trabaja en una gran empresa, disminuye la probabilidad de acceder al cargo máximo, dado que existen muchas posiciones para llegar a dicho puesto.
nacio_empr	Toma el valor de 1 si la nacionalidad de la empresa en la cual trabaja el individuo es extranjera, y 0 d.o.m.	

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

A continuación, se realiza un análisis de las estadísticas descriptivas de las principales variables explicativas con relación a la variable dependiente del estudio.

**Cuadro 6**  
**Cargo alcanzado y raza**

Cargo	Raza		Promedio
	No blanco	Blanco	
Máxima autoridad	11,22	<b>25,57</b>	17,85
Autoridad intermedia	40,49	<b>52,27</b>	45,93
Jefes	<b>28,78</b>	6,82	18,64
Sin personal a cargo	<b>19,51</b>	15,34	17,59
<b>Total (%)</b>	100	100	100
<b>Total</b>	205	176	381

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Como se observa en el cuadro 6, el mayor porcentaje de egresados “blancos”, está concentrado en los cargos de máxima autoridad (25,6%) y autoridad intermedia (52,3%), lo cual supera al promedio, mientras que los “no blancos” están más presentes en las categorías inferiores, en relación con los valores promedio (28,8% y 19,5%).

En el cuadro 7, se observa que los egresados de apellidos extranjeros – tradicionales alcanzan los puestos de máxima autoridad en mayor proporción que los de apellido andino. Así, aquellos egresados de apellido extranjero – tradicional ocupan mayoritariamente cargos de máxima autoridad (20,3%) en relación con las otras dos categorías (11,5% para los de apellido andino y 17,9% para los de apellido común). En el caso de la autoridad intermedia, es la categoría más importante (51,9%) en relación con el promedio de 45,8%. Finalmente, para la categoría sin personal a cargo, los egresados de apellido andino tienen un importante 23,1%, lo cual supera ampliamente al promedio, 17,6%, y al porcentaje de los de apellido extranjero – tradicional, 15,2%. Esto lleva a decir que los egresados de apellido extranjero – tradicional llegan a tener mayoritariamente cargos de responsabilidad (cargo máximo) que los que tienen apellido andino, quienes están más concentrados en autoridad intermedia o sin personal a cargo.

**Cuadro 7**  
**Cargo alcanzado y clasificación de apellidos**

Cargo	Apellido			Promedio
	Andino	Común	Extranjero – tradicional	
Máxima autoridad	11,54	17,89	<b>20,29</b>	17,89
Autoridad intermedia	<b>51,92</b>	42,63	<b>47,83</b>	45,79
Jefes	13,46	21,58	16,67	18,68
Sin personal a cargo	<b>23,08</b>	17,89	15,22	17,63
<b>Total (%)</b>	100	100	100	100
<b>Total</b>	52	190	138	380

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Sobre la distribución por sexo, el cuadro 8 muestra que los hombres son los que mayoritariamente ocupan los cargos de mayor nivel: 20,4% para máxima autoridad y 47,4% para la autoridad intermedia, lo cual supera al promedio y claramente al porcentaje de mujeres que alcanzan dicho cargo (11,7% y 42,3%, respectivamente).

En el caso de los cargos de menor nivel, las mujeres son las que mayoritariamente los ocupan y superan ampliamente al promedio: 24,3% para jefes y 21,6% para los puestos sin personal a cargo; lo cual supera también la participación de los hombres en dichos cargos: 16,3% y 15,9%, respectivamente.

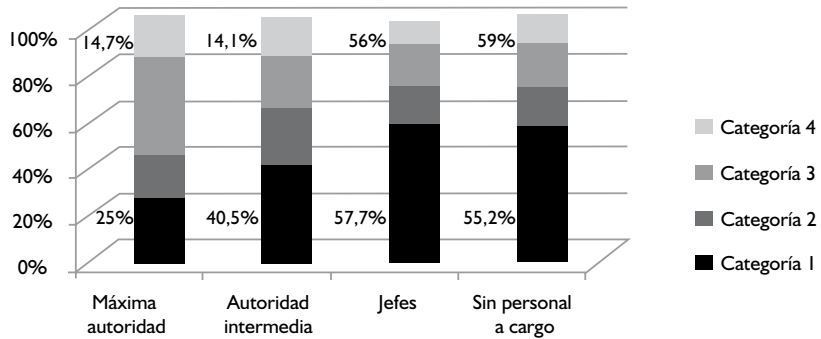
**Cuadro 8**  
**Cargo alcanzado y distribución por sexo**

Cargo	Sexo		Promedio
	Femenino	Masculino	
Máxima autoridad	11,71	<b>20,37</b>	17,85
Autoridad intermedia	42,34	<b>47,41</b>	45,93
Jefes	<b>24,32</b>	16,30	18,64
Sin personal a cargo	<b>21,62</b>	15,93	17,59
<b>Total (%)</b>	100	100	100
<b>Total</b>	111	270	381

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En lo que se refiere a la distribución por nivel socioeconómico, los resultados corroboran las ideas propuestas en este estudio. En el gráfico 2, se observa una distribución en la cual, de los que estudiaron en colegios de mayores pensiones, un grupo importante alcanzó el cargo máximo, mientras que en los cargos de menor jerarquía, más del 50% de los egresados había estudiado en colegios de pensiones más bajas. De esta forma, de aquellos egresados que alcanzan la máxima autoridad, el 14,7% proviene de colegios de altas pensiones, mientras que en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo (menor cargo), dicho porcentaje es de solo 5,9%. En contraposición, en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo, la mayoría (55,2%) proviene de colegios de pensiones bajas. Estos resultados parecerían indicar que el nivel socioeconómico influye positivamente en alcanzar los cargos máximos.

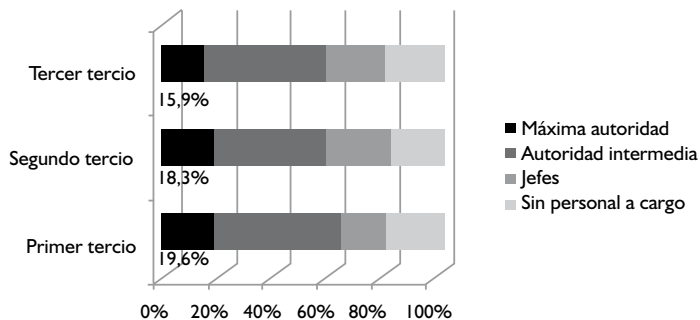
**Gráfico 2**  
**Distribución de cargo alcanzado y pensión de colegio pagada**



Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

De otro lado, tomando en cuenta los resultados académicos de los estudiantes de la muestra, se observa que la distribución de los cargos con relación a los tercios por calificaciones obtenidas, no muestra ninguna tendencia en particular. Es decir, la distribución es relativamente homogénea entre los cargos, independientemente del tercio al que perteneció el egresado.

**Gráfico 3**  
**Distribución de cargo alcanzado y tercio académico**



Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En relación con el tamaño de las empresas, se observa que, en las microempresas, el 33,3% de los egresados que trabajan en ellas alcanzan el cargo máximo, lo cual supera

al promedio (17,9%) y también al 14,8% de los egresados que trabajan en las grandes empresas (categoría 4). Como ya se ha mencionado, esto se puede deber a que en las microempresas es más fácil alcanzar el cargo máximo, dado que hay menor número de puestos entre los cargos más bajos y los más altos (véase el cuadro 9).

**Cuadro 9**  
**Cargo alcanzado y tamaño de empresa**

Cargo	Tamaño de la empresa				
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total
Máxima autoridad	<b>33,33</b>	29,63	12,35	<b>14,81</b>	<b>17,85</b>
Autoridad intermedia	50,00	35,19	61,73	42,13	45,93
Jefes	10,00	18,52	9,88	23,15	18,64
Sin personal a cargo	6,67	16,67	16,05	19,91	17,59
<b>Total</b>	30	54	81	216	381
%	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En el cuadro 10, se observa que las variables de raza y apellidos muestran cierta relación positiva. Es decir, un grupo importante (18,1%) de egresados con apellidos andinos es clasificado como “no blanco”, mientras que un grupo mayoritario de “blancos” (55,4%) también tiene apellido extranjero – tradicional, y solo un 9% de ellos tiene algún apellido andino. Es necesario resaltar que la mayoría de “no blancos” (62,0%) tiene apellidos “comunes”.

**Cuadro 10**  
**Variables de raza y apellidos**

Raza	Apellidos				Obs.
	Andino	Común	Extranjero – tradicional	Total (%)	
No blanco	18,05	61,95	20,00	100	205
Blanco	8,57	36,00	55,43	100	175

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Esto pareciera indicar que existe una correlación entre el apellido y la raza; aunque algunos podrían señalar que el apellido está más asociado a la etnia que a la raza, en este estudio no se hacen mayores diferencias al respecto (Valdivia 2011), pero es interesante notar que los resultados se refuerzan en cuanto a la clasificación por raza y apellido.

Cuando se analizan las variables de raza y nivel socioeconómico, medidas a través de las pensiones del colegio de procedencia, se observa que los “no blancos” estuvieron mayoritariamente en colegios de escalas bajas: categoría 1 (66,8%) y categoría 2 (18,5%), mientras que los egresados definidos como “blancos” estudiaron mayoritariamente en los colegios de mayores pensiones: categoría 3 (39,8%) y categoría 4 (19,3%).

**Cuadro 11**  
**Variables de raza y nivel socioeconómico**

Raza	Pensiones					Obs.
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total (%)	
No blanco	66,83	18,54	11,22	3,41	100	205
Blanco	16,48	24,43	39,77	19,32	100	176

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

De esta forma, los cuadros 10 y 11 muestran que la relación entre nivel socioeconómico y raza (medida por rasgos físicos, color o apellido) está vinculada con las hipótesis de esta investigación, ya que la clasificación de “no blanco” está relacionada con un bajo nivel socioeconómico y viceversa.

Las estadísticas de la información de base parecieran indicar que las hipótesis planteadas en este estudio son válidas, en la medida en que existe cierta relación negativa entre la posibilidad de acceder a un cargo máximo y variables que muestran discriminación, como raza, apellido o nivel socioeconómico.

Con el objetivo de corroborar las ideas generales que brinda la información estadística, en la siguiente sección se mostrarán los resultados de la estimación econométrica del modelo planteado, a la par que los resultados de las entrevistas que –desde una perspectiva cualitativa– permiten entender variables no observables del modelo econométrico desarrollado.



## 4.2 Análisis cuantitativo y cualitativo de resultados

Como se ha mencionado, se realizó una estimación de variables dependientes limitadas, a través de la estimación de un modelo probit, en el cual la variable dependiente es el hecho de que el egresado tenga un cargo máximo ( $Y=1$ ) o no lo tenga ( $Y=0$ ). Al respecto, en el cuadro 12, se muestran las estimaciones de un modelo general denominado modelo 1 (propuesto en la sección 3.1) y luego la estimación de dos modelos con interacciones (modelos 2 y 3), para las principales variables.

**Cuadro 12**  
**Resultados del modelo econométrico**

Variable	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<b>Sexo</b>	<b>0,3995***</b>	<b>0,3307***</b>	<b>0,1828*</b>
<b>raza</b>	<b>0,3354***</b>	<b>0,3172***</b>	<b>0,2636***</b>
edad	-0,3026	-0,4522	-0,3896
edad2	0,0033	0,005	0,0044
<b>apellidos1</b>	<b>-0,3573</b>	<b>-0,3408**</b>	<b>-0,3573***</b>
apellidos3	-0,235	-0,2042**	-0,1859*
promedio	0,1736	0,1602	0,2179
tercio1	-0,1936	-0,1829	-0,2136
tercio3	0,0719	0,0606	0,086
añoingreso	0,0053	0,0285	0,0312
pension1	-0,2136	-0,1649	-0,213*
<b>pension4</b>	<b>-0,1786</b>	<b>0,2173***</b>	<b>-5,3747***</b>
<b>boleta1</b>	<b>-0,002</b>	<b>-4,3294***</b>	<b>-4,5128***</b>
<b>boleta4</b>	<b>0,4535***</b>	<b>0,4563***</b>	<b>0,4446</b>
economía	0,3255	0,3553	0,3914
administración	0,3092	0,3233	0,3355
<b>tamempr1</b>	<b>0,4116***</b>	<b>-0,2446</b>	<b>-0,267</b>
<b>tamempr4</b>	<b>-0,1885***</b>	<b>-0,1947***</b>	<b>-0,2098***</b>
nacio empr	0,0139	0,0223	0,0488
<b>raza*tamempr1</b>		<b>0,9766***</b>	<b>1,0268***</b>
<b>raza*pension4</b>		<b>-0,5321***</b>	
<b>sexo*pension4</b>			<b>5,4064***</b>
<b>raza*boleta1</b>		<b>4,4760***</b>	<b>4,7118***</b>
cons	2,8148	6,1665	3,9755

Nota: (\*\*\*) significancia al 99%, (\*\*) significancia al 95% y (\*) significancia al 90%.

El modelo 1 del cuadro 12 muestra que, en la estimación básica (considerando solo las variables descritas inicialmente), **el ser hombre** (variable sexo), **ser de raza blanca (raza)**, **haber pagado la pensión más alta en la universidad** (boleta 4) –lo cual implica un nivel socioeconómico alto– y **trabajar en una microempresa** (tamempr1) aumentan la probabilidad de tener un cargo máximo, considerando un nivel de significancia de 1%. En este modelo, el análisis de la variable apellido no permite afirmar la existencia de discriminación para los egresados. Estos resultados corroboran gran parte de las hipótesis planteadas en el estudio, como se analiza a continuación:

#### A. Variable “sexo”

Como ya se ha mencionado, el ser hombre aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo (modelo 1, cuadro 12) y estos resultados se mantienen, aun cuando se incluyan variables multiplicativas como en los modelos 2 y 3 del referido cuadro. En particular, en el modelo 3, cuando se incluye una variable que muestra el caso de un hombre que tenga además un nivel socioeconómico alto (sexo\*pensión4), el nivel de significancia de la variable sexo de manera individual se reduce, pero dicha nueva variable, que muestra una condición de mayor “discriminación”, muestra una significancia al 1%, es decir, **ser hombre y tener recursos económicos a la vez**, aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.

Estos resultados se corroboran con la información cualitativa obtenida de las entrevistas realizadas como parte de esta investigación. Así, el sexo de los egresados marca un elemento diferenciador en el desarrollo de la línea de carrera. Estudios previos elaborados con egresados de la UP (Kogan 2010 y Kogan 1994) muestran que si bien las brechas entre varones y mujeres van disminuyendo, todavía las mujeres no ocupan similar porcentaje de altos cargos<sup>31</sup>. Ello se debe –entre otras variables– a que un grupo importante de egresadas prioriza su vida familiar sobre la laboral, rebajando sus ambiciones en el ámbito del trabajo:

“Renuncié al Banco porque salí embarazada. Trabajo en un estudio de abogados porque vivo a 10 cuadras, el nido de mi hijo está cerca. Tener un cargo de decisión es difícil [...] el esposo, la casa, la comida [...]”.

31 En el año 1994, había 2,4 egresados varones por egresada de la Universidad del Pacífico entre 1980 y 1984 en puestos de alta gerencia; mientras que esa relación disminuye a 1,6 para el año 2010, entre egresados de 1995 al 2000.

En opinión de los entrevistados, el sexo de los egresados influye en el desarrollo de la línea de carrera. Así, los puestos alcanzados y la rapidez en los ascensos están relacionados con las decisiones que toman las mujeres en torno a la importancia que le darán a la formación de una familia.

#### B. Variables raza (blanco / no blanco) y apellidos

De acuerdo con el modelo 1 (cuadro 12), la variable raza, y de manera particular “ser blanco”, es indiscutiblemente una característica que influye de manera positiva en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo al 1% de significancia. Más aun, en los modelos 2 y 3, cuando se agregan variables multiplicativas del tipo raza – nivel socioeconómico (raza\*boleta1), lo cual significa “**blanco y nivel socioeconómico alto a la vez**”, los resultados muestran que dicha condición de manera conjunta aumenta la probabilidad de contar con un cargo de máxima autoridad.

Cuando se analiza la variable “apellidos 1”, que se refiere a aquellos que tienen apellido andino, se observa que en el modelo 1 (modelo general) no es posible notar ningún efecto; pero cuando se incluye la variable multiplicativa sobre raza y nivel socioeconómico (raza\*pensión4 en el modelo 3), es decir, ser blanco y con recursos económicos, dicha variable es relevante al 1% para acceder al cargo máximo, mientras que el tener apellido andino (apellidos1) disminuye la probabilidad de alcanzar dicho cargo, al 1% de significancia, lo cual abona a la hipótesis planteada.

En el modelo 2, se obtiene un resultado no esperado con relación a las variables de apellido y raza; mientras que las variables raza y apellidos andinos de manera individual ratifican las hipótesis de este estudio, la variable conjunta “blanco y rico” (raza\*pensión4) disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo, y la variable “blanco y de bajos recursos económicos” (raza\*boleta1) aumenta la probabilidad de acceder a dicho cargo. Estos dos resultados parecieran indicar lo siguiente: el ser blanco y rico, no aumenta la probabilidad de acceder al cargo máximo, porque en dicho grupo todos parecieran ser homogéneos, es decir, son blancos y ricos y, por tanto, esas variables no generan diferenciación entre los egresados y no aumentan la probabilidad de acceder al cargo máximo. En este punto, variables no observables (capacidad, interés, entre otras) pueden ser variables más importantes para alcanzar el cargo máximo. No obstante, en el caso de “ser blanco y de bajos recursos económicos”, esta variable conjunta sí aumenta la

probabilidad de acceder a un cargo máximo, lo cual pareciera indicar que la variable raza es una variable de peso para diferenciarse y alcanzar un mayor cargo, aun cuando no se tengan recursos económicos.

Este resultado se corrobora con lo que parece ser una apreciación general en los entrevistados: la raza y los apellidos tienen incidencia en afectar la línea de carrera de una persona, pero no constituyen claramente elementos decisivos o concluyentes. Es decir, tener un apellido de origen andino puede llevar a que no se considere a un candidato para un puesto alto en una corporación, pero ello no resulta determinante siempre:

“Los rasgos físicos a veces ayudan o frenan la carrera de una persona. En algunos casos lo he visto. Muy solapadamente. Pero normalmente no ha sido muy preponderante”.

“Todavía el tema del mérito no siempre es la primera opción y lo creo por lo que he visto. Tengo un amigo que vive en Estados Unidos, trabaja en Estados Unidos, enseña en una universidad americana. No tiene la imagen que uno esperaría y él siempre me dice ‘yo creo que no lo hubiera podido hacer de haberme quedado en el Perú’”.

De igual modo, ser blanco es visto como una ventaja, pero no determinaría necesariamente o automáticamente el camino del éxito laboral. Es decir, se espera que la persona tenga cualidades académicas, personales y laborales que respalden su desarrollo en una línea de carrera. A diferencia de una sociedad estamental donde la raza determina directamente el prestigio y poder de la persona, se tendría una sociedad que valora los rasgos raciales blancos, retribuyendo esos estereotipos con ciertas prebendas, pero no de modo automático.

### C. Variables sobre nivel socioeconómico

Sobre la influencia de las condiciones socioeconómicas en la probabilidad de tener un cargo de máxima autoridad, se comprueba la hipótesis planteada: el modelo 1 del cuadro 12 muestra que tener mayores recursos económicos (medido a través de la boleta pagada en la universidad, boleta4) incrementa la probabilidad de tener un cargo de nivel gerencial máximo. En el modelo 2, se observa que el tener recursos económicos

(pension4 y boleta4) aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo, y el no tener recursos (boleta1) disminuye dicha probabilidad. No obstante, la variable conjunta “blanco y alto nivel socioeconómico” disminuye dicha probabilidad, y ello podría explicarse porque, en un segmento bastante homogéneo, ambas variables de manera conjunta no aumentan dicha probabilidad (véase el punto B anterior).

En el modelo 3, los resultados muestran que la variable nivel socioeconómico alto (pension4) disminuye la probabilidad de alcanzar un cargo alto, lo cual se tiene que analizar considerando que se ha incluido la variable “hombre y de altos recursos económicos” (sexo\*pensión4), y por tanto esta última variable es la que genera mayor impacto. Tener solo recursos económicos no garantiza acceder a un alto cargo, sino que también se requiere ser hombre para ello, lo cual ratifica que los recursos económicos, aunque muy importantes, no son la única variable relevante. No obstante, en este modelo también se encuentra la idea de que ser “blanco y de pocos recursos” puede permitir alcanzar un alto cargo; es decir, aunque no se tengan recursos económicos, ser blanco contribuye a que se alcance un mayor cargo.

Estos resultados pueden explicarse porque, para algunos, cada sector económico tiene sus particularidades cuando se trata discriminar o no a sus colaboradores. Por ejemplo, se mencionó que:

“No es lo mismo el sector minero, pesquero o agroexportador. Los mineros sí toman en cuenta los rasgos físicos, el nivel socioeconómico y trabajan entre hombres tomando whisky etiqueta negra o azul. Mientras los pesqueros son vivos, criollos, han sido patrones de lancha [...] son cholos millonarios. Los agroexportadores vienen de familias tradicionales, campechanas [...]”.

Es necesario resaltar que se considera al nivel socioeconómico como un factor de gran importancia para explicar la discriminación; de hecho, se relaciona el nivel socioeconómico con la raza y los apellidos. Frecuentemente, se trata de un asunto de imagen: “los jefes prefieren contratar a gente que se vea como jefe”. Ello implica una serie de estereotipos más o menos sólidos que se activan a la hora de elegir en las ternas a las personas que se desea contratar o cuando se trata de promover a alguien. De alguna manera, bajo el concepto de nivel socioeconómico se condensan diversas formas de clasificar al otro, ya que incluye factores de imagen que se consideran “positivos” o “favorecedores”:

“Ya no se toma con tanta fuerza el tema racial pero sí el del nivel socioeconómico: cómo se viste, cómo se comporta. Eso sí afecta, cómo expresa sus ideas”.

“La autoestima, el look, la capacidad de comunicación [...] es un paquete completo”.

Los entrevistados reconocen que las personas de nivel socioeconómico alto tienen mayores ventajas para ser contratados, ascender y tener mejores sueldos. Ello lo explican, en parte, a partir de una dinámica que preserva una homogeneidad sociocultural en el círculo de poder, al punto de que las empresas son vistas como un club:

“No vamos a poner a una persona que va a romper la homogeneidad del círculo superior”.

“Ingresar a la empresa es ingresar a un club [...] donde todos son culturalmente homogéneos”.

“Si quieres ir a un puesto glamoroso, de prestigio, tienes que saber hablar, vestir, comunicarte”.

Asimismo, se valora la posibilidad de hacer negocios entre pares, debido a sus condiciones socioeconómicas y culturales, ya que se conocen del colegio o la universidad, lo que los beneficia profundamente:

“Hay gente del Santa María que ves que les va muy bien porque todos hacen negocios entre ellos. Juegan fútbol entre ellos, salen entre ellos [...]”.

Son varias las razones que los entrevistados señalan para explicar por qué los egresados de niveles socioeconómicos altos se posicionaron más rápido en la escala corporativa: sus redes sociales, es decir, los contactos que tienen (probablemente, empresarios o profesionales en altos cargos en el sector público o privado), que facilitan la realización de negocios y actividades; la experiencia de vida, que permite una posición social o roce social (acceso a información o conocimiento, viajes al extranjero); dominio de otros idiomas, en particular el inglés; y el acceso a maestrías (para lo que se necesitan recursos económicos).

Con relación a las redes sociales, estas no solo permiten el acceso a prácticas o empleos, sino también permiten el ascenso:

“Aquellos que están en un nivel socioeconómico A o B+ tienen más oportunidad de ser ascendidos porque tienen una mejor red de contactos”.

“[...] si tú acompañas las relaciones [interpersonales] con capacidad promedio [académica], por lo menos tienes muchas más posibilidades que alguien que no tiene esas relaciones: dónde estudiaste, colegio, universidad [...] eso sí te abre las puertas [...]”.

“Yo conocí aquí a un chico que tenía el mismo cargo que yo –analista–. Jugaba tenis con el gerente y hubo una vacante en su puesto. Su jefe se fue y él entró. Todo el mundo decía que le dieron el puesto a él porque jugaba tenis con el gerente. No era que ‘¡ay! qué trompe, se lo merece’ [...] ‘tiene tantos años en la empresa, aporta un montón a la compañía’ [...] Que tú digas ‘¡wow!, qué dotes de líder tiene’. No. Esas cosas eran frustrantes. Tú ves que otros suben porque se relacionan con el gerente”.

Por otra parte, el ser de nivel socioeconómico alto parece incidir en la asignación de sueldos, ya que al parecer se piensa que solo se puede retener a las personas de nivel socioeconómico alto si se les paga según sus expectativas, lo que no ocurriría con aquellos de más bajos ingresos:

“Me enteré de que a un jefe de área que tenía un puesto similar al mío le pagaban menos. No sé por qué, pero yo vivía en Rinconada del Lago –en casa de mis viejos–, y el gerente comercial vivía a tres cuerdas de mi casa. Es más, yo un día, de tan conchudo, le dije que me jalara. Después, ya, me hice bien pata de él. Me dijo: ‘lo que pasa es que a ti te vimos que vivías en Rinconada, de la Pacífico; si te querías quedar, si podíamos contar contigo, teníamos que pagarte un poco más’”.

De algún modo, no solamente se trata de estar entre pares y reconocer sus expectativas de ingresos, sino también se sabe que pertenecer al nivel socioeconómico alto implica contar con un capital cultural que genera beneficios en el desempeño laboral:

“Si eres de nivel socioeconómico alto, te sientas en una mesa con otra actitud que si vienes de un nivel socioeconómico bajo. Eso te marca. Cuando hablan varios en una mesa de lugares que han conocido y tú no. Sí influye un poco. Pero allí depende que la persona logre pasar esa valla”.

“La inteligencia y las buenas ideas no están asociadas al nivel socioeconómico, pero es tener experiencias de otro nivel: saber inglés, plata para la academia, salir al extranjero, que en la mesa veas a familiares profesionales a diferencia de un papá que es chofer de micro. Es difícil que esté expuesto a eso”.

Es decir, se plantea que las posibilidades de éxito laboral (puestos y nivel de sueldos) estarían ligadas al nivel socioeconómico (y ello relacionado a la raza y los apellidos). Sin embargo, no se trata de una relación taxativa, aunque sí presente. Se reconoce que la personalidad y el empeño pueden llevar al éxito económico incluso a quienes se les pone más cortapisas sociales: los no blancos, mujeres, quienes tienen apellidos andinos y de niveles socioeconómicos bajos.

#### D. Variables sobre resultados académicos

De otro lado, se observa que las variables que miden el rendimiento académico, como promedio de notas al egresar (promedio) o el tercio en el cual acabó la carrera el egresado (tercio I o tercio3), no son variables que influyan estadísticamente en la probabilidad de acceder al cargo máximo de la empresa (véase el cuadro 12, diferentes modelos). Esto puede explicarse debido a que luego de más de 15 años de egreso, las notas dejan de ser relevantes, ya que lo que interesa es la experiencia adquirida, la capacidad de trabajo, entre otros factores, que es información con la que no se cuenta o son variables no observables.

Los egresados mencionan que las variables académicas son útiles para conseguir el primer empleo, pero que no son relevantes para avanzar en la carrera. Incluso, proponen que el rendimiento académico o las notas no tienen mayor importancia para explicar el éxito en la línea de carrera, “uno con promedio 18, no va a ser mejor que uno con promedio de 14, los dos pueden tener muy buena preparación”. Señalan, además, que el promedio de un egresado puede ser bajo, pero que este puede tener muy buenas notas en un área específica para la que se lo quiere contratar como practicante. Empero, podría ser una



buenas cartas de presentación señalar que se está en el tercio superior para conseguir una práctica, pero no habría mayor diferencia con decir que se está en el segundo o tercer tercio. Es decir, las notas se relativizan y lo que parece interesar, luego de las primeras prácticas, son las experiencias de trabajo y los logros alcanzados.

Una limitación importante de esta investigación es que no ha incluido información sobre estudios realizados luego de culminar el pregrado, debido a que no ha sido posible construir una base de datos que muestre la evolución académica de los egresados de la muestra. La no inclusión de esta variable podría estar afectando los resultados en el sentido de que algunos egresados pueden haber llegado a puestos altos debido a dichos estudios de postgrado y no necesariamente por sus características raciales, de género o de nivel socioeconómico. Aunque esta es una limitación que no se ha podido superar dada la falta de información, las estadísticas descriptivas parecieran mostrar que la relación entre las variables de cargo máximo y las variables de discriminación corresponde con las hipótesis de este estudio, aun sin tomar en cuenta dichos estudios de postgrado. Aunque esto no invalida los resultados, una recomendación para futuras investigaciones es que se pueda analizar la influencia de la variable de estudios de postgrado en el logro de un cargo máximo, y su relación con las variables de discriminación aquí estudiadas.

#### E. Variables sobre características de las empresas

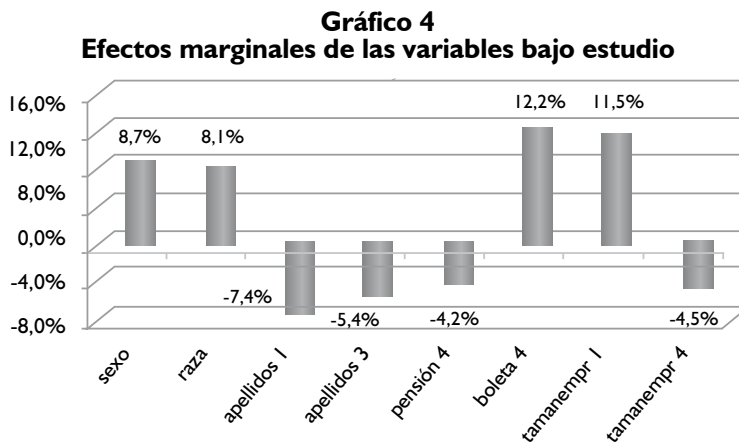
Sobre las variables que muestran las características de las empresas en las cuales laboran los egresados, en el modelo 1 del cuadro 12, se observa que el trabajar en microempresas ( $tamempr1$ ) aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo, lo cual se justifica dado que existe menor número de posiciones jerárquicas para alcanzar dicho puesto. Más aun, la variable que denota empresas de gran tamaño ( $tamempr4$ ) muestra un signo negativo para los tres modelos en dicho cuadro, con un nivel de significancia del 1%, lo cual indica que a mayor tamaño de empresa, menor probabilidad de acceder a un cargo máximo. La variable que muestra el origen de la empresa, nacional o extranjera ( $nacio\_empr$ ) no parece influir en las posibilidades de tener un alto cargo en la empresa.

Más aun, cuando se analiza, en los modelos 2 y 3, la variable conjunta “blanco y trabajar en una microempresa” ( $raza*tamanempr1$ ), se observa que dicha variable incrementa la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

Todos estos resultados son muy interesantes y aportan a la discusión sobre temas de discriminación. Sin embargo, un elemento que no se ha tratado en la investigación es el “proceso” a través del cual se produce la discriminación por raza, sexo o nivel socioeconómico; es decir, de qué manera estas variables llegan a influir en el proceso de ascensos de un egresado. Estos procesos, que son un elemento fundamental para el posterior diseño de políticas públicas que permitan reducir la discriminación, es un tema que amerita futuras investigaciones.

### 4.3 Análisis de los efectos marginales

En esta sección, se examinan los efectos de impacto de cada una de las variables analizadas; es decir, se indica en qué porcentaje cada una de las variables del modelo afecta la probabilidad de tener un alto cargo.



Como se observa en el gráfico 4, las variables que tienen mayor impacto en incrementar la probabilidad de acceder a un cargo máximo son: tener recursos económicos (boleta4, 12,2%), trabajar en una microempresa (tamanempr 1, 11,2%), ser hombre (sexo, 8,7%), ser blanco (raza, 8,1%), mientras que disminuyen dicha probabilidad tener apellido andino (apellidos 1, 7,4%) y trabajar en una gran empresa (tamanempr 4). En particular, el importante impacto de la variable recursos económicos corrobora lo señalado en las entrevistas cualitativas que fueron realizadas para obtener información específica de algunos de los egresados de la muestra y que ha sido mencionado en la sección 4.2. Además, la importancia de las variables sexo y raza ratifican las hipótesis planteadas en este estudio.

Adicionalmente, y aunque no es lo esperado, tener apellido extranjero – tradicional disminuye la probabilidad de alcanzar un alto cargo en 5,4%, y haber pagado una pensión alta en el colegio (es decir, tener recursos económicos) la disminuye en 4,2%. Estos dos últimos resultados son no esperados, pero podrían explicarse por las dificultades mencionadas en la clasificación de los apellidos y también en el hecho de que la pensión pagada en el colegio tendría una menor importancia en las posibilidades de acceder a un cargo alto que la pensión pagada durante los estudios universitarios (véase el cuadro 12).

De otro lado, los resultados de los modelos 2 y 3 respecto a las variables conjuntas demuestran que ser blanco y, a la vez, trabajar en una microempresa aumentan la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en 29%, lo cual es uno de los porcentajes más altos en cuanto a las variables estimadas. El resto de variables explicativas corrobora los resultados analizados en la subsección 4.2 anterior, en términos de signos y aportes marginales.

En definitiva, estos resultados muestran que las hipótesis de trabajo planteadas en esta investigación se corroboran en la mayoría de los resultados, con lo cual se puede afirmar que, para la muestra analizada, existe cierto grado de discriminación en cuanto a nivel socioeconómico, sexo y raza, aunque en este último caso se constata más para los rasgos físicos que para los apellidos.

**Cuadro 13**  
**Efectos marginales en la estimación del modelo**

	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>sexo</i>	<b>0,0869***</b>	<b>0,0633***</b>	<b>0,0316*</b>
<i>raza</i>	<b>0,0806***</b>	<b>0,0667***</b>	<b>0,0484***</b>
edad	-0,0718	-0,003	-0,0015
<i>apellidos1</i>	<b>-0,0737***</b>	<b>-0,0609***</b>	<b>-0,0547***</b>
<i>apellidos3</i>	<b>-0,0537**</b>	<b>-0,0408**</b>	<b>-0,0325**</b>
promedio	0,0412	0,0332	0,0395
tercio1	-0,0441	-0,0363	-0,0366
tercio3	0,0172	0,0127	0,0158
añoingreso	0,0012	0,0059	0,0056
pension1	-0,0464	-0,0337	-0,038*

	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>pension4</i>	<b>-0,0419***</b>	<b>0,0494***</b>	<b>-0,249***</b>
<i>boleta1</i>	<b>-0,0004</b>	<b>-0,2821***</b>	<b>-0,2534***</b>
<i>boleta4</i>	<b>0,1215***</b>	<b>0,1088***</b>	<b>0,0939***</b>
economía	0,0805	0,0776	0,0757
administración	0,0727	0,0664	0,0602
<i>tamempr1</i>	<b>0,1146***</b>	<b>-0,0448</b>	<b>-0,0418*</b>
<i>tamempr4</i>	<b>-0,0453***</b>	<b>-0,0409***</b>	<b>-0,0387***</b>
nacio_empr	0,0033	0,0046	0,0088
<i>raza*tamanempr1</i>		<b>0,2983***</b>	<b>0,2946***</b>
<i>raza*pension4</i>		<b>-0,0846***</b>	
<i>sexo*pension4</i>			<b>0,9549***</b>
<i>raza*boleta1</i>		<b>0,9422***</b>	<b>0,9564***</b>

Nota: (\*\*\*) significancia al 99%, (\*\*) significancia al 95% y (\*) significancia al 90%.

#### 4.4 Variables no observables: la personalidad como limitante para el desarrollo de la línea de carrera

En el estudio cualitativo, se buscó identificar qué variables no observables podían contribuir a entender los resultados no esperados de algunos egresados que teniendo todas las condiciones favorables para alcanzar altos puestos en empresas grandes, no lo consiguen; o, viceversa, los que a pesar de las desventajas adscritas logran llegar a dichos puestos.

En términos generales, la variable no observable más resaltante que emergió en el estudio fue la personalidad.

Para los egresados de la Universidad del Pacífico, los rasgos de personalidad que se reconocen como fundamentales para el impulso de carreras exitosas son el saber enfocarse en las metas (es decir, tener ideas claras sobre la carrera profesional), la ambición y perseverancia, saber tomar riesgos, saber relacionarse con los demás y **tener valores** (sobre todo, honestidad).

Cabe resaltar que los egresados exitosos con los que se conversó (o que han llegado a puestos gerenciales relativamente más rápido) han tendido a ir cambiando de trabajos

en la medida en que ya no podían crecer más en ellos; aspirando a puestos más altos o en empresas de mayor importancia:

“Yo he renunciado a mis trabajos, me cansaba, presentaba mi carta y me decían que por qué me iba y yo les decía que ya me cansé, tengo otras expectativas, quiero más oportunidades. Y me preguntaban si iba a conseguir otra cosa, que si no me preocupaba que me quedara sin trabajo. Y yo les decía que no”.

Es decir, se trata de personas altamente motivadas y enfocadas en desarrollar una línea de carrera interesante. En ese sentido, han sido ambiciosos y perseverantes en lograr sus metas. Se trata de personas que, ante la adversidad, siguen apostando por sus proyectos laborales o empresariales.

De otro lado, **saber llevarse con los demás** implica lograr manejar códigos que permitan una convivencia adecuada en el ámbito laboral y, sobre todo, tener valores tales que los jefes logren confiar en ellos, al punto de promoverlos:

“Hay que saber cultivar las relaciones interpersonales, tener amigos, contactos, no descuidar la relación entre compañeros. Ello hace que tengas las puertas abiertas”.

Reconocen que, al margen de los saberes –que son más o menos homogéneos en los egresados de la Universidad del Pacífico–, resulta fundamental, en la línea de carrera, tener una personalidad enfocada, disciplinada y ambiciosa.

Por ejemplo, una egresada que no logró ascender en la línea de carrera y se mantuvo como analista, señala:

“Hay amigas que me dicen: ‘¿tan poquito ganas?’. Pienso que de haber insistido quizás en otras empresas podría haber conseguido otras cosas, pero no se daba [...] me estancué, ya no seguí perfeccionándome. Después me casé y prioricé mi familia”.

Otro caso interesante es el de un egresado que trabaja en el sector estatal y que percibe que no ha tenido una línea de carrera suficientemente rápida porque tiene una **personalidad difícil**:

“Pensé que de repente ya a estas alturas estaría ocupando un puesto subgerencial o jefatura de algo, pero sin embargo, soy analista *senior* nada más. No he tenido oportunidades porque probablemente en la Municipalidad y en el Banco me di cuenta de que trabajar en el sector público es bien difícil. No es capacidad, sino también otros factores influyen. [...] Yo no soy muy tolerante y a veces contesto, o discuto con mi jefe, y ahí comienzan las rencillas, las diferencias, los desencuentros [...]”.

Es decir, la personalidad parece marcar una valla en el desarrollo profesional; sin embargo, podemos señalar que, en términos generales, el grueso de estudiantes de la Universidad del Pacífico se ajusta al perfil de personalidad descrito por ellos mismos como adecuado para el desarrollo de una línea de carrera exitosa, ya que el ingreso a la Universidad del Pacífico implica una personalidad enfocada con metas claras, pues esta institución se caracteriza por la alta exigencia académica, lo que lleva a que los más esforzados se animen a asumir el reto. En ese sentido, un reciente estudio realizado con ingresantes a la universidad, muestra que la gran mayoría de jóvenes presenta un adecuado ajuste emocional, tolerancia al estrés, baja tendencia a la depresión y, por el contrario, altos niveles de aspiración y motivación, a la vez que autodisciplina y sentido del deber. Finalmente, los ingresantes presentan una actitud positiva y amistosa, y gran asertividad<sup>32</sup>.

En síntesis, la personalidad de los profesionales egresados de la UP resulta una variable no observable que –según su propio criterio– podría explicar aquellos casos que no siguen el patrón esperado descrito en este trabajo, y por tanto amerita un estudio posterior sobre dicha influencia.

## 5. Conclusiones

Los resultados del estudio muestran que **ser hombre, de raza blanca, haber pagado la pensión más alta en la universidad** –lo cual implica un nivel socioeconómico alto–

---

32 GDA (Gestión y Desarrollo del Aprendizaje), mayo del 2011, informe interno elaborado por los psicólogos Annia Espejo, Magaly Rubina y Jorge Pérez-Reyes, sobre los ingresantes a la Universidad del Pacífico.

y **trabajar en una microempresa** aumentan la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa, considerando un nivel de significancia de 1%. En particular, cuando se analiza cómo estas variables afectan la probabilidad de acceder a un cargo máximo, se observa que el aporte de cada una de ellas es importante: 8,7%, 8,1%, 12,2% y 11,2%, respectivamente. Estos resultados corroboran la información recopilada en las entrevistas en profundidad realizadas como parte del estudio.

Es así que se puede afirmar que para la muestra estudiada de 381 egresados de la Universidad del Pacífico entre los años 1990 y 1995, aún existe discriminación por sexo, raza y nivel socioeconómico, lo cual confirma las hipótesis planteadas en el estudio. Estos resultados están en línea con las conclusiones de diversos estudios realizados en los Estados Unidos, Chile y Colombia, en que aún existe algún grado de discriminación por dichos conceptos.

Ahora bien, cuando se analiza la variable alternativa propuesta para ver si la raza afecta la línea de carrera, es decir, los apellidos, los resultados son poco claros: solo en el caso del análisis de los efectos marginales, se observa que el tener un apellido andino disminuye la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa en 7,4%. No obstante, también se muestra que el tener un apellido extranjero – tradicional disminuye dicha probabilidad, aunque en menor proporción (5,4%). Es decir, los resultados no son concluyentes. Se puede argumentar que la clasificación utilizada en este estudio (andino, común y europeo / español tradicional) no representaría una categorización suficientemente fina, basada en análisis académicos ad hoc; o que los apellidos como indicadores de posición social han ido perdiendo la importancia que tenían en el pasado. Los otros modelos econométricos analizados tampoco muestran resultados concluyentes con esta variable. De igual modo, la información brindada por los egresados en las entrevistas reafirma la idea de que la importancia del apellido resulta un asunto relativo: puede ser una valla o una ventaja, pero nada determinante en la línea de carrera profesional, pues existen otras variables intervinientes.

De otro lado, pese a lo que se hubiera esperado, los resultados académicos, medidos a través del promedio de calificación o la pertenencia al tercio superior dentro de los estudios de pregrado, no tienen ningún efecto en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en una empresa. En ninguno de los modelos (y ni siquiera en las estadísticas descriptivas) se observa alguna diferencia entre los egresados cuando se analiza esta

variable. Esto parece ratificar la idea de que los buenos resultados en los estudios de pregrado pueden contribuir a conseguir el primer trabajo o la primera práctica, pero no son importantes para la línea de carrera, ya que lo que allí vale es el desempeño en el empleo o la experiencia. No obstante, debe mencionarse que este estudio no incluye datos sobre los estudios de postgrado que puedan haber seguido los egresados y que a priori se esperaría que tengan un efecto positivo en alcanzar un cargo máximo, y, por tanto, dicha omisión podría estar sesgando los resultados en cuanto a las variables que miden discriminación. No obstante, las estadísticas descriptivas parecen corroborar las hipótesis planteadas en la investigación. En futuros estudios, sería interesante incluir esta variable dentro del análisis para corroborar las ideas generales que se tienen sobre el impacto de los estudios en el desarrollo profesional.

Una limitación importante de esta investigación es que debido a la falta de información sobre los 1.058 ex alumnos de la Universidad del Pacífico, no fue posible trabajar con el universo de egresados entre 1990 y 1995, o, en su defecto, con una muestra aleatoria y representativa. Es decir, los resultados obtenidos en este estudio son válidos para la muestra analizada, pero no pueden ser generalizables a los egresados de la universidad. Aunque se intentaron hacer correcciones de tipo estadístico para resolver esta situación (corrección de Heckman), ello no fue posible. No obstante, el estudio representa un primer esfuerzo por incluir un análisis interdisciplinario y cuantitativo-econométrico en un tema de discriminación laboral/empresarial que examina la trayectoria laboral de egresados de carreras de Economía y Negocios en el Perú. Aunque las limitaciones que acarrea no poder generalizar los resultados son reconocidas, el contar con resultados cuantitativos a nivel de estudio de caso, permite abrir una línea de investigación para el futuro en un tema importante en términos sociales como es la discriminación.

Entre las recomendaciones que pueden señalarse para continuar esta línea de trabajo, está la posibilidad de réplica en una muestra aleatoria y representativa de los egresados de la Universidad del Pacífico; mejorar la operacionalización de las variables de raza y apellidos (lo que implicaría mayores esfuerzos en el diálogo teórico entre diversas disciplinas con relación a conceptos a veces inconmensurables) e incluir información sobre el desarrollo académico de los egresados luego de culminar sus estudios de pregrado y a lo largo de su desarrollo profesional. Considerar estas variables podría permitir confirmar los resultados encontrados en esta investigación y, a la vez, profundizar el análisis para encontrar nuevas líneas de estudio.



Finalmente, futuras investigaciones podrían intentar elaborar marcos teóricos de corte transdisciplinario con el propósito de complementar y profundizar el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos encontrados en este trabajo académico.

## Referencias

AKERLOF, G.

1970 "The Market For 'Lemons': Quality Uncertainty And The Market Mechanism". En: *The Quarterly Journal Of Economics*, Vol. 84, N° 3, agosto, pp. 488-500.

AUSTEN-SMITH, D. y R. FRYER

2003 *The Economics of "Acting White"*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 9904.

BCRP

2011 <<http://www.bcrp.gob.pe>>.

BERTRAND, M. y S. MULLAINATHAN

2003 *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. National Bureau Of Economic Research, Working Paper 9873.

BID

2007 *¿Los de afuera? Patronos cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe*. Washington: BID.

BRAVO, D.; C. SANHUEZA y S. URZÚA

2008 *Is There Labor Market Discrimination among Professionals in Chile? Lawyers, Doctors and Businesspeople*. Washington D.C.: IADB.

BRUCE, J.

2008 *Nos habíamos choleado tanto. Psicoanálisis y racismo*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

CHIARAMONTI, G.

- 2009 “Historia”. En: *La redefinición de los actores y de la geografía política en el Perú a finales del siglo XIX*. Julio-diciembre. Fecha de consulta: 6 de septiembre de 2011. <<http://revistahistoria.uc.cl/en/estudios/595/>>.

DE LA CADENA, M.

- 2007 *¿Son los mestizos híbridos? Las políticas conceptuales de las identidades andinas*. Popayán: Envió Editores.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

- 2009 *Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo*. Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 005-2009-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.
- 2007 *La discriminación en el Perú: problemática, normatividad y tareas pendientes*. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2. Lima: Defensoría del Pueblo.

FOMIN – BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

- 2011 *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*. (A. VIVES y E. PEINADO-VARA, Eds.). Washington DC: BID.

FRYER, R.

- 2010 *Racial Inequality in the 21st. Century: The Declining Significance of Discrimination*. Boston: Harvard University, EdLabs, NBER.
- 2007 *The Causes and Consequences of Attending Historically Black Colleges and Universities*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 13036.

FRYER, R. y P. TORELLI

- 2005 *An Empirical Analysis of “Acting White”*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 11334.

GAETE QUEZADA, R.

- 2010 “Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las iniciativas y normas de responsabilidad social”. En: *Gaceta Laboral*. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011. <[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972010000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000100003&lng=es&nrm=iso)>.

GAVIRIA, A.; C. MEDINA y M. PALAU

2007 *Las consecuencias económicas de un nombre atípico: el caso colombiano*. Documento CEDE N° 2007-09.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE

2011 GRI. Recuperado el 20 de septiembre de 2011, de: <<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>>.

GÓMEZ-MEJÍA, L. y D. BALKIN

1992 “Determinants of Faculty Pay: An Agency Theory Perspective”. En: *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, N° 5, pp. 921-55.

GORDON, N.; T. MORTON e I. BRADEN

1974 “Faculty Salaries: Is There Discrimination by Sex, Race and Discipline?”. *The American Economic Review*, Vol. 64, N° 3, pp. 419-27.

HECKMAN, J.

1979 “Sample Selection Bias as a Specification Error”. En: *Econometrica*, Vol. 47, N° 1, pp. 153-61.

HELLER, L.

2010 *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Cepal. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

KOGAN, L.

2010 *Privilegiados y discriminados: el discurso de las élites empresariales limeñas sobre la discriminación racial y sexual en las empresas grandes*. Lima: Universidad de Pacífico/ CIUP (informe).

1994 “¿Profesionales, madres y esposas? Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985”. En: *Apuntes*, 35, pp. 97-107.

KOGAN, L.; R. FUCHS y P. LAY

2011 *Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas en Lima metropolitana*. DD/11/08. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Fecha de consulta:

27 de octubre de 2011. <<http://www.up.edu.pe/ciup/Paginas/JER/Detalle.aspx?IdElemento=222>>.

#### LATINOBARÓMETRO

2009 *Latinobarómetro 2009*. Fecha de consulta: 11 de agosto de 2010. <<http://elecciones.net/archivos/loultimo/LATINOBAROMETROlite%202009.pdf>>.

#### MANRIQUE, N.

1999 *La piel y la pluma. Escritos sobre literatura, etnicidad y racismo*. Lima: SUR/Cidiag.

#### MAZZA, J.

2004 “Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América Latina”. En: BUVINIC, M.; J. MAZZA, J. PUNGILUPPI y R. DEUTSCH (Eds.). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*.

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2010 *Plan para la promoción de la responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral*. Recuperado el 20 de septiembre de 2011, de: <<http://www.mintra.gob.pe/BPL/>>.

#### MIRANDA COSTA, J.

1993 *Apuntes sobre cien familias establecidas en el Perú*. Lima: Rider Ediciones Nacionales S.A.

#### MOORE, K. y M. AMEY

1993 *Making Sense of the Dollars: The Costs and Uses of Faculty Compensation*. Jossey-Bass.

#### MORENO, A.; H. ÑOPO, J. SAAVEDRA y M. TORERO

2004 *Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima*. Bonn: IZA.

#### NETTLES, M. y L. PERNA

1995 “Sex and Race Differences in Faculty Salaries, Tenure, Rank and Productivity:

Why on Average Do Women, African Americans and Hispanics Have Lower Salaries, Tenure and Rank?”. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Orlando.

NICHOLSON, W.

2007 *Teoría microeconómica: principios básicos y ampliaciones*. 5ª ed. Thompson.

NÚÑEZ, J. y G. PÉREZ

2007 *Dime cómo te llamas y te diré quién eres: la ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile*. Serie Documentos de Trabajo N° 269. Santiago: Universidad de Chile, Departamento de Economía.

ÑOPO, H.; A. CHONG y A. MORO

2010 *Discrimination in Latin America: An Economic Perspective*. Washintong, D.C.: BID / Banco Mundial.

ÑOPO, H.; J. SAAVEDRA y M. TORERO

2004 *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Alemania: Institute for the Study of Labor – IZA.

ÑOPO, H.; J. SAAVEDRA, M. TORERO y M. MORENO

2004 *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

O'NEILL, J.

1990 “The Role of Human Capital in Earnings Differences between Black and White Men”. En: *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 4, N° 4, pp. 25-45.

OIT

2007 *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: OIT.

2003 *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT.

PINDYCK, R. y D. RUBINFELD

2001 *Microeconomía*. 5ª ed. Madrid: Pearson Educación.

PORTOCARRERO, G.

2007 *Racismo y mestizaje y otros ensayos*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

SANTOS, M.

2005 *¿Sabes con quién estás hablando?* Lima: Instituto de Defensa Legal.

SPENCE, M.

1974 *Market Signaling*. Cambridge: Harvard University Press.

STANLEY, T. y S. JARRELL

1998 "Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis". En: *The Journal of Human Resources*, Vol. 33, N° 4, pp. 947-73.

SULMONT, D.

2010 *Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar...* Lima: Universidad del Pacífico.

2009 *Race, Ethnicity and Politics in Three Peruvian Localities. An Analysis on the 2005 Crise Perceptions Survey in Peru*. s.d.: s.d.

2005 *Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación Social. Informe final de análisis de resultados*. Lima.

SUNAT

2011 <<http://www.sunat.gob.pe>>.

TRIVELLI, C.

2010 "Las caras de la pobreza". En: *Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú: informe anual 2009-2010*. Lima: Oxfam America, pp. 28-38.

2005 *Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú: una mirada a partir de la información cuantitativa*. Working Paper N° 141. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

VALDIVIA, N.

2011 *El uso de categorías étnico / raciales en censos y encuestas en el Perú: balance y aportes para una discusión*. Lima: Grade.

2009 “¿Somos o no somos racistas los peruanos?”. En: *Le Monde Diplomatique / el Dipló /*, abril, pp. 16-7.

VALDIVIA, N.; N. BENAVIDES y M. TORERO

2007 “Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente”. En: *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima: Grade, pp. 603-55.

VÁSQUEZ HUAMÁN, E.

2000 *Estrategias del poder: grupos económicos en el Perú*. Lima: CIUP.

VILLARÁN, F.

2007 *El mundo de la pequeña empresa*. Lima: Mincetur.

WIRTH, L.

2004 *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: OIT.

YAMADA, G.

2008 *Reinserción laboral adecuada: dificultades e implicancias de política*. Documento de Trabajo N° 82. Lima: CIUP/CIES.

## **Anexos**

### **Anexo I Manual de base de datos**

El presente manual tiene dos objetivos: (i) explicar las variables empleadas en la base de datos de la investigación y la clasificación empleada para definir a las mismas; y (ii) definir la codificación empleada para consignar a los datos que comprende cada variable. Dichas variables se construyeron a partir de la base de datos de los estudiantes egresados de la Universidad del Pacífico (expedientes de egresados), información proporcionada por el Archivo Central. En el presente documento, algunos datos poseen una categorización general y otros se han omitido intencionalmente, para mantener la confidencialidad de la información.

**I) Variables de la investigación: clasificación y codificación**

La base de datos de la investigación comprende 22 variables, las cuales se detallan a continuación:

**1. Variable 1 (V1) – Sexo del egresado UP**

Las dos categorías consignadas son: femenino y masculino. Codificación en la base de datos:

F	1
M	2

**2. Variable 2 (V2) – Facultad del egresado UP**

Las tres categorías consignadas son: Facultad de Administración, Facultad de Economía y Facultad de Contabilidad. Codificación en la base de datos:

Administración	1
Economía	2
Contabilidad	3

**3. Variable 3 (V3) – Clasificación según foto del egresado UP**

Las tres categorías consignadas son: no hay dato, no blanco (NB) y blanco (B). (Véase clasificación blanco / no blanco del marco metodológico). Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
No blanco (NB)	1
Blanco(B)	2



#### 4. Variable 4 (V4) – Clasificación de los apellidos del egresado UP

Las cuatro (4) categorías consignadas para los apellidos son: no hay dato, andino, común y extranjero – tradicional. Para elaborar esta categoría, se ha empleado el origen del apellido (véase la clasificación de apellidos del marco metodológico). Los apellidos andinos (1) son aquellos que provienen del quechua, aimara, como, por ejemplo: Quispe, Cachay, Huarote, Suni, entre otros. Los apellidos comunes (2) incluyen a aquellos apellidos cuyo origen podría considerarse de ascendencia española y/o no tienen un origen extranjero plenamente identificable, como, por ejemplo: Venegas, Durán, Odar, Palacios, Sánchez, Vargas, Chávez, López, Fernández, Pérez, García, entre otros; así como a aquellos apellidos de origen asiático/oriental, tales como: Mizushima, Hori, Stisin, Ikeda, Chang, Wong, entre otros. Los apellidos extranjeros – tradicionales (3) incluyen tanto a los apellidos que poseen claramente un origen no español (europeo, estadounidense o asiático), como a aquellos apellidos pertenecientes a familias de abuelo en el Perú, que han tenido presencia en la economía y política local. En el primer caso, podemos encontrar apellidos como: Bauer, Bräun, Bielich, entre otros. En el segundo caso, tenemos, por ejemplo, los siguientes apellidos: Ugarte, Álvarez-Calderón, De la Calzada, De Romaña, De la Puente, De los Ríos, García-Miró, Pérez-Reyes, Diez Canseco, entre otros.

Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Andino	1
Común	2
Extranjero – tradicional	3

#### 5. Variable 5 (V5) – Año de nacimiento del egresado UP

Esta variable consigna 18 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0	1966	9
1956	1	1967	10
1959	2	1968	11
1960	3	1969	12
1961	4	1970	13
1962	5	1971	14
1963	6	1972	15
1964	7	1973	16
1965	8	1974	17

### 6. Variable 6 (V6) – Año de ingreso del egresado UP

Esta variable consigna 13 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0	1986	7
1980	1	1987	8
1981	2	1988	9
1982	3	1989	10
1983	4	1990	11
1984	5	1991	12
1985	6		

### 7. Variable 7 (V7) – Año de egreso del egresado UP

Esta variable consigna 7 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
1990	1
1991	2
1992	3
1993	4
1994	5
1995	6

### 8. Variable 8 (V8) – Escala de pagos del egresado UP actualizada

La V8 ha reclasificado las escalas de pago antiguas del egresado UP, las cuales han sido actualizadas a 6 escalas. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
A	1
B	2
C	3
D	4
E	5
Beca	6

### 9. Variable 9 (V9) – Escala de pagos antigua del egresado UP

Esta variable consigna 14 categorías. Codificación en la base de datos, donde la categoría 0 es la beca completa, y luego se sigue con las escalas del 1 al 13.

### 10. Variable 10 (V10) – Costo del crédito del egresado UP en su año de ingreso

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al “inti”, se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual, el “nuevo sol”. Para eso, se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1.000.000 de intis (BCR 2011).

### 11. Variable 11 (V11) – Costo del crédito del egresado UP en su año de egreso

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al “inti”, se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual, el “nuevo sol”. Para eso, se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1.000.000 de intis (BCR 2011).

## 12. Variable 12 (V12) – Promedio ponderado del egresado UP (variable académica)

Esta variable consigna el promedio obtenido por el egresado UP al finalizar su carrera.

## 13. Variable 13 (V13) – Puesto del egresado UP (variable académica)

Esta variable consigna el puesto académico alcanzado por el egresado UP al finalizar su carrera.

## 14. Variable 14 (V14) – Tercio del egresado UP (variable académica)

Esta variable ha sido elaborada a partir del número de egresados por facultad en los años de 1990, 1991, 1992, 1993, 1994 y 1995.

## 15. Variable 15 (V15) – Distrito de residencia del egresado en la UP, y variable 18 (V18) – Distrito de residencia actual del egresado UP<sup>33</sup>

Esta variable consigna 38 categorías. La clasificación empleada para los distritos se ha empleado en dos variables: V15 y V16. Codificación en la base de datos:

Ate-Vitarte	1	La Molina	11	Pueblo Libre	21	Santa Beatriz	31
Barranco	2	La Perla	12	Rímac	22	Santiago de Surco	32
Bellavista	3	La Punta	13	Salamanca	23	Surquillo	33
Breña	4	La Victoria	14	San Borja	24	Ventanilla	34
Callao	5	Lima	15	San Isidro	25	Villa María del Triunfo	35
Cercado de Lima	6	Lince	16	San Juan de Lurigancho	26	Independencia	36
Chaclacayo	7	Los Olivos	17	San Juan de Miraflores	27	Yanahuara – Arequipa, Trujillo, Cusco, Huancayo	37

33 El código 37 es para indicar que el egresado vive en provincia, mientras que el 38 indica que vive en el extranjero.

Chorrillos	8	Magdalena del Mar	18	San Luis	28	Extranjero	38
Comas	9	Maranga	19	San Martín de Porres	29	No hay dato	0
Jesús María	10	Miraflores	20	San Miguel	30		

### 16. Variable 16 (V16) – Colegio del egresado UP

Esta variable consigna 241 categorías. El código “0” ha sido dado a aquellos egresados cuyo colegio no figura en la base de datos.

### 17. Variable 17 (V17) – Clasificación escala de pensiones Universidad de Lima

Esta variable ha sido elaborada con base en información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad de Lima. Esta casa de estudios clasifica a los colegios en 4 categorías. Con base en esta clasificación se define el costo de crédito<sup>34</sup>. Codificación en la base de datos:

No hay clasificación	0
Primera clasificación	1
Segunda clasificación	2
Tercera clasificación	3
Cuarta clasificación	4

### 18. Variable 19 (V19) – Centro de trabajo del egresado UP

Esta variable se ha elaborado con base en la información proporcionada por las bases de datos de Servicios Académicos de la Universidad del Pacífico. Se consignan 331 categorías.

34 Obtenido en: <<http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion>>. Fecha de consulta: 10/03/2011.

### 19. Variable 20 (V20) – Clasificación empresa N°1: transnacional (T) o nacional (N)

Esta variable se ha generado con base en el ámbito de negocio (giro de negocio) de la empresa. Es decir, el lugar en el cual se desenvuelve la empresa en cuanto a su giro de negocio. Si la empresa desarrolla sus actividades en el territorio nacional, se le considera una empresa nacional (N). En cambio, si lleva a cabo sus actividades empresariales en el ámbito nacional e internacional (en otros países), se le considera una empresa transnacional (T). Además, se ha consignado la clasificación profesional independiente (PI). Se han considerado 4 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Nacional (N)	1
Transnacional (T)	2
Profesional independiente (PI)	3

### 20. Variable 21 (V21) – Clasificación empresa N° 2: microempresa (Mi), pequeña (P), mediana (M) o grande (G)

Esta variable se ha generado con base en información obtenida en la base de datos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat), tomando como referencia el número de empleados de las empresas (Sunat 2011)<sup>35</sup>. Se han consignado 5 categorías.

El siguiente cuadro resume cómo se ha llevado a cabo la clasificación de las empresas según el número de empleados (Villarán de la Puente 2007).

Tipo de empresa	Número de empleados	Codificación
.-	No hay dato	0
Microempresa (Mi)	2 a 10 personas ocupadas	1
Pequeña empresa (P)	11 a 50 personas ocupadas	2
Mediana empresa (M)	51 a 250 personas ocupadas	3
Gran empresa (G)	251 a más personas ocupadas	4

35 Obtenido en: <<http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion>>. Fecha de consulta: 15/03/2011.

## 21. Variable 22 (V22) – Cargo que ocupa el egresado UP en su centro de trabajo

Esta variable ha sido generada con base en una clasificación general y estándar de diversos cargos administrativos y gerenciales. El criterio de generalización empleado para los cargos responde a puestos de trabajo comunes a todas las empresas en las que laboran los egresados de la Universidad del Pacífico.

La primera categoría es la de administrador (1); en esta se considera a aquellas personas que figuran como “*manager*”. La segunda clasificación es analista (2); en esta, se agrupa a analistas de riesgo, de mercados, de crédito, económicos, entre otros. La tercera categoría es la de asesor (3); por ella, se entiende a aquellas personas que se encargan de aconsejar y evaluar proyectos para distintas gerencias. La cuarta categoría es la de asistente (4); en esta figuran aquellos egresados que son asistentes de finanzas, de tesorería o contabilidad; es decir, aquellos que brindan apoyo en determinadas áreas en sus centros de trabajo. La quinta clasificación es la de auditor (5); es el profesional que se encarga de revisar, examinar y evaluar los resultados de la gestión administrativa y financiera de empresa con el propósito de elaborar recomendaciones para que mejoren su desempeño. La sexta clasificación es la de consultor (6); es el profesional encargado de ofrecer consejo sobre un área determinada a una entidad privada o pública. La séptima clasificación es la de delegado (7). La octava categoría es la de director (8); es aquel profesional que tiene la máxima autoridad de gestión y dirección administrativa en una organización o institución; por ejemplo: director de *márketing*, director de finanzas, director ejecutivo, director académico, director comercial, entre otros.

La novena categoría es la de ejecutivo (9); esta categoría incorpora a los coordinadores, trabajadores, funcionarios, especialistas u asociados a las áreas de banca, finanzas, riesgos y negocios. La décima categoría es gerente (10); aquella persona que se encarga de la dirección de alguna organización, institución o empresa o parte de ella; por ejemplo: gerente de *márketing*, gerente de administración y finanzas, gerente de negocio, gerente de planeamiento, gerente general, entre otros. La decimoprimera categoría es la de investigador (11); consigna a aquellas personas que se dedican a la obtención de nuevos conocimientos y, por esa vía, a dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico. La decimosegunda categoría es jefe de departamento (12); en esta, se consigna a aquellos egresados cuyas áreas de trabajo no están bien definidas. En

cambio, las categorías del número 14 al 27 incluyen áreas definidas en las cuales trabajan los egresados UP. La vigésimo octava categoría (28) es la de presidente de directorio. La vigésimo novena categoría es la de profesional independiente (29); en la cual se encuentran aquellos egresados que no llevan a cabo sus actividades profesionales en centros de trabajo específicos, tales como empresas privadas, entidades públicas, organismos internacionales u ONG. La trigésima categoría es docente (30); incluye a profesionales que se desempeñan como profesores en distintos centros educativos universitarios nacionales o extranjeros. La trigésimo primera categoría es la de propietario (31); es aquel egresado que es dueño de su propia empresa. La trigésimo segunda categoría es la de representante (32). La trigésimo tercera es secretario (33). La trigésimo cuarta es socio (34); aquellos egresados que son accionistas de su propia empresa o de otras empresas del medio. La trigésimo quinta categoría es subdirector (35).

La trigésimo sexta categoría es subgerente (36); profesional que tiene a cargo cierta área ejecutiva en una empresa. La trigésimo séptima categoría es vicepresidente de la empresa (37). Finalmente, la categoría trigésimo novena es la de apoderado (39); aquel profesional que tiene un conjunto de áreas o cierto nivel de negocio a su cargo.

Administrador	1	Jefe de Contabilidad	15	Profesional independiente	29
Analista	2	Jefe de Contrataciones	16	Docente	30
Asesor	3	Jefe de Créditos	17	Propietario	31
Asistente	4	Jefe de División	18	Representante	32
Auditor	5	Jefe de Estudios Económicos	19	Secretario	33
Consultor	6	Jefe de Finanzas	20	Socio	34
Delegado	7	Jefe de Inversiones	21	Subdirector	35
Director	8	Jefe de Logística	22	Subgerente	36
Ejecutivo	9	Jefe de Márketing	23	Supervisor	37
Gerente	10	Jefe de Negocio	24	Vicepresidente	38
Gerente general	11	Jefe de Operaciones	25	Apoderado	39
Investigador	12	Jefe de Planeamiento	26	No hay dato	0
Jefe de departamento	13	Jefe de Ventas	27		
Jefe de Compras – Operaciones	14	Presidente del Directorio	28		



Finalmente, dichas categorías se reagruparon bajo los siguientes criterios:

Categoría 1	Máximas autoridades en la institución (director, gerente general, presidente del directorio, propietario, vicepresidente, socio)
Categoría 2	Autoridad intermedia en la institución (investigadores, docentes, consultores, profesionales independientes)
Categoría 3	Jefes, con cierto número de personas a cargo
Categoría 4	Profesionales, analistas, sin personal a cargo

## Anexo 2

### Guía de entrevista para egresados de la Universidad del Pacífico

1. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa? (indicar nombre, tamaño y tipo –nacional o transnacional)
2. ¿Qué puesto tiene en la actualidad?
3. ¿Puede contarnos cómo es su historia laboral? Es decir, ¿qué trabajos tuvo desde que fue practicante hasta la actualidad?
4. ¿Cree que su trayectoria laboral tuvo la rapidez que usted esperaba?
5. ¿Por qué sí o por qué no?
6. ¿Qué variables cree que han contribuido a acelerar o retrasar su línea de carrera? (preguntar)
7. ¿Qué características de su personalidad cree han contribuido en su trayectoria laboral?
8. Observando la trayectoria de otros colegas en su empresa, ¿cuáles son las variables que cree contribuyen al ascenso o no de estos?
9. ¿Cuán determinante cree que son esas características en la trayectoria laboral?

10. Y la personalidad, ¿influye o no?
11. ¿Cree que aparte de sus características de personalidad, otros factores, como el sexo, han contribuido en su trayectoria laboral?
12. ¿Cree que aparte de sus características de personalidad, otros factores, como los rasgos físicos, han contribuido en su trayectoria laboral?
13. ¿Cree que aparte de sus características de personalidad, otros factores, como el nivel socioeconómico, han contribuido en su trayectoria laboral?
14. ¿Y en la de otros colegas en su empresa?
15. ¿Desde su experiencia, cree que la personalidad es más o menos importante que el nivel socioeconómico o los rasgos físicos?
16. ¿Cuánto cree que influye la motivación de logro en los ascensos en puestos de alta dirección?
17. ¿Qué factores cree que intervienen en la asignación de puestos en las empresas cuando se trata de puestos de mando medio?
18. ¿Qué factores cree que intervienen en la asignación de puestos en las empresas cuando se trata de puestos de la alta dirección?
19. ¿Qué factores intervienen en los ascensos cuando se trata de puestos de mando medio?
20. ¿Qué factores intervienen en los ascensos cuando se trata de puestos de la alta dirección?
21. ¿Cree que los rasgos físicos influyen de alguna manera en la asignación de sueldos?
22. ¿Y el sexo?

23. ¿Y el nivel socioeconómico?
24. ¿Cuán importante cree que es el rendimiento académico (estar en el tercio) para la contratación y ascenso profesional de los egresados de la UP?
25. ¿Cuán importante cree que es para la contratación y el ascenso de los egresados de la UP no ser limeños; es decir, haber nacido en otras regiones del país?
26. ¿Cuán importante cree que es para la contratación y el ascenso de los egresados de la UP el nivel socioeconómico?
27. Finalmente, ¿cómo evalúa su trayectoria laboral en términos del puesto que ha alcanzado?
28. ¿Hay algo que quisiera agregar?



## Capítulo 5

# Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú

Ricardo Montero y Gustavo Yamada<sup>1</sup>

### I. Introducción

Uno de los objetivos del Estado es tratar de garantizar el bienestar de toda su población, al margen de la raza a la cual pertenezcan. Como consecuencia, se esperaría que en los servicios prestados por el Estado no se encuentren diferencias entre los individuos basadas en sus características raciales. Sin embargo, la realidad está llena de anécdotas de tratos diferenciados, incluso dentro de las instituciones del Estado. A pesar de ello, son escasas las investigaciones que tratan de cuantificar este fenómeno discriminatorio dentro de dichas instituciones.

Este estudio analiza la extensión de la discriminación dentro de las instituciones del Estado. Para ello se utiliza la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) en la búsqueda de evidencias de discriminación racial en tres niveles: (i) acceso a servicios públicos, (ii) montos de coima exigidos a los hogares y (iii) tasa de conclusión exitosa de los trámites.

Las hipótesis con las que se trabaja son las siguientes:

---

<sup>1</sup> Agradecemos el apoyo financiero de la Fundación Ford y los comentarios y sugerencias de Hugo Ñopo y los participantes en el seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, del 6 de octubre de 2011. Una versión preliminar de este trabajo fue difundida como Documento de Discusión 11/03 del CIUP. Todas las opiniones aquí vertidas son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen ni a la Universidad del Pacífico ni a la Fundación Ford.

1. Los hogares con características indígenas se encuentran en desventaja con respecto al resto de hogares en el acceso a servicios públicos<sup>2</sup>. Sin embargo, este problema se debe fundamentalmente al bajo nivel educativo y a la reducida capacidad de gasto de las familias indígenas.
2. Dentro de cada institución, los funcionarios públicos realizan un trato diferenciado en perjuicio de los ciudadanos indígenas, lo que se traducirá en pagos por coimas relativamente más altos y en tasas de conclusión más bajas. Estos problemas ponen en desventaja a los hogares indígenas incluso frente a otros hogares con los mismos niveles de gasto y educación, lo que lo convierte en un verdadero problema de discriminación.

Este capítulo se desarrolla de la siguiente manera: la siguiente sección resume la literatura más importante sobre la burocracia y corrupción en los servicios públicos, así como sobre la discriminación dentro de estos servicios. La sección 3 resume el marco conceptual que guía el análisis empírico de la investigación. La sección 4 detalla las bases de datos utilizadas así como la estrategia econométrica para identificar los posibles efectos discriminatorios. La sección 5 presenta una descripción estadística de los niveles de acceso, corrupción y burocracia entre las distintas categorías étnicas identificadas. La sección 6 presenta los resultados de los modelos estadísticos que permiten contrastar las hipótesis planteadas. Finalmente, la sección 7 resume las conclusiones más importantes, y plantea algunas recomendaciones de política.

## 2. Revisión bibliográfica

En las últimas décadas, se ha desarrollado una importante literatura sobre los efectos de la corrupción en la economía. Como mencionan Gatti, Paternostro y Rigioni (2003), si bien existe un grupo de investigadores que sostiene que cierto nivel de corrupción es deseable, pues ayuda a reducir las rigideces impuestas por el Estado, lo cual es coherente con el enfoque neoclásico de la microeconomía (véase Leff 1964 y Huntington 1968),

---

2 Los servicios públicos analizados son aquellos provistos por las siguientes instituciones: policía, gobiernos municipales, ministerios, sistema judicial, centros de estudios estatales, empresas proveedoras de agua, energía eléctrica y telecomunicaciones, centros de salud, y aduanas y migraciones.

la gran mayoría de autores encuentra efectos negativos de la corrupción sobre diversos aspectos de la macroeconomía.

Por ejemplo, diversos estudios muestran que la corrupción reduce el crecimiento del PBI per cápita (Leite y Weideman 1999, Tanzi y Davoodi 2000, y Abed y Davoodi 2000), puesto que sociedades con altos niveles de corrupción destinan una fracción importante de sus factores de producción a la obtención y perpetuación de rentas, en vez de la generación de riqueza.

Mauro (1995) encuentra un efecto negativo de la corrupción sobre el nivel de inversión y el crecimiento económico de un país. En estas líneas, Anoruo y Braha (2005) realizan un estudio de panel largo con series históricas para 18 países de África, en el que encuentran que la corrupción reduce el crecimiento económico a través de dos rutas: (i) directamente, al reducir la productividad de la economía; y (ii) indirectamente, al reducir los flujos de inversión.

Asimismo, altos índices de corrupción han sido asociados con mayores niveles de desigualdad económica del país (Gupta, Davoodi y Alonso-Terme 1998), con aumentos en la tasa de mortalidad infantil, incrementos en la tasa de deserción escolar en primaria (Gupta, Davoodi y Tiongson 2000) y con reducciones en el nivel de desarrollo humano (Akay 2006). Incluso, Gorodnichenko y Sabirianova (2006) utilizan la relación entre las brechas de ingresos y las brechas de gasto entre empleados públicos y privados para sostener que existe una parte importante del ingreso de los trabajadores del sector público que se encuentra relacionado con pagos indebidos. Los autores encuentran que estos costos alcanzan entre 0,9 y 1,2% del PBI de Ucrania en el 2003.

De hecho, Rose-Ackerman (1975 y 1978) advierte que las condiciones necesarias para que la corrupción mejore la eficiencia en la economía son poco realistas. Sin embargo, como mencionan Gatti *et al.* (2003), la mayoría de estudios al respecto se han hecho utilizando datos agregados por países en muestras de corte transversal o panel, con muy poca información acerca de la manera en que la corrupción afecta a diferentes grupos dentro de una nación. Afortunadamente, un nuevo grupo de investigaciones han aprovechado el desarrollo de información a nivel de hogares y firmas en distintos países en desarrollo, para tratar de analizar con más detalle la dinámica de la corrupción.

El trabajo de Bertrand *et al.* (2008) es particularmente ilustrativo. Los autores hacen un seguimiento del proceso de obtención de licencias de conducir en Nueva Delhi, y encuentran que el 60% de los entrevistados que obtuvo el brevete no realizó el examen obligatorio, pagando en promedio 2,5 veces el costo legal para obtenerlo. Además, se reveló que el 54% de los beneficiados no estuvo calificado para conducir, según una prueba independiente realizada luego de obtener la licencia. Este es un claro ejemplo de lo dañina que puede ser la proliferación de coimas, pues permite el ingreso a la vía pública a un grupo de conductores que no está preparado, generando un riesgo para la sociedad en su conjunto.

La investigación de Gatti *et al.* (2003) utiliza información a nivel de individuos para un grupo de 35 países, centrando su estudio en encontrar los determinantes de la actitud de la población frente a la corrupción. Los autores estudian la respuesta de los encuestados cuando se les pregunta cuán justificable es que alguien acepte sobornos en el cumplimiento de sus obligaciones en una escala del 1 (nunca es justificable) al 10 (siempre es justificable).

El estudio encuentra que las mujeres, los más pobres, los empleados y la población mayor se encuentran menos propensos a tolerar la corrupción. Además, se utiliza el promedio de tolerancia de la región dentro de cada país como indicador del nivel de aceptación de la sociedad sobre la corrupción, y se mide cómo este efecto influye sobre la tolerancia individual frente a la corrupción. Para eliminar los efectos institucionales propios de cada región, se aprovecha la estructura panel de la encuesta para incluir efectos específicos por región.

Los resultados mostraron que la aceptación general de la corrupción influye de manera importante sobre la aversión individual frente a este problema. Como conclusión, los autores sugieren que medidas individuales que intenten combatir la corrupción serán poco efectivas y que se debería privilegiar una política de “gran empuje” (*big push*) para cambiar la tolerancia a este fenómeno de manera grupal.

Otro grupo importante de investigaciones sobre corrupción ha sido desarrollado por Hunt (2004) y Hunt y Laszlo (2005 y 2007). Hunt (2004) resalta la importancia de las redes de confianza como mecanismo sustituto de la corrupción. La autora sostiene que en aquellos grupos sociales en los que la confianza es alta, la probabilidad de ocurrencia de



sobornos es más baja. Para comprobar sus hipótesis, la investigación utiliza información de la Encuesta Internacional de Víctimas del Crimen (ICVS, por sus siglas en inglés). Esta encuesta recoge información de personas en más de 30 países alrededor del año 2000. El estudio encuentra que los efectos de grupos sociales que reducen la probabilidad de pagar un soborno se dan en pueblos pequeños, entre individuos con muchos años viviendo en la localidad, y entre individuos que pertenecen a un grupo etario mayoritario.

En otro estudio, Hunt y Laszlo (2007)<sup>3</sup> presentan un modelo para la interacción entre el funcionario público y los clientes, en el que se muestra que los funcionarios vulnerables a prácticas corruptas tienen importantes incentivos para aumentar los costos administrativos en términos de procedimientos burocráticos para los posibles clientes de los servicios provistos por el Estado. De esta manera, los retornos a la corrupción crecen a costa de reducir la eficiencia económica, ya que se obliga a los usuarios a gastar más tiempo (si deciden proceder normalmente con el trámite) o dinero (si deciden pagar una coima para evitar el trámite).

Para comprobar las hipótesis de su modelo, las autoras utilizan encuestas de hogares del Perú y Uganda que incluyen información sobre pagos de sobornos a funcionarios públicos. Se utiliza un modelo en dos etapas en el que primero se estima la probabilidad de usar los servicios de un funcionario público (para toda la muestra) y luego se estima la probabilidad de pagar sobornos o coimas (para aquellos hogares que llegaron a utilizar los servicios de los funcionarios públicos).

Para controlar por el nivel de escrúpulos de las personas y evitar posibles problemas de endogeneidad (pues niveles bajos de escrúpulos podrían determinar mayores niveles de ingresos a través de prácticas deshonestas), se utilizan variables como la preferencia por la democracia y su posición política (extrema izquierda, izquierda, centro, derecha o extrema derecha), entre otras. Se incluyeron regresiones también sobre los montos pagados en sobornos y la probabilidad de terminar los trámites empezados.

Sus resultados muestran que un incremento de 100% en el nivel de consumo del hogar incrementa la probabilidad de acceder a servicios públicos en 1,7 puntos porcentuales

---

3 Hunt y Laszlo (2005) utilizan una metodología muy similar, pero centran su investigación solo en la muestra para el Perú.

(para un nivel de acceso promedio de 12,1%). Adicionalmente, se encuentra que un incremento de 100% en el gasto familiar en el Perú aumentaría la proporción de pagos de coimas en 0,5 puntos porcentuales (sobre una base de 2,3%). Sin embargo, los autores encuentran que entre 61% y 87% de este efecto es causado por un mayor uso del servicio por parte de la población de mayores ingresos, así como por una composición de servicios más corruptos entre los ricos.

Por otro lado, los autores encuentran que el pago de sobornos termina actuando de manera regresiva al representar un porcentaje del gasto mayor para la población de menos recursos. Adicionalmente, se encuentra que aquellos que ofrecieron coimas de manera voluntaria terminan pagando menos que aquellos que fueron requeridos de la misma por el funcionario.

Finalmente, el estudio revela que aquellos que se niegan a pagar una coima sufren una probabilidad significativamente menor de terminar su trámite, comparados con aquellos que sí llegaron a pagar, mientras que este último grupo se encuentra también penalizado frente al grupo que se encontró con un funcionario público escrupuloso que no le llegó a pedir el pago de una coima.

Por otro lado, Kaufmann, Montoriol-Garriga y Recanatini (2008) señalan que el acceso efectivo de los individuos a los servicios públicos sería consecuencia de una combinación de características de los individuos y de características del propio sistema público. Estos autores utilizan dos grupos de encuestas realizadas en el Perú: un primer grupo realizado a hogares y un segundo grupo realizado a servidores públicos.

Con las encuestas realizadas a hogares, los autores analizan los determinantes de una variable dicotómica que denota a aquellos hogares que necesitaban hacer uso de un servicio público (de una lista de 13 instituciones públicas) pero que no lo llegaron a utilizar. Los resultados de esta investigación indican que así como un mayor nivel de ingresos o educación de los miembros del hogar facilita el acceso a los servicios, mayores trabas burocráticas o costos en corrupción y el desprestigio de la institución pueden reducirlo.

Por otro lado, Olken y Barron (2009) demuestran que la manera en que se organiza el sistema de atención al público afecta el comportamiento de los agentes frente a la corrupción, así como los montos que finalmente son pagados a manera de soborno en

Indonesia. El estudio encuentra que provisiones descentralizadas, donde cada etapa de interacción tiene cierto poder monopólico, aumentan el costo de la corrupción para el usuario, en comparación con sistemas en que el servicio (y, por lo tanto, el pago del soborno) se encuentra centralizado. Los autores encuentran además que los oficiales corruptos utilizan métodos complejos de tarificación para los sobornos, incluyendo discriminación de tercer grado, así como tarificación en dos partes.

En línea con estos hallazgos, resulta importante analizar la estructura de provisión de los servicios públicos, así como su impacto sobre la calidad y equidad en la provisión de los mismos. Desde los aportes de Weber (1947), en los que se describe un sistema burocrático ideal en el que los procedimientos se encuentran claramente establecidos, el sistema burocrático ha sido ampliamente utilizado en organizaciones de gran tamaño, especialmente los organismos públicos, para poder atender a una gran cantidad de personas de manera uniforme.

Sin embargo, Williamson (1981) analiza el rol de los costos de transacción en la economía, en un contexto en el cual los contratos completos son imposibles de realizar. En este estudio, se pone atención a la carga que ejercen los costos de transacción en la eficiencia interna de la empresa y se señala que en un sistema competitivo, las firmas ejercerán esfuerzos para reducir estos costos, y quedarán en la economía solo aquellas que lleguen a reducirlo lo más posible, aunque en el sistema público esto no se puede garantizar, ya que muchas veces estas empresas siguen objetivos distintos a los de eficiencia.

Más adelante, Williamson (1999) analiza las burocracias públicas desde el punto de vista de los costos de transacción. En este estudio, el autor encuentra que para cierto tipo de actividades públicas (como la seguridad nacional) el sistema burocrático puede ser una alternativa eficiente, pero que este resultado no se valida para otro tipo de actividades como las redistributivas o de infraestructura.

En esta línea, diversos autores han estudiado de manera teórica los problemas que surgen dentro de las burocracias públicas. En particular, Lipsky (1980) sostiene que el sistema burocrático empodera a los empleados estatales que tratan con el público con la capacidad de realizar política pública, ya que delega en ellos cierta libertad en la toma de decisiones.

En este sentido, se pueden generar diferencias en la atención y llegada de los servicios públicos, no por las necesidades de los clientes, sino por las preferencias de los empleados públicos. De manera más concreta, Lipsky sostiene que los servidores públicos llegan a generar estereotipos sobre los individuos que atienden y determinan quiénes “merecen” recibir el servicio con base en estos estereotipos.

Los estudios adicionales que tratan de medir el nivel de discriminación étnica en la interacción entre el Estado y los ciudadanos son sorprendentemente escasos. La discusión suele centrarse en las prácticas discriminatorias entre empleadores (públicos o privados) y contratados. Incluso el análisis de las políticas de acción afirmativa (véase, por ejemplo, Anderson 2004) se centran en las políticas relacionadas con el empleo y los servicios de salud y educación, ignorando el resto de instancias donde surgen posibles casos de discriminación por parte del Estado.

### **3. Marco conceptual**

Es posible partir del supuesto de que los hogares obtienen cierto nivel de utilidad o satisfacción al utilizar los servicios públicos. Sin embargo, para acceder a estos servicios es necesario enfrentar ciertos costos. Ejemplos típicos de estos costos pueden ser el transporte, las tarifas de uso del servicio, el costo de oportunidad en términos del tiempo, etc. Características propias del individuo pueden hacer más fácil o más difícil enfrentar estos costos. Por ejemplo, una persona mejor educada puede informarse mejor de los requerimientos para acceder a un servicio, o un hogar con mayor riqueza puede costear las tarifas con menor dificultad. Nuestro primer objetivo es determinar si los grupos indígenas se encuentran o no en las mismas capacidades de enfrentar estos costos, incluso luego de tomar en consideración las diferencias en las características sociodemográficas entre los hogares indígenas y no indígenas.

Una vez que un hogar ha logrado iniciar un trámite en una institución pública, interactúa con los funcionarios que trabajan en esta entidad para completar exitosamente su trámite. En esta etapa, los funcionarios tienen cierta capacidad de afectar la velocidad de atención y el nivel de éxito del trámite realizado. Este poder sobre el éxito del trámite genera el contexto para que se desarrollen episodios de coimas o sobornos. En la medida en que los usuarios consideren que el ofrecer sobornos pueda acelerar su trámite, tendrán

incentivos para ofrecerlos. Asimismo, los funcionarios pueden poner trabas burocráticas si consideran que estas aumentarán los episodios de coimas y los pagos ofrecidos por los usuarios.

Bajo estas circunstancias, identificamos dos posibles fuentes de tratos diferenciados entre los individuos. En primer lugar, el monto de coima que los hogares deben pagar para terminar satisfactoriamente sus trámites está determinado en gran medida por la discrecionalidad del funcionario corrupto. Si estos funcionarios aplican políticas discriminatorias contra los grupos indígenas, estos terminarán destinando una mayor proporción de sus ingresos al pago de sobornos. En segundo lugar, políticas discriminatorias por parte de los funcionarios públicos pueden reducir las probabilidades de finalización exitosa de los trámites por parte de los grupos indígenas.

#### **4. Metodología y bases de datos empleadas**

En el presente estudio se utilizaron dos fuentes de información. En primer lugar, la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), en especial el módulo de “Gobernabilidad, democracia y transparencia” de la misma. En este módulo, entre los años 2004 y 2006, se incluyeron preguntas referentes a la percepción de los hogares sobre diversas instituciones públicas, así como sobre sus experiencias en el acceso a distintos servicios públicos.

En particular, y en lo que respecta a esta investigación, la Enaho recogió información sobre el acceso a los servicios públicos, la conclusión del uso del servicio, así como información relacionada con el empleo de coimas o sobornos en las instituciones públicas. Son 22 instituciones sobre las que se recogió información, entre las que se encuentran instituciones de los tres poderes del Estado, así como de los distintos niveles de gobierno.

El presente estudio utiliza la información sobre la percepción del nivel de corrupción y de la burocracia en las instituciones públicas, y sobre el nivel de honestidad de sus empleados. Esta encuesta abarca el estudio de 61 instituciones públicas; aunque se emplea solo la información de aquellas instituciones que se encuentran también en la Enaho. Si bien es cierto que la información que se utiliza de esta base de datos de algunos años atrás,

lamentablemente no se dispone de información más reciente que permita analizar este fenómeno de la misma manera.

En segundo lugar, se utilizó una encuesta sobre funcionarios y servidores públicos realizada por Apoyo Opinión y Mercado para el Banco Mundial en el año 2001. En esta se recoge información sobre las características de los empleados públicos, la percepción sobre el manejo administrativo y el desempeño de la institución a la que pertenecen, así como información relacionada con los valores éticos de los mismos.

De esta forma, la presente investigación cuenta con información de las características de la demanda, los individuos, a partir de la Enaho; y de la oferta, las instituciones, a partir de la encuesta de Apoyo Opinión y Mercado. Con estas bases de datos, se logró construir un *pool* de datos con alrededor de 13.000 hogares que reportan información para más de 141.000 servicios<sup>4</sup>.

El principal objetivo de esta investigación es determinar las diferencias existentes entre los individuos indígenas y no indígenas en su acceso a servicios públicos, tasa de conclusión exitosa de trámites y pago de sobornos. Como se mencionó en la sección anterior, se asume que las familias deciden primero si utilizan o no cada servicio. Esta decisión dependerá de distintas variables relacionadas con su situación socioeconómica y necesidad percibida (nivel de ingresos, educación de los miembros del hogar, etc.), así como variables de su entorno (residencia en lugar urbano o rural, región natural de residencia, entre otras), que aproximan la disponibilidad de oferta, y variables propias de la institución que provee el servicio (como la percepción sobre la calidad del servicio, así como de la honestidad de los servidores públicos que laboran en ella).

De manera más formal, planteamos que la utilidad que obtiene un hogar  $i$  por el uso de un servicio público  $j$  depende tanto de los beneficios de usarlo como de los costos que debe enfrentar para acceder a él, así como de las características de los hogares que pueden ayudarlos a enfrentar estos costos:

$$Utilidad_{if} = f(Beneficios_{ib}, Costos_{ij}, Características_i)$$

---

4 Se realizaron también estimaciones con una submuestra de tipo panel para probar la robustez de las estimaciones. Los resultados se encuentran en los anexos 7 y 8.

Mientras que los beneficios que los servicios le reportan a cada hogar pueden ser considerados como altamente subjetivos y propios de cada hogar, existen factores objetivos y observables que determinan los costos de uso. Entre estos están el lugar de residencia (que determina los costos de transporte), así como el nivel esperado de burocracia y corrupción en la institución. Finalmente, las características propias del individuo que determinan cómo enfrenta estos costos incluyen su nivel de riqueza y educación, el sexo del jefe de hogar (se ha encontrado que las mujeres suelen ser más pacientes y más adversas a los episodios de corrupción), así como la pertenencia a algún grupo étnico. De esta manera, la última ecuación puede representarse de la siguiente manera:

$$Utilidad_{if} = \alpha_{ij} + \beta_1 + Indígena + \beta_2 * Gasto + \beta_3 * Educación + \beta_4 * residencia + \beta_5 * E(Coima) + \beta_6 * E(Burocracia) + \beta_7 * Sexo + \varepsilon \quad (1)$$

Donde “Indígena” es una variable que combina la información de autopercepción étnica del hogar con la lengua materna del individuo. Específicamente, esta variable es la suma de dos variables dicotómicas. La primera toma el valor de 1 si la persona se percibe como perteneciente a un grupo étnico diferente de “blanco” o “mestizo”, y 0 de otro modo. La segunda variable toma el valor de 1 si la persona tiene como lengua materna cualquiera diferente del español (u otra extranjera), y 0 de otro modo. Como resultado, la variable “Indígena” comprende valores de 0 (cuando la persona no se percibe como indígena y tiene lengua materna al castellano), 1 (cuando se percibe como indígena o tiene lengua materna diferente al castellano, pero no ambas a la vez) y 2 (cuando se percibe como indígena y no tiene como lengua materna al castellano). La idea detrás de esta combinación es que las personas pueden ser identificadas como una minoría étnica tanto por sus rasgos físicos como por su forma de hablar.

“Gasto” representa el nivel de gasto per cápita del hogar, “Educación” muestra el nivel educativo del jefe del hogar, “E[Coima]” es el pago esperado por conceptos de coima para poder obtener el servicio *j*, “E[Burocracia]” es el nivel de burocracia que se espera encontrar para culminar el servicio *j*, “Otros” recoge otras variables relacionadas con el hogar y el tipo de servicio (como el nivel de ruralidad del lugar de residencia) y “ $\varepsilon$ ” representa un término de error aleatorio del hogar *i* en el servicio *j*. Afortunadamente, es posible obtener información sobre el nivel de corrupción y burocracia esperados según tipos de instituciones públicas y ámbitos geográficos a través de las encuestas a funcionarios.

Como este nivel de utilidad no es observable, se decide modelar la probabilidad de uso del servicio asumiendo que  $\Pr [Uso_{ij} = 1] = \Pr [Utilidad_{ij} > 0]$  y siguiendo una especificación probabilística.

La hipótesis de trabajo descansa sobre el coeficiente  $\beta_1$ : si este coeficiente resulta negativo y significativo, significaría que los hogares de mayores características indígenas presentan menores niveles de acceso que sus contrapartes no indígenas. Esto sería evidencia de que la política de atención y ubicación de las entidades prestadoras de servicios es perjudicial para los ciudadanos indígenas.

Para determinar si los pobladores indígenas se ven forzados a pagar montos de coima más altos en relación con sus ingresos, se plantea la siguiente ecuación:

$$coima_{ij} = \alpha + \gamma_1 * indigena_i + \gamma_2 * gasto_i + \gamma_3 * caract JH_i + \gamma_4 * honestidad_j + \gamma_5 * burocracia_j + \mu_{ij} \quad (2)$$

Donde “coima” representa el valor del pago por coimas como porcentaje del gasto del hogar<sup>5</sup>, “indígena” es la misma variable descrita en la ecuación anterior, “gasto” equivale al nivel de consumo per cápita del hogar, “caract JH” representa un conjunto de características adicionales del jefe de hogar (como edad, sexo, etc.), “honestidad” representa un índice de honestidad de los empleados del servicio j y “burocracia” es el nivel de percepción de burocracia de la institución que brinda el servicio (estas últimas respuestas obtenidas de la encuesta a funcionarios).

Sin embargo, la información de pago de coimas solo se encuentra disponible para aquellos individuos que efectivamente llegaron a utilizar el servicio, por lo que si se estima directamente esta ecuación, los coeficientes presentarían sesgo de selección. Para enfrentar este problema, seguimos la metodología en dos etapas propuesta por Heckman (1979). De esta manera, utilizamos una ecuación de selección como primera etapa, de la cual recuperamos la inversa del ratio de Mills como insumo para la estimación de la ecuación de coima. De hecho, la ecuación de selección resulta ser precisamente la ecuación de uso del servicio que se describió anteriormente.

5 Se utiliza la proporción del gasto destinado a coimas y no el nivel, siguiendo la línea de trabajo de Engel para encontrar una elasticidad ingreso.



Luego de este cambio en la especificación, la ecuación por estimar se puede expresar de la siguiente manera:

$$coima_{ij} = \alpha + \gamma_1 * indigena_i + \gamma_2 * gasto_i + \gamma_3 * caract JH_i + \gamma_4 * honestidad_j + \gamma_5 * burocracia_j + \gamma_6 * Mills_j + \mu_{ij} \quad (2a)$$

En este caso, nuestra atención recae sobre el signo del coeficiente  $\gamma_1$ . Si este coeficiente resulta positivo, implicará que hogares con mayores rasgos indígenas emplean proporciones cada vez más grandes de sus gastos en el pago de coimas. Esto sugeriría un comportamiento discriminatorio por parte de los funcionarios corruptos en contra de los ciudadanos con rasgos indígenas.

Finalmente, deseamos conocer si la tasa de conclusión exitosa de los trámites es homogénea o no entre hogares indígenas y no indígenas. Para esto, se puede plantear que los hogares realizan cierto nivel de esfuerzo que determina el nivel de avance del trámite iniciado, pero que el resultado final de éxito o fracaso es un proceso aleatorio que depende además de las trabas burocráticas presentes en la institución pública. De esta manera, se puede plantear lo siguiente:

$$avance_{ij} = \alpha + \delta_1 * indigena_i + \delta_2 * gasto_i + \delta_3 * caract JH_i + \delta_3 * caract servicio_j + \omega_{ij}$$

Luego, como este “avance” no es observable, podemos trabajar sabiendo que  $\Pr[\acute{E}xito_{ij} = 1] = \Pr[Avance_{ij} > 0]$  con un modelo probabilístico. Sin embargo, aquí encontramos el mismo problema de sesgo de selección que en el caso anterior. Teniendo en cuenta que el modelo por estimar no es continuo, utilizamos el método desarrollado por Van de Ven y Van Praag (1981) para modelos probit con sesgo de selección. Estos autores utilizan un método de máxima verosimilitud que recoge el mismo enfoque que la metodología de Heckman, pero para una estructura de estimación probabilística. La primera etapa de estimación será la ecuación de uso del servicio, de la misma manera que en el modelo anterior.

Con el objetivo de medir mejor los distintos impactos de los fenómenos estudiados entre distintas entidades del Estado, la metodología descrita se aplica, además de para la muestra conjunta, por separado a cada uno de los siguientes grupos de instituciones públicas: policía nacional, municipalidades, ministerios, sistema judicial, servicios básicos, servicios de salud, aduanas y centros de educación públicos.

## 5. Estadísticas básicas de raza, corrupción y acceso a servicios públicos

Para analizar el estado de la provisión de servicios públicos, primero debemos hacer una rápida revisión de las estadísticas básicas de uso de los servicios públicos, así como de la extensión de episodios de coima y el nivel burocrático de las instituciones. El cuadro I presenta estos indicadores básicos según las principales instituciones prestadoras de servicios públicos.

En la primera columna, podemos observar que los servicios más utilizados por los hogares peruanos fueron aquellos que cubren las necesidades de educación (58%) y salud (58%), y en menor medida los servicios básicos (51%). Los gobiernos municipales también son usados con una frecuencia relativamente alta (29%). El resto de servicios son usados por un porcentaje mucho más reducido de la población, que varía desde 1% para los servicios de aduanas y migraciones, hasta 5% para la policía y los ministerios.

Al margen del nivel de uso, la segunda columna nos muestra la incidencia de episodios de coima entre los hogares que utilizan estos servicios. Resalta el caso de la policía con una incidencia del 30%, muy por encima del resto de servicios. Otro servicio con una incidencia relativamente alta es el sistema judicial (8%). En el resto de servicios no se reporta una proporción importante de episodios de coima; incluso en los tres servicios que presentan la tasa de uso más alta, los episodios de coima son menores de 1%.

La tercera columna del cuadro nos muestra el número promedio de veces que los hogares debieron regresar para culminar un trámite en cada dependencia pública. En este caso, resaltan los servicios básicos (10,3 visitas para culminar un trámite) y el sistema judicial (6,6). En el resto de entidades, el número promedio de visitas va desde 2,6 para los servicios educativos hasta 5 para las aduanas y migraciones.

**Cuadro I**  
**Acceso, corrupción y burocracia en servicios públicos (porcentajes de casos salvo número de trámites)**

Tipo de institución	Uso	Coima	Trámites	Culmina
Policía	5%	30%	3,2	86%
Gobierno municipal	29%	2%	3,2	93%
Ministerios	5%	3%	3,6	84%
Sistema judicial	4%	8%	6,6	56%
Centros de estudios estatales	58%	0%	2,6	97%
Servicios básicos	51%	0%	10,3	94%
Hospitales, centros de salud, EsSalud	58%	0%	4,8	92%
Aduanas y migraciones	1%	5%	5,0	92%
Total	26%	1%	5,3	93%

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

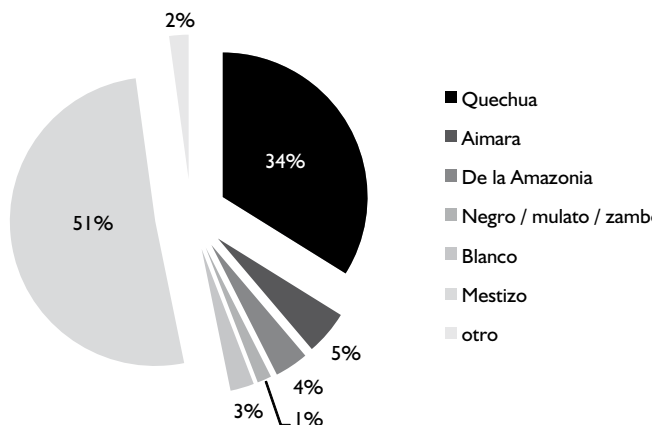
Finalmente, la cuarta columna nos muestra la proporción de casos en los que los trámites llegaron a culminarse. En este caso, si bien el promedio es relativamente alto (93%), el caso del Poder Judicial es dramático, pues solo se culmina el 56% de los trámites. Los ministerios y la policía muestran también tasas relativamente más bajas que el resto con 84% y 86%, respectivamente.

Si bien el cuadro I nos da una idea general de la situación promedio en los distintos servicios públicos, nuestro principal interés es encontrar posibles diferencias entre los distintos grupos étnicos. Teniendo en cuenta que las diferencias raciales se pueden mostrar tanto físicamente, a través del color de piel, como en la manera de hablar, se consideró pertinente realizar dos comparaciones. La primera se realiza según la autopercepción étnica del hogar (el gráfico I muestra la distribución de la población de acuerdo a esta variable), la cual se espera que recoja en mayor medida las diferencias físicas de los encuestados<sup>6</sup>. La segunda comparación se realiza según la lengua materna del individuo (el

6 Las opciones que la encuesta permitía para esta pregunta se encuentran estrechamente relacionadas con los rasgos físicos. Las posibles categorías eran las siguientes: quechua, aimara, de la Amazonía, negro/zambo/mulato, blanco o mestizo. Las últimas dos opciones se agruparon en la categoría Blanco/Mestizo y el resto de opciones, en la categoría Indígena. La opción negro/zambo/mulato representa solo 1% de la muestra, por lo que se la ha incluido dentro de la categoría Indígena.

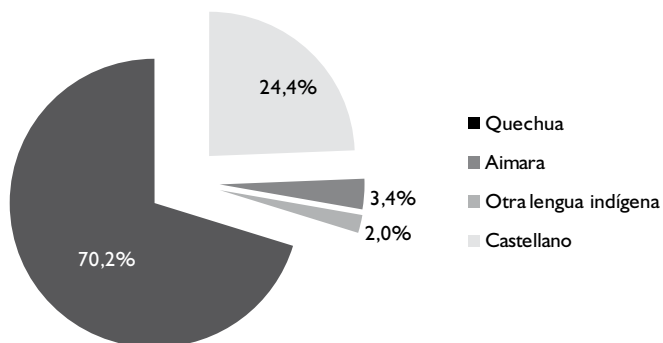
gráfico 2 muestra la distribución de la población de acuerdo a esta variable), distinguiendo a aquellos de habla castellana del resto de lenguas indígenas<sup>7</sup>.

**Gráfico 1**  
**Distribución de la población según categoría étnica (autopercepción)**



Fuente: Enaho 2002-2006.

**Gráfico 2**  
**Distribución de la población según lengua materna**



Fuente: Enaho 2002-2006.

<sup>7</sup> Las lenguas indígenas agrupadas incluyen al quechua, al aimara y a otras lenguas nativas. Se excluyó del análisis a aquellos que tienen como lengua materna alguna lengua extranjera.

El cuadro 2 resume las diferencias en las tasas de acceso a los servicios públicos según esos dos criterios que capturan diferencias étnicas. Estas comparaciones nos permiten observar que, salvo por los servicios de educación y salud públicos, los hogares indígenas logran tasas de acceso menores que las de sus contrapartes no indígenas en todos los casos y según ambas definiciones. Definitivamente, el caso más saltante es el de los servicios básicos, donde las diferencias alcanzan 14 puntos porcentuales en el caso de las diferencias étnicas y 21 puntos porcentuales para las diferencias en lengua materna. Como se acaba de mencionar, en el caso de los servicios de salud y educación, los hogares indígenas logran tasas de acceso superiores a las del resto de hogares. Sin embargo, esto no necesariamente es una ventaja para los grupos indígenas, pues este mayor acceso a los servicios públicos de salud y educación puede estar escondiendo un acceso significativamente menor a los servicios privados en estos sectores que normalmente suelen ser de mejor calidad.

**Cuadro 2**  
**Acceso a servicios públicos según categoría étnica y lengua materna**

Tipo de institución	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Policía	5,4%	4,3%	5,6%	3,1%
Gobierno municipal	29,9%	27,8%	30,4%	25,6%
Ministerios	6,6%	5,1%	6,7%	3,8%
Sistema judicial	3,9%	3,5%	4,1%	2,8%
Centros de estudios estatales	55,6%	59,8%	56,7%	59,3%
Servicios básicos	58,5%	44,4%	58,2%	37,2%
Hospitales, centros salud, EsSalud	60,1%	67,6%	60,6%	69,7%
Aduanas y migraciones	1,6%	1,0%	1,5%	0,7%

Fuente: Enaho 2002-2006. Elaboración propia.

El cuadro 3 realiza la comparación entre los grupos indígenas y no indígenas para la tasa de incidencia de episodios de coima. En este caso, solo se encuentran diferencias de una magnitud importante en la policía y los servicios de aduanas y migraciones. En ambos casos, estas diferencias van en contra de los grupos indígenas, con una incidencia de coimas entre 4 y 7 puntos porcentuales más alta en el caso de la policía y de 6,4 puntos porcentuales en el caso de aduanas y migraciones.

En el resto de servicios, las diferencias entre ambos grupos son menores de 1 punto porcentual, por lo que difícilmente son muestra de algún tipo de trato diferenciado.

**Cuadro 3**  
**Incidencia de episodios de coima según categoría étnica y lengua materna**

Tipo de institución	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/ mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Policía	25,3%	32,1%	27,2%	30,9%
Gobierno municipal	1,4%	1,1%	1,4%	0,8%
Ministerios	2,4%	3,2%	2,8%	1,9%
Sistema judicial	5,9%	5,4%	5,8%	5,7%
Centros de estudios estatales	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
Servicios básicos	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Hospitales, centros salud, EsSalud	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Aduanas y migraciones	3,7%	10,1%	4,6%	11,0%

Fuente: Enaho 2002-2006. Elaboración propia.

Al margen de las diferencias en la incidencia de episodios de coima, nos preocupa determinar si los grupos indígenas se ven obligados a pagar proporciones mayores de sus ingresos en sobornos para poder culminar sus trámites. En el cuadro 4, se busca arrojar algunas luces sobre este fenómeno, pues contiene el ratio entre el pago total de coimas del hogar en cada institución y el gasto per cápita mensual del hogar entre aquellos hogares que efectuaron algún pago de sobornos.

En este caso, se observa un mayor grado de heterogeneidad en los resultados, incluso entre las dos definiciones de grupos indígenas. Se encuentran diferencias consistentes entre ambas definiciones, en perjuicio de los grupos indígenas, en la policía, el sistema judicial, los servicios básicos y los servicios de salud. Sin embargo, las diferencias en magnitudes son muy grandes como para realizar afirmaciones concluyentes.

**Cuadro 4**

**Monto promedio de soborno como proporción del gasto per cápita de los hogares, según categoría étnica y lengua materna (entre los hogares que pagaron sobornos en cada institución)**

Tipo de institución	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/ mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Policía	12,9%	14,5%	13,1%	15,5%
Gobierno municipal	12,3%	8,5%	11,0%	9,5%
Ministerios	25,1%	33,6%	31,1%	16,1%
Sistema judicial	44,6%	46,3%	40,8%	55,5%
Centros de estudios estatales	10,4%	20,4%	15,5%	14,5%
Servicios básicos	4,2%	10,4%	6,9%	7,8%
Hospitales, centros salud, EsSalud	14,8%	17,1%	11,4%	30,9%
Aduanas y migraciones	31,0%	37,8%	41,1%	23,4%

Fuente: Enaho 2002-2006. Elaboración propia.

La base de datos también permite identificar la proporción de usuarios que denunciaron estos episodios de coima. De acuerdo a esta fuente, no se encontraron diferencias significativas en la tasa de denuncias entre grupos indígenas y no indígenas (8,6% de usuarios con lengua materna indígena frente a 8,3% entre los hispanohablantes)<sup>8</sup>. Sin embargo, los motivos por los cuales no se procedió a la denuncia difieren por raza. En el cuadro 5, se observa que mientras que en los pobladores de origen indígena el temor a represalias representa la principal causa de la no denuncia (39,8% de los casos), en el resto de la población las causas se encuentran más homogéneamente distribuidas entre miedo a represalias, indiferencia de las autoridades y falta de tiempo.

8 Esta similitud en la tasa de denuncia puede ser evidencia de que la propensión a reportar los episodios de coima dentro de la encuesta no difieren por raza. Agradecemos a Hugo Ñopo por motivar esta exploración adicional en los datos.

**Cuadro 5**  
**Motivos por los cuales no denunció la ocurrencia de coimas**

Motivos de no denuncia	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/ mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Por temor a represalias	26,2%	33,4%	26,2%	39,8%
Porque las autoridades no hacen caso	21,0%	18,5%	20,8%	16,8%
Porque no tenía tiempo	25,7%	23,0%	26,1%	19,7%
Por no saber a dónde ir	3,7%	3,5%	3,2%	4,9%
Por no saber los mecanismos para denunciar	1,9%	3,2%	2,0%	4,2%
No podía probar la denuncia	12,3%	9,5%	11,6%	8,4%
Otro	9,3%	8,9%	10,2%	6,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

Por último, en el cuadro 6 se pueden observar las tasas de conclusión de trámites en los distintos servicios públicos y grupos étnicos. Aquí sí se encuentran resultados bastante homogéneos a través de las definiciones de grupos indígenas así como de los distintos servicios públicos: en todos los casos, salvo aduanas y migraciones, bajo la definición de categoría étnica, se encuentra que los hogares indígenas alcanzan niveles de culminación consistentemente menores que los del resto de hogares. Las diferencias más grandes se dan en los ministerios (entre 5 y 9 puntos porcentuales de diferencia) y en los servicios básicos (entre 2,5 y 4,5 puntos porcentuales).



**Cuadro 6**  
**Tasa de conclusión de trámites, según categoría étnica y lengua materna**

Tipo de institución	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/ mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Policía	88,2%	87,7%	88,3%	85,3%
Gobierno municipal	93,9%	92,4%	93,6%	92,4%
Ministerios	89,6%	84,3%	89,2%	80,3%
Sistema judicial	58,7%	58,4%	59,2%	57,7%
Centros de estudios estatales	98,0%	96,4%	97,7%	96,3%
Servicios básicos	95,8%	93,3%	95,9%	91,3%
Hospitales, centros salud, EsSalud	94,5%	91,7%	94,3%	90,8%
Aduanas y migraciones	90,9%	93,4%	92,5%	90,0%

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

Si bien los resultados mostrados hasta ahora señalan cierta evidencia de trato perjudicial contra los grupos indígenas, al menos a nivel de uso y conclusión de trámites, no es posible concluir con razonable certeza que las diferencias se deban exclusivamente a su condición de indígenas. El cuadro 7 muestra que los grupos indígenas tienen niveles de ingresos y educación marcadamente menores que los del resto de hogares, además de vivir en mayor proporción en zonas rurales, donde la llegada de servicios públicos es más escasa. La siguiente sección intenta determinar si las diferencias encontradas en los indicadores analizados pueden ser atribuidas a la condición indígena de los hogares o si simplemente se deben a los factores estructurales de pobreza en que se encuentran muchos hogares de ascendencia indígena en el Perú.

**Cuadro 7**  
**Estadísticas básicas de los grupos indígenas y no indígenas en el Perú**

Variable	Categoría étnica		Lengua materna	
	Blanco/ mestizo	Indígena	Castellano	Lengua indígena
Gasto per cápita mensual	270,09	172,93	260,14	141,43
Educación primaria (jefe del hogar)	30,2%	28,8%	29,7%	28,7%
Educación secundaria (jefe del hogar)	30,5%	20,8%	32,1%	12,1%
Educación Sup. no Univ. (jefe del hogar)	8,5%	5,1%	8,6%	2,8%
Educación Sup. Univ. (jefe del hogar)	6,7%	3,3%	6,5%	1,6%
Población en zonas rurales	38,0%	56,9%	37,5%	68,2%

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

## 6. Análisis estadístico

Como se mencionó en la sección anterior, se busca determinar si las diferencias encontradas entre los grupos indígenas y no indígenas se deben exclusivamente a su situación de indígena o si son atribuibles a las otras características que poseen estos hogares (como bajos ingresos o escaso nivel educativo). Para esto, realizamos un análisis de regresión multivariada según lo explicado en la sección 4.

El cuadro 8 resume los resultados de las tres etapas de estimación para el conjunto de servicios (excluyendo al servicio educativo por su característica de bien inferior con respecto a la educación privada). La primera columna de este cuadro muestra el efecto que cada una de las variables mencionadas tiene sobre la probabilidad de usar un servicio público. El primer resultado importante es que no se encuentra ningún castigo para la población indígena en el uso de los servicios. Por el contrario, se encuentra cierta ventaja de este grupo sobre el resto de la población.

¿Cómo es este resultado reconciliable con los cuadros de la sección anterior, que mostraban a los sectores indígenas con menores tasas de acceso a los servicios? Pues lo que

encontramos es que existe un efecto positivo fuerte del nivel de gasto del hogar, así como del logro educativo sobre el uso de los servicios. Estos resultados sugieren que los grupos indígenas alcanzan tasas de uso de los servicios menores que el resto de la población no porque sean discriminados por su condición de indígenas, sino porque arrastran una serie de desventajas que los limitan en su capacidad de acceso.

Para comprobar esta hipótesis, se reestimó esta ecuación pero sin controlar por el efecto de los ingresos o la educación. Estos resultados se muestran en la primera columna del cuadro 9. Los resultados parecen confirmar lo expuesto anteriormente. Cuando no tomamos en cuenta las diferencias en ingresos o educación, la población indígena parece estar castigada con respecto al resto (coeficiente negativo asociado a la variable Indígena).

Los resultados de estos cuadros pueden interpretarse de la siguiente manera: cuando no tomamos en cuenta las diferencias en ingresos o educación, las características indígenas<sup>9</sup> reducen la probabilidad de acceder a un servicio en 0,43 puntos porcentuales (o, equivalentemente, reducen la tasa de acceso en 1,8%). Sin embargo, si controlamos por estas diferencias, las características indígenas parecen ser una ventaja, al superar la tasa de acceso del resto de hogares en 0,6 puntos porcentuales (o, equivalentemente, tener una característica indígena aumenta la tasa de acceso en 2,7%).

Esta ventaja que otorgan las características indígenas muestra que, comparados con otros hogares del mismo nivel educativo y de ingresos, los indígenas logran acceder en mayor proporción a los servicios públicos. Los motivos que explican esta situación son difíciles de identificar, pero posiblemente se atribuyan a una combinación de un mayor esfuerzo por parte de los grupos indígenas para utilizar los servicios públicos y a algún conjunto de esfuerzos por parte del Estado para acercarse o facilitar el acceso a estos grupos indígenas en particular.

Como consecuencia de estos resultados, consideramos que, con respecto al acceso a los servicios públicos, no existe discriminación en contra de los grupos indígenas, sino que sus reducidos niveles de ingresos y educación se traducen en un problema de exclusión.

---

9 Vale la pena recordar que las características indígenas pueden ser tener lengua materna diferente al castellano o considerarse de una etnia diferente a blanco o mestizo. Si un hogar posee las dos características, entonces el efecto se duplica.

La segunda columna del cuadro 8 muestra los resultados de la regresión que explica la proporción del gasto per cápita de los hogares destinada a pagos de coima. Los resultados no encuentran diferencias significativas entre el monto exigido a los grupos indígenas y no indígenas. La misma falta de evidencia significativa se encuentra en el cuadro 9 cuando no se controla por ingresos o educación. En realidad, son pocas las variables que son significativas en esta etapa: solo tienen efectos importantes el nivel de gasto de los hogares y la tasa de conclusión exitosa de los servicios. Ambos resultados van en la misma línea de lo encontrado por Yamada y Montero (2011), donde se muestra que a mayores niveles de ingresos, los hogares destinan menores recursos al pago de coimas, lo que se interpreta como un castigo para los hogares de menores ingresos.

**Cuadro 8**  
**Efectos impacto de las regresiones de uso, pago de coimas y conclusión exitosa de trámites en los servicios públicos**

Variable	Uso	Pago	Conclusión
Indígena	0,0060***	-0,0142	-0,0167***
Log(gasto)	0,0448***	-0,1145***	-0,0114***
Edad	-0,0001***	0,0012	-0,0003***
Lima	N.D.	0,0095	0,0269***
Jh Hombre	N.D.	0,0367	-0,0007
E[fin]	N.D.	-0,7288***	N.D.
E[pago]	N.D.	N.D.	-1,7816***
Costa	-0,0232***	N.D.	N.D.
Selva	-0,0213***	N.D.	N.D.
JH Casado	0,0258***	N.D.	N.D.
Rural	-0,0409***	N.D.	N.D.
Educ. JH Primaria	0,0212***	N.D.	N.D.
Educ. JH Secundaria	0,0372***	N.D.	N.D.
Educ. JH Sup. no Univ.	0,0575***	N.D.	N.D.
Educ. JH Sup. Univ.	0,0602***	N.D.	N.D.
Miembros	0,0175***	N.D.	N.D.

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

N.D.: no disponible en esta etapa de la regresión.

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

La última columna de los cuadros 8 y 9 muestra el impacto de las distintas variables sobre la tasa de conclusión exitosa de los trámites. Ambos cuadros muestran que los hogares con características indígenas muestran tasas de conclusión significativamente menores que aquellos hogares sin características indígenas. Los resultados del cuadro 8 señalan que si un hogar tuviera una característica indígena, este tendría una probabilidad 1,7 puntos porcentuales menor que si no tuviera estas características indígenas (o, equivalentemente, la tasa de éxito se reduce en 1,8% por poseer alguna característica indígena).

**Cuadro 9**  
**Efectos impacto de las regresiones de uso, pago de coimas y**  
**conclusión exitosa de trámites en los servicios públicos. Sin controles**

Variable	Uso	Pago	Conclusión
Indígena	-0,0043***	0,0113	-0,0131***
Edad	-0,0005***	-0,0009	-0,0004***
Lima	N.D.	-0,0157	0,0201***
Jh Hombre	N.D.	0,0273	-0,001
E[fin]	N.D.	-0,7065***	N.D.
E[pago]	N.D.	N.D.	-2,0143***
Costa	-0,0131***	N.D.	N.D.
Selva	-0,0231***	N.D.	N.D.
JH Casado	0,0238***	N.D.	N.D.
Rural	-0,0927***	N.D.	N.D.
Miembros	0,0113***	N.D.	N.D.

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

N.D.: no disponible en esta etapa de la regresión.

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

Los valores que se muestran entre los cuadros 10 y 14 corresponden a la desagregación de los resultados mostrados en los dos cuadros anteriores según la institución en la que se realizó el trámite. En el cuadro 10, se observan los efectos de las distintas variables

sobre la probabilidad de uso de los 8 servicios analizados, sin considerar las diferencias en cuanto a ingresos o niveles de educación.

Los resultados nos muestran que en todos los servicios, salvo los relacionados con salud y educación, los hogares con rasgos indígenas se encuentran en peores condiciones para acceder a los servicios públicos que el resto de hogares. Si bien es cierto que en los servicios de salud y educación encontramos una ventaja en el acceso por parte de los hogares con características indígenas, este es un flaco consuelo, pues, a diferencia del resto de servicios, en salud y educación existen sustitutos privados que además son de mejor calidad promedio que los públicos.

Sin embargo, igual que en el caso agregado, encontramos en el cuadro 11 que, al incluir los controles por niveles de gasto y educación, los hogares con rasgos indígenas se encuentran beneficiados en el acceso a la mayoría de servicios. Lamentablemente, aun luego de incluir estos controles, se encuentran menores probabilidades de acceso en los ministerios (probabilidad menor en 0,26 puntos porcentuales) y en los servicios básicos (probabilidad reducida en 2,16 puntos porcentuales). En estos dos servicios, se encuentra evidencia que se ajusta más a la hipótesis de discriminación en estos servicios públicos que a simplemente exclusión como consecuencia de menores capacidades educativas y de gasto de los hogares indígenas.

Los cuadros 12 y 13 muestran los resultados de las regresiones del monto de coima pagado según instituciones. En ambos cuadros, se encuentran efectos significativos únicamente en el caso de los servicios básicos, donde se estima un castigo para los hogares con características indígenas equivalente a un incremento de aproximadamente 43%. En el resto de servicios, no se encuentra evidencia de ventajas o desventajas de la población indígena frente al resto.

**Cuadro 10**  
**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios públicos por institución. Sin controles**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	-0,0032**	-0,0137***	-0,0117***	-0,0024**	0,0482***	-0,0460***	0,0429***	-0,0005
Edad	-0,0007***	-0,0017***	0,0000	0,0001	-0,0053***	0,0016***	-0,0018***	-0,0001***
Costa	-0,0028	-0,0622***	0,0230***	-0,0102***	-0,0688***	0,0158**	-0,0671***	0,0062***
Selva	-0,0066***	-0,0269***	-0,0149***	-0,0110***	0,0313***	-0,0062	-0,0993***	-0,0008
JH Casado	0,0062***	0,0510***	0,0167***	-0,0123***	0,0765***	0,0019	0,0978***	0,0011
Rural	-0,0517***	-0,1103***	0,0069***	-0,0323***	0,006	-0,4540***	0,0003	-0,0138***
Miembros	-0,0006	0,0241***	0,0008	0,0003	0,1424***	0,0257***	0,0363***	-0,0003

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.  
Fuente: Enaho 2002-2006.  
Elaboración propia.

**Cuadro 11**  
**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios públicos por institución**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	0,0042***	0,0053*	-0,0026*	0,0030***	0,0352***	-0,0216***	0,0501***	0,0017***
Log(gasto)	0,0278***	0,0875***	0,0396***	0,0179***	-0,0839***	0,1203***	0,0152***	0,0079***
Edad	-0,0005***	-0,0013***	0,0002**	0,0002***	-0,0050***	0,0026***	-0,0013***	-0,0001***
Costa	-0,0065***	-0,0816***	0,0126***	-0,0118***	-0,0546***	-0,0173**	-0,0711***	0,0040***
Selva	-0,0034	-0,0241***	-0,0125***	-0,0081***	0,0255***	-0,0051	-0,0968***	0,0001
JH Casado	0,0075***	0,0553***	0,0179***	-0,0115***	0,0725***	0,0074	0,0965***	0,0015**
Rural	-0,0144***	-0,0109*	0,0563***	-0,0080***	-0,0800***	-0,3474***	0,0296***	-0,0021**
Educ. JH Primaria	0,0135***	0,0398***	0,0080**	0,0061**	0,0460***	0,0653***	0,0324***	0,0019
Educ. JH Secundaria	0,0283***	0,0597***	0,0311***	0,0172***	0,0144	0,1039***	0,0385***	0,0048***
Educ. JH Sup. no Univ.	0,0429***	0,1013***	0,0411***	0,0310***	-0,0039	0,1177***	0,0930***	0,0045**
Educ. JH Sup. Univ.	0,0438***	0,1326***	0,0481***	0,0402***	-0,1014***	0,0673***	0,0654***	0,0117***
Miembros	0,0035***	0,0363***	0,0064***	0,0030***	0,1320***	0,0420***	0,0395***	0,0009***

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

Fuente: Enahó 2002-2006.

Elaboración propia.



**Cuadro 12**  
**Efectos impacto de las regresiones de monto pagado de coima por institución. Sin controles**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	0,0114	-0,0089	0,0214	-0,039	0,0101	0,0332**	0,0575	0,1425
Edad	-0,0012	0,0037*	0,0029	0,0076	0,0096**	-0,0016*	0,0083	-0,0285*
Lima	-0,0303	-0,0934	-0,1366	-0,2713	-0,0981	-0,0509*	-0,1213	0,0468
Jh Hombre	0,0385	-0,0511	0,1809*	-0,1023	0,112	-0,0081	-0,0345	0,3119*
E[fin]	-0,1734	-0,739	-0,4133	-0,139	-4,5070*	-0,0225	-0,3464	-2,5031

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

**Cuadro 13**  
**Efectos impacto de las regresiones de monto pagado de coima por institución**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	-0,0167	-0,0211	-0,0047	-0,0004	0,0291	0,0331**	0,0762	0,049
Log(gasto)	-0,1071***	-0,0299	-0,2872***	0,0115	0,1187*	0,0225	-0,0024	-0,2935
Edad	0,0002	0,0035*	-0,0003	0,007	0,0074*	-0,0016*	0,0092*	-0,0152
Lima	0,0217	-0,0856	0,1717	-0,1273	-0,1213	-0,0433	0,0333	0,3605
Jh Hombre	0,0476*	-0,0478	0,1800*	0,0188	0,075	-0,0016	-0,0492	0,3696**
E[fin]	-0,1025	-0,7859	0,3551	-0,4494	-5,7615**	-0,0003	-0,6726	-1,5326

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

Fuente: Enaho 2002-2006.

Elaboración propia.

Los cuadros 14 y 15 muestran los efectos que tienen las variables analizadas sobre la probabilidad de culminar exitosamente los trámites. En este caso, se encuentra que en 5 de los 8 servicios analizados se pueden encontrar castigos para la población con rasgos indígenas. Estos servicios en los que los hogares indígenas tienen menores probabilidades de culminar exitosamente sus trámites son los gobiernos regionales, los ministerios, los servicios educativos, los servicios básicos y los servicios de salud. Estos efectos son significativos incluso luego de tomar en cuenta las diferencias en los niveles educativos y de gasto de los hogares. Por el contrario, no se encuentra ningún tipo de efecto significativo de las características indígenas en la policía, el Poder Judicial y en los servicios de aduanas y migraciones.

Encontrar estos efectos negativos, incluso luego de controlar por las diferencias en gasto y educación, es señal de que alguna política o comportamiento discriminatorio se estaría desarrollando en estas instituciones que no permite a los indígenas desarrollarse en las mismas condiciones que el resto de la población.

Es particularmente grave que este fenómeno se encuentre precisamente en los tres servicios que presentaron mayores tasas de uso en la sección descriptiva: los servicios educativos, básicos y de salud. Sobre todo, si se toma en cuenta que los servicios de salud y educación son esenciales en el combate a la pobreza.

**Cuadro 14**  
**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa del trámite por institución. Sin controles**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	-0,0077	-0,0053**	-0,0019	0,0094	-0,0078***	-0,0163***	-0,0178***	0,0012
Edad	-0,0007	-0,0005***	0,0000	-0,0022**	0,0001	0,0000	-0,0005***	0,0000
Lima	0,0434**	0,0096	0,0097***	0,0479	0,0095**	0,0317***	-0,0347***	0,0046*
Jh Hombre	0,0128	-0,0105***	-0,0006	0,1030***	-0,0019	-0,0001	0,0032	-0,0007
E[pago]	0,7138	-0,6545	0,5491	-30,4345***	4,8345***	-23,8290***	-0,0580	1,2340

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

Fuente: Enahó 2002-2006.

Elaboración propia.

**Cuadro 15**  
**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa del trámite por institución**

Variable	Policía	Gobierno municipal	Ministerios	Sistema judicial	Educación	Servicios básicos	Salud	Aduanas y migraciones
Indígena	-0,0043	-0,0101***	-0,0336***	0,0096	-0,0094***	-0,0165***	-0,0221***	0,0079
Log(gasto)	-0,007	-0,0126***	0,0191*	-0,0055	-0,0050***	-0,0059***	-0,0114***	0,0028
Edad	-0,0002	-0,0004***	0,0001	-0,0021**	0,0001	0,0000	-0,0006***	-0,0005
Lima	0,0218**	0,0201***	0,1104***	0,0498	0,0127***	0,0300***	-0,0279***	0,0957**
Jh Hombre	0,0063	-0,0117***	-0,0112	0,1039***	-0,0019	-0,0005	0,0044	-0,0151
E[pago]	0,3199	-0,3278	8,0710**	-30,0298***	5,3926***	-21,7227***	0,3315	23,5849*

\* Significativo al 90% de confianza. \*\* Significativo al 95% de confianza. \*\*\* Significativo al 99% de confianza.

Fuente: Enahó 2002-2006.

Elaboración propia.

## 7. Conclusiones

A lo largo de la investigación, se ha encontrado que los hogares con características indígenas, ya sea de autopercepción étnica o lengua materna, se encuentran en desventaja en cuanto a su acceso a servicios públicos y la tasa de conclusión exitosa de trámites. En el caso del acceso a servicios públicos, la desventaja parece deberse a otras características asociadas a las familias indígenas. De manera más precisa, las familias indígenas presentan menores niveles educativos y capacidad de gasto más baja. Como consecuencia de estas desventajas, logran acceder en menor medida a los servicios públicos que el resto de la población. Debido a esto, se puede concluir que los hogares indígenas sufren fundamentalmente un problema de exclusión en los servicios públicos. No hemos encontrado un problema de discriminación propiamente dicho.

Por el contrario, en el caso de la tasa de conclusión de trámites, sí se observa que la población indígena se encuentra en desventaja, incluso cuando se compara con otros hogares del mismo nivel de ingreso y educación. Esta evidencia sugiere que, dentro de las instituciones públicas, las familias indígenas sí se encuentran discriminadas. Es importante realizar mayores esfuerzos para determinar la naturaleza de esta discriminación. Una hipótesis es que los funcionarios que trabajan en las instituciones públicas tratan de manera discriminatoria a los usuarios. Este mal trato o pobre atención puede llevar a los usuarios a no sentirse cómodos con el servicio y abandonar el trámite antes de concluirlo.

Alternativamente, es posible que el diseño de la atención pública no sea el adecuado para tratar con los hogares indígenas. Esto puede ser especialmente relevante para el caso de los ciudadanos con lengua materna diferente al castellano. Si estos individuos no pueden encontrar instrucciones claras para realizar sus trámites en su lengua nativa, entonces les será más difícil concluir exitosamente sus diligencias.

Por último, no se encontró evidencia de efectos desproporcionados de la corrupción sobre la población indígena en particular. Los montos de corrupción parecen ser determinados por los funcionarios corruptos como una tarifa fija, que grava de manera relativamente más fuerte a los ciudadanos pobres, pero que no discrimina según las características étnicas del usuario.

El análisis por instituciones sugiere que los problemas de exclusión y discriminación se presentan de manera diferente en los distintos servicios públicos. Resalta por el lado negativo el caso de los servicios básicos. Como se puede ver en el cuadro 16, este servicio es el único en el que se encuentra evidencia significativa de mayores niveles de coima a los ciudadanos indígenas. Adicionalmente, también discrimina en el acceso (situación que solo se observa adicionalmente en el caso de los ministerios) y la tasa de conclusión. Es curioso que los servicios básicos (telefonía, agua potable y energía eléctrica) sea el único grupo de servicios en los que parte de los proveedores son privados. Si bien esta evidencia no es concluyente, da señales de que los problemas de discriminación son más severos en el sector privado que en el público. Si bien es natural que las entidades del Estado tengan mayor preocupación por incorporar políticas que favorezcan a los grupos minoritarios, parece ser importante que se generen los incentivos necesarios para que el sector privado también incorpore este tipo de políticas.

Resulta importante resaltar también el caso de los ministerios, pues se encuentra evidencia de discriminación tanto en el uso como en la tasa de conclusión de los servicios. Por otro lado, parece ser que en los casos de la policía, el sistema judicial y aduanas y migraciones, una vez que se supera el problema de exclusión (es decir, una vez que los ciudadanos llegan a acceder al servicio), todos los hogares son tratados de manera similar, al margen de sus características étnicas.

Finalmente, en el caso de los servicios públicos de salud y educación, si bien se encuentra que los usuarios indígenas logran acceder a estos en mayor proporción que el resto (probablemente porque no logran acceder al sector privado), sí se encuentra evidencia de que alcanzan tasas de conclusión estadísticamente menores que el resto de la población.

**Cuadro 16**  
**Resumen de efectos de los rasgos indígenas según las etapas y servicios analizados**

<b>Etapas</b>	<b>Policía</b>	<b>Gobierno municipal</b>	<b>Ministerios</b>	<b>Sistema judicial</b>
Uso	Exclusión	Exclusión	Discriminación	Exclusión
Coima	Sin efecto	Sin efecto	Sin efecto	Sin efecto
Conclusión	Sin efecto	Discriminación	Discriminación	Sin efecto

<b>Etapas</b>	<b>Educación</b>	<b>Servicios básicos</b>	<b>Salud</b>	<b>Aduanas y migraciones</b>	<b>Total</b>
Uso	Favorable	Discriminación	Favorable	Exclusión	Exclusión
Coima	Sin efecto	Discriminación	Sin efecto	Sin efecto	Sin efecto
Conclusión	Discriminación	Discriminación	Discriminación	Sin efecto	Discriminación

Las recomendaciones que se desprenden del presente trabajo sugieren, en primer lugar, que el Estado debe hacer un esfuerzo para mejorar el alcance de los servicios que brinda para cubrir de manera más eficaz a la población de menores ingresos. Adicionalmente, urge que los procesos de atención sean más amigables para la población indígena, incluyendo la necesidad de contar con funcionarios públicos bilingües en las dependencias ubicadas dentro de regiones con predominancia indígena.

Esto no necesariamente es fácil de alcanzar, pero puede ser atendido por campañas de información, tanto para los que los funcionarios sepan cómo atender a ciudadanos con características y cultura diferente, como para que los ciudadanos indígenas sepan cuáles son sus derechos. Adicionalmente, la información necesaria para realizar los trámites debería estar disponible tanto en castellano como en quechua y aimara, sobre todo en las zonas donde la población con estas lenguas nativas se encuentra en mayor concentración.

Por otro lado, es necesario investigar más a fondo qué factores son específicamente los que limitan la capacidad de los ciudadanos indígenas para completar sus trámites. Para esto, puede ser importante estudiar los casos de la policía, el sistema judicial y las

aduanas y migraciones, con el propósito de identificar qué prácticas son las que logran que los ciudadanos indígenas posean tasas de conclusión similares a las del resto de la población.

## Referencias

ABED, George y Hamid DAVOODI

2000 *Corruption, Structural Reforms and Economic Performance in the Transition Economies*. IMF Working Paper N° 132. Washington DC: International Monetary Fund.

AKAY, Seluk

2006 “Corruption and Human Development”. En: *Cato Journal*, Vol. 26, N° 1.

ANDERSON, Terry

2004 *The Pursuit of Fairness: A History of Affirmative Action*. Oxford University Press.

ANORUO, E. y H. BRAHA

2005 “Corruption and Economic Growth: The African Experience”. Documento no publicado.

BERTRAND, Marianne; Simeon DJANKOV, Rema HANNA y Sendhil MULLAINATHAN

2008 “Corruption in Driving Licensing Process in Delhi”. En: *Economical & Political Weekly*, febrero.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2009 *Aportes de la Defensoría del Pueblo para una educación sin corrupción*. Serie Informes Defensoriales. Informe N° 147. Diciembre.

EL COMERCIO

2010 “El costo de la corrupción podría llegar al 58% del PBI per cápita en Latinoamérica”. 2 de noviembre.

GATTI, Roberta; Stefano PATERNOSTRO y Jamele RIGLIONI

2003 *“Individual Attitudes Toward Corruption: Do Social Effects Matter? The World Bank Policy Research Working Paper 3122.*

GORODNICHENKO, Yuriy y Klara SABIRIANOVA

2006 *Public Sector Pay and Corruption: Measuring Bribery from Micro Data.* IZA DP N° 1987.

GUPTA, Sanjeev; Hammid DAVOODI y Rosa ALONSO-TERME

1998 *Does Corruption Affect Income Inequality and Poverty?* IMF Working Paper WP98/76. Washington DC: International Monetary Fund.

GUPTA, Sanjeev; Hammid DAVOODI y Erwin TIONGSON

2000 *Corruption and the Provision of Health Care and Education Services.* IMF Working Paper N° 116. Washington DC: International Monetary Fund.

HECKMAN, James

1979 “Sample Selection Bias as a Specification Error”. En: *Econometrica*, 47, pp. 153-61.

HUNT, Jennifer

2004 *Trust And Bribery: The Role Of The Quid Pro Quo And The Link With Crime.* National Bureau Of Economic Research Working Papers 10510.

HUNT, Jennifer y Sonia LASZLO

2007 *Is Bribery Really Regressive? Bribery's Costs, Benefits and Mechanisms.* McGill University y National Bureau of Economic Research.

2005 *Bribery: Who Pays, Who Refuses, What Are The Payoffs?* McGill University y National Bureau Of Economic Research.

HUNTINGTON, Samuel

1968 *Political Order in Changing Societies.* New Haven: Yale University Press.

KAFKA, Folke

1994 *Teoría económica.* Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.



- KAUFMANN, Daniel; Judit MONTORIOL-GARRIGA y Francesca RECANATINI  
2008 *How Does Bribery Affect Public Service Delivery?* The World Bank Policy Research Working Paper 4492.
- LEFF, Nathaniel  
1964 “Economic Development through Bureaucratic Corruption”. En: *American Behavioral Scientist*, pp. 8-14.
- LEITE, Carlos y Jens WEIDEMAN  
1999 *Does Mother Nature Corrupt? Natural Resources, Corruption and Economic Growth*. IMF Working Paper N° 85. Washington DC: International Monetary Fund.
- LIPSKY, Michael  
1980 *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- MAURO, Paolo  
1995 “Corruption and Growth”. En: *The Quarterly Journal of Economics*, 110(3), pp. 681-712.
- OLKEN, Benjamin y Patrick BARRON  
2009 “The Simple Economics of Extortion: Evidence from Trucking in Aceh”. En: *Journal of Political Economy*, Vol. 117, N° 3.
- PANFICHI, Aldo y Mariana ALVARADO  
2011 “Corrupción y gobernabilidad”. Documento de Política 2. Consorcio de Investigación Económica y Social y Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <<http://www.elecciones2011.cies.org.pe>>.
- ROSE-ACKERMAN, Susan  
1978 *Corruption: A Study in Political Economics*. New York Academic Press.  
1975 “The Economics of Corruption”. En: *Journal of Public Economics*, 4, pp. 187-203.

TANZI, Vito y Hammid DAVOODI

2000 *Corruption and the Provision of Health Care and Education Services*. IMF Working Paper N° 116. Washington DC: International Monetary Fund.

VAN DE VEN, Wynand y Bernard VAN PRAAG

1981 “The Demand for Deductibles in Private Health Insurance : A Probit Model with Sample Selection”. En: *Journal of Econometrics*, Elsevier, Vol. 17(2), pp. 229-52.

WEBER, Max

1947 *The Theory of Social and Economic Organization*. Talcott Pearsons.

WILLIAMSON, Oliver

1999 “Public and Private Bureaucracies: a Transaction Cost Economics Perspective”. En: *Journal of Law, Economics, and Organization*.

1981 “Why Democracies Produces Efficient Results”. En: *Journal of Political Economy*, 97, pp. 1395-424.

YAMADA, Gustavo y Ricardo MONTERO

2011 *Doble a triple castigo: burocracia, corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú*. Consorcio de Investigación Económica y Social y Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

## Anexos

## Anexo I

## Resultados de las regresiones de acceso a servicios públicos por institución

## Efectos impacto de las regresiones de uso de policía. Sin controles

Variables	Coef.	Std. Err.	z	P>z	Efecto impacto
indígena	-0,037	0,014	-2,590	0,010	-0,0032311
costa	-0,033	0,026	-1,250	0,210	-0,0028343
selva	-0,078	0,030	-2,620	0,009	-0,0065619
edad	-0,007	0,001	-10,510	0,000	-0,0006529
casado	0,072	0,023	3,180	0,001	0,0061604
rural	-0,594	0,026	-23,200	0,000	-0,0516627
mieperho	-0,007	0,005	-1,350	0,177	-0,0006086

## Efectos impacto de las regresiones de uso de policía

Variables	Coef.	Std. Err.	z	P>z	Efecto impacto
lgas	0,358	0,021	17,360	0,000	0,0277546
indígena	0,054	0,015	3,550	0,000	0,004201
costa	-0,086	0,027	-3,170	0,002	-0,0064914
selva	-0,044	0,030	-1,450	0,147	-0,0033632
edad	-0,006	0,001	-7,080	0,000	-0,0004556
casado	0,098	0,023	4,200	0,000	0,0074535
rural	-0,187	0,031	-6,060	0,000	-0,0143903
primaria	0,163	0,036	4,470	0,000	0,0134561
secundaria	0,316	0,039	8,140	0,000	0,0283051
supnoui	0,404	0,047	8,580	0,000	0,0428703
supuni	0,407	0,052	7,900	0,000	0,0437831
mieperho	0,045	0,006	7,950	0,000	0,0035062

**Efectos impacto de las regresiones de uso de gobierno municipal. Sin controles**

Variables	Coef.	Std. Err.	z	P>z	Efecto impacto
indígena	-0,041	0,008	-4,840	0,000	-0,0137322
costa	-0,187	0,017	-11,090	0,000	-0,0622111
selva	-0,080	0,017	-4,710	0,000	-0,0268749
edad	-0,005	0,000	-12,380	0,000	-0,0017249
casado	0,153	0,014	10,910	0,000	0,0509591
rural	-0,329	0,014	-22,900	0,000	-0,1102932
mieperho	0,071	0,003	23,420	0,000	0,0241302

**Efectos impacto de las regresiones de uso de gobierno municipal**

Variables	Coef.	Std. Err.	z	P>z	Efecto impacto
lgas	0,261	0,013	20,640	0,000	0,0875458
indígena	0,016	0,009	1,810	0,070	0,0052851
costa	-0,249	0,017	-14,330	0,000	-0,0815864
selva	-0,073	0,017	-4,190	0,000	-0,0241246
Edad	-0,004	0,000	-8,160	0,000	-0,0012835
casado	0,167	0,014	11,750	0,000	0,0553012
Rural	-0,032	0,018	-1,830	0,067	-0,0108879
primaria	0,117	0,018	6,390	0,000	0,0397563
secundaria	0,174	0,022	8,030	0,000	0,0597126
supnuni	0,284	0,030	9,510	0,000	0,1012707
supuni	0,365	0,034	10,760	0,000	0,1326177
mieperho	0,108	0,003	32,150	0,000	0,0363108

**Efectos impacto de las regresiones de uso de ministerios. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,103	0,013	-7,960	0,000	-0,0116741
costa	0,193	0,024	7,870	0,000	0,0229755
selva	-0,138	0,027	-5,040	0,000	-0,0148724
edad	0,000	0,001	-0,290	0,770	-0,0000205
casado	0,151	0,021	7,110	0,000	0,0166696
rural	0,061	0,021	2,860	0,004	0,0069221
mieperho	0,007	0,005	1,440	0,150	0,0007623

**Efectos impacto de las regresiones de uso de ministerios**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,386	0,019	20,300	0,000	0,0396241
indígena	-0,026	0,014	-1,880	0,060	-0,0026337
costa	0,119	0,025	4,690	0,000	0,0126007
selva	-0,128	0,028	-4,540	0,000	-0,012479
edad	0,002	0,001	2,410	0,016	0,0001796
casado	0,182	0,022	8,220	0,000	0,0179374
rural	0,522	0,027	19,000	0,000	0,0562837
primaria	0,076	0,030	2,550	0,011	0,0079924
secundaria	0,271	0,034	8,050	0,000	0,031101
supnoui	0,320	0,044	7,290	0,000	0,0410925
supuni	0,361	0,048	7,530	0,000	0,0480838
mieperho	0,062	0,005	12,060	0,000	0,0063681

**Efectos impacto de las regresiones de uso de sistema judicial. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,033	0,015	-2,170	0,030	-0,0024349
costa	-0,144	0,028	-5,080	0,000	-0,0102336
selva	-0,160	0,032	-5,010	0,000	-0,0110411
edad	0,001	0,001	1,180	0,239	0,0000619
casado	-0,159	0,024	-6,720	0,000	-0,0122758
rural	-0,441	0,027	-16,590	0,000	-0,0323348
mieperho	0,004	0,006	0,680	0,499	0,0002752

**Efectos impacto de las regresiones de uso de sistema judicial**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
Lgas	0,261	0,022	11,990	0,000	0,0178916
indígena	0,044	0,016	2,720	0,006	0,0030004
costa	-0,181	0,029	-6,210	0,000	-0,0117927
selva	-0,126	0,033	-3,860	0,000	-0,0081345
edad	0,003	0,001	3,460	0,001	0,0001963
casado	-0,161	0,024	-6,650	0,000	-0,0115348
rural	-0,118	0,032	-3,660	0,000	-0,0080393
primaria	0,087	0,037	2,370	0,018	0,0061264
secundaria	0,227	0,040	5,640	0,000	0,0172173
supnoui	0,344	0,050	6,880	0,000	0,0310262
supuni	0,416	0,053	7,770	0,000	0,0401807
mieperho	0,044	0,006	7,290	0,000	0,0030131

**Efectos impacto de las regresiones de uso de centros de estudios estatales.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	0,125	0,009	13,870	0,000	0,048175
costa	-0,178	0,018	-9,950	0,000	-0,0688147
selva	0,082	0,019	4,410	0,000	0,0313484
edad	-0,014	0,000	-31,590	0,000	-0,0052589
casado	0,198	0,015	13,340	0,000	0,0764965
rural	0,016	0,015	1,010	0,313	0,005982
mieperho	0,370	0,004	90,990	0,000	0,1424327

**Efectos impacto de las regresiones de uso de centros de estudios estatales**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,218	0,013	-16,250	0,000	-0,0838898
indígena	0,091	0,009	9,830	0,000	0,0351667
costa	-0,141	0,018	-7,680	0,000	-0,0546182
selva	0,067	0,019	3,540	0,000	0,0255287
edad	-0,013	0,000	-26,430	0,000	-0,0049888
casado	0,187	0,015	12,520	0,000	0,072511
rural	-0,208	0,019	-10,850	0,000	-0,0800392
primaria	0,120	0,020	6,070	0,000	0,0459718
secundaria	0,037	0,023	1,610	0,108	0,0143501
supnuni	-0,010	0,032	-0,320	0,750	-0,0039056
supuni	-0,258	0,037	-6,980	0,000	-0,1014255
mieperho	0,343	0,004	79,650	0,000	0,1320458

**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios básicos. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,115	0,008	-13,910	0,000	-0,045952
costa	0,040	0,017	2,350	0,019	0,0157832
selva	-0,015	0,017	-0,900	0,370	-0,00615
edad	0,004	0,000	9,740	0,000	0,0015742
casado	0,005	0,014	0,350	0,727	0,0019413
rural	-1,208	0,014	-84,580	0,000	-0,4539832
mieperho	0,065	0,003	20,490	0,000	0,0257107

**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios básicos. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,302	0,013	23,740	0,000	0,1202701
indígena	-0,054	0,009	-6,320	0,000	-0,0216261
costa	-0,043	0,017	-2,490	0,013	-0,0172788
selva	-0,013	0,018	-0,730	0,463	-0,005115
edad	0,007	0,000	14,010	0,000	0,0026043
casado	0,019	0,014	1,310	0,189	0,0074357
rural	-0,901	0,017	-52,550	0,000	-0,3474462
primaria	0,165	0,018	9,110	0,000	0,0652596
secundaria	0,263	0,022	12,160	0,000	0,103883
supnuni	0,302	0,031	9,670	0,000	0,1177224
supuni	0,171	0,036	4,730	0,000	0,0673308
mieperho	0,106	0,003	30,340	0,000	0,0420396



**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios de salud. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	0,115	0,008	14,160	0,000	0,0429245
costa	-0,178	0,016	-10,840	0,000	-0,0670675
selva	-0,261	0,017	-15,670	0,000	-0,0992542
edad	-0,005	0,000	-12,510	0,000	-0,0018059
casado	0,259	0,013	19,440	0,000	0,0977842
rural	0,001	0,014	0,050	0,958	0,0002736
mieperho	0,097	0,003	31,170	0,000	0,0362742

**Efectos impacto de las regresiones de uso de servicios de salud. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,041	0,012	3,400	0,001	0,0151852
indígena	0,134	0,008	16,090	0,000	0,0501401
costa	-0,189	0,017	-11,210	0,000	-0,0711167
selva	-0,255	0,017	-15,150	0,000	-0,0967688
edad	-0,004	0,000	-8,020	0,000	-0,001314
casado	0,256	0,013	19,070	0,000	0,0965278
rural	0,079	0,017	4,650	0,000	0,0296106
primaria	0,087	0,018	4,980	0,000	0,032362
secundaria	0,104	0,021	4,970	0,000	0,0385222
supnuni	0,262	0,030	8,750	0,000	0,0930457
supuni	0,181	0,034	5,350	0,000	0,0654263
mieperho	0,106	0,003	31,040	0,000	0,0394564

**Efectos impacto de las regresiones de uso de aduanas y migraciones.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,020	0,024	-0,840	0,402	-0,0004789
costa	0,233	0,043	5,430	0,000	0,0061725
selva	-0,033	0,054	-0,610	0,545	-0,0007718
edad	-0,006	0,001	-4,900	0,000	-0,0001357
casado	0,047	0,036	1,300	0,195	0,0011111
rural	-0,563	0,047	-11,990	0,000	-0,0137896
mieperho	-0,012	0,009	-1,460	0,145	-0,0003015

**Efectos impacto de las regresiones de uso de aduanas y migraciones**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,433	0,032	13,380	0,000	0,0079378
indígena	0,092	0,026	3,570	0,000	0,0016847
costa	0,199	0,045	4,450	0,000	0,0039657
Selva	0,007	0,056	0,120	0,907	0,000121
Edad	-0,006	0,001	-4,340	0,000	-0,0001093
casado	0,084	0,038	2,200	0,028	0,0014905
Rural	-0,113	0,055	-2,050	0,041	-0,0020501
primaria	0,100	0,067	1,500	0,135	0,001921
secundaria	0,227	0,068	3,330	0,001	0,0048083
supnoui	0,198	0,082	2,430	0,015	0,0045089
supuni	0,402	0,082	4,920	0,000	0,0116706
mieperho	0,050	0,009	5,360	0,000	0,0009218

**Anexo 2****Resultados de la segunda etapa de las regresiones de pago de coima por institución****Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de policía. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,011	0,016	0,720	0,471
efin2	-0,173	0,269	-0,640	0,519
hombre	0,038	0,025	1,560	0,119
edad	-0,001	0,001	-1,040	0,298
lima	-0,030	0,038	-0,790	0,429
_cons	0,151	0,287	0,530	0,598

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de policía**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,107	0,029	-3,730	0,000
indígena	-0,017	0,017	-0,980	0,327
efin2	-0,102	0,264	-0,390	0,698
hombre	0,048	0,024	1,960	0,050
edad	0,000	0,001	0,160	0,873
lima	0,022	0,039	0,560	0,577
_cons	0,966	0,390	2,480	0,013

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de gobierno municipal.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	-0,009	0,032	-0,280	0,783
efin2	-0,739	0,717	-1,030	0,302
hombre	-0,051	0,046	-1,120	0,265
edad	0,004	0,002	1,930	0,053
lima	-0,093	0,087	-1,070	0,284
_cons	1,205	0,734	1,640	0,101

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de gobierno municipal**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,030	0,041	-0,740	0,462
indígena	-0,021	0,032	-0,650	0,513
efin2	-0,786	0,717	-1,100	0,273
hombre	-0,048	0,046	-1,030	0,301
edad	0,003	0,002	1,860	0,063
lima	-0,086	0,089	-0,960	0,337
_cons	1,324	0,827	1,600	0,109

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de ministerios.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,021	0,073	0,290	0,769
efin2	-0,413	0,576	-0,720	0,473
hombre	0,181	0,100	1,800	0,072
edad	0,003	0,005	0,560	0,579
lima	-0,137	0,408	-0,330	0,738
_cons	2,019	1,111	1,820	0,069

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de ministerios**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,287	0,100	-2,870	0,004
indígena	-0,005	0,064	-0,070	0,941
efin2	0,355	0,537	0,660	0,508
hombre	0,180	0,095	1,900	0,057
edad	0,000	0,004	-0,070	0,947
lima	0,172	0,394	0,440	0,663
_cons	1,814	1,285	1,410	0,158

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de sistema judicial.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	-0,039	0,197	-0,200	0,843
efin2	-0,139	1,240	-0,110	0,911
hombre	-0,102	0,309	-0,330	0,741
edad	0,008	0,011	0,700	0,486
lima	-0,271	0,558	-0,490	0,627
_cons	-2,477	3,085	-0,800	0,422

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de sistema judicial**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
Lgas	0,012	0,272	0,040	0,966
indígena	0,000	0,200	0,000	0,998
efin2	-0,449	1,210	-0,370	0,710
hombre	0,019	0,319	0,060	0,953
edad	0,007	0,011	0,640	0,520
Lima	-0,127	0,586	-0,220	0,828
_cons	-2,214	3,789	-0,580	0,559

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de centros de estudios estatales. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,010	0,062	0,160	0,870
efin2	-4,507	2,671	-1,690	0,091
hombre	0,112	0,092	1,220	0,222
edad	0,010	0,004	2,130	0,033
lima	-0,098	0,297	-0,330	0,741
_cons	4,564	2,725	1,680	0,094

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de centros de estudios estatales**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	0,119	0,063	1,890	0,059
indígena	0,029	0,064	0,460	0,647
efin2	-5,761	2,673	-2,160	0,031
hombre	0,075	0,090	0,840	0,404
edad	0,007	0,004	1,680	0,093
lima	-0,121	0,287	-0,420	0,672
_cons	5,523	2,750	2,010	0,045

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de servicios básicos. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,033	0,017	1,990	0,046
efin2	-0,023	0,090	-0,250	0,801
hombre	-0,008	0,024	-0,330	0,742
edad	-0,002	0,001	-1,740	0,082
lima	-0,051	0,029	-1,780	0,076
_cons	0,246	0,164	1,500	0,132

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de servicios básicos.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	0,023	0,025	0,900	0,367
indígena	0,033	0,017	1,980	0,048
efin2	0,000	0,089	0,000	0,998
hombre	-0,002	0,027	-0,060	0,954
edad	-0,002	0,001	-1,760	0,078
lima	-0,043	0,033	-1,300	0,194
_cons	-0,066	0,312	-0,210	0,832

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de servicios de salud.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,057	0,059	0,970	0,331
efin2	-0,346	0,593	-0,580	0,559
hombre	-0,034	0,074	-0,470	0,641
edad	0,008	0,006	1,470	0,143
lima	-0,121	0,218	-0,560	0,578
_cons	1,553	0,940	1,650	0,098

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de servicios de salud.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,002	0,063	-0,040	0,969
indígena	0,076	0,072	1,060	0,291
efin2	-0,673	0,572	-1,180	0,240
hombre	-0,049	0,074	-0,660	0,506
edad	0,009	0,005	1,850	0,065
lima	0,033	0,212	0,160	0,875
_cons	1,983	0,990	2,000	0,045

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de aduanas y migraciones. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,143	0,133	1,070	0,285
efin2	-2,503	1,788	-1,400	0,162
hombre	0,312	0,187	1,660	0,096
edad	-0,028	0,015	-1,920	0,055
lima	0,047	0,498	0,090	0,925
_cons	1,780	1,949	0,910	0,361

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coima de aduanas y migraciones**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,293	0,180	-1,630	0,103
indígena	0,049	0,139	0,350	0,724
efin2	-1,533	1,706	-0,900	0,369
hombre	0,370	0,182	2,030	0,043
edad	-0,015	0,014	-1,110	0,267
lima	0,361	0,506	0,710	0,476
_cons	3,556	2,380	1,490	0,135



**Anexo 3****Resultados de la segunda etapa de las regresiones de término exitoso por institución****Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de policía.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,044	0,049	-0,910	0,364	-0,0077063
epago2	4,092	3,134	1,310	0,192	0,7138443
hombre	0,074	0,071	1,040	0,297	0,0128285
edad	-0,004	0,003	-1,400	0,162	-6,93E-04
lima	0,292	0,119	2,450	0,014	0,0433713

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de policía**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,076	0,087	-0,880	0,378	-0,0069982
indígena	-0,047	0,047	-0,990	0,323	-0,0042643
epago2	3,495	3,077	1,140	0,256	0,3199153
hombre	0,069	0,068	1,010	0,312	0,0063222
edad	-0,002	0,003	-0,690	0,492	-0,0001978
lima	0,294	0,120	2,460	0,014	0,0218196

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de gobierno municipal. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,051	0,021	-2,460	0,014	-0,0053317
epago2	-6,223	7,988	-0,780	0,436	-0,6544712
hombre	-0,100	0,034	-2,930	0,003	-0,0105363
edad	-0,004	0,001	-3,590	0,000	-4,62E-04
lima	0,098	0,068	1,440	0,151	0,0096298

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de gobierno municipal**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,110	0,025	-4,450	0,000	-0,0126496
indígena	-0,089	0,022	-4,080	0,000	-0,0101391
epago2	-2,862	8,118	-0,350	0,724	-0,3278397
hombre	-0,101	0,034	-2,960	0,003	-0,0116651
edad	-0,004	0,001	-3,140	0,002	-0,0004357
lima	0,200	0,072	2,780	0,005	0,0200956

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de ministerios. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,073	0,044	-1,640	0,102	-0,0018932
epago2	21,080	16,000	1,320	0,188	0,5491147
hombre	-0,023	0,049	-0,460	0,644	-0,0005913
edad	0,000	0,002	-0,250	0,803	-1,03E-05
lima	0,672	0,210	3,200	0,001	0,0096935

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de ministerios**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,096	0,050	1,910	0,057	0,0190547
indígena	-0,169	0,042	-4,070	0,000	-0,0336371
epago2	40,592	20,113	2,020	0,044	8,07096
hombre	-0,056	0,065	-0,860	0,390	-0,01118
edad	0,000	0,002	0,210	0,830	0,0000882
lima	0,879	0,244	3,590	0,000	0,1103681

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de sistema judicial.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	0,023	0,042	0,570	0,572	0,0093676
epago2	-76,288	18,490	-4,130	0,000	-30,43454
hombre	0,259	0,064	4,030	0,000	0,1030373
edad	-0,005	0,002	-2,550	0,011	-2,15E-03
lima	0,120	0,113	1,060	0,287	0,0478903

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de sistema judicial**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,014	0,072	-0,200	0,845	-0,0055148
indígena	0,025	0,044	0,560	0,574	0,0095528
epago2	-77,045	18,482	-4,170	0,000	-30,02977
hombre	0,268	0,064	4,180	0,000	0,1039253
edad	-0,005	0,002	-2,430	0,015	-0,0020603
lima	0,129	0,118	1,090	0,274	0,0497697

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de centros de  
estudios estatales. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,145	0,019	-7,690	0,000	-0,0078364
epago2	89,483	12,925	6,920	0,000	4,834461
hombre	-0,036	0,033	-1,090	0,278	-0,001937
edad	0,002	0,001	1,240	0,217	8,61E-05
lima	0,210	0,082	2,560	0,010	0,009538

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de centros de estudios estatales**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,088	0,028	-3,150	0,002	-0,0050166
indígena	-0,165	0,020	-8,410	0,000	-0,009372
epago2	94,749	13,217	7,170	0,000	5,392632
hombre	-0,034	0,033	-1,030	0,301	-0,0019476
edad	0,001	0,001	1,110	0,268	0,0000824
lima	0,281	0,084	3,340	0,001	0,0127485

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de servicios básicos.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,249	0,020	-12,700	0,000	-0,0163215
epago2	-362,850	15,959	-22,740	0,000	-23,82896
hombre	-0,002	0,028	-0,070	0,943	-0,0001332
edad	0,000	0,001	0,150	0,880	8,63E-06
lima	0,971	0,072	13,570	0,000	0,0317293

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de servicios básicos.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,096	0,024	-3,980	0,000	-0,0058991
indígena	-0,269	0,020	-13,610	0,000	-0,0165434
epago2	-352,670	16,277	-21,670	0,000	-21,72265
hombre	-0,008	0,028	-0,290	0,769	-0,0005098
edad	0,001	0,001	0,730	0,464	0,0000393
lima	1,010	0,072	14,030	0,000	0,0299883

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de servicios de salud.  
Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,147	0,015	-9,930	0,000	-0,017763
epago2	-0,479	13,105	-0,040	0,971	-0,058009
hombre	0,026	0,023	1,140	0,253	0,0032015
edad	-0,004	0,001	-4,890	0,000	-4,70E-04
lima	-0,245	0,047	-5,210	0,000	-0,0346956

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de servicios de salud**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,081	0,016	-5,000	0,000	-0,011431
indígena	-0,157	0,016	-10,060	0,000	-0,022107
epago2	2,352	13,168	0,180	0,858	0,3315168
hombre	0,031	0,023	1,340	0,181	0,0043656
edad	-0,004	0,001	-5,330	0,000	-0,0005777
lima	-0,178	0,049	-3,630	0,000	-0,0278534

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de aduanas y migraciones. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	0,087	0,091	0,950	0,340	0,0012358
epago2	86,796	60,849	1,430	0,154	1,23402
hombre	-0,048	0,134	-0,360	0,719	-0,0006878
edad	0,000	0,005	0,090	0,930	6,35E-06
lima	0,566	0,296	1,910	0,056	0,0046411

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa de aduanas y migraciones**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0.015	0.227	0.070	0.947	0.002787
indígena	0.043	0.110	0.390	0.700	0.007854
epago2	127.753	71.092	1.800	0.072	23.58492
hombre	-0.082	0.157	-0.520	0.602	-0.0151376
edad	-0.003	0.007	-0.430	0.669	-0.0005412
lima	0.800	0.324	2.470	0.014	0.0956794

**Anexo 4**

**Resultados de la regresión de acceso a servicios, muestra completa**

**Efectos impacto de las regresiones de uso. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,0142507	0,003301	-4,32	0,000	-0,0042769
costa	-0,0437875	0,006578	-6,66	0,000	-0,0130741
selva	-0,0781891	0,006807	-11,49	0,000	-0,0231228
edad	-0,0015238	0,00016	-9,52	0,000	-0,0004573
casado	0,0800424	0,005461	14,66	0,000	0,0238174
rural	-0,3118517	0,005644	-55,26	0,000	-0,0926632
mieperho	0,0377414	0,001204	31,35	0,000	0,011327

**Efectos impacto de las regresiones de uso. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	0,1497971	0,004897	30,59	0,000	0,044786
indígena	0,0201296	0,003406	5,91	0,000	0,0060183
costa	-0,0784203	0,006734	-11,65	0,000	-0,0232277
selva	-0,0721133	0,006875	-10,49	0,000	-0,0212677
edad	-0,0004722	0,000182	-2,6	0,009	-0,0001412
casado	0,087031	0,005514	15,78	0,000	0,0257771
rural	-0,1372384	0,006921	-19,83	0,000	-0,040868
primaria	0,0702008	0,007191	9,76	0,000	0,0212143
secundaria	0,1217203	0,008478	14,36	0,000	0,0371776
supnoui	0,1820158	0,011654	15,62	0,000	0,0575379
supuni	0,1895133	0,013258	14,29	0,000	0,0601715
mieperho	0,0584663	0,001314	44,5	0,000	0,0174801

**Anexo 5****Resultados de la segunda etapa de la regresión de pago de coimas, muestra completa****Efectos impacto de las regresiones de pago de coimas. Sin controles**

<b>Variables</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
indígena	0,0112545	0,02107	0,53	0,593
efin2	-0,7065185	0,13792	-5,12	0,000
hombre	0,0273226	0,032478	0,84	0,400
edad	-0,0008949	0,001362	-0,66	0,511
lima	-0,0157052	0,054152	-0,29	0,772

**Efectos impacto de las regresiones de pago de coimas**

<b>Variab</b> les	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
lgas	-0,1144569	0,037273	-3,07	0,002
indígena	-0,0141546	0,022639	-0,63	0,532
efin2	-0,7287665	0,137695	-5,29	0,000
hombre	0,0367116	0,032472	1,13	0,258
edad	0,001221	0,001481	0,82	0,410
lima	0,0094589	0,054516	0,17	0,862

**Anexo 6**

**Resultados de la segunda etapa de la regresión de término exitoso, muestra completa**

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa. Sin controles**

<b>Variab</b> les	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
indígena	-0,1141919	0,008195	-13,93	0,000	-0,0131172
epago2	-15,46803	1,461951	-10,58	0,000	-2,014335
hombre	-0,0079563	0,013964	-0,57	0,569	-0,0009648
edad	-0,0034704	0,000438	-7,93	0,000	-0,0003662
lima	0,2106962	0,028253	7,46	0,000	0,0201143

**Efectos impacto de las regresiones de conclusión exitosa**

<b>Variab</b> les	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>Efecto impacto</b>
lgas	-0,094013	0,011702	-8,03	0,000	-0,0114291
indígena	-0,137548	0,008839	-15,56	0,000	-0,0167217
epago2	-14,65481	1,469118	-9,98	0,000	-1,781578
hombre	-0,0058165	0,014132	-0,41	0,681	-0,0007073
edad	-0,0023737	0,000472	-5,02	0,000	-0,0002886
lima	0,2618787	0,0294	8,91	0,000	0,0268574



## **Sobre los autores**

### **Roberto Asmat**

Economista de la Universidad del Pacífico, con experiencia en investigación en Economía del Capital Humano. Ha sido asistente del área de Políticas Sociales, Desarrollo Humano y Sociedad Civil del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, y actualmente es consultor para el Ministerio de Educación.

### **Juan Francisco Castro**

Master of Science en Economía por la London School of Economics and Political Science (LSE), Inglaterra. Bachiller y licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico. Profesor del Departamento de Economía de la Universidad del Pacífico e investigador del Centro de Investigación de la misma casa de estudios. Ha publicado dos libros sobre econometría aplicada y dictado diversos cursos de extensión sobre el tema. Tiene diversas publicaciones relacionadas con el diseño y evaluación de políticas sociales con énfasis en la educación. Sus áreas de interés son el acceso y la calidad de la educación superior, la formación de habilidades, y la econometría aplicada.

### **Francisco Galarza**

Doctor (Ph.D.) en Economía Agraria y Aplicada por la Universidad de Wisconsin-Madison (EE.UU.), y economista de la Universidad del Pacífico. Se desempeña como profesor de pregrado y postgrado en la Universidad del Pacífico; así como investigador en su Centro de Investigación (CIUP), en temas de desarrollo rural y economía experimental. Ha sido investigador postdoctoral del Centro Vernon Smith de Economía Experimental de la Universidad Francisco Marroquín en Guatemala y profesor de esa casa de estudios. Entre otras publicaciones, ha sido coeditor de *Promising Practices in Rural Finance in Latin*

*America and the Caribbean*, y coautor de *Financiamiento informal en el Perú: lecciones desde tres sectores*.

### **Joanna Kámiche**

Profesora del Departamento Académico de Economía de la Universidad del Pacífico. Licenciada en Economía por la Universidad del Pacífico. Máster en Economía del Medio Ambiente y Recursos Naturales por la Universidad de Maryland (EE.UU.) y por la Universidad de los Andes (Colombia), y especialista en Evaluación Social de Proyectos por la Universidad de los Andes (Colombia). Sus áreas de interés son la aplicación de la economía al manejo sostenible de los recursos naturales y el ambiente; la gestión del riesgo de desastres y la inversión pública; la evaluación social de proyectos; y, de manera general, la aplicación de conceptos microeconómicos a la toma de decisiones. Es consultora para los referidos temas en el sector público y la cooperación internacional.

### **Liuba Kogan**

Doctora en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), magíster en Estrategias de la Comunicación por la Universidad de Lima y licenciada en Sociología por la PUCP. Se desempeña como profesora de pregrado y postgrado en la Universidad del Pacífico, investigadora asociada del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico y jefa del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas de la misma universidad. Ha sido profesora invitada del Instituto de Estudios Políticos Sciences Po, en Lyon, Francia, y en diversas universidades latinoamericanas. Miembro del Comité Editorial de la *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad* (Relaces) y representante peruana del Comité Académico Latinoamericano de la Red de Antropología de y desde los cuerpos. Ha dirigido diversos proyectos de investigación, entre ellos: “Privilegiados y discriminados: el discurso de las élites empresariales limeñas sobre la discriminación racial y sexual en empresas grandes de Lima” (2010), “Tecnologías del encantamiento y cinco cuerpos imaginados” (2011) y “¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño” (2011). Sus áreas de investigación en la actualidad son el cuerpo y la corporeidad, el género, y las empresas y la discriminación.

### **Patricia Lay**

Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad del Pacífico. Tiene cinco años de experiencia en investigación y desarrollo de proyectos sociales, y conocimientos

en gestión; así como en asesoría en gestión empresarial a microempresas. Labora desde el 2002 como profesora de la Universidad del Pacífico, donde dicta el curso de Proyección Social, orientado a la asesoría de microempresas, y, desde el año 2010, dicta el curso de Gestión Estratégica de la Responsabilidad Social.

### **Adriana Lizarzaburu**

Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico. Actualmente, es *senior* en el área de Transacciones y Servicios Financieros Corporativos en la empresa Ernst & Young. Sus áreas de interés son las finanzas y el desarrollo económico.

### **Ricardo Montero**

Magíster y bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico. Actualmente trabaja en la Dirección General de Seguimiento y Evaluación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Se desempeñó como asistente de investigación en el Banco Interamericano de Desarrollo y en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Ha participado en estudios relacionados con igualdad de oportunidades, evaluación de impacto, la relación entre desempleo y pobreza, y la dinámica del mercado laboral.

### **Katia Samanamud**

Bachiller en Economía por la Universidad del Pacífico. Actualmente, es coordinadora de Estudios Económicos en la consultora Proexpansión. Sus áreas de interés son el desarrollo económico, las políticas públicas y la microempresa.

### **Gustavo Yamada**

Doctor (Ph.D.) en Economía de Columbia University, Nueva York, y economista de la Universidad del Pacífico. Actualmente, es vicedecano de la Facultad de Economía de dicha casa de estudios e investigador principal en temas de economía laboral, educación y capital humano, macroeconomía y desarrollo, análisis de políticas sociales y programas de lucha contra la pobreza. Ha sido viceministro de Promoción Social del Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú; consultor del Ministerio de Economía y Finanzas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Banco Mundial; economista *senior* del Banco Interamericano de Desarrollo; y economista fiscal del Fondo Monetario Internacional. También es consejero del Consejo Nacional de Educación y miembro del directorio del Instituto Peruano de Acción Empresarial. Asimismo, es columnista en la sección “Economía y Negocios” del diario *El Comercio*.



SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE  
**TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA**  
PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156-164 - BREÑA  
CORREO E.: [tareagrafica@tareagrafica.com](mailto:tareagrafica@tareagrafica.com)  
PÁGINA WEB: [www.tareagrafica.com](http://www.tareagrafica.com)  
TELÉF. 332-3229 FAX: 424-1582  
SEPTIEMBRE 2012 LIMA - PERÚ





**¿Cuántos profesionales calificados están siendo marginados del crecimiento económico que vive el Perú simplemente por su sexo y el grupo étnico al que pertenecen?**

Un grupo multidisciplinario de expertos de la Universidad del Pacífico se propuso investigar la magnitud de la exclusión y la discriminación en el Estado, la empresa y el mercado laboral peruanos, mediante el uso de innovadoras metodologías de investigación.

Mientras nos conducen por caminos poco visitados, los estudios grafican la persistente desventaja de los grupos de ancestros andinos y, en menor medida, de las mujeres. Más aun, cuando se incluye en el análisis a los grupos amazónicos y afrodescendientes, vemos que son estos quienes tienen menor acceso a educación y servicios públicos, y perciben peores sueldos.

A lo largo de sus cinco capítulos, los lectores confirmarán que pocos libros condensan tanta información, y de manera tan elaborada, sobre la problemática discutida. Sus resultados complementan, además, los del compendio ***La discriminación en el Perú: balance y desafíos***, editado por Cynthia Sanborn. Ambas publicaciones llegan oportunamente, en circunstancias en que renovados reclamos sobre la (re)distribución de los beneficios del crecimiento económico se han manifestado, con justa razón..



UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO

50 AÑOS  
1962 - 2012

ISBN: 978-9972-57-204-3



9 789972 572043