

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**“CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y BRECHA SALARIAL DE LOS  
GRUPOS AUTOIDENTIFICADOS COMO INDÍGENAS EN EL PERÚ, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**AUTORA:**

**ELSA MARGARITA MARQUEZ SANTISTEBAN**

**ASESOR: LUIS MIGUEL SOSA SOSA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA GENERAL**

**Callao, 2024**

**PERÚ**



# Tesis para Título Profesional

**8%**  
Textos sospechosos



**8% Similitudes**  
3% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
**0% Idiomas no reconocidos**

**Nombre del documento:** Archivo 1 1A, Marquez Santisteban Elsa Margarita-TÍTULO-2024.docx  
**ID del documento:** 2adb72cdb0858c349b73d91f3d01c5c57d97ad3d  
**Tamaño del documento original:** 422,57 kB  
**Autor:** Elsa Margarita Marquez Santisteban

**Depositante:** Elsa Margarita Marquez Santisteban  
**Fecha de depósito:** 26/2/2024  
**Tipo de carga:** url\_submission  
**fecha de fin de análisis:** 26/2/2024

**Número de palabras:** 9693  
**Número de caracteres:** 62.959

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>cdn.www.gob.pe</b> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1539295/IAE Población Indígena y Afroperuana R.pdf... 6 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (261 palabras)
2	<b>cdn.www.gob.pe</b> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE_2021.pdf 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (239 palabras)
3	<b>cdn.www.gob.pe</b> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anual_de_Ja_Mujer_2018.pdf 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (230 palabras)
4	<b>cdn.www.gob.pe</b> https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022-... 5 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (229 palabras)
5	<b>revistas.unsaac.edu.pe   DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR ETNIA: UN ANÁLISIS DEL ...</b> https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/Reveconocencia/article/view/1187 6 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (153 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>ARCHIVO 1 1A, MARIANO CRISTINA - QUISPE JULIO - TITULO- 2024.docx ...</b> #abfc63 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
2	<b>bibdigital.epn.edu.ec</b> https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19033/1/CD-8430.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	<b>www.inei.gob.pe</b> https://www.inei.gob.pe/media/pte/PEI/INEI-PEI-Ampliado-2017-2022-Inf-Evaluacion_2019_F.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
4	<b>www.doi.org</b> https://www.doi.org/10.1016/J.CYA.2015.08.015	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	<b>repositorio.cepal.org</b> https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39862/1/S1600187_es.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

## **INFORMACIÓN BÁSICA**

### **FACULTAD**

Facultad de Ciencias Económicas

### **UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Escuela de Economía

### **TÍTULO**

Características individuales y brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019

### **AUTORA / CÓDIGO ORCID / DNI**

ELSA MARGARITA MARQUEZ SANTISTEBAN / 0009-0003-5987-7253 / 7249081

### **ASESOR / CÓDIGO ORCID / DNI**

LUIS MIGUEL SOSA SOSA / 0000-0003-2926-722X / 25660958

### **LUGAR DE EJECUCIÓN**

Lima

### **UNIDAD DE ANÁLISIS**

Grupos autoidentificados como indígenas, Perú - 2019

### **TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Explicativo / Cuantitativo / No experimental

### **TEMA OCDE**

5.02.01 -- ECONOMÍA

## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN**

### **MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:**

DR. CORONADO ARRILUCEA PABLO MARIO	PRESIDENTE
DR. MONCADA SALCEDO LUIS ENRIQUE	SECRETARIO
DR. LOPEZ SALVATIERRA EDGAR	VOCAL
MG. VILA MOROCHO EDUARDO	SUPLENTE

ASESOR: LUIS MIGUEL SOSA SOSA

Nº de Libro: 01

Nº de Folio: 323

Nº de Acta: 014 - 2024

Fecha de Aprobación de la tesis: 06 de abril de 2024

Resolución de Jurado Evaluador: Nº 093-2024-CF/FCE

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS CON CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCION DEL  
TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**LIBRO 1 FOLIO N° 323 ACTA 014/24 DE SUSTENTACION DE TESIS CON CICLO DE TESIS  
PARA LA OBTENCION DEL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

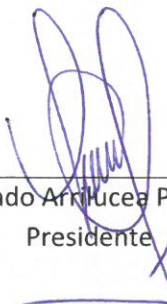
A los 06 día del mes de abril del año 2024 siendo las 8.50 horas se reunió el **JURADO DE SUSTENTACION DE TESIS** en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Callao, para la obtención del título profesional de economista, designado con resolución N° 093-2024-CF/FCE, conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

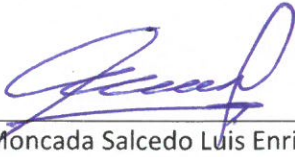
<b>Dr. Coronado Arrilucea Pablo Mario</b>	<b>Presidente</b>
<b>Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique</b>	<b>Secretario</b>
<b>Dr. Lopez Salvatierra Edgar</b>	<b>Vocal</b>
<b>Mg. Villa Morocho Eduardo</b>	<b>Suplente</b>

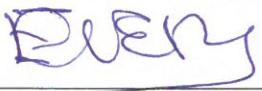
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de la bachiller, **MARQUEZ SANTISTEBAN ELSA MARGARITA**, quien, habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título Profesional de Economista, sustentan la tesis titulada **“CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y BRECHA SALARIAL DE LOS GRUPOS AUTOIDENTIFICADOS COMO INDÍGENAS EN EL PERÚ, 2019”**, cumpliendo con la sustentación en acto público.

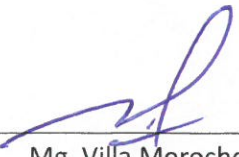
Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó; dar por APROBADO con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa QUINCE, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio de 2023.

Se dio por cerrada la sesión a las 9.25 horas del día 06 de abril de 2024.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Coronado Arrilucea Pablo Mario  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Lopez Salvatierra Edgar  
Vocal

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Villa Morocho Eduardo  
Miembro suplente

## FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO DE TESIS

Recomendaciones de los señores miembros del Jurado de Sustentación a los sustentantes expositores, para que subsanen las observaciones de la sustentación de Tesis.

### TESISTAS:

Bachiller: **MARQUEZ SANTISTEBAN ELSA MARGARITA**

TEMA DE TESIS: **"CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y BRECHA SALARIAL DE LOS GRUPOS AUTOIDENTIFICADOS COMO INDÍGENAS EN EL PERÚ, 2019"**.

### PRESIDENTE

•

### SECRETARIO

*- Precisar la claridad de Análisis y espacio Temporal de la Investigación*  
*- Ajustar la Investigación al Manual APA, Versión 7ma.*

•

### MIEMBROS

•

Dr. Coronado Arrilucea Pablo Mario  
Presidente

Dr. Moncada Salcedo Luis Enrique  
Secretario

Dr. Lopez Salvatierra Edgar  
Vocal

Mg. Villa Morocho Eduardo  
Miembro suplente

Bellavista, 06 de abril de 2024

## **DEDICATORIA**

A Rosa Margarita, mi madre, por su dedicación, esfuerzo, sacrificio y amor incondicional, sin los cuales mi iniciación en el mundo profesional no hubiese sido posible.



## **AGRADECIMIENTOS**

A Giancarlos, por su apoyo incondicional a lo largo de toda la investigación hasta su culminación.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE DE CONTENIDO	7
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación de problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Objetivos	20
1.3.1 Objetivo general	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4 Justificación	20
1.5 Delimitantes de la investigación	21
1.5.1 Delimitante teórica	21
1.5.2 Delimitante temporal	21
1.5.3 Delimitante espacial	21

II.	MARCO TEÓRICO	22
2.1	Antecedentes del estudio	22
2.2.1.	Antecedentes internacionales	22
2.2.2.	Antecedentes nacionales	24
2.2	Bases teóricas	26
2.2.1	Características individuales	26
A.	Definición	26
B.	Dimensiones	26
C.	Indicadores	27
2.2.2	Brecha salarial	27
A.	Definición	27
B.	Indicadores	28
2.3	Marco conceptual	31
2.4	Definición de términos básicos	31
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1	Hipótesis general e hipótesis específicas	34
3.1.1	Hipótesis general	34
3.1.2	Hipótesis específicas	34
3.2	Definición de variables	34
3.3	Operacionalización de variables	35
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	37
4.1	Diseño metodológico	37
4.2	Método de Investigación	37
4.3	Población y muestra	38

4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado	39
4.5	Técnicas e Instrumentos de recolección de información	39
4.5.1	Técnicas	39
4.5.2	Instrumentos	39
4.6	Análisis y procesamiento de datos	40
4.7	Aspectos éticos en investigación	40
V.	RESULTADOS	41
5.1	Resultados descriptivos	41
5.2	Resultados inferenciales	44
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	49
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	50
6.3	Responsabilidad ética	53
VII.	CONCLUSIONES	54
VIII.	RECOMENDACIONES	55
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	ANEXOS	62
-	Anexo 1. Matriz de Consistencia	63
-	Anexo 2. Base de datos	64

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1.1 América Latina: Población indígena	18
Tabla 3.1 Operacionalización de variables	36
Tabla 4.1 Población Económicamente Activa (PEA) por grupo étnico, 2019	38
Tabla 4.2 Tamaño de la muestra por grupo étnico, 2019	39
Tabla 5.1 Prueba Z de la influencia de las características individuales en la brecha salarial	45
Tabla 5.2 Prueba Z de la influencia de los años de educación en la brecha salarial	46
Tabla 5.3 Perú: Prueba Z de la influencia del área de residencia en la brecha salarial	47
Tabla 5.4 Perú: Prueba Z de la influencia del género en la brecha salarial	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada, por grupo étnico, 2015-2019	19
Figura 5.1 Perú: Promedio de años de educación de la PEA ocupada, por grupo étnico, 2019	41
Figura 5.2 Perú: PEA ocupada, según autopercepción étnica y área de residencia, 2019	42
Figura 5.3 Perú: PEA ocupada, según autopercepción étnica y género, 2019	43
Figura 5.4 Perú: Brecha salarial entre PEA ocupada indígena y no indígena, 2019	44

## RESUMEN

La investigación tiene como propósito contribuir a la reducción de la brecha salarial entre la población indígena y no indígena, proporcionando evidencia empírica que permita elaborar intervenciones públicas.

La investigación realizada es explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal.

Para la obtención de los datos se utilizó la técnica documental y, como instrumento, el análisis de base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), correspondiente al año 2019, considerando una muestra de 27 552 personas con empleo.

De acuerdo a los resultados obtenidos se comprobó la hipótesis: Las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

A partir de la estimación del modelo econométrico de brechas, se obtuvo coeficientes estadísticamente significativos para las características individuales (años de educación, área de residencia y género).

La principal conclusión a la que se ha arribado es que las características individuales influyen sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

**Palabras clave:** características individuales, brecha salarial.

## **ABSTRACT**

The purpose of the research is to contribute to reducing the wage gap between the indigenous and non-indigenous population, providing empirical evidence that allows for the development of public interventions.

The research carried out is explanatory, non-experimental and cross-sectional in design.

To obtain the data, the documentary technique was used and, as an instrument, the database analysis of the National Household Survey carried out by the National Institute of Statistics and Informatics (INEI), corresponding to the year 2019, considering a sample of 27,552 people with employment.

According to the results obtained, the hypothesis was verified: Individual characteristics influence the wage gap of groups self-identified as indigenous in Peru, 2019.

From the estimation of the econometric gap model, statistically significant coefficients were obtained for individual characteristics (years of education, area of residence and gender).

The main conclusion reached is that individual characteristics influence the wage gap of groups self-identified as indigenous in Peru, 2019.

**Keywords:** individual characteristics, wage gap.



## INTRODUCCIÓN

El estudio tiene el propósito de contribuir a la reducción de la brecha salarial entre la población indígena y no indígena, proporcionando evidencia empírica que permita elaborar intervenciones públicas.

El objetivo del estudio ha sido determinar la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

Para llevar a cabo la investigación se ha utilizado el método estadístico, a través de la técnica documental, consistente en la recopilación de los indicadores de las variables empleando como fuente de información la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Con la base de datos, se procedió a su análisis, lo cual permitió realizar la estadística descriptiva e inferencial del estudio (organización, representación, descripción e interpretación de los datos) y las pruebas de hipótesis correspondientes.

La tesis se ha dividido en ocho capítulos. El primer capítulo corresponde al planteamiento del problema que incluye la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las delimitantes del estudio.

El segundo capítulo contiene el marco teórico que está integrado por los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas, el marco conceptual y la definición de los términos básicos.

El tercer capítulo presenta las variables y las hipótesis, así como su operacionalización.

El cuarto capítulo está dedicado a la metodología del proyecto que comprende el diseño metodológico, el método de investigación, la población, la muestra, el lugar y el periodo de estudio desarrollado, la técnica e instrumento de información, el análisis y procesamiento de datos y los aspectos éticos del estudio.

El quinto capítulo incluye los resultados descriptivos e inferenciales del estudio.

El sexto capítulo discute los resultados del estudio con otros resultados y se precisa la responsabilidad ética del investigador.

El séptimo capítulo incluye las conclusiones a las que se ha arribado producto del estudio.

El octavo capítulo incluye las referencias que han sido empleadas como fuentes para el estudio.

El estudio se complementa con los anexos respectivos.

No puedo terminar esta breve introducción, sin agradecer a todas las personas que de alguna manera contribuyeron para que esta investigación fuera concluida, especialmente a mi asesor Luis Miguel Sosa Sosa y a mis docentes del Ciclo Taller de Tesis 2023-06 de la Universidad Nacional del Callao.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Según Martínez y Acevedo (2004) la brecha salarial corresponde a “las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias” (p. 67).

Los pueblos indígenas son uno de los colectivos más desfavorecidos en Latinoamérica. López et al. (2011) señalaron que las poblaciones indígenas son los grupos que enfrentan mayor pobreza, desarrollan trabajos más precarios y tienen un limitado acceso a la educación y a la salud.

De acuerdo al artículo científico del Banco Mundial (2015), durante la primera década del siglo XX, los pueblos indígenas de la región de Latinoamérica no se beneficiaron de manera equitativa del auge económico experimentado en la región, en comparación al resto de la población. Asimismo, en el estudio se indica que en la actualidad persisten brechas importantes y barreras que limitan la inclusión de este grupo en condiciones de igualdad en derechos, servicios básicos, vivienda, educación y mercado laboral.

También, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018) indica que la población indígena, la cual agrupa más del 40% de la población latinoamericana, continúa presentando una mayor incidencia de pobreza con una tasa tan alta que sobrepasa el 50% de los pobres en la región. Asimismo, el estudio señala que las oportunidades laborales en el sector formal y en el mercado de crédito son relativamente escasas, producto de la persistencia de estereotipos raciales y sesgos en las prácticas de contratación que contribuyen a continuar con el ciclo de marginación económica que enfrenta esta población.

En base a la información disponible de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) estimó que en América Latina existen cerca de 45 millones de personas indígenas. En línea con la Tabla 1.1, la mayor cantidad de esta población se concentró en México (alrededor de 17 millones), Perú (alrededor de 7 millones), Bolivia (cerca de 6 millones 200 mil) y Guatemala (5 millones 900 mil personas, aproximadamente).

De otro lado, la distribución porcentual de la población indígena del total de la población de cada país, concluye que Bolivia tiene un 62,2% de su población indígena, seguido por Guatemala (41,0%), Perú (24,0%) y México (15,1%), entre otros países. Estas cifras ayudan a poder focalizar la población objetivo a fin de atender la problemática.

En Perú, la población indígena tampoco se benefició del mismo modo de la década de crecimiento económico en comparación al resto de población. De este modo, el número de hogares indígenas que vivían en situación de pobreza se redujo en 45%, pero en los grupos no indígenas la reducción fue de 55%. Esto refleja la existencia de barreras estructurales que limitan la capacidad de la población indígena para insertarse en los mercados y beneficiarse de las políticas públicas de manera equitativa (Banco Mundial, 2015).

**Tabla 1.1***América Latina: Población indígena*

<b>País</b>	<b>% de la población total de cada país</b>	<b>Población indígena (miles)</b>
Bolivia	62,2%	6 200
Guatemala	41,0%	5 900
Perú	24,0%	7 000
México	15,1%	17 000
Chile	11,0%	1 800
Nicaragua	8,9%	520
Honduras	7,0%	537
Ecuador	7,0%	1 000
Colombia	3,4%	1 600
Venezuela	2,7%	725
Costa Rica	2,4%	105
Uruguay	2,4%	77
Argentina	2,4%	955
Panamá	1,8%	113
Paraguay	1,8%	113
Brasil	0,5%	900
El Salvador	0,2%	15
Total	-	44 560

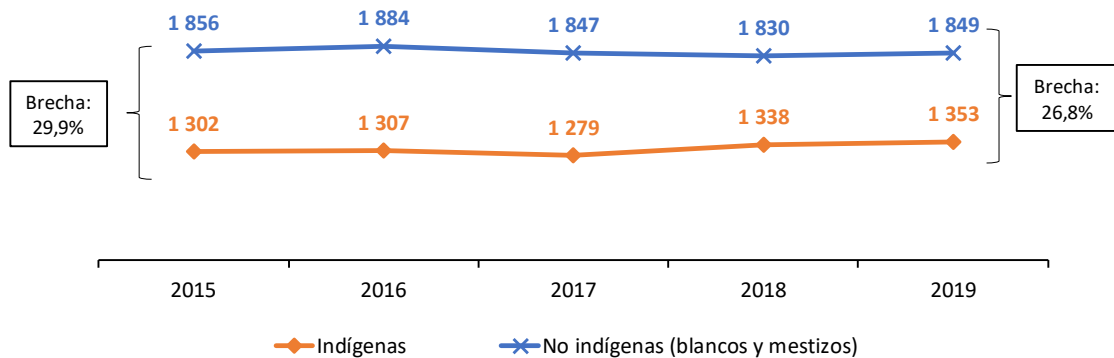
*Nota.* Datos tomados de CEPAL (2014).

En este contexto, las diferencias entre los ingresos percibidos por los autoidentificados como indígenas y los no indígenas (blancos y mestizos), resulta ser una problemática que se puede evidenciar de forma estadística de acuerdo a la elaboración propia en base a la información proporcionada por Encuesta Nacional de Hogares (ejecutada por el INEI), donde se concluye que existe una amplia brecha entre los ingresos percibidos por la población indígena y no indígena, como se puede apreciar en la Figura 1. De este modo, para el 2019, el ingreso laboral promedio mensual de la población indígena ha sido inferior al que ha percibido la población no indígena, siendo esta brecha de S/ 496 en promedio, lo cual equivale a cerca del 26,8%, en términos relativos.

Bajo este marco el estudio pretende contribuir a la reducción de esta brecha salarial entre los autodenominados indígenas y no indígenas, proporcionando evidencia empírica que permita elaborar intervenciones públicas.

**Figura 1**

Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada, por grupo étnico, 2015-2019 (Soles)



Nota. Datos tomados de INEI (2023).

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?

### 1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la influencia de los años educación sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?
2. ¿Cuál es la influencia del área de residencia sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?
3. ¿Cuál es la influencia del género sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivos General**

Determinar la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la influencia de los años educación sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.
2. Determinar la influencia del área de residencia sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.
3. Determinar la influencia del género sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

### **1.4. Justificación**

El estudio explica las brechas salariales entre la población indígena y los grupos no indígenas lo cual permitirá a los hacedores de las políticas públicas diseñar estrategias gubernamentales enfocadas en la reducción de la desigualdad salarial. De tal forma que los resultados del estudio permitirán conocer las necesidades específicas que afectan a la población indígena. Asimismo, cabe precisar la relevancia del estudio dado que uno de los principales problemas de la región es la desigualdad entre su población, específicamente, indígenas, teniendo como consecuencias la desunión entre grupos, los conflictos sociales y un país sin cohesión.

Debido a ello, las políticas públicas no surten efecto sobre la brecha salarial.

De manera que, si no se trata esta problemática no se puede hablar un

proyecto de país y los problemas como conflictos, la discriminación y la desigualdad seguirán existiendo.

Asimismo, cabe precisar que la investigación fue viable por diversas razones. En primer lugar, por la accesibilidad de las fuentes de información, ya que, se emplearon las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el INEI, las cuales son de acceso público. Asimismo, se contó con disponibilidad de referencias bibliográficas, lo cual permitió estructurar el marco teórico del estudio. De manera que, el estudio contó con los recursos económicos, humanos y materiales necesarios para su ejecución.

## **1.5. Delimitantes de la investigación**

### ***1.5.1. Delimitante teórica***

Para las características individuales se tomó en cuenta a Rubli (2012), bajo la teoría del capital humano la cual sustenta que los trabajadores son más productivos cuando aumentan su educación y reciben capacitación continua para adquirir habilidades específicas para el trabajo. En tanto que, para la brecha salarial se consideró la teoría de Martínez y Acevedo (2004).

### ***1.5.2. Delimitante temporal***

Para el estudio, el tiempo seleccionado para los datos fue el año 2019.

### ***1.5.3. Delimitante espacial***

El estudio se llevó a cabo en el Perú.



## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

De la Luz y Samario (2023), en su artículo, se propusieron “analizar la existencia de discriminación étnica en la brecha salarial de la población indígena en México” (p. 325), en una investigación explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el análisis de base de datos tomando en cuenta a 78 347 observaciones, llegando a la conclusión que sí existe discriminación étnica en la población indígena en México, considerando los factores asociados al capital humano (tales como región, tipo de ocupación, tipo de localidad, contrato laboral, tipo de empresa, tamaño de la empresa, sexo, horas trabajadas, experiencia y educación) explican la brecha salarial entre indígenas y no indígenas (p. 342).

Maya (2020), en su publicación, se propuso “establecer los factores que influyen en la brecha salarial entre los individuos con diferente color de piel en Cali, Colombia” (p. 1), en una investigación explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el análisis de base de datos empleando la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) para el año 2013 con una muestra de 8 600 hogares, llegando a la conclusión que la brecha salarial fue explicada por variables observables (género, nivel educativo, edad, edad al cuadrado, y experiencia potencial) (p. 32).

Mantilla et al. (2023), en su artículo, se propusieron “establecer los determinantes de las brechas en el ingreso laboral entre indígenas y no indígenas en el mercado laboral de la provincia de Tungurahua, Ecuador” (p. 181), en una investigación explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el análisis de base de datos empleando la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para el año 2019, llegando a la conclusión que la brecha salarial ente indígenas y no indígenas se debe a un componente explicable (factores socio económicos tales como los años de educación, la experiencia laboral, el sexo, el sector donde se labora, entre otros) y a uno explicable (p. 181).

Arceo-Gómez y Torres (2021), en su artículo, se propusieron "establecer los factores que determinan la brecha salarial en la población indígena de México" (p. 131), en una investigación explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el análisis de base de datos empleando la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) para el año 2018, llegando a la conclusión que existe una brecha en salarios, el cual se debe a diferencias en las características observables tales como escolaridad, área de residencia y ocupación desempeñada (p. 157).

De la Luz y Pineda (2023), en su artículo, se propusieron “determinar los factores que influyen en la brecha salarial en los trabajadores indígenas en México” (p. 49), en una investigación explicativa, de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el

análisis de base de datos empleando la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH-N) correspondiente al año 2018, considerando una muestra de 80 323 individuos, llegando a la conclusión que la brecha salarial se debe a las variables observables tales como los años de escolaridad, las horas trabajadas y la experiencia (p. 67).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Gutiérrez (2023), en su artículo, se propuso "analizar los factores que influyen en la diferencia salarial entre indígenas y no indígenas" (p. 39), en una investigación explicativa de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento, el análisis de bases de datos empleando la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) correspondiente a los años 2014 y 2021, tomando como muestra a 51 942 y 50 615 observaciones, para cada año, respectivamente, llegando a la conclusión que en 2014 y 2021, la brecha salarial fue atribuida a características individuales (p. 49).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023b), en su publicación, se propuso "establecer los factores que determinan la brecha salarial entre indígenas y no indígenas (blancos y mestizos)" (p. 56), en una investigación explicativa de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento el análisis de bases de datos empleando la ENAHO ejecutada por el INEI para los años 2017-2021, llegando a la conclusión que en 2021, la brecha salarial se debió a características observables tales como el género, la edad, la edad al cuadrado, los años de escolaridad, la antigüedad en el trabajo y el área de residencia (p. 55).

Valenzuela (2023), en su tesis, se propuso “determinar los factores que explican las diferencias salariales entre indígenas y no indígenas en Perú entre los años 2005 y 2019” (p. 11), en una investigación explicativa de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento el análisis de bases de datos empleando la ENAHO ejecutada por el INEI para los años 2005, 2010, 2015 y 2019, tomando a una muestra de 28 588, 33 676, 46 192 y 48 904 observaciones, para cada año, respectivamente, llegando a la conclusión que las brechas salariales para los años 2005-2019 fueron explicadas por las variables observables (tales como el género, nivel educativo, experiencia, experiencia al cuadrado, estado civil, área de residencia, rama de actividad económica y grupo ocupacional) (pp. 55-56).

Alva (2021), en su tesis, se propuso “identificar los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020” (p. 31), en una investigación explicativa de diseño no experimental y de corte transversal, utilizando la técnica documental y, como instrumento el análisis de bases de datos empleando la ENAHO ejecutada por el INEI para los años 2019 y 2020, tomando a una muestra de 2 667 y 2 105 observaciones, para cada año, respectivamente, llegando a la conclusión que la brecha salarial en 2020 fue explicada por las variables observables (tales como los años de educación, estado civil, área de residencia, tamaño de empresa y sector). Asimismo, el hecho de autoperibirse de raza blanca-mestiza no tuvo influencia en la brecha salarial (p. 62).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Características individuales**

**A. Definición.** Según Rubli (2012) las características son rasgos individuales y observables entre diversos grupos, los cuales determinan las diferencias salariales de manera natural; de este modo, las características individuales pueden ser la cantidad de años de educación, la región del país, entre otros (p. 2, 3, 11, 17).

De acuerdo a Acevedo (2013) las características individuales son variables observables de los individuos o características asociadas a los mismos, tales como la calificación del individuo, las características sociodemográficas o características del mercado de trabajo; de manera que, las características individuales pueden ser edad, sexo, ocupación, ingresos, horas trabajadas y nivel educativo, entre otras (p. 99, 108, 109, 112).

De acuerdo a Navarro y Selman (2014) las características individuales hacen referencia a los controles individuales típicamente empleadas en la literatura, las cuales pueden ser características demográficas y otras asociadas a la productividad del trabajador como por ejemplo el nivel educativo (p. 100).

En esta investigación se ha utilizado la definición de Rubli (2012).

**B. Dimensiones.** Rubli (2012) desagrega las características individuales en las siguientes dimensiones: años de educación, área de residencia, sexo.

Acevedo (2013) desagrega las características individuales en las siguientes dimensiones: edad, sexo, ocupación, ingresos, horas trabajadas y nivel educativo.

Navarro y Selman (2014) desagregan las características individuales en las siguientes dimensiones: características demográficas y características asociadas a la productividad del trabajador.

Para esta investigación se emplea la propuesta de Rubli (2012).

**C. Indicadores.** Para medir los años de educación se ha utilizado los siguientes indicadores: primaria completa (6 años), secundaria completa (11 años), superior no universitaria completa (14 años), superior universitaria completa (16 años). Asimismo, para aquellos niveles incompletos se toma en cuenta el último año aprobado.

Para medir el área de residencia se ha utilizado los siguientes indicadores: área rural y área urbana.

Para medir el género se ha utilizado los siguientes indicadores: hombre y mujer.

### **2.2.2. Brecha salarial**

**A. Definición.** Martínez y Acevedo (2004) señalan que la brecha salarial corresponde a “las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias” (p. 67).

Brindusa et al. (2019) señalaron que:

La brecha mide la diferencia porcentual bruta en salario independientemente de las disimilitudes subyacentes entre los colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo; por ello, se trata de una medida más relacionada con el concepto de igualdad (88-89).

Barco y Vargas (2010) definen la brecha salarial en términos relativos como la diferencia entre el ingreso promedio por hora de dos categorías de trabajadores distintas (p. 6).

Para esta investigación se emplea la propuesta de Martínez y Acevedo (2004).

**C. Indicadores.** Para medir la brecha salarial se ha utilizado como indicador la diferencia entre las sumas de ingresos percibidos en la ocupación principal dividido por las horas de trabajo en la ocupación principal tanto para indígenas como para no indígenas (blancos y mestizos).

### **2.3. Marco conceptual**

La teoría del capital humano, desarrollada a través del tiempo por Becker, Mincer y Schultz, inició la acumulación de evidencia empírica sobre el aporte de la educación a las diferencias observadas en los ingresos. De acuerdo a la teoría del capital humano, la desigualdad en los ingresos tendría su origen en el mercado de trabajo, específicamente, en la heterogeneidad de la fuerza de trabajo en términos de nivel educativo, ocupación, edad, sexo, rama de actividad económica y el área de residencia (Araújo, 2015, p. 292). Dicha teoría define al capital humano como “el conjunto de conocimientos y de competencias que poseen los individuos” (Destinobles, 2006, p. 4). Asimismo, la teoría define las inversiones en capital humano como aquellas que influyen en los ingresos monetarios y psíquicos futuros mediante el aumento de los recursos de las personas (mejora de habilidades, aumento de conocimiento, mejora de la salud); asimismo, existen diversas formas de inversión, las cuales incluyen la educación, la capacitación en el trabajo, la atención médica, la migración y la búsqueda de información sobre precios e ingresos; finalmente,

dichas inversiones difieren en cuanto a sus efectos sobre los ingresos y el consumo, en las cantidades típicamente invertidas, en el tamaño de los rendimientos y en la medida en que se percibe la conexión entre inversión y rendimiento (Becker, 1993).

Bajo este marco, las habilidades adquiridas (ya sea a través de la educación formal e informal), como, por ejemplo, la escolaridad de las personas, su experiencia y salud, explicarían el aumento de las posibilidades efectivas de los trabajadores para obtener ingresos más altos. Asimismo, las habilidades de nacimiento (es decir, los conocimientos adquiridos por las personas a lo largo de sus vidas) también serían consideradas una forma de capital. Por lo tanto, las personas que invierten en capital humano (de manera efectiva) con el propósito de aumentar sus reservas de capital educacional, aumentan sus posibilidades de obtener retornos futuros más altos (Araújo, 2015, p. 292). Por otro lado, la metodología elegida para cumplir el objetivo de investigación (determinar la influencia de las características individuales en las brechas salariales de los grupos indígenas) emplea las propuestas de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). En primer lugar, parte por definir las ecuaciones de salarios para cada grupo étnico:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 \text{Años educacion} + \beta_2 \text{Área de residencia} + \beta_3 \text{Género} + u$$

(1)

Siendo “W” los ingresos laborales, expresada en función de los años de educación, área de residencia, y el género de los trabajadores en el mercado laboral y  $\beta_k$  son los coeficientes de regresión. Finalmente, “u” corresponde al término de error que se supone se distribuye como una variable aleatoria.



A partir de la ecuación de salarios de Mincer (1) se desprende el método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) que busca descomponer la brecha salarial en dos: a) un componente atribuido a las diferencias de productividad de las características observables y otro b) componente atribuido a características no observables, dentro de las cuales se incluye la discriminación.

Para ello se comienza con la estimación de la ecuación de Mincer, tomando el logaritmo natural de los ingresos laborales tanto para el grupo de indígenas como para el grupo de no indígenas (blancos y mestizos), tomando como referencia la ecuación de salarios en forma matricial:

$$\ln W_I = X_I \beta_I + u_I \quad (2)$$

$$\ln W_{NI} = X_{NI} \beta_{NI} + u_{NI} \quad (3)$$

De las ecuaciones, la matriz "X" contiene las variables independientes que afectan la productividad de los trabajadores, y de acuerdo con la teoría económica, los ingresos laborales. El vector  $u_i$ , representa el término de error aleatorio para grupo étnico, por lo que la brecha salarial se obtiene de la diferencia de la función de ingresos en los indígenas (I) y de los no indígenas (NI), estimado bajo las especificaciones de Mincer, de tal manera que se obtienen las siguientes expresiones:

$$(\ln W_{NI} - \ln W_I) = (X_{NI} \beta_{NI} - X_I \beta_I) + (\varepsilon_{NI} - \varepsilon_I) \quad (4)$$

Llegado a este punto es importante señalar que el principal aporte del método de descomposición de Oaxaca-Blinder es la formulación de un término contrafactual el cual indica cuál es el salario que le corresponde a los indígenas (I) si tuvieran las mismas condiciones que enfrenta la población no indígena

(NI), esto expresado en términos de la ecuación de Mincer es el componente: “ $X_{NI}\beta_{NI}$ ”.

Si el contrafactual se incorpora en cada ecuación de brechas y se ordenan los términos de la ecuación se obtienen los componentes de la brecha atribuidos a las diferencias de las características observables  $\beta_{NI}(X_{NI} - X_I)$  (efecto dotación) y el componente de retornos  $X_I(\beta_{NI} - \beta_I)$  (efecto remuneración).

$$(\ln W_{NI} - \ln W_I) = \beta_{NI}(X_{NI} - X_I) + X_I(\beta_{NI} - \beta_I) + (\varepsilon_{NI} - \varepsilon_I)$$

La ecuación anterior puede plantearse alternativamente por:

$$\overline{\ln W_{NI}} - \overline{\ln W_I} = \underbrace{\hat{\beta}_I(\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I)}_C + \underbrace{\bar{X}_I(\hat{\beta}_{NI} - \hat{\beta}_I)}_D \quad (5)$$

El primer sumando del lado derecho de la ecuación,  $\hat{\beta}_I(\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I)$  mide la diferencia salarial atribuida a las diferencias en las características (C) observadas entre ambos grupos (componente explicado). El segundo sumando,  $\bar{X}_I(\hat{\beta}_{NI} - \hat{\beta}_I)$ , representa a un componente no observable (D) y conocida comúnmente en la literatura como discriminación salarial.

#### 2.4. Definición de términos básicos

Área de residencia: Se define como “el contexto cultural específico que permite diferenciar tanto las actitudes frente a la fecundidad como a la práctica anticonceptiva” (INEI, 2007, p. 91).

Autopercepción étnica. De acuerdo al INEI (2018), es “la conciencia de la identidad de las personas. Esto quiere decir, cómo se identifican o se sienten las personas de 12 años y más” (p. 22).

Discriminación salarial. Becker (1957) señaló que son “Tasas salariales diferentes para dos grupos con idéntica productividad” (como se cita en (Actis & Atucha, 2003, p. 25).

Educación: Es la “adquisición de un conjunto de conductas que capacitan al educando para decidir y realizar su proyecto personal de vida y construirse a sí mismo” (Tourrián, 2017, p. 26).

Género: Se define como las “diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres, que se asocian a su capacidad de procreación” (Esteban, 2006, p. 13).

Población Económicamente Activa (PEA). “Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupadas) o buscando activamente trabajo (desocupadas)” (MTPE, 2023, p. 76).

PEA adecuadamente empleada. Son aquellos que “laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del mínimo referencial. Aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más” (MTPE, 2023, p. 76).

PEA desempleada. “Se considera al segmento de la PEA que no contaba con ningún empleo, que cuenta con disponibilidad para trabajar, que buscó activamente un empleo durante la semana de referencia y no lo encontró” (MTPE, 2023, p. 76).

PEA ocupada. “Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada, en el periodo de referencia” (MTPE, 2023, p. 76).

PEA subempleada. “Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto de determinadas normas” (MTPE, 2023, p. 76).

Población Económicamente Activa (PEA). “Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupadas) o buscando activamente trabajo (desocupadas)” (MTPE, 2023, p. 76).

Población Económicamente Inactiva (PEI) (MTPE, 2023). “Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar” (MTPE, 2023, p. 76).

Población en Edad de Trabajar (PET). “Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o Población en Edad de Trabajar (PET)” (MTPE, 2023, 76).

Población indígena u originaria. “Son aquellos que tienen su origen en tiempos anteriores al Estado, y que además, conservan todas o parte de sus instituciones distintivas” (INEI, 2018, p. 22).

Remuneración salarial. Según Cerquera et al. (2020) “Se entiende como una contraprestación en el marco de una relación laboral, por la capacidad física y mental, realizada por un individuo en beneficio de un tercero” (p. 120).

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis General**

Las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis Especificas**

1. Los años educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.
2. El área de residencia influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.
3. El género influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

#### **3.2. Definición de variables**

Características individuales. Según Rubli (2012) las características son rasgos individuales y observables entre diversos grupos, los cuales determinan las diferencias salariales de manera natural; de este modo, las características individuales pueden ser la cantidad de años de educación, la región del país, entre otros (p. 2, 3, 11, 17).

Brecha salarial. Martínez y Acevedo (2004) señalan que la brecha salarial corresponde a “las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias” (p. 67).

### **3.3. Operacionalización de variables**

Características individuales. Para operacionalizar esta variable, se ha desagregado en las siguientes dimensiones: años de educación, área de residencia y género.

Para medir los años de educación he utilizado como indicadores: primaria completa (6 años), secundaria completa (11 años), superior no universitaria completa (14 años), superior universitaria completa (16 años). Asimismo, para aquellos niveles incompletos se toma en cuenta el último año aprobado.

Para medir el área de residencia se ha utilizado los siguientes indicadores: área rural y área urbana.

Para medir el género se ha utilizado los siguientes indicadores: hombre y mujer.

Brecha salarial. Para operacionalizar esta variable, se ha empleado como indicador la diferencia entre las sumas de ingresos percibidos en la ocupación principal dividido por las horas de trabajo en la ocupación principal tanto para indígenas como para no indígenas (blancos y mestizos).

La operacionalización de las variables se resume en la Tabla 3.1.

**Tabla 3.1**

*Operacionalización de variables*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
Características individuales	Según Rubli (2012) las características son rasgos individuales y observables entre diversos grupos, los cuales determinan las diferencias salariales de manera natural; de este modo, las características individuales pueden ser la cantidad de años de educación, la región del país, entre otros (p. 2, 3, 11, 17).	Para operacionalizar las características individuales se ha desagregado en tres dimensiones: años de educación, área de residencia, género.	Años de educación  Área de residencia  Género	Primaria completa (6 años) Secundaria completa (11 años) Superior no universitaria completa (14 a 16 años) Superior universitaria completa (16 años) Urbano (1) Rural (0) Mujer (1) Hombre (0)	Para llevar a cabo la investigación se recopilaron las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) ejecutada por el INEI, se estimaron los modelos econométricos a través del software estadístico STATA, se analizaron los coeficientes estadísticos obtenidos y se aplicaron pruebas de hipótesis para mostrar la significación estadística de las estimaciones.	Técnica documental
Brecha salarial	Martínez y Acevedo (2004) señalan que la brecha salarial corresponde a "las diferencias de ingresos entre grupos definidos por variables como raza o sexo, controlando un conjunto de probables fuentes de dichas diferencias" (p. 67).	Para operacionalizar la brecha salarial se ha utilizado como indicador la diferencia entre las sumas de ingresos percibidos en la ocupación principal dividido por las horas de trabajo en la ocupación principal tanto para indígenas como para no indígenas (blancos y mestizos).	-	Diferencia entre las sumas de ingresos percibidos en la ocupación principal dividido por las horas de trabajo en la ocupación principal tanto para indígenas como para no indígenas (blancos y mestizos).		Técnica documental

## **IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **4.1. Diseño metodológico**

#### **4.1.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es explicativo, ya que la formulación de la pregunta de estudio se planteó bajo la forma de una asociación probable de causalidad, entre una variable exógena y una variable endógena (Mendoza, 2014, pp. 90–91).

En efecto, en la investigación se determinó la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

#### **4.1.2 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación, es no experimental, siendo un estudio que se caracteriza por la imposibilidad de manipular las variables independientes, de tal manera que, el fenómeno objeto de estudio se observará tal y como se produce naturalmente, para su posterior análisis. Asimismo, dicho estudio tiene la característica de no poder asignar de manera aleatoria sujetos a determinadas condiciones (Díaz, 2006, p. 121).

En efecto, en el estudio no se han manipulado las variables.

### **4.2. Método de investigación**

Para llevar a cabo la investigación se ha empleado el método estadístico que consiste en recopilar datos (a través del análisis de las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) ejecutada por el INEI), estimar modelos econométricos a través del software estadístico STATA, se analizaron



los coeficientes estadísticos obtenidos y se aplicaron pruebas de hipótesis para mostrar la significación estadística de las estimaciones.

### 4.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por las personas económicamente activas (de 14 a más años) autopercebidas como indígenas y no indígenas (blancos y mestizos) en el Perú para el año 2019. En la Tabla 4.1 se muestra la población, de acuerdo a las proyecciones del INEI a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) para cada grupo étnico (indígena y no indígena):

**Tabla 4.1**

*Población Económicamente Activa (PEA) por grupo étnico, 2019*

*(Absoluto)*

<b>Grupo étnico</b>	<b>PEA</b>
Indígenas	4 804 659
Blancos y mestizos	10 272 743

*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2019.

Por otro lado, de acuerdo a la ficha técnica del INEI, la muestra para la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) fue de tipo probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada departamento de estudio. De este modo, en la Tabla 4.2 se presenta el tamaño de muestra.

**Tabla 4.2**

*Tamaño de la muestra por grupo étnico, 2019*

*(Absoluto)*

<b>Año</b>	<b>Muestra total</b>	<b>No Indígenas</b>	<b>Indígenas</b>
2019	27 748	21 115	2 551

*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2019.

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado**

La ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) se realiza en todo el ámbito nacional (incluyendo el área urbana y rural). Asimismo, dicha encuesta abarca los 24 departamentos del país y la Provincia Constitucional del Callao. De manera que, los resultados permiten realizar inferencia a nivel nacional, lo cual a su vez permitió cumplir los objetivos de la investigación. Asimismo, el periodo de estudio corresponde al año 2019.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

##### **4.5.1. Técnicas**

El estudio empleó la técnica documental, dado que, se empleó información secundaria (la Encuesta Nacional de Hogares ejecutada por el INEI) para poder cumplir con los objetivos de la investigación.

##### **4.5.2. Instrumentos**

En línea con la técnica a emplear, el estudio empleó el análisis de base de datos como instrumento. De este modo, se analizó la Encuesta Nacional de Hogares ejecutada por el INEI, en específico, el módulo 500 referente a

empleo, a partir del cual se obtuvieron los resultados que permitieron hacer inferencia y cumplir con los objetivos de la investigación.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

A continuación, se presentan los pasos a seguir para el análisis y procesamiento de datos:

- a) En primer lugar, se procedió a descargar y organizar las bases de datos (ENAH0, módulo 500), las cuales son públicas y se encuentran en el portal web del INEI.
- b) En seguida, se procedió a construir cada una de las variables incluidas en el modelo econométrico empleado (años de educación, área de residencia, género, ingreso laboral por hora, entre otros).
- c) En el software estadístico STATA se estimaron los modelos econométricos. Asimismo, se realizaron las pruebas respectivas para garantizar la rigurosidad estadística de los estimadores.
- d) Una vez obtenidos los resultados de las regresiones, se procedió a analizarlos.
- e) Finalmente, se realizó la presentación de los resultados a través del uso de tablas y gráficos.

#### **4.7. Aspectos éticos en investigación**

La ejecución de la investigación se realizó considerando los estándares de la Directiva N° 004-2022-R. Asimismo, se ha respetado la propiedad intelectual considerando el estilo APA 7<sup>a</sup> edición. Por último, cabe precisar que, se respetó toda la información recopilada sin ser manejada a nuestra conveniencia.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

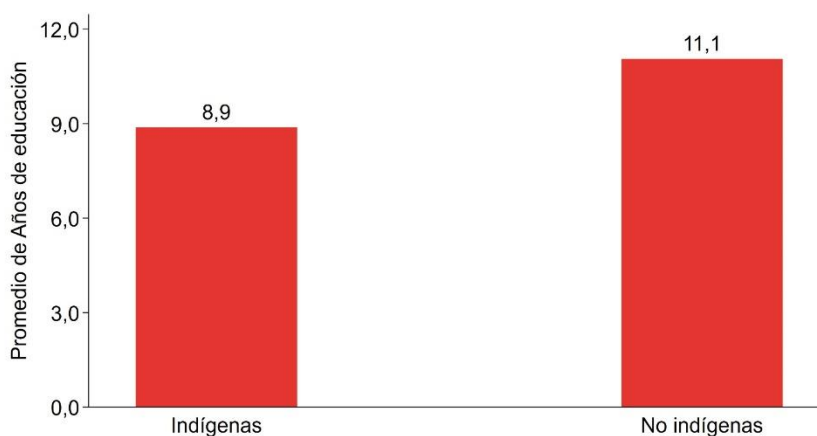
#### 5.1.1. Características individuales

**A. Años de educación.** En la Figura 5.1 se describe estadísticamente los años de educación a través de su promedio considerando los grupos étnicos analizados. De este modo, se encontró que en 2019, la PEA ocupada autoidentificada como indígena presentó, en promedio, 8,9 años de educación. En tanto que, la PEA ocupada no indígena presentó un mayor número de años de educación (11,1, en promedio).

**Figura 5.1**

*Perú: Promedio de años de educación de la PEA ocupada, por grupo étnico, 2019*

(Años)



*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el periodo 2019.

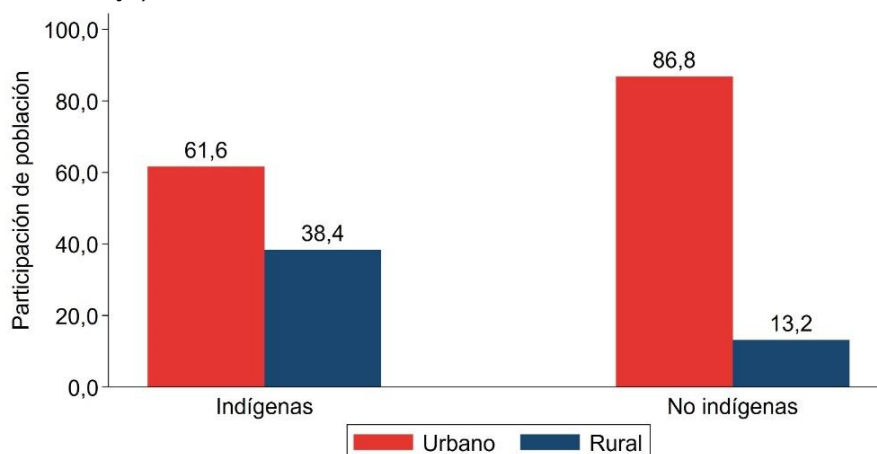
**B. Área de residencia.** En la Figura 5.2 se describe estadísticamente el área de residencia a través de su distribución relativa en los grupos étnicos analizados. De este modo, se encontró que en 2019, la PEA ocupada

autoidentificada como indígena se concentró, principalmente, en el área urbana, al representar el 61,6%. En tanto que, la PEA ocupada no indígena tuvo una mayor concentración: el 86,8% se concentró en el área urbana.

### Figura 5.2

*Perú: PEA ocupada, según autopercepción étnica y área de residencia, 2019*

*(Porcentaje)*



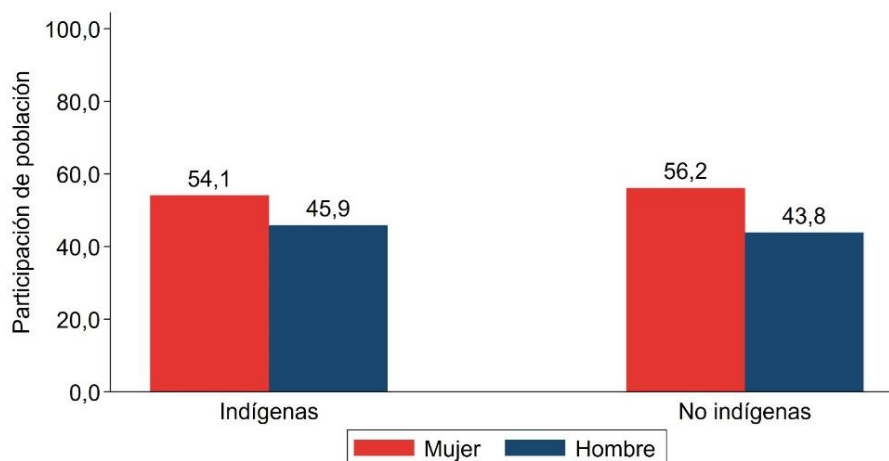
*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el periodo 2019.

**C. Género.** En la Figura 5.3 se describe estadísticamente el género a través de su distribución relativa en los grupos étnicos analizados. De este modo, se encontró que en 2019, la PEA ocupada autoidentificada como indígena se concentró, principalmente, en mujeres, al representar el 54,1%. En tanto que, la PEA ocupada no indígena tuvo una mayor concentración: el 56,2% se concentró en mujeres.

### Figura 5.3

Perú: PEA ocupada, según autopercepción étnica y género, 2019

(Porcentaje)



*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el periodo 2019.

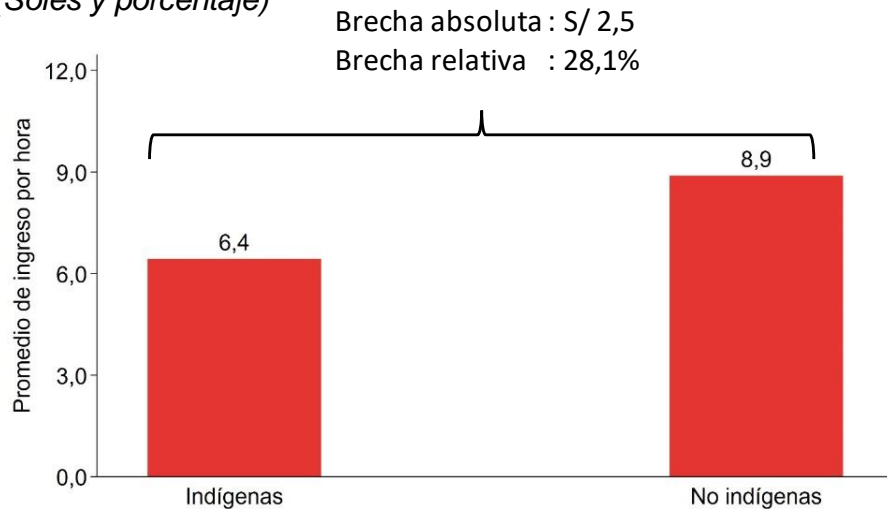
#### 5.1.2. Brecha salarial

En la Figura 5.4 se describe estadísticamente la brecha salarial a través de la diferencia (relativa y absoluta) del ingreso laboral promedio por hora de los grupos étnicos analizados. De este modo, se encontró que en 2019, la brecha salarial ascendió a 28,1%, es decir, el ingreso laboral promedio por hora percibido por la población indígena se encontró 28,1% por debajo de la percibida por los no indígenas, lo cual equivale a S/ 2,5, en términos absolutos.

## Figura 5.4

Perú: Brecha salarial entre PEA ocupada indígena y no indígena, 2019

(Soles y porcentaje)



*Nota.* Datos tomados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) ejecutada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el periodo 2019.

## 5.2. Resultados Inferenciales

### 5.2.1. Criterio para la aceptación o rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ )

De acuerdo con la naturaleza cuantitativa de los datos y la cantidad de observaciones por variable, corresponde aplicar la prueba z (zTest).

La aceptación o rechazo de  $H_0$ , se realizó de acuerdo a las siguientes reglas:

Si el p valor  $>$  el nivel de significación ( $\alpha$ ), entonces se acepta  $H_0$  y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el p valor  $<$  el nivel de significación ( $\alpha$ ), entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

En todos los casos, el nivel de significación es del 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

### 5.2.2. Hipótesis general

Las hipótesis a testear son las siguientes:

H<sub>0</sub>: Las características individuales no influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

H<sub>1</sub>: Las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

A partir de la estimación del modelo econométrico de brechas, el Stata, aplicando la prueba z, ha arrojado los resultados que se muestran en la tabla 5.1.

**Tabla 5.1**

*Prueba Z de la influencia de las características individuales en la brecha salarial*

	Coeficiente	Error estándar	z estadístico	p-value
Características individuales	0,3145	0,0066	47,6	0,000

De acuerdo con los criterios establecido para la aceptación o rechazo de H<sub>0</sub> y los resultados mostrados por la tabla 5.1, se tiene que:

$$p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$$

Por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, es decir, se valida la hipótesis general propuesta.



### 5.2.3. Hipótesis específica 1

Las hipótesis a testear son las siguientes:

H<sub>0</sub>: Los años educación no influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

H<sub>1</sub>: Los años educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

A partir de la estimación del modelo econométrico de brechas, el Stata, aplicando la prueba z, ha arrojado los resultados que se muestran en la tabla 5.2.

**Tabla 5.2**

*Prueba Z de la influencia de los años de educación en la brecha salarial*

	Coeficiente	Error estándar	z estadístico	p-value
Años de educación	0,188	0,0052	35,61	0,00

De acuerdo con los criterios establecido para la aceptación o rechazo de H<sub>0</sub> y los resultados mostrados por la tabla 5.2, se tiene que:

$$p \text{ valor} = 0,00 < \alpha = 0,05$$

Por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, es decir, se valida la hipótesis específica 1 propuesta.

### 5.2.4. Hipótesis específica 2

Las hipótesis a testear son las siguientes:

H<sub>0</sub>: El área de residencia no influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

H<sub>1</sub>: El área de residencia influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

A partir de la estimación del modelo econométrico de brechas, el Stata, aplicando la prueba z, ha arrojado los resultados que se muestran en la tabla 5.3.

**Tabla 5.3**

*Prueba Z de la influencia del área de residencia en la brecha salarial*

	Coeficiente	Error estándar	z estadístico	p-value
Área de residencia	0,1308	0,0049	26,35	0,00

De acuerdo con los criterios establecido para la aceptación o rechazo de H<sub>0</sub> y los resultados mostrados por la tabla 5.3, se tiene que:

$$p \text{ valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$$

Por lo tanto, se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, es decir, se valida la hipótesis específica 2 propuesta.

### **5.2.5. Hipótesis específica 3**

Las hipótesis a testear son las siguientes:

H<sub>0</sub>: El género no influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

H<sub>1</sub>: El género influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

A partir de la estimación del modelo econométrico de brechas, el Stata, aplicando la prueba z, ha arrojado los resultados que se muestran en la tabla 5.4.

**Tabla 5.4**

*Prueba Z de la influencia del género en la brecha salarial*

	Coeficiente	Error estándar	z estadístico	p-value
Género	-0,0041	0,0014	-2,82	0,005

De acuerdo con los criterios establecido para la aceptación o rechazo de  $H_0$  y los resultados mostrados por la tabla, 5.4, se tiene que:

$$p \text{ valor} = 0,005 < \alpha = 0,05$$

Por lo tanto, se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, se valida la hipótesis específica 3 propuesta.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

De acuerdo a lo que se planteó en la tesis, las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Los resultados obtenidos en la tabla 5.1, se encontró que las características individuales influyen de manera significativa en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú en el periodo de tiempo del estudio.

Según los resultados obtenidos en la tabla 5.2, para la hipótesis específica 1: Los años educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Se comprobó que los años de educación influyó de forma significativa sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas durante el periodo de estudio.

Según los resultados obtenidos en la tabla 5.3, para la hipótesis específica 2: El área de residencia influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Se comprobó que el área de residencia influyó de forma significativa sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas durante el periodo de estudio.

Según los resultados obtenidos en la tabla 5.3, para la hipótesis específica 3: El género influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Se comprobó que el género influyó de forma significativa sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas durante el periodo de estudio.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

Luz y Samario (2023), en su estudio concluyeron que la brecha salarial en la población indígena de México es explicada en gran parte por características asociados al capital humano (características individuales). Este estudio coincide con los resultados obtenidos en la investigación (Tabla 5.1) donde las características individuales explican el comportamiento de la brecha salarial. Estos resultados se sustentan en la base teórica establecida por Rubli (2012) donde las características individuales son rasgos individuales y observables entre diversos grupos, los cuales determinan las diferencias salariales de manera natural.

El estudio realizado por Maya (2020) concluyó que la brecha salarial puede ser explicada por variables observables tales como el nivel educativo. Este planteamiento coincide con los resultados obtenidos donde los años de educación es una variable significativa respecto a la brecha salarial, esto quiere decir de acuerdo a la tabla 5.1, que al aumentar en 1% la diferencia de años de estudio, la brecha salarial se incrementaría en 19%. De manera que, se encontró coincidencia con dicha investigación, puesto que, en las tablas 5.2, se demuestra que los años de educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Bajo el marco de la teoría del capital humano, las personas que invierten en capital humano (de manera efectiva), aumentan sus posibilidades de obtener retornos futuros más altos (Araújo, 2015, p. 292).

Mantilla et al. (2023), en su estudio concluyeron que la brecha salarial entre indígenas y no indígenas de la provincia de Tungurahua, Ecuador es explicada

por componentes observables tales como los años de educación y el género. De modo que, se encontró coincidencia con dicho estudio, ya que, en las tablas 5.2. y 5.4, se demuestra que los años de educación y el género influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. De acuerdo al método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) la brecha salarial presenta un componente atribuido a las diferencias de productividad de las características observables.

Arceo-Gómez y Torres (2021), en investigación concluyeron que la brecha salarial en la población indígena de México se debe a diferencias en características observables tales como la escolaridad y el área de residencia. De manera que, se halló coincidencia con dicha investigación, dado que, en las tablas 5.2 y 5.3, se demuestra que los años de educación y el área de residencia influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. De acuerdo al método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) la brecha salarial se obtiene de la diferencia entre las funciones de ingreso, las cuales dependen, a su vez, de variables que afectan la productividad.

De la Luz y Pineda (2023), en su estudio concluyeron que la brecha salarial en los trabajadores indígenas en México se debe a variables observables tales como los años de escolaridad. De modo que, se encontró coincidió con dicho estudio, ya que, en la tabla 5.2, se demuestra que los años de educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. De acuerdo a la teoría del capital humano, las habilidades adquiridas (ya sea a través de la educación formal e informal), como, por

ejemplo, la escolaridad de las personas, explicarían el aumento de las posibilidades efectivas de los trabajadores para obtener ingresos más altos, lo que conllevaría a diferencias en la distribución de los ingresos.

Gutiérrez (2023), en su investigación concluyó que la brecha salarial entre indígenas y no indígenas en el Perú es atribuida a características individuales. De manera que, se halló coincidencia con dicha investigación, dado que, en la tabla 5.1, se demuestra que las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. En línea con la metodología de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), las diferencias salariales son atribuidas a las diferencias en las características observadas entre ambos grupos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023b), en su publicación concluyó que la brecha salarial entre indígenas y no indígenas en Perú se debió a características tales como el género, los años de escolaridad y el área de residencia. De modo que, se encontró coincidencia con dicho estudio, ya que, en las tablas 5.4, 5.2 y 5.3, se demuestra que el género, los años de educación y el área de residencia influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

Valenzuela (2023), en su estudio concluyó que la brecha salarial entre indígenas y no indígenas en el Perú, se debió a variables observables tales como el género, el nivel educativo y el área de residencia. De manera que, se halló coincidencia con dicha investigación, dado que, en las tablas 5.4, 5.2 y 5.3, se demuestra que el género, los años de educación y el área de residencia

influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

Alva (2021), en su estudio concluyó que la brecha salarial por género en La Libertad fue explicada por variables observables como los años de educación y el área de residencia. De modo que, se encontró coincidencia con dicho estudio, ya que, en las tablas 5.2 y 5.3, quedó demostrado que los años de educación y el área de residencia influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.

### **6.3. Responsabilidad ética**

El estudio se realizó respetando el Reglamento de propiedad intelectual (aprobado por Res. 1206-2019-R) y bajo el Código de ética del investigador de la Universidad Nacional del Callao (aprobado por Res. 260-2019-CU). En esta línea, cada autor al cual se haya recurrido fue citado y debidamente referenciado considerando las normas APA (séptima edición). Asimismo, los resultados obtenidos en el estudio no fueron manipulados ni alterados si no que son fidedignos y reales.



## VII. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados del estudio, ha quedado demostrado que las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Según la prueba estadística z, el p valor (0,000) resultó menor al nivel de significación (0,05), quedando validada la hipótesis general.
2. De acuerdo con los resultados del estudio, ha quedado demostrado que los años educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Según la prueba estadística z, el p valor (0,000) resultó menor al nivel de significación (0,05), quedando validada la hipótesis específica 1.
3. De acuerdo con los resultados del estudio, ha quedado demostrado que el área de residencia influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Según la prueba estadística z, el p valor (0,000) resultó menor al nivel de significación (0,05), quedando validada la hipótesis específica 2.
4. De acuerdo con los resultados del estudio, ha quedado demostrado que el género influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019. Según la prueba estadística z, el p valor (0,005) resultó menor al nivel de significación (0,05), quedando validada la hipótesis específica 3.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), liderar estrategias intersectoriales en conjunto con el Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Cultura y Ministerio de la Mujer, a través de una serie de servicios articulados como asesorías en material laboral, capacitación laboral, orientación ocupacional, información del mercado laboral, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de la población indígena y el extender el acceso al empleo en mejores condiciones.
2. Al Ministerio de Educación (MINEDU), promover un mayor acceso a la educación superior de calidad dirigida a la población indígena a través de la promoción de becas para la educación superior gratuita y de este modo, fortalecer el capital humano de esta población.
3. Al Ministerio de Cultura, efectuar la identificación de los diversos grupos étnicos existentes a lo largo de todo el territorio peruano, con la finalidad de cerrar las brechas existentes de infraestructura, calidad educativa, salud, servicios básicos, con énfasis en el área rural donde existe una alta concentración de población indígena.
4. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), promover estrategias enfocadas en mejorar la empleabilidad en mujeres con énfasis de aquellas provenientes de poblaciones indígenas, a través de una serie de servicios que consideren las diversas problemáticas y perfiles ocupacionales de las mujeres indígenas en el Perú.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acevedo, I. (2013). *Brechas Salariales en la Profesión Docente: El Caso de Nicaragua Banco Central de Nicaragua*.  
[https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/DT-42\\_Brechas\\_salariales\\_en\\_la\\_profesion\\_docente.pdf](https://www.bcn.gob.ni/sites/default/files/documentos/DT-42_Brechas_salariales_en_la_profesion_docente.pdf)
- Actis, E., & Atucha, A. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*, 126, 23–33.  
<https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/385/>
- Alva, L. (2021). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. En *Universidad Privada del Norte*.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29445>
- Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287–315.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-19182015000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182015000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=)
- Arceo-Gómez, E., & Torres, P. (2021). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México Temas de Economía*, 1(3), 129–161. <https://doi.org/10.48102/RSM.VI3.94>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2018). *Riqueza afrodescendiente: una inversión en talento - ¿Y si hablamos de igualdad?*  
<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/riqueza-afrodescendiente-una-inversion-en-talento/>

- Banco Mundial. (2015). *Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI*.
- Barco, D., & Vargas, P. (2010). *Brechas Salariales entre Formales e Informales*.  
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2010/Documento-de-Trabajo-03-2010.pdf>
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3ª ed.). The National Bureau of Economic Research.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436.  
<https://doi.org/10.2307/144855>
- Brindusa, A., Conde, J., & Marra de Artiñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, 229, 87–119.  
<https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Cerquera, Ó., Arias, C., & Prada, J. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 27(48), 117–139.  
<https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2014). *Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Síntesis*. CEPAL.  
<https://hdl.handle.net/11362/37050>
- De la Luz, C., & Pineda, S. (2023). Análisis regional de la discriminación salarial de los trabajadores indígenas en México. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 32(64), 47–72.  
<https://doi.org/10.20983/NOESIS.2023.2.3>

- De la Luz, C., & Samario, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena. *Contaduría y administración*, 68(2), 322–349. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649>
- Destinobles, A. (2006). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Eumed Net. [https://books.google.com/books/about/El\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_teor%C3%ADas\\_del\\_cr.html?hl=es&id=ATK3yacslb8C](https://books.google.com/books/about/El_capital_humano_en_las_teor%C3%ADas_del_cr.html?hl=es&id=ATK3yacslb8C)
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. RIL Editores. <https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Esteban, M. (2006). El Estudio de la Salud y el Género: Las Ventajas de un Enfoque Antropológico y Feminista. *Salud colectiva*, 2(1), 9–20. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-82652006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Gutiérrez, N. (2023). Discriminación salarial por etnia: un análisis del mercado laboral peruano. *ECONOCIENCIA*, 1(1), 37–53. <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/Reveconociencia/article/view/1187>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2007). *Uso de Métodos Anticonceptivos en las Provincias del Perú. 2005*. [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib0896/Libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0896/Libro.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *La Autoidentificación Étnica: Población Indígena y Afroperuana*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2023). *Microdatos del Instituto Nacional de Estadística e Informática*.  
<https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/>
- López, N., D'Alessandre, V., & Corbetta, S. (2011). *Informe sobre tendencias sociales y educativas en América Latina 2011: La educación de los pueblos indígenas y afrodescendientes*. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/03/siteal-informe-pueblos-indigenas-afrodescendientes.pdf>
- Mantilla, M., Pilla, J., Mantilla, A., & Palacios, C. (2023). La brecha salarial una cuestión de etnia. Un estudio analítico en Tungurahua, Ecuador. *Medwave*, 23(1), 181–182.  
<https://doi.org/10.5867/MEDWAVE.2023.S1.UTA301>
- Martínez, I., & Acevedo, G. (2004). *La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral*. 7(1), 66–71.  
[http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha\\_salarial.pdf](http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha_salarial.pdf)
- Maya, N. (2020). *Aproximación a la discriminación racial en Cali: ¿se asignan salarios por color de piel?* (Universidad de los Andes; Documento de trabajo No. 72).  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/8cf47272-2670-4758-807a-1b31b35839d0/content>
- Mendoza, W. (2014). *Cómo investigan los economistas. Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Fondo Editorial de la Pontificia

Universidad Católica del Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2023a). *Informe anual del empleo 2022*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5398388/4790054-informe-anual-del-empleo-2022.pdf?v=1699561954>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2023b). *Informe anual del empleo de la población indígena y afroperuana en el Perú*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4062332/IAE%20PIA%20%2813-12-2021%29.pdf?v=1678721644>

Navarro, L., & Selman, G. (2014). Brechas salariales entre el sector público y privado en Chile: evidencia a partir de datos longitudinales. *REVISTA CEPAL*, 112, 93–110. <https://hdl.handle.net/11362/36645>

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>

Rubli, A. (2012). La importancia de corregir por el sesgo de selección en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. *Ensayos Revista de Economía*, 31(2), 1–36. <https://doi.org/10.29105/ensayos31.2-1>

Touriñán, J. (2017). El concepto de educación. carácter, sentido pedagógico, significado y orientación formativa temporal. hacia la construcción de ámbitos de educación. *Boletín Redipe*, 6(12), 24–65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528193&info=resumen&idioma=SPA>

Valenzuela, D. (2023). *Factores explicativos de las diferencias salariales étnicas en el mercado laboral peruano en el periodo 2005-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. En *Repositorio de Tesis - UNMSM*.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/20166>



## **ANEXOS**

Anexo1. Matriz de Consistencia  
Características individuales y brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019

Objeto de estudio	Problemas de investigación		Objetivos de investigación		Hipótesis		Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Hipótesis específicas						
PEA ocupada indígena y no indígena (blancos y mestizos) en el Perú	¿Cuál es la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?	Determinar la influencia de las características individuales sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.	<b>Hipótesis general</b> Las características individuales influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.		Años de educación	Primaria completa : 6 años Secundaria completa : 11 años Superior No Universitaria completa : 14 años Superior Universitaria completa : 16 años	Características individuales	Área de residencia	Urbano : 1 Rural : 0	Para llevar a cabo la investigación se recopiló las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) ejecutada por el INEI, se estimaron los modelos econométricos a través del software estadístico STATA, se analizaron los coeficientes estadísticos obtenidos y se aplicaron pruebas de hipótesis para mostrar la significación estadística de las estimaciones.
	<b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es la influencia de los años educación sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?	<b>Objetivos específicos</b> 1. Determinar la influencia de los años educación sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.	<b>Hipótesis específicas</b> 1. Los años educación influyen en la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.							
	2. ¿Cuál es la influencia del área de residencia sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?	2. Determinar la influencia del área de residencia sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.	2. El área de residencia influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.	Brecha salarial	Género	Mujer : 1 Hombre : 0	Diferencia entre el ingreso laboral por hora de los indígenas y no indígenas (blancos y mestizos)			
3. ¿Cuál es la influencia del género sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019?	3. Determinar la influencia del género sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.	3. El género influye sobre la brecha salarial de los grupos autoidentificados como indígenas en el Perú, 2019.								

## Anexo 2. Base de datos

Id	Años de educación	Área de residencia	Género	Profesional	Empleado	Vendedor	Agricultor	Artesano	Obreros	Trabajador de Servicio	ln(ingreso)	Etnia
1	0	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
2	10	Urbana	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	2	Blanco y Mestizo
3	11	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
4	11	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
5	11	Urbana	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
6	14	Urbana	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	3	Blanco y Mestizo
7	12	Urbana	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	-1	Blanco y Mestizo
8	11	Urbana	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
9	11	Urbana	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
10	16	Urbana	Hombre	0	1	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
11	16	Urbana	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	3	Indígena
12	16	Urbana	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
13	11	Urbana	Mujer	0	1	0	0	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
14	16	Urbana	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
15	16	Urbana	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
16	14	Urbana	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
17	11	Urbana	Hombre	0	0	0	0	0	0	1	2	Blanco y Mestizo
18	5	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
19	11	Urbana	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	2	Blanco y Mestizo
20	4	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
21	16	Urbana	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	5	Blanco y Mestizo
22	13	Urbana	Hombre	0	0	0	0	0	0	1	1	Blanco y Mestizo
23	14	Urbana	Hombre	0	1	0	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
24	10	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
25	11	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
26	2	Urbana	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	1	Blanco y Mestizo
27	6	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
28	11	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
29	12	Urbana	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
30	12	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
31	3	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
32	11	Urbana	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
33	6	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
34	11	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
35	6	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
36	8	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
37	9	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
38	1	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
39	6	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
40	6	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
41	11	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	-1	Blanco y Mestizo
42	12	Urbana	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
43	16	Urbana	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
44	16	Urbana	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
45	14	Urbana	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	1	Indígena
46	8	Urbana	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
47	6	Urbana	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
48	11	Urbana	Hombre	0	0	0	0	1	0	0	0	Blanco y Mestizo
49	4	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
50	4	Rural	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
51	9	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
52	6	Rural	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	1	Blanco y Mestizo
53	15	Rural	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	2	Blanco y Mestizo
54	11	Rural	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	1	Blanco y Mestizo
55	16	Rural	Mujer	1	0	0	0	0	0	0	3	Blanco y Mestizo
56	6	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
57	13	Rural	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	1	Blanco y Mestizo
58	11	Rural	Hombre	0	0	0	0	1	0	0	2	Blanco y Mestizo
59	11	Rural	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
60	11	Rural	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	1	Blanco y Mestizo
61	9	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
62	11	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
63	11	Rural	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
64	8	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
65	11	Rural	Hombre	0	0	0	0	0	1	0	2	Blanco y Mestizo
66	6	Rural	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
67	4	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
68	1	Rural	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
69	14	Rural	Hombre	0	0	0	0	1	0	0	2	Blanco y Mestizo
70	11	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
71	4	Rural	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
72	9	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
73	11	Rural	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	-1	Blanco y Mestizo
74	9	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	-1	Indígena
75	6	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	1	Blanco y Mestizo
76	6	Rural	Hombre	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
77	8	Rural	Mujer	0	0	0	0	0	0	1	2	Blanco y Mestizo
78	9	Rural	Mujer	0	0	1	0	0	0	0	2	Blanco y Mestizo
79	4	Rural	Mujer	0	0	0	1	0	0	0	0	Blanco y Mestizo
80	10	Rural	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	1	Blanco y Mestizo