

BRECHA DE INGRESO ÉTNICA EN LA REGIÓN PUNO

ETHNIC INCOME GAP IN THE PUNO REGION

Roberto Arpi Mayta*
Luis Arpi Quilca**

RESUMEN

El objetivo del estudio analiza si la brecha de ingreso laboral entre los grupos étnicos se debe a diferencias en características observables, o podría ser atribuible a prácticas discriminatorias en el mercado laboral de la región Puno. Utilizando la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares producida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática entre los años 2006 y 2015. Descomponiendo con el método de Blinder-Oaxaca (1973), se concluye que los puneños indígenas (quechuas y aimaras), a pesar de ser un grupo mayoritario, perciben solamente el 63.0%, en 2006; y el 53.0%, en 2015, del ingreso laboral mensual o per cápita, en relación a los no indígenas. La descomposición de la brecha de ingreso laboral entre los puneños indígenas y no indígenas, durante el 2006, es explicada por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar), mientras las características no observables no tienen influencia alguna. Sin embargo, esta diferencia de ingresos entre ambos grupos es explicada en 76.0%, en 2015, por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar) y en 24.0% por las características no observables o probable discriminación en el mercado laboral de la región Puno.

* Docente del Departamento de Ingeniería Económica en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú, rarpi@unap.edu.pe

** Analista del Estudios Económicos del Banco Central de Reserva del Perú sucursal Puno y Docente Auxiliar a Tiempo Parcial del Departamento de Ingeniería Económica de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú. larp@unap.edu.pe

El artículo fue recibido 01 de diciembre 2016 y su publicación aprobada el 28de diciembre de 2016.

Palabras clave: *Brecha étnica, diferencia ingreso laboral, Oaxaca-Blinder, Perú.*

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze whether the labor income gap between ethnic groups is due to differences in observable characteristics or could be attributable to discriminatory practices in the labor market of the Puno region. Using the database of the National Household Survey produced by the National Institute of Statistics and Informatics between the years 2006 and 2015. Decomposing with the Blinder-Oaxaca method (1973), it is concluded that indigenous Puneños (quechuas and aymaras), despite being a majority group, perceived only 63.0% in 2006; and 53.0%, in 2015, of monthly or per capita labor income, in relation to non-indigenous people. The breakdown of the labor income gap between indigenous and non-indigenous Puneños during 2006 is explained by the allocation of assets (educational level, individual and household characteristics), while the unobservable characteristics have no influence whatsoever. However, this difference in income between the two groups is explained in 76.0%, in 2015, by the endowment of assets (educational level, individual and household characteristics) and by 24.0% due to unobservable characteristics or likely discrimination in the labor market Of the Puno region.

Keywords: *Ethnic gap, difference in labor income, Oaxaca-Blinder, Peru.*

1. INTRODUCCIÓN

Puno es una de las regiones del Perú caracterizada por su variedad cultural¹ y etnia (quechuas o aimaras)². Sin embargo, junto a esta pluralidad se presentan diferencias en términos de ingresos y oportunidades económicas entre estos grupos étnicos.

La desigualdad de ingresos laboral, entre los grupos étnicos, se definió como la diferencia de ingresos entre: indígenas y no indígenas. Los primeros tienen como lengua materna el quechua, aimara u otra lengua nativa; mientras, el segundo grupo, definidos como aquellos cuya lengua materna es el castellano (Castro, 2009)³ y (Figueroa, 2006).

La brecha de ingresos según etnia es explicada por la desigualdad de dotación de activos (nivel educativo) o discriminación en el mercado laboral a nivel mundial. En Francia, los trabajadores descendientes de inmigrantes africanos (Maghreb y Sub-Saharan) perciben menos en 10% de salario con respecto a los descendientes nativos franceses; y la parte no observable o probable potencial de discriminación oscila entre el 6% al 18% en la brecha salarial entre ambos grupos (Boutchenik & Lê, 2016).

En los Estados Unidos, los trabajadores hispanos en promedio ganan 29.9% menos en relación a los trabajadores no hispanos, tanto en el estado de Utah como en la región de Intermountain. Esta brecha salarial entre hispanos y no hispanos en un 22.8% es explicada por diferencias en su nivel educativo y el 7.1% por un componente inexplicable o discriminación potencial a los trabajadores hispanos (Falvo, 2016).

En Vietnam-Asia, la minoría étnica (14.0 % de la población) gana 22.0% menos que el grupo mayoritario (Kinh). Esta situación prevalece, tanto en el sector agrícola, donde la minoría étnica percibe 48.0 % menos que el grupo mayoritario, como en el sector formal e informal 18.0 % menos. Los

¹ La Fiesta de Candelaria es Patrimonio Cultural e Inmaterial de la Humanidad (UNESCO, 2014).

² De cada 100 puneños, 81 son indígenas en el año 2006 y 80 en el año 2015 (Figura 1).

³ También puede ser definido por autopercepción o por lugar de nacimiento (Castro, 2009).

autores sugieren la necesidad de mejorar el nivel de educación y oportunidades de acceso al empleo no agrícola (Hoang & Roubaud, 2016).

En Nueva Calendonia-Oceanía, el grupo Kanak (40% de población indígena), a pesar de tener las mismas características que el grupo no-Kanak su probabilidad de acceder a un empleo disminuye en 6.6%. El 56,0% de la brecha de ingresos entre Kanak (indígenas) y no-Kanak se puede atribuir a las diferencias en sus niveles educativos y 44.0% corresponde al componente inexplicable (características omitidas) o potencial discriminación a los grupos étnicos (Gorohouna & Ris, 2013).

Finalmente en Australia, la brecha de inserción laboral entre hombres indígenas y no indígenas australianos es explicada en 15.0% por lo niveles educativos (características observables) y el 85.0% por características no observables; mientras que para las mujeres indígenas y no indígenas, el 49.0% es explicada por características observables y el 51.0% por características no observables (Kalb, Le, Hunter, & Leung, 2012).

Del mismo modo, América Latina es una de las regiones con gran diversidad étnica y con mayor desigualdad de ingreso del mundo (Banco Mundial, 2003). Tal es el caso, que en Chile, el ingreso de los trabajadores Mapuches es equivalente al 45.0% de los trabajadores no indígenas; esta diferencia de ingreso es explicada en 61.0% por características de capital humano; mientras el 39.0% es explicada por las diferencias en los retornos al capital humano o por características no observables (Moraga, 2008). Aunque, la discriminación en Chile tiende a disminuir, de 19.0% y 14.0% y luego pierde significancia estadística y se mueve de 7.0% y 5.0% entre ambos grupos. También es necesario resaltar que en las zonas urbanas las brechas tienden a ser mayores en relación a las zonas rurales (López, 2016).

En Colombia, la brecha salarial es de 43.0% entre indígenas y no indígenas, de los cuales el 9.0% está asociada a características explicadas por diferencias en capital humano y el 34.0% está asociada a la discriminación laboral (Mora & Arcilla, 2014). Otro estudio en Colombia ratifica que el 56.0% de la brecha salarial se explica por la heterogeneidades en las

características propias de los individuos, mientras que el 39.3% se relaciona con el efecto discriminación (Atorquiza, 2015). Finalmente en Ecuador, las mujeres e indígenas ganan aproximadamente un 13% y 12% menos que los hombres y no indígenas, respectivamente (Pérez & Torresano, 2015).

La brecha de ingresos étnica, también ha sido estudiada en el Perú. Siguiendo a Yamada, Lizarzaburu & Samanamud (2011), los peruanos indígenas (quechua, aimara y de lenguas amazónicas) han pasado ganar de 49.0% menos en 1997 a percibir el 53.0% menos del ingreso de los no indígenas en 2005-2009; aunque la discriminación étnica potencial (brecha salarial no explicada) tiende a disminuir debido a que sólo representa entre el 11.0% y el 22.0% de los ingresos totales. Por su parte, Castro (2009), encuentra que la brecha de ingresos entre indígenas y no indígenas es causada por discriminación y es explicada en 37.0% si la población indígena se define por autopercepción, en 53.0% si es definida por lengua materna distinta al castellano y no extranjera, y en 69.0% si es definida por su lugar de nacimiento.

Asimismo, Barrón (2006) determina que el ingreso medio de un trabajador indígena es sólo 56.0% del ingreso medio de un trabajador no-indígena; por lo que la exclusión juega un papel más importante que la discriminación; por eso, sin exclusión, el Gini de ingresos laborales se reduciría de 0.64 a cerca de 0.45; sin discriminación, a alrededor de 0.50. Del mismo modo, por año adicional de educación el ingreso laboral por hora de los peruanos nativos (8.3%) es menos que los no nativos (10.6%) durante el año 2015 (Arpi M. & Arpi Q., 2016).

Los antecedentes respecto a la brecha de ingreso étnica y si éstos han sido causados por diferencia en dotaciones de activos o por discriminación, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, son estudiados a nivel de países. Mientras que a nivel de regiones o estados, la heterogeneidad percibida es mayor; tal es el caso, que en la región Puno, junto con Huancavelica, Cajamarca, San Martín, Huánuco y Loreto, entre los años 2004 y 2013, la desigualdad de ingresos aumentó (Arpi, 2015). Por lo mismo, que

el estudio es guiado por la pregunta: ¿A cuánto asciende la diferencia salarial según grupo étnico en la región Puno-Perú?

La reducción de desigualdad aumentaría la calidad de vida y la actividad empresarial, y reduciría la tasa de desempleo y la diferenciación social (Kamasheva, Kolesnikova, Karasik, & Salyakhov, 2013).

La teoría que explica si la brecha de ingresos étnica es causada por la diferencia de activos (capital humano) y/o discriminación, constituyen: (i) El modelo de gusto por discriminación (taste-based) propuesto por Becker (1958), que considera que la discriminación se debe a prejuicios por parte de las firmas a la hora de contratar sus trabajadores y (ii) el modelo de discriminación estadística (statistical-discrimination) propuesto por Arrow (1998) y (Phelps, 1972), que considera que la discriminación se debe a la falta de información de la empresas acerca de las características de los empleados potenciales. Este último es el modelo utilizado en el presente estudio.

El modelo de discriminación estadística, supone que el empleador, tiene limitada información acerca de las habilidades y productividad laboral de los indígenas y considera que ellos, tienen menor productividad debido a que son provenientes de un grupo social diferente al grupo social de los empresarios; lo cual introduce un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones relacionadas con su contratación, quienes terminan penalizándolas con menores salarios.

Por lo que, la pregunta que resuelve el estudio es ¿Cuánto de estas brechas puede explicarse por diferencias en características observables (dotaciones) y cuánto podría ser atribuido a prácticas discriminatorias en el mercado laboral? Por lo tanto, el objetivo del estudio ha sido analizar y explicar, desde la óptica de economía y en forma específica del mercado laboral, si la brecha de ingreso laboral entre los grupos étnicos se debe a diferencias en características observables, o podría ser atribuible a prácticas discriminatorias en el mercado laboral de la región Puno.

A continuación, se describen los materiales y métodos utilizados en el estudio, luego se presenta los resultados estimados en base a la metodología previamente presentada y se concluye con las conclusiones y recomendaciones de política.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

En seguida se presenta la metodología utilizada en el estudio. Se describe la fuente de la base de datos utilizada, el proceso de construcción de variables, el método utilizado en la comprobación de hipótesis e instrumentos utilizados.

2.1 Fuente de datos

La brecha de ingresos entre grupos indígenas y no indígenas y las características socioeconómicas que influyen en la diferencia de ingresos se obtuvieron de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

La muestra de la ENAHO del INEI, tanto para 2006 como para 2015, es representativa a nivel de la región Puno. La unidad de muestreo es el hogar. Además de los datos referidos a las características del hogar (módulo 100), datos personales de educación (módulo 300), salud (400) y empleo e ingresos (módulo 500), así como los datos de lengua materna (módulo 300) y sumaria que son fundamentales para comprobar la hipótesis planteada.

Las variables del ingreso mensual y per cápita de los participantes en el mercado laboral se han construido a partir de los datos deflactados. El ingreso laboral proviene de las actividades: principal y/o secundaria, incluido el autoconsumo. Asimismo, las características del hogar y a nivel individual se construyeron de los módulos correspondientes. Las variables utilizadas se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1: Variables empleadas en el estudio

Código	Variable	Categorías
Ylh	Ingreso laboral por hora (en logaritmos)	Soles
Ylm	Ingreso laboral mensual (en logaritmos)	Soles
Trab	Trabaja	0=No trabaja; 1=Trabaja
Educ	Años de educación	Número de años
exp1	Experiencia laboral	Número de años
exp2	Experiencia laboral al cuadrado	Número de años al cuadrado
estciv	Estado civil	0=Otros; 1=Casado
Edad	Edad en años	Número de años
nativa	Lengua nativa	0=No nativa; 1=Nativa
Ocup	Categoría ocupacional	1=Independiente; 2=Dependiente; 3=Trabajador familiar no remunerado
Taem	Tamaño de la empresa (número de trabajadores)	0=Más de 500; 1=Hasta 20; 2=De 21 a 50; 3=De 51 a 100; 4=De 101 a 500
educe	Años de estudio del cónyuge	Número de años
Nmh	Miembros del hogar	Número de miembros
Enf	Padece mal crónico	0=No; 1=Si
Área	Área de residencia	0=Urbana; 1=Rural

Elaboración: Propia en base a ENAHO-INEI.

2.2 *Estimación de los grupos étnicos y la brecha de ingreso laboral*

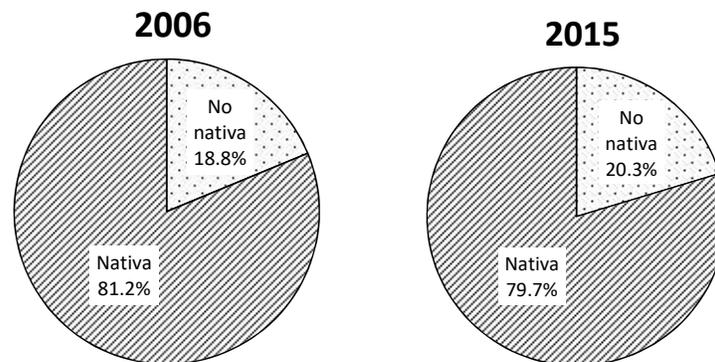
Se ha iniciado con la estimación del tamaño de los grupos étnicos: indígenas y no indígenas. Sin embargo, identificar los grupos étnicos no es una tarea sencilla debido a que pueden considerarse hasta cuatro criterios: (i) el criterio de lengua materna tiene como problema la reducción de etnicidad, es decir, los hijos ya no hablan la lengua aborigen de sus padres y dejan ser indígenas; (ii) el criterio de la auto-identificación subestimar, en una sociedad jerárquica, el tamaño de la población que son social y racialmente subordinadas; (iii) el criterio de la región de residencia tiene el problema que la gente cambiará su etnicidad por el simple hecho de cambiar su residencia a otra región, o del campo a la ciudad; y (iv) el criterio de la región de nacimiento tiene el problema que los hijos que nacen en un lugar distinto al padre cambiarán de etnicidad (Figuroa, 2006). En el estudio se optó por uso del primer criterio y evaluar otros criterios es una tarea pendiente.

La estimación de grupos étnicos, según el criterio de lengua materna en el grupo de indígenas o nativos, incluyó a las personas que aprendieron quechua y/o aimara en su niñez; mientras, en el grupo no indígenas se incluyó a las personas que aprendieron el castellano.

La muestra, según el criterio de lengua materna, es 1903 personas en la región Puno, donde de cada 100 puneños, 82 pertenecen al grupo de nativos en el 2006; pero en 2015, la muestra es 2349 participantes en el mercado laboral, de los cuales 80 son nativos (Gráfico 1). Esto implica, que los indígenas en la región Puno constituyen grupo mayoritario en relación a las regiones de otros países.

Gráfico 1: Distribución de la población de la región Puno según lengua materna

(En %, 2006 y 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a ENAHO-INEI.

El ingreso laboral promedio se ha estimado de manera separada, tanto para indígenas y no indígenas, y la brecha del ingreso laboral (BI) entre estos grupos, en porcentajes, ya sea mensual o por hora, se han obtenido a través de la siguiente fórmula:

$$BI_{it} = \left(1 - \frac{\text{Ingreso laboral de los indígenas}}{\text{Ingreso laboral de los no indígenas}}\right) \times 100 \quad (1)$$

2.3 La descomposición de Oaxaca-Blinder(1973)

La descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), en adelante Oaxaca-Blinder (1973) es utilizada para explicar si las brechas de ingreso laboral entre los indígenas y no indígenas se diferencia por dotación educativa o es resultado de discriminación. A nivel del Perú, se cuantificó el grado de discriminación en el ingreso laboral entre indígenas y no indígenas como un residuo, esto es, como diferencia del ingreso laboral que no puede atribuirse a diferencias de factores de oferta y demanda, sino es atribuible a la discriminación (Yamada, Lizarzaburu, & Samanamud, 2011).

Formalmente, esta metodología permitió estimar las ecuaciones de regresión mincerianas de ingreso laboral para indígenas y no indígenas:

$$y_i^{lm} = \beta_0^{lm} + \sum_{j=1}^{lm} \beta_j^{lm} X_{ji}^{lm} + \varepsilon_i^{lm} \quad (2) \quad \text{Ecuación de ingreso para indígenas}$$

$$y_i^{lc} = \beta_0^{lc} + \sum_{j=1}^{lc} \beta_j^{lc} X_{ji}^{lc} + \varepsilon_i^{lc} \quad (3) \quad \text{Ecuación de ingreso para no indígenas}$$

Donde y es el logaritmo del ingreso laboral por hora que perciben; lm son las personas cuya lengua materna es quechua y/o aimara; lc son las personas cuya lengua materna es castellano; X es el vector de las características individuales (nivel educativo) y del hogar de cada trabajador, es decir, las variables observables que explican el ingreso; β_0 es el intercepto en cada una de las ecuaciones; β_j es el vector de coeficientes que mide cómo premia el mercado a características o factores considerados; y ε_i es el término de error de cada ecuación que cumple el supuesto $E(\varepsilon_i/X_{ji}) = 0$. Entonces, el ingreso laboral de indígenas y no indígenas está determinado por sus características individuales, las condiciones del hogar y por el premio que el mercado asigna a los mismos.

La diferencia o brecha del ingreso laboral entre grupos indígenas y no indígenas se obtiene de la resta de la ecuación del ingreso laboral de los no indígenas (ecuación 3) con la ecuación del ingreso laboral del grupo indígena (ecuación 2):

$$y_i^{lc} - y_i^{lm} = \beta_0^{lc} - \beta_0^{lm} + \sum_{j=1}^{lc} \beta_j^{lc} X_{ji}^{lc} - \sum_{j=1}^{lm} \beta_j^{lm} X_{ji}^{lm} \quad (4)$$

A partir de la ecuación (4) se descompone las diferencias en las variables independientes (X) y las diferencias en los coeficientes (β_j), es decir:

$$y_i^{lc} - y_i^{lm} = \beta_0^{lc} - \beta_0^{lm} + \sum_{j=1}^{lc} \beta_j^{lc} (X_{ji}^{lc} - X_{ji}^{lm}) + \sum_{j=1}^{lm} X_{ji}^{lm} (\beta_j^{lc} - \beta_j^{lm}) \quad (5)$$

La diferencia entre interceptos ($\beta_0^{lc} - \beta_0^{lm}$) se atribuye a la presencia de discriminación o variables no incluidas en el modelo. El segundo componente, $\sum_{j=1}^{lc} \beta_j^{lc} (X_{ji}^{lc} - X_{ji}^{lm})$ es la ventaja que tienen los no indígenas, se trata de la brecha explicada por las diferencias en las características o dotaciones. El último componente, $\sum_{j=1}^{lm} X_{ji}^{lm} (\beta_j^{lc} - \beta_j^{lm})$ es la brecha entre cómo evalúa la ecuación de indígenas, las características de los no indígenas y cómo dicha ecuación evalúa las características de su propio grupo. Este componente representa también una parte no explicada de la brecha, que puede atribuirse a la discriminación o a variables no observables. En las estimaciones se utilizó el software Stata.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En seguida, se describe la brecha existente en el ingreso laboral entre indígenas y no indígenas en la región Puno, luego se realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) para explicar las causas de la brecha de ingreso.

3.1 Brecha de ingreso laboral entre los grupos indígenas y no indígenas

El ingreso laboral mensual de los puneños no indígenas, tanto en 2006 como en 2015, es superior al ingreso laboral mensual de los indígenas. Tal es el caso, que el ingreso laboral mensual de los puneños indígenas es solamente equivalente al 63.1% del ingreso laboral de los no indígenas en el año 2006; esta situación se agrava aún más en 2015, donde el ingreso laboral mensual de los puneños indígenas es solamente el 53.1% por ciento en relación a los no indígenas (Tabla 2).

Tabla 2: Ingreso laboral y brecha de ingreso mensual

Variable	2006			2015		
	Muestra (Número)	Promedio (Soles)	Brecha de ingreso (%)	Muestra (Número)	Promedio (Soles)	Brecha de ingreso (%)
No indígenas	357	393.015		478	719.872	
Indígenas	1546	145.180	63.060	1871	337.776	53.080
Total	1903	191.674		2349	415.529	

Elaboración: Propia en base a ENAHO-INEI.

Del mismo modo, el ingreso laboral por hora de los indígenas, tanto en 2006 como en 2015, es solamente cerca a la mitad del ingreso laboral mensual de los no indígenas. Los resultados indican que el ingreso laboral por hora de los puneños indígenas quechua o aimara hablantes representa solamente el 61.0% del ingreso laboral de los no indígenas en 2006; esta situación continúa en 2015, donde el ingreso laboral mensual de los puneños indígenas es solamente el 59.9% en relación a los no indígenas (Tabla 3).

Por lo tanto, los resultados permiten concluir que, tanto el ingreso laboral mensual como el ingreso por hora de los indígenas sólo son equivalentes al 60.0% en relación a los no indígenas durante el 2006. Esta situación empeoró en el año 2015, ya que los puneños quechua-aimara hablantes, a pesar de ser el grupo étnico mayoritario, su ingreso laboral es

solamente equivalente a la mitad de los no indígenas. Entonces, la brecha de ingreso laboral entre los puneños indígenas y no indígenas ha aumentado entre los años 2006 y 2015.

Contrastando con los antecedentes, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, la brecha de ingreso laboral conforma pasa el tiempo se reduce, mientras en la región Puno se incrementa de la brecha de ingreso entre los puneños indígenas y no indígenas. Por lo que es importante identificar si el incremento de la brecha es por la diferencia en educación o es por factores no observables.

3.2 *Descomposición de Oaxaca-Blinder de brecha del ingreso laboral entre indígenas y no indígenas*

La descomposición de Blinder-Oaxaca muestra las diferencias del ingreso laboral (en logaritmos) entre indígenas y no indígenas en la región Puno. Tanto en 2006 como en 2015, el coeficiente para los puneños no indígenas es positivo y estadísticamente significativo, lo que confirma que su ingreso laboral es superior frente al ingreso laboral de los trabajadores indígenas (Tabla 4).

Tabla 4:
Descomposición del ingreso laboral

Año	2006	2015
Diferencial		
Predicción 1 <i>(No indígenas)</i>	0.694*** (0.109)	0.543*** (0.077)
Predicción 2 <i>(Indígenas)</i>	-0.359*** (0.044)	0.222*** (0.061)
Diferencia	1.053*** (0.118)	0.321*** (0.099)
Descomposición		
Explicada	1.159*** (0.204)	0.244*** (0.055)
No explicada	-0.106	0.077

Brecha de ingreso étnica en la región Puno

	(0.214)	(0.092)
Observaciones	1110	1436

Errores estándar en paréntesis [*** p<0.01;
** p<0.05; * p<0.1].

Elaboración: Propia en base a ENAHO-INEI.

Se descompone la brecha de ingreso laboral entre indígenas y no indígenas, para identificar si su causa se da por diferencias en la dotación de activos (educación) o por discriminación. Los resultados muestran que en 2006, la brecha de ingresos entre puneños indígenas y no indígenas, en casi la totalidad es explicada por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar), mientras las características no observables no tienen influencia alguna (Tabla 4).

Mientras, la diferencia de ingresos entre puneños indígenas y no indígenas, durante en 2015, es explicada por la diferencia en la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar) en 76.0%, mientras que las características no observables o probable discriminación influyen en el 24.0% restante.

Finalmente, los resultados del estudio permiten concluir que a pesar de que los puneños no indígenas son un grupo mayoritario, tanto en 2006 como en 2015, perciben menos ingresos que los puneños indígenas (con lengua materna quechua y/o aimara); adicionalmente, para los años comparados es posible confirmar que la brecha del ingreso laboral aumenta. Mientras, descomponiendo la brecha de ingreso laboral entre ambos grupos étnicos, si bien en 2006 las dotaciones explicaban la brecha del ingreso laboral entre ambos grupos; en 2015, además estas explican la probable discriminación.

4. CONCLUSIONES

Sujeto a las limitaciones de datos y métodos utilizados, los resultados obtenidos, en el período de estudio, permiten concluir que:

- 1.1. De cada 100 puneños participantes en el mercado laboral, 82 pertenecen al grupo de indígenas (dado que su lengua materna es quechua, aimara u otra lengua nativa) en 2006; mientras en 2015, de cada 100 puneños 80 son indígenas. Lo cual confirma, que los puneños indígenas son un grupo mayoritario en la región Puno.
- 1.2. A pesar que los puneños indígenas son un grupo mayoritario, su ingreso laboral mensual y per cápita, es solamente equivalente al 62.0% en 2006 y 53.0% en 2015, en relación al ingreso laboral de los no indígenas. Además, se muestra que la brecha de ingreso laboral entre los puneños indígenas y no indígenas aumenta entre los años 2006 y 2015.
- 1.3. La descomposición de la brecha de ingreso laboral entre los puneños indígenas y no indígenas, durante el 2006, es explicada por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar), mientras las características no observables no tienen influencia alguna. Sin embargo, esta diferencia de ingresos entre ambos grupos es explicada en 76.0%, en 2015, por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar) y en 24.0% por las características no observables o probable discriminación en el mercado laboral de la región Puno.

Implicaciones de política pública

De las conclusiones obtenidas, se derivan las siguientes sugerencias de política pública:

1. Dado que los indígenas son grupo mayoritario, se recomienda diseñar políticas públicas que faciliten su acceso a una mayor dotación de activos (educación) y mayores oportunidades económicas.
2. Las entidades reguladoras deben implementar políticas antidiscriminatorias en el mercado laboral de la región.

5. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Arpi M., R., & Arpi Q., L. (2016). Retornos heterogeneos a La educación en el mercado laboral peruano, 2015. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 289-310.

Arpi, R. (2015). *Perú, 2004-2013: Inversión pública en infraestructura, crecimiento y desarrollo regional*. Obtenido de Informe final del Proyecto Mediano, CIES-IDRC-DFATD-Fundación M.J. Bustamante 2014: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/inversion_publica_en_infraestructura_crecimiento_y_desarrollo_regional_arpi_una.pdf

Arrow, K. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91-100.

Atorquiza, B. A. (abril de 2015). ¿Coexisten los fenómenos de discriminación salarial y segmentación ocupacional hacia las minorías étnico-raciales residentes en Santiago de Cali? *Revista de economía del caribe* n°. 15, 93-120. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/7275/7271>

Banco Mundial. (2003). *Inequality in Latin America and the Caribbean: breaking the history?* Obtenido de

http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/7/29107/Inequality_Latin_America_complete.pdf

- Barrón, M. (2006). *Exclusion and discrimination as sources of inter-ethnic inequality*. Obtenido de <http://www.pucp.edu.pe/economia/pdf/DDD253.pdf>
- Becker, G. (1958). The Economic of Discrimination. *Southern Economic Journal*, 24(4), 494-496.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, VIII(4), 436-455.
- Boutchenik, B., & Lê, J. (2016). *Wage inequalities due to national origin: which explanations along the wage distribution?* Obtenido de <https://afse2016.sciencesconf.org/98595/document>
- Castro, R. (2009). *Discriminación vs. Exclusión. Análisis de la brecha de ingresos por áreas geográficas entre la población indígena y no indígena*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1407?show=full>
- Falvo, J. (2016). *Decomposition of ethnic wage gap in Utah and Intermountain region*. Obtenido de <https://cdmbuntu.lib.utah.edu/utis/getfile/collection/honors/id/15/filename/5.pdf>
- Figuroa, A. (2006). *El problema de empleo en una sociedad sigma*. Obtenido de <http://www.pucp.edu.pe/economia/pdf/DDD249.pdf>
- Gorohouna, S., & Ris, C. (2013). Decomposing Differences in Employment Outcomes Between Kanak and Other New Caledonians: How Important is the Role of School Achievement? *Australian Journal of Labour Economics*, 16(1), 115-135.

- Hoang, Q., & Roubaud, F. (2016). *Heterogeneity and the gender and ethnic earnings gaps in Vietnam*. Obtenido de <http://veam.org/wp-content/uploads/2016/08/31.-Quynh-Hoang.pdf>
- Kalb, G., Le, T., Hunter, B., & Leung, F. (2012). *Decomposing Differences in Labour Force Status between Indigenous and Non-Indigenous Australians*. Obtenido de <http://ftp.iza.org/dp6808.pdf>
- Kamasheva, A., Kolesnikova, J., Karasik, E., & Salyakhov, E. (2013). Discrimination and Inequality in the Labor Market. *Procedia Economics and Finance*, 5, 386-392. doi:10.1016/S2212-5671(13)00046-4
- Lindemann, K. (2009). *Ethnic Inequalities in Labour Market Entry in Estonia*. Obtenido de <http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-125.pdf>
- López, D. (2016). *Discriminación y exclusión: tendencias en las brechas étnicas de ingresos urbanos y rurales en Chile*. Obtenido de http://rimisp.org/wp-content/files_mf/1470422258Lopez2016Discriminacionyexclusion_editadov2.pdf
- Mora, J. J., & Arcilla, A. M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicacion geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la economía y la empresa*, 34-53.
- Moraga, C. P. (2008). *Discriminación salarial entre la población indígena Mapuche y no indígena en Chile*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102998>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, XIV(3), 693-709.

- Pérez, F. A., & Torresano, D. I. (2015). *Etnia y género en el mercado laboral ecuatoriano: cuatro aplicaciones empíricas para la descomposición salarial*. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/7822>
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Rentería, J. (2015). *Brechas de ingresos laborales en el Perú urbano: una exploración de la economía informal*. Obtenido de [http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria_%20brechas de ingresos.pdf](http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/10/1/reneria_%20brechas%20de%20ingresos.pdf)
- Yamada, G., Lizarzaburu , A., & Samanamud , K. (2011). *Centro de Investigación de la Universidad Pácfico*. Obtenido de Lima-Perú: <http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/Diferencias-%C3%A9tnicas-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf>

Anexos

Anexo 1: Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	2006			2015		
	Obs.	Media	Des. Est.	Obs.	Media	Des. Est.
ylh	1885	1.254	4.067	2326	2.769	7.660
ylm	1903	191.674	431.736	2349	415.529	816.513
trab	1903	0.592	0.492	2349	0.621	0.485
educ	1903	7.600	4.821	2349	8.168	4.859
exp1	1903	29.002	21.334	2349	31.522	22.309
exp2	1903	1295.999	1568.571	2349	1491.123	1678.885
estciv	1903	0.572	0.495	2349	0.587	0.493
edad	1903	39.601	18.399	2349	42.690	19.254
nativa	1903	0.812	0.390	2349	0.797	0.403
ocup	1903	1.942	0.877	2349	1.843	0.839
taem	1899	0.966	0.455	2345	0.969	0.443
educe	494	5.540	4.663	648	6.367	4.773
nmh	1903	4.880	2.318	2349	4.074	1.852
enf	1903	0.199	0.399	2349	0.585	0.493
area	1903	0.582	0.493	2349	0.588	0.492

Elaboración: Propia en base a ENAHO-INEI, 2006 y 2015.