ATMIRE

Title	La discriminación laboral por apellidos en Lima Metropolitana: Un análisis experimental de la probabilidad de recibir una entrevista según el origen étnico asociado al apellido
Item Type	http://purl.org/coar/resource_type/c_7a1f
Authors	Alayo Gonzales, Olga Aurora
Publisher	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
Rights	http://purl.org/coar/access_right/c_abf2
Download date	2026-11-28 05:37:50
Item License	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Link to Item	https://hdl.handle.net/10757/691404

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE ECONOMÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

La discriminación laboral por apellidos en Lima Metropolitana: Un análisis experimental de la probabilidad de recibir una entrevista según el origen étnico asociado al apellido

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado de bachiller en Economía y Finanzas

AUTOR(ES)

Alayo Gonzales, Olga Aurora 0009-0008-2718-4176

ASESOR(ES)

Huaroto De La Cruz, Cesar 0000-0002-6114-9701

Lima, 28 de julio de 2026

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionado: [Selecciona con (X) uno o más ODS relacionados con el tema de investigación del trabajo]

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)	**Marque**
ODS 1: Fin de la pobreza || GDS 1: No poverty	
ODS 2: Hambre cero || GDS 2: Zero hunger	
ODS 3: Salud y bienestar || GDS 3: Good health and well-being	
ODS 4: Educación de calidad || GDS 4: Quality education	
ODS 5: Igualdad de género || GDS 5: Gender equality	
ODS 6: Agua limpia y saneamiento || GDS 6: Clean water and sanitation	
ODS 7: Energía asequible y no contaminante || GDS 7: Affordable and clean energy	
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico || GDS 8: Decent work and economic growth	x
ODS 9: Industria, innovación e infraestructuras || GDS 9: Industry innovation and infraestructura	
ODS 10: Reducción de las desigualdades || GDS 10: Reduced inequalities	
ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles || GDS 11: Sustainable cities and communities	
ODS 12: Producción y consumo responsables || GDS 12: Responsable comsuption and production	
ODS 13: Acción por el clima || GDS 13: Climate action	
ODS 14: Vida submarina || GDS 14: Life bellow water	
ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres || GDS 15: Life and land	
ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas || GDS 16: Peace, justice and strong institutions	
ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos || GDS 17: Parnerships for the goals	

Declaración Jurada sobre uso de herramientas de Inteligencia Artificial

En la Facultad de Economía de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (en adelante, **UPC**), instamos al uso responsable de herramientas o tecnologías de Inteligencia Artificial (**IA**), de manera que se puedan mantener altos estándares editoriales, proteger la propiedad intelectual y otros derechos, y fomentar la transparencia con los lectores.

Tesista(s) y Profesor(a) Asesor(a) (en adelante, **"los autores"**) son plenamente responsables de la realización del presente documento de investigación, el uso responsable de las fuentes de información, y de cualquier herramienta o fuente que se utilice en su creación.

En tal sentido, y considerando que:

1. Los autores han revisado cuidadosamente las Directrices para la Presentación de Documentos de Investigación (Art. 10 sobre uso de herramientas de Inteligencia Artificial)[1].

2. Los autores confirman que, en el proceso y culminación del presente documento:

Uso de herramientas o tecnologías de IA *[Dejar en blanco si es que no corresponde ningún caso]*	**Marcar**
NO se han aplicado herramientas o tecnologías de IA de ningún tipo	[ ]

Caso contrario, los autores confirman que, en el proceso y culminación del presente documento, se han aplicado herramientas o tecnologías de IA para:

Uso de herramientas o tecnologías de IA *[Dejar en blanco si es que no corresponde ningún caso]*	**Marcar**
Describa el uso específico 1.	[ ]
Describa el uso específico 2.	[ ]
Describa el uso específico 3.	[ ]
[Agregue tantas líneas como sea necesario]	
No	X

Tesista: *Olga Aurora Alayo Gonzales* N° DNI: 76568155	Asesor(a): *Cesar Huaroto De La Cruz* N° DNI: 45114541

[1] Se recalca que, si los autores han utilizado tecnología de IA para desarrollar cualquier parte del presente manuscrito, su uso debe describirse de forma transparente y detallada en la sección final de la presente declaración jurada. Los autores son plenamente responsables de la exactitud de la información proporcionada por la herramienta y de citar correctamente cualquier trabajo de apoyo del que dependa dicha información. Las herramientas generativas de AI no deben utilizarse para crear, alterar ni manipular datos y resultados de investigación originales. Las herramientas que se utilizan para mejorar la ortografía, la gramática y la edición general no se incluyen en el alcance de estas directrices de divulgación. La decisión final sobre si el uso de una herramienta generativa de AI es apropiado o permisible en las circunstancias de un manuscrito recae específicamente en el(la) Profesor(a) Asesor(a) u otra parte responsable de la política editorial de la UPC.

RESUMEN

En este estudio, se analizará la discriminación laboral por apellidos en Lima Metropolitana, específicamente el origen étnico asociado al apellido y su impacto en la probabilidad de ser contactado para una entrevista laboral. La investigación busca evaluar si los postulantes con apellidos indígenas tienen menores oportunidades de ser seleccionados para una entrevista en comparación con aquellos con apellidos de origen no indígena, a pesar de tener credenciales similares en educación y experiencia. Para ello, se aplicará un experimento de correspondencia, donde se enviarán currículums ficticios con apellidos de diferentes orígenes a ofertas de trabajo, manteniendo constantes otros factores como el nivel educativo y la experiencia laboral. Los resultados del experimento permitirán determinar si el apellido actúa como una señal social que influye en las decisiones de los empleadores y si existe una discriminación laboral basada en el origen étnico percibido a través del apellido.

Palabras claves: Discriminación laboral; Apellidos indígenas; Origen étnico; Selección de personal; Lima Metropolitana.

Employment Discrimination Based on Surnames in Metropolitan Lima: An Experimental Analysis of the Probability of Receiving a Job Interview According to the Ethnic Origin Associated with the Surname.

ABSTRACT

This study will analyze employment discrimination based on surnames in Metropolitan Lima, specifically focusing on the ethnic origin associated with a surname and its impact on the probability of being contacted for a job interview. The research aims to assess whether applicants with Indigenous surnames have fewer opportunities to be selected for an interview compared with those whose surnames are of non-Indigenous origin, despite having similar educational qualifications and work experience. To achieve this, a correspondence experiment will be conducted by sending fictitious résumés with surnames of different origins in response to job vacancies, while keeping other factors, such as educational level and work experience, constant. The results of the experiment will make it possible to determine whether surnames act as social signals that influence employers' decisions and whether employment discrimination exists based on the ethnic origin perceived through an applicant's surname.

Keywords: Employment discrimination; Indigenous surnames; Ethnic origin; Personnel selection; Metropolitan Lima.

u202119224_ Alayo Gonzales, Olga Aurora_La discriminación laboral por apellidos en Lima Metropolitana: Un análisis experimental de la probabilidad de recibir una entrevista según el origen étnico asoc

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	5%	3%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Blackboard Trabajo del estudiante	2%
2	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	liberi.ucu.edu.uy Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Activo	Excluir coincidencias	< 20 words

TABLA DE CONTENIDOS

1 1

2 3

3 7

4 **¡Error! Marcador no definido.**

5 13

6 17

1 INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en Lima Metropolitana presenta una alta competitividad, pero también profundas brechas de desigualdad que limitan las oportunidades laborales de muchos individuos, incluso cuando poseen credenciales similares. A pesar del crecimiento económico sostenido de Perú, con un Producto Bruto Interno que creció un 4.4% anual entre 2018 y 2022 (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2022), las disparidades socioeconómicas persisten de manera estructural. A pesar de los avances en materia económica y laboral del Perú, las brechas de desigualdad continúan presentes en determinados grupos sociales, limitando sus posibilidades de acceder a mejores oportunidades dentro del mercado de trabajo. La población indígena y afroperuana presenta una mayor vulnerabilidad laboral, debido a que cerca del 85% de sus trabajadores se encontraban en empleos informales, lo que evidencia limitaciones en el acceso a condiciones laborales adecuadas, estabilidad y beneficios asociados al empleo formal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2021). Esta situación refleja que el crecimiento económico y la generación de empleo no han logrado reducir completamente las desigualdades estructurales que afectan a ciertos grupos de la población. En este sentido, estas diferencias pueden estar asociadas no solo a factores económicos, educativos o territoriales, sino también a factores sociales vinculados con la percepción del origen étnico y la reproducción de estereotipos dentro de la sociedad. Bajo esta perspectiva, características como los apellidos pueden actuar como señales sociales que influyen en la percepción de los empleadores durante los procesos de selección de personal, generando posibles diferencias en la probabilidad de acceder a una entrevista laboral aun cuando los candidatos presenten credenciales similares en formación académica y experiencia profesional.

Este fenómeno sugiere que, más allá de la educación y la experiencia que puedan tener los postulantes, factores como el apellido y lo que este representa culturalmente pueden ser determinantes en las decisiones de los empleadores. En el contexto peruano, los apellidos indígenas (como Ccolque, Quispe, Condor) están asociados con sectores marginados, mientras que apellidos como Rodríguez, García o Pérez se asocian comúnmente con personas de clase media o alta. Esta división podría generar barreras invisibles que afectan la probabilidad de ser seleccionado para un trabajo, independientemente de las credenciales o habilidades del postulante.

El apellido se convierte, entonces, en una señal social que influye en las decisiones de los empleadores. Según el Ministerio de Cultura del Perú (MINCUL, 2017), estas prácticas discriminatorias pueden manifestarse en diferentes espacios de interacción social, incluyendo el ámbito laboral, donde afectan las posibilidades de inserción, desarrollo y reconocimiento de las personas pertenecientes a grupos históricamente vulnerables. En este sentido, características como los apellidos pueden funcionar como indicadores percibidos de pertenencia étnica, influyendo en la valoración inicial de los postulantes y generando posibles diferencias en la probabilidad de acceder a una entrevista laboral, incluso cuando los candidatos cuentan con niveles similares de formación académica y experiencia profesional.

Pregunta de Investigación

¿Existe la discriminación étnica de los postulantes en la probabilidad de ser contactados para una entrevista laboral en Lima Metropolitana, considerando el origen étnico asociado a dicho apellido?

Justificación y Relevancia

Analizar el impacto del apellido sobre la probabilidad de ser contactado para una entrevista laboral, evaluando si la percepción del origen étnico asociado al apellido influye en la decisión del empleador. La relevancia de este análisis radica en que las decisiones de los empleadores no se limitan solo a las habilidades y experiencia de los postulantes, sino que también pueden verse influenciadas por señales sociales y culturales como el apellido. En este contexto, se utiliza un experimento de correspondencia para enviar currículums ficticios con apellidos variados, pero con las mismas credenciales en educación y experiencia, para medir si existe discriminación por apellido.

Objetivo de la Investigación

Analizar el impacto del origen étnico asociado al apellido sobre la probabilidad de ser contactado para una entrevista laboral en Lima Metropolitana, mediante un experimento de correspondencia que permita identificar evidencia causal de discriminación en el proceso de selección laboral.

Hipótesis

Los postulantes con apellidos asociados a origen indígena tienen una menor probabilidad de ser contactados para una entrevista laboral en comparación con aquellos con apellidos asociados a origen no indígena, manteniendo constantes las demás características del CV.

Revisión de la Literatura Previa

La discriminación laboral es un fenómeno ampliamente documentado en la literatura económica. Bertrand y Mullainathan (2004) demostraron en su estudio en EE. UU. que los nombres asociados a grupos afroamericanos redujeron significativamente la probabilidad de recibir una respuesta positiva para una entrevista. Este hallazgo ilustra cómo factores no productivos, como el origen racial o étnico, pueden influir en el acceso al empleo, abriendo la puerta a la discriminación por apellido en el contexto peruano.

En el Perú, investigaciones como la de Galarza y Yamada (2014) han identificado discriminación por apellido en Lima Metropolitana. Los postulantes con apellidos indígenas necesitan enviar un mayor número de solicitudes para obtener una respuesta positiva. Además, la discriminación étnico-racial continúa siendo un factor que puede limitar el acceso equitativo al mercado laboral, especialmente para poblaciones históricamente vulnerables como los pueblos indígenas. En este sentido, el Ministerio de Cultura del Perú (2017) señala que la discriminación por motivos étnico-raciales se encuentra vinculada con la presencia de prejuicios y estereotipos sociales que afectan las oportunidades de desarrollo de determinados grupos, incluyendo su participación en espacios laborales. Estas condiciones evidencian que la percepción del origen étnico puede influir en la forma en que las personas son valoradas dentro de la sociedad, por lo que elementos como los apellidos pueden convertirse en señales sociales que condicionen la evaluación inicial de los candidatos durante los procesos de selección laboral.

2 ESTUDIOS PREVIOS

La discriminación en el mercado laboral sigue siendo una barrera importante para el acceso equitativo al empleo, incluso entre individuos con niveles similares de educación, experiencia y habilidades. Numerosos estudios experimentales han demostrado que las decisiones de contratación no solo dependen de la productividad, sino también de características observables asociadas a raza, género, nacionalidad, lugar de residencia o nivel socioeconómico.

Bertrand y Mullainathan (2004) realizaron uno de los estudios pioneros en esta área, utilizando un experimento de correspondencia para examinar el mercado laboral estadounidense. Al enviar currículums ficticios con nombres asociados a personas afroamericanas y blancas, los autores encontraron que los solicitantes con nombres asociados a afroamericanos recibían significativamente menos llamadas para entrevistas laborales, aun cuando los currículums presentaban las mismas calificaciones. Esto evidencia que las señales relacionadas con la identidad racial pueden influir negativamente en las decisiones de contratación, lo que confirma la discriminación racial en el proceso de contratación.

En una línea similar, Pager (2003) también investigó la discriminación racial y los efectos de los antecedentes penales en las oportunidades laborales mediante un *audit study* en EE. UU. Encontró que los postulantes afroamericanos enfrentan menores probabilidades de obtener empleo en comparación con postulantes blancos equivalentes. Además, los antecedentes penales afectan desproporcionadamente a los trabajadores afroamericanos, profundizando las desigualdades laborales existentes.

En Suecia, Carlsson y Rooth (2007) analizaron la discriminación étnica en el mercado laboral a través de un estudio experimental. Los resultados muestran que los solicitantes con nombres árabes debían enviar más solicitudes para obtener una entrevista laboral que aquellos con nombres suecos, lo que evidencia la persistencia de la discriminación étnica en el mercado laboral sueco.

Ahmed et al. (2013) también se enfocaron en la discriminación laboral hacia personas homosexuales en Suecia mediante un experimento de correspondencia. Los resultados mostraron que los postulantes homosexuales enfrentaban menos probabilidades de ser contactados para entrevistas laborales, lo que indica que la discriminación sexual también es un problema significativo en los procesos de contratación.

En Estados Unidos, Lahey (2008) investigó la discriminación por edad en el mercado laboral utilizando currículums ficticios. El estudio demostró que los trabajadores de mayor edad presentaban menores probabilidades de recibir respuestas positivas, a pesar de tener una experiencia relevante y calificaciones adecuadas. Este hallazgo resalta la discriminación por edad en el proceso de contratación.

Bravo et al. (2008) realizaron un estudio en Chile sobre discriminación laboral por género, clase social y vecindario. Aunque no encontraron evidencia significativa de discriminación por género, identificaron efectos negativos para los postulantes provenientes de barrios

marginados, lo que demuestra que ciertas señales sociales sí afectan las decisiones de contratación.

En Perú, Galarza y Yamada (2014) realizaron un experimento de correspondencia para estudiar la discriminación relacionada con el apellido, apariencia física y género. Los resultados mostraron que los postulantes con apellidos asociados a origen indígena requerían enviar más currículums para obtener una respuesta positiva en comparación con los postulantes con apellidos de origen occidental. Además, las características de apariencia física y tipo de ocupación intensificaron las diferencias observadas en las tasas de respuesta.

Torres et al. (2024) investigaron la discriminación laboral hacia inmigrantes venezolanos en Perú, encontraron que los postulantes venezolanos tenían menores probabilidades de recibir llamadas para entrevistas laborales en comparación con los postulantes peruanos equivalentes. Esto demuestra que la nacionalidad funciona como una señal discriminatoria que afecta las decisiones de contratación.

En cuanto al efecto de las becas educativas, Agüero et al. (2025) examinaron cómo la inclusión de Beca 18 en los currículums influye en las probabilidades de ser contactado para entrevistas laborales. Los resultados indicaron que mencionar la beca incrementa las probabilidades de ser llamado para entrevistas, lo que sugiere que ciertos atributos educativos son perceptiblemente valorados por los empleadores y afectan las decisiones de contratación.

Finalmente, Kline et al. (2021) llevaron a cabo uno de los experimentos más amplios en EE. UU., enviando miles de postulaciones ficticias a empresas reales. Los hallazgos revelaron que persiste la discriminación racial en el proceso de contratación, particularmente en las grandes empresas privadas, donde los candidatos afroamericanos tienen menos probabilidades de ser seleccionados para entrevistas.

Lippens et al. (2023) realizaron un metaanálisis de experimentos de correspondencia en diversos países y encontraron que la discriminación persiste en el mercado laboral, especialmente hacia minorías étnicas, inmigrantes, personas mayores y minorías sexuales. La discriminación laboral sigue afectando a estos grupos vulnerables a pesar de los esfuerzos de igualdad y las políticas de diversidad.

Wang (2024) también aportó evidencia sobre cómo la discriminación por apariencia física afecta las oportunidades laborales. Encontró que los postulantes menos atractivos

enfrentan mayores barreras en el mercado laboral, especialmente en empleos con bajos requisitos educativos.

En conjunto, la literatura revisada demuestra que las decisiones de contratación no dependen exclusivamente del capital humano de los postulantes, sino también de señales sociales observables asociadas al apellido, nacionalidad, apariencia física, edad, orientación sexual o lugar de residencia. Sin embargo, pese a la evidencia existente sobre discriminación laboral en Perú, aún resulta relevante actualizar y profundizar el análisis sobre discriminación asociada al origen étnico percibido a través del apellido en Lima Metropolitana. Por ello, la presente investigación busca aportar evidencia empírica reciente mediante un experimento de correspondencia que permita identificar si los postulantes con apellidos asociados a origen indígena enfrentan menores probabilidades de ser contactados para entrevistas laborales, aun manteniendo constantes las demás características del currículum vitae.

3 MODELO TEÓRICO

Fricciones de búsqueda y discriminación sistémicas

Para evaluar formalmente el impacto del origen étnico asociado al apellido sobre la probabilidad de recibir una llamada para una entrevista laboral en Lima Metropolitana, la presente investigación se aleja de los supuestos tradicionales de competencia perfecta. En su lugar, se adopta el marco microeconómico moderno de Fricciones de Búsqueda y Poder de Monopsonio Laboral, siguiendo la formulación de frontera desarrollada por Kline et al. (2021). Este enfoque reconoce que el mercado laboral formal está caracterizado por información asimétrica y costos transaccionales fijos de reclutamiento.

3.1. El Entorno del Mercado y Asimetría de Información

Considere un entorno económico donde las empresas publican vacantes en el sector formal urbano ofreciendo un salario fijo *w*. Los postulantes buscan empleo de manera activa enviando currícular vites de manera remota. El proceso de emparejamiento entre la oferta y la demanda laboral no es instantáneo debido a fricciones estructurales del mercado.

Cuando un empleador o reclutador recibe el *CV* del postulante i, observa de manera directa dos conjuntos de información:

Un vector Xi de características directamente vinculadas al capital humano objetivo del candidato (nivel educativo, años de experiencia y habilidades técnicas).

Una señal sociodemográfica *Gi ε {I, N}* indexada por el apellido del postulante, donde *I* denota un apellido asociado a un origen étnico indígena y *N* representa un apellido de origen no indígena u occidental.

Debido al volumen masivo de postulaciones, el proceso de revisión minuciosa de cada currículum genera un costo marginal de filtrado para la empresa, el cual denotamos como *c(Gi).* El marco teórico moderno postula que este costo puede ser asimétrico debido a barreras institucionales invisibles o sesgos automáticos en los sistemas de selección:

$$c(Gi = I) = c_0 + \gamma$$

$$c(Gi = N) = c_0$$

Donde c_0 es el costo base de procesamiento de información y $\gamma \geq 0$ representa la fricción operativa adicional o penalización shadow asignada a la evaluación de perfiles pertenecientes a minorías étnicas o sectores históricamente marginados.

3.2. Valor Neto de la Postulación y Creencias del Empleador

La productividad real del trabajador en la firma es una variable latente no observable Yi. El empleador formula creencias bayesianas sobre la productividad esperada del candidato condicionada a las señales del CV Si la empresa decide contactar al candidato para iniciar el proceso de entrevistas ($Call_i = 1$), el valor presente esperado de las ganancias latentes para la firma (Πi) se define como:

$$\Pi i = E[y|Xi, Gi] - w - c(Gi)$$

Asumiendo una estructura lineal para las expectativas de productividad basadas en estereotipos o asimetrías previas del mercado laboral, planteamos que

$$E[yi|Xi, Gi] = \beta Xi - \alpha . I(Gi = I)$$

Donde α representa el coeficiente de prejuicio económico puro y I (.) es la función indicadora.

Al sustituir las funciones de costo y productividad, el beneficio neto latente (Πi) derivado de seleccionar al candidato se consolida como:

$$\Pi i = \beta Xi - w - c_0 - [\alpha + \gamma] * I(G_i = I) + v_i$$

Donde vi representa un choque aleatorio idiosincrásico del reclutador, el cual se distribuye de manera independiente e idénticamente distribuida (i.i.d.) siguiendo una distribución logística estándar con media cero y escala uno. El parámetro compuesto $[\alpha + \gamma]$ captura de forma integral la discriminación sistémica del mercado: la agregación del prejuicio de productividad percibido α y la fricción del proceso de selección institucional γ

3.3. Regla de Decisión y Probabilidad de Contacto

La empresa actúa como un agente maximizador de beneficios bajo incertidumbre. Por lo tanto, la regla de decisión óptima dictamina que el empleador emitirá una llamada para una entrevista si y solo si el beneficio neto esperado de la interacción es estrictamente positivo

Dada la distribución logística del componente aleatorio, la probabilidad de contacto se formaliza matemáticamente a través de una estructura de elección discreta de tipo Logit.

3.4. Identificación en el Experimento de Correspondencia

La validez y potencia del diseño metodológico de un experimento de correspondencia radican en que el vector de capital humano y el salario asociado a la vacante son asignados por el investigador de manera estrictamente ortogonal a las identidades ficticias creadas.

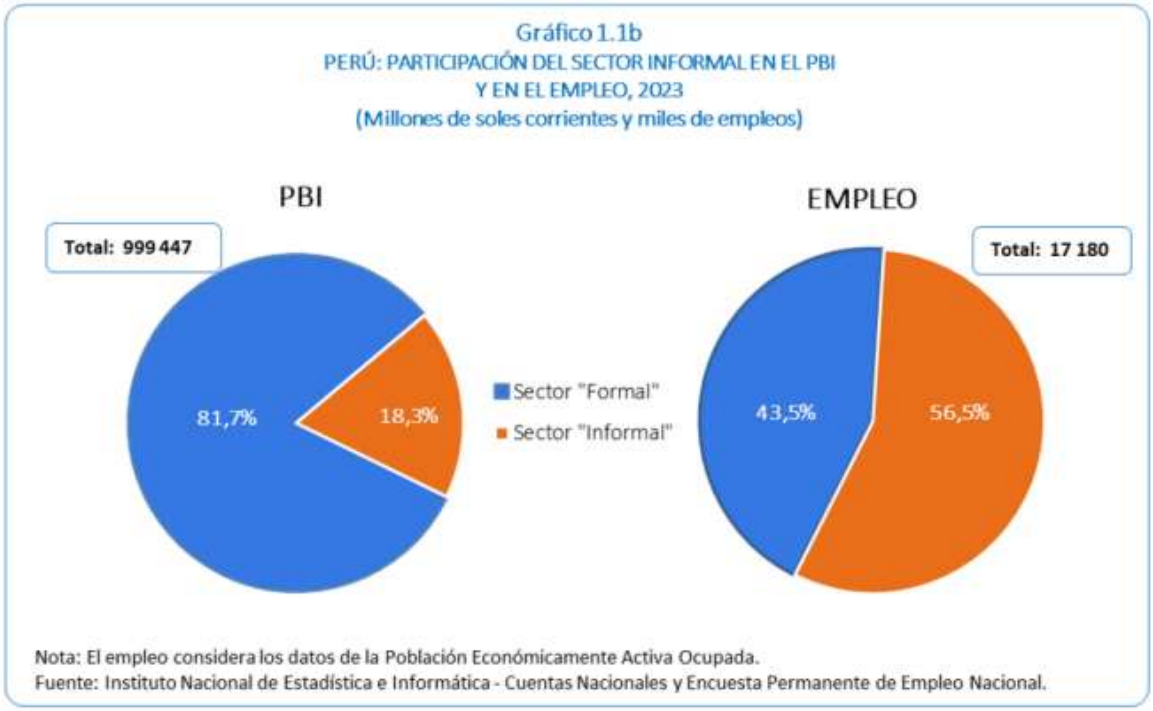
Al mantener idénticas las credenciales de productividad objetiva, las ecuaciones de probabilidad para ambos grupos bajo análisis se reducen.

Si la hipótesis general de la investigación es correcta y existe una penalización en el mercado laboral hacia los postulantes con apellidos indígenas, el parámetro de discriminación sistémica será estrictamente positivo lo que implica teórica e inequívocamente. Este marco abstracto proporciona el fundamento matemático idóneo para la posterior estimación econométrica empírica de los efectos marginales mediante modelos probabilísticos lineales (LPM) y regresiones logísticas ex post.

4 HECHOS ESTILIZADOS

Figura 1

Perú: Participación del Sector Informal en el PBI y en el Empleo, 2023

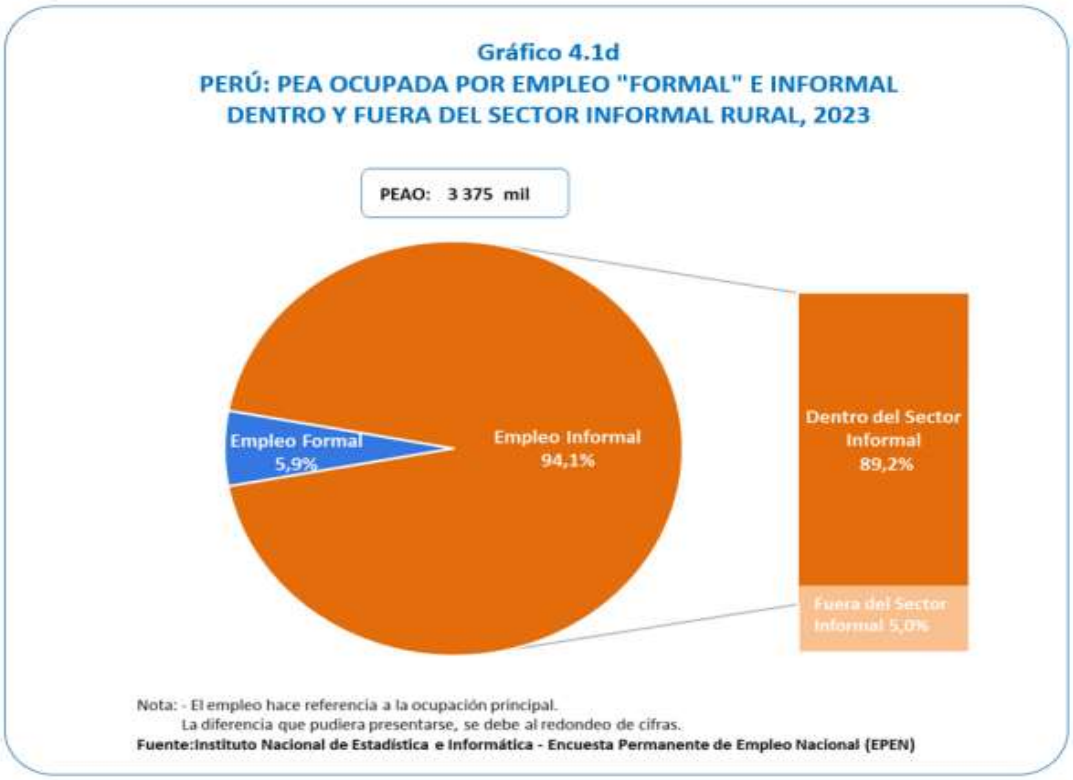


Nota. De "Producción y empleo informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022 – 2023", por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2024 (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7448702/6344108-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022-2023.pdf?v=1735913240)

Según la Figura 1, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024) muestra la participación del empleo informal en el Producto Bruto Interno (PBI) y en la Población Económicamente Activa Ocupada (PEA). En 2023, se observa que el 81.7% del PBI proviene del sector formal, mientras que el 18.3% proviene del sector informal. En términos de empleo, el 56.5% de los trabajadores está en el sector informal, mientras que solo el 43.5% pertenece al sector formal. Estos datos destacan que el empleo informal sigue siendo una característica predominante del mercado laboral en Perú, lo cual tiene implicaciones directas para la discriminación laboral en las zonas rurales, donde los apellidos asociados a orígenes indígenas son más comunes.

Figura 2

Perú: PEA ocupada por empleo "formal" e informal dentro y fuera del sector informal rural, 2023

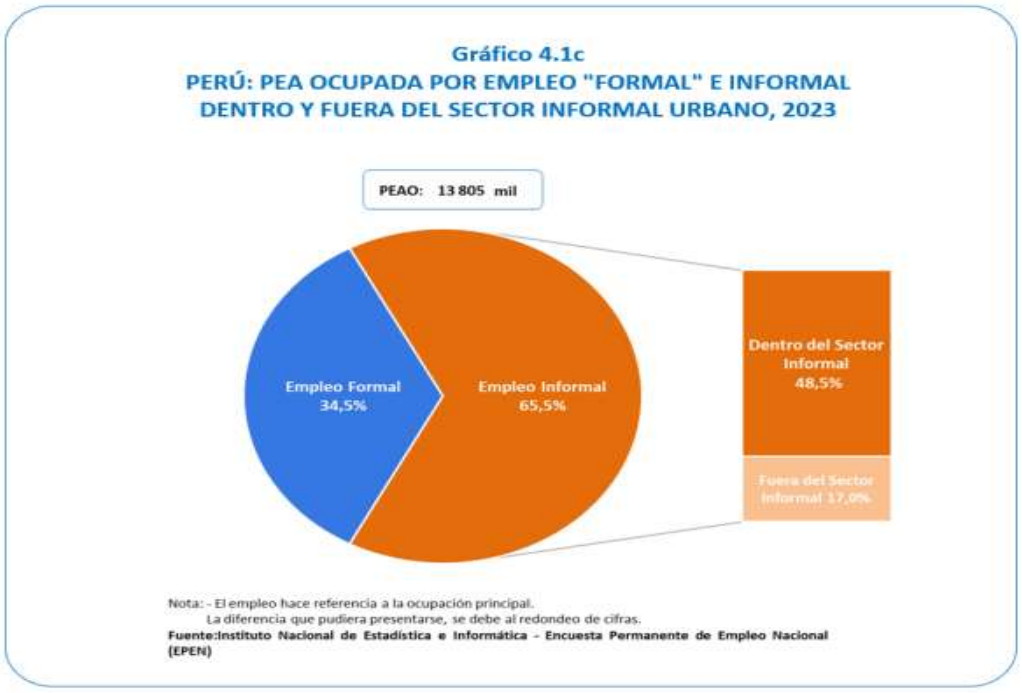


Nota. De "Producción y empleo informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022 – 2023", por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2024 (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7448702/6344108-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022-2023.pdf?v=1735913240)

Según la Figura 2, el INEI (2024) muestra la distribución del empleo formal e informal en el sector rural de Perú, donde se observa que el 94.1% de los empleos rurales son informales, mientras que solo 5.9% son formales. Esto subraya la prevalencia del empleo informal en las áreas rurales, donde las personas con apellidos indígenas enfrentan mayores barreras para acceder a trabajos formales, exacerbando la discriminación por origen étnico. Este fenómeno puede estar vinculado a un acceso limitado a empleos protegidos en zonas donde los apellidos indígenas predominan.

Figura 3

Perú: PEA ocupada por Empleo "Formal" e Informal dentro y fuera del Sector Informal Urbano, 2023



Nota. De “Producción y empleo informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022 – 2023”, por Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2024 (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7448702/6344108-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022-2023.pdf?v=1735913240)

Según la Figura 3, el INEI (2024) ilustra la distribución del empleo formal e informal en las zonas urbanas, particularmente en Lima Metropolitana, donde 65.5% de los empleos son informales y 34.5% son formales. Si bien el empleo formal es más accesible en las zonas urbanas, la informalidad sigue siendo significativa, especialmente para las personas con apellidos asociados a orígenes indígenas, que podrían enfrentar dificultades adicionales para acceder a trabajos formales debido a la discriminación por origen étnico. En comparación con las zonas rurales, las áreas urbanas tienden a tener una mayor concentración de apellidos europeos, lo que podría facilitar el acceso a trabajos formales.

5 DISCUSIÓN

Los datos empleados en esta investigación provienen de un diseño experimental de correspondencia pura, construido de manera simétrica a partir de perfiles técnicos femeninos ficticios orientados a los rubros administrativo y contable en Lima Metropolitana. La base informática primaria está estructurada para recolectar de forma automatizada las respuestas favorables (llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp y correos electrónicos de citación) emitidas por las empresas reclutadoras.

Para mitigar cualquier sesgo de confusión no observado y aislar el efecto puro de la discriminación étnica y socioeconómica, las variables se agrupan en tres bloques ortogonales: (i) la señal étnica del apellido, (ii) el lugar de residencia aleatorizado según el estrato socioeconómico del distrito, y (iii) la calidad de la formación técnica (instituto de egreso). Esto permite medir interacciones precisas entre el origen étnico percibido y la segregación residencial urbana.

METODOLOGÍA

La metodología se basa en la introducción de currículums vitae (CV) estrictamente equivalentes en capital humano, pero modificados aleatoriamente en sus dimensiones visuales de identidad. El enfoque econométrico principal utiliza el Modelo Lineal de Probabilidad (LPM) y regresiones logísticas ex-post, fundamentadas en el modelo teórico de fricciones de búsqueda. Donde la variable dependiente es binaria (1 si recibió contacto, 0 de lo contrario). Dado que el investigador controla la asignación de los atributos mediante un proceso de aleatorización perfecta, se garantiza que la covarianza entre las variables explícitas y el término de error sea estadísticamente cero, aislando un estimador insesgado y causal del parámetro de discriminación sistémica.

MATRIZ DE ALEATORIZACIÓN DE RESIDENCIA, ORIGEN ÉTNICO E INSTITUTO

A continuación, se detalla la nueva estructura matricial extendida de datos y perfiles. Esta matriz reconfigura el diseño original mediante la aleatorización balanceada del Lugar de Residencia (contrastando distritos de altos ingresos frente a distritos con mayores índices de pobreza) y la procedencia de la Formación Académica Técnica (Certus, IDAT, SISE, ISIL), cruzados ortogonalmente con los nombres y apellidos seleccionados.

Tabla 1

Datos Personales y Aleatorización Geográfica/Étnica

Variable / CV	CV 1 & 2 (Camila)	CV 3 & 4 (Valeria)	CV 5 & 6 (Luciana)	CV 7 & 8 (Mariana)
Nombre Completo	Camila Llactapuri Torres	Valeria Huaman Rojas	Luciana Koechlin Navarro	Mariana Rodriguez Salazar
Origen Étnico del Apellido	Indígena (Asociado)	Indígena (Asociado)	No Indígena / Occidental	No Indígena / Occidental
Estrato de Residencia	Mayor Índice de Pobreza	Mayor Índice de Pobreza	Exclusivo / Mayores Ingresos	Exclusivo / Mayores Ingresos
Distrito Aleatorizado	Independencia	Puente Piedra	San Isidro	Miraflores
Teléfono	997444475	929722953	946594076	910340452
Correo Electrónico	llactapuritorrescamila@gmail.com	vale.hrojas04@gmail.com	lu.koechlin06@gmail.com	rodriguez.mariana15@gmail.com
Contraseña	Tamara23+	Amira23+	Catalina23+	Aurora23+

Tabla 2

Formación Académica Técnica Controlada

Variable / CV	CV 1 & 2 (Camila)	CV 3 & 4 (Valeria)	CV 5 & 6 (Luciana)	CV 7 & 8 (Mariana)
Colegio Secundaria	Guadalupe	Alfonso Ugarte	José María Eguren	Mariano Melgar
Periodo Secundaria	2016-2020	2017-2021	2018-2022	2016-2020
Instituto Aleatorizado	Certus	IDAT	SISE	ISIL
Carrera Técnica	Administración RRHH	Administración Bancaria	Contabilidad	Gestión Administrativa

Fecha Egreso	Dic 2023	Ene 2025	Nov 2024	Dic 2023

Tabla 3

Formación Académica Técnica Controlada

Postulante	Instituto de Idiomas	Periodo de Estudio	Nivel Alcanzado
Camila	ICPNA	2021-2023	Intermedio
Valeria	Británico	2022-2023	Intermedio
Luciana	Euroidiomas	2023-2024	Intermedio
Mariana	Idiomas Católica	2021-2022	Intermedio

Tabla 4

Bloque Combinatorio de Experiencia Laboral Cruzada

Código CV	Postulante	Perfil Ocupacional	Empresa de Inicio (Fechas)	Empresa de Cierre (Fechas)
CV1	Camila	Administrativo	Grupo Vega (Feb 2022 - Nov 2022)	Alicorp (Ene 2023 - Mar 2024)
CV2	Camila	Contable	Grupo Vega (Mar 2022 - Dic 2022)	Backus (Feb 2023 - Abr 2024)
CV3	Valeria	Administrativo	Nova Perú (Jun 2023 - Feb 2024)	Backus (Abr 2024 - May 2025)
CV4	Valeria	Contable	Nova Perú (Jul 2023 - Mar 2024)	Ransa (May 2024 - Jun 2025)
CV5	Luciana	Administrativo	Altamira (Ago 2023 - Ene 2024)	Ransa (Mar 2024 - Feb 2025)
CV6	Luciana	Contable	Altamira (Sep 2023 - Feb 2024)	Alicorp (Abr 2024 - Mar 2025)
CV7	Mariana	Administrativo	D&M (Ene 2022 - Oct 2022)	Saga Falabella (Nov 2022 - Ene 2024)

CV8	Mariana	Contable	D&M (Feb 2022 - Nov 2022)	Saga Falabella (Dic 2022 - Feb 2024)

Tabla 5

Funciones Base por Perfil Ocupacional

Perfil Técnico	Descripción de Funciones Desarrolladas en el CV
Administrativo	Control documentario, gestión de agendas, elaboración de reportes, control de inventario básico y apoyo en logística interna.
Contable	Registro de compras y ventas, conciliaciones bancarias, preparación de balances generales, declaración preliminar PDT y soporte en tributación.

6 REFERENCIAS

Agüero, J. M., Galarza, F., & Yamada, G. (2025). College scholarships, poverty, signaling and employment opportunities: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, *99*, Arcticle 102828. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2025.102828

Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process?. *Southern Economic Journal, 79*(3), 565–585. https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review, 94*(4), 991–1013. https://doi.org/10.1257/0002828042002561

Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008). An experimental study of labor market discrimination: Gender, social class and neighborhood in Chile. *Inter-American Development Bank Working Paper*, *94*(4), 991-1013. https://doi.org/10.1257/0002828042002561

Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics, 14*(4), 716–729. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001

Galarza, F., & Yamada, G. (2014). Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *World Development, 58*, 83–94. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.01.003

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Producción y empleo informal en el Perú, Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022–2023*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7448702/6344108-produccion-y-empleo-informal-en-el-peru-cuenta-satelite-de-la-economia-informal-2022-2023.pdf?v=1735913240

Kline, P., Rose, E., & Walters, C. (2021). Systemic discrimination among large U.S. employers. *NBER Working Paper No. 29053*. https://doi.org/10.3386/w29053

Lahey, J. (2008). Age, women, and hiring: An experimental study. *Journal of Human Resources, 43*(1), 30–56. https://doi.org/10.3368/jhr.43.1.30

Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review, 151*, 104315. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315

Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Informe de Actualización de Proyecciones Macroeconómicas 2022-2025.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3055662/IAPM_2022_2025.pdf.pdf?v=1651338903

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe Anual del Empleo de la Población Indígena y Afroperuana 2021.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4062332/IAE%20PIA%20%2813-12-2021%29.pdf?v=1678721644

Ministerio de Cultura del Perú (2017). *Discriminación étnico-racial en el ámbito laboral. Diagnostico situacional.* https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/discriminacion-ambito-laboral.pdf

Pager, D. (2003). The mark of a criminal record. *American Journal of Sociology, 108*(5), 937–975. https://doi.org/10.1086/374403

Torres, J., Herz, S., Pérez, A., & Barrón, M. (2024). Labor Market Discrimination Against Venezuelans in Peru: Evidence from a Correspondence Study. *Economia*, *47*(94), 1–23. https://doi.org/10.18800/economia.202402.001

Wang, H. (2024). Can education correct appearance discrimination in the labor market?. https://arxiv.org/pdf/2411.01621