

# ophélimos

Comunidad Económica en Red

*SERIE DE INVESTIGACIONES CORTAS*

*AÑO 1 No. 4*

---

**¿EXCLUSIÓN O DISCRIMINACIÓN? :  
EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO  
LABORAL PERUANO**

Stanislao MALDONADO ZAMBRANO<sup>a</sup>  
[stany@cedepperu.org](mailto:stany@cedepperu.org)

<sup>a</sup> Investigador del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación. Bachiller en Ciencias Económicas por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

---

La Serie de Investigaciones Cortas, que publica ophèlimos, busca crear un espacio donde estudiantes y jóvenes economistas presenten investigaciones que contribuyan con el debate, formulación y evaluación de políticas que promuevan el desarrollo económico y social.

---

**¿EXCLUSIÓN O DISCRIMINACIÓN?: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PERUANO**  
*Stanislao MALDONADO ZAMBRANO*

ophèlimos - Serie de Investigaciones Cortas Año 1 No. 4  
Junio de 2005  
Lima - Perú

© Todos los derechos reservados por el autor.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de su autor y no representan necesariamente los puntos de vista de ophèlimos.

ophèlimos  
Comunidad Económica en Red  
[www.ophelimos.org](http://www.ophelimos.org)

**¿EXCLUSIÓN O DISCRIMINACIÓN? :**  
**EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PERUANO**  
Stanislao MALDONADO ZAMBRANO

---

*Resumen*

El objetivo del presente documento es estimar la brecha salarial entre las personas sin y con discapacidad utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del III Trimestre de 2003 llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo. La metodología utilizada es la sugerida por Baldwin y Johnson (1994) basada en la propuesta por Reimers (1983) la cual es una variante de la metodología de descomposición salarial que se desprende de la propuesta seminal de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Las estimaciones muestran que el componente no explicado de la descomposición salarial es del orden del 40%, indicando con ello que las personas con discapacidad padecen, además de exclusión, discriminación salarial. Sin embargo, dado el limitado tamaño de la muestra disponible y la ausencia de controles que aproximen adecuadamente el impacto de la discapacidad sobre la productividad, nuestros estimados deben ser considerados tentativos.

-- 0 --

*Abstract*

This paper aims to estimate the wage gap among non-disabled and disabled people using data from National Household Survey 2003 (Third quarter) carried by Ministry of Labor. We use the methodology suggested by Baldwin and Johnson (1994) based on Reimer's (1983) proposal which is a variant of the wage decomposition methodology proposed by Oaxaca's (1973) and Blinder's (1973) seminal work. The estimates show that the non-explained component of wage decomposition, which is related to wage discrimination, is about 40%. This result suggests that disabled people are, in addition to excluded, discriminated. However, the limited size of the sample and the difficulty to assess the disability impact on productivity make the present estimates just tentative.

## ¿EXCLUSIÓN O DISCRIMINACIÓN? : EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PERUANO<sup>1</sup>

Stanislao MALDONADO ZAMBRANO<sup>2</sup>

### 1. Introducción

En los últimos años, y gracias sin duda a su propio esfuerzo, las personas con discapacidad (PCD) y sus familiares han venido logrando, a través de sus organizaciones, captar la atención del Estado y del resto de la sociedad peruana respecto a las agudas condiciones de marginación y exclusión social con las que cotidianamente deben enfrentarse y que afectan con particular perversidad sus condiciones de vida y acceso al bienestar. Este esfuerzo se plasmó en el logro de la promulgación de la ley 27050, conocida como la “Ley General de las Personas con Discapacidad”, durante el gobierno de Alberto Fujimori. Esta norma establece un régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención para que las PCD puedan alcanzar su desarrollo por medio de la integración económica y social.

Durante el Gobierno de Alejandro Toledo se han hecho algunos esfuerzos en esa misma dirección. Sin duda, el más importante ha sido la formulación e implementación del “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003-2007” (PIO-PCD). Dicho instrumento de carácter multisectorial condensa las acciones de políticas públicas orientadas a promover las expectativas de este sector en diversas áreas de su desarrollo humano y social. Ciertamente, y al igual que la mayoría de los intentos anteriores desde el Estado, el plan tiene múltiples limitaciones y carencias<sup>3</sup>. Sin embargo, es menester reconocer la importancia del mismo como mecanismo para la promoción de este sector, siendo por tanto de radical importancia evaluar cuál es el impacto sobre la mejora de las condiciones de vida de las PCD que se espera alcanzar a través de dicho instrumento.

Lo anterior adquiere particular relevancia en el caso de las condiciones laborales de las PCD. En una consulta a nivel nacional sobre el cumplimiento de los derechos de las PCD llevada a cabo por la Comisión Especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República (CEEDIS), se encontró que alrededor del 60% de las PCD entrevistadas señaló que nunca se cumplía su derecho a un trabajo digno, mientras que un 39% indicaba que a ello ocurría solo a veces<sup>4</sup>. Ello colocaba las demandas por el cumplimiento de su derecho al trabajo en el primer lugar, muy por encima de otras dimensiones importantes de su bienestar como son el acceso a la salud y la educación. Ciertamente, ello no es sorprendente en un país en donde a la gran mayoría le va mal en términos de empleo. Sin embargo, en el caso de las PCD ello reviste características especiales en la medida que su demanda por mejores perspectivas en términos laborales va más allá del acceso a ingresos e incluye realizaciones más complejas como el deseo de la autodependencia y autodeterminación.

Ciertamente, la tarea de evaluar los esfuerzos del Gobierno en esa dirección exige disponer de información actualizada respecto a cuál es la “línea de base” de la cual parten los esfuerzos sectoriales reflejados en el PIO-PCD. Por fortuna, en el caso de las condiciones de trabajo, disponemos de la información recogida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través de las Encuestas de Hogares del III Trimestre de los años 2002 y 2003. Gracias a la inclusión de una pregunta respecto a la condición de discapacidad del entrevistado, es posible hacer una evaluación de las condiciones de trabajo de esta población. Ya en Maldonado (2005a) hemos aprovechado dicha información con el objetivo de brindar una aproximación relativamente sistemática de la problemática laboral de este grupo humano. En dicho estudio encontramos que las condiciones laborales de las PCD son particularmente difíciles, por decirlo de algún modo. Así por ejemplo, alrededor del 76% de las PCD se encuentran en condición de inactivas, y cuando participan en el mercado laboral se enfrentan a una tasa de desempleo que es 70% más alta que para el caso de las personas sin discapacidad. Aquí las diferencias de género son

<sup>1</sup> El presente documento es una extensión de un estudio realizado para la Comisión Especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República financiado con recursos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Para más referencias, véase Maldonado (2005a).

<sup>2</sup> Una versión preliminar de este documento fue presentada en un seminario realizado por ophélimos donde recibí valiosos comentarios de los participantes. Agradezco especialmente los comentarios de Pedro Francke, Juan Chacaltana, José Carlos Saavedra, Manuel Barrón, Mario Bazán, así como las sugerencias de Gianmarco León, Henry Espinoza y la paciencia inconmensurable de Rafael Vera Tudela. Los errores y omisiones son de mi absoluta responsabilidad.

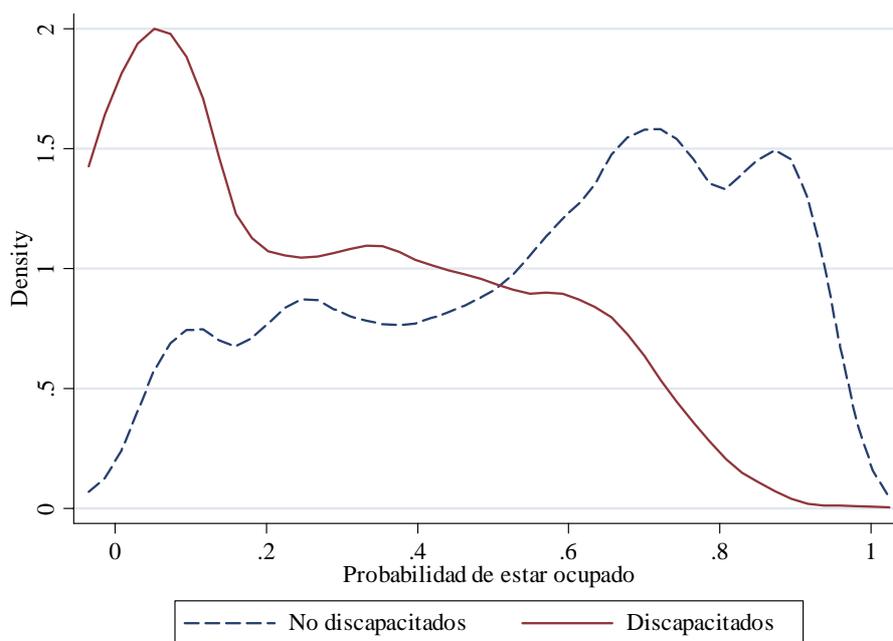
<sup>3</sup> Para una evaluación histórica de los instrumentos normativos que en materia de empleo para las PCD, véase Maldonado (2005a).

<sup>4</sup> Véase la página web de la CEEDIS en <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad.htm>.

importantes. La brecha en términos de tasa de participación entre la población con y sin discapacidad es cerca del 50% para el caso de los hombres y de 34% para el caso de las mujeres con discapacidad en el año 2002. Para el 2003, dicha brecha era de 44% y 38% respectivamente. Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad es consistentemente más alta que la de las mujeres sin discapacidad, siendo de 17% para el 2002 y 28% para el 2003, tasa 7% y 26% más alta que la de las mujeres sin dicha condición en los años mencionados. En el caso de los varones con discapacidad, la brecha es sustancialmente menor aunque alta todavía con una tasa cercana a 15% para el 2003. Estos resultados son consistentes con la evidencia internacional que señala que la tasa de participación de las PCD es significativamente baja pero parecen ir en contra de la evidencia internacional que sugiere que la tasa de desempleo de las PCD es cerca de tres veces más alta que en el caso de las personas sin discapacidad (Metts 2000 y Mont 2004).

Sin embargo, uno de los hallazgos más interesantes de ese estudio señalaba que, una vez que se lograba la inserción laboral, los ingresos por trabajo de las PCD no eran, en promedio, significativamente distintos a los ingresos de las personas sin discapacidad. Dicho resultado sugería, en términos teóricos, que el problema que enfrentaba este grupo humano no era la discriminación sino más bien la exclusión. Así, aquellas PCD que lograban superar las barreras sociales que impedían acumular activos que favorezcan su inserción laboral tenían, en promedio, un nivel salarial similar al que presentaban las personas sin discapacidad.

**Gráfico 1**  
**Función de Densidad de la Probabilidad de Estar Ocupado para PCD y no Discapacitados**



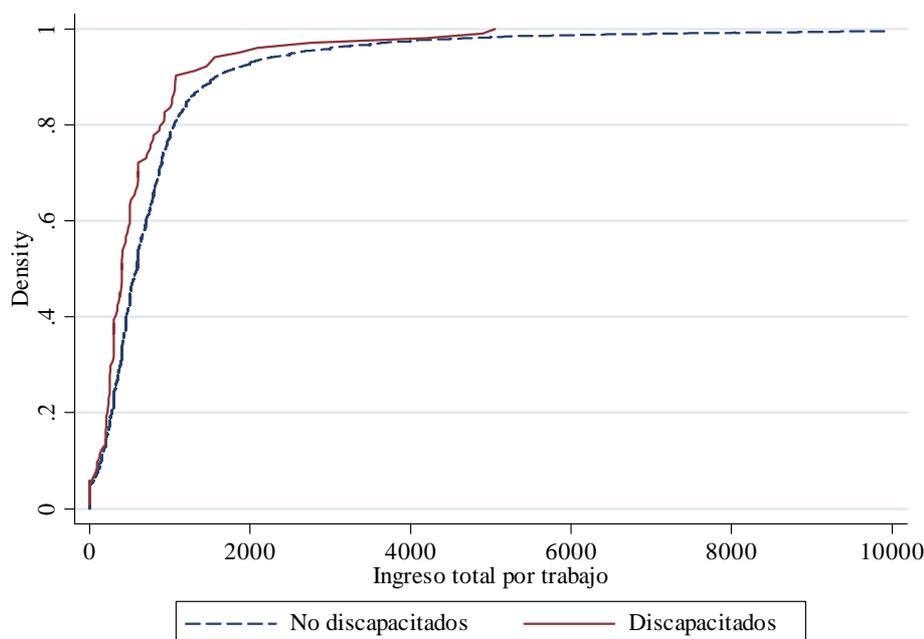
Fuente: Maldonado (2005a)

En el Gráfico 1 se reproduce la función de densidad de probabilidad de ocupación para las personas sin discapacidad y PCD calculada en el estudio citado. Como se observa, la probabilidad de ocupación de las PCD se concentra en valores cercanos al 0 mientras que ocurre lo contrario para el caso de las personas sin discapacidad. Sin embargo, cuando se evalúan las distribuciones de Kernel de los ingresos por trabajo de ambos grupos (Ver Gráfico 2), se encuentra que las diferencias no son radicales, salvo en lo que se refiere al tramo final de la función de densidad. Si bien, en casi todo el tramo las funciones de densidad sugieren que las personas sin discapacidad tienen ingresos más altos, no es dicha diferencia tan abismal como *a priori* podría pensarse si consideramos la postergación social de la que es víctima este sector. Así, la evidencia anterior pareciera soportar la tesis que sugiere que la discriminación salarial no sería significativa para las PCD.

El objetivo del presente documento es realizar un análisis más riguroso del hallazgo anteriormente mencionado. Para ello se realiza un análisis de descomposición del diferencial de ingresos por trabajo por hora entre las personas sin discapacidad y las PCD utilizando la estrategia empírica sugerida por Reimers (1983), adaptada por Baldwin y Johnson (1994). Dicha estrategia es una variante de la familia de modelos de descomposición salarial que se derivan del trabajo seminal de Oaxaca

(1973) y Blinder (1973). Para ello se usa la información recogida mediante la Encuesta de Hogares del III trimestre de 2003 llevada a cabo por el MTPE. Como se discutirá más adelante, esta información no nos permite aproximarnos de la mejor forma al fenómeno bajo estudio, sin embargo es la mejor fuente de información disponible en la actualidad.

Gráfico 2  
Función de Densidad Acumulada de Ingresos por Trabajo para PCD y no Discapacitados



Fuente: Maldonado (2005a)

El presente trabajo se organiza de la siguiente manera. En la siguiente sección se discuten las implicancias conceptuales de la definición de la discapacidad para luego presentar en la sección 3 una aproximación teórica al fenómeno bajo estudio. En la sección 4 se presenta la metodología econométrica y en la sección 5 información respecto a los datos y a las variables usadas en el estudio. La sección 6 presenta y evalúa los resultados del ejercicio econométrico para finalmente arribar a algunas conclusiones preliminares en la sección 7.

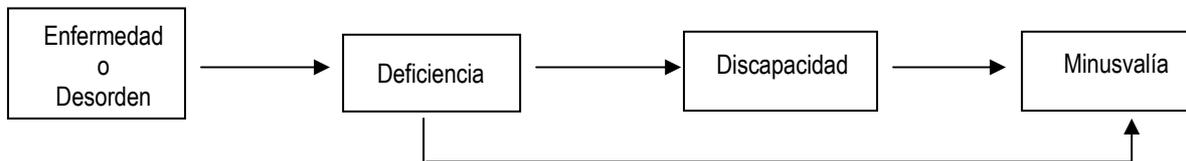
## 2. El Concepto de Discapacidad

Para una adecuada comprensión de la problemática de la discapacidad es importante precisar su naturaleza y limitar su extensión. Ciertamente, es aquí precisamente en donde las dificultades para abordar el análisis de la discapacidad se manifiestan en su máxima expresión, lo cual se hace patente en las limitaciones existentes para construir indicadores consistentes y comparables. Las clasificaciones internacionales han tratado de avanzar hacia esa dirección mas aún son precarios los logros alcanzados, por lo que mucho trabajo analítico y empírico necesita hacerse todavía a fin de mejorar nuestra comprensión del fenómeno.

Uno de los primeros intentos realizados para proveer una clasificación consistente de la discapacidad fue hecha por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (ICIDH por sus siglas en inglés). La introducción del ICIDH significó toda una revolución para la investigación y las políticas públicas sobre discapacidad en virtud de la inclusión por primera vez de factores de índole personal, social y ambiental en un marco conceptual formal sobre el tema. De acuerdo con esta clasificación existen tres niveles interrelacionados en el análisis del fenómeno de la discapacidad: la deficiencia, la discapacidad y la minusvalía. Se entiende por deficiencia toda carencia, pérdida o anomalía de una estructura o función física, psicológica o anatómica mientras que por discapacidad se define toda carencia o restricción, producto de una deficiencia, de la capacidad para realizar una actividad en forma y dentro del margen considerado normal para un ser humano en su contexto social. La deficiencia y la discapacidad fueron causalmente vinculados al concepto de minusvalía, el cual alude a la situación de desventaja para el

desempeño de un rol considerado normal en función de la edad, género, factores sociales, culturales, etc., representando por tanto desventajas para la participación social (Metts 2000: 1-4) (Ver Figura 1). Así por ejemplo, la polio (una enfermedad) puede causar parálisis (una deficiencia) la cual a su vez puede derivar en limitaciones para la movilidad de las personas que la padecen (una discapacidad) lo que podría crear condiciones que dificulten el acceso al empleo (una minusvalía)<sup>5</sup>.

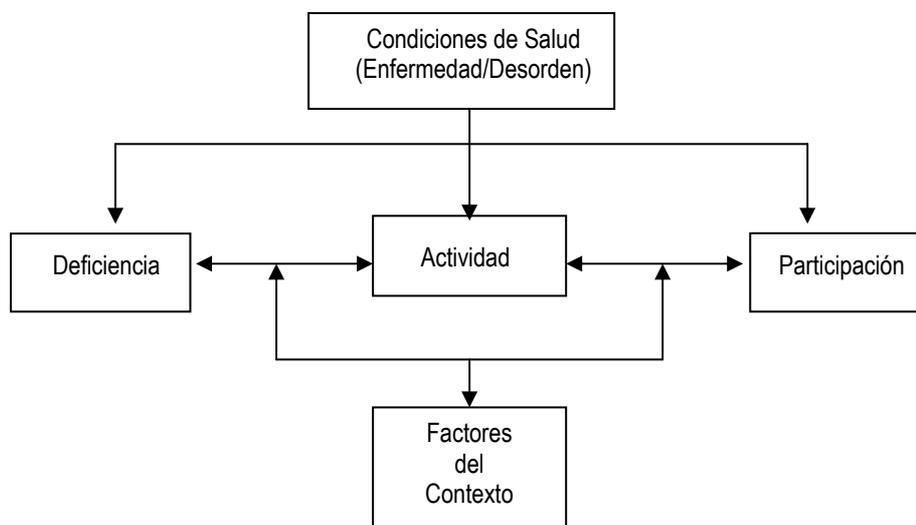
Figura 1: El Fenómeno de la Discapacidad según el ICIDH Original



Fuente: Tomado de Dudzik, Elwan y Metts (2002)

A pesar del avance que significó la introducción del ICIDH para el análisis y la formulación de políticas públicas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad, fue sometido a una severa crítica debido a su enfoque esencialmente médico. Por esta razón, la OMS reformuló su propuesta original e introdujo el ICIDH-2 con el propósito de superar estas limitaciones y de paso incorporar todas las ventajas que se obtuvieron al trabajar con la versión original. En este nuevo marco, la discapacidad es un término que hace alusión a tres dimensiones claves del fenómeno bajo análisis: a) estructura corporal y funcionamientos o desempeños, b) actividades personales y, c) participación en sociedad (Ver Figura 2). Una deficiencia es definida como una pérdida o anomalía de la estructura corporal, o de un desempeño o función psicológica o mental; una actividad es entendida como la naturaleza y extensión de un desempeño al nivel de la persona; y la participación es concebida como la naturaleza y extensión de la intervención de la persona en situaciones de la vida con relación a deficiencias, actividades, condiciones de salud y el contexto social (Metts 2000:3 y Elwan 1999:2)<sup>6</sup>.

Figura 2: El Fenómeno de la Discapacidad según el ICIDH-2



Fuente: Tomado de Dudzik, Elwan y Metts (2002)

Las conexiones del ICIDH-2 con un enfoque de exclusión social son bastantes sólidas y evidentes. El ICIDH-2, al poner en el centro los factores del entorno social, reconoce implícitamente que son los procesos de exclusión, que no tienen

<sup>5</sup> Véase Dudzik, Elwan y Metts (2002) y Metts (2000) para una discusión más detallada de este punto.

<sup>6</sup> Es importante reconocer que lo más importante en la nueva versión del ICIDH es la incorporación de un enfoque que enfatiza el rol del contexto social en la generación de procesos de exclusión contra las personas con discapacidad. Así por ejemplo, en este modelo se reconoce que las restricciones o limitaciones a la participación es el resultado de factores del entorno (como la cultura, las instituciones, y las actitudes hacia las personas con discapacidad) como de factores personales (género, edad, educación, etc.) los cuales también están influenciados por la estructura social.

necesariamente correlato directo con la existencia de deficiencias o restricciones a la actividad, los que se hayan detrás de las restricciones a la participación en la vida en sociedad que padecen, con peculiar intensidad, las personas con discapacidad. Así por ejemplo, aunque sea posible para una PCD contar con las herramientas necesarias para desempeñarse en una actividad laboral en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad, el estigma social que existe en contra de ellos es tan intenso que simplemente se les margina de partida, afectándose con ello inclusive la capacidad de apropiación de los retornos de los otros activos sociales que la PCD haya podido adquirir durante su ciclo de vida (como la educación por ejemplo). Así, lo que realmente importa en términos analíticos desde nuestra perspectiva es evaluar los procesos sociales que excluyen a las PCD de participar en actividades que consideran valiosas y a las que le otorgan importancia en el sentido sugerido por Sen (2000), para lo cual es relevante introducir un enfoque de exclusión que nos otorgue un marco de referencia adecuado para analizar dichos procesos.

En términos empíricos, la presencia de una discapacidad se ha aproximado en el caso peruano de una manera ad-hoc a partir de la siguiente pregunta formulada en el Censo de Población y Vivienda de 1993:

Presenta alguno de los impedimentos siguientes:

¿Ceguera total?	1
¿Sordera total?	2
¿Mudez?	3
¿Retardo mental?	4
¿Alteraciones mentales?	5
¿Polio?	6
¿Pérdida o invalidez de extremidades superiores?	7
¿Pérdida o invalidez de extremidades inferiores?	8
¿Otro? (Especifique)	9
No presenta impedimento	10

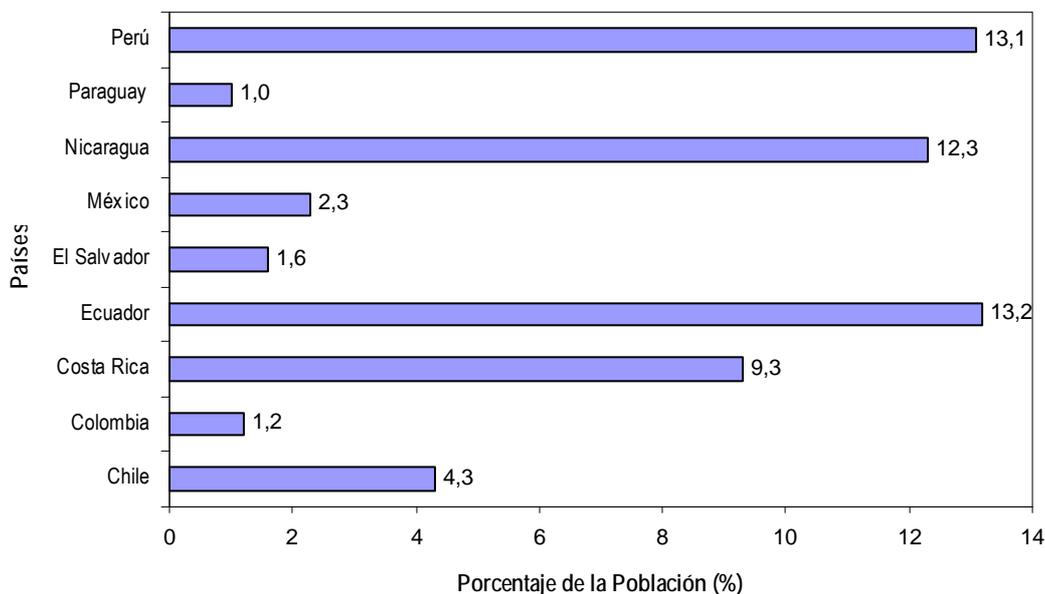
Posteriormente, las encuestas de hogares llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo para los años 2002 y 2003 han recogido la misma pregunta con una ligera diferencia para el año 2003 en la cual se adicionaron las opciones de “ceguera parcial” y “sordera parcial”. Como sea, es claro que la definición vigente es muy estrecha por lo que tenemos razones de peso para argumentar que la definición utilizada estaría derivando en un sub-registro de la población con discapacidad en el país más aún si tenemos en cuenta que un estudio de prevalencia de la discapacidad realizado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) el mismo año del Censo arrojó un resultado radicalmente distinto utilizando la clasificación de la discapacidad reconocida por la OMS en aquel entonces. Así, mientras que el Censo estimó la población con discapacidad del país en 1.3% de la población total, el estudio de la OPS lo hizo en 13.1%. Esta divergencia se debe a que la clasificación utilizada en las encuestas de hogares y el Censo no se ajusta con los parámetros internacionales vigentes<sup>7</sup>.

Sin embargo, es cierto también que estos problemas de medición no nos son exclusivos. Los estimados de discapacidad muestran significativas fluctuaciones entre y dentro de los países debido a diferencias de carácter metodológico principalmente. Así, mientras que las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud establecen que la población del planeta afectada por la discapacidad oscila entre el 7 y el 10%, Naciones Unidas, a partir de información de 55 países recogida en su Compendio de Estadísticas sobre Discapacidad, sostiene que dicho valor fluctúa entre 0.2 y 20.9% (Elwan 1999:5). Por su parte, Metts (2000:6) calcula que la población que padece de discapacidad en 175 países varía en un rango de entre 235 y 549 millones de personas mientras que, para el caso de América Latina, el porcentaje de la población con discapacidad respecto a la población total sobrepasa el 10% en varios países (Ver Gráfico 3). Asimismo –del mismo modo que ocurre en el caso peruano- varios países cuentan con cifras contradictorias respecto a la extensión de su población con discapacidad. Por ejemplo en Colombia, la información del Censo de 1993 señala que la proporción de personas con discapacidad es del orden del 2.1% mientras que, en 1997, el Sistema Nacional de Información estimó dicha proporción en 23.8%. Adicionalmente, dos años más tarde, el Plan Nacional para la Discapacidad calculó dicho indicador en 18%. Así,

<sup>7</sup> El estudio del INR-OPS estimó que el 45.40% de la población peruana presentaba alguna deficiencia, el 31.28% tenía alguna discapacidad y el 13.08% era minusválida, es decir, con una discapacidad asociada a la ausencia de integración social. Se entrevistó a una muestra constituida por 3690 personas, de las cuales 2791 fueron examinadas. Para más detalles, véase INR-OPS (1993).

saber a ciencia cierta cual es la extensión de la población con discapacidad es un reto de enormes implicancias teóricas y de políticas públicas que aun no se ha logrado superar<sup>8</sup>.

Gráfico 3  
Prevalencia de la Discapacidad en América Latina  
(Países Seleccionados)



Nota: Los datos no son estrictamente comparables entre los países debido a variaciones en los métodos de medición y por la definición de discapacidad utilizada. Asimismo, corresponden a diversos años que abarcan el periodo 1992 y 2000.

Fuente: Elaborado por el autor a partir de Dudzik, Elwan y Metts (2002), Tabla 1.

A pesar de que las encuestas de hogares no utilizan una definición de discapacidad consistente con lo estipulado en los clasificadores internacionales de la OMS, ello no debe llevarnos a concluir su inutilidad como herramienta de aproximación a las condiciones laborales de las PCD. La mayoría de los estudios realizados sobre el tema se han basado en información proveniente de encuestas de hogares que no utilizan el clasificador sugerido por la OMS, como es el caso de Buchardt (2000) y Pagan y Marchante (2004), en gran medida debido a la carencia de información consistente con los clasificadores mencionados. Lo que sí es preciso tener presente es que los datos dan cuenta del sector que tiene las discapacidades de más sencilla identificación y que a su vez experimenta mayores niveles de exclusión. Así, la información disponible no solamente tiene la falencia de brindarnos un sub-estimación de la extensión de la discapacidad en el país, sino que también es muy probable que sobre-estime la exclusión relacionada a esta.

### 3. Marco Teórico y Evidencia Empírica Preliminar

#### 3.1. Introduciendo las Instituciones Básicas en el Análisis de la Exclusión Social

Un problema tan complejo necesita disponer de un marco de referencia que tome en cuenta las particularidades de una población históricamente postergada en el país. Ciertamente, un análisis clásico del mercado laboral es—a nuestro entender—insuficiente a fin de lograr una aproximación adecuada al fenómeno bajo estudio. Por esa razón en Maldonado (2005a) proponemos utilizar un enfoque de exclusión social a fin de dar cuenta de los procesos que operan detrás de la lógica del sistema de mercado y del sistema político que derivan en la exclusión de las PCD del mercado laboral.

¿Cómo operan los procesos de exclusión laboral contra las PCD? Para dar una respuesta a ello es necesario hacer teoría. En los trabajos de Adolfo Figueroa (Figueroa 2003 y Figueroa, Altamirano y Sulmont 1996) se desarrolla una teoría de la

<sup>8</sup> Es importante señalar que los datos presentados no son estrictamente comparables entre los países debido a las diferentes metodologías de medición y a conceptualizaciones distintas respecto a la naturaleza de la discapacidad.

exclusión social bastante sugerente que, con algunas modificaciones, puede sernos bastante útil a la hora de comprender los procesos de exclusión social en contra de las personas con discapacidad. Figueroa construye una sociedad abstracta denominada "Sigma" en la cual los individuos participan dotados de diferentes cantidades de activos sociales (los cuales pueden ser económicos, políticos y culturales) en los mercados básicos de crédito, trabajo y seguros, a los cuales denomina "no walrasianos" por tener la particularidad de operar bajo exceso de oferta o de demanda sin que los precios de mercado operen como mecanismo de racionamiento. Dada una distribución desigual de los activos entre la población y una escala de valoración social históricamente construida que privilegia ciertas posiciones en la escala social frente a otras (ambas determinadas exógenamente), la teoría predice que los grupos dotados de menores activos sociales resultarán siendo excluidos de los procesos de mercado, en particular del mercado laboral, considerado el mercado básico por excelencia. ¿Cuáles serán estos grupos? De acuerdo con Figueroa serán las poblaciones históricamente marginadas, como es el caso de los grupos indígenas y afrodescendientes, las que resultarán excluidas de los procesos de mercado debido a su menor dotación de activos sociales, lo cual, en el caso del mercado laboral, se expresará en una sobre-representación de estos grupos en el sector de pequeña producción urbana y agrícola. Así, la exclusión laboral no será aleatoria.

A pesar de la elegancia lógica y el rigor formal de la teoría de Figueroa, esta nos dice muy poco respecto al proceso por medio del cual existe una distribución desigual de activos. De hecho, la teoría Sigma "supone" la desigualdad, puesto que se basa en el supuesto exógeno de distribución desigual de los activos entre la población, el cual luego permite explicar la exclusión de los procesos de mercado y luego la desigualdad del ingreso. Así, Figueroa supone la desigualdad de activos para explicar la desigualdad del ingreso. Ciertamente, esto no constituye un error de carácter epistemológico en la medida que el objetivo de su trabajo es explicar la desigualdad del ingreso y no la desigualdad de activos, por lo que es lícito suponer esta. A pesar de ello, Figueroa justifica su supuesto a partir de trabajos recientes en el campo de la historia económica que explican la persistencia de la desigualdad en el tiempo debido a la rigidez de la estructura institucional de las sociedades que emergen a partir de un *shock* fundacional, como es el caso de los procesos de conquista y colonización que experimentaron sociedades como la nuestra<sup>9</sup>.

Sin embargo, son precisamente los mecanismos mediante los cuales los individuos adquieren sus activos los que deberían concentrar nuestra atención si es que lo que nos interesa es avanzar en el diseño de reformas institucionales que permitan una mejora en la distribución de los activos, y por tanto, una mejora en la distribución del ingreso. Es por eso que resulta una paradoja que la teoría sugiera en términos de políticas públicas hacer precisamente aquello que no nos explica porque es considerado exógeno. Así, es importante endogenizar el proceso de adquisición de activos a fin de avanzar en la dirección señalada. Asimismo, es importante también ampliar nuestra concepción de activos de modo tal que podamos manejar una visión más completa del proceso distributivo, en la cual se tome en cuenta que la distribución del ingreso es el resultado conjunto de factores bajo el control de los individuos y que dependen de su esfuerzo moralmente responsable, como de factores que están más allá de su control y que podemos considerar "moralmente arbitrarios"<sup>10</sup>. Estas dos modificaciones son de vital importancia a la hora de evaluar cómo operan los procesos de exclusión laboral en contra de las PCD.

---

<sup>9</sup> Esta visión tiene sustento en la reciente literatura que analiza el impacto de largo plazo de los procesos de colonización. Autores como Stanley Engerman y Kenneth Sokoloff han insistido en que las diferencias iniciales en el grado de desigualdad pueden ser atribuidas a las respectivas dotaciones de factores. Estas diferencias han tenido un impacto profundo y duradero en los patrones de desarrollo de las distintas sociedades debido al efecto de éstas sobre el tipo de instituciones que se constituyeron en éstos sistemas sociales. Así, mientras que en el Brasil y el Caribe las condiciones favorables para el desarrollo de cultivos como el azúcar, con alto valor en el mercado, favoreció el uso intensivo de esclavos (lo cual derivó en la conformación de sociedades muy heterogéneas con elevados niveles de concentración de riqueza, capital humano y poder político), en América del Norte las condiciones climáticas favorecieron un régimen de producción de cultivos mixtos, sujeto a bajas economías de escala, en el cual se utilizaron pocos esclavos consolidándose luego como sociedades relativamente homogéneas y con mayor grado de equidad en el acceso a los recursos productivos y las oportunidades. En el caso de la América Hispana la relativamente abundante disponibilidad de tierras, la abundancia de fuerza de trabajo nativa y la riqueza de los recursos minerales crearon condiciones para el desarrollo de instituciones que favorecieron la concentración de riqueza y los recursos en las elites (Engerman y Sokoloff 1994). Un enfoque similar puede encontrarse en los trabajos de Daron Acemoglu, Simon Johnson y James Robinson, quienes son autores de la sugestiva hipótesis del institucional reversal (Véase Acemoglu, Johnson y Robinson 2001).

<sup>10</sup> En Maldonado y Rios (2005), se elabora una crítica a la literatura distributiva dominante en el país por concentrarse excesivamente en lo que en la teoría moral se denomina variables de "circunstancias" en detrimento de las variables de "esfuerzo". Esta tendencia tiende a suponer una suerte de "determinismo distributivo", en donde el rol que juega el esfuerzo individual en el resultado en términos de acceso al bienestar alcanzado es dejado de lado. Mediante la aplicación de una técnica de descomposición sugerida por Bourguignon, Ferreira y Menéndez (2005), estos autores encuentran que en el caso peruano cerca de 5 puntos porcentuales del coeficiente de Gini se explica por el rol que juega la responsabilidad individual en la dinámica distributiva del país.

En un anterior trabajo sobre las condiciones de empleo de las PCD hemos presentado un enfoque de exclusión social que trata de incorporar las dos observaciones señaladas líneas arriba (Ver Maldonado 2005a). Para ello se introduce la categoría de activos naturales, de larga tradición en la literatura sobre justicia distributiva, y extremadamente útil para comprender el caso de las PCD. Así, cuando hablamos de activo natural nos referimos a las características y habilidades innatas de los individuos, entre las que debemos considerar, por ejemplo, el talento, la fortaleza física, y en general todas aquellas ventajas que son producto de la conformación biológica de las personas (Zynda 2001). De esta manera, es claro que una PCD dispondrá de una menor dotación de activos naturales<sup>11</sup> y que dicha menor dotación constituye un factor adicional de exclusión<sup>12</sup>.

Una vez que se toma en cuenta esta clase de activos, el siguiente paso es modelar el proceso de adquisición de activos y su posterior realización en los mercados básicos. De acuerdo con Maldonado (2005b), se pueden distinguir tres etapas en dicho proceso: a) la “lotería del nacimiento”, b) la competencia por activos, y c) la realización en los mercados básicos. Figueroa ha trabajado fundamentalmente la etapa c), suponiendo en su modelo que las otras dos derivan en una distribución desigual de los activos. Incorporar las otras dos exige considerar una perspectiva de ciclo de vida, que podemos teorizar del modo siguiente.

Producto de la “lotería del nacimiento”<sup>13</sup>, los individuos reciben una dotación básica de activos, compuesta por su dotación de activos naturales más un stock de activos sociales determinados por el stock de activos sociales de sus padres. A estos activos los denominaremos *activos básicos*, por ser el punto de partida del proceso de acumulación de activos de un individuo a lo largo de su existencia. La distribución de dichos activos es “moralmente arbitraria”, en la medida de que ningún individuo pudo influir sobre la composición del stock de activos bajo su control. Sin embargo, cada individuo sí será “moralmente responsable” de los resultados que obtenga a través del uso de dichos activos, tanto en la transformación de estos activos en niveles de bienestar como en la consecución de mayores activos a partir de su dotación básica<sup>14</sup>.

Provistos de esta dotación básica los individuos compiten por el control de activos sociales claves para su desarrollo humano. Estos activos sociales no caen como el maná del cielo o son lanzados desde helicópteros, sino que son distribuidos a través de un conjunto de instituciones que vamos a denominar *instituciones básicas*. Estas instituciones establecen las reglas de juego que se hallan detrás de la distribución de los activos y determinan, por tanto, las oportunidades de acumulación de los mismos por parte de los individuos (Maldonado 2005b). Entre estas instituciones debemos considerar a aquellas que facilitan el acceso a activos productivos como tierra y capital, las instituciones educativas, de salud, las instituciones que facilitan el reconocimiento y protección de los derechos de propiedad, de representación política y sufragio, de resolución de disputas y manejo de conflictos, y de protección social, entre otras.

Dado el conjunto de instituciones básicas, los individuos competirán por el control de los activos sociales. Las posibilidades de éxito al alcance de cada individuo dependerán crucialmente de su respectiva dotación básica, dado el grado de apertura institucional. Así, si las instituciones básicas son abiertas e inclusivas el peso de las desigualdades iniciales sobre la perspectiva de vida de los individuos será menor, es decir, habrá mayor movilidad social. Un individuo que cuente con una menor dotación básica de activos que otro podría remontar las desventajas iniciales y disminuir la brecha que los separa

<sup>11</sup> En la literatura moral es común tener en cuenta esta distinción. Así por ejemplo, Rawls (1997[1971]) contrapone a su caracterización de “bienes sociales primarios”, lo que denomina “bienes naturales primarios” para hacer alusión a las ventajas que tienen origen genético y que son, por definición, de carácter intransferible. Igual sucede en la propuesta de Dworkin (2000), en donde se considera que la igualdad perfecta nunca será posible de alcanzar en la medida que no se puede redistribuir dichas ventajas entre las personas debido precisamente a su carácter intransferible.

<sup>12</sup> Esto permite explicar porque, por ejemplo, una persona con una alta dotación de activos sociales que de pronto adquiere una discapacidad puede devenir en excluida en el mercado laboral. No solamente experimentan discriminación, sino que, dado que en la mayoría de los casos las empresas no aseguran condiciones de accesibilidad física o carecen de incentivos para invertir en adaptaciones del puesto de trabajo que requeriría la nueva situación, la lógica de maximización de beneficios las llevará a reemplazar al trabajador con discapacidad por otro sin esta. Así, a igual dotación de activos sociales, exclusión para aquel trabajador con menores activos naturales.

<sup>13</sup> Cuando hablamos de “lotería del nacimiento”, hacemos referencia al acceso a los recursos sociales que tiene un individuo al inicio de su existencia cuya composición escapa de su control. Este concepto es lugar común en la literatura filosófica sobre la igualdad. Véase, Rawls (1997[1971]).

<sup>14</sup> Aquí estamos implícitamente suponiendo que ambas alternativas son completamente independientes. Sin embargo, como bien señala Solimano (1999), la lotería del nacimiento podría influenciar significativamente el esfuerzo responsable de los individuos por medio de su impacto en la formación de sus preferencias y en su disposición de asumir riesgos sobre todo de quienes resultan menos aventajados en la lotería. Esta distinción, aunque hace más complejo aun el análisis de las implicancias de políticas públicas, es preciso tenerla siempre en cuenta a fin de lograr una mejor aproximación al fenómeno bajo estudio.

gracias a un acceso equitativo a los activos sociales. Lo inverso también es válido. Instituciones básicas muy cerradas y excluyentes conllevarán a la profundización de las desventajas iniciales entre los individuos, acentuando con ello la desigualdad social.

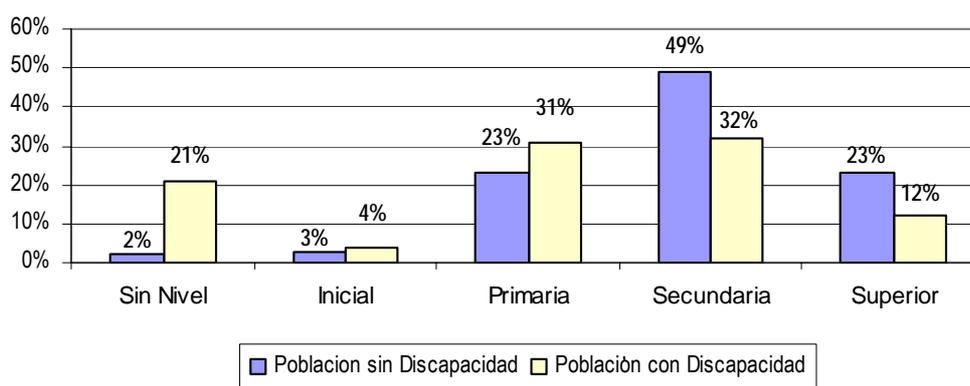
Luego del proceso del proceso de competencia para la acumulación de activos sociales, los individuos buscan “realizar” sus activos en los mercados básicos. Cuando hablamos de mercados básicos nos referimos al mercado laboral, de crédito y de seguros. Se les conoce como “básicos” porque permiten que los individuos puedan transformar sus activos (sobre todo los económicos) en bienestar o en elementos constitutivos de este, ya sea mediante el acceso a ingresos, la protección contra eventuales riesgos o vía financiamiento para la expansión de riqueza. Estos mercados permiten, para utilizar un lenguaje clásico, que los activos se realicen. Así, desde un enfoque de ciclo de vida, los individuos, luego de acumular activos a partir de las instituciones básicas, participan en los mercados básicos en donde transforman dichos activos en recursos que les permiten luego participar en los mercados de bienes.

### 3.2. Las Implicancias para el Análisis de la Exclusión Laboral de las PCD

¿Cuáles son las implicancias del enfoque discutido para el caso de las PCD? Tal y como se desprende de la sección anterior, existen tres momentos claves en el proceso de acumulación de activos a lo largo del ciclo de vida: a) la lotería del nacimiento, b) la competencia por activos, y c) la realización de los activos en los mercados básicos. Las implicancias para el bienestar de las personas con discapacidad dependerán crucialmente de la etapa del ciclo de vida en que esta última aparezca. El impacto sobre la calidad de vida será más perverso si esta aparece en los primeros años de vida pues afectará sustancialmente sus posibilidades para acumular activos mientras que si esta ocurriese, por ejemplo, luego de dicho proceso de acumulación entonces su impronta se hará sentir en la forma en que las personas con discapacidad participen en los mercados básicos y en otros procesos sociales a los que tienen razones de otorgar importancia.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que la carencia de activos naturales puede mellar la productividad de un individuo, y por tanto afectar sus posibilidades de inserción laboral. Esto significa que una distribución desventajosa en la “lotería de nacimiento” en términos de la repartición de activos naturales debería dar soporte a políticas compensatorias activas a favor de quienes tuvieron peor suerte en la distribución en la medida que no pueden ser considerados “moralmente responsables” de la misma. Asimismo, esto introduce un elemento importante a considerar en la evaluación si además de la exclusión social operan mecanismos de discriminación en contra de las PCD. Dado que la presencia de una discapacidad sí suele estar asociada a la pérdida de productividad, debemos considerar dicho elemento en la explicación de las diferencias en términos de los resultados laborales de las PCD. El no tener en cuenta ello podría llevarnos a sobre-estimar las desventajas que tienen las PCD en el mercado laboral.

Gráfico 4: Población con y sin Discapacidad según Nivel Educativo, Lima Metropolitana y Resto de Ciudades, 2003

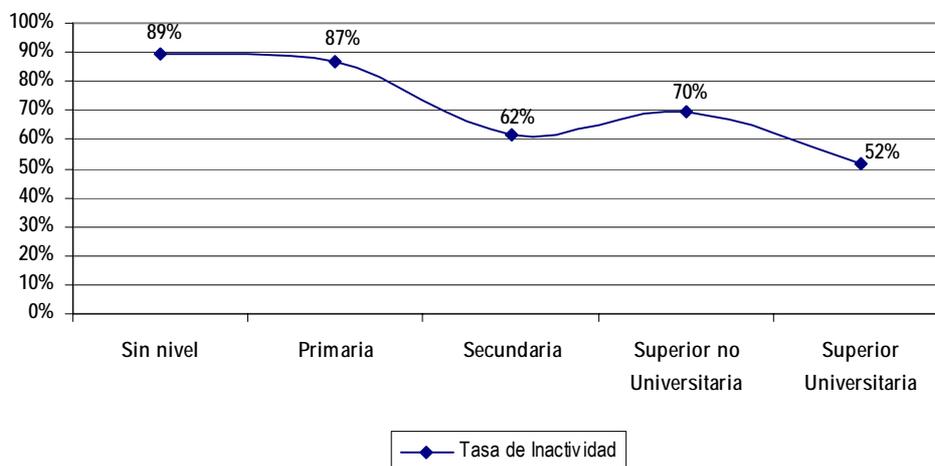


Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre del 2003. Elaboración propia.

En el caso del proceso de competencias por activos, el tema clave pasa por evaluar cómo las PCD tienen acceso a un activo fundamental para la inserción laboral como es la educación. Si nuestras suposiciones son válidas, deberíamos observar que las PCD serán excluidas de las instituciones que facilitan el acceso al capital humano precisamente por su menor dotación de básica de activos. La evidencia empírica parece sustentar nuestra predicción. Como se observa en el Gráfico 4, las PCD se encuentran sobre-representadas en los niveles educativos más bajos. Así, el 56% de la misma se encuentra por debajo del

nivel primario. Esto afecta significativamente sus posibilidades de inserción laboral. Esto puede observarse también cuando cruzamos la variable educación con la tasa de inactividad de las PCD. En el Gráfico 5 se observa que a medida que aumenta el nivel educativo se reduce la tasa de inactividad de las PCD que forman parte de la población en edad de trabajar (PET).

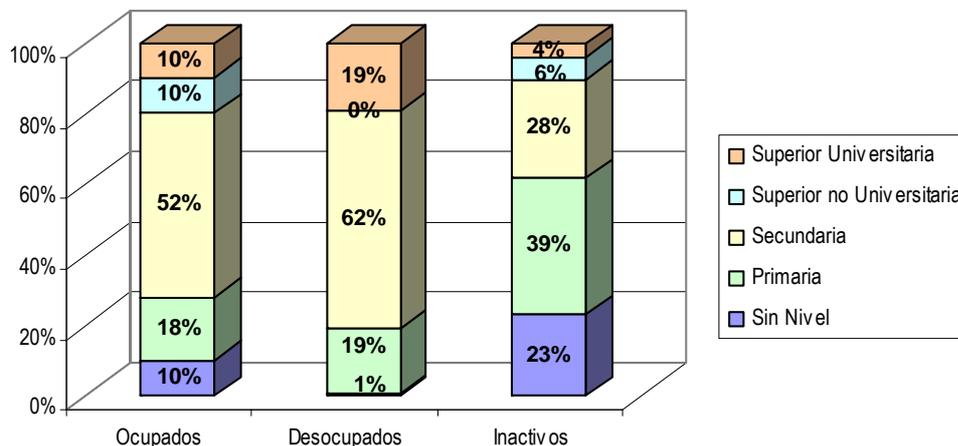
Gráfico 5: Tasa de Inactividad de la PET con Discapacidad según Nivel Educativo, Ciudades de la Muestra, 2003



Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre del 2003. Elaboración propia

¿Cómo afecta esta menor dotación de activos como la educación la inserción laboral de las PCD? En el Gráfico 6 se presenta alguna evidencia en esa dirección. Como se observa, más del 60% de las PCD inactivas no superan el nivel de educación primaria. Cuando se trata de los activos, se observa que las características son bastantes similares entre los empleados y los desempleados. Así, cerca del 20% de cada grupo tiene algún tipo de educación superior.

Gráfico 6: Distribución de la PET con Discapacidad según Condición de Actividad y Nivel Educativo, Ciudades de la Muestra, 2003



Fuente: MTPE, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre del 2003. Elaboración propia

Los datos presentados sugieren preliminarmente que los niveles de exclusión de las PCD en lo que se refiere a un activo básico como es la educación son significativos. En Maldonado (2005a) se presenta más evidencia al respecto. Basten los datos presentados aquí para ilustrar nuestra hipótesis relativa a los mayores niveles de exclusión de las PCD en términos de acceso a los activos distribuidos por medio de las instituciones básicas. Revisten especial importancia las instituciones educativas, señalando la evidencia que existe una exclusión previa que enfrentan las PCD cuando participan en los mercados básicos como es el caso del laboral que analizamos en este estudio. El resto de trabajo busca probar si además de

esta exclusión laboral (expresada en los menores niveles de participación de las PCD en el mercado) existe discriminación salarial una vez la barrera de entrada al mercado es superada.

#### 4. La Metodología

Con el objetivo de analizar las diferencias salariales entre las PCD y las personas sin discapacidad (S), en el presente trabajo utilizamos la metodología sugerida por Reimers (1983) y adaptada por Baldwin y Johnson (1994) en un estudio sobre discriminación salarial en contra de las personas con discapacidad en Estados Unidos. Dicha metodología ha sido usada – con ligeras modificaciones- en diversos estudios sobre el mismo tema para el caso de países desarrollados como Inglaterra (Kidd, Sloane y Ferko 2000) y España (Pagán y Marchante 2004), pero no hemos encontrado aplicaciones para el caso de países en desarrollo, mucho menos para el caso de América Latina, por lo que este estudio sería uno de los primeros esfuerzos orientados a llenar ese vacío.

La metodología consiste en estimar ecuaciones de salarios para cada colectivo, las cuales se escriben de la siguiente forma:

$$(1) \quad \ln W_{ij} = X'_{ij} \beta_j + v_{ij} (j = PCD, S)$$

Donde  $W_{ij}$  es el salario hora para cada persona  $i$  que pertenezca al grupo  $j$ ,  $X'_{ij}$  es un vector de variables que miden las características de la persona,  $\beta_j$  es un vector de coeficientes y  $v_{ij}$  es el término de error. Dado que la estimación por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) puede producir estimadores sesgados e inconsistentes en caso de existir problemas de selección de muestra, se incorpora un corrector muestral a partir del método de dos etapas sugerido por Heckman (1979), el cual se añade como un regresor adicional en la ecuación (1). Dicho corrector, conocido como inversa del ratio de Mills, se obtiene a partir de la especificación de un modelo probit con el cual se estima la probabilidad de que un individuo se encuentre empleado o participe en el mercado de trabajo. De esta manera, la ecuación de salarios corregida a estimar será:

$$(2) \quad \ln W_{ij} = X'_{ij} \beta_j + c \lambda_{ij} + v_{ij} (j = PCD, S)$$

Donde  $\lambda_{ij}$  es el corrector muestral. Luego descomponemos la diferencia entre los salarios ofrecidos a cada colectivo del modo siguiente:

$$(3) \quad \overline{\ln W_s} - \overline{\ln W_{PCD}} - (c_s \overline{\lambda_s} - c_{PCD} \overline{\lambda_{PCD}}) = (\overline{X_s} - \overline{X_{PCD}}) [\Omega \beta_s + (1 - \Omega) \beta_{PCD}] \\ + [\overline{X_s} (1 - \Omega) + \overline{X_{PCD}} \Omega] (\beta_s - \beta_{PCD})$$

Donde el lado izquierdo de la ecuación (3) equivale a la diferencia entre los salarios medios ofrecidos a PCD y personas sin discapacidad; el primer sumando del lado derecho representa la parte de las diferencias en los salarios ofrecidos atribuibles a las diferencias existentes en términos de las características observadas entre ambos colectivos (conocido como el componente explicado), y el segundo sumando mide la parte de la diferencia que es debida a diferencias –valga la redundancia- en los rendimientos (conocida como el componente no explicado) y que es considerada en la literatura como medida de la discriminación salarial. El vector  $\Omega$ , con valores comprendidos entre 0 y 1, aproxima la relación existente entre la estructura salarial no discriminatoria y los salarios observados. Siguiendo a Baldwin y Johnson (1994), vamos a considerar que  $\Omega$  es igual a 1; es decir, supondremos que la estructura salarial no discriminatoria es la estructura de salario observada para el caso de las personas sin discapacidad. Este supuesto se formula sobre la base del pequeño porcentaje que representan las PCD empleadas dentro del mercado laboral peruano.

#### 5. Datos y Variables

Los datos utilizados en las estimaciones de las ecuaciones de empleo y de salarios para los dos grupos se obtuvieron de la Encuesta de Hogares del III Trimestre de 2003 llevada a cabo por el MTPE. Dicha encuesta contiene 21,512 observaciones

con cobertura para Lima Metropolitana y 7 ciudades del país<sup>15</sup>. El número total de PCD entrevistadas es de 444, de las cuales 388 forman parte de la PET<sup>16</sup>. Es sobre esta muestra que se estima el modelo probit de ocupación. El tamaño de la muestra para el caso de las personas sin discapacidad para la estimación de esta misma ecuación asciende a 15,007 observaciones. La muestra final utilizada para la estimación de la ecuación de salarios es de 95 observaciones para el caso de las PCD y de 8,008 observaciones para el caso de las personas sin esta<sup>17</sup>. Ciertamente, una de las principales limitaciones de nuestro análisis radica en el reducido número de observaciones para nuestro grupo de interés. Sin embargo, este problema es típico en estudios para el caso de las PCD. Así, en el estudio pionero de Baldwin y Johnson (1994) el tamaño de la muestra para el caso de la categoría de minusválidos era de 116 observaciones para un país de 260 millones de habitantes como es Estados Unidos<sup>18</sup>. Asimismo, y a diferencia de otros estudios similares, no hemos diferenciado la muestra por género, en razón del limitado tamaño de muestra indicado. A fin de controlar dichas diferencias, nuestras especificaciones incluyen variables ficticias para el caso de las mujeres.

En la ecuación estimada de empleo se incluyen como variables exógenas el estado civil, el número total de hijos, el número total de hijos con o menores de 5 años, el número de hijos con edades entre 6 y 12 años, el grupo de edad de pertenencia, los años de educación, la experiencia potencial y su cuadrado, una variable ficticia para el caso de ser mujer, una variable ficticia para el caso de ser jefe de hogar, la región de residencia<sup>19</sup>, y el ingreso del hogar. En el caso de la ecuación de salarios las variables explicativas son la experiencia potencial y su cuadrado, los años de educación, el grupo de edad, el tamaño de la empresa, el grupo ocupacional, la región, el estado civil, el género, variables ficticias por si se está empleado en el sector público, se trabaja a tiempo parcial, y otra variable ficticia por si trabaja bajo alguna modalidad de contratación. Adicionalmente, se incluye la variable lambda, obtenida a partir de la ecuación de empleo, para corregir la presencia de sesgo de selección en la muestra.

Como se mencionó ya, la encuesta incluye información respecto al tipo de discapacidad que tienen las PCD. Con el propósito de no perder grados de libertad en nuestras estimaciones, se construyó una variable ficticia llamada “discasevera” que toma valor igual a la unidad cuando la PCD dispone de una discapacidad que podemos considerar severa y cero en los otros casos. En dicha categoría incluimos aquellas discapacidades que implican una pérdida total de una función y las discapacidades mentales<sup>20</sup>. Este ejercicio se realiza con el propósito de capturar la heterogeneidad existente entre el colectivo de discapacitados, encontrada en el estudio de Maldonado (2005a) para el caso peruano. Es claro que ello no se ajusta tampoco a las categorías definidas en los clasificadores de la OMS. Sin embargo, dado que no disponemos en la encuesta de una aproximación de semejante naturaleza, procedemos del mismo modo como lo hacen Pagán y Marchante (2004) a fin de superar las limitaciones de la información disponible. Otra limitación importante que requerirá un mejor tratamiento en futuras investigaciones sobre el tema consiste en cómo incorporar en nuestras estimaciones variables que capturen el impacto del estado de salud del individuo de modo que sea posible controlar diferencias en productividad, independientemente de la presencia o ausencia de una discapacidad. En estudios como los de Baldwin y Johnson (1994), Baldwin y Johnson (1992), y Johnson y Lambrinos (1985) se construyen índices de salud a partir del número de deficiencias que tiene un individuo y su severidad a fin de controlar dichos diferenciales de productividad. Por su parte Kidd, Sloane y Ferko (2000) incluyen dos variables ficticias para capturar la presencia y la duración de periodos de enfermedad mientras que Pagán y Marchante (2004) incluyen cuatro variables ficticias construidas a partir de una pregunta orientada a recoger la autopercepción del entrevistado respecto a su estado de salud. En nuestro caso, la encuesta del MTPE no incluye pregunta alguna capaz de brindarnos una aproximación al tema de nuestro interés. La implicancia de ello es que no podremos recoger el impacto de la discapacidad sobre la productividad de los trabajadores y, por ello, podemos sobreestimar la magnitud del componente no explicado en nuestro análisis de descomposición salarial.

<sup>15</sup> Dichas ciudades son Chachapoyas, Abancay, Huancavelica, Puerto Maldonado, Cerro de Pasco, Piura y Tumbes.

<sup>16</sup> En este estudio, se define como PET a la población cuya edad es mayor o igual a los 14 años de edad.

<sup>17</sup> Cabe mencionar que se eliminaron tres observaciones de la muestra final para la ecuación de salarios por considerarse valores atípicos. Dado que la metodología de descomposición utilizada tiene la limitación de dar cuenta solamente de la diferencia en los valores medios de las distribuciones de salarios de ambos grupos, la presencia de valores muy elevados distorsionan significativamente los resultados del ejercicio por lo que se optó eliminar las observaciones mencionadas.

<sup>18</sup> Nótese que estamos considerando aquí a la definición manejada por la Encuesta del MTPE como un *proxy* de la categoría de minusvalía de la OMS, toda vez que son las discapacidades recogidas por la encuesta son las que estén más probablemente asociadas a la falta de integración social.

<sup>19</sup> Hemos aproximado nuestra variable de región de residencia simplemente mediante la agregación de las observaciones en función de la región natural en la que se ubica la ciudad de donde provienen las mismas.

<sup>20</sup> Las definiciones detalladas de las variables utilizadas en este estudio se encuentran en el apéndice 1.

## 6. Resultados

En el Cuadro 1 se presentan las medias muestrales y la desviación típica de las variables usadas para la estimación de la ecuación salarial. Como se observa, el salario promedio por hora (expresado en logaritmos) es, como esperábamos, más alto para el caso de las personas sin discapacidad. Dicha diferencia a favor de las personas sin discapacidad es del orden del 35.38%. Este hallazgo supone que la diferencia en el caso peruano es mucho más alta que la encontrada en estudios similares de los que tenemos conocimiento. Así por ejemplo, Pagán y Marchante (2004) estiman que dicha diferencia es de 16.61% para el caso de España mientras que Kidd, Sloane y Ferko (2000) la calculan en 13.11% para el caso de Inglaterra. En el caso de Estados Unidos, Baldwin y Johnson (1994) calculan la brecha en 6.69% para el caso de los discapacitados y en 26.25% para el caso de los minusválidos. Estimados más recientes de Baldwin y Johnson (2000) estiman que la diferencia salarial en Estados Unidos es de 16.63% para el caso del grupo de PCD con discapacidades menos perjudiciales y de 18.35% para el grupo de PCD con discapacidades más perjudiciales.

Cuadro 1  
Medias Muestrales de Variables Utilizadas en Ecuación de Salarios

Variable	Persona con Discapacidad		Persona sin Discapacidad	
	Media	Std. Dev.	Media	Std. Dev.
Lnsalariohora	0,74	0,73	1,18	0,87
Exppot	21,16	14,53	15,46	12,06
Exppot2	656,63	800,79	384,34	514,23
Aedu	7,47	5,30	11,18	4,42
Grupoedad1	0,12	0,32	0,16	0,37
Grupoedad2	0,51	0,50	0,57	0,50
Grupoedad3	0,18	0,39	0,17	0,37
Grupoedad4	0,20	0,40	0,10	0,30
Tamempresa1	0,46	0,50	0,36	0,48
Tamempresa2	0,33	0,47	0,27	0,44
Tamempresa3	0,05	0,22	0,12	0,33
Tamempresa4	0,05	0,22	0,05	0,22
Tamempresa5	0,11	0,31	0,20	0,40
Grupocup1	0,09	0,29	0,22	0,42
Grupocup2	0,00	0,00	0,01	0,12
Grupocup3	0,04	0,20	0,07	0,26
Grupocup4	0,35	0,48	0,23	0,42
Grupocup5	0,04	0,20	0,03	0,18
Grupocup6	0,00	0,00	0,01	0,09
Grupocup7	0,18	0,39	0,13	0,34
Grupocup8	0,04	0,20	0,03	0,18
Grupocup9	0,07	0,26	0,08	0,26
Grupocup10	0,15	0,36	0,13	0,33
Grupocup11	0,03	0,18	0,05	0,22
Costa	0,44	0,50	0,60	0,49
Sierra	0,36	0,48	0,25	0,43
Selva	0,20	0,40	0,16	0,37
Casado	0,55	0,50	0,61	0,49
Mujer	0,39	0,49	0,43	0,49
Jefe	0,55	0,50	0,49	0,50
Emparcial	0,08	0,28	0,10	0,30
Empublico	0,08	0,28	0,17	0,37
Contratado	0,18	0,39	0,29	0,45
Lambda	0,91	0,82	0,48	0,37
Discasevera	0,06	0,24	-	-
Nº de Observaciones	95		8008	

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.

En lo que se refiere a la experiencia potencial, son las PCD las que tienen un mayor nivel de esta en relación con las personas sin discapacidad. Ello no debe de sorprendernos si tomamos en cuenta la relación directa que existe entre la discapacidad y la edad. Dado que las PCD tienen una mayor edad que las personas sin discapacidad, es claro que por ello han acumulado mayores niveles de experiencia. Por otro lado, las PCD tienen en promedio menores años de estudios acumulados que las personas sin discapacidad, un resultado que ya habíamos señalado en secciones anteriores. Dicha brecha es cerca de 4 años de estudio.

En lo que se refiere al grupo de edad de pertenencia, tenemos que cerca del 38% de las PCD tienen edades de entre 45 años y más, frente a un 26% de personas sin discapacidad que se encuentran en el mismo rango. Este resultado va en línea de lo señalado líneas arriba. En el caso del tamaño de la empresa, se observa que cerca del 78% de las PCD trabajan en empresas de menos de 10 trabajadores frente a un 62% de personas sin discapacidad que lo hacen. En lo que se refiere al grupo ocupacional, tenemos que el 34.7% de las PCD se desempeña como vendedores (Grupo Ocupacional 3), siguiendo en orden de importancia las PCD que trabajan como artesanos y operarios que representan cerca del 18% del total. Nótese además que casi no hay PCD en el Grupo Ocupacional 2 (Gerentes, Administradores y Funcionarios).

En lo que se refiere a las regiones, alrededor de 44% de las PCD se encuentra en la Costa frente a casi un 60% para el caso de las personas sin discapacidad, mientras que en la Sierra las PCD son cerca del 36% contra 25% de las personas sin esta. Casi no hay diferencias en lo que se refiere a la condición de casados, sucediendo lo mismo cuando de ser mujer se trata. Una ligera diferencia de 6% indica que una mayor proporción de las PCD tienden a ser jefes de hogar con relación a las personas sin discapacidad, resultado que se encuentra altamente asociado a la mayor edad promedio de las PCD. Asimismo, las diferencias en términos de acceso a empleos en el sector público, empleos con algún tipo de contrato e inclusive el acceso a empleos a tiempo parcial favorecen en todos los casos a las personas sin discapacidad. Finalmente, las PCD que tienen discapacidad severa representan el 6% del total de la muestra.

En el Cuadro 2 se presentan las estimaciones del modelo probit de empleo para ambos colectivos. En el caso de las PCD, se muestran dos especificaciones, una especificación (A) similar a la de las personas sin discapacidad y una (B) en donde se incluye la variable “discasevera”. En la mayoría de los casos los coeficientes son estadísticamente significativos, aunque en menor proporción para el caso de las PCD.

Cuadro 2  
Ecuación de Ocupación según Presencia de Discapacidad, 2003

	Personas con Discapacidad				Personas sin Discapacidad	
	(A)		(B)		Coeficiente	z
	Coeficiente	z	Coeficiente	z		
Constante	-5,08	-5,23	-4,61	-4,58	-1,29	-9,16
Casado	-0,28	-0,64	-0,28	-0,65	-0,14	-2,78
Numhijo	-0,10	-0,99	-0,09	-0,86	-0,04	-2,46
Niño5	0,16	0,69	0,11	0,46	0,05	1,81
Niño12	0,28	1,59	0,31	1,90	-0,03	-1,40
GrupoEdad1	3,38	3,11	3,53	3,08	0,77	6,31
GrupoEdad2	2,80	3,34	2,80	3,29	1,01	8,48
GrupoEdad3	1,51	2,64	1,49	2,60	0,36	3,34
Aedu	0,03	0,85	0,01	0,22	0,01	2,44
Exppot	0,17	4,40	0,16	4,20	0,12	17,04
Exppot2	0,00	-4,70	0,00	-4,72	0,00	-13,13
Mujer	-0,33	-1,07	-0,40	-1,21	-0,44	-10,18
Jefe	0,37	0,85	0,28	0,66	0,61	10,50
Sierra	0,95	2,91	0,85	2,63	-0,07	-2,26
Selva	0,50	1,55	0,46	1,40	0,10	2,67
Inghogar	0,00	3,29	0,00	2,95	0,00	5,61
Discasevera	-	-	-1,33	-2,64	-	-
Nº de Obs.	388		388		15 007	
Wald	70,34		78,67		1 396,10	
ChiCuadrado	70,34		78,67		1 396,10	
Pseudo R2	0,44		0,47		0,25	

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.

Los resultados de comparar la especificación (A) con la ecuación de empleo para el caso de las personas sin discapacidad son los siguientes. El estar casado reduce la probabilidad de estar empleado para ambos colectivos, aunque solo en el caso de las PCD no es estadísticamente significativo. Este resultado pareciera no ser intuitivo, pero la no diferenciación de la muestra por género lo explica. En el caso de la variable número de hijos se obtiene un signo negativo, aunque solamente es significativo para el caso de las personas sin discapacidad. Respecto a las variables que buscan aproximarse al número de hijos por diferentes tramos de edad, tenemos que en ninguno de los casos son estadísticamente significativas. En lo que se refiere a las variables de tramo de edad, se presenta una “U” invertida para el caso de las personas sin discapacidad, en donde la probabilidad es más alta en el tramo de 25 a 44 años de edad. Para las PCD dicha relación no se mantiene en el caso de las PCD, en donde la probabilidad de ocupación disminuye a través de los tramos de edad. Para el caso de la educación, en ambos colectivos los coeficientes estimados son positivos, pero estadísticamente significativos solamente para el caso de las personas sin discapacidad. La experiencia potencial y su cuadrado tienen los signos esperados y son estadísticamente significativos para los dos grupos bajo estudio. Lo mismo sucede en el caso de la variable ficticia “mujer”, la cual tiene signo negativo, aunque solamente estadísticamente significativa en el caso de las personas sin discapacidad. Asimismo, en ambos casos el ser jefe de hogar está asociado a un incremento en la probabilidad de empleo, aunque es solamente significativo para el caso de las personas sin discapacidad. Existen también importantes diferencias regionales, se tiene que en el caso de las personas sin discapacidad la probabilidad de empleo en la sierra es menor con relación a la de la costa, pero ocurre lo inverso para la selva. En el caso de las PCD en ambos casos el efecto es positivo con relación a la costa, aunque solamente significativo para el caso de la sierra. En relación con el ingreso del hogar tenemos que esta variable es estadísticamente significativa para ambos colectivos, aunque con una contribución marginal muy pequeña. Cuando incluimos la variable que mide el grado de severidad de la discapacidad obtenemos que la probabilidad de ocupación se reduce significativamente, con una contribución marginal importante (-0.1934). Las demás variables de la especificación (B) tienen los mismos signos que los obtenidos en el caso de la especificación (A).

En el Cuadro 3 recogemos los resultados de nuestras estimaciones para la ecuación de salarios para cada colectivo y corregida del sesgo de selección muestral. De la misma forma que en la ecuación anterior, se incluyen dos especificaciones para el caso de las PCD. El coeficiente estimado de la variable  $\lambda$  que corrige el sesgo de selección es significativa para ambos colectivos, aunque con signos distintos. El signo negativo asociado a dicha variable para el caso de las PCD sugiere que los miembros de dicho grupo con salarios cercanos al salario promedio tienen mejores oportunidades fuera de la fuerza laboral. Los errores estándar han sido corregidos de la heterocedasticidad mediante el método sugerido por White (1980). Asimismo, la variable “discasevera” incluida en la especificación (B) es estadísticamente significativa y con el signo esperado, lo cual sugiere que el grado de discapacidad no sólo influye de manera importante sobre la probabilidad de estar empleado sino que afecta también la determinación de los salarios de este grupo. Este resultado no es consistente con los obtenidos en los trabajos de Johnson y Lambrinos (1985), Baldwin y Johnson (2000), Kidd, Sloane y Ferko (2000) y Pagán y Marchante (2004), sin embargo, está en línea con nuestro marco teórico dado que sugiere que las condiciones laborales son más difíciles en el país para quienes presentan discapacidades severas y son además una fuente importante de desigualdad entre las mismas PCD. No obstante, esto introduce una limitación adicional a nuestra investigación puesto que no podremos incorporar esta variable en nuestro análisis de descomposición en la medida que la misma no se define para el caso de las personas sin discapacidad.

Dicho esto, describamos ahora los principales resultados de nuestras estimaciones de la ecuación de salarios para ambos colectivos. En lo que se refiere a la experiencia, los retornos son negativos en ambos casos. Nótese que dichos resultados se obtienen debido a la corrección del sesgo de selección de muestra. Es decir, cuando no consideramos la variable  $\lambda$  los coeficientes para la experiencia y su cuadrado tienen los signos usuales para el caso de las personas sin discapacidad, aunque no son estadísticamente significativos. Los retornos de la educación son positivos en ambos casos y más altos cuando se trata de las personas sin discapacidad. Sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo para las PCD. Las variables ficticias que miden el impacto de la edad indican que los retornos crecen a medida que aumenta el tramo de edad para ambos grupos, aunque solamente ello es significativo para el caso de las personas sin discapacidad. Nótese que en ambos casos los retornos son más importantes para la edad que para la experiencia en sí misma. Asimismo, el tamaño de la empresa en la que se labora es importante. En el caso de las personas sin discapacidad, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, los retornos son mayores, mientras que en el caso de las PCD el impacto es importante y estadísticamente significativo cuando laboran en empresas de entre 10 y 99 trabajadores tomando como referencia a las empresas de 1 trabajador. Respecto a la categoría de ocupación, y tomando como referencia a los trabajadores del hogar, se encuentra retornos positivos y estadísticamente significativos en la mayoría de los grupos ocupacionales en los que intervienen las PCD, salvo en el caso de los empleados de oficina, el cual además no es estadísticamente significativo. Nótese que el grupo ocupacional 2 (Gerentes, administradores y funcionarios) y el grupo ocupacional 6 (Mineros y canteros)

fueron omitidos debido a la insignificancia de las observaciones de PCD en las mismas. En el caso de las personas sin discapacidad, la mayoría de los grupos ocupacionales no tienen coeficientes estadísticamente significativos. Como era de esperarse, los retornos son más altos en ocupaciones asociadas a mayores niveles de responsabilidad y que suponen mayores niveles educativos para el caso de las personas sin discapacidad. En el caso de las PCD, además de lo señalado en el caso anterior, los retornos son más altos en ocupaciones en las que se desempeñan como artesanos.

Cuadro 3  
Ecuación de Salarios según Presencia de Discapacidad, 2003

	Personas con Discapacidad				Personas sin Discapacidad	
	(A)		(B)		Coeficiente	t
	Coeficiente	t	Coeficiente	t		
Constante	-0,09	-0,16	-0,71	-1,38	1,63	15,52
Exppot	-0,06	-1,93	-0,07	-2,16	-0,07	-11,80
Exppot2	0,00	2,08	0,00	2,35	0,00	10,90
Aedu	0,01	0,65	0,04	2,17	0,04	9,62
Grupoedad2	0,08	0,25	0,26	0,78	-0,15	-3,34
Grupoedad3	1,21	2,13	1,47	2,63	0,22	3,62
Grupoedad4	1,14	1,50	1,63	2,08	0,41	4,45
Tamempresa2	0,19	1,02	0,24	1,15	0,15	4,97
Tamempresa3	1,26	3,55	1,11	3,57	0,19	5,34
Tamempresa4	0,34	0,86	0,49	1,09	0,28	5,20
Tamempresa5	0,31	0,91	0,40	1,10	0,52	9,13
Grupocup1	1,31	3,38	1,33	4,03	0,41	7,26
Grupocup2	(dropped)		(dropped)		1,17	10,30
Grupocup3	-0,22	-0,53	0,07	0,21	0,18	3,36
Grupocup4	0,83	2,17	1,02	3,23	-0,02	-0,44
Grupocup5	1,09	2,30	1,26	3,03	-0,03	-0,43
Grupocup6	(dropped)		(dropped)		0,24	2,75
Grupocup7	1,64	4,28	1,93	5,61	-0,05	-1,01
Grupocup8	1,21	3,14	1,44	4,31	0,11	1,45
Grupocup9	1,57	4,18	1,74	5,28	0,03	0,68
Grupocup10	0,65	1,70	0,83	2,70	-0,03	-0,57
Sierra	-0,86	-3,46	-0,88	-3,47	-0,05	-2,80
Selva	-0,63	-2,04	-0,61	-1,98	-0,13	-5,64
Casado	0,51	2,35	0,51	2,23	0,13	5,51
Mujer	1,42	5,92	1,54	6,13	0,22	6,90
Jefe	-0,20	-1,12	-0,15	-0,86	-0,24	-7,32
Emparcial	0,37	1,34	0,39	1,33	0,54	12,83
Empublico	-0,25	-0,95	-0,35	-1,37	-0,41	-7,57
Contratado	0,34	2,75	0,39	3,25	0,29	9,20
Lambda	-0,68	-2,64	-0,85	-2,84	-1,50	-16,48
Discasevera	-	-	1,53	3,31	-	-
N° de Obs.	95		95		8 008	
F	29,95		30,13		117,49	
R2	0,8409		0,8446		0,5147	

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.

Asimismo, se encuentra que las diferencias regionales son importantes. Para ambos grupos se halla que, con relación a la costa, los salarios son menores en la sierra y en la selva. En ambos casos los coeficientes son estadísticamente significativos, pero la "pérdida" salarial es más importante para las PCD que para el colectivo de personas sin discapacidad. El ser mujer tiene un impacto positivo sobre el salario, lo cual es estadísticamente significativo tanto para PCD como para personas sin discapacidad mientras que lo contrario ocurre con los jefes de hogar, aunque ello solamente es significativo para este último grupo. El trabajo a tiempo parcial tiene retornos positivos para ambos grupos, pero no son significativos cuando de las PCD se trata, mientras que ser empleado público tiene un retorno negativo en ambos casos. Finalmente, trabajar bajo algún tipo de contrato tiene retornos positivos en ambos casos, aunque son más altos para el caso de las PCD.

A partir de nuestros estimados de la ecuación de salarios vamos a proceder a descomponer las diferencias salariales entre ambos grupos de acuerdo con la metodología discutida anteriormente. Además del modelo corregido por selección, incluimos el modelo sin corregir. Ello supone que tanto las PCD como las personas sin discapacidad tienen, en promedio, similares preferencias respecto a sus decisiones de asignación de tiempo entre ocio y trabajo.

**Cuadro 4**  
Descomposición de la Diferencias Salariales entre las Personas sin Discapacidad y las Personas con Discapacidad

	Modelo Corregido		Modelo sin Corregir	
Predicción para el grupo de altos salarios (H):		1,98		1,25
Predicción para el grupo de bajos salarios (L):		1,53		0,99
Diferencial (R) {H-L}:		0,45		0,26
- debido a dotaciones (E):		0,47		0,43
- debido a coeficientes (C):		0,19		0,06
- debido a interacción (CE):		-0,21		-0,22
Predicción Ajustada por Selección		-0,19		-
Componente no Explicado (U){C+(1-D)CE}:		0,19		0,06
Componente Explicado (V) {E+D*CE}:		0,27		0,20
% No Explicado {U/R}:		41,0		22,3
% Explicado {V/R}:		59,0		77,7
<b>Descomposición del Componente Explicado</b>	<b>Características</b>	<b>Rendimientos</b>	<b>Características</b>	<b>Rendimientos</b>
Exppot	0,28		-0,02	
Exppot2	-0,22		0,01	
Aedu	0,09		0,13	
Grupoedad2	-0,01		0,01	
Grupoedad3	-0,02		-0,03	
Grupoedad4	0,00		0,00	
Tamempresa2	-0,03		-0,03	
Tamempresa3	0,01		0,01	
Tamempresa4	-0,01		-0,01	
Tamempresa5	0,06		0,07	
Grupocup1	0,05		0,04	
Grupocup2	0,02		0,02	
Grupocup3	0,00		0,00	
Grupocup4	0,00		0,01	
Grupocup5	0,00		0,00	
Grupocup6	0,00		0,00	
Grupocup7	0,00		-0,01	
Grupocup8	-0,01		0,00	
Grupocup9	0,00		0,00	
Grupocup10	0,00		0,01	
Sierra	0,00		0,00	
Selva	0,00		0,00	
Casado	0,01		0,00	
Mujer	0,04		-0,01	
Jefe	0,01		0,00	
Emparcial	0,01		0,01	
Empublico	-0,03		-0,04	
Contratado	0,02		0,02	
Constante	0,00		0,00	
<b>Total</b>	<b>0,266</b>	<b>0,185</b>	<b>0,202</b>	<b>0,058</b>

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.

Como se observa en el Cuadro 4, la diferencia salarial del modelo corregido por sesgo de selección es más alta de aquella del modelo sin corrección. Este incremento se debe a que el efecto del término de corrección  $\lambda$  en las diferencias salariales depende del tamaño y signo de los coeficientes estimados de dicha variable así como de sus valores medios.

Cuando descomponemos las diferencias salariales, obtenemos que el 59% de la misma es atribuible a diferencias en las características (componente explicado) y el resto atribuible a diferencias en los rendimientos de dichas características (componente no explicado). Nótese que en el modelo sin corrección del sesgo de selección, el componente no explicado de las diferencias salariales, considerado en la literatura como evidencia de discriminación, se reduce significativamente.

Es importante señalar que debe tomarse con mucho cuidado la interpretación del componente no explicado en la medida que las características que distinguen a este grupo pueden, efectivamente, mellar su productividad laboral. Este componente debe su existencia no solamente a la presencia de prejuicios negativos en contra de las PCD sino también a diferencias no observadas de productividad. Como señalan Pagán y Marchante (2004), un tema clave a la que se enfrenta una empresa que contrata a una PCD es conocer realmente su productividad, pues a mayor conocimiento que tenga el empresario sobre el tipo de discapacidad que padece una persona y el grado en el que la discapacidad sea relevante para desempeñar el trabajo afectará a la valoración que haga el empresario sobre la productividad real de la PCD y el nivel salarial correspondiente.

En el Cuadro 4 se descompone también el componente explicado entre los diferentes sub-componentes. Si un sub-componente tiene signo positivo (negativo), ello significa que el mismo contribuye a aumentar (disminuir) las diferencias salariales entre las personas sin discapacidad y las PCD. Las diferencias en niveles de experiencia, años de educación, la región, el género, el estado civil y el trabajar bajo algún tipo de contrato son factores que contribuyen a aumentar las diferencias salariales mientras que el ser empleado público y el cuadrado de la experiencia potencial contribuyen a reducirlas. Asimismo, la edad, el tamaño de la empresa y el grupo ocupacional tienen ambos efectos, dependiendo de la categoría de nuestro interés.

## 7. Conclusiones

En este trabajo hemos avanzado en el estudio de las condiciones laborales de las PCD complementando los hallazgos de Maldonado (2005a). En dicho estudio se encontró que el principal problema que afrontaban las PCD eran sus bajos niveles de participación más que el desempleo o subempleo. Así, el 76% de la PET con discapacidad se encontraba en condición de inactividad en Lima Metropolitana mientras que la tasa de desempleo era de 18.1%, siendo esta última significativamente menor a la señalada por Metts (2000) y Mont (2004) para el caso de los países desarrollados (3 veces más la tasa de desempleo para la población en general).

En este estudio nos hemos concentrado en el análisis de los diferenciales salariales entre las PCD y las personas sin discapacidad. Este interés se desprendió del hallazgo preliminar de Maldonado (2005a) en el sentido que no parecía existir una diferencia significativa entre los ingresos promedio por trabajo de la población sin y con discapacidad una vez que esta última lograba su inserción en el mercado de trabajo. Las implicancias analíticas de dicho hallazgo sugieren que el problema básico que en términos laborales enfrentan las PCD era el de exclusión más no discriminación, en la medida que una vez lograda la inserción laboral la media salarial era semejante entre ambos colectivos. Ciertamente, eso no descarta la presencia de patrones discriminatorio pero, por lo menos en términos salariales, los datos sugerían que las diferencias no eran sustantivas en el promedio.

A partir de la estrategia empírica sugerida por Reimers (1983) y adaptada por Baldwin y Johnson (1994), hemos sometido dicho hallazgo a un análisis más detallado. En primer lugar, se estima que la diferencia salarial entre personas sin discapacidad y PCD es significativa y más alta de la encontrada en estudios similares para el caso de países desarrollados. Así, la brecha es de 35.38% para el caso peruano, frente a un 16.61% para el caso de España (Pagán y Marchante 2004), 13.11% para el caso de Inglaterra (Kidd, Sloane y Ferko 2000), y 6.69% para el caso de los discapacitados y en 26.25% para el caso de los minusválidos en Estados Unidos (Baldwin y Johnson 1994).

Con el objetivo de identificar los factores que explican dicho diferencial se estimó una ecuación de determinantes de salario de tipo Mincer para cada colectivo, las mismas que fueron corregidas de posible sesgo de selección muestral mediante el método de dos etapas sugerido por Heckman (1979). Aplicando la metodología de descomposición de Reimers (1983), una variante de los modelos de descomposición salarial desarrollados a partir del trabajo seminal de Oaxaca (1973) y Blinder (1973); se encontró que el componente no explicado de la diferencia salarial entre ambos grupos, asociado en la literatura a

la presencia de discriminación, es del orden del 40%. De acuerdo con ello, las PCD no solamente se enfrentan a altos niveles de exclusión laboral (expresados en una baja probabilidad de empleo) sino que además sufren de discriminación salarial. Así, las PCD no sólo serían excluidas laboralmente como consecuencia de la exclusión padecida en el proceso de competencia por activos claves para el desarrollo humano como la educación, sino también serían discriminadas.

Sin embargo, estos resultados deben ser considerados como preliminares aún en la medida que existen muchas limitaciones en el análisis realizado, las cuales podrían estar introduciendo importantes sesgos en las estimaciones. Una primera gran limitación tiene que ver con el reducido tamaño de muestra. Una primera forma de solucionar ello consistiría en trabajar con datos agrupados de diversos años de la encuesta del MTPE. La otra gran limitación consiste en la dificultad de encontrar controles que nos aproximen al estado de salud del individuo. A diferencia de los estudios clásicos de discriminación, en el caso de las PCD se debe tener en cuenta que la presencia de una discapacidad sí puede estar relacionada a la pérdida de productividad. Lamentablemente, la información disponible no contiene pregunta alguna que permita acercarnos al análisis de esta cuestión, por lo que nuestros cálculos pueden sobreestimar la extensión de la discriminación salarial.

## REFERENCIAS

- Acemoglu, Daron, Simon Johnson and James Robinson.  
 2000 The Colonial Origins of Comparative Development: An Empirical Investigation. NBER Working Paper N° 7771. Cambridge, Massachusetts, USA.
- 2001 Reversal of Fortune: Geography and Institutions in the Making of the Modern World Income Distribution. NBER Working Paper N° 8460. Cambridge, USA
- Baldwin, Marjorie y William Johnson.  
 1992 "Estimating the Employment Effects of Wage Discrimination". *Review of Economics and Statistics*, Vol. 74, Pág. 446-455
- 1994 "Labor Market Discrimination against Men with Disabilities". *Journal of Human Resources*, Vol. 29, Pág. 1-19.
- 2000 "Labor Market Discrimination against Men with Disabilities in the Year of the ADA". *Southern Economic Journal*, Vol. 66, Pág. 548-566.
- Blinder, Alan.  
 1973 "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*, Vol. 8, Pág. 436-455.
- Bourguignon, Francois; Francisco Ferreira y Marta Menéndez.  
 2005 Inequality of Opportunities in Brazil. Mimeo. World Bank. Washington DC.
- Burchardt, Tania.  
 2000 The Dynamics of Being Disabled. CASE Paper N° 36. Centre for Analysis of Social Exclusion. London School of Economics and Political Science. London.
- 2003 Being and Becoming: Social Exclusion and the Onset of Disability. CASE Report N° 21. Centre for Analysis of Social Exclusion. London School of Economics and Political Science. London.
- Dudzik, Pamela, Ann Elwan y Robert Metts.  
 2002 Disability Policies, Statistics, and Strategies in Latin America and the Caribbean: A Review. Social Information System and Sustainable Development Department. Inter-America Development Bank. Washington DC.
- Dworkin, Ronald.  
 2000 *Sovereign Virtue*. Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts.
- Engerman, Stanley y Kenneth Sokoloff.  
 1994 Factor Endowments, Institutions and Differential Paths of Growth among New World Economics: a View from Economic Historians of the United States. NBER Working Paper on Historical Factors in Long Run Growth N° 66. Cambridge, Massachusetts.
- Elwan, Ann.  
 1999 Poverty and Disability. A Survey of the Literature. Social Protection Discussion Paper Series N° 9932. World Bank. Washington DC.
- Figueroa, Adolfo  
 1996 *Teorías Económicas del Capitalismo*. Fondo Editorial de la PUCP. Lima. 2da. Edición corregida y aumentada.
- 2003 *The Sigma Society. A Theory of Economic Development*. Economic Department. Catholic University of Peru. Manuscript, Lima.
- Figueroa, Adolfo; Teofilo Altamirano y Dennis Sulmont  
 1996 *Exclusión Social y Desigualdad en el Perú*. Oficina Regional de la OIT. Lima.
- Heckman, James.  
 1979 "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*, Vol. 47, Pág. 153-161.

Hernández-Licona, Gonzalo.

2002 Disability and the Labor Market: Data Gaps and Needs in Latin America and the Caribbean. Social Information System and Sustainable Development Department. Inter-America Development Bank. Washington DC.

Instituto Nacional de Rehabilitación-Organización Panamericana de la Salud.

1993 *Prevalencia de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía: Peru, 1993*. INR-OPS. Lima.

Johnson, William y James Lambrinos.

1985 "Wage Discrimination against Handicapped Men and Women". *Journal of Human Resources*, Vol. 20, Pág. 264-277

Kidd, Micheal; Peter Sloane y Ivan Ferko.

2000 "Disability and the Labour Market: An Analysis of British Males". *Journal of Health Economics*, Vol. 19, Pág. 961-981.

Maldonado, Stanislao.

2004a Desarrollo es Equidad: Hacia un Enfoque de Justicia Distributiva para el Desarrollo. Trabajo Ganador del Concurso de Ensayos (categoría Desarrollo Social) convocado por la Organización de Estados Americanos en el marco de la Cumbre Extraordinaria de las Americas de Monterrey, México, 12 y 13 de Enero. Disponible en: [http://www.summit-americas.org/SpecialSummit/CallforEssays/Stanislaio\\_Maldonado.doc](http://www.summit-americas.org/SpecialSummit/CallforEssays/Stanislaio_Maldonado.doc)

2004b Exclusión Social y Discapacidad: Notas Conceptuales e Implicancias para las Políticas Públicas. Comisión Especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República. Mimeo. Lima.

2005a *Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad*. De próxima publicación. Fondo Editorial del Congreso de la República.

2005b Una Teoría de las Instituciones Básicas: Exclusión Social, Justicia Distributiva y Persistencia del Subdesarrollo en la Región Andina. En Progreso. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación. Lima.

Maldonado, Stanislao y Vanessa Ríos.

2005 Más allá de la Igualdad de Oportunidades: Desigualdad de Ingresos, Responsabilidad Individual y Movilidad Social en el Perú. CEDEP y CIES. En Proceso. Lima

Metts, Robert.

2000 Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank. Social Protection Discussion Paper Series N° 0007. World Bank. Washington DC.

Mont, Daniel.

2004 Disability Employment Policy. Social Protection Discussion Paper Series N° 0413. World Bank. Washington DC.

Montes, Andrés y Ernest Massiah.

2002 Disability Data: Survey and Methods Issues in Latin America and the Caribbean. Social Information System and Sustainable Development Department. Inter-America Development Bank. Washington DC

Oaxaca, Ronald.

1973 "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, Vol. 14, Pág. 693-709.

O' Reilly, Arthur.

2003 El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades. Documento de Trabajo 14-S del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Pagán, Ricardo y Andrés Marchante.

2004 "Análisis de las Diferencias Salariales por Discapacidad en España: El caso de los varones". *Hacienda Pública Española*, Vol. 171, Pág. 75-100

Rawls, John.

1997[1971] *Teoría de la Justicia*. Fondo de Cultura Económica. México D.F.

Reimers, Cordelia.

1983 “Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men”. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 65, Pág. 570-579.

Sen, Amartya

2000 *Desarrollo y Libertad*. Editorial Planeta. Barcelona.

Solimano, Andrés.

1999 Beyond Unequal Development. An Overview. Policy Research Working Paper N° 2091. World Bank. Washington DC.

White, H.

1980 “A Heteroskedasticity-consistent Covariance Matrix and a Direct Test for Heteroskedasticity”. *Econometrica*, Vol. 48, Pág. 817-838.

Zynda, Lyle.

2001 *Introduction to Political Philosophy. Lectures Notes*. Department Philosophy. Indiana University South Bend. Indiana, USA.

## APÉNDICE 1

### DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO

#### *Variables Dependientes:*

Ocupado	Variable dependiente de la ecuación de ocupación. Toma valor de 1 si la persona se encuentra trabajando de acuerdo con la variable R3 de la encuesta utilizada.
LnSalariorhora	Variable dependiente de la ecuación de salarios. Se calculó tomando como referencia la variable r6 de la encuesta y el número de horas normales de trabajo semanal.

#### *Variables Personales*

Grupoedad1	1, si el individuo tiene entre 14 y 24 años.
Grupoedad2	1, si el individuo tiene entre 25 y 44 años.
Grupoedad3	1, si el individuo tiene entre 45 y 54 años.
Grupoedad4	1, si el individuo tiene entre 55 y más años.
Expot	Experiencia potencial del individuo. Se define como la diferencia entre la edad del individuo y la edad en la que comenzó su vida laboral.
Aedu	Número de años de educación del individuo.

#### *Variables Regionales*

Costa	1, si la observación es de Lima, Piura o Tumbes.
Sierra	1, si la observación es de Apurímac, Huancavelica o Pasco.
Selva	1, si la observación es de Chachapoyas o Madre de Dios.

#### *Variables Ocupacionales*

Grupocup1	1, si pertenece al grupo 1 (Profesionales, técnicos y ocupaciones afines).
Grupocup2	1, si pertenece al grupo 2 (Gerentes, administradores y funcionarios).
Grupocup3	1, si pertenece al grupo 3 (Empleados de oficina).
Grupocup4	1, si pertenece al grupo 4 (Vendedores).
Grupocup5	1, si pertenece al grupo 5 (Agricultores, ganaderos y pescadores).
Grupocup6	1, si pertenece al grupo 6 (Mineros y canteros).
Grupocup7	1, si pertenece al grupo 7 (Artesanos y operarios).
Grupocup8	1, si pertenece al grupo 8 (Obreros, jornaleros y ocupaciones N.E.).
Grupocup9	1, si pertenece al grupo 9 (Conductores).
Grupocup10	1, si pertenece al grupo 10 (Trabajadores de servicios).
Grupocup11	1, si pertenece al grupo 11 (Trabajadores del hogar).
Tamempresa1	1, si la empresa tiene 1 trabajador.
Tamempresa2	1, si la empresa tiene entre 2 y 9 trabajadores.
Tamempresa3	1, si la empresa tiene entre 10 y 99 trabajadores.
Tamempresa4	1, si la empresa tiene entre 100 y 499 trabajadores.
Tamempresa5	1, si la empresa tiene más de 500 trabajadores.

#### *Otras Variables*

Casado	1, si el individuo es casado o conviviente.
Mujer	1, si el individuo es de sexo femenino.
Jefe	1, si el individuo es jefe de hogar.
Emparcial	1, si el individuo trabaja menos de 24 horas a la semana.
Empublico	1, si el individuo trabaja para el sector público.

Contratado	1, si el individuo trabaja bajo alguna modalidad de contratación (no se incluye a los trabajadores en tiempo de prueba).
Numhijo	Número de hijos en el hogar.
Nino5	Número de hijos menores de 6 años en el hogar.
Nino12	Número de hijos menores entre 6 y 12 años en el hogar.
Inghogar	Ingreso total del hogar.
Discasevera	1, si el individuo tiene una discapacidad severa. Se consideran como discapacidades severas la ceguera total, la sordera total, la mudéz y el retardo mental.

## APÉNDICE 2

## CUADROS ESTADISTICOS ADICIONALES

Cuadro A.1  
Medias Muestrales de Variables Utilizadas en Ecuación de Empleo

Variable	Persona con Discapacidad		Persona sin Discapacidad	
	Media	Std. Dev.	Media	Std. Dev.
Ocupado	0,26	0,44	0,56	0,50
Casado	0,43	0,50	0,50	0,50
Numhijo	1,60	1,56	1,53	1,49
Niño5	0,32	0,61	0,45	0,71
Niño12	0,59	0,87	0,67	0,87
Grupoedad1	0,16	0,36	0,33	0,47
Grupoedad2	0,27	0,44	0,42	0,49
Grupoedad3	0,12	0,32	0,12	0,33
Grupoedad4	0,46	0,50	0,13	0,34
Aedu	6,32	5,07	10,61	4,22
Exppot	24,07	22,00	12,69	14,29
Exppot2	1 061,79	1 265,20	365,15	639,88
Mujer	0,46	0,50	0,53	0,50
Jefe	0,44	0,50	0,33	0,47
Sierra	0,28	0,45	0,28	0,45
Selva	0,19	0,39	0,15	0,36
Inghogar	1 047,14	1 133,55	1 708,87	2 536,51
Discasevera	0,14	0,35	-	-
N° de Observaciones	388		15 007	

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.

**Cuadro A.2**  
**Cambios en la Probabilidad de Ocupación para las Personas con Discapacidad**

Variable	De:	A:	dif:	De:	A:	dif:	De:	A:	dif:	De:	A:	dif:	Efecto Marginal
	x=min	x=max	min->max	x=0	x=1	0->1	x-1/2	x+1/2	-0,5	x-1/2sd	x+1/2sd	-+sd/2	
Casado	0,10	0,06	-0,04	0,10	0,06	-0,04	0,10	0,06	-0,04	0,09	0,07	-0,02	-0,04
Numhijo	0,10	0,02	-0,08	0,10	0,09	-0,01	0,08	0,07	-0,01	0,09	0,07	-0,02	-0,01
Niño5	0,07	0,16	0,09	0,07	0,09	0,02	0,07	0,09	0,02	0,07	0,08	0,01	0,02
Niño12	0,05	0,48	0,43	0,05	0,10	0,04	0,06	0,10	0,05	0,06	0,10	0,04	0,05
Grupoedad1	0,02	0,94	0,92	0,02	0,94	0,92	0,00	0,63	0,63	0,02	0,22	0,20	0,51
Grupoedad2	0,02	0,74	0,72	0,02	0,74	0,72	0,00	0,49	0,49	0,02	0,21	0,19	0,41
Grupoedad3	0,06	0,46	0,40	0,06	0,46	0,40	0,02	0,25	0,23	0,05	0,12	0,07	0,22
Aedu	0,07	0,09	0,02	0,07	0,07	0,00	0,08	0,08	0,00	0,07	0,08	0,01	0,00
Expptot	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,09	0,02	0,00	0,64	0,63	0,02
Expptot2	0,88	0,00	-0,88	0,88	0,88	0,00	0,08	0,08	0,00	0,55	0,00	-0,54	0,00
Mujer	0,11	0,05	-0,06	0,11	0,05	-0,06	0,11	0,05	-0,06	0,09	0,06	-0,03	-0,06
Jefe	0,06	0,10	0,04	0,06	0,10	0,04	0,06	0,10	0,04	0,07	0,09	0,02	0,04
Sierra	0,05	0,21	0,16	0,05	0,21	0,16	0,03	0,16	0,13	0,05	0,11	0,06	0,12
Selva	0,07	0,15	0,08	0,07	0,15	0,08	0,05	0,12	0,07	0,07	0,09	0,03	0,07
Inghogar	0,04	0,79	0,75	0,04	0,04	0,00	0,08	0,08	0,00	0,05	0,11	0,05	0,00
Discasevera	0,11	0,01	-0,10	0,11	0,01	-0,10	0,22	0,02	-0,21	0,12	0,05	-0,07	-0,19

**Leyenda**

*Min->Max:* change in predicted probability as x changes from its minimum to its maximum

*0->1:* change in predicted probability as x changes from 0 to 1

*-+1/2:* change in predicted probability as x changes from 1/2 unit below base value to 1/2 unit above

*-+sd/2:* change in predicted probability as x changes from 1/2 standard dev below base to 1/2 standard dev above

*MargEfct:* the partial derivative of the predicted probability/rate with respect to a given independent variable

Fuente: MTPE, ENAHO III Trimestre del 2003.