

DOCUMENTO DE DISCUSIÓN

DD/11/15

¿Existe discriminación en el mercado laboral de
Lima Metropolitana? Un análisis experimental

Francisco Galarza

Liuba Kogan

Gustavo Yamada

©2011 Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

¿Existe discriminación en el mercado laboral limeño?

Un análisis experimental

Elaborado por Francisco Galarza, LiubaKogan y Gustavo Yamada

Diciembre 2011

Resumen

En este documento, discutimos los resultados de nuestro estudio experimental, diseñado para identificar la existencia de discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana. Este es un estudio pionero en el Perú en la obtención de evidencia estadística sólida sobre la existencia (o inexistencia) de discriminación en el mercado laboral, en términos de dos variables: apellidos de origen y sexo. A lo largo de varios meses, enviamos un total de 4820 currículos de vida (CV) ficticios como respuesta a vacantes laborales reales para tres tipos de categorías de empleos (profesionales, técnicos y no calificados), publicadas en el diario *El Comercio*. Para cada vacante laboral se enviaron cuatro CV con foto que mostraban un capital humano similar en términos de educación y experiencia laboral, y solo variaron en el apellido de origen (andino o blanco) y el sexo (mujer u hombre). Usando la tasa de respuestas de los empleadores a nuestros postulantes ficticios como indicador para medir la discriminación (pues aquella no debería diferir estadísticamente entre nuestros cuatro tipos de postulantes), analizamos las diferencias en dichas tasas usando pruebas estadísticas de diferencias de medias y luego estimaciones econométricas. Las fotos incluidas en los CV fueron *rankeadas* en términos de belleza, de manera que también podemos analizar si la belleza tiene algún efecto sobre las tasas de respuesta. Sin controlar por la belleza de nuestros postulantes, encontramos que existe discriminación estadística en función del sexo (hombres reciben 15% más de llamadas que mujeres) y el apellido de origen (blancos reciben 45% más de llamadas que andinos) para todo el conjunto de datos. La magnitud de la discriminación por apellidos se reduce en un tercio cuando controlamos por la belleza de los postulantes.

Palabras claves: Mercado laboral, discriminación, experimentos, Lima.

E-mail de los autores: galarza_fb@up.edu.pe, kogan_l@up.edu.pe, yamada_ga@up.edu.pe.

* Los autores desean agradecer a Roberto Asmat, José Bacigalupo, José Andrée Camarena, Lajos Kossuth, Alexandra Málaga y André Miranda por la colaboración en el experimento.

** Las opiniones expresadas en el documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no expresan necesariamente aquellas del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

1. Introducción

Desde el trabajo pionero de Gary Becker (1957) sobre mercados segmentados, el interés por examinar la existencia y las implicancias de la discriminación en el mercado laboral ha sido un tema recurrente en la disciplina económica,¹ y en otras ciencias sociales, como la sociología y la antropología.

El concepto de discriminación que trabajaremos en esta investigación es el de la “discriminación estadística”, que en el sentido económico se da cuando dos personas con las mismas calificaciones y habilidades para desempeñar una determinada ocupación obtienen salarios distintos o una probabilidad diferente de obtener el empleo. Si bien es cierto que tal discriminación no es necesariamente el resultado de políticas institucionales o de pulsiones innatas, puede ser el resultado de que los potenciales empleadores usen la raza, el aspecto físico, el apellido de origen, o cualquier otra variable, como indicador indirecto, relacionado con las características que ellos buscan pero que son difíciles de observar (como la productividad laboral).

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

Una primera aproximación de los grupos poblacionales puede provenir de los datos censales. Lamentablemente, las estadísticas censales más recientes solo contienen información acerca de la lengua materna aprendida durante la niñez, lo cual puede ser usado para aproximar a la población indígena, pero de manera muy imprecisa. De acuerdo

¹ Para una discusión informada del tema, consúltese Heckman (1998).

al Censo de Población y Vivienda del 2007, de los 24.7 millones de habitantes mayores a cinco años, el 83.9% aprendió el castellano en su niñez, mientras que el 13.2% aprendió quechua, el 1.8% aprendió aimara, el 0.9% aprendió otra lengua nativa, y el 0.2% aprendió un idioma extranjero. Por otro lado, estadísticas de autopercepción² obtenidas por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2009 indican que 31% de los jefes de hogares se percibe como de origen quechua; 4% de origen aimara; 2% de origen amazónico; 2% como afrodescendiente; 5% se percibe como de origen blanco; 52% como de origen mestizo; y 4% como de otro origen.

Una clasificación más actual extraída del informe anual del Latinobarómetro 2011 sobre la base de autopercepciones divide a la población peruana en 76% como mestizos, 6% como blancos, 7% como indígenas y 11% como de otras razas.³

En el aspecto económico, el Perú ha registrado un elevado y sostenido auge en la década más reciente. En efecto, el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) de 5.7% promedio anual en el período 2000-2010 ha sido el segundo alto de los países de América Latina. Este crecimiento económico ha permitido mejoras en varios indicadores de bienestar, incluyendo la reducción de la pobreza monetaria (de 54.8% de la población en el 2001 a 31.3% en el 2010), y la reducción en la tasa de desnutrición crónica (de 25.4% de la población infantil en 2000 a 17.9% en dicho período).

En este contexto de bonanza macroeconómica, que también se ha reflejado en la reducción de la tasa de desempleo abierta para Lima Metropolitana, de 7.2% en 2001 a 6.1% en 2009; así como también en la tasa de subempleo, de 39% a 34%, uno esperaría que las calificaciones de los potenciales empleados fueran las que primaran en la decisión de contratación de los empleadores, dada una creciente competencia en el mercado laboral. A nivel departamental, Lima concentra el 35.2% de la población económicamente activa (PEA) del Perú (datos censales de 2007).

²La pregunta específica fue: "Por sus antepasados y de acuerdo a sus costumbres, ¿usted se considera de origen?".

³Mulatos, Negros, Asiáticos.

En los últimos años, el tema de la igualdad de oportunidades para todos, sin distinción de credo, raza, sexo, condición económica, opinión, u otro factor, ha estado dentro de la agenda política. Más aún, la vigente Constitución Política del Perú de 1993, en su Capítulo 1 de “derechos fundamentales de la persona”, artículo 2, enunciado 2 indica: “Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.”

A su vez, los medios oficiales suelen propagar mensajes de que el Perú es un país con cada vez mayor igualdad y oportunidad para todos. Sin embargo, las encuestas de opinión y percepción muestran lo contrario. El Informe del Latinobarómetro 2011 indica que en el Perú el 28% de los encuestados se consideran dentro de un grupo discriminado y que esa discriminación se orienta hacia la variable racial.⁴ Asimismo, el 39% de los peruanos cree que existe discriminación por temas raciales.

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

Nuestro estudio se concentra en el mercado laboral de Lima Metropolitana y sigue una metodología similar a la utilizada por Bertrand y Mullainathan (2004) para investigar si en el actual contexto de expansión macroeconómica, las empresas peruanas discriminan en contra de las personas de origen y/o aspecto andinos, y a favor de personas de origen

⁴ Más que el promedio de América Latina (20%).

extranjero.⁵El método usado consiste en enviar currículos de vida (CV) en respuesta a avisos reales de vacantes publicados en el diario más prestigioso del país, agrupados en tres categorías genéricas de empleo: profesionales, técnicos, y no calificados. La medida de discriminación está dada por el número de respuestas a nuestros postulantes ficticios, cuya educación formal y experiencia laboral son equivalentes para una misma oferta laboral seleccionada.

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

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

⁵Esta metodología no es posible de aplicar para el caso de afro-peruanos debido a que no existe una cantidad suficientemente amplia de apellidos que se perciban como predominantemente afro-peruanos. Con todo, estimados de la participación de este grupo en el mercado laboral están en el orden del 1% del total de la PEA a nivel nacional.

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

Son escasos los países en el mundo cuya población no haya sido parte de importantes procesos de mestizaje cultural y genético⁶(Kymlicka, 2002). Sin embargo, cada sociedad imagina, asume, mide y significa esos procesos de modo particular. Así, nombrar a los grupos raciales⁷ y/o étnicos⁸ en un país es –como toda clasificación- un asunto político, ya que no resulta evidente ni sencillo identificar cuáles son los criterios y límites para incluir a unos u otros como parte de dichos grupos. Y esta dificultad no es exclusiva de los académicos, sino de la población en general.

En el cuadro 1, elaborado por Sulmont(2010), podemos observar que el porcentaje de la población indígena en el Perú se evalúa en nuestro país entre el 19.2% y el 74.8% según los criterios de lengua, lugar de nacimiento o raza (o una combinación de esas variables), de los hogares o de los individuos, según las diferentes investigaciones cuantitativas realizadas en el Perú a inicios de la década del dos mil.

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

⁶ Los únicos países mono-nacionales serían Islandia, Portugal y las dos Coreas (Zariquiey 2003)

⁷ Los rasgos raciales o raza están marcados por características físicas diversas que pueden incluir uno o más de los siguientes marcadores físicos: color de piel, rasgos de los ojos, color y textura del cabello, características antropométricas, etc.

⁸ La etnicidad se encuentra marcada por rasgos culturales que pueden incluir la religión, historia común, lengua común, valores, costumbres, etc.

Cuadro 1: Indicadores étnicos en estudios cuantitativos

INDICADORES UTILIZADOS EN ALGUNAS INVESTIGACIONES CUANTITATIVAS SOBRE IDENTIDAD ÉTNICA EN EL PERÚ Y ESTIMADO DEL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

Indicador	Tipo de indicador	Unidad de análisis	Estimado de la población indígena (%)	Base de datos	Fuente
1. Ubicación en una escala de intensidad "indígena / blanco"	Autoidentificación múltiple y categorización del entrevistador por observación	Individuos	No es posible	Encuesta sobre niveles de vida de hogares (2000 - 2001)	Ñopo et al. 2004
2. Lengua materna del jefe de hogar	Marcador objetivo	Hogares	19.2%	ENAH0 2001-IV	Trivelli 2005
3. Autoidentificación del jefe de hogar con una categoría étnico / racial	Autoidentificación simple		42.6%		
4. Autoidentificación y lengua materna	Mixto		45.2%		
5. Idioma más usado en el hogar	Marcador objetivo		25.4%		
6. Lengua materna de los jefes de hogar	Marcador objetivo		47.7%		
7. Autoidentificación con categorías raciales	Autoidentificación múltiple	Individuos	No es posible	Encuesta a estudiantes de secundaria y universidades en Lima (2002)	Drzewieniecki 2004
8. Lugar de nacimiento del jefe de hogar	Marcador objetivo	Hogares	74.8%	ENAH0 2002	Figueroa y Barrón 2005
9. Autoidentificación con categorías culturales, geográficas o raciales	Autoidentificación múltiple	Individuos	No es posible	DEMUS – Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social (2004)	Sulmont 2005b
10. Autoidentificación con una categoría étnico / racial	Autoidentificación simple	Individuos	24.7%	PNUD – Encuesta Nacional sobre la Democracia en el Perú (2005)	PNUD 2006

Adaptado y traducido de Sulmont 2006.

Fuente: Sulmont 2010.

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

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

3. Trabajos previos

Desde el trabajo pionero de Becker (1957) sobre mercados segmentados, el interés por examinar la existencia y las implicancias de la discriminación en el mercado laboral ha sido recurrente en la disciplina económica,⁹ y en otras ciencias sociales, como la sociología y la antropología. Becker examina la existencia de discriminación basada en las preferencias, que surge porque el empleador (o, de manera más general, el grupo que discrimina, que puede ser un vendedor o un empleador) considera poco deseable que un grupo particular (una raza, un grupo étnico, un sexo determinado, o cierto grupo religioso) obtenga las mismas condiciones salariales o de empleo que otro. En este caso, el solo hecho de interactuar con empleados del grupo discriminado aumenta la insatisfacción del empleador.

Una teoría alternativa de discriminación, que usaremos en esta investigación, es la “discriminación estadística”,¹⁰ que se da cuando dos personas con las mismas calificaciones y habilidades (i.e., un mismo capital humano) para desempeñar una determinada ocupación obtienen, *ceteris paribus*, distintas tasas de éxito cuando se encuentran compitiendo por la obtención de un mismo puesto laboral, o salarios distintos cuando ya lo obtienen. Este tipo de discriminación se origina por la información limitada acerca de la productividad laboral; la misma que da lugar a estereotipos, que reflejan las creencias y expectativas acerca de la productividad que se tienen a partir de características individuales fácilmente observables, tales como la raza, el aspecto físico, o el apellido de origen. Los trabajos pioneros sobre este tema son Phelps (1972) y Arrow (1973).

Existe una creciente literatura sobre discriminación en el mercado laboral en países desarrollados (Altonji y Blank, 1999; Bertrand y Mullainathan, 2003, Carlsson y Rooth, 2006; entre otros), que, efectivamente, encuentran evidencia de tal discriminación. Bertrand

⁹Para una discusión informada sobre el tema, consúltese Altonji y Blank (1999) y Heckman (1998).

¹⁰ Distinguir discriminación estadística de aquella basada en preferencias es complicado, pues se requiere contar con una fuente de variación exógena en las preferencias de los empleadores, porque si existe un shock persistente dentro de las preferencias (estigma en las preferencias) no se refleja la actitud del individuo. Consúltese Levitt (2004), List (2004) y Moser (2008) para examinar ejemplos de cómo lograr la identificación de una u otra teoría.

y Mullainathan es específicamente el trabajo seminal en la metodología que aplicamos para el caso peruano.¹¹

Bertrand y Mullinathan (2003) utilizan un experimento para identificar la presencia de discriminación en el mercado laboral estadounidense (Boston y Chicago). Para cada puesto laboral, ellos enviaron cuatro currículos ficticios (dos de alta calidad y dos de baja calidad) Un currículo de alta y baja calidad recibían un nombre de origen africano, mientras que los otros dos recibían un nombre de origen anglo-sajón. Ellos encontraron discriminación estadísticamente significativa en contra de los nombres africanos: los currículos con nombres blancos recibían 50% más de llamadas para entrevistas. También hallaron que este indicador cuantitativo de la discriminación era relativamente uniforme a través de diversos puestos laborales y sectores.

No obstante, aún son relativamente pocos los trabajos similares realizados en países en desarrollo. Algunas de esas excepciones incluyen Banerjee et al. (2009) para la India; Moreno et al. (2004) para el Perú; Bravo et al. (2009) para Chile; así como las colecciones de Buvinic et al. (2003) y Atal et al. (2009) para la región de América Latina, trabajadas desde el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).¹²

El trabajo de Moreno et al. (2004) es un *auditstudy* que analiza si hay diferencias por género y raza en la contratación para tres ocupaciones en Lima Metropolitana: vendedores, secretarias y asistentes contables y administrativos. Este estudio utilizó información de oferentes y demandantes de empleo que usan el servicio de intermediación del Ministerio de Trabajo. De esta manera, se tuvo información de postulantes reales, quienes se presentaron a las entrevistas con los potenciales empleadores. Sorprendentemente, este trabajo no encontró diferencias significativas en ninguna de las dimensiones analizadas, por

¹¹Asimismo, Kass y Manger (2010) encuentran que postulantes a prácticas laborales de estudiantes con apellidos alemanes tienen una probabilidad promedio de recibir una llamada del contratante que es mayor en 14%, comparada con la que obtiene un postulante con apellido de origen turco, pero con todas las demás características similares.

¹²Gaviria et al. (2007) realizan un sugerente análisis del efecto de tener un nombre “atípico” sobre los salarios en Colombia; y encuentran que, controlando por educación de los padres, sexo, edad, raza, y lugar de residencia, aquellos con un nombre atípico tienen salarios que son entre diez y veinte por ciento menores que aquellos que tienen nombres comunes.

lo que no se pudo detectar la presencia de discriminación laboral al menos en el caso de estos empleadores concretos¹³ y para este tipo de ocupaciones específicas.

Por otro lado, en el estudio de Bravo et al. (2009) para Chile, se usó un diseño experimental en la línea de Bertrand y Mullainathan, que consistió en enviar currículos de vida (CV) ficticios a potenciales empleadores y se examinó la existencia de discriminación en tres dimensiones: género, clase social (aproximada por el lugar de residencia), y origen (indígena) de los apellidos. Los resultados obtenidos indican que entre los empleos profesionales, aquellos CV con apellidos indígenas recibieron menos llamadas de los potenciales empleadores; asimismo, las personas que viven en barrios pobres y las mujeres obtuvieron menos llamadas en empleos no calificados, mientras que las mujeres recibieron más llamadas, y en un plazo más corto que los hombres, cuando se trataba de empleos para técnicos. Sin embargo, ninguna de estas diferencias encontradas fueron estadísticamente significativas, por lo que no se pudo rechazar la hipótesis nula de no discriminación¹⁴.

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

¹³ Una posible explicación de este hallazgo podría ser que los empleadores que ofrecen sus vacantes a través del servicio de intermediación laboral del Ministerio de Trabajo tienden a ser “buenos empleadores” no discriminadores, ya sea por preferencias específicas o ante el riesgo que sea el propio ministerio quien detecte cualquier potencial mala práctica laboral.

¹⁴ Una potencial explicación de esta ausencia de discriminación estadísticamente significativa en este experimento, al menos para el caso de los profesionales, podría ser el hecho que todos los CV construidos indicaban estudios universitarios realizados en la Pontificia Universidad Católica de Chile, institución considerada como la de mayor calidad en el ámbito universitario en el vecino país. Con semejante credencial de capital humano de alta calidad, sería perfectamente posible que la discriminación estadística desapareciera.

En resumen, entonces, con la excepción del trabajo mencionado de Moreno et al. (2004), la existencia (o inexistencia) de discriminación en el mercado laboral peruano no ha sido identificada a través de experimentos rigurosamente controlados; y sigue discutiéndose a partir de evidencias anecdóticas. El estudio de este tema es particularmente importante en el actual contexto de auge macroeconómico en el Perú, donde se esperaría que haya una tendencia a que sean las calificaciones de los potenciales empleados las que primen en la decisión de contratar de los empleadores, más que el atributo racial de los candidatos.

4. Metodología

El experimento fue conducido entre los meses de Junio y Noviembre del 2011. Durante estas veintidós semanas se enviaron currículos ficticios en respuesta a vacantes de empleo reales que aparecen semanalmente en el diario de mayor circulación nacional, *El Comercio*. En total, se enviaron 4,820 currículos para los tres tipos de empleos identificados (profesionales, técnicos y no calificados), enviando en promedio semanalmente a 60 vacantes laborales que representan alrededor del 3% de los avisos publicados en una típica edición dominical de dicho diario.

4.1. Diseño del experimento

Una forma de analizar la existencia de discriminación por origen racial y/o sexo, asociada a vacantes de empleo específicas, es introducir una variación aleatoria en estas características para cada postulación. Para esto, el estudio trabaja con cuatro tratamientos que corresponden a las variaciones en términos de sexo y apellido de origen, como se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2: Tratamientos y tamaño de la muestra

		Aspecto físico (foto)			
		Andino		Blanco	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Apellido de Origen	Andino	T1 (1205)	T2 (1205)		
	Blanco			T3 (1205)	T4 (1205)

Con este diseño podemos medir el efecto del apellido para los postulantes femeninos y masculinos analizando los tratamientos T1 versus T3 y T2 versus T4, respectivamente. De

manera similar, se puede analizar el efecto del sexo comparando T1 versus T2 y T3 versus T4. En este experimento se postularon a 1205 vacantes laborales, enviando a cada una de ellas cuatro currículos que representan nuestros cuatro tratamientos.

4.2. Categorías de empleo

El experimento fue restringido a tres categorías de empleo: profesionales, técnicos y no calificados.

- (i) **Profesionales.-** requieren al menos estudios universitarios concluidos (cinco años). Los postulantes de esta categoría han terminado sus estudios en la universidad pública de mayor renombre en el Perú, escogida por contar con el mayor número de carreras posibles para esta categoría de empleo y por su relativo prestigio a nivel nacional.
- (ii) **Técnicos.-** requieren habilidades específicas que pueden ser adquiridas en centros de formación superior no universitaria (obteniendo sus títulos de técnicos luego de entre dos a cuatro años de estudios). Nuestros postulantes egresaron de los Institutos más demandados en sus respectivos rubros.
- (iii) **No Calificados-** requieren un nivel de educación de hasta secundaria completa con conocimientos especializados que usualmente no requieren instrucción formal. Los colegios secundarios de procedencia de nuestros postulantes son las grandes unidades escolares nacionales de Lima (Ver anexo 01). Estos colegios, si bien son públicos, poseen una condición de emblemáticos por cumplir una serie de requisitos¹⁵ que aseguran su prestigio.

¹⁵Infraestructura completamente renovada y acondicionada para el desarrollo de los estudiantes con nuevos equipos tecnológicos.

Con la identificación de estos tres tipos de puestos laborales, el experimento busca analizar de la manera más completa el mercado laboral de Lima.

4.3. Selección de vacantes laborales

Las vacantes laborales que se utilizaron en el experimento fueron seleccionadas de una de las redes laborales más grande de Lima, *Aptitus*. La red laboral *Aptitus* presenta semanalmente anuncios de vacantes laborales de diversas empresas en su página web y, el día domingo publica una versión impresa en el diario de mayor circulación nacional, *El Comercio*. La frecuencia de avisos por categoría de empleo es de 52% para los no calificados, 32% para técnicos y 17% para profesionales. (Ver anexo 02).

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

- (i) La experiencia laboral solicitada debía no ser mayor a 5 años, es decir, esencialmente analizamos el caso de empleos de “entrada” (*entry-level*)
- (ii) Las vacantes no debían pedir pretensiones salariales para evitar el sesgo de selección del reclutador hacia esta variable.
- (iii) Las vacantes no debían ser excluyentes hacia algún sexo; en general, se evitó los anuncios que mencionaban exclusivamente “solo mujeres”.
- (iv) La dirección de correo electrónico de postulación debía reflejar que su dominio sea de la empresa, es decir, que tengan el nombre de la empresa en su dirección para así evitar las postulaciones a empresas intermediadoras (empresas reclutadoras).

Semanalmente se hacía una selección de 23 avisos laborales en promedio por cada categoría de empleo, es decir alrededor de 70 por semana que cumplían con los cuatro requisitos anteriormente señalados.

4.4. Clasificación de apellidos y selección de fotos

Los apellidos de nuestros postulantes blancos fueron obtenidos de una página web¹⁶ que listaba y clasifica apellidos por sus orígenes. En su mayoría, los apellidos para los blancos son predominantemente de origen extranjero (español, italiano, francés) para reforzar la idea del color de piel clara. Asimismo, los apellidos de nuestros postulantes andinos fueron obtenidos de la misma base de datos pública de Internet. Algunos apellidos usados se muestran en el cuadro siguiente.

Cuadro 3: Ejemplos de apellidos utilizados

Predominantemente Blanco	Predominantemente Andino
Bresciani	Ccolque
Camogliano	Chanca
De la Puente	Orcco

Luego de identificar los dos tipos de apellidos, se obtuvieron combinaciones aleatorias de cada grupo de apellidos para tener una base de 402 postulantes con nombre y apellido predominantemente blanco y 402 postulantes con nombre y apellido predominantemente andino.

Cada postulante (nombre + apellido) tuvo su propia cuenta de correo electrónico y un número de celular distinto para cada oferta de empleo.

Las fotos de nuestros postulantes se obtuvieron de Internet y posteriormente fueron modificadas por una profesional utilizando el programa *Photoshop* para estandarizarlas (todos los varones debían utilizar terno y casi todas las mujeres debían utilizar vestimenta formal tipo sastre o blusa). Las diferencias faciales entre los postulantes andinos respecto de los blancos se expresaron en un grosor mayor de nariz y labios; pómulos más marcados y color de piel más oscura.

¹⁶<http://apellidosperuanos.wordpress.com/>.

Para determinar el nivel de belleza de las fotos de los postulantes se hizo una serie de grupos focales, en los cuales participaron profesionales de diversas carreras (especialistas en recursos humanos, psicólogos, antropólogos, administradores, economistas, matemáticos, sociólogos) para obtener un ranking de belleza de cada foto. En promedio, el nivel de belleza del grupo de fotos para los postulantes blancos fue mucho mayor a la de los postulantes andinos.

4.5. Construcción y envío de los currículos

Para la construcción de los currículos tuvimos acceso a dos grandes bases de datos de currículos: *Laborumy Computrabajo*. La red de trabajo *Computrabajo* fue utilizada para obtener la experiencia laboral de nuestros postulantes de las categorías de “no calificado” y “técnicos” por contar con un mayor número de currículos de ambas categorías con las mismas características de nuestros postulantes (Ver anexo 03). Mientras que la red de trabajo *Laborum* fue utilizada para obtener la experiencia laboral de los postulantes de las categorías “profesionales” y “técnicos”, en la medida que se trata de una red más selectiva¹⁷.

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

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

¹⁷ El costo de inscripción para ser reclutador es superior a 2000 nuevos soles, mientras que en APTITUS la inscripción es gratuita para la versión online.

los puestos laborales) y estudios informáticos en el mismo centro de formación.

A cada postulante se le asignaba al azar una combinación de nombre, apellido y foto. También, cada currículum tenía el número de uno de los 8 teléfonos celulares que poseíamos (2 por cada tratamiento de la muestra) y una dirección de residencia de manera aleatoria. Los distritos de residencia utilizados reflejan un nivel socioeconómico mayor para los postulantes profesionales que para los postulantes técnicos y no calificados, a fin de no generar sospechas sobre la veracidad de los datos de los mismos. (Ver anexo 04)

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

4.6. Información de las empresas

Registramos el tamaño del aviso del anuncio como proxy del tamaño de la empresa, debido a que el costo de publicación en la versión impresa difiere sustancialmente. Los costos para publicar van desde 327 soles para un anuncio de 3.77 cm x 1.94 cm hasta 17,641 soles para un anuncio de 24.7 cm x 27.6 cm. (Ver anexo 05). También clasificamos el giro del negocio de la empresa dentro de los sectores económicos del CIU.

4.7. Registro de respuestas

Las respuestas fueron recibidas a través del celular de contacto de los currículos o a través del e-mail. Luego de recibir las llamadas para una entrevista, declinábamos cortésmente a la oferta laboral o por vía electrónica si la respuesta de la empresa fue por correo electrónico. También registramos los minutos transcurridos entre el envío del currículum y la llamada telefónica.

4.8. Algunas dificultades enfrentadas durante el experimento

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

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

5. Resultados

El resultado final del trabajo de campo fue el envío de un total de 4,820 currículos. Se recibió respuesta vía telefónica o por correo electrónico en el caso de 590 de ellos, lo que representa una tasa de respuesta de 12.3%, porcentaje que se compara favorablemente a las tasas de respuesta de 16.76% y 14.65% en el caso de similares experimentos en Estados Unidos (Bertrand and Mullainathan, 2003) y Chile (Bravo et al., 2009). En términos de categorías de empleo, para los no calificados se enviaron 1,544 currículos, obteniendo respuesta para 260 de los mismos (16.8%); y en el caso de los técnicos se enviaron 1,656 currículos, logrando respuesta para 146 de ellos (8.8%). Finalmente, para el caso de los profesionales se enviaron 1,620 currículos con una respuesta a 187 de ellos (11.5%).

La Tabla 01, al final del documento, presenta las tasas de respuesta por categorías de empleo y sexo. Los empleos profesionales y no calificados presentaron una tasa de respuesta mayor para los postulantes hombres frente a las postulantes mujeres. La tasa de respuesta fue mayor en 1.9 puntos porcentuales en el primer caso (12.5% versus 10.6%) y un elevado 4.7 puntos porcentuales en el segundo caso (19.2% versus 14.5%), respectivamente. Por el contrario, para los empleos técnicos la tasa de respuesta de las mujeres fue ligeramente mayor que la de los hombres (8.9% versus 8.7% respectivamente). La Tabla 02 presenta la tasa de respuesta por categoría de empleo y grupos de apellidos predominantemente “andinos” y “blancos”. Se puede apreciar que los postulantes con apellidos “blancos” obtuvieron una mayor tasa de respuesta frente a los postulantes con apellidos “andinos” en todas las categorías de empleo. Como quiera, que los candidatos postulados eran equivalentes por construcción, salvo en el apellido y foto, este conjunto de resultados sugiere la presencia de una fuerte discriminación racial en la primera etapa de selección de candidatos para puestos laborales en Lima Metropolitana.

En el caso de empleos profesionales, la tasa de respuesta para los blancos fue mayor en 8.7 puntos porcentuales a aquellas para los andinos (15.9% versus 7.2%), lo que representa una diferencia porcentual de 120%, estadísticamente significativa. Para el caso de los empleos

no calificados, la brecha a favor de los postulantes “blancos” fue de 8.8 puntos porcentuales (21.2% versus 12.4%) representando una distancia porcentual de 70%, significativa estadísticamente. Por último, en el caso de empleos técnicos la tasa de respuesta para los blancos fue mayor en 3.8 puntos porcentuales (10.7% versus 6.9%), mostrando una menor brecha (55%) que las vistas en las otras categorías de empleo, aunque todavía significativa en términos estadísticos.

5.1. Resultados detallados por categoría de empleo, según sexo y apellido

Las Tablas 03, 04 y 05 presentan los resultados de las pruebas de medias de cada categoría por sexo y apellido. Para el caso de profesionales (Tabla 03), observamos que la ya comentada diferencia a favor de apellidos blancos de 8.8 puntos porcentuales se amplía hasta 10.9 puntos porcentuales en el caso de las mujeres profesionales. No obstante, las diferencias son estadísticamente significativas para ambos sexos.

En el caso de empleos técnicos (Tabla 04), la brecha racial de 3.9 puntos porcentuales se amplía a 10.6 puntos porcentuales para las mujeres técnicas. Sin embargo, lo contrario pasa para los hombres, para los cuales tener apellidos andinos implica recibir una mayor tasa de respuesta que sus contrapartes de apellidos blancos (10.1% versus 7.2%). Finalmente, para el caso de empleos no calificados, la ya referida brecha racial global de 8.8 puntos porcentuales se replica similarmente tanto en los hombres (9.3 puntos porcentuales) como las mujeres (8.3 puntos porcentuales).

Las Tablas 06, 07 y 08 ordenan de una manera distinta la información recibida para intentar dar luces acerca de la potencial discriminación doble que ocurriría en el mercado laboral (por diferencias de origen racial y de sexo simultáneamente). En el caso de empleos profesionales (Tabla 06), las mujeres de origen blanco logran igualar a los hombres del mismo origen en su tasa de respuesta obtenida (16% versus 15.8%). Difícilmente se puede argumentar un caso de discriminación laboral por sexo, al menos en esta primera etapa del proceso de contratación. En cambio, para las personas de origen andino, la tasa de respuesta

en los hombres profesionales supera significativamente la misma tasa para el caso de las mujeres profesionales (9.1% versus 5.2%). Estos resultados indican que, en el mercado de empleos profesionales, las mujeres andinas sufren un proceso doble de discriminación, tanto por tener apellidos de origen andino, como por el propio hecho de ser mujeres.

En el caso de los empleos más técnicos (Tabla 07), las mujeres blancas logran una significativa diferencia a su favor comparadas a los hombres blancos (14.3% de tasa de respuesta, comparada con 7.2% para ellos). Por el contrario, en el caso de los participantes andinos en el mercado de trabajo, se mantiene la marcada preferencia por la contratación de fuerza laboral masculina (la tasa de respuesta a su favor es de 10.1% versus 3.6% de los blancos), reiterando el resultado de doble discriminación también en el mercado laboral de técnicos.

Por último, en el caso de los empleos no calificados, se observan altos porcentajes a favor de la contratación masculina en ambos grupos raciales. Así, los hombres blancos superan en tasa de respuesta a las mujeres blancas por 5.1 puntos porcentuales, mientras que los hombres andinos superan a las mujeres andinas por 4.1 puntos porcentuales. Por tanto, en este mercado de empleos no calificados también ocurre la doble discriminación.

5.2. Indicador de belleza: diferencias por sexo y apellido

Como se mencionó en la sección anterior, se atribuyó a cada foto del experimento un ranking de belleza construido a partir de grupos focales con profesionales de diversas ocupaciones, incluyendo reclutadores. De esta manera, estos profesionales asignaron un puntaje de entre 1 (muy feo/a) y 7 (muy bello/a) a cada una de las fotos usadas en el estudio. El puntaje promedio asignado a las fotos fue 3.98, lo cual coincide con el punto medio entre muy feo y muy bello. Luego de ello, normalizamos este indicador de belleza para facilitar su interpretación.¹⁸

¹⁸Se normalizó el ranking de belleza: se le restó la media grupal a cada variable y luego se dividió este resultado entre la desviación estándar.

La Tabla 09 analiza las diferencias en el indicador de belleza normalizado de los 4,820 postulantes totales (columnas 2 y 3), y de aquellos que fueron llamados (o exitosos, columnas 4 y 5). Como se puede apreciar, para el conjunto de los candidatos, no hay diferencia de belleza de los postulantes hombres y mujeres en ninguna de las categorías de empleo. No obstante, sí existe diferencia en cuanto al origen del apellido (como indicamos antes, los blancos son marcadamente más bellos que los andinos). Asimismo, considerando solo a los postulantes exitosos, las diferencias se dan tanto a favor de los postulantes hombres (con la excepción de aquellos que postularon a empleos no calificados), como de aquellos con apellidos de origen blanco. En la siguiente sección analizamos el efecto de la belleza sobre la tasa de respuesta en un contexto econométrico.

5.3. Análisis de las regresiones

Las Tablas 10, 11 y 12 presentan resultados de regresiones lineales múltiples que se utilizaron para identificar mejor el impacto específico que juegan las distintas variables para explicar las diferencias en las tasas de respuestas registradas en nuestro trabajo de campo.

La Tabla 10 analiza los efectos del sexo y del apellido tanto para la muestra total como para cada tipo de empleo. En cuanto a la potencial discriminación por diferencia de sexo, encontramos que ser hombre resulta una variable estadísticamente significativa para explicar la tasa de respuesta a nivel global y en el caso de empleos no calificados. En el caso global, esta variable explica un sexto del 12.3% de tasa de respuesta total. El efecto casi se duplica en el caso de empleos no calificados, pero virtualmente desaparece en el caso de profesionales y técnicos. Es decir, la evidencia apoya la discriminación por sexo sólo en el caso de trabajos no calificados.

En cuanto a la potencial discriminación racial, sí encontramos diferencias estadísticamente significativas a favor de apellidos blancos, tanto a nivel global como en cada uno de los tipos de empleo. Así, tener apellido blanco explica más de la mitad de la tasa de respuesta global siendo este impacto aún mayor para el caso de empleos profesionales. En efecto,

78% de la tasa de respuesta positiva a avisos de vacantes profesionales se explica por el apellido predominantemente blanco. En los otros casos, esta influencia es un poco menor pero todavía muy significativa en términos estadísticos (45% para el caso de técnicos y 54% para los empleos no calificados).

La Tabla 11, por su parte, analiza los efectos del sexo e índice de belleza cuando se incorporan simultáneamente en una regresión. Al igual que los resultados presentados en la Tabla 10, ser hombre solo es significativo dentro de los empleos no calificados. Asimismo, el índice de belleza influye positiva y significativamente en la tasa de respuesta global y para todas las categorías de empleo. No obstante, el impacto es proporcionalmente menor al caso de los apellidos, pues representa aproximadamente un cuarto de la tasa de respuesta global. A nivel desagregado, esta variable explica el 35%, 23% y 24% de éxito en recibir una respuesta para empleos profesionales, técnicos y no calificados, respectivamente.

La Tabla 12 muestra los primeros resultados de una inclusión simultánea de las variables de apellido e índice de belleza en la regresión. A nivel de la muestra global, ambos factores mantienen su influencia positiva y significancia estadística para explicar las tasas de respuestas, aunque su valor numérico individual disminuye posiblemente por una alta correlación estadística entre ambas (ver Tabla 13). De hecho, esta misma razón explicaría porqué a nivel de categorías de empleo se pierde toda significancia estadística, salvo para el caso del índice de belleza en los empleos profesionales, para los cuales ser una desviación estándar más bello/a (por ejemplo, si dividimos a nuestros postulantes en cuatro categorías de belleza, esto implicaría pasar de la categoría de los más feos a la categoría que le sigue en belleza) que el promedio de nuestros postulantes implica tener una tasa de respuesta 3 puntos porcentuales mayor.

6. Conclusiones

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

Por otro lado, debemos remarcar que nuestros resultados no son necesariamente representativos de todo el mercado laboral de Lima Metropolitana, debido a que no estamos considerando el universo de las empresas existentes en dicho mercado, sino solo a aquellas que publican avisos de empleo en *El Comercio*. El solo hecho de pagar por esos avisos puede implicar que estamos analizando un segmento particular del mercado: aquel que tiene las posibilidades de publicar ese aviso. En el mismo sentido, hay otras formas de publicidad de avisos que operan en el mercado (en línea, mediante redes sociales, entre otros), y que no estamos considerando en nuestro análisis.

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

Por último, nuestro indicador de belleza es otra variable que no está capturando con precisión el efecto de la belleza sobre la tasa de respuesta, puesto que existe una alta correlación entre ser bello y tener apellido blanco. Esto podría ser solucionado usando fotos homogéneas entre nuestros postulantes andinos y blancos, y hombres y mujeres. E incluso haciendo eso, siempre será posible cuestionar que lo que un jurado entiende por belleza no es necesariamente lo que los reclutadores entenderían por dicho concepto (una discusión mayor, a la cual no entraremos, es si la belleza puede medirse con un solo indicador).

Con todo, esperamos que los resultados presentados aporten elementos útiles para la discusión sobre la discriminación en el país.

7. Referencias

Aigner, Dennis Glen Cain (1977), "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets," *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2):175-87.

Altonji, Joseph y Rebecca Blank (1999). "Race and Gender in the Labor Market," en: Ashenfelter, Orley y David Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, volumen 3C, Elsevier Science B.V., pp. 3144-3259.

Arrow, Kenneth J. (1973), "The Theory of Discrimination", En: Ashenfelter, Orley y Albert Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press, pp.3-33.

Atal, Juan Pablo, Hugo Ñopo y Natalia Winder (2009). "New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America," *IDB Working Paper Series* 109. Washington, DC: IDB.

Banerjee, Abhijit, Marianne Bertrand, Saugato Datta y Sendhil Mullainathan (2009). "Labor Market Discrimination in Delhi: Evidence from a Field Experiment," *Journal of Comparative Economics*, 37: 14-27.

Becker, Gary (1957). *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press.

Bertrand, Marianne y Sendhil Mullainathan (2003), "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination," *American Economic Review*, 94: 991-1013.

Bravo, David, Claudia Sanhueza y Sergio Urzúa (2009). "Using an Experimental Approach to Identify Labor Market Discrimination Based on Gender and Social Class in a Developing Economy," Working Paper.

Buvinic, Mayra, Jacqueline Mazza y Ruthanne Deutsch, editores (2003). *Social Exclusion and Economic Development in Latin America*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Carlsson, Magnus y Dan-Olof Rooth (2006), "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data," *IZA Discussion Paper* No. 2281. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Gaviria, Alejandro, Carlos Medina y María del Pilar Palau (2007). "Las consecuencias económicas de un nombre atípico. El caso colombiano," *Documento de Trabajo CEDE 2007-09*, Universidad de los Andes, Colombia.

Heckman, James (1998). "Detecting Discrimination," *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 101-16.

Kaas, Leo y Christian Manger (2010), "Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment," IZA DP No. 4741.

Kymlicka, W. (2002), "Estados Multiculturales y ciudadano interculturales," V Congreso Latinoamericano de Educación Intercultural Bilingüe, Lima

Levitt, Steven (2004). "Testing Theories of Discrimination: Evidence from Weakest Link," *Journal of Law and Economics*, 47: 431-452.

List, John A. (2004), "The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field," *Quarterly Journal of Economics*, 119(1): 49-89.

Mobius, Markus M. y Tanya S. Rosenblat (2006). "Why Beauty Matters," *American Economic Review*, 96(1): 222-235.

Moreno, Martín, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, y Máximo Torero (2004). "Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima," *IZA Discussion Paper 979*.

Moser, Petra (2008), "An Empirical Test of Taste-based Discrimination: Changes in Ethnic Preferences and their Effect on Admissions to the NYSE during World War I," *NBER Working Paper No. 14003*.

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

Phelps, Edmund (1972). "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review* 62(4): 659-661.

Ruffle, Bradley J. y Ze'evShtudiner (2010), "Are Good-Looking People More Employable?," *Discussion Paper No. 10-06*, Documento de trabajo no publicado, Ben-Gurion University, Economics Department, Israel.

Sulmont, D. (2010), "Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar," Universidad del Pacífico, Lima.

Torero, Máximo, Jaime Saavedra, Hugo Ñopo y Javier Escobal (2003). "An Invisible Wall?The Economics of Social Exclusion in Peru." En: Buvinic, Mayra et al. (editores), *Social Exclusion and Economic Development in Latin America*. Washington, D.C.: BancoInteramericano de Desarrollo.

Valdivia, Néstor, Benavides, Martín, Torero, Máximo (2007). "Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente," en *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*: 603 – 655, GRADE.

Anexos

Anexo 01: Grandes Unidades Escolares

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

Fuente: Ministerio de Educación.

Elaboración propia.

Anexo 02: Frecuencia de avisos por categoría de empleo

Categoría	Número de Ofertas	%
Profesional	361	17
Técnico	678	32
No Calificado	1,113	52
Total	2,152	100

Fuente: Versión Impresa de Aptitus (08-05-11).

**Anexo 03: Currículos reales en Computrabajo
de postulantes residentes en Lima**

Categoría	Número de CV	%
Profesional	2528	4
Técnico	12757	20
No Calificado	49658	76
Total	64943	100

Anexo 04: Distritos de Lima Metropolitana utilizados

Categoría	Distritos	Estrato Socioeconómico
Profesional	Jesús María Lince Pueblo Libre Magdalena San Miguel	A, B
Técnico y No Calificado	Independencia Los Olivos San Martín de Porres El Cercado Rímac Breña La Victoria Surquillo Chorrillos San Juan de Miraflores	B, C

Fuente: APEIM- Niveles Socioeconómicos Lima Metropolitana 2010.

**Anexo 05: Costos de publicación en la versión impresa del Aptitus,
Suplemento de Empleos de El Comercio (Domingo)**

DOMINGO - BLANCO Y NEGRO							
17,640.72			12,495.51	8,967.36		12	27.55 cm
						11	25.22 cm
						10	22.89 cm
						9	20.57 cm
				7,121.58		8	18.24 cm
						7	15.91 cm
11,231.26			5,960.21	4,165.56		6	13.58 cm
						5	11.25 cm
			3,920.26	2,739.85	1,418.66	4	8.92 cm
5,718.53			2,944.63	2,057.99	1,065.60	3	6.60 cm
			1,880.31	1,314.14	680.44	2	4.27 cm
3,116.53					327.38	1	1.94 cm
6	5	4	3	2	1		
24.74 cm	20.55 cm	16.35 cm	12.16 cm	7.96 cm	3.77 cm		
1x6 MEDIDA ÚNICA PARA CARÁTULA							

Fuente: Tarifario Aptitus.

Tablas

Tabla 01: Tasa de Respuesta por sexo

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Profesional	810	810	1,620	10.6*	12.5*	11.5*
Técnico	828	828	1,656	8.9*	8.7*	8.8*
No calificado	772	772	1,544	14.5*	19.2*	16.8*
Total	2,410	2,410	4,820	11.3*	13.3*	12.3*

(*) Significativamente distintas de cero al 95%.

Tabla 02: Tasa de Respuesta por raza

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)		
	Andino	Blanco	Total	Andino	Blanco	Total
Profesional	810	810	1,620	7.2*	15.9*	11.5*
Técnico	828	828	1,656	6.9*	10.7*	8.8*
No calificado	772	772	1,544	12.4*	21.2*	16.8*
Total	2,410	2,410	4,820	8.8*	15.9*	12.3*

(*) Significativamente distintas de cero al 95%.

Tabla 03: Tasa de respuesta para profesionales por sexo, según apellido

	Apellido				Razón Blan/And	Diferencia (B-A)	
	Andino	n	Blanco	n		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	7.2%	58	15.9%	129	2.2	8.8	0.000***
H	9.1%	37	15.8%	64	1.7	6.7	0.004***
M	5.2%	21	16.0%	65	3.1	10.9	0.000***

Tabla 04: Tasa de respuesta para técnicos por sexo, según apellido

	Apellido				Razón Blan/And	Diferencia (B-A)	
	Andino	n	Blanco	n		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	6.9%	57	10.7%	89	1.6	3.9	0.003***
H	10.1%	42	7.2%	30	0.7	-2.9	0.069*
M	3.6%	15	14.3%	59	3.9	10.6	0.000***

Tabla 05: Tasa de respuesta para no calificados por sexo, según apellido

	Apellido				Razón Blan/And	Diferencia (B-A)	
	Andino	n	Blanco	n		Valor (p.p)	(p-value)
H+M	12.4%	96	21.2%	164	1.7	8.8	0.000***
H	14.5%	56	23.8%	92	1.6	9.3	0.000***
M	10.4%	40	18.7%	72	1.8	8.3	0.000***

Tabla 06: Tasa de respuesta para profesionales por apellido, según sexo

	Sexo				Razón H/M	Diferencia (H-M)	
	Mujer	n	Hombre	n		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	10.6%	86	12.5%	101	1.2	1.9	0.244
A	5.2%	21	9.1%	37	1.8	4.0	0.029**
B	16.0%	65	15.8%	64	1.0	-0.2	0.924

Tabla 07: Tasa de respuesta para técnicos por apellido, según sexo

	Sexo				Razón H/M	Diferencia (H-M)	
	Mujer	n	Hombre	n		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	8.9%	74	8.7%	72	1.0	-0.2	0.569
A	3.6%	15	10.1%	42	2.8	6.5	0.000***
B	14.3%	59	7.2%	30	0.5	-7.0	0.001***

Tabla 08: Tasa de respuesta para no calificados por apellido, según sexo

	Sexo				Razón H/M	Diferencia (H-M)	
	Mujer	N	Hombre	n		Valor (p.p)	(p-value)
A+B	14.5%	112	19.2%	148	1.3	4.7	0.07***
A	10.4%	40	14.5%	56	1.4	4.1	0.081**
B	18.7%	72	23.8%	92	1.3	5.2	0.039*

Tabla 09: Indicador de belleza: diferencias por sexo y apellido

Categoría de empleo	Candidatos			
	Total	Signif.	Exitosos	Signif.
<i>Según sexo</i>				
Profesional	No	n.a.	Sí (M > H)	**
Técnico	No	n.a.	Sí (M > H)	***
No calificado	No	n.a.	No	n.a.
<i>Según apellido</i>				
Profesional	Sí (B > A)	***	Sí (B > A)	***
Técnico	Sí (B > A)	***	Sí (B > A)	***
No calificado	Sí (B > A)	***	Sí (B > A)	***

** (***) Significativamente distinto de cero al 5% (1%). n.a.: No se aplica.

Tabla 10: Análisis de regresiones (sexo y apellido)

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0.02	0.00	0.05**	0.02**
Apellido blanco	0.09***	0.04***	0.09***	0.07***
Intercepto	0.06***	0.07***	0.10***	0.08***
Tasa de rpta.	0.115	0.088	0.168	0.123

* (**) (***) Significativamente distinto de cero al 10% (5%) [1%]. .

Tabla 11: Análisis de regresiones (sexo y belleza normalizada)

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0.02	0.00	0.05**	0.02**
Índice belleza	0.04***	0.02***	0.04***	0.03***
Intercepto	0.10***	0.09***	0.14***	0.11***
Tasa de rpta.	0.115	0.088	0.168	0.123

* (**) [***] Significativamente distinto de cero al 10% (5%) [1%].

Tabla 12: Análisis de regresiones (sexo, apellido y belleza normalizada)

Variable	Tipo de empleo			Total
	Profesional	Técnico	No calificado	
Hombre	0.02	0.00	0.05**	0.02**
Apellido blanco	0.04	0.02	0.05	0.04*
Índice belleza	0.03*	0.01	0.02	0.02**
Intercepto	0.09***	0.08***	0.12***	0.09***
Tasa de rpta.	0.115	0.088	0.168	0.123

* (**) [***] Significativamente distinto de cero al 10% (5%) [1%].

Tabla 13: Correlación entre apellido e índice de belleza normalizada

	Apellido	Índice de Belleza
Apellido	1	0.874
Índice de Belleza	0.874	1