

Universidad de Cuenca



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Carrera de Economía

Discriminación Laboral: El Rol del Atractivo Físico en las Ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito

*Artículo Académico Previo a la
obtención del Título de Economista*

Autores:

- Julio Eduardo Gordillo Zhindón
C.I. 0302403027
- Christian Javier Fernández Ocaña
C.I. 0105970826

Director:

Ing. Diego Francisco Roldán Arauz
C.I. 0103823134

Cuenca – Ecuador
2018



Resumen

La presente investigación, muestra el efecto del atractivo físico en los procesos de selección de personal para las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. Se utilizó la metodología experimental *Audit Study* como mecanismo alternativo de recolección de información en cuanto a procesos discriminatorios en los mercados laborales de las tres ciudades. En primer lugar, se contó con la participación de 8 *ojeadores* quienes clasificaron 50 fotografías de acuerdo a su nivel de atractivo físico. A continuación, se procedió a construir hojas de vida con equivalencia en su contenido, alternando las fotografías seleccionadas de manera aleatoria. Dentro de este marco, las hojas de vida (HVs) fueron enviadas por correo electrónico hacia los anuncios de empleo. Adicionalmente, y debido a que en este estudio se tuvo el control de ciertas variables, el efecto de las mismas fue medido en función de la tasa de respuesta de la hoja de vida (HV). Los resultados obtenidos muestran una intención de contratación mayor para individuos (sea hombre y mujer) con niveles de atractivo físico alto. En cuanto al sexo, los reclutadores optaron por preferir a individuos del sexo masculino. En relación con la interacción de estas dos variables se muestra que el atractivo físico es más influyente para las mujeres. Finalmente, se encontró evidencia de una mayor intención de contratación para ocupaciones laborales no profesionales.

Palabras Clave: DISCRIMINACIÓN, ATRACTIVO FÍSICO, CONTRATACIÓN, MERCADO LABORAL, OJEADORES, SEXO, SELECCIÓN DE PERSONAL.



Abstract

The present investigation, demonstrates the effect of the physical attraction in the selection processes of employees for the cities of Cuenca, Guayaquil, and Quito. The experimental methodology Audit Study was used as an alternative mechanism for collecting information regarding discriminatory processes in the labor markets of the three cities. First, there was the participation of 8 observers who classified 50 photographs according to their level of physical attractiveness. Next, we proceeded to build resumes with equivalence in their content, alternating the selected photographs in a random way. Within this framework, the curriculum vitae were sent by email to job advertisements. Additionally, and because this study had control of certain variables, the effect of these variables was a function of the response rate of the curriculum vitae. The results obtained show a greater intention of hiring for individuals (male and female) with levels of high physical attractiveness. Regarding sex, recruiters chose to prefer male individuals. In relation to the interaction of these two variables, it is shown that physical attractiveness is more influential for women. Finally, there was evidence of a greater intention to hire for non-professional work occupations.

Keywords: DISCRIMINATION, PHYSICAL ATTRACTIVENESS, HIRING, LABOR MARKET, OBSERVERS, SEX, PERSONNEL SELECTION.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	10
2. REVISION DE LA LITERATURA.....	12
3. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1 Conceptos.....	16
3.2 Estándares de Belleza	17
3.3 Metodología Audit Studies	18
4. METODOLOGIA.....	18
4.1 Diseño del experimento	18
4.2 Definición de la demografía	19
4.3 Vacantes Laborales	19
4.4 Hojas de Vida (HV)	19
4.5 Clasificación de Atractivo físico y objetividad.....	20
4.5.1 Percepción del nivel de Atractivo Físico	20
4.6 Nivel de Respuesta	22
5. RESULTADOS	22
5.1 Estadísticas descriptivas.....	22
5.2 Resultados Econométricos	26
5.2.1 Planteamiento de Estimaciones.....	27
5.2.2 Efecto Atractivo Físico	28
5.2.3 Impacto del Sexo en la Selección de Personal.....	30
5.2.4 Impacto del Nivel de Ocupación en la Selección de Personal	30
5.2.5 Categorización De Atractivo	31
6. CONCLUSIONES.....	33
7. LIMITACIONES	35
8. RECOMENDACIONES	36
9. BIBLIOGRAFÍA	37
10. ANEXOS	39
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	61
JUSTIFICACIÓN DEL ARTICULO ACADÉMICO.....	62
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	63
METODOLOGÍA.....	66
TÉCNICA.....	69
BIBLIOGRAFÍA	71



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. CLASIFICACIÓN DE FOTOGRAFÍAS SEGÚN EL NIVEL DE ATRACTIVO FÍSICO 21

Tabla 2. MATRIZ DE CORRELACIONES DE ATRACTIVO FÍSICO 21

Tabla 3. TOTAL, DE HOJAS DE VIDA 23

Tabla 4. TASA DE RESPUESTA POR SEXO, CATEGORÍA DE EMPLEO Y CIUDAD..... 24

Tabla 5. TASA DE RESPUESTA POR CLASIFICACIÓN DE ATRACTIVO FÍSICO 25

Tabla 6. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES 1 Y 2..... 27

Tabla 7. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN 3 29

Tabla 8. PROBABILIDADES DE ACUERDO AL NIVEL DE ATRACTIVO 30

Tabla 9. ESTIMACIÓN SEGÚN EL SEXO DEL POSTULANTE 30

Tabla 10. ESTIMACIÓN SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN..... 31

Tabla 11. ESTIMACIÓN SEGÚN NIVEL DE ATRACTIVO FÍSICO 31



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Christian Javier Fernández Ocaña en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL ROL DEL ATRACTIVO FÍSICO EN LAS CIUDADES DE CUENCA, GUAYAQUIL Y QUITO", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 04 de septiembre de 2018

Christian Javier Fernández Ocaña

C.I: 0105970826



Cláusula de Propiedad Intelectual

Christian Javier Fernández Ocaña, autor del trabajo de titulación "DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL ROL DEL ATRACTIVO FÍSICO EN LAS CIUDADES DE CUENCA, GUAYAQUIL Y QUITO", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 04 de septiembre de 2018



Christian Javier Fernández Ocaña

C.I: 0105970826



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Julio Eduardo Gordillo Zhindón en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL ROL DEL ATRACTIVO FÍSICO EN LAS CIUDADES DE CUENCA, GUAYAQUIL Y QUITO", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 04 de septiembre de 2018

Julio Eduardo Gordillo Zhindón

C.I: 0302403027



Cláusula de Propiedad Intelectual

Julio Eduardo Gordillo Zhindón, autor del trabajo de titulación "DISCRIMINACIÓN LABORAL: EL ROL DEL ATRACTIVO FÍSICO EN LAS CIUDADES DE CUENCA, GUAYAQUIL Y QUITO", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 04 de septiembre de 2018:


Julio Eduardo Gordillo Zhindón

C.I: 0302403027



1. INTRODUCCIÓN

El problema de la discriminación laboral aún sigue omnipresente en la sociedad. Los tratos y distinciones fundamentadas en características físicas, biológicas y culturales han sido motivo para que los estados democráticos tomen algunas acciones para frenar este fenómeno.

Actualmente, si bien la mayoría de estados democráticos garantizan la no discriminación en sus sistemas legales y jurídicos, nos surge la pregunta ¿Porque aún persiste este problema? Según Medina (2010), este inconveniente radica en lo complicado que resulta probar tal comportamiento ya que en la mayoría de casos se encuentra oculto en las intenciones de los individuos. Uno de los fenómenos en los cuales se podría palpar este comportamiento es en los procesos de selección de personal en su primera fase, ya que la decisión de considerar a un individuo para una entrevista laboral dependerá de quién evalúe la hoja de vida. Sin embargo, el inconveniente surge cuando los mecanismos de selección fallan al considerar individuos basados en características no relacionadas a sus capacidades y habilidades.

Según un informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2018), para marzo, se puede corroborar diferencias en el tiempo de espera para individuos que buscaron empleo. Los datos muestran que, el 18,4% de los trabajadores tardaron más de 6 meses para incorporarse al mercado laboral, el 30,8% de entre 2 y 6 meses, el 20,6% de entre 1 y 2 meses; y el 30,2% menos de un mes¹.

Esta diferencia en los tiempos de espera puede llegar a estar asociada a los procesos de selección de personal ya que implica la toma de una decisión racional y objetiva. Sin embargo, las personas reclutadoras no están exentas de presentar sesgos en función de sus experiencias biográficas, los estereotipos culturales o bien por un mandato explícito de las empresas. (Ruvalcaba-Coyaso y Vermondén, 2015; Horcajo, Briñol, y Becerra, 2009). Así que, las desigualdades en el acceso a las oportunidades laborales puede ser el

¹ Esta información no debe ser considerada como concluyente ya que las diferencias en el tiempo de espera pueden depender de otros factores, por ejemplo, las condiciones en las que se encuentre el mercado laboral, el exceso de mano de obra, las crisis políticas, etc.



reflejo de prejuicios en contra de determinados grupos con un cierto tipo de características (raza, sexo, etc.) que no deberían reflejar distinción alguna.

Si bien la raza y sexo históricamente han sido las características por las cuales las personas han sufrido discriminación (Galarza y Yamada, 2012), hay que tener en consideración que, el mercado laboral deja un campo abierto de posibilidades. En la actualidad, el atractivo físico asociado a los individuos ha tomado fuerza, siendo así, que hoy en día dedicamos más tiempo al cuidado de nuestro cuerpo y rostro (Bravo y Giusti, 2007). Esta característica en muchos de los casos puede promover discriminación entre personas y de esta manera se puede intuir de su presencia en los procesos de selección de personal.

La importancia del papel que toman los reclutadores en los procesos de selección de personal es de vital importancia, ya que, al tener una visión errónea sobre la realidad conduce a una defectuosa toma de decisiones, descartando a candidatos óptimos y en consecuencia, seleccionando a candidatos inadecuados (Horcajo, Briñol y Becerra, 2009).

Según Vera (2006):

La discriminación en el mercado de trabajo resulta importante porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, el ser excluido de las oportunidades laborales no sólo restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también limita su desarrollo personal y genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos. (p.5)

El propósito de esta investigación es estimar la incidencia del atractivo físico y el sexo en los procesos de selección de personal para las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. Adicionalmente, se evaluó la intención de contratación para las ocupaciones laborales profesionales y no profesionales.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: en la primera parte se señala la revisión de literatura acerca del fenómeno de interés, la segunda parte detallamos el marco teórico guía de la investigación, la tercera parte contiene la metodología donde se detalla las estrategias para el



cumplimiento de los objetivos, la cuarta parte contiene los principales resultados estadísticos y econométricos obtenidos. Finalmente, la quinta parte contiene principales conclusiones y recomendaciones obtenidas en este estudio.

2. REVISION DE LA LITERATURA

Galarza y Yamada (2012), en Lima, evalúan el impacto que juega la belleza, la raza y el sexo del postulante en la primera etapa de selección. Encontraron que las brechas raciales y por belleza son más grandes en empleos profesionales frente a no profesionales. Sus resultados muestran evidencia que personas con mayor atractivo físico tienen una tasa de llamada del 83% mayor a los postulantes no tan atractivos; de estos candidatos, el 55% correspondía a una etnia blanca y de estos, el 34% se decidieron por postulantes de sexo masculino. Esta investigación utilizó la metodología experimental *Audit Studies* (estudios de auditoría) la cual consiste en experimentos de campo en donde el investigador posee auditores con similares características a excepción a la objeto de estudio, en este caso el investigador controla la variable que se piensa causa el efecto discriminador. Esta metodología consta de dos procedimientos: el primero en un enfoque personal, donde se envían individuos a entrevistas de trabajo. La segunda, consiste en el envío de hojas de vida falsas para vacantes de trabajos reales.

Siguiendo la misma línea de investigación, Bravo y Giusti (2007) investigaron el efecto que tiene la belleza del individuo en el instante que decide introducirse al mercado laboral chileno, utilizando un diseño experimental en el cual se construyó un índice de belleza por individuo basado en la percepción de un grupo de personas quienes serían capaces de dar un resultado general del atractivo de los postulantes. Sus conclusiones mostraron que la belleza premia a los individuos en los primeros años de incursionar en el mercado laboral. La retribución fue del 33% para las mujeres que se encontraban arriba del promedio de belleza y un castigo para los hombres con el 36% por encontrarse bajo el promedio. Los autores aseguran que este efecto se disipa con mayor rapidez para los hombres que para las mujeres a medida



que ganan experiencia en el mercado laboral. Además, este efecto es más palpable en el sector privado que público.

Solano y Smith (2017) basa su estudio en el impacto de atractivo y el sexo de posibles candidatos para un puesto de trabajo² poniendo total énfasis en atribuciones de calidez y habilidades³. La metodología utilizada fue del tipo experimental, participaron 153 reclutadores (120 mujeres y 33 hombres) con edades de entre 22 y 56 años quienes contaban con una experiencia de 2 meses a 20 años. El experimento consistía en medir la intención de contratación por parte de los reclutadores basados únicamente en la foto del postulante⁴. Se encontró, según el análisis de varianza, un efecto significativo del sexo y atractivo de las fotografías sobre la intención de contratación a un nivel de significancia del 1% y 10% respectivamente, cabe mencionar que cada uno de estos efectos se veía restringido en función del sexo de la persona que reclutaba. Para los hombres, los estímulos fotográficos resultaron ocasionar los efectos principales llegando a ser los únicos significativos obteniendo una intención de reclutamiento significativo mayor para los estímulos atractivos que para los estímulos no atractivos, no teniendo un claro sesgo hacia elegir su sexo contrario. En el caso de las mujeres, se obtuvo un efecto principal tanto para el sexo de la fotografía, como para el atractivo de la fotografía, destacando que la intención de reclutamiento fue mayor ante los estímulos masculinos que los femeninos.

Agthe, Spörrle y Maner (2010) evalúan los sesgos provocados por favoritismos hacia las personas más atractivas. Esta investigación muestra que la naturaleza de este evento dependerá de si se está evaluando a un miembro del mismo sexo o del sexo opuesto. Se realizaron dos experimentos, en el primero se investigó a un grupo de solicitantes de becas. Sus resultados mostraron que existe un sesgo pro-activo a favor de los solicitantes del sexo

² En este estudio se realizó una evaluación por parte de reclutadores a un total de 21 puestos de trabajo, estos no tenían como requisito un contacto directo con personas. Los resultados indicaron que el puesto menos asociado al atractivo físico o al sexo fue el "Agente de Call Center"

³ Según Solano y Smith (2017), "Muchos de los atributos contenidos en los estereotipos de lo bello es bueno y de los roles sexuales pueden subsumirse en estas dos dimensiones básicas de atribución. La calidez, implica la atribución de características como cordialidad, simpatía, sinceridad y amistad; mientras que la habilidad hace referencia a la atribución de características como competencia, destreza, seguridad y capacidad".

⁴ La foto es considerada el estímulo incluido a las hojas de vida.



opuesto. En el segundo experimento se investigó las evaluaciones de posibles aspirantes para cierto puesto. Sus resultados mostraron evidencia de un sesgo pro-activo para los aspirantes del sexo opuesto. En conclusión, se puede aseverar que existe cierto perjuicio en el instante que evaluador y aspirante sean del mismo sexo y posean un nivel de atractivo alto.

Dávila (2016) en Ecuador, utilizando datos experimentales para reconocer el efecto de la discriminación en el mercado laboral, basa su análisis en tres dimensiones: el género, apellido y lugar de procedencia. Utilizando metodología similar a Galarza y Yamada (2012), envía hojas de vida con equivalente capital humano hacia ofertas laborales reales (pero diferentes en las características objeto de estudio). A través de una regresión logística logra probar la existencia de discriminación positiva a favor de los hombres, es decir, una propensión mayor a ser contratados frente al de las mujeres. En lo referente a etnia, se encontró evidencia a favor de las personas con apellidos mestizos.

Siguiendo la misma línea de investigación, Mullainathan y Bertrand (2004), en EE.UU, analizan la discriminación racial en el mercado laboral. Su estudio se fundamenta en un experimento de campo el cual consistía en responder con hojas de vida ficticias las ofertas laborales de las ciudades de Boston y Chicago, la variable de control fue la raza la misma que era sustentada en el apellido y nombre contenido en la hoja de vida, este caso, afroamericano o muy blanco. También se consideraron aspectos como lugar de residencia conjuntamente con la raza. Sus resultados muestran que currículos con nombres blancos tienen un 50% de respuesta mayor en comparación a su contraparte, en cuanto al lugar de residencia, quienes viven en lugares más prósperos y tranquilos reciben más llamadas independientemente de su raza, por último, los nombres blancos con mejores hojas de vida reciben un 30% más de llamadas en comparación a nombres afroamericanos.

Vera (2006), en Lima, explica que aunque la discriminación y desigualdad de oportunidades no debería de estar presente en todos los ámbitos, no siempre se da esta situación. Estas diferencias son atribuidas al fruto de arbitrariedades y distinciones improcedentes que deben ser



consideradas por las instituciones públicas y privadas para su eliminación. En esta investigación se trata al empleo como una variable que logra mostrar un proceso discriminatorio en el mercado laboral ya que al ser un medio de desenvolvimiento del individuo donde es capaz de generar ingresos se podrían generar inconvenientes con efectos sociales negativos en el instante que su acceso sea restringido o negado. Los objetivos de este estudio es dar a conocer las variables discriminatorias que intervienen en el proceso de selección de personal, así como también la de servir como un diagnóstico para la elaboración de políticas públicas respecto a este tema. Además, se hace mención a tres instrumentos: las fichas de búsqueda de selección de personal, base de datos y vacantes públicas. Para obtener variables que permitan capturar criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal, su investigación emplea el primer instrumento por ser la fuente primaria de registro de las ofertas laborales por parte de las empresas, siendo una herramienta principal de intermediación donde acuden los postulantes para obtener una vacante y ser ubicados de acuerdo a sus perfiles laborales. Los resultados muestra que las vacantes exigían en un 78% sean hombres y solo un 22% mujeres, en cuanto a la edad, se encontró que el 68% presentaba alguna restricción prefiriendo a gente más joven cuando ofrecen vacantes para mujeres, en cuanto al aspecto físico, se encontró que los factores más buscados son que el postulante posea tez blanca, buena imagen, buena condición física, entre otras, de este modo se afirma que las variables que tienen más peso para los empleadores en el proceso de selección son la edad y el sexo. Siendo importante personal femenino, de buena presencia y joven en puestos operativos relacionados con la atención al público.

Finalmente, mediante la estimación de ecuaciones mincerianas de ingresos, Torresano (2009), en Ecuador, propone la metodología de composición de las brechas salariales de Oaxaca (1973) y Newark (1988) y corrigiendo el problema de sesgo de selección muestral, plantea que la población femenina e indígena han presentado desigualdades de ingreso respecto a la población masculina y no indígena respectivamente, reportando que parte de estas diferencias salariales es resultado del sexo y etnia de las personas.



Para esta investigación el autor utiliza la Encuesta de Empleo y Desempleo en el área Urbana y Rural (ENEMDUR), tomando un total de 19 394 hogares (78 742 personas). Sus resultados presentaron indicios de la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres e indígenas con una reducción en sus ingresos del 18% y 22% respectivamente, además se obtuvo una relación positiva entre los años de educación y experiencia respecto al nivel de ingresos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Conceptos

- **Discriminación**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2017), discriminar significa, “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc”.

- **Discriminación Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su artículo 1 del convenio 111, el término “*discriminación*” comprende:

- (a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

- **Belleza**

Según la Real Academia de la Lengua Española (2017), el término “belleza” es conocido como “una cualidad de una persona, animal o cosa capaz de provocar en quien los contempla o los escucha un placer sensorial, intelectual o espiritual”. Según Hamermesh (2011), en su artículo Beauty Pays: Why Attractive People are more Successful, sostiene que; “la belleza tiene un efecto



sustancial en los ingresos, en el trabajo y en la elección de pareja. La belleza influye en muchos de los factores del éxito”.

- **Atractivo Físico**

La Real Academia de la Lengua Española (2017), el término atractivo físico se refiere “a las características físicas de una persona que hacen que la misma sea percibida como agradable o bella desde un punto de vista estético”.

- **Capital Humano**

Según Madrigal (2009), “El Capital Humano es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como la laboral y organizacional”.

3.2 Estándares de Belleza

El término utilizado por Daniel Hamermesh “belleza”⁵ puede causar problemas de interpretación al ser considerada una cualidad subjetiva, en otras palabras, dependerá del ojo del observador (Zakas, 2005). En el presente apartado nos permitimos presentar investigaciones que muestran cómo llegar a un consenso de opiniones y tener una idea de lo que es y no es atractivo, dicho de otra manera, lo que se pretende es transformar esta cualidad subjetiva en objetiva tratando de asignar “valores de belleza” Hamermesh y Biddle (1993), y de esta manera identificar fotografías con rostros atractivos, promedio y poco atractivos.

Hamermesh y Biddle (1993), utilizaron fotografías de estudiantes de ingreso pertenecientes a la facultad de derecho durante los años 1969 a 1974 y 1979 hasta 1984. Su estudio consistía en reunir un panel de cuatro personas (1 hombre y 1 mujer mayor a 35 años y 1 hombre y 1 mujer menor a 35) diferente para cada año, el mismo que evaluó cada fotografía dándole una calificación individual que al final sería una nota promediada de entre los miembros del panel. En total se evaluaron 4400 fotografías, sus resultados mostraron que las calificaciones entre todos los años variaron levemente.

⁵ Si bien Daniel Hamermesh utiliza este término en todas sus investigaciones creemos necesario utilizar el término “atractivo físico” con el fin de evitar errores de conceptualización.



Solnick y Schweitzer (1999), tomaron en consideración 70 fotografías que fueron evaluadas por un panel de 20 personas, el mismo que sería el encargado de asignar una calificación comprendida entre el rango de +5 (para el más atractivo) a -5 (para el menos atractivo). Sus resultados mostraron calificaciones cercanas entre los miembros del panel.

3.3 Metodología Audit Studies

Es una de las herramientas de la economía experimental que usa la recolección de datos para medir discriminación (Galarza y Yamada, 2012). Existen dos tipos; en la primera metodología se da la creación de identidades ficticias para individuos que deben asistir a entrevistas de trabajo reales. Las identidades de los postulantes y sus respectivas hojas de vida (en adelante HVs) serán ajustadas de acuerdo a los requerimientos de la oferta laboral buscando una equivalencia entre identidades y capacidades, pero con diferencias en las características de interés. Adicionalmente, los postulantes serán capacitados a modo de evitar problemas capaces de generar sesgo, sin embargo, esto no garantiza el control de sentimientos y emociones del entrevistado (nervios, angustia, miedo) generando inconvenientes. El segundo proceso, consiste en la creación de carpetas ficticias con equivalente capital humano con el objetivo de recolectar información de acuerdo a características de interés capaces de promover discriminación laboral en la primera fase de selección de personal. Los procesos de discriminación laboral se medirán a través la tasa de contratación en el primer caso y la tasa de respuesta de la hoja de vida para el segundo.

4. METODOLOGIA

4.1 Diseño del experimento

Para constatar procesos discriminatorios en los procesos de selección de personal se procederá a la metodología Audit Study utilizada por Galarza y Yamada (2012). Este proceso consiste en la creación de hojas de vida ficticias que deben estar debidamente modificadas y ajustadas a los requerimientos que busquen los empleadores. Se enviarán en total seis HVs (tres hombres y tres mujeres) los cuales deben contener los tres niveles de atractivo propuesto



(poco atractivo, promedio, atractivo). Por lo tanto, las ofertas laborales a las cuales se enviarán las hojas de vida serán aquellas que se encuentren en diversos medios de difusión de empleo. Es decir: publicaciones en clasificados de periódicos (tanto en papel como virtuales⁶), y otras plataformas virtuales donde requieren que la HV sea enviada vía email. El proceso discriminatorio será medido a través de la tasa de respuesta que tengan los postulantes.

4.2 Definición de la demografía

Para lograr los objetivos de esta investigación se tomaron en consideración las ofertas laborales de las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito debido a la gran concentración de sectores industriales y comerciales capaces de proveer una gran cantidad de empleo a la población. Todo esto se vio reflejado en los anuncios laborales tanto en papel como virtuales provenientes de las tres ciudades. Es importante destacar que la presente investigación no cuenta con un muestreo del tipo probabilístico al ser considerado un estudio exploratorio.

4.3 Vacantes Laborales

Las hojas de vida fueron dirigidas hacia las ofertas laborales que cumplan con los requisitos que esta investigación requiere, es decir, el anuncio no debe proveer ningún tipo de preferencia (salarial, sexo, edad, compleción física, etc.) capaz de generar sesgo. Las ofertas laborales que se consideraron fueron las que únicamente requerían las hojas de vida vía e-mail, descartando todas aquellas en las cuales el postulante deba dejar su hoja de vida personalmente. Finalmente, las ofertas laborales fueron divididas en dos grupos ocupacionales: profesionales y no profesionales.

4.4 Hojas de Vida (HV)

Uno de los primeros pasos en esta investigación fue la creación de plantillas para las hojas de vida. Por este motivo, el proceso fue muy detallado con la

⁶ Periódico virtual "El Diario" <http://www.eldiario.ec/cms-clasificadosempleos>
Periódico virtual "El Universo" <https://www.eluniverso.com/clasificados/empleos>
Periódico virtual "El Comercio" <http://edicionimpresa.elcomercio.com>
Periódico virtual "El Mercurio" <https://ww2.elmercurio.com.ec/>
<https://ecuador.elclasificado.com/quito/empleo>



finalidad de crear hojas de vida realistas capaces de generar credibilidad para quienes los receptan.

Las HVs se dividen en tres partes: 1) Datos personales 2) Formación académica 3) Experiencia. En la primera parte se tomaron en consideración varios nombres únicos que rotarían alrededor de 15 días y de este modo evitar posibles confusiones cuando empiecen a tener respuesta estos envíos. Luego, para los apellidos, se consideraron los más comunes entre la población ecuatoriana⁷ y en cuanto al lugar de residencia se incluyeron las direcciones de lugares céntricos correspondiente a cada ciudad. Para la segunda parte, la información de primaria y bachillerato, las HVs contenían información de acuerdo a su ciudad⁸. En cuanto a formación académica de tercer nivel se consideró el ranking de universidades de excelencia propuesto por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). En cuanto a la experiencia, las hojas de vida fueron modificadas de acuerdo al anuncio de empleo encontrado.

4.5 Clasificación de Atractivo físico y objetividad

Al ser el atractivo físico una cualidad considerada subjetiva, se reunió a un grupo de individuos capaces de dar una percepción general de atractivo físico y de esta manera lograr convertir esta característica considerada subjetiva en objetiva. Este procedimiento es similar al utilizado por Bravo y Giusti (2007), y consistió en reunir la opinión de 8 ojeadores (4 hombres y 4 mujeres); las edades fueron tomadas de acuerdo al utilizado por Hamermesh (1998); 4 personas (2 hombres y 2 mujeres) mayores a 35 años y 4 (2 hombres y 2 mujeres) menores de 35 años.

4.5.1 Percepción del nivel de Atractivo Físico

Para esta investigación se reunió un número considerable de fotografías que cumplan con los requisitos necesarios⁹ para su desarrollo. A cada uno de los

⁷ Investigación: Xavier Gómez Muñoz, Año:2013,información: Dirección General del Registro Civil

⁸ No se tomó en consideración los colegios mejores puntuados en función de la prueba ENES ya que las edades de los postulantes ficticios oscilan entre los 23 y 29 años. Los nombres de colegios que integraron las hojas de vida fueron los más representativos para cada ciudad.

⁹ Las fotografías debían contener características similares a una foto estilo carnet, el objetivo fue presentar hojas de vida que denoten formalidad.



postulantes ficticios se le asignó una fotografía que anteriormente fue clasificada según los estándares de belleza establecidos. De este modo, los ojeadores fueron los encargados de evaluar 50 fotografías (25 hombres y 25 mujeres) en una escala de 10 puntos, además se realizó una sub clasificación de esta escala obteniendo tres categorías¹⁰: “Poco Atractivo”, “Promedio” y “Atractivo”. Los resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. CLASIFICACIÓN DE FOTOGRAFÍAS SEGÚN EL NIVEL DE ATRACTIVO FÍSICO

Clasificación	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Atractivo	8	32%	6	24%	14	28%
Promedio	12	48%	10	40%	22	44%
Poco atractivo	5	20%	9	36%	14	28%
TOTAL	25	100%	25	100%	50	100%

Elaborado por: los autores

A continuación, se tomó la media aritmética de las respuestas obteniendo el vector de atractivo físico promedio de la muestra y consecuentemente la matriz de correlaciones entre los 8 ojeadores, como se aprecia en la tabla 2. Cada una de las correlaciones son significativas al 5%, revelando la existencia de un parámetro objetivo de atractivo, en otras palabras, los puntos de vista de los ojeadores son similares respecto a la percepción de las 50 fotos calificadas.

Tabla 2. MATRIZ DE CORRELACIONES DE ATRACTIVO FÍSICO

OJEADOR	Oj. 1	Oj. 2	Oj. 3	Oj. 4	Oj. 5	Oj. 6	Oj. 7	Oj. 8
Oj. 1	1							
Oj. 2	0,901**	1						
Oj. 3	0,857**	0,852**	1					
Oj. 4	0,819**	0,827**	0,85**	1				
Oj. 5	0,784**	0,795**	0,832**	0,772**	1			
Oj. 6	0,790**	0,812**	0,74**	0,715**	0,667**	1		
Oj. 7	0,855**	0,873**	0,851**	0,841**	0,869**	0,829**	1	
Oj. 8	0,848**	0,867**	0,817**	0,824**	0,819**	0,699**	0,804**	1

Nota: ** Indica significancia estadística al 5%

Elaborado por: los autores

Adicionalmente a esta clasificación se le aplicó un último filtro considerando fotografías con mínima varianza, dicho de otra manera, las

¹⁰ La sub clasificación se dio de acuerdo a criterios propios dividiendo la escala de 10 puntos en rangos equivalentes, de esta manera tenemos: “Poco Atractivo” puntuaciones entre 1-4 puntos “Promedio” puntuaciones entre 4.1 - 7 puntos “Atractivo” puntuaciones entre 7.1 - 10



fotografías que integraron las hojas de vida fueron las de medias más homogéneas¹¹.

4.6 Nivel de Respuesta

La intención de contratación fue medida a través de la acogida que tenga la HV enviada, para esto se tomó en consideración cualquier respuesta escrita vía e-mail o llamada telefónica.

5. RESULTADOS

5.1 Estadísticas descriptivas

Los resultados presentados a continuación se encuentran en función de la tasa de respuesta de los anuncios laborales. El anexo 2 señala las principales características de la muestra (sexo, atractivo físico, edad, ciudad y categoría laboral). Así mismo el anexo 3 detalla las principales ocupaciones de acuerdo a las categorías profesional y no profesional, toda esta estructura se encuentra sujeta a criterios de selección de cómo estaba constituida la demanda de empleo durante el periodo de análisis.

Entre febrero y mayo de 2018, se tuvo respuesta a un total de 534 ofertas laborales, es decir, si a cada oferta laboral le correspondían seis hojas de vida en total, entonces se enviaron 3204 HVs. Para datos validos se tomó en consideración los criterios expuestos por Galarza y Yamada (2012), investigación en la cual consideraban una oferta válida mientras tenga una o más respuestas hacia cualquiera de los postulantes, los demás anuncios de empleo no eran considerados para su investigación. En nuestro caso, de las 534 ofertas, se validaron 123 anuncios laborales correspondientes a 738 hojas de vida, dicha descripción de detalla en la tabla 3.

Los estadísticos presentados a continuación fueron elaborados únicamente en función de la tasa de respuesta de las HVs (379 hojas de vida), es importante notar que a cada oferta laboral le corresponde algún tipo de respuesta, es decir, a cada oferta laboral le corresponde un número distinto de respuesta (de entre 1 a 6 respuestas).

¹¹ Ver anexo 1



La tabla 4, muestra como resultado una tasa de respuesta global del 11,8% (Guayaquil, Quito y Cuenca con 11,6%, 11,1% y 14,5% respectivamente) cercanas a las encontrada por Galarza y Yamada (2012) con una tasa de respuesta del 13,95% en Lima, Bravo (2009) con un 16,76% en Chile, Ruffle y Shtudiner (2010) para Israel con 14,50% y Bertrand y Mullainathan (2004) con un 8,05% para EE.UU.

Tabla 3. TOTAL, DE HOJAS DE VIDA

RANGO BELLEZA				
LLAMADO	Atractivo	Promedio	No atractivo	Total
No	71	117	171	359
Si	175	129	75	379
Total	246	246	246	738

Elaborado por: los autores

En la tabla 4, se puede observar la tasa de respuesta global por sexo y categoría de empleo, se encontró una respuesta mayor para los postulantes en ofertas profesionales (12,3%) en comparación a las no profesionales (11,5%). Además de poseer una preferencia por el sexo masculino (panel A) en las dos categorías de empleo, lo cual revela una mayor propensión (postulante masculino) de ser elegidos en términos de selección de personal, dicha información se contrasta con los resultados expuestos por Galarza y Yamada (2012) determinando que los hombres poseen mayores tasas de respuestas en cada una de las categorías de empleo (Profesional 14,95%, técnico 15,25% y No calificado 17,56%).

Por otro lado, analizando el Panel B, podemos notar que, en las ciudades de Cuenca y Quito, las tasas de llamado fueron mayores para las categorías de empleo profesional, mientras que en Guayaquil se tuvo una mayor respuesta para ocupaciones no profesionales con un 12% a comparación de un 11% en las profesionales.



Tabla 4. TASA DE RESPUESTA POR SEXO, CATEGORÍA DE EMPLEO Y CIUDAD

Categoría de empleo	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)					
	A. Por Sexo y Categoría Empleo								
	Mujer	Hombre	Total	Mujer		Hombre		Total	
N°				%	N°	%	N°	%	
Profesional	660	660	1320	72	0,11	90	0,14	162	0,123
No Profesional	942	942	1884	101	0,11	116	0,12	217	0,115
Total	1602	1602	3204	173	0,11	206	0,13	379	0,118

Ciudad	N° de CV enviados			Tasa de respuesta (%)					
	B. Categoría de Empleo y Ciudad								
	Profesional	No Profesional	Total	Profesional		No Profesional		Total	
N°				%	N°	%	N°	%	
Cuenca	240	132	372	35	0,15	19	0,14	54	0,145
Guayaquil	726	1458	2184	83	0,11	170	0,12	253	0,116
Quito	354	294	648	44	0,12	28	0,10	72	0,111
Total	1320	1884	3204	162	0,12	217	0,12	379	0,118

Elaborado por: los autores

Por otra parte, en la tabla 5 (Panel C) se analizó el efecto del atractivo físico, dando como resultado que la tasa de respuesta de las hojas de vida con la categoría de atractivo fue del 16,4%, mientras que en la categoría promedio se obtuvo un 12,1% y por último en la categoría de no atractivo se dio un 7%. Por consiguiente, se supone que el haber incluido en las hojas de vida fotos de los postulantes atractivos influye en las decisiones de selección de personal. Analizando el panel C se puede evidenciar que existe mayor índice de respuesta para los postulantes atractivos en un 18% y los promedios en un 15% para ocupaciones profesionales, mientras que para los postulantes poco atractivos existe mayor índice de respuesta (8%) en los empleos no profesionales.

En el Panel D, se realizó una diferenciación del atractivo físico respecto al sexo, los datos muestran que los hombres tienen una mayor tasa de respuesta en las tres categorías de atractivo frente al de las mujeres con un 0,2%, 2% y 4% respectivamente.

Finalmente, en el Panel E, se puede observar que los postulantes atractivos son los que tienen mayor índice de respuesta con un 24,2% para la ciudad de Cuenca, un 15,5% para Guayaquil y un 14,8% para Quito. De esta



forma, se encontró evidencia, aunque no concluyente que existe preferencia para los más atractivos sin importar la ciudad de procedencia del anuncio.

Tabla 5. TASA DE RESPUESTA POR CLASIFICACIÓN DE ATRACTIVO FÍSICO

Categoría de empleo	N° de CV enviados				Tasa de respuesta (%)							
	C. Por Atractivo y Categoría de Empleo											
	Atractivo	Promedio	Poco Atractivo	Total	Atractivo		Promedio		Poco Atractivo		Total	
					N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Profesional	440	440	440	1320	80	0,18	55	0,13	27	0,06	162	0,12
No Profesional	628	628	628	1884	95	0,15	74	0,12	48	0,08	217	0,12
Total	1068	1068	1068	3204	175	0,164	129	0,121	75	0,070	379	0,12
Sexo	N° de CV enviados				Tasa de respuesta (%)							
	D. Por Atractivo y Sexo											
	Atractivo	Promedio	Poco Atractivo	Total	Atractivo		Promedio		Poco Atractivo		Total	
					N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hombre	534	534	534	1602	88	0,165	69	0,13	49	0,09	206	0,13
Mujer	534	534	534	1602	87	0,163	60	0,11	26	0,05	173	0,11
Total	1068	1068	1068	3204	175	0,16	129	0,12	75	0,07	379	0,12
Ciudad	N° de CV enviados				Tasa de respuesta (%)							
	E. Por Atractivo y Ciudad											
	Atractivo	Promedio	Poco Atractivo	Total	Atractivo		Promedio		Poco Atractivo		Total	
					N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cuenca	124	124	124	372	30	0,242	15	0,121	9	0,073	54	0,145
Guayaquil	728	728	728	2184	113	0,155	90	0,124	50	0,069	253	0,116
Quito	216	216	216	648	32	0,148	24	0,111	16	0,074	72	0,111
Total	1068	1068	1068	3204	175	0,164	129	0,121	75	0,070	379	0,118

Elaborado por: los autores

El anexo 4, presenta las diferencias de proporciones para las tasas de respuesta referente a las variables utilizadas en las tablas 4 y 5. Como resultado, se concluye la existencia de una relación significativa entre la tasa de respuesta respecto al sexo, tipo de ocupación, clasificación de atractivo físico y nivel de atractivo para un nivel de significancia del 5%. Por consiguiente, estas variables afectan la decisión en la selección del personal, asimismo, se encontró la no existencia de una relación significativa entre el llamado y la ciudad de procedencia del anuncio de empleo.



5.2 Resultados Econométricos

Para la presente investigación se partió de la siguiente ecuación logística para todas las estimaciones.

$$\text{LLAMADA} = \alpha + \beta_1 \text{NIVELATRACTIVO} + \beta_2 X_i + \varepsilon_i$$

Donde¹²:

“**LLAMADA**” = Representa la variable ficticia que toma el valor de 1 para cualquier respuesta.

β_1 = Parámetro de interés que está asociada a la variable “**NIVELATRACTIVO**” que se encuentra en una escala de 1 a 10 puntos representando el coeficiente que refleja discriminación laboral por atractivo físico.

X_i = es el conjunto de variables de control:

EDAD= Edad de los postulantes

PROF= Variable Dummy que toma el valor de 1 si representa una ocupación profesional y 0 caso contrario.

UIOYCUE¹³ =Variable Dummy que con el valor de 1 que representa un anuncio de proveniente de la ciudad Cuenca y Quito; y 0 si es Guayaquil.

NVATR_MUJER= Término de interacción entre el nivel de atractivo y sexo de los postulantes.

NVATR_PROF= Término de interacción entre el nivel de atractivo y el tipo de ocupación.

MUJER_PROF= Término de interacción entre el sexo y el tipo de ocupación.

ATRACTIVO= Variable Dummy que representa a las HVs con fotografías en una escala de atractivo.

¹² Las descripciones de las variables se encuentran en el anexo 14.

¹³ De acuerdo al número de anuncios laborales bajo la modalidad de recepción de HVs vía e-mail, se optó por unificar las ciudades de Quito y Cuenca por su bajo número respecto a Guayaquil esta información se encuentra detallada en el anexo 12 y 13.



PROMEDIO= Variable Dummy que representa a las HVs con fotografías en una escala de Promedio.

ε_i = Término de error

5.2.1 Planteamiento de Estimaciones¹⁴

Estimación 1:

$$\text{LLAMADA} = \alpha + \beta_1 \text{NIVELATRACTIVO} + \beta_2 \text{MUJER} + \beta_3 \text{PROF} + \beta_4 \text{EDAD} + \beta_5 \text{UIOYCUE} + \varepsilon_i$$

Tabla 6. RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES 1 Y 2

Variables Explicativas	Estimaciones					
	(1)			(2)		
	dy/dx	Std. Err.	P-value	dy/dx	Std. Err.	P-value
NIVELATRACTIVO	0,1013***	(0,0113)	0,000	0,0711***	(0,0165)	0,000
MUJER	-0,1405***	(0,0396)	0,000	-0,3661***	(0,1177)	0,003
PROF	-0,1444***	(0,0404)	0,000	-0,1969	(0,0391)	0,134
EDAD	0,0181	(0,0174)	0,297			
UIOYCUE	-0,0358	(0,0358)	0,403			
NVATR_MUJER				0,0458*	(0,0228)	0,045
NVATR_PROF				0,0111	(0,0228)	0,626
MUJER_PROF				-0,0424	(0,0815)	0,603
Obs	738			738		
Predict	0,516			0,511		

Nota 1: ***Denota el nivel de significancia del 1%,

Nota 2: **Denota el nivel de significancia del 5%

Nota 3: *Denota el nivel de significancia 10%

Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.

En la tabla 6, se puede observar los efectos marginales de nuestra primera estimación, en la columna 1, se tomaron variables que no se controlaron con excepción de la edad, que, si bien es similar para todos los individuos en una misma oferta, esta varía de acuerdo a los anuncios de empleo. Con los resultados obtenidos se verificó la no existencia de significancia de las variables EDAD y UIOYCUE, ya que estas variables superan el 10% de p-value, asimismo, la variable EDAD no está aportando información determinante en la selección de personal debido al limitado rango que se tomó para la presente investigación, no se pudo considerar distintos rangos de edad debido a lo complejo que resulta una investigación de este tipo.

¹⁴ Todos los resultados presentados en sus respectivas tablas son los efectos marginales de las estimaciones. Los resúmenes de todas las estimaciones se encuentran en el anexo 5 y sus efectos marginales en el anexo 6.



Para terminar, la variable UIOYCUE carece de significancia estadística dentro del modelo, debido que supera al 10% del p-value, por ende, la probabilidad de ser contratado es similar en las tres ciudades. Por estos motivos estas variables fueron omitidas de los modelos para posteriores estimaciones.

Estimación 2:

$$\text{LLAMADA} = \alpha + \beta_1 \text{NIVELATRATIVO} + \beta_2 \text{MUJER} + \beta_3 \text{PROF} + \beta_4 \text{NVATR_MUJER} + \beta_5 \text{NVATR_PROF} + \beta_6 \text{MUJER_PROF} + \varepsilon_i \quad (2)$$

En la estimación relativa a la tabla 6 de la columna 2, se incluyó tres términos de interacción, donde las variables NVATR_PROF y MUJER_PROF carecen de significancia de acuerdo al p-value, esto indica un efecto similar según el nivel de atractivo para la selección de personal, independientemente de si es profesional o no profesional. Para concluir, en la interacción entre el sexo y el tipo de ocupación se afirma que, el ser hombre o mujer influye en igual medida en la selección de personal indiferente a la categoría de empleo.

5.2.2 Efecto Atractivo Físico¹⁵

Estimación 3:

$$\text{LLAMADA} = \alpha + \beta_1 \text{NIVELATRATIVO} + \beta_2 \text{MUJER} + \beta_3 \text{PROF} + \beta_4 \text{NVATR_MUJER} + \varepsilon_i \quad (3)$$

¹⁵ En el Anexo 7, se observa el gráfico de densidad de la tasa de respuesta. Como resultado tenemos que, a una mayor calificación en el nivel de atractivo físico, este fue más llamado a una entrevista laboral. Por otro lado, en el Anexo 8, referente a la no respuesta de las observaciones, se muestra que, a medida de una calificación baja, menor es el número de postulantes que fueron considerados para la entrevista laboral.



Tabla 7. RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN 3

Variables Explicativas	Estimación		
	(3)		
	dy/dx	Std. Err.	P-value
NIVELATRACTIVO	0,0771***	(0,0165)	0,000
MUJER	-0,3764***	(0,1177)	0,001
PROF	-0,1537***	(0,0391)	0,000
NVATRAC_MUJER	0,0444*	(0,0227)	0,051
Obs	738		
Predict	0,513		

Nota 1: ***Denota el nivel de significancia del 1%,

Nota 2: **Denota el nivel de significancia del 5%

Nota 3: *Denota el nivel de significancia 10%

Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.

En la tabla 7, presenta los principales resultados para el conjunto de observaciones de la muestra, una vez excluidas las variables que no aportan significancia al modelo, como resultado se tiene que los candidatos poseen una mayor tasa de respuesta a medida que incrementa su calificación de atractivo, cada punto adicional en su nivel de atractivo, incrementa la probabilidad que sea seleccionado en un 7,71%. En la tabla 8, se observa una brecha del 69,39 puntos porcentuales entre el postulante mejor puntuado respecto al menor puntuado, revelando una diferencia significativa presentando un efecto discriminatorio hacia los postulantes menos atractivos.

En cuanto a las mujeres, se reduce la probabilidad de ser seleccionadas para la entrevista en un 37,64% respecto a los hombres, concluyendo de esta manera que existe mayor preferencia hacia los postulantes del sexo masculino, esto se podría atribuir a múltiples factores ya sean sociales, políticos o culturales¹⁶.

Por otro lado, según el tipo de ocupación se percibe problemas para el grupo de profesionales, esta probabilidad muestra que el ser llamado a una entrevista laboral se reduce en un 15,37% respecto a las ocupaciones no

¹⁶ La contratación de una mujer podría suponer costos adicionales para las organizaciones, un claro ejemplo son las licencias de maternidad que afectan de manera directa a las empresas, ya que estas deben emplear a una persona para suplir el puesto temporalmente lo que ocasiona el incremento en capacitaciones, sueldos, beneficios sociales, entre otros generando así mayores gastos en los cuales debe incurrir una entidad para lograr el normal funcionamiento de sus actividades.



profesionales¹⁷. Por último, en la interacción entre la variable nivel de atractivo y sexo de los postulantes (NVATRAC_MUJER) se obtuvo una significancia al 1%, la cual refleja que el ser mujer y atractiva favorece la posibilidad de ser llamada a una entrevista laboral en un 4,44% más que los hombres.

Tabla 8. PROBABILIDADES DE ACUERDO AL NIVEL DE ATRACTIVO

Probabilidad de ser Seleccionado			
Calificación según el nivel de Atractivo Físico	%	Calificación según el nivel de Atractivo Físico	%
1	7,71%	6	46,26%
2	15,42%	7	53,97%
3	23,13%	8	61,68%
4	30,84%	9	69,39%
5	38,55%	10	77,10%

Elaborado por: los autores

5.2.3 Impacto del Sexo en la Selección de Personal

En la tabla 9, respecto al sexo, se encontró que el atractivo tiene mayor influencia en las mujeres con un 12,14% en comparación a los hombres con un 7,57%, confirmando los resultados obtenidos en el cuadro 2. El atractivo en el sexo femenino es más influyente en la selección de personal, por otro lado, los hombres tienen una mayor influencia de ser seleccionados para las ocupaciones laborales profesionales que requieren mano de obra calificada (mínimo títulos de tercer nivel).

Tabla 9. ESTIMACIÓN SEGÚN EL SEXO DEL POSTULANTE

Variables Explicativas	Estimación por sexo					
	MUJERES			HOMBRES		
	dy/dx	Std. Err.	P-valué	dy/dx	Std. Err.	P-valué
NIVELATRACTIVO	0,1214***	(0,0157)	0.000	0,0757***	(0,0161)	0,000
PROF	-0,1712***	(0,0567)	0.003	-0,1354**	(0,0528)	0,010
Obs	369			369		
Predict	0,461			0,564		

Elaborado por: los autores

5.2.4 Impacto del Nivel de Ocupación en la Selección de Personal

Según el nivel de ocupación se puede observar que el atractivo físico influye en empleos profesionales (10,41%) frente a no profesionales (9,38%), de manera

¹⁷ Se puede afirmar, según nuestra investigación que existe una mayor facilidad para incorporarse a la mano de obra no calificada.



análoga, las mujeres presentan menos probabilidades de ser seleccionadas para una ocupación profesional (-15,17%) frente a un hombre.

Tabla 10. ESTIMACIÓN SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN

Variables Explicativas	Estimación por ocupación					
	NO PROFESIONALES (0)			PROFESIONALES (1)		
	dy/dx	Std. Err.	P-valué	dy/dx	Std. Err.	P-valué
NIVELATRACTIVO	0,0938***	(0,0151)	0,000	0,1041***	(0,0158)	0,000
MUJER	-0,1227	(0,0538)	0,023	-0,1517**	(0,0554)	0,006
Obs	369			369		
Predict	0,594			0,433		

Elaborado por: los autores

5.2.5 Categorización De Atractivo

$$LLAMADA = \alpha + \beta_1 ATRACTIVO + \beta_2 PROMEDIO + \beta_3 MUJER + \beta_4 PROF$$

(4)

Tabla 11. ESTIMACIÓN SEGÚN NIVEL DE ATRACTIVO FÍSICO

Variables	Estimación		
	(4)		
	dy/dx	Std. Err.	P-value
ATRACTIVO	0,4080***	(0,0392)	0,000
PROMEDIO	0,2314***	(0,0443)	0,000
MUJER	-0,1030***	(0,0393)	0,009
PROF	-0,1601***	(0,0389)	0,000
Obs	738		
Predict	0,515		

Elaborado por: los autores

Como se pudo observar anteriormente el nivel de atractivo de un individuo tiene gran influencia al momento de ser considerado para una entrevista laboral, con el objetivo de realizar un análisis más detallado se optó por realizar una estimación (tabla 11) en la cual el nivel de atractivo se categorizó en: postulantes atractivos, promedios y poco atractivos, con el fin de obtener diferencias más puntuales entre estas clases, los resultados son similares a los presentados en estimaciones anteriores. De esta manera, nuevamente las mujeres tienen menos probabilidades de ser de ser llamadas para una entrevista laboral (-10,30% respecto a los hombres). Además, se sigue presentando una mayor aceptación para empleos no profesionales, con lo cual se argumenta la dificultad de acceder a las plazas que exigen una mayor preparación académica. Finalmente, respecto a las variables categorizadas es posible observar que las hojas de vida con fotos de individuos atractivos/as



tienen un 40,80% más de ser considerados/as a una entrevista laboral y los postulantes con un atractivo promedio en un 23,24% respecto a la categoría base que es referente a los postulantes poco atractivos.



6. CONCLUSIONES

La presente investigación busca identificar y medir la discriminación por atractivo físico en los proceso de selección de personal en las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. Para esto se combinó medidas válidas de atractivo físico y un diseño experimental, denominado metodología *Audit Study*.

En la primera etapa de este estudio se clasificaron fotografías mediante ocho *ojeadores* independientes de diferente edad y sexo. Las clasificaciones referidas presentaron altos y significativos índices de correlación mostraron evidencia de una evaluación objetiva. Es importante mencionar que la variable atractivo físico considera las calificaciones de todas las fotografías (hombres y mujeres) en un rango de 1 a 10 puntos.

En una segunda etapa se plantearon estimaciones en donde el número de respuesta del anuncio laboral estará en función del nivel de atractivo, sexo y tipo de ocupación. Para el estudio se consideraron postulantes ficticios con edades que oscilan entre 23 a 29 años.

Los resultados muestran que los reclutadores, al tener un número considerable de HVs de hombres y mujeres muestran preferencia por seleccionar HVs con fotografías de rostros atractivos. Encontrando que, un individuo con una puntuación de uno (1/10) en la escala de atractivo tiene una desventaja de 30,84 puntos porcentuales en comparación con uno con calificación media (5/10) y del 69,39 puntos porcentuales en comparación a uno con la calificación más alta (10/10). Uno de los efectos más interesantes en este punto, fue el encontrar una mayor predisposición de los reclutadores para seleccionar candidatos de sexo masculino. Estos resultados son similares a los encontrados por Dávila (2006) donde prueba la existencia de discriminación positiva a favor de los hombres.

Para este punto se consideró la intención de selección de acuerdo al tipo de ocupación. Tomando en consideración todas las respuestas globales de los a anuncios de empleo, existiendo evidencia de una mayor intención de llamado para empleos no profesionales, indistintamente del sexo.



En una tercera etapa, se clasificó los datos de acuerdo al sexo. Como resultado se mostró una preferencia por seleccionar HVs con rostros atractivos tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, los resultados reflejan un efecto más visible para las mujeres con uno 4,57 puntos porcentuales en comparación a los hombres.

Finalmente, en una cuarta etapa, se clasificó los datos de acuerdo al tipo de ocupación, encontrando que el atractivo físico es más influyente para ocupaciones profesionales con 1,03 puntos porcentuales respecto a las no profesionales. Asimismo, se observa que las mujeres tienen una menor intención de llamado en las ocupaciones profesionales.

Todos los resultados presentados nos dan una muestra clara de la presencia de discriminación laboral en la primera fase de selección de personal, donde el atractivo físico y el sexo de un individuo tienen incidencia en las intenciones de contratación.

Las conclusiones presentadas con anterioridad ponen en evidencia un claro problema de discriminación laboral para ciudades las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. Si bien no es parte del objetivo de este estudio el buscar medidas que logren disminuir este inconveniente, lo que se pretende es poner en evidencia la existencia de una problemática latente en nuestro entorno con el fin de concientizar a la sociedad siendo un tema de discusión.



7. LIMITACIONES

La presente investigación mostro las siguientes limitaciones:

- Dado que no se puede saber el sexo de la persona que selecciona el personal, no podemos determinar si las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de respuesta se deben a un favoritismo al sexo opuesto.
- Los resultados no son necesariamente representativos de todo el mercado laboral de las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito, por el motivo de no considerar el universo de empresas existentes en dicho mercado, sino solo aquellas que publican avisos de empleos en plataformas virtuales y físicas (periódicos) que requieran una respuesta vía correo electrónico.
- Al no existir ningún patrón sistemático hacia algún empleo en particular, no debería esperarse que esto produzca un sesgo que afecte las tasas de respuestas.
- No se puede dar una clasificación más detallada entre las categorías de profesional y no profesional, los resultados son generalizados debido a los mecanismos que están presentes en la búsqueda de empleo.
- No se pudo considerar rangos más amplios de edad. Una investigación más a fondo nos permitiría observar la incidencia del sexo y nivel de atractivo para rangos de edades superiores.
- En nuestro estudio uno de los principales problemas fue el número limitado de nuevas ofertas laborales cada semana.



8. RECOMENDACIONES

- A pesar que analizamos únicamente la primera fase de reclutamiento laboral, concluimos que los resultados son de suma importancia para dar indicios de los comportamientos discriminatorios en los mercados laborales analizados. Sin embargo, en una segunda fase referida a la entrevista personal con el reclutador no se puede llegar a conocer la magnitud de esta discriminación. Por esta razón, se recomienda realizar un estudio complementario enfocado a esta fase de reclutamiento. Sin embargo, se tiene sospechas que la discriminación se acentúa más en la entrevista personal.
- Se espera que la investigación contribuya a la discusión del tema y a la creación de alternativas que solucione los problemas de discriminación laboral o al menos lo reduzca.
- Se necesita más estudios, que tomen en cuenta más características desde el punto de vista de la empresa y no únicamente del postulante.
- Al ser un estudio en el cual se enviaron hojas de vida ficticias y a pesar de tener la mayor rigurosidad de su contenido, para las presentes investigaciones se plantea considerar más aspectos que mejoren las HVs, es decir, considerar certificados de trabajo, cursos extra curriculares, etc.
- Las fotografías que formaron parte de las hojas de vida no tuvieron un patrón uniforme en su apreciación, para posteriores trabajos se recomienda considerar fotografías que muestren a los postulantes con ropa formal y con similares características.
- Todo empleador, entidades públicas y cualquiera que se relacione con la selección de personal debe tener presente que su decisión debe estar fundamentada en criterios de destrezas y habilidades, fomentando la igualdad de oportunidades llegando a un beneficio mutuo entre empleado y empleador.



9. BIBLIOGRAFÍA

- Agthe, M., Spörrle, M., & Maner, J. K. (2010). Don't hate me because I'm beautiful: Anti-attractiveness bias in organizational evaluation and decision making. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(6), 1151–1154. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.05.007>
- Bravo, R., & Giusti, O. (2007). La Belleza y su Efecto en el Mercado Laboral: Un caso de evidencia para Chile. *ψ*, 31.
- Dávila, J. (2016). Discriminación Laboral Causada por los Orígenes Étnicos.
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. *Universidad Del Pacífico*, 44.
- Hamermesh, D. (2011). *Beauty Pays: Why Attractive People are more Successful*.
- Hamermesh, D., & Biddle, J. (1993). Beauty and the labour market, (4518).
- INEC. (2018). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo.
- Madrigal, B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación.
- Medina, E. L. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación, (14), 69–89.
- Mullainathan, S., & Bertrand, M. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination, (1996).
- Solano Gómez, Á., & Smith Castro, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental *, (1).
- Solnick, S., & Schweitzer, M. (1999). The Influence of Physical Attractiveness and Gender on Ultimatum Game Decisions, 79(3), 199–215.
- Torresano, D. (2009). ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2008. *Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Economía Aplicada*.
- Vera, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal, 54.
- Zakas, N. (2005). The Eye of the Beholder: Appearance Discrimination in the Workplace.
- Francisco Galarza y Gustavo Yamada. (2012). *Discriminacion laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Lima. Retrieved from



http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1209%20-%20Yamada_Galarza.pdf

- Andreoni, J., & Petrie, R. (2008). Beauty, gender and stereotypes: Evidence from laboratory experiments. *Journal of Economic Psychology*, 29, 73-93.
doi:10.1016/j.joep.2007.07.008
- Chiriboga, E. J. (2016). Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos. Retrieved from <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5968/1/129199.pdf>
- Chykinab, V., & Crabtree, C. (2018). Last Name Selection in Audit Studie. (S. Jesper, & S. Olav, Eds.) *Sociological Science*, 5, 21-28. doi:10.15195/v5.a2
- Damodar N. Gujarati Y Dawn C. Porter. (2010). *Econometria* (Vol. Quinta edicion). Mc Graw Hill.
- Damodar N. GUJARATI Y Dawn C. PORTER. (2010). *Econometria* (Vol. Quinta edicion). Mc Graw Hill.
- Granda, C., & Feijoó, E. (2018). Reporte de Economía Laboral-marzo 2018. 7. Retrieved from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/Informe_Economia_laboral-mar18.pdf
- Gyourko, J., & Tracy, J. (2016). *The Importance of Local Fiscal Conditions in Analyzing Local Labor Markets*. The University of Chicago. Retrieved from file:///D:/Downloads/gyourko1989.pdf
- Horcajo, J., Briñol, P., & Becerra, A. (2009). Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal. *Revista latinoamericana de psicología*, 349-359.
- Judith H. Langlois y Lori A. Roggman. (1990). ATTRACTIVE FACES ARE ONLY AVERAGE. Retrieved from https://labs.la.utexas.edu/langloislab/files/2015/04/Langlois.PS_.1990.pdf
- López Bóo, F., Rossi, M. A., & Urzúa, S. S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economics Letters*, 3. Retrieved from file:///D:/Downloads/10.1016j.econlet.2012.10.016%20(1).pdf
- López Quintás, A. (1997). *El sentido de la belleza, según Jorge Santallana*. Madrid, España: Universidad Complutense. Retrieved from file:///D:/Downloads/11741-11822-1-PB.PDF
- Martin Moreno, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, Maximo Torero. (2004). Genero y Discriminacion racial en la Contratacion. *IZA, Movilidad y flexibilidad labor*.
- Medina Lanas Elisa. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Foro, Revista de Derecho nro. 14*, Foro 70.
- Melo, D. I. (2009). Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008. Retrieved from <http://www.bibliotecasdeecuador.com/Record/oai:localhost:28000-1688>
- Moral, E. M. (2003). MODELOS DE ELECCION DISCRETA.



Naranjo, N. X. (2014). Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil. Retrieved from <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/209/1/Tesis683LEEI.pdf>

Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 13(3), 279-295. doi:10.2307/145830

Oxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

Rodrigo Bravo y Oscar Giusti. (2007). La Belleza y su Efecto en el Mercado Laboral: Un caso de evidencia para Chile. Retrieved from <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108421/Belleza%20y%20su%20Efecto%20en%20el%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=4>

Rodríguez Donate, C., & Cáceres Hernández, J. J. (2007). Modelos de elección discreta y especificaciones ordenadas: una reflexión metodológica. *ESTADÍSTICA ESPAÑOLA*, 49(166), 451 a 471. Retrieved from file:///D:/Downloads/552_818_166_2.pdf

Rojas, P. V. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf

Rosa Puertas Medina y Maria Marti Selva. (2013). Analisis del Credit scoring.

Solnock, S. J., & Schweitzer, M. E. (1999, September). The Influence of Physical Attractiveness and Gender on Ultimatum Game Decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79(3), 17. Retrieved from file:///D:/Downloads/solnick1999.pdf

10. ANEXOS

Anexo 1. SELECCIÓN DE FOTOGRAFÍAS

Foto	Clasificación								Varianza	Promedio Atractivo
	Oj. 1	Oj.2	Oj. 3	Oj. 4	Oj. 5	Oj. 6	Oj. 7	Oj. 8		
1	9	8	9	7	9	9	9	8	0,57	8,5000
2	8,5	8	7	8	8	8	9	8	0,32	8,0625
3	7,5	7	8	7	6	8	6	8	0,71	7,1875
4	6	4	5	5	4	6	4	5	0,70	4,8750
5	5,5	6	6	6	5	8	6	5	0,89	5,9375



6	7	6	7	5	6	7	6	6	0,50	6,2500
7	2,8	4	5	5	4	3	3	4	0,75	3,8500
8	5	6	6	6	5	8	7	5	1,14	6,0000
9	6,2	6	7	6	6	7	6	5	0,41	6,1500
10	4,5	4	3	3	3	3	2	4	0,64	3,3125
11	5,5	5	7	7	6	5	6	5	0,71	5,8125
12	8	7	9	8	10	8	9	8	0,84	8,3750
13	7,5	8	9	8	9	8	8	8	0,28	8,1875
14	7	8	8	7	8	8	8	8	0,21	7,7500
15	6,5	5	5	5	6	6	6	5	0,39	5,5625
16	6,5	6	7	6	7	6	6	9	1,07	6,6875
17	5	6	6	6	6	6	5	5	0,27	5,6250
18	8,5	7	8	6	7	8	7	6	0,85	7,1875
19	4,5	4	3	5	5	6	5	4	0,82	4,5625
20	3	3	3	4	5	4	4	4	0,50	3,7500
21	9	8	8	7	7	8	7	8	0,50	7,7500
22	3	4	3	5	4	3	3	5	0,79	3,7500
23	4	4	6	6	6	6	5	5	0,79	5,2500
24	3	3	4	4	4	2	3	3	0,50	3,2500
25	5,5	5	6	7	5	7	6	6	0,60	5,9375
26	5	5	6	5	5	6	5	5	0,21	5,2500
27	4	4	4	4	3	5	3	4	0,41	3,8750
28	6	4	6	5	6	7	7	6	0,98	5,8750
29	5	5	6	4	6	6	5	5	0,50	5,2500
30	4	5	5	4	5	6	4	6	0,70	4,8750
31	7	7	8	8	7	6	8	7	0,50	7,2500
32	8,5	7	9	8	8	6	7	8	0,92	7,6875
33	4,5	6	6	5	6	6	6	5	0,39	5,5625
34	7	7	8	7	7	8	7	7	0,21	7,2500
35	5	6	5	6	6	6	6	7	0,41	5,8750
36	9,5	8	8	8	6	8	8	8	0,89	7,9375
37	3	3	4	4	5	4	3	4	0,50	3,7500
38	10	8	8	8	7	8	7	8	0,86	8,0000

39	2	2	3	4	4	4	3	4	0,79	3,2500
40	5	5	7	4	6	5	6	5	0,84	5,3750
41	3	3	4	4	4	5	4	4	0,41	3,8750
42	3	3	5	4	5	3	3	4	0,79	3,7500
43	5	6	4	5	6	6	6	6	0,57	5,5000
44	4	4	4	3	5	2	4	5	0,98	3,8750
45	2,5	3	4	4	3	2	4	3	0,57	3,1875
46	3,5	4	3	3	4	5	4	3	0,50	3,6875
47	9	7	8	8	9	6	8	8	0,98	7,8750



48	4,5	4	5	5	6	4	4	5	0,50	4,6875
49	5	6	5	5	6	5	5	7	0,57	5,5000
50	4	4	3	3	5	5	4	3	0,70	3,8750

Atractivo		Nota:
Promedio		
No atractivo		

Elaborado por: los autores

Anexo 2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Características Postulantes	Sexo	Masculino	369	50%
		Femenino	369	50%
	Nivel Atractivo Físico	Escala 1-10(1=Nada atractivo y 10 muy atractivo)	738	100,0%
	Atractivo Físico	Atractivo	246	33,3%
		Promedio	246	33,3%
		Poco Atractivo	246	33,3%
	Edad	23 años	6	1%
		25 años	48	7%
		26 años	192	26%
		27 años	312	42%
28 años		72	10%	
29 años		108	15%	
Características de las Ocupaciones Laborales	Ciudad Origen	Cuenca	120	16,26%
		Guayaquil	468	63,41%
		Quito	150	20,33%
	Ocupación Laboral	Profesional	366	50,41%
		No Profesional	372	49,59%

Elaborado por: los autores

Anexo 3. COMPOSICIÓN POR OCUPACIÓN LABORAL (ANUNCIOS DE EMPLEO ENVIADAS)

Profesionales	Ventas y Marketing	97	44,1%
	Ramas Culinarias	4	1,8%
	Administración de Negocios y Finanzas	25	11,4%
	Contabilidad	58	26,4%
	Otros	36	16,4%
	Total	220	100,0%
No Profesionales	Atención al Cliente y Call Center	74	23,6%



	Servicio de Limpieza	7	2,2%
	Ventas y marketing	130	41,4%
	Otros	103	32,8%
	Total	314	100%

Elaborado por: los autores

Anexo 4. PRUEBAS CHI CUADRADO DE VARIABLES

Test	Chi2 Pearson	p-value
LLAMADO	Sexo	
	5,9068	0,015
	Tipo de Ocupación	
	14,6217	0,000
	Clasificación atractivo	
	81,5341	0,000
	Ciudad	
	3,9864	0,136
	Nivel de atractivo	
117,8199	0,000	

Elaborado por: los autores. Cálculos realizados en Stata



Anexo 5. RESUMEN DE ESTIMACIONES MEDIANTE MODELO LOGIT

ESTIMACIONES					
VARIABLE	(1)	(2)	(2a)	(3)	(4)
BELLEZA	0,4053*** (0,0452)	0,2846*** (0,0808)	0,4057*** (0,0452)	0,3088*** (0,0659)	
MUJER	-0,5662*** (0,1618)	-1,5366*** (0,5613)	-0,5651*** (0,1616)	-1,5846*** (0,5487)	-0,4137*** (0,1591)
PROF	-0,5822*** (0,1650)	-0,7983 (0,5470)	-0,6163*** (0,1596)	-0,6198*** (0,1601)	-0,6464*** (0,1596)
QUIYCUE	-0,1431 (0,1713)				
EDAD	0,0724 (0,0695)				
BELL_MUJER		0,1833 (0,0914)		0,1776* (0,0908)	
BELL_PROF		0,0446** (0,0913)			
MUJER_PROF		-0,1697 (0,3264)			
ATRACTIVO					1,7856*** (0,2019)
PROMEDIO					0,9538*** (0,1919)
Constante	-3,6130* (1,8935)	-1,0695** (0,4650)	-1,6979*** (0,2760)	-1,1664*** (0,3834)	-0,3253* (0,1739)
Obs	738	738	738	738	738
LR chi2	110,73	112,4	114,99	114,56	107,24
Pseudo R2	0,1083	0,1099	0,1125	9,112	0,1049
Prob	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Nota 1: ***Denota el nivel de significancia del 1%,

Nota 2: **Denota el nivel de significancia del 5%

Nota 3: *Denota el nivel de significancia 10%

Nota 4: () standard errors

Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.

Anexo 6. RESUMEN DE EFECTOS MARGINALES

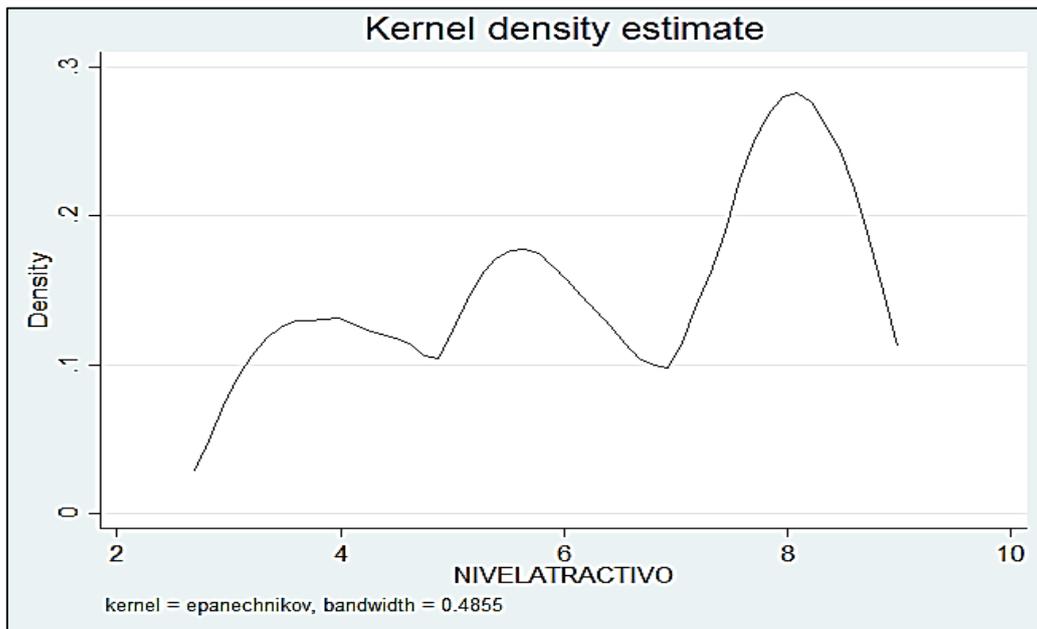
ESTIMACIONES (EFECTOS MARGINALES)					
VARIABLE	(1)	(2)	(2a)	(3)	(4)
BELLEZA	0,1012*** (0,0113)	0,0711*** (0,0202)	0,1013*** (0,1128)	0,0771*** (0,0165)	
MUJER	-0,1405*** (0,0396)	-0,3661*** (0,1215)	-0,1402*** (0,0396)***	-0,3764*** (0,1177)	-0,1030*** (0,0393)
PROF	-0,1444*** (0,0404)	-0,1969 (0,1314)	-0,1527 (0,0389)***	-0,1537*** (0,0391)	-0,1601*** (0,0389)
QUIYCUE	-0,0358 (0,0428)				
EDAD	0,0181 (0,0174)				



BELL_MUJER		0,0458**		0,0444*	
		(0,0228)		(0,0227)	
BELL_PROF		0,0111			
		(0,0228)			
MUJER_PROF		-0,0424			
		(0,0815)			
ATRACTIVO					0,4080***
					(0,0392)
PROMEDIO					0,2314***
					(0,0443)
Predict	0,51555	0,51557	0,51146	0,51279	0,51511

Nota 1: ***Denota el nivel de significancia del 1%,
Nota 2: **Denota el nivel de significancia del 5%
Nota 3: *Denota el nivel de significancia 10%
Nota 4: () standard errors
Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.

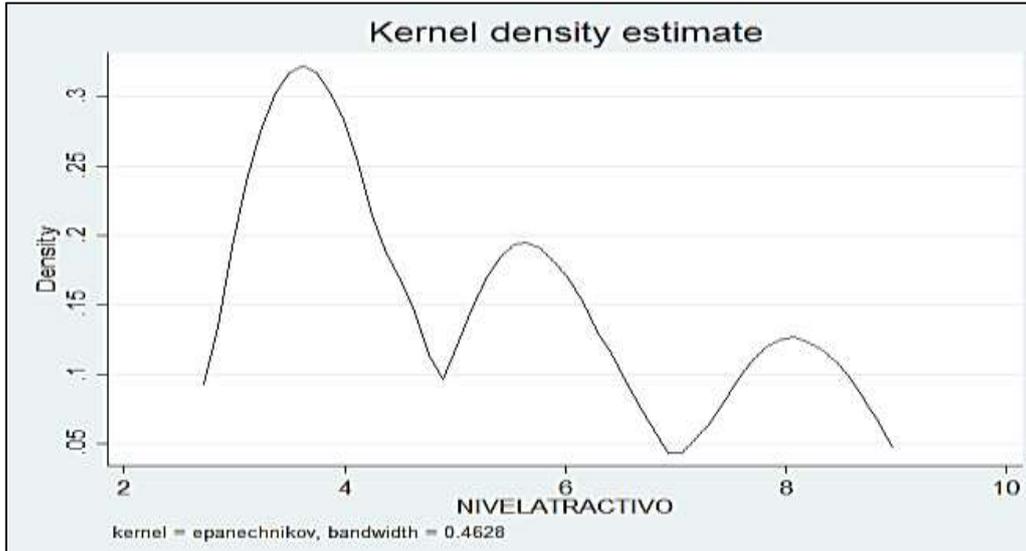
Anexo 7. GRÁFICO DE DENSIDAD DE LA TASA DE RESPUESTA



Elaborado por: los autores



Anexo 8. GRÁFICO DE DENSIDAD DE NO RESPUESTA



Elaborado por: los autores

Anexo 9. RESULTADOS DE ACIERTOS EN LA ESTIMACIÓN 3

```
. estat class
Logistic model for LLAMADO
```

Classified	True		Total
	D	~D	
+	251	119	370
-	128	240	368
Total	379	359	738

Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as LLAMADO != 0

Sensitivity	Pr(+ D)	66.23%
Specificity	Pr(- ~D)	66.85%
Positive predictive value	Pr(D +)	67.84%
Negative predictive value	Pr(~D -)	65.22%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	33.15%
False - rate for true D	Pr(- D)	33.77%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	32.16%
False - rate for classified -	Pr(D -)	34.78%
Correctly classified		66.53%

Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.



Anexo 10. RESULTADOS DE ACIERTOS EN LA ESTIMACIÓN 4

```
. estat class
```

Logistic model for LLAMADO

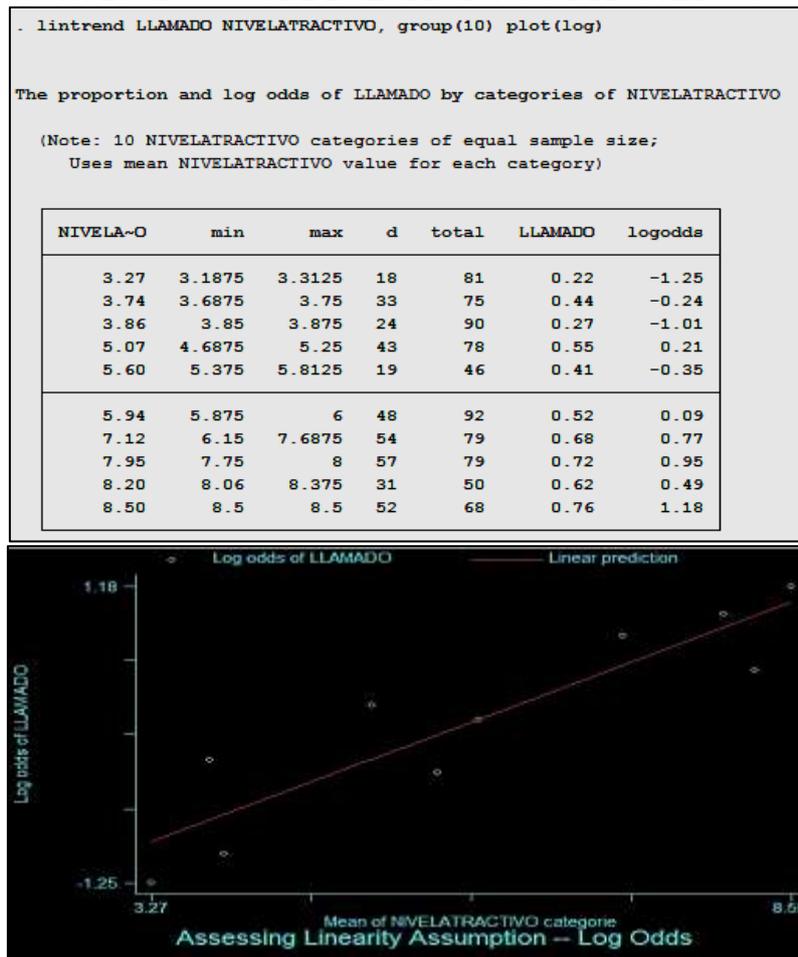
Classified	True		Total
	D	~D	
+	249	121	370
-	130	238	368
Total	379	359	738

Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as LLAMADO != 0

Sensitivity	Pr(+ D)	65.70%
Specificity	Pr(- ~D)	66.30%
Positive predictive value	Pr(D +)	67.30%
Negative predictive value	Pr(~D -)	64.67%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	33.70%
False - rate for true D	Pr(- D)	34.30%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	32.70%
False - rate for classified -	Pr(D -)	35.33%
Correctly classified		65.99%

Elaborado por: los autores a partir de estimaciones realizadas por Stata.

Anexo 11. EVALUACIÓN DE LINEALIDAD VARIABLE NIVELATRACTIVO



Elaborado por: los autores en Stata.



Anexo 12. TOTAL DE ANUNCIOS DE EMPLEO

ARCHIVO	ENVIADAS			RESPUESTA			% RESPUESTA
	NO PROF	PROF	TOTAL	NO PROF	PROF	TOTAL	
GUAYAQUIL	243	121	364	46	32	78	0,21
CUENCA	22	40	62	7	13	20	0,32
QUITO	49	59	108	8	17	25	0,23
TOTAL	314	220	534	61	62	123	0,23

Elaborado por: los autores

Anexo 13. TOTAL DE HOJAS DE VIDA ENVIADAS Y VALIDADAS

ARCHIVO	ENVIADAS			VALIDAS		
	NO PROF	PROF	TOTAL	NO PROF	PROF	TOTAL
GUAYAQUIL	1458	726	2184	276	192	468
CUENCA	132	240	372	42	78	120
QUITO	294	354	648	48	102	150
TOTAL	1884	1320	3204	366	372	738

Elaborado por: los autores

Anexo 14. VARIABLES INDEPENDIENTES

Variables independientes		
Variable	Nomenclatura	Descripción
Variable dicotómica que representa el sexo de los postulantes	MUJER	0= Hombre;1=Mujer
Variable que representa la calificación de los postulantes	NIVELATRACTIVO	Descrita en una escala de 1 a 10, valores más cercanos a uno hará referencia a un menor atractivo y valores más cercanos a 10 un mayor atractivo físico del individuo.
Variables dummies que categorizan al atractivo físico en 3 grupos: (obtenida de la escala de diez puntos)	POCOATRACTIVO	Categoría base= "POCO ATRACTIVO" Clasificación del atractivo físico de acuerdo a la escala 1-10, representado por una puntuación equivalente a los rangos de 1 a 4
	PROMEDIO	Variable Dummy: "PROMEDIO" Clasificación del atractivo físico de acuerdo a la escala 1-10, representado por una puntuación equivalente a los rangos de 4,1 a 7
	ATRACTIVO	Variable Dummy: "ATRACTIVO" Clasificación del atractivo físico de acuerdo a la escala 1-10, representado por una puntuación equivalente a los rangos de 7.1



		a 10
Variable que representa la edad de los postulantes	EDAD	Rango de 23 a 29 años
Variable dummy que representa la ciudad de procedencia del anuncio de empleo	UIOYCUE	0= Guayaquil ; 1= Quito y Cuenca
Variable dummy que representa el tipo de ocupación laboral dividida en dos grupos	PROF	1= ocupación profesional; 0= ocupación no profesional

Elaborado por: los autores

**Anexo 15. RESULTADOS DEL TEST MACFADDEN
TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN 1)**

```
. fitstat
Measures of Fit for logit of LLAMADO
Log-Lik Intercept Only:    -511.272    Log-Lik Full Model:    -455.072
D(732):                    910.144    LR(5):                 112.399
                             Prob > LR:          0.000
McFadden's R2:             0.110    McFadden's Adj R2:    0.098
Maximum Likelihood R2:    0.141    Cragg & Uhler's R2:  0.188
McKelvey and Zavoina's R2: 0.180    Efron's R2:          0.144
Variance of y*:           4.014    Variance of error:    3.290
Count R2:                  0.668    Adj Count R2:        0.318
AIC:                       1.250    AIC*n:               922.144
BIC:                       -3923.943  BIC':                -79.380
```

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN 2)

```
. fitstat
Measures of Fit for logit of LLAMADO
Log-Lik Intercept Only:    -511.272    Log-Lik Full Model:    -453.775
D(731):                    907.550    LR(6):                 114.993
                             Prob > LR:          0.000
McFadden's R2:             0.112    McFadden's Adj R2:    0.099
Maximum Likelihood R2:    0.144    Cragg & Uhler's R2:  0.192
McKelvey and Zavoina's R2: 0.188    Efron's R2:          0.146
Variance of y*:           4.051    Variance of error:    3.290
Count R2:                  0.665    Adj Count R2:        0.312
AIC:                       1.249    AIC*n:               921.550
BIC:                       -3919.933  BIC':                -75.370
```

Elaborado por: los autores en Stata



TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN 2A)

```
. fitstat
```

Measures of Fit for logit of LLAMADO

Log-Lik Intercept Only:	-511.272	Log-Lik Full Model:	-455.908
D(734):	911.815	LR(3):	110.728
		Prob > LR:	0.000
McFadden's R2:	0.108	McFadden's Adj R2:	0.100
Maximum Likelihood R2:	0.139	Cragg & Uhler's R2:	0.186
McKelvey and Zavoina's R2:	0.177	Efron's R2:	0.142
Variance of y*:	4.000	Variance of error:	3.290
Count R2:	0.668	Adj Count R2:	0.318
AIC:	1.246	AIC*n:	919.815
BIC:	-3935.479	BIC':	-90.916

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN 3)

```
. fitstat
```

Measures of Fit for logit of LLAMADO

Log-Lik Intercept Only:	-511.272	Log-Lik Full Model:	-453.992
D(733):	907.984	LR(4):	114.559
		Prob > LR:	0.000
McFadden's R2:	0.112	McFadden's Adj R2:	0.102
Maximum Likelihood R2:	0.144	Cragg & Uhler's R2:	0.192
McKelvey and Zavoina's R2:	0.186	Efron's R2:	0.146
Variance of y*:	4.040	Variance of error:	3.290
Count R2:	0.665	Adj Count R2:	0.312
AIC:	1.244	AIC*n:	917.984
BIC:	-3932.707	BIC':	-88.143

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN 4)

```
. fitstat
```

Measures of Fit for logit of LLAMADO

Log-Lik Intercept Only:	-511.272	Log-Lik Full Model:	-457.652
D(733):	915.303	LR(4):	107.240
		Prob > LR:	0.000
McFadden's R2:	0.105	McFadden's Adj R2:	0.095
Maximum Likelihood R2:	0.135	Cragg & Uhler's R2:	0.180
McKelvey and Zavoina's R2:	0.171	Efron's R2:	0.138
Variance of y*:	3.970	Variance of error:	3.290
Count R2:	0.660	Adj Count R2:	0.301
AIC:	1.254	AIC*n:	925.303
BIC:	-3925.387	BIC':	-80.824

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN SEXO, HOMBRE)

```
. fitstat
```

Measures of Fit for logit of LLAMADO

Log-Lik Intercept Only:	-253.260	Log-Lik Full Model:	-238.413
D(366):	476.827	LR(2):	29.694
		Prob > LR:	0.000
McFadden's R2:	0.059	McFadden's Adj R2:	0.047
Maximum Likelihood R2:	0.077	Cragg & Uhler's R2:	0.104
McKelvey and Zavoina's R2:	0.098	Efron's R2:	0.079
Variance of y*:	3.648	Variance of error:	3.290
Count R2:	0.629	Adj Count R2:	0.160
AIC:	1.308	AIC*n:	482.827
BIC:	-1686.525	BIC':	-17.872

Elaborado por: los autores en Stata



TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN SEXO, MUJER)

```
. fitstat
Measures of Fit for logit of LLAMADO
Log-Lik Intercept Only:    -255.054    Log-Lik Full Model:    -215.481
D(366):                    430.962    LR(2):                 79.147
                             Prob > LR:                 0.000
McFadden's R2:             0.155    McFadden's Adj R2:    0.143
Maximum Likelihood R2:    0.193    Cragg & Uhler's R2:  0.258
McKelvey and Zavoina's R2: 0.246    Efron's R2:           0.199
Variance of y*:           4.362    Variance of error:    3.290
Count R2:                  0.707    Adj Count R2:         0.376
AIC:                       1.184    AIC*n:                 436.962
BIC:                       -1732.390  BIC':                  -67.325
```

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN OCUPACIÓN, NO PROFESIONAL)

```
. fitstat
Measures of Fit for logit of LLAMADO
Log-Lik Intercept Only:    -252.660    Log-Lik Full Model:    -230.405
D(369):                    460.809    LR(2):                 44.510
                             Prob > LR:                 0.000
McFadden's R2:             0.088    McFadden's Adj R2:    0.076
Maximum Likelihood R2:    0.113    Cragg & Uhler's R2:  0.152
McKelvey and Zavoina's R2: 0.144    Efron's R2:           0.117
Variance of y*:           3.842    Variance of error:    3.290
Count R2:                  0.675    Adj Count R2:         0.219
AIC:                       1.255    AIC*n:                 466.809
BIC:                       -1723.262  BIC':                  -32.673
```

Elaborado por: los autores en Stata

TEST MACFADDEN'S R2 (ESTIMACIÓN OCUPACIÓN, PROFESIONAL)

```
. fitstat
Measures of Fit for logit of LLAMADO
Log-Lik Intercept Only:    -251.277    Log-Lik Full Model:    -225.389
D(363):                    450.778    LR(2):                 51.775
                             Prob > LR:                 0.000
McFadden's R2:             0.103    McFadden's Adj R2:    0.091
Maximum Likelihood R2:    0.132    Cragg & Uhler's R2:  0.177
McKelvey and Zavoina's R2: 0.168    Efron's R2:           0.132
Variance of y*:           3.956    Variance of error:    3.290
Count R2:                  0.661    Adj Count R2:         0.235
AIC:                       1.248    AIC*n:                 456.778
BIC:                       -1691.878  BIC':                  -39.970
```

Elaborado por: los autores en Stata



**Anexo 16. RESULTADOS DE ESTIMACIONES POR STATA
ESTIMACIÓN 1**

Logistic regression		Number of obs		=	738
		LR chi2 (5)		=	112.40
		Prob > chi2		=	0.0000
Log likelihood = -455.07184		Pseudo R2		=	0.1099
LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
NIVELATRACTIVO	.4053201	.0452186	8.96	0.000	.3166934 .4939469
MUJER	-.5661913	.1618387	-3.50	0.000	-.8833893 -.2489933
PROF	-.5822462	.1650348	-3.53	0.000	-.9057085 -.2587838
EDAD	.0724369	.0694856	1.04	0.297	-.0637523 .2086261
UIOYCUE	-.1431477	.1713285	-0.84	0.403	-.4789453 .19265
_cons	-3.613041	1.893545	-1.91	0.056	-7.324321 .0982384

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 1. EFECTOS MARGINALES

```
. mfx
Marginal effects after logit
y = Pr(LLAMADO) (predict)
= .51556833
```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~0	.1012318	.01129	8.97	0.000	.079101 .123362	5.78831
MUJER*	-.1404764	.03963	-3.54	0.000	-.218146 -.062806	.5
PROF*	-.1444151	.04036	-3.58	0.000	-.223526 -.065305	.495935
EDAD	.0180917	.01735	1.04	0.297	-.015922 .052105	26.9675
UIOYCUE*	-.0357551	.04278	-0.84	0.403	-.119594 .048083	.365854

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 2

Logistic regression		Number of obs		=	738
		LR chi2 (6)		=	114.99
		Prob > chi2		=	0.0000
Log likelihood = -453.77494		Pseudo R2		=	0.1125
LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
NIVELATRACTIVO	.2846378	.0808193	3.52	0.000	.1262348 .4430407
MUJER	-1.536603	.5612853	-2.74	0.006	-2.636702 -.4365038
PROF	-.7983014	.5469784	-1.46	0.144	-1.870359 .2737565
NVATR_MUJER	.1832598	.0913651	2.01	0.045	.0041875 .3623322
NVATR_PROF	.0445762	.0913293	0.49	0.625	-.1344259 .2235783
MUJER_PROF	-.1697281	.3263625	-0.52	0.603	-.8093869 .4699307
_cons	-1.069485	.464978	-2.30	0.021	-1.980825 -.1581444

Elaborado por: los autores en Stata



ESTIMACIÓN 2. EFECTOS MARGINALES

```

Marginal effects after logit
y = Pr(LLAMADO) (predict)
= .51146192

```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~O	.071122	.02018	3.52	0.000	.031568	.110676		5.78831
MUJER*	-.36614	.1215	-3.01	0.003	-.604277	-.128003		.5
PROF*	-.1968813	.13143	-1.50	0.134	-.454474	.060712		.495935
NVATR_~R	.0457909	.02284	2.01	0.045	.001034	.090548		2.9847
NVATR_~F	.0111382	.02282	0.49	0.626	-.033593	.05587		2.85104
MUJER_~F*	-.0424065	.08145	-0.52	0.603	-.202044	.117231		.247967

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 2ª

```

Logistic regression
Number of obs = 738
LR chi2(3) = 110.73
Prob > chi2 = 0.0000
Pseudo R2 = 0.1083
Log likelihood = -455.90772

```

LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
NIVELATRATIVO	.4057069	.0451603	8.98	0.000	.3171943 .4942196
MUJER	-.5651418	.1616363	-3.50	0.000	-.8819432 -.2483405
PROF	-.6162874	.1596524	-3.86	0.000	-.9292004 -.3033744
_cons	-1.697912	.2760118	-6.15	0.000	-2.238885 -1.156939

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 2ª. EFECTOS MARGINALES

```

. mfx
Marginal effects after logit
y = Pr(LLAMADO) (predict)
= .51555356

```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~O	.1013286	.01128	8.99	0.000	.079227	.12343		5.78831
MUJER*	-.1402197	.03958	-3.54	0.000	-.217798	-.062641		.5
PROF*	-.1527311	.03895	-3.92	0.000	-.22907	-.076392		.495935

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Elaborado por: los autores en Stata



ESTIMACIÓN 3

Logistic regression		Number of obs = 738				
Log likelihood = -453.99204		LR chi2(4) = 114.56				
		Prob > chi2 = 0.0000				
		Pseudo R2 = 0.1120				
LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
NIVELATRATIVO	.308768	.0659096	4.68	0.000	.1795875	.4379485
MUJER	-1.58455	.5486628	-2.89	0.004	-2.659909	-.5091907
PROF	-.6198888	.1600789	-3.87	0.000	-.9336377	-.3061399
NVATR_MUJER	.1775864	.0908471	1.95	0.051	-.0004706	.3556434
_cons	-1.166429	.3834343	-3.04	0.002	-1.917946	-.4149114

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 3. EFECTOS MARGINALES

Marginal effects after logit							
y = Pr(LLAMADO) (predict)							
= .5127865							
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X	
NIVELA~O	.0771415	.01646	4.69	0.000	.044882 .109402	5.78831	
MUJER*	-.3764278	.11772	-3.20	0.001	-.607152 -.145703	.5	
PROF*	-.1536546	.03905	-3.93	0.000	-.230197 -.077112	.495935	
NVATR_~R	.0443676	.0227	1.95	0.051	-.00013 .088865	2.9847	

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 4

Logistic regression		Number of obs = 738				
Log likelihood = -457.65171		LR chi2(4) = 107.24				
		Prob > chi2 = 0.0000				
		Pseudo R2 = 0.1049				
LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
ATRATIVO	1.78559	.2019319	8.84	0.000	1.38981	2.181369
PROMEDIO	.9538235	.1919465	4.97	0.000	.5776152	1.330032
MUJER	-.4136693	.1591004	-2.60	0.009	-.7255002	-.1018383
PROF	-.6463539	.1596251	-4.05	0.000	-.9592134	-.3334944
_cons	-.3252836	.1738954	-1.87	0.061	-.6661124	.0155451

Elaborado por: los autores en Stata



ESTIMACIÓN 4. EFECTOS MARGINALES

Marginal effects after logit						
y = Pr(LLAMADO) (predict)						
= .51511288						
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]
ATTRACT~O*	.4080341	.0392	10.41	0.000	.33121	.484858
PROMEDIO*	.2313931	.0443	5.22	0.000	.14457	.318217
MUJER*	-.1029571	.03932	-2.62	0.009	-.180018	-.025897
PROF*	-.1600661	.03885	-4.12	0.000	-.236218	-.083914

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN POR SEXO

HOMBRES

```

. logit LLAMADO NIVELATTRACTIVO PROF if MUJER==0

Iteration 0:  log likelihood = -253.26019
Iteration 1:  log likelihood = -238.47697
Iteration 2:  log likelihood = -238.41338
Iteration 3:  log likelihood = -238.41337

Logistic regression              Number of obs   =       369
                                LR chi2(2)      =       29.69
                                Prob > chi2     =       0.0000
Log likelihood = -238.41337      Pseudo R2      =       0.0586
    
```

LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
NIVELATTRACTIVO	.3077364	.0657957	4.68	0.000	.1787791 .4366937
PROF	-.5537896	.2186682	-2.53	0.011	-.9823713 -.1252078
_cons	-1.194534	.3883047	-3.08	0.002	-1.955597 -.4334705

Elaborado por: los autores en Stata

HOMBRES. EFECTOS MARGINALES

Marginal effects after logit							
y = Pr(LLAMADO) (predict)							
= .56374301							
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~O	.0756837	.01614	4.69	0.000	.044055	.107313	5.60722
PROF*	-.1354133	.05281	-2.56	0.010	-.238924	-.031902	.495935

Elaborado por: los autores en Stata



PROFESIONALES. EFECTOS MARGINALES

Marginal effects after logit						
y = Pr(LLAMADO) (predict)						
= .43340761						
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~0	.1040463	.01583	6.57	0.000	.07302 .135073	5.74881
MUJER*	-.1517102	.05543	-2.74	0.006	-.260352 -.043069	.5

Elaborado por: los autores en Stata

NO PROFESIONALES

. logit LLAMADO NIVELATRATIVO MUJER if PROF==0						
Iteration 0: log likelihood = -252.65989						
Iteration 1: log likelihood = -230.53438						
Iteration 2: log likelihood = -230.40471						
Iteration 3: log likelihood = -230.40469						
Logistic regression			Number of obs	=	372	
			LR chi2(2)	=	44.51	
			Prob > chi2	=	0.0000	
Log likelihood = -230.40469			Pseudo R2	=	0.0881	
LLAMADO	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
NIVELATRATIVO	.3887081	.0631274	6.16	0.000	.2649807 .5124354	
MUJER	-.5113663	.2263273	-2.26	0.024	-.9549597 -.0677729	
_cons	-1.629561	.3725695	-4.37	0.000	-2.359784 -.8993384	

Elaborado por: los autores en Stata

NO PROFESIONALES. EFECTOS MARGINALES

Marginal effects after logit						
y = Pr(LLAMADO) (predict)						
= .59383005						
variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
NIVELA~0	.0937548	.01512	6.20	0.000	.064125 .123385	5.82716
MUJER*	-.1227418	.0538	-2.28	0.023	-.228187 -.017297	.5

Elaborado por: los autores en Stata



**Anexo 17. PRUEBAS DE HOSMER-LEMESHOW
ESTIMACIÓN 1**

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      738  
number of covariate patterns =    191  
Pearson chi2(185) =      200.49  
Prob > chi2 =          0.2067
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 2

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      738  
number of covariate patterns =     61  
Pearson chi2(54) =       56.02  
Prob > chi2 =          0.3990
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 2ª

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      738  
number of covariate patterns =     61  
Pearson chi2(57) =       58.94  
Prob > chi2 =          0.4043
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 3

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      738  
number of covariate patterns =     61  
Pearson chi2(56) =       56.02  
Prob > chi2 =          0.4740
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIÓN 4



```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      738  
number of covariate patterns =    12  
Pearson chi2(7) =      5.92  
Prob > chi2 =      0.5490
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIONES POR SEXO

HOMBRES

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      369  
number of covariate patterns =    29  
Pearson chi2(26) =     23.18  
Prob > chi2 =     0.6226
```

Elaborado por: los autores en Stata

MUJERES

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      369  
number of covariate patterns =    32  
Pearson chi2(29) =     32.80  
Prob > chi2 =     0.2859
```

Elaborado por: los autores en Stata

ESTIMACIONES POR OCUPACIÓN

NO PROFESIONALES

```
. estat gof  
  
Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test  
-----  
number of observations =      372  
number of covariate patterns =    29  
Pearson chi2(26) =     27.47  
Prob > chi2 =     0.3849
```

Elaborado por: los autores en Stata



PROFESIONALES

```
. estat gof

Logistic model for LLAMADO, goodness-of-fit test

      number of observations =      366
number of covariate patterns =      32
      Pearson chi2(29) =      31.52
      Prob > chi2 =      0.3413
```

Elaborado por: los autores en Stata

Anexo 18. PRUEBAS CHI2

LLAMADO Y SEXO

```
. tab LLAMADO MUJER , chi2
```

LLAMADO	MUJER		Total
	0	1	
0	163	196	359
1	206	173	379
Total	369	369	738

```

      Pearson chi2(1) =  5.9068  Pr = 0.015
```

Elaborado por: los autores en Stata

LLAMADO Y TIPO DE OCUPACIÓN

```
. tab LLAMADO PROF , chi2
```

LLAMADO	PROF		Total
	0	1	
0	155	204	359
1	217	162	379
Total	372	366	738

```

      Pearson chi2(1) = 14.6217  Pr = 0.000
```

Elaborado por: los autores en Stata



LLAMADO Y CLASIFICACIÓN DE ATRACTIVO

```
tab Llamado RangoAtractivo , chi2
```

LLAMADO	RANGO ATRACTIVO			Total
	Atractivo	No Atra..	Promedio	
0	71	171	117	359
1	175	75	129	379
Total	246	246	246	738

Pearson chi2(2) = 81.5341 Pr = 0.000

Elaborado por: los autores en Stata

LLAMADO Y CIUDAD

```
tab Llamado Ciudad , chi2
```

LLAMADO	CIUDAD			Total
	Cuenca	Guayaquil	Quito	
0	66	215	78	359
1	54	253	72	379
Total	120	468	150	738

Pearson chi2(2) = 3.9864 Pr = 0.136

Elaborado por: los autores en Stata

LLAMADO Y NIVEL TRACTIVO

```
Pearson chi2(30) = 117.8199 Pr = 0.000
```

Elaborado por: los autores en Stata



Anexo 19. PROTOCOLO

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La existencia de discriminación ocasiona problemas a la mayoría de países o estados democráticos (Medina, 2010), su eliminación o reducción aún sigue generando inconvenientes debido a lo complicado que resulta probar tal comportamiento. En estos días es común ver anuncios en los cuales las ofertas de empleo incluyen requisitos que directa o indirectamente motivan cierto grado de discriminación para los aspirantes en la primera fase de selección; el sexo, la edad, estado civil, la complejión física son algunas de las exigencias que son posibles percibir. Este tipo de diferencias ocasionan que individuos con pleno potencial y habilidades no lleguen a ser tomados en consideración.

En un mundo en el cual, cada día se ha convertido en una lucha por la igualdad de oportunidades es de vital importancia tratar el tema de discriminación laboral, los individuos luchan por una mejora constante en su conjunto de aptitudes y conocimientos pero esto no garantiza el acceso a buen empleo o en ocasiones ni a la ligera oportunidad de insertarse al mercado laboral.

La preparación individual puede llegar a ser considerado como sinónimo de productividad (Martín Moreno, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, Máximo Torero, 2004) pero las diferentes formas de discriminación ocasionan que individuos con baja productividad accedan a puestos de trabajo con mayores facilidades que personas con productividades altas, lo mencionado anteriormente nos lleva a pensar en la existencia de características que pueden presentarse como una ventaja para quienes busquen empleo, haciendo que se facilite la selección de personal para ciertos cargos. La discriminación por atractivo físico, sexo nos motiva a presentar un trabajo en el cual se pueda observar y medir una realidad que aparentemente está latente en nuestro entorno.

En otras palabras, Con esta investigación trataremos de evidenciar la presencia de discriminación en el mercado laboral y si es posible ser un punto de referencia que ayude a la sociedad a una lucha de derechos hacia el trabajador otorgándoles mayores garantías para el acceso al trabajo motivando



a que los reclutadores indaguen sobre nuevas metodologías de selección de personal.

JUSTIFICACIÓN DEL ARTICULO ACADÉMICO

En el presente se observa que los niveles de exigencia para acceder al mercado laboral son cada vez mayores, los individuos buscan mejorar su capital humano (entendiéndose por rendimiento académico, acceso a universidades de excelencia, cursos extracurriculares, experiencia, etc.) y de esta manera poder acceder a una plaza de empleo de acuerdo a su perfil.

Lo interesante surge al iniciar la búsqueda de empleo por parte de estos individuos, ya que se puede observar diferencias en el tiempo de espera de un individuo frente a otro al momento de ocupar cualquier vacante. La principal interrogante en mente ¿existirá algún tipo de preferencias por parte de los empleadores que otorgue ventaja a ciertos individuos de otros en el mercado laboral?. Varios estudios (Vera Rojas, 2006), (Galarza & Yamada, 2012), (Bravo & Giusti, 2007), atribuyen estas diferencias en el tiempo de espera a un proceso discriminatorio por parte de reclutadores o empleadores, siendo estos los encargados de seleccionar a la persona más apta para ocupar una vacante de tal manera que influya significativamente a la productividad de la empresa. Sin embargo, ¿cómo pueden tomar una decisión dichos reclutadores si existe un grupo de interesados con el mismo capital humano?.

En un mundo cada vez más competitivo, en donde el acercamiento a la tecnología ha facilitado el acceso a la educación, este tipo de elección ya no solo es cuestión de una casualidad sino más bien es atribuida a ciertas características “extras” que aventajan a ciertos individuos de otros, este proceso de selección es conocido como discriminación laboral. El sexo del postulante, la etnia o raza; pueden ser las características en las cuales los empleadores tomen una decisión en muchos de los casos.

Hay que tener en consideración que no solo existe posibilidad de encontrar discriminación por raza o sexo, el mercado laboral deja un campo abierto de posibilidades. Desde temprana edad los seres humanos forjamos cierta percepción de “belleza”, siendo así, que actualmente dedicamos más tiempo al cuidado de nuestro rostro y cuerpo. El atractivo físico (belleza) de un



individuo en muchos de los casos puede llegar a promover la discriminación entre personas y de esta manera se puede intuir de su presencia en el mercado laboral. Actualmente se podría decir que existe una mayor propensión a ser contratado del individuo “atractivo” frente a la persona que no lo es y esto es lo que se intentara demostrar¹⁸.

Lo que se pretende con este trabajo es presentar evidencia de que a pesar de estar en el siglo XXI aún se puede observar discriminación laboral, para esto se tomara en consideración la característica ya mencionada debido a la importancia que posiblemente se le dé en la selección de personal.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

En lo concerniente a literatura sobre discriminación laboral (sexo, etnia y atractivo físico) encontramos contribuciones de Galarza y Yamada (2013), Torresano Daniel (2009), Chiriboga Jose (2016), Bravo y Giusti (2007) finalmente la investigación realizada Rojas Patricia (2006).

Los Autores Francisco Galarza y Gustavo Yamada (2013) en Lima-Perú evalúan el impacto que juega la belleza, la raza y el sexo del postulante en la primera etapa de selección. Encontraron que las brechas raciales y por belleza son más grandes en empleos profesionales frente a no profesionales. Sus resultados muestran evidencia que personas con mayor atractivo físico tienen una tasa de llamada del 83% mayor a los postulantes no tan atractivos, de estos candidatos, el 55% correspondía a una etnia blanca y de estos, el 34% se decidieron por postulantes de sexo masculino. Esta investigación utilizó la metodología experimental audit study (estudios de auditoria) la cual consiste en experimentos de campo en donde el investigador posee auditores con similares características a excepción a la objeto de estudio, en este caso el investigador controla la variable que se piensa causa el efecto discriminador. Esta metodología consta de dos procedimientos: el primero consta de un enfoque personal en el cual se envían individuos a entrevistas de trabajo. La segunda,

¹⁸ Galarza, F., y Yamada, G. (2013). Discriminación Laboral en Lima: El rol de la belleza, el sexo y la etnia. Bravo, R., y Giusti, O. (2007). La Belleza y su efecto en el mercado laboral: Un caso de evidencia para Chile.



consiste en el envío de cv (currículums vitae) falsos pero creíbles para vacantes de trabajos reales.

Mediante la estimación de ecuaciones mincerianas de ingresos, corrigiendo el problema de sesgo de selección muestral y con uso de la metodología de composición de las brechas salariales de Oaxaca (1973) y Newak (1988) plantea que la población femenina e indígena han presentado desigualdades de ingreso respecto a la población masculina y no indígena respectivamente, reportando que parte de estas diferencias salariales es resultado de la discriminación por el sexo y etnia de las personas. (Torresano Melo, 2009)

Utilizando datos experimentales para reconocer el efecto de la discriminación en el mercado laboral, el autor José Chiriboga (2016) basan su análisis en tres dimensiones: el género, apellido y lugar de procedencia. Utilizando metodología similar a Galarza y Yamada envían CV ficticios con igual capital humano, controlando las variables objeto de estudio. A través de una regresión logística se obtuvo discriminación positiva a favor de los hombres, es decir, una propensión mayor a ser contratados frente al de las mujeres. En lo referente a etnia, se encontró evidencia a favor de las personas con apellidos mestizos. En esta investigación se enviaron tan solo 400 C.V. su acogida fue relativamente baja.

Bravo & Giusti (2007) investigaron el efecto que tiene la belleza del individuo en el instante que decide introducirse al mercado laboral, utilizando un diseño experimental en el cual se construyó un índice de belleza por individuo basado en la percepción de un grupo de personas quienes serían capaces de dar un resultado general del atractivo de los postulantes. Sus conclusiones mostraron que la belleza premia a los individuos en los primeros años de incursionar en el mercado laboral. La retribución fue del 33% para las mujeres que se encontraban arriba del promedio de belleza y un castigo para los hombres con el 36% por encontrarse bajo el promedio. Los autores aseguran que este efecto se disipa con mayor rapidez para los hombres que para las mujeres a medida que ganan experiencia en el mercado laboral. Además este efecto es más palpable en el sector privado que público.



Finalmente la autora Vera Rojas (2006), explica que aunque la discriminación y desigualdad de oportunidades no debería de estar presente en todos los ámbitos, no siempre se da esta situación. Estas diferencias son atribuidas al fruto de arbitrariedades y distinciones improcedentes que deben ser consideradas por las instituciones públicas y privadas para su eliminación. En esta investigación se trata al empleo como una variable que logra mostrar un proceso discriminatorio en el mercado laboral ya que al ser un medio de desenvolvimiento del individuo donde este es capaz de generar ingresos se podrían generar inconvenientes con efectos sociales negativos en el instante que su acceso sea restringido o negado. Los objetivos de este estudio es dar a conocer las variables discriminatorias que intervienen en el proceso de selección de personal, así como también la de servir como un diagnóstico para la elaboración de políticas públicas respecto a este tema. Además se hace mención a tres instrumentos: las fichas de búsqueda de selección de personal, base de datos y vacantes públicas. Para obtener variables que permitan capturar criterios discriminatorios en los procesos de selección de personal, su investigación emplea el primer instrumento por ser la fuente primaria de registro de las ofertas laborales por parte de las empresas, siendo una herramienta principal de intermediación donde acuden los postulantes para obtener una vacante y ser ubicados de acuerdo a sus perfiles laborales. Entre los resultados más destacados tenemos que la discriminación referente al sexo, las vacantes exigían en un 78% sean hombres y solo un 22% mujeres, pero no teniendo una diferencia significativa por el número de vacantes que se logró acceder, encontró que el 68% presentaba alguna restricción en cuanto a edad prefiriendo a gente más joven cuando ofrecen vacantes para mujeres, en lo referente al aspecto físico se encontró que los factores más buscados son que él o la postulante posea tez blanca, buena imagen, buena condición física, entre otras, de este modo se afirma que las variables que tienen más peso para los empleadores en el proceso de selección son la edad y el sexo. Siendo importante personal femenino y joven de buena presencia en puestos operativos relacionados con la atención al público.



1. Pregunta de Investigación

- ¿El atractivo físico aventaja a los postulantes en los procesos de selección de personal?
- ¿El sexo es influyente en los procesos de selección de personal?

2. Objetivos de la Investigación.

Objetivo General

Identificar el rol del atractivo físico en los procesos de selección del mercado laboral de Cuenca, Guayaquil y Quito.

Objetivos Específicos

- Establecer la magnitud de discriminación existente en el mercado laboral respecto al nivel de atractivo físico de los postulantes.
- Determinar la incidencia de discriminación laboral según el sexo de los postulantes.
- Identificar si el atractivo físico es más influyente en los hombres o mujeres en los procesos discriminatorios en el mercado laboral.

METODOLOGÍA

Para medir el rol del atractivo físico en el mercado laboral de Cuenca, Guayaquil y Quito, se procederá a la metodología audit study utilizada por Galarza & Yamada (2013). Este proceso consiste en la creación de CV falsos que deben estar debidamente modificados y ajustados a los requerimientos que busquen los empleadores, cabe recalcar que se tendrá el control sobre la variable atractivo físico (fotografía del postulante ficticio) de tal manera que se pueda contrastar procesos discriminatorios en los procesos de selección. Las ofertas laborales a las cuales se enviarán los CV falsos serán aquellas que se encuentren en cualquier medio de difusión de empleo es decir; plataformas virtuales de empleo, publicaciones en grupos de empleo de Facebook, publicaciones en clasificados de periódicos y todos aquellos que requieran que el CV sea enviado vía email. Se descartarán publicaciones en las cuales requieran que los postulantes se acerquen a dejar sus hojas de vida. El proceso discriminatorio será medido a través de la tasa de respuesta que tengan los postulantes.



Para poder aseverar este procedimiento se realizó una prueba piloto meses atrás en los cuales se enviaron CV a 40 ofertas laborales de la ciudad de Cuenca en un periodo de 15 días, la tasa de respuesta fueron de 7 llamados telefónicos es decir un 18%, de esta manera se pudo descartar un posible fracaso más adelante. Cabe mencionar que esta prueba piloto no siguió todos los procedimientos que rigen la investigación de Galarza & Yamada (2013) debido a motivos de tiempo. A continuación detallamos el procedimiento que se siguió y se seguirá utilizando en esta investigación.

- Creación de CV con similar capital humano pero que difieran en las características que se desean analizar (atractivo físico y sexo)
- Selección de ofertas laborales de las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito en todas las plataformas virtuales que ofrezcan avisos de empleo, toda oferta que requiera la presencia del postulante serán omitidas y cualquiera que posea algún tipo de preferencia en su anuncio.
- Para cada oferta de empleo se enviarán los CV debidamente ajustados a los requerimientos de los empleadores, es decir: experiencia, nivel de instrucción.

Objetividad del Atractivo Físico

Al ser el atractivo físico una cualidad considerada subjetiva nos permitimos realizar una clasificación en la cual ya no solo dependa de la percepción del mismo individuo. En este caso se reunirá un grupo de individuos capaces de dar una percepción general de belleza y de esta manera lograr convertir esta característica considerada subjetiva en objetiva. Este procedimiento es similar al utilizado por Bravo & Giusti (2007) y consiste en reunir la opinión de 8 observadores 4 hombres y 4 mujeres; las edades serán tomadas de acuerdo al utilizado por Hamermesh (1998) 2 personas mayores a 35 años y 2 menores de 35 años. La clasificación se basará en una escala de 10 puntos, donde las personas menos atractivas poseerán puntuaciones cercanas a uno y las personas más atractivas valores cercanos a diez. Al obtener esta puntuación se obtendrán tres categorías: “feo”, “promedio” y “atractivo”.



Clasificación Atractivo Físico			
Clasificación	Bajo Promedio	Promedio	Sobre Promedio
Puntuación	1 - 4	4.1 – 6.9	7 - 10

De esta manera la belleza puede ser vista de manera muy similar entre distintos individuos, sin embargo, no existe evidencia respecto a que la percepción de que una fotografía sea la misma o diferente a la reflejada al ver al individuo en persona. Esta dificultad no impide realizar el presente estudio debido a que el postulante al ser ficticio nunca procederá a una entrevista personal.

Categorización de Empleo

Las vacantes de empleo disponibles estarán divididas en dos o tres categorías, esto se fundamenta en la idea del número de ofertas laborales presentes en los medios virtuales de reclutamiento.

Si el número de vacantes disponibles y respuesta es suficiente la clasificación será: Profesionales, No Profesionales y Técnicos-tecnológicos:

Profesionales	En esta categoría requiere tener un título profesional, es decir, haber culminado estudios universitarios. Dentro de esta categoría incluyen títulos de cuarto nivel y superiores. Los postulantes ficticios que se encuentren dentro de esta categoría han terminado sus estudios de tercer nivel en universidades públicas o privadas de renombre de las ciudades de origen que proviene la vacante.
---------------	--



Técnicos- Tecnológicos	Siendo una alternativa de estudio superior, caracterizándose por ser más cortas que los estudios universitarios, enfocándose en áreas industriales, deportivas, madera, sonidos, entre otras. Esta categoría engloba las vacantes que requieran habilidades específicas que pueden ser aprendidas en centros de formación superior no universitaria (títulos técnicos que requieren entre dos a cuatro años de estudio). Los postulantes ficticios serán egresados de los institutos más demandados en sus ciudades de donde provienen las vacantes.
No Calificados	Esta categoría integra toda vacante laboral en la que se requiera un nivel de educación de máximo haber culminado la secundaria (bachillerato), en conocimiento de especialidades que no requieren instrucción formal, de igual manera que las anteriores categorías los postulantes ficticios pertenecerán a unidades educativas del origen de la oferta laboral.

Si el número de vacantes disponibles y respuesta no es suficiente para realizar la clasificación anterior se procederá en dos categorías: No profesionales -Técnicas y Tecnológicas-profesionales.

Tecnológicas- Profesionales	En esta Categoría requiere los requisitos de la clasificación profesionales mencionadas en el cuadro anterior, o se requiere haber aprobado carreras tecnologías que serán de una duración de 3 años donde su formación profesional se basa en evaluar procesos, proponer planes de acción y solución y supervisar procesos en línea de producción.
No calificadas- técnicas	Requiriendo los requisitos de la categoría no calificados, también incorporando a los egresados en carreras técnicas, que su duración de estudios es de aproximadamente dos años, donde estos profesionales se insertaran en áreas o departamentos de producción específicas de acuerdo a su especialidad.

TÉCNICA

El uso de un modelo logit como herramienta técnica nos permitirá calcular la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno, en este caso, la utilización de este modelo ayudará al cálculo de los parámetros necesarios para el desarrollo de esta investigación, midiendo la probabilidad que un postulante tendría de ser llamado una oferta laboral de acuerdo a su nivel de atractivo físico o sexo.

Especificación y Estructura del Modelo



Resultan apropiados los modelos de elección dicotómica cuando el objeto de estudio consiste en analizar los factores que determinan la ocurrencia de un evento, en este caso lo que se busca es calcular la probabilidad de ocurrencia y no su valor esperado. En este caso la variable dependiente es categórica y es apropiada la utilización de una regresión logística (Hair et al., 1999) calculando la probabilidad de pertenencia a una u otra de las categorías establecidas para la variable dependiente, si la probabilidad es alta se concluiría que el evento tienen elevadas probabilidades de ocurrir, caso contrario, con valores cercanos a cero la posibilidad de ocurrencia serian prácticamente nulas (Ibarra & Michalus,2010).

Según la función de distribución logística está dada por la siguiente expresión (Damodar N. Gujarati Y Dawn C. Porter, 2010):

$$P_i = P(Y = 1/X) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_1 + \beta_2 X_i)}}$$

Donde:

β_1 → Representa los desplazamientos laterales de la función logística

β_2 → Es el vector de coeficientes que pondera las variables independientes y del que depende la dispersión de la función.

X → Es la matriz de variables independientes

Dado que el uso de una función de distribución garantiza que el resultado de la estimación este acotada entre 0 y 1, su interpretación será en términos probabilísticos, En cuanto al signo, este indicaran la dirección en la se mueve la probabilidad cuando aumenta la variable explicativa (Moral, 2003). Además de ayudarnos a obtener estimaciones de la probabilidad de un suceso, nos permitirá identificar los factores que determinan dichas probabilidades, así como su influencia o su peso relativo (Díaz & Mosquera,2006).



BIBLIOGRAFÍA

- Francisco Galarza y Gustavo Yamada. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Lima. Obtenido de http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1209%20-%20Yamada_Galarza.pdf
- Andreoni, J., & Petrie, R. (2008). Beauty, gender and stereotypes: Evidence from laboratory experiments. *Journal of Economic Psychology*, 29, 73-93. doi:10.1016/j.joep.2007.07.008
- Chiriboga, E. J. (2016). Discriminación Laboral causada por los orígenes étnicos. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5968/1/129199.pdf>
- Chykinab, V., & Crabtree, C. (2018). Last Name Selection in Audit Studie. (S. Jesper, & S. Olav, Edits.) *Sociological Science*, 5, 21-28. doi:10.15195/v5.a2
- Damodar N. Gujarati Y Dawn C. Porter. (2010). *Econometria* (Vol. Quinta edición). Mc Graw Hill.
- Damodar N. GUJARATI Y Dawn C. PORTER. (2010). *Econometria* (Vol. Quinta edición). Mc Graw Hill.
- Granda, C., & Feijoó, E. (2018). Reporte de Economía Laboral-marzo 2018. 7. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/Informe_Economia_laboral-mar18.pdf
- Gyourko, J., & Tracy, J. (2016). *The Importance of Local Fiscal Conditions in Analyzing Local Labor Markets*. The University of Chicago. Obtenido de <file:///D:/Downloads/gyourko1989.pdf>
- Horcajo, J., Briñol, P., & Becerra, A. (2009). Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de selección de personal. *Revista latinoamericana de psicología*, 349-359.
- Judith H. Langlois y Lori A. Roggman. (1990). ATTRACTIVE FACES ARE ONLY AVERAGE. Obtenido de https://labs.la.utexas.edu/langloislab/files/2015/04/Langlois.PS_.1990.pdf
- López Bóo, F., Rossi, M. A., & Urzúa, S. S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economics Letters*, 3. Obtenido de [file:///D:/Downloads/10.1016j.econlet.2012.10.016%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/10.1016j.econlet.2012.10.016%20(1).pdf)
- López Quintás, A. (1997). *El sentido de la belleza, según Jorge Santallana*. Madrid, España: Universidad Complutense. Obtenido de <file:///D:/Downloads/11741-11822-1-PB.PDF>
- Martin Moreno, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, Maximo Torero. (2004). Genero y Discriminacion racial en la Contratacion. *IZA, Movilidad y flexibilidad labor*.
- Medina Lanas Elisa. (2010). La prueba en demandas laborales por discriminación. *Foro, Revista de Derecho nro. 14*, Foro 70.
- Melo, D. I. (2009). Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008. Obtenido de <http://www.bibliotecasdeecuador.com/Record/oai:localhost:28000-1688>



- Moral, E. M. (2003). MODELOS DE ELECCION DISCRETA.
- Naranjo, N. X. (2014). Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/209/1/Tesis683LEEI.pdf>
- Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 13(3), 279-295. doi:10.2307/145830
- Oxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Rodrigo Bravo y Oscar Giusti. (2007). La Belleza y su Efecto en el Mercado Laboral: Un caso de evidencia para Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108421/Belleza%20y%20su%20Efecto%20en%20el%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=4>
- Rodríguez Donate, C., & Cáceres Hernández, J. J. (2007). Modelos de elección discreta y especificaciones ordenadas: una reflexión metodológica. *ESTADÍSTICA ESPAÑOLA*, 49(166), 451 a 471. Obtenido de file:///D:/Downloads/552_818_166_2.pdf
- Rojas, P. V. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf
- Rosa Puertas Medina y Maria Marti Selva. (2013). Analisis del Credit scoring.
- Solnock, S. J., & Schweitzer, M. E. (September de 1999). The Influence of Physical Attractiveness and Gender on Ultimatum Game Decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79(3), 17. Obtenido de file:///D:/Downloads/solnick1999.pdf