



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

Discriminación laboral en la pre-selección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito: apariencia física, raza y sexo

Jácome Arboleda, Marius Arnaldo y Vela Uribe, Juan Sebastián

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería Comercial

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial

PhD. Herrera Enríquez, Giovanni Patricio

14 de septiembre, 2020



Document Information

Analyzed document	Tesis_Jacome_Vela_Final.docx (D77551720)
Submitted	8/6/2020 9:13:00 PM
Submitted by	Giovanni Herrera
Submitter email	gpherrera@espe.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	gpherrera.espe@analysis.arkund.com

GIOVANNI
PATRICIO
HERRERA
ENRIQUEZ

Firmado digitalmente
por GIOVANNI
PATRICIO HERRERA
ENRIQUEZ
Fecha: 2020.08.06
14:41:36 -05'00'



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo, “**Discriminación laboral en la pre-selección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito: apariencia física, raza y sexo**” fue realizado por los señores **Jácome Arboleda Marius Arnaldo** y **Vela Uribe Juan Sebastián** el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 06 de agosto de 2020

Atentamente,



FIRADO DIGITALMENTE POR:
GIOVANNI PATRICIO
HERRERA ENRIQUEZ

Ing. Giovanni Patricio Herrera
Enríquez, PhD

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Nosotros, **Jácome Arboleda Marius Arnaldo** y, **Vela Uribe Juan Sebastián**, con cédulas de ciudadanía n° 0202184925 y 1716691702, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Discriminación Laboral en la pre-selección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito: apariencia física, raza y sexo** es nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 06 de agosto de 2020

.....
Jácome Arboleda Marius Arnaldo

C.C.: 0202184925

.....
Vela Uribe Juan Sebastián

C.C.: 1716691702



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Nosotros **Jácome Arboleda Marius Arnaldo** y **Vela Uribe Juan Sebastián** con cédulas de ciudadanía n° 0202184925 y 1716691702, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Discriminación Laboral en la pre-selección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito: apariencia física, raza y sexo** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 06 de agosto de 2020

.....
Jácome Arboleda Marius Arnaldo

C.C.: 0202184925

.....
Vela Uribe Juan Sebastián

C.C.: 1716691702

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a nuestros padres: un pilar fundamental a lo largo de nuestra vida. Los principios y valores que nos han enseñado, y su amor incondicional nos han permitido llegar a esta etapa. A nuestros hermanos, los cuales nos han apoyado y motivado constantemente a alcanzar nuestras metas. A nuestras familias en general, por marcarnos el camino. Y sobre todo a Dios, que nos ha permitido superar obstáculos y ser mejores cada día.

Agradecimiento

Agradecemos a todas las personas involucradas en el desarrollo de este proyecto. Hacemos una mención especial a: Dyanna, María José, Corona y Roger. Su participación fue un factor fundamental para la consecución de los objetivos de nuestra investigación.

Un profundo agradecimiento a nuestro Director de Tesis, PhD. Giovanni Herrera por ser un excelente profesional y una gran persona. Su guía es la base sobre la cual se construye nuestro trabajo.

En fin, agradecemos a todos lo que directa o indirectamente aportaron con un granito de arena para que esto sea posible.

¡Gracias!

Índice De Contenidos

<i>Dedicatoria y Agradecimiento</i>	6
<i>Resumen</i>	11
<i>Abstract</i>	12
<i>Índice De Tablas</i>	9
<i>Índice De Figuras</i>	10
<i>Capitulo Introdutorio</i>	13
<i>I. Planteamiento Del Problema</i>	14
<i>li. Problemática</i>	14
<i>lii. Justificación</i>	15
<i>Conveniencia</i>	15
<i>Relevancia Social</i>	15
<i>Implicaciones Prácticas</i>	16
<i>Valor Teórico</i>	16
<i>Utilidad Metodológica</i>	17
<i>Iv. Objetivos De La Investigación</i>	18
<i>Objetivo General</i>	18
<i>Objetivos Específicos</i>	18
<i>Hipótesis</i>	18
<i>Capitulo I: Marco Teórico</i>	19
<i>Introducción</i>	19
<i>Enfoque Teórico</i>	20
<i>La Discriminación Laboral Y La Preselección De Personal</i>	20
<i>La Teoría De La Interdependencia</i>	20
<i>Impacto De La Imagen En La Empleabilidad</i>	21
<i>Caracterización De La Economía De La Belleza</i>	24
<i>La Belleza Como Factor Discriminatorio</i>	25
<i>Discriminación En Distintos Mercados Laborales</i>	26
<i>La Discriminación Laboral En Ecuador</i>	30
<i>Variables De Estudio</i>	33
<i>Apariencia Física</i>	33
<i>Raza/Origen Del Apellido</i>	33
<i>Sexo</i>	34
<i>Definición De Las Dimensiones De La Investigación</i>	36
<i>Empleos Profesionales</i>	36
<i>Empleos Técnicos</i>	36
<i>Empleos No Profesionales</i>	36
<i>Dimensiones Teóricas</i>	37
<i>Dimensión Administrativa</i>	37
<i>Dimensión Social</i>	37
<i>Dimensión Económica</i>	38
<i>Técnicas De Medición</i>	40

Modelos	42
Capítulo II – Metodología	45
Introducción.....	45
Definición Del Objeto De Estudio.....	45
Enfoque Metodológico.....	46
Determinación Del Tamaño De La Muestra.....	46
Matriz De Variables	47
Diseño Del Instrumento De Investigación.....	49
Elaboración De Los Cvs.....	49
Selección De Vacantes Laborales	50
Definición De Las Categorías De Empleo	51
Grupo Focal Para La Clasificación De Las Fotografías	52
Introducción Grupo Focal.....	52
Desarrollo Del Grupo Focal.....	52
Resultados Del Grupo Focal:	53
Detalle Del Procedimiento De Recolección Y Análisis De Datos	54
Técnicas De Recolección De Datos.....	54
Envío De Los Cvs A Las Ofertas Laborales	56
Medición Y Registro De Las Respuestas	58
Tratamiento Y Análisis De Los Datos.....	58
Capítulo III: Analisis De Resultados	60
Introducción.....	60
Análisis Estadístico.....	60
Resultados Descriptivos.....	60
Resultados Del Análisis De Correspondencias Múltiples	71
Interpretación Teórica.....	80
Contextualización De Los Resultados	84
Capítulo IV: Discusión General Y Conclusiones	87
Discusión General	87
Aproximación Teórica	87
Limitaciones Y Futuras Investigaciones	89
Implicaciones Administrativas	91
Conclusiones.....	92
Recomendaciones.....	94
Bibliografía	95
Anexos.....	100

Índice de tablas

Tabla 1. Alcance del estudio	18
Tabla 2. Dimensiones que la teoría ha establecido para el análisis de efectos de la discriminación laboral.....	40
Tabla 3. Estructura de matriz de objetivos, hipótesis y variables.....	47
Tabla 4. Calificación promedio según la escala para los grupos estudiados	53
Tabla 5. Esquematización de los tratamientos	55
Tabla 6. Tasa de respuesta por sexo, raza y apariencia física	62
Tabla 7. Tasa de respuesta por sexo y categoría de trabajo	63
Tabla 8. Significancia entre sexo y la categoría de trabajo.....	64
Tabla 9. Tasa de respuesta por raza y categoría de trabajo	65
Tabla 10. Significancia entre raza y categoría de trabajo	66
Tabla 11. Tasa de respuesta según apariencia física.....	67
Tabla 12. Significancia entre apariencia física y categoría de trabajo	67
Tabla 13. Tasa de respuesta por sexo y apariencia física	69
Tabla 14. Significancia por apariencia física	69
Tabla 15. Tasa de respuesta por raza y apariencia física	70
Tabla 16. Significancia entre raza y nivel de belleza	71
Tabla 17. Resumen de procesamiento de casos.....	71
Tabla 18. Resumen del modelo	72
Tabla 19. Medidas discriminantes	73
Tabla 20. Matriz de correlaciones	79

Índice de figuras

Figura 1. Árbol de problemas de la investigación	14
Figura 2. Dimensiones de la discriminación laboral en los procesos de pre selección de personal.....	39
Figura 3. Revisión del modelo teórico	44
Figura 4. Medidas discriminantes.....	74
Figura 5. Distribución variable sexo	74
Figura 6. Distribución variable raza	75
Figura 7. Distribución variable Fotografía (aspecto físico)	75
Figura 8. Distribución variable respuesta	76
Figura 9. Distribución variable categoría	76
Figura 10. Conjunto de puntos de categoría	77

Resumen

El documento presenta una investigación de tipo cuasi experimental, en la cual se analiza la discriminación laboral y su comportamiento en el mercado de trabajo del Distrito Metropolitano de Quito. El sustento teórico presentado, analiza el estudio del problema de investigación a través del tiempo, la aplicación de diferentes instrumentos o metodologías y los estudios en diferentes marcos geográficos; describiendo también, los diferentes tipos de resultados obtenidos. A continuación, a través de un estudio que controla tres variables independientes (apariencia física, sexo y raza/origen del apellido), se analiza la tasa de respuesta de un candidato que envía su currículum de vida (CV) a tres categorías de empleo diferentes: profesionales, técnicos y no profesionales. La metodología propone un análisis descriptivo de la manifestación interdependiente de las variables de estudio, con la tasa de respuesta recibida como el indicador clave en su aplicación. La etapa de análisis estadístico y teórico, demuestra que los procesos de preselección de personal en el DMQ presentan discriminación laboral por apariencia física de forma significativa. En cuanto a las variables sexo y raza/origen del apellido, no se encuentran relevantes para el estudio. Finalmente, los resultados obtenidos se analizan a través de la teoría de la interdependencia desde un enfoque de ajuste por estereotipos y se estudian sus implicaciones administrativas.

Palabras clave:

- **DISCRIMINACIÓN LABORAL**
- **SELECCIÓN DEL PERSONAL**
- **RAZA**
- **APARIENCIA FÍSICA**
- **SEXO**

Abstract

The paper presents a research with a quasi-experimental type, which analyzes labor discrimination and its behavior in the labor market of the Metropolitan District of Quito. The theoretical support presented, analyzes the study of the research problem over time, the application of different instruments or methodologies and studies in different geographic frameworks; describing also, the different types of results obtained. Then, through a study that controls three independent variables (physical appearance, sex, and race/last name origin), we analyze the response rate of a candidate who sends his or her curriculum vitae (CV) to three different job categories: professional, technical and non-professional. The methodology proposes a descriptive analysis of the interdependent manifestation of the study variables, with the response rate received as the key indicator in its application. The stage of statistical and theoretical analysis shows that the personnel pre-selection processes in the DMQ present job discrimination by physical appearance in a significant way. As for the variables sex and race/origin of the surname, no relevance is found for the study. Finally, the results obtained are analyzed through the theory of interdependence from a stereotypical adjustment approach and their administrative implications are studied.

Key words:

- **DISCRIMINATION**
- **LABOR**
- **RACE**
- **APPEARANCE**
- **SEX**

Capítulo Introductorio

En el contexto del mundo actual, cada vez más globalizado y competitivo, el acceso al mercado laboral se ha convertido en una de las etapas más complejas en la vida de una persona. Actualmente, existe un aumento constante en la experiencia laboral y formación solicitada en las ofertas laborales para un determinado puesto de trabajo. Más allá de esto, existen otros factores exógenos a los procesos de selección de las empresas que pueden llegar a tener influencia en la contratación de nuevo personal; y dentro de estos encontramos a la discriminación laboral.

El objetivo de la presente investigación es el de analizar la discriminación laboral en la preselección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito. A través de este, se podrá identificar la influencia que tiene este fenómeno en el mercado laboral de la ciudad, el contexto en el cual esta se da y los efectos que tiene para los diferentes actores.

La presente investigación se desarrolla en cuatro partes, el capítulo introductorio que incluye el planteamiento del problema y la justificación teórica y metodológica para el desarrollo del tema. El Capítulo I presenta el marco teórico, donde se consideran las teorías de soporte, marco referencial y marco conceptual de la discriminación laboral.

La metodología se encuentra en el Capítulo II, en donde se analizan las variables que se plantearon para la investigación. Se desglosa el enfoque y la tipología de la investigación, los instrumentos y los procedimientos aplicados para la recolección de la información. Esta es la guía para el desarrollo del presente trabajo.

El Capítulo III contiene el tratamiento y análisis de los resultados obtenidos en la etapa experimental. Por medio del modelo seleccionado para el estudio, se esquematizan los datos obtenidos en función del comportamiento de las variables involucradas en los niveles de discriminación laboral en procesos de preselección en el DMQ. En el Capítulo IV, se presenta una discusión general, conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones.

i. Planteamiento del problema

La discriminación laboral está presente desde la creación del trabajo mismo. En varios estudios se puede identificar que, a pesar del desarrollo y globalización de la sociedad actual, todavía prevalece la preferencia generalizada por ciertos grupos sociales. En la actualidad, las organizaciones continúan basando sus pensamientos y preferencias en estereotipos propios de los seleccionadores; los cuales en la mayoría de los casos generan discriminación.

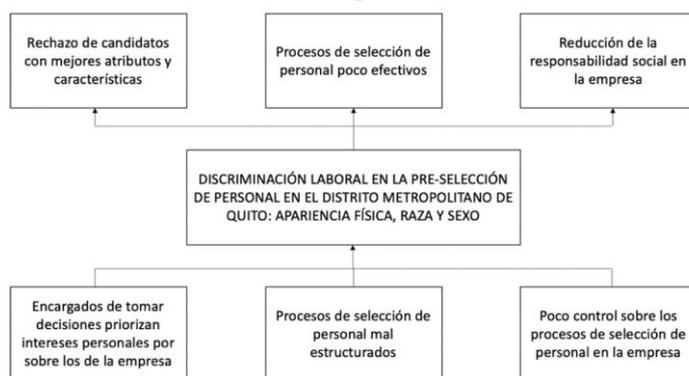
En contraste, se esperaría que las empresas traten de sobresalir en el entorno en el que realizan sus actividades mediante un uso socialmente responsable del poder. Las oportunidades que una empresa brinda a los individuos para potenciar su crecimiento a nivel personal y profesional, adquieren importancia en función de la imagen corporativa. Sin embargo, varias empresas aún presentan problemas en sus procesos de selección por el hecho de que se basan en temas superficiales. Esto resulta en una contratación poco efectiva, que podría causar que los objetivos empresariales no lleguen a cumplirse.

ii. Problemática

En la figura ¹, se esquematiza el árbol de problemas de la investigación. Se identifica a la discriminación laboral en la preselección de personal en el DMQ: apariencia física, raza y sexo como el problema central.

Figura 1

Árbol de problemas de la investigación



Fuente: Elaboración propia

¹ Nota: el árbol de problemas presentado en la figura 1 solo toma en consideración las causas y los efectos más significativos para el problema de investigación según la base teórica presentada.

iii. Justificación

Durante varios años, la empresa ha sido vista (tan solo) como un medio para la generación de riqueza. Sin embargo, no se la debería considerar como una parte aislada de la sociedad; sino más bien, como un ente que aporta al desarrollo social, a través de un ejercicio que le permite mantener una imagen corporativa positiva. De esta manera, las organizaciones que respeten los temas relacionados a la igualdad de oportunidades laborales, derechos de los trabajadores y crecimiento profesional, podrán potenciar una percepción positiva en la mente de los consumidores y generar una ventaja competitiva.

Por otro lado, las causas y efectos de la discriminación laboral tienen su zenit dentro de la empresa. Los procesos de selección de personal que sobreponen aspectos que puedan considerarse discriminatorios frente a las capacidades, habilidades y conocimientos de los postulantes; no generan resultados óptimos. El nivel de subjetividad que supone esta sobreposición, podría incluso significar una contratación de personal poco efectiva.

Conveniencia

La conveniencia de la presente investigación tiene un alcance administrativo, social y económico. El estudio del problema fungirá inicialmente como diagnóstico situacional de las empresas ubicadas dentro del marco geográfico a estudiar. A partir de esto, se podrán evidenciar posibles problemas dentro de la gestión administrativa en las empresas, la existencia o no de un fenómeno que afecta a la sociedad como un todo y las implicaciones que este pueda tener en la economía.

Relevancia social

La relevancia social de este problema de investigación es amplia. Desde la comprensión de la discriminación laboral como un problema administrativo, se pone en perspectiva la importancia que tienen las empresas para su entorno social y las implicaciones que pueden llegar a tener sus decisiones.

Los resultados del estudio de este problema benefician a las empresas debido a que les presentan un esquema para mejorar sus procesos de gestión del talento humano. Al

mismo tiempo, son de beneficio para la demanda laboral, que debe estar informada sobre las condiciones bajo las cuales se accede a un empleo en su entorno. En términos generales, el alcance social de la investigación pretende incluir una de las tantas dimensiones a través de las cuales se puede buscar un mayor bienestar y mejores condiciones de vida para todas las personas.

Implicaciones prácticas

Como implicación práctica, se debe considerar en primer lugar, el aporte gerencial que supone el estudio de este problema empresarial. El análisis de las variables por medio de las cuales se puede manifestar el problema investigado y su influencia en las dimensiones que conciernen a la empresa, marcarán la pauta para que la dirección de las organizaciones mejore en materia de procesos de selección y resultados estratégicos. Además, se debe tomar en cuenta que los resultados de la investigación pretenden diagnosticar el tratamiento que se les está dando a los Recursos Humanos en la empresa: un eje fundamental de la administración.

Por otro lado, y desde una perspectiva social, una implicación práctica de la investigación de este problema es la búsqueda de una mayor concientización de los miembros de la sociedad sobre los graves efectos que pueden surgir cuando existe discriminación laboral en cualquier contexto. Relacionado a esto, no se puede dejar de tomar en cuenta la implicación que representa este problema de investigación para el aparato gubernamental ecuatoriano; dado a que este debe ser el que garantice (basado en la Constitución del Ecuador) que los derechos de los ciudadanos, como el de no ser discriminados bajo ninguna circunstancia, se cumplan.

Valor teórico

La investigación de este problema pretende realizar un aporte teórico que por el contexto en el que es aplicada, pueda llenar algunos vacíos de conocimiento. El comportamiento de las variables, sobre todo en el estudio de este tipo de temas, es significativamente diferente según el contexto en el cual se aplique; esto dado a que este es

sensible a factores como la cultura, la educación, las costumbres, las leyes, y otros. A pesar de que ya ha habido investigaciones sobre este tema en países en vías de desarrollo, como la de Galarza y Yamada (2012) en Perú; el tratamiento de los resultados y el análisis a través de modelos teóricos podrán permitir compararlas en un nuevo contexto territorial y complementarlas.

Los resultados de esta investigación pretenden ser un sustento a la teoría de la interdependencia humana (Deutsch, 1949) y a su utilización como modelo para comprender a la discriminación laboral. También se pretende aportar un análisis que sustente la perspectiva que brinda el ajuste por estereotipos, hacia las diferentes decisiones que pueden llegar a tomar las personas. Se espera realizar también, un aporte en relación al conocimiento previo que se tiene sobre el comportamiento de las variables de estudio en la discriminación laboral, que pueda basarse en el análisis de estas en un contexto sociocultural con normas diferentes.

Se pretende obtener un diagnóstico del comportamiento de este problema empresarial y social en el contexto de la realidad ecuatoriana y más específicamente en la del Distrito Metropolitano de Quito. Este estudio puede ofrecer la posibilidad de la exploración del fenómeno de la discriminación en diferentes entornos a los del proceso de selección; con el fin de entenderlo como un problema intrínseco en la gestión integral de la empresa ecuatoriana. Se espera conocer la situación actual del mercado laboral en la ciudad, considerando la influencia de diferentes factores del entorno.

El estudio del problema de investigación puede otorgar resultados que brinden pautas para la realización de estudios relacionados, preferiblemente dentro del mismo contexto. Estos también permitirán al trabajo de investigación la inclusión de recomendaciones gerenciales para mejorar la gestión que se realiza en las empresas de Quito.

Utilidad metodológica

A pesar de que los instrumentos de medición utilizados en la investigación y los modelos que se presentan para su comprensión ya han sido aplicados en trabajos anteriores; se podría dar la pauta para la utilización de ambos como un complemento adecuado para

escritos posteriores. Esta forma de análisis le brinda a la investigación la información cuantitativa necesaria, pero al mismo tiempo presenta un modelo teórico que pueda explicar el comportamiento de las variables y su interrelación; lo cual se espera que pueda comprenderse como una mejora en la forma de experimentar temas similares.

iv. Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Analizar la discriminación laboral en la preselección de personal en el Distrito Metropolitano de Quito.

Objetivos específicos

- Explicar la discriminación laboral en la preselección de personal a través de la teoría de interdependencias.
- Utilizar la metodología *Audit Studies* para el estudio de la discriminación laboral en la preselección de personal del DMQ.
- Analizar las características de la discriminación laboral -por apariencia física, raza y sexo- en la preselección de personal del DMQ.

Hipótesis

H1: La discriminación laboral -por apariencia física, raza y sexo- tiene influencia en la preselección de personal.

H2: La magnitud de la discriminación basada en la raza del candidato es sustancialmente mayor que la basada en su apariencia física.

Nota: Estas hipótesis se basan en investigaciones similares realizadas en otros países en vías de desarrollo (Galarza y Yamada, 2012).

Tabla 1

Alcance del estudio

Alcance del estudio	Formulación de las hipótesis
Mixto	Se formulan hipótesis de tipo de correlacional

Nota: La tabla señala el alcance que tendrá la investigación en cuestión

1. Capítulo I: marco teórico

1.1 Introducción

La discriminación ha estado presente en varios campos a lo largo de la historia. El hecho de que una persona tuviera un color de piel distinto, un aspecto poco atractivo, un apellido indígena (dependiendo de la cultura), una religión diferente, entre otras; han sido motivo suficiente para que fuera discriminada. Varias son las investigaciones que abordan el tema de la discriminación y han reflejado que los problemas discriminatorios siguen presentes en la actualidad. La discriminación constituye un problema social; y a nivel empresarial, un problema administrativo, que genera una injusticia reflejada principalmente en aquellas personas que no nacieron con las características adscriptivas necesarias para encajar en una sociedad superficial.

Como un aspecto fundamental de la administración y gestión del talento humano, se debe tomar en consideración que los derechos individuales marcan la base de la relación empresa-individuo. A partir de esto, se convierte en fundamental estudiar y comprender las diferentes problemáticas que pueden llegar a minar estos derechos; y de esta manera surge la necesidad de investigar la discriminación laboral. Este es un problema que además de afectar los derechos individuales del trabajador, trae consigo efectos negativos para la empresa que por lo general se manifiestan en forma de: deficiencia en los procesos, sub-utilización de recursos, deterioro de la imagen corporativa, entre otros.

Con este fin, es necesario conocer las investigaciones que se han realizado a lo largo del tiempo entorno a este fenómeno, los diferentes conceptos que surgen en su contexto y las teorías que tratan de explicar cómo se manifiesta. Esto le otorga al lector una comprensión integral y contextualizada de la discriminación laboral; lo cual le permite al mismo tiempo, entender la metodología, el desarrollo y los resultados de la presente investigación.

1.2 Enfoque teórico

1.2.1 La discriminación laboral y la preselección de personal

Altonji y Blank (1999) señalan que la discriminación en el mercado laboral se presenta como aquella situación en donde las personas que ofrecen sus servicios y son igualmente productivos en un sentido físico o mental, llegan a ser tratados de manera desigual debido a una característica observable como la raza, el origen étnico o el género.

Siguiendo esta línea, y en concordancia con los lineamientos de las Naciones Unidas, La Oficina Internacional del Trabajo (2003) define a la discriminación dentro de un marco laboral como un fenómeno global que puede llegar a tener diversas manifestaciones; adquiriendo al mismo tiempo, un alcance que incluye a varios entornos empresariales. Estas características, según Abascal (2005) se ven plasmadas en los procesos empresariales como un problema administrativo que, en caso de no haber sido resuelto, conlleva una serie de efectos negativos para las personas que buscan trabajo, las organizaciones y la sociedad.

La discriminación o trato diferenciado hacia grupos sociales específicos adquiere su forma en base a aspectos como la raza, la edad, la religión o el género (Lippert- Rasmussen, 2006) y representan un problema mayúsculo en las organizaciones. Además, según Bertrand, Marianne y Mullainathan (2003) también se puede considerar, como un problema que involucra un tratamiento de individuos basado en métricas no relacionadas con el desempeño laboral; y como consecuencia, puede llevar a decisiones organizacionales poco óptimas, tales como la contratación de candidatos menos calificados.

1.3 La teoría de la interdependencia

En el estudio de este fenómeno, la implicación de las relaciones humanas ha sido analizada con la teoría de la interdependencia humana (Deutsch, 1949), la cual se ha convertido en ideal para su estudio. Esta teoría trata de explicar las diferencias en las acciones llevadas a cabo por las personas para la consecución de sus metas; tomando en cuenta que las consecuencias positivas o negativas que se den a partir de estas, van a

depender del tipo de dependencia mutua que exista entre los involucrados (Morales y Yubero, 1999).

El tipo de dependencia hace referencia a la diferenciación que realiza Deutsch (1949) entre la interdependencia positiva y la interdependencia negativa. La primera se da cuando la interacción se manifiesta en forma de promoción para una persona y va en sinergia con sus esfuerzos. Y la segunda, que por lo general es el tipo de interdependencia más involucrado con la discriminación laboral, se da cuando una oposición entre esfuerzos de las personas dificulta la consecución de sus metas (Gavilán, 2004). En concordancia con esto, se debe comprender a la discriminación laboral como un problema directamente relacionado con el tipo de interdependencia que exista entre las partes involucradas.

Los efectos de la discriminación laboral y su influencia en el entorno empresarial, ha sido un tema con varios aportes teóricos y experimentales. Tomando en cuenta que este tipo de patrones empresariales suelen ser cambiantes por naturaleza y esto sumado a la aceleración de la globalización; no es conveniente remontarse a investigaciones que puedan descontextualizar el presente escrito por su antigüedad.

1.4 Impacto de la imagen en la empleabilidad

Un punto de partida adecuado para la línea del tiempo sobre este tema es la experimentación realizada por Heilman y Saruwatari (1979) sobre el impacto de la imagen en la empleabilidad. Este experimento consistía en una categorización realizada por 45 estudiantes de pregrado, en donde según las fotografías de las personas estos los ubicaban dentro de dos áreas laborales: administración o gerencia. Los resultados demostraron que los hombres tenían mayores opciones de pertenecer a cualquiera de los dos grupos mientras más atractivos fueran. Por otro lado, las mujeres se veían favorecidas por la belleza para aplicar a puestos administrativos, más no gerenciales (Galarza y Yamada, 2012).

Más adelante y desde la década de los noventa, con los aportes e investigación de Daniel Hamermesh (Hamermesh y Biddle 1994 y 1998; Hamermesh 2006; Hamermesh y Abrevaya 2012) una nueva corriente denominada economía de la belleza ha recibido mayor atención. Esta se refiere al rol que desempeña la belleza como un atributo escaso y transable

(Hamermesh D. , *Beauty pays*, 2011) en la cotidianidad de los individuos. Hamermesh (2011) además enfatiza dos aspectos importantes. El primero, que a pesar de que no existe un estándar o un patrón universal de la belleza, estos son aproximados en las diferentes sociedades. Y, por otro lado, si bien no se puede solo considerar al aspecto físico dentro de lo que abarca la belleza, la complejidad en la medición de otras métricas hace que este sea el más utilizado.

En su estudio "*Beauty, Productivity and Discrimination*", realizado en 1998, los autores antes mencionados analizan de qué manera una característica adscriptiva genera efectos en el mercado laboral y cómo ésta puede devenir en criterios de discriminación. En este caso, se refieren específicamente a la belleza (el atractivo físico) como un factor altamente influyente respecto a la rentabilidad laboral en el sistema legal. Tomando en consideración elementos como la experiencia o el género, y cómo estas características pueden evolucionar a lo largo de la vida laboral; los autores concluyen que el atractivo físico no solo se relaciona con las ganancias laborales. Sino que, además, crea una brecha entre aquellos que son considerados atractivos (quienes pueden hacer uso de esta característica como una ventaja respecto a sus ingresos profesionales) y quienes no son consideradas como tal (Hamermesh & Biddle, 1998).

De igual forma, otra investigación de Hamermesh (2006), busca analizar si la apariencia de un candidato afecta en su selección laboral. De esta manera, busca determinar si los seleccionadores tienen preferencia por una buena apariencia física independientemente de los estudios, referencias, cargos, reputación profesional, entre otras. El estudio en cuestión logra demostrar que situarse por debajo de la apariencia promedio en una elección no tiene impacto en las posibilidades de ganar. Sin embargo, el hecho de ser atractivo genera ventajas frente a los demás competidores. De esta manera, se refleja que el efecto es grande y estadísticamente significativo. Por otro lado, este estudio no demuestra que exista una discriminación sino más bien que las situaciones se vuelven favorables para la persona cuando las percepciones de su aspecto mejoran exógenamente (Hamermesh D. S., 2006).

Dentro del contexto de las investigaciones realizadas por Hamermesh y Biddle (1994), también se analizaron resultados en el mercado de los Estados Unidos. La investigación busca comprobar que el mercado laboral recompensa la belleza. Se establece una clasificación ocupacional basada en la importancia de la apariencia física y su relación con las ganancias laborales diferenciales. Los resultados de su estudio arrojan que los salarios de personas atractivas son más altos que los de personas de aspecto promedio y que no hay grandes diferencias de género respecto a la retribución laboral que representa la belleza.

Por otro lado, los autores determinan que el atractivo físico puede afectar la productividad laboral. De manera que, en puestos ocupacionales que suponen interacciones con el cliente, los empleadores priorizan entre sus criterios de contratación al atractivo físico. En contraste, para empleos en los cuales el aspecto físico no es importante generalmente se contratan personas de apariencia promedio. Sin embargo, es claro que el impacto de esta variable en los ingresos laborales es independiente del tipo de ocupación y difiere de acuerdo a que tan atractiva o no es considerada la persona (Hamermesh & Biddle, 1994).

Con relación a lo anterior, varias investigaciones argumentan que dentro de las empresas existe un importante problema administrativo. Las personas encargadas de las decisiones de selección muestran una preferencia hacia los candidatos que pertenecen a su mismo grupo social. Esto significa que hay una mayor probabilidad de que escojan a un candidato de su misma raza, género o edad –sin ser estas mutuamente excluyentes- (Finkelstein, Burke y Raju, 1995); (Goldberg, 2005); (Lin, Dobbins y Farh, 1992); (Pager y Shepherd, 2008); (Prewett, Livingstone, Field, Veres y Lewis, 2013); (Whitley y Kite, 2009).

La discriminación en las diferentes organizaciones tiene su génesis en los procesos y en las decisiones de selección enfocadas a elegir personal que pueda cumplir con los requerimientos de un trabajo en específico (Roe, 1998); casos en los que por lo general se evidencia una interdependencia negativa entre reclutador y candidato. Se deben incluir dentro de estas decisiones, no solo a las que tienen que ver con el reclutamiento y selección; sino también, a las que tienen que ver con la distribución y asignación de personal para tareas o puestos de trabajo con requerimientos específicos por su naturaleza.

Uno de los trabajos experimentales más influyentes sobre la discriminación laboral lo realizaron Bertrand y Mullainathan (2004). El análisis de estos autores se enfoca en la discriminación racial y sexual en las ciudades de Chicago y Boston. Es importante hacer énfasis en que el instrumento utilizado por los autores (envío de hojas de vida de candidatos para puestos de trabajo reales) es muy aproximado al que se utiliza en el presente trabajo. Es así que, se envían hojas de vida con apellidos de origen blanco y negro para su estudio; dando como resultado que los hombres blancos reciben un 50% más de llamadas para entrevistas. La brecha racial es uniforme en lo referente a la industria, ocupación y el tamaño del empleador.

Con estos resultados se evidencia que el trato diferencial por raza todavía parece ser prominente en el mercado laboral estadounidense (Bertrand & Mullainathan, 2004). De esta manera la investigación logra demostrar que, en la actualidad, la discriminación en Estados Unidos a nivel racial es menor.

Paz (2005) también propone a la imagen como una de las dimensiones más influyentes en las expectativas del cliente, y reconoce al personal de las áreas de atención al cliente como la representación física de la empresa. Además de esto, y a pesar de que no estén comunicadas de forma explícita, la mayoría de las empresas maneja políticas referentes al aspecto y la imagen. Dentro de estos aspectos, podemos incluir, por ejemplo, la higiene y el cuidado personal.

1.5 Caracterización de la economía de la belleza

La idea principal de la economía de la belleza nace a partir de la creencia de que las personas atractivas tienen ventajas sobre aquellas que no lo son. Esta idea se consolida a través de las características adscriptivas; las cuales son propias y únicas en cada individuo y permiten colocarlos en distintos estratos (Hamermesh D. S., 2006).

Estas características pueden constituir ventajas o desventajas (ya que pueden ser vistas como una fuente de discriminación) en los distintos ámbitos de la vida de los individuos. Algunas de estas características se refieren a: grupo étnico, aspecto físico, clase social, sexo, idioma, género, religión, etc.

Las características adscriptivas son características personales adquiridas al nacer y por lo tanto, son totalmente exógenas y no se pueden modificar. Sin embargo, pueden influir de gran manera en las experiencias y oportunidades de las personas a lo largo de su vida.

1.6 La belleza como factor discriminatorio

La belleza es un término que nació en Grecia clásica con el Renacimiento. A lo largo del tiempo el concepto de belleza ha ido evolucionando, de manera que, logra adaptarse a las nuevas generaciones y tendencias que se encargan de catalogar a algo o a alguien como bello. Es así como, la idea moderna de belleza se considera normalmente como inspirada directamente del ideal clásico.

Según López (2013) la belleza no tiene un concepto que la defina como tal ya que, esta es subjetiva y depende de la percepción de cada individuo: lo que para una persona puede ser bello para otra puede que no. Sin embargo, el concepto de la belleza es algo que se asemeja en todas las sociedades, en la medida en la que trata de encontrar la esencia de algo (aquello que se diferencia y destaca de todo lo demás); lo cual en realidad, muchas veces tiene a la simetría como canon (López, Rossi, & Urzúa, 2013).

Diversos estudios en la rama de la economía, psicología, y sociología, han analizado la retribución de la belleza en las distintas esferas sociales. En este caso, las investigaciones de Hamermesh sostienen que las personas atractivas tienen mayores posibilidades de alcanzar resultados positivos referentes a lo económico, personal y laboral, frente a las personas que pueden ser catalogadas como poco atractivas (Hamermesh & Abrevaya, 2012).

La revista *The Economist* (2012) también realizó un estudio sobre el rol de la belleza en la discriminación hacia las personas. Esta experimentación se llevó a cabo en una cafetería en Inglaterra, y los resultados obtenidos mostraron una mayor conformidad de los clientes que fueron atendidos por camareras atractivas. Se agrega también que los empleadores, que pueden llegar a considerar a la belleza física como una cualidad productiva, en muchos casos están dispuestos a ofrecer una mayor remuneración a las camareras más atractivas. Este tipo de estudios brinda una perspectiva más amplia de los orígenes de la

discriminación laboral; dado a que demuestra que en muchos casos esta nace de las preferencias de los propios clientes de la empresa.

Consecuentemente, se puede inferir que el área de atención cliente suele ser la más sensible a la discriminación laboral. Sabiendo que esta área involucra al “conjunto de actividades desarrolladas por las organizaciones con orientación al mercado, encaminadas a identificar las necesidades de los clientes en la compra para satisfacerlas” (Blanco, 2001); y que en muchos casos, las necesidades de los clientes incluyen preferencias como las halladas por el estudio de *The Economist*: existe una interdependencia común que resulta en discriminación laboral hacia ciertos aspirantes a un puesto específico. Al mismo tiempo, este tipo de necesidades se relacionan estrechamente con la aproximación de Pérez (2010) hacia la atención al cliente como un conjunto de prestaciones que el comprador espera como consecuencia de la imagen, el precio y la reputación del producto o servicio que recibe.

1.7 Discriminación en distintos mercados laborales

Es conveniente continuar hasta trabajos experimentales que incluyen un estudio de variables más amplio dentro del contexto de este fenómeno. Ruffle y Shtudiner (2010) y más adelante Lopez (2013) consideran a la apariencia física, la raza y el sexo dentro de las variables de interés para comprender la discriminación. Además, ambas investigaciones utilizan el mismo instrumento ya aplicado anteriormente por Bertrand y Mullainathan (2004); lo cual puede considerarse como una pauta sobre la conveniencia de la utilización de estos métodos y sobre la sinergia de los resultados. Galarza y Yamada (2012) en su investigación sobre la discriminación en el mercado laboral de Lima (Perú), también hacen uso de instrumentos de experimentación muy similares.

Los estudios de Ruffle y Shtudiner (2010) realizados en Israel, consisten en enviar hojas de vida (CVs) de candidatos para puestos reales. Se envían hojas de vida con fotografía y hojas de vida sin fotografía. Los resultados de la investigación demuestran que, en el caso de los hombres, existió una mayor respuesta para los más atractivos que para los menos atractivos o los que fueron enviados sin fotografía. Por otro lado, existió una mayor respuesta

para las mujeres cuyo CV no tenía foto, que para el resto; algo que los autores le atribuyeron a la “envidia femenina” del personal de reclutamiento en Israel (en su mayoría femenino).

Por otra parte, el estudio de Lopez (2013) con aplicación en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, consiste en enviar hojas de vida en pares -lo único que cambia es la fotografía- para puestos de las categorías: no calificados, técnicos y profesionales. A pesar de que los CVs tienen características de formación y experiencia muy similares, los resultados demuestran que las personas atractivas recibieron un 36% más de contacto que las otras. El concepto de belleza que se utiliza en esta investigación consiste en un método de análisis de la simetría del rostro.

Autores como Abhijit, Bertrand, SaugatoDatta, y SendhilMullainathan (2009) buscan identificar si existe discriminación en la selección del personal entre las castas programadas, castas atrasadas y musulmanes igualmente preparados pero históricamente desfavorecidos dentro de Delhi.

La investigación establece estos tres tipos de castas debido a la desigualdad marcada en la India desde la antigüedad, la cual, se había encargado de dividir a su población por castas que tenían más o menos privilegios dependiendo del caso. El estudio logra identificar que los antecedentes de casta representan una desventaja sustancial al momento de enviar una solicitud de trabajo en el caso de que las habilidades blandas del postulante no sean parte clave de lo que busca el empleador. Esta desventaja desaparece cuando los trabajos solicitados requieren habilidades más duras y el postulante cuenta con certificaciones creíbles. En el caso de los candidatos que son musulmanes no se enfrentan desventajas sistemáticas en la etapa de devolución de llamada. Sin embargo, los resultados señalan que la brecha de discriminación entre castas se puede reducir si los postulantes se capacitan y certifican sus habilidades (Abhijit, Bertrand, SaugatoDatta, & SendhilMullainathan, 2009).

En otro caso, la investigación de Bravo y Urzúa (2009) trata de evidenciar la discriminación laboral relacionada al género en Chile; motivado por estudios previos que sugieren que el género es un factor determinante en el establecimiento de los salarios en este país. El estudio señala que a pesar de que los chilenos perciben a la sociedad en la que viven como

discriminatoria, los hallazgos demostraron que no había diferencias significativas en los registros de ambos géneros. Sin embargo, esta investigación se basa principalmente en la primera etapa de la selección de personal (la recepción de una llamada telefónica), y no descarta la idea de que pueda existir discriminación en las etapas futuras del proceso de selección (Bravo & Urzúa, 2009).

Más adelante, Kaas y Manger (2010), tratan de identificar si existe una discriminación laboral en el mercado laboral alemán. Su investigación se enfoca en el estudio de la etnia de los postulantes. Trabajos anteriores revelaron que, la discriminación contra las personas con respecto a la etnia, religión o género tiene un impacto sumamente alto en los resultados del mercado laboral, incluidas las oportunidades, promociones y ganancias.

Los resultados revelan que, los postulantes que presentaban un apellido de origen alemán reciben un 24% más de llamadas que aquellos que tenían un apellido de origen turco. Sin embargo, estas ventajas se eliminaban cuando a los postulantes de origen turco se les adjuntaba una carta de recomendación (Kaas & Manger, 2010).

Moreno, Ñopo, Saavedra y Torero (2004) también miden la discriminación laboral en función del sexo y la raza, en la ciudad de Lima. Mencionan que, a pesar de los avances sociales y la adaptación tecnológica de los mercados laborales, todavía existen diferencias sustanciales en los ingresos y en las oportunidades para personas pertenecientes a diferentes grupos de sexo y raza.

Las publicaciones de las ofertas de trabajo encontradas en distintos medios, muchas de las veces solicitan solo empleados masculinos o femeninos y en otros casos predomina el eufemismo (buena presencia), esto se debe a que en la sociedad todavía predominan los prejuicios y estereotipos (Moreno, Ñopo, Saavedra, y Torero, 2004). Los resultados demuestran que, en relación con el sexo, las mujeres tienen una menor aceptación que los hombres. A su vez, los hallazgos señalan que aquellos hombres catalogados como blancos tienen una ventaja en la probabilidad de ser contratados que supera en un 8% a la de los demás (Moreno, Ñopo, Saavedra, y Torero, 2004).

De igual manera Carlsson, Magnus y Dan-OlofRooth (2006) estudian la discriminación en el mercado laboral sueco. Esto debido a que los registros indican que la discriminación étnica es responsable de una sexta parte de la brecha de desempleo entre inmigrantes y los nativos. Sin embargo, se conoce que la diferencia salarial es casi mínima dependiendo del sector en el que son contratados y el tipo de jornada de trabajo (Carlsson & Dan-OlofRooth, 2006).

Los resultados se obtienen a partir de la elaboración de hojas de vida con apellidos suecos y árabes para medir la tasa de respuesta en relación con estos. Dentro de esta medición, los autores clasifican las ocupaciones estudiadas como bajas o altamente calificadas. De esta manera, se encuentra que los apellidos suecos tienen mejores resultados frente a los apellidos de origen árabe, ya que la discriminación neta fue del 29,4% en contra de estos últimos. Además, se demuestra que el 35% de las empresas contratan a personas de su mismo grupo social, dejando muy en claro que prevalece el nepotismo. Cabe recalcar que algunas de las empresas a las cuales se envió las hojas vida tenían un plan de multitud étnica, pero esto no significó que discriminen menos que otras (Carlsson & Dan-OlofRooth, 2006).

Como se pudo evidenciar en todos los estudios antes mencionados, la discriminación laboral es un tema que se da en varios países y constituye un problema que se presenta a nivel de apariencia física, raza, sexo, religión, entre otras. Es así que, tomando como ejemplo las investigaciones de Moreno, Ñopo, Saavedra, y Torero (2004); Bravo, David, Claudia Sanhueza y Sergio Urzúa (2009) y López, Florencia, Rossi, y Urzúa (2013) se puede evidenciar que la discriminación en América Latina está latente y en muchas ocasiones es causada por estereotipos.

A pesar de lo expuesto, también existen varios estudios empíricos que han demostrado que la discriminación no siempre influye en los procesos de selección. Varios estudios como los de Lai y Badcock (2012); Lewis y Sherman (2003); McFarland, Ryan, Sacco y Kriska (2004); Sacco, Scheu, Ryan y Shmitt (2003); Stewart y Perlow (2001) han determinado que no existe una preferencia racial en el proceso de la toma de decisiones. Además, otros estudios incluso han podido encontrar que ciertos encargados de la toma de decisiones prefieren a un candidato de otro grupo social diferente al suyo (King, Mendoza,

Madera, Hebl y Knight, 2006); (Linville y Jones, 1980); (McIntyre, Moeberg y Possner, 1980); (Mullins, 1982).

A partir de la identificación de la problemática y el entorno dentro del cual se desarrolla, es fundamental situar a la preselección como el punto crítico en el que hay que concentrar la atención. Este tipo de procesos, según Alonso y Gonzalez (2010), surgen a partir de una necesidad de la empresa de incorporar un nuevo trabajador a la plantilla y para que tengan un desarrollo eficaz y el cumplimiento de su objetivo deben seguir una serie de etapas. Es evidente, que la discriminación laboral compromete el correcto desarrollo y los resultados de las diferentes etapas de este tipo de procesos; y esto le otorga una mayor importancia al estudio de sus efectos. Se debe tomar en cuenta que la pre-selección es la etapa más crítica dentro del proceso de selección de personal (por ser la primera) y es por eso que la mayoría de investigaciones relacionadas tienen su foco en la misma.

1.8 La Discriminación laboral en Ecuador

Existen trabajos investigativos que hacen uso de diferentes aproximaciones metodológicas, cuyos resultados también representan un aporte importante para el estudio de este tema. En el Ecuador, se han desarrollado múltiples investigaciones en torno a la discriminación laboral. Por su antigüedad, este es un fenómeno que ha sido estudiado por un largo periodo de tiempo en nuestro país, con registros y una mayor formalidad a partir de los tempranos años 60 con la migración de la población rural hacia las ciudades más grandes (Fernandez, 2001). Sin embargo, las diferentes implicaciones que tiene esta problemática (de tipo temporal, social, económico y legal), precisan un contraste con investigaciones mucho más actuales.

Aproximaciones como las de Albuja y Enríquez (2018), cuya investigación comprende el periodo 2007-2016, demuestran como en pleno siglo XXI existen manifestaciones de discriminación laboral basadas –en este caso- en la variable del sexo. A partir de los resultados de esta investigación, se pudo identificar una diferencia de 4,5% a favor de los salarios netos percibidos por hombres en relación con las mujeres, de la cual el 66% se le atribuyó a la discriminación laboral.

Dentro de este mismo periodo de estudio, más específicamente en el año 2014, en la ciudad de Guayaquil, Lee (2014) desarrolló un trabajo investigativo en el cual también se estudiaba la variable sexo y su influencia en el ámbito laboral. Este documento presentó una experimentación desde una aproximación especializada en el estudio de los Recursos Humanos. A pesar de tratarse de un marco geográfico distinto al de la presente investigación; la importancia del estudio realizado en Guayaquil radica en la metodología utilizada. La investigación presentó un trabajo experimental en el cual se introdujo la metodología de los *Audit Studies* en el país (Se elaboraron y enviaron 362 CVs ficticios); no obstante, en los resultados no se halló significancia en la relación con las variables.

Dávila (2016) hace uso de la misma metodología para estudiar el mercado laboral ecuatoriano basándose en las variables: género, apellido y lugar de procedencia. Esta investigación toma en cuenta a todas las provincias del país, priorizando la influencia de la región de los candidatos presentados (lugar de procedencia). La aplicación de los *Audit Studies* en su investigación tuvo una adaptación con respecto a la tasa de respuesta (varios CVs fueron presentados físicamente), lo cual pudo repercutir en un factor de sesgo. Los resultados reflejaron una tasa de respuesta poco elevada, en la cual se manifestó la influencia de las tres variables de estudio.

Más adelante, es posible encontrar investigaciones como las de Alvarado (2017) o Espinoza y Gallegos (2018), en las cuales se estudian las variables: sexo, madres solteras, etnias y discapacidad; desde una perspectiva basada en el Derecho y la Jurisprudencia. Por su aproximación, estas investigaciones se constituyen por una revisión bibliográfica exploratoria y descriptiva, enfocada al aporte en materia legislativa. Estos documentos representan un aporte importante desde el punto de vista teórico y legal. Además de presentar en sus resultados conclusiones importantes sobre la manifestación de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano de la actualidad, proponen varias posibles soluciones al problema causado por este fenómeno o formas de intentar mitigarlo.

La investigación más actual en nuestro país y cuya mayor importancia reviste para la presente investigación; es la realizada por Gordillo y Fernández (2019). Esta experimentación

en la cual también se hace uso de la metodología propuesta por los *Audit Studies*, investiga la discriminación laboral (basada en el efecto del atractivo físico) en las principales ciudades del Ecuador: Cuenca, Guayaquil y Quito. A pesar de que la muestra de esta investigación tomó en cuenta un espacio geográfico (y por lo tanto un universo) distinto al de nuestro estudio, los lineamientos utilizados para la aplicación de la metodología también se basaron en los propuestos por Galarza y Yamada (2012).

Además, la investigación coincide con una de las variables que utiliza nuestro estudio (atractivo físico o apariencia física), lo cual hace que sus resultados sean de mayor interés -principalmente con el fin de poder realizar una comparación basada en una evolución temporal-. Por supuesto, los resultados concernientes a nuestra investigación, son los provenientes de los CVs enviados a ofertas laborales en Quito (el 20% de los enviados en la experimentación). En función de lo mencionado, Gordillo y Fernandez demostraron que el atractivo físico es una variable influyente en la discriminación laboral cuya repercusión es notoria en los procesos de selección de personal para empleos profesionales y no profesionales en las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. Además de ser más notoria para el primer tipo de empleo, esta influencia cobra una mayor importancia en la contratación de personal masculino con respecto al femenino.

Por otro lado, también conviene conocer el marco legal dentro del cual se va a desarrollar la investigación, para de esta forma poder comprender las implicaciones del problema estudiado en las empresas que serán objeto de estudio. La constitución del Ecuador establece que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad o diferencia física. (Constitución, artículo 11, numeral 2: 2008).

A partir de esto, el Estado debería garantizar la igualdad de condiciones en todo tipo de entorno, incluyendo -por supuesto- al laboral. Las empresas de la ciudad de Quito, amparadas por este mandato constitucional, tienen la obligación de garantizar bajo su

responsabilidad legal (y social) que sus empleados y candidatos de sus procesos de selección no sufran ningún tipo de discriminación laboral.

1.9 Variables de estudio

A partir del fundamento teórico presentado en las investigaciones de Galarza y Yamada (2012), se ha podido identificar el grupo de variables que se deben analizar en el contexto de la existencia de discriminación laboral en las empresas. Estas variables son: aspecto físico, raza/origen del apellido y sexo.

1.9.1 Apariencia física

Es posible que, desde niños, las personas iniciamos con la construcción de una percepción sobre lo que es la belleza en el ser humano (Langlois y Roggman, 1990). Sin embargo, esta percepción es susceptible a cambios que vienen como consecuencia de factores como los culturales o que responden a tendencias actuales. Es importante tomar a la apariencia física como uno de los puntos de partida para el análisis de dimensiones y variables de la discriminación laboral. Esto debido a que en esta variable es en donde se manifiestan las diferencias de cada individuo en forma física para el posible empleador; y además de que, como ya se mencionó anteriormente, autores como Hamermesh (2011) consideran que debe ser la métrica más utilizada por precisar una medición menos compleja.

A pesar de la idoneidad de la métrica a través de la belleza y el aspecto físico, no se puede obviar que el tratamiento diferenciado para los grupos sociales también se ve afectado por otras variables como la raza, la edad, o el género (Lippert- Rasmussen, 2006). Si bien varios de estos factores se manifiestan en el aspecto del individuo, los empleadores también pueden considerarlos para evaluar otras características que importan en el desempeño laboral y en las expectativas que tienen los clientes con los cuales va a tener contacto.

1.9.2 Raza/origen del apellido

Cuando se habla de una discriminación laboral por raza, se hace referencia a una ideología que significa la agrupación social de los individuos según ciertos atributos que son considerados innatos e inmutables (Andrés, 2017). Según Perez, Angel, Pereda, y Actis

(1992), se espera que la manifestación de la discriminación a través de esta, actúe de manera más pronunciada hacia los grupos sociales con mayor antigüedad, por considerarse poco adaptados a las características de la sociedad actual. Así mismo, determina que esta puede darse hacia los grupos sociales nuevos por considerarse con poco respaldo de información.

La amplitud de la discriminación laboral en los procesos de selección se amplía cuando se integran más motivos específicos para que esta se dé. Varios estudios se han enfocado en la preferencia de edad que manifiestan los encargados de la toma de decisiones. Algunas investigaciones (Connor, Walsh, Litzelman y Alvarez, 1978); (Schewab y Heneman, 1978); (Singer y Sewell, 1989) demostraron que no existe preferencia por la edad de los candidatos en el proceso de selección. Sin embargo, también se han encontrado casos en los que la toma de decisiones se ve influenciada por el interés del seleccionador por contratar a un candidato que esté dentro de un grupo de edad diferente al suyo (Bell y Stanfield, 1993); (Schewab y Heneman, 1978); (Singer y Sewell, 1989).

1.9.3 Sexo

Dentro de la definición de esta variable de estudio, es posible que surjan dudas con respecto a su alcance. Es importante saber que el sexo y el género son términos distintos. Cuando se habla de sexo, se hace referencia a aquello que es propio de un individuo y viene determinado por la naturaleza misma, estableciendo ciertas diferencias anatómicas en los individuos: masculino o femenino. Sin embargo, el género es un término más amplio que tiene la característica de vincular atributos construidos por la persona y hace referencia a responsabilidades y necesidades que una sociedad asigna como propios de hombres y mujeres (Real Academia Española, 2020).

La presente investigación opta por la utilización de la variable sexo en detrimento de la variable género por la naturaleza misma del estudio. Tomando en cuenta que se está analizando la etapa de entrada en la preselección de personal (envío de hojas de vida), se deben evaluar únicamente las variables que tienen influencia dentro de este proceso. Por lo general, en esta etapa de la preselección de personal, las empresas ofertantes no solicitan a

candidatos de un género en específico (a pesar de que en ocasiones si se solicitan postulantes de uno de los dos sexos: hombre o mujer).

Además, los postulantes no suelen incluir el género al que pertenecen en su hoja de vida. Si bien tampoco se incluye el sexo como un apartado específico de información en el CV; el nombre y la fotografía del postulante son información suficiente para saber si este es hombre o mujer. Por estos motivos, se considera que la variable género usualmente no interviene en esta etapa de los procesos de preselección de personal; mientras que la variable sexo si tiene una intervención intrínseca que obliga al investigador a tomarla en cuenta para el análisis.

Además, la discriminación laboral por sexo “es un tema que históricamente se puso sobre el tapete con ocasión del acceso de la mujer al empleo, particularmente en la actividad industrial y de servicios” (Castro, 2019). Se conoce que “Prima facie, el orden de las estructuras laborales debería recabar parámetros de valoración neutros y con criterios objetivos; y sin embargo, entre los códigos por medio de los cuales se realiza la valoración, es frecuente encontrar diferenciaciones para con las personas cuando se tiende a considerar a sus capacidades biológicas por razón de su género (Viqueira, Rivas, Beltrán, Alemán y Garrigues, 2018). La presente investigación toma en cuenta al género como una variable importante dentro de las dimensiones de la discriminación laboral y reconoce que quizá es la más influyente dentro del contexto estudiado.

El comportamiento de las variables de estudio debe analizarse a través de tres dimensiones referentes a distintas categorías de empleo (Galarza y Yamada, 2012). Esto, tomando en cuenta la importancia de este factor en relación a la toma de decisiones de los seleccionadores. Las categorías de empleo a utilizar en el presente estudio experimental y que fungirán como dimensiones de análisis son: profesionales, técnicos y no calificados. Se pretende analizar el comportamiento de cada una de las variables cuando un candidato aplica a determinada categoría de empleo y la influencia que tiene éste en una respuesta favorable o no favorable a la aplicación laboral.

1.10 Definición de las dimensiones de la investigación

1.10.1 Empleos profesionales

Este tipo de empleo requiere que el candidato tenga como mínimo un título de tercer nivel. La categoría de empleo profesional es la que tiene una mayor exigencia en cuanto a los requisitos de aplicación y parámetros de evaluación. Por lo general, los empleos profesionales también son en los cuales se puede encontrar una mayor exigencia de experiencia laboral relacionada a la aplicación del puesto de trabajo. Esta categoría, además requiere que el candidato posea conocimientos específicos relacionados a una determinada oferta laboral, cuya procedencia -se supone- está en los estudios universitarios del candidato.

1.10.2 Empleos técnicos

Esta categoría de empleo es la que requiere talento humano con habilidades y conocimientos específicos, adquiridos en instituciones educativas como: institutos, universidades, escuelas u otros (Galarza & Yamada, 2012). Tomando en cuenta el tipo de trabajo que generalmente se presenta en esta categoría de empleo, se debe tener en consideración que la fuerza física del candidato (en muchos casos requerida) puede ser un factor importante para un determinado comportamiento de las variables de la investigación. Dentro de este tipo de empleo existe la predominancia de empresas: manufactureras, industriales, de agricultura, servicios técnicos, entre otras.

1.10.3 Empleos no profesionales

Los empleos no calificados, poseen requerimientos de capital humano exclusivamente relacionados a la experiencia laboral y no a la educación de los candidatos (y en muchos casos no requieren ninguna de las dos). Este tipo de categoría, por lo general busca candidatos que puedan desempeñarse en posiciones que no requieran de conocimientos teóricos o técnicos específicos. En su mayor parte, este tipo de ofertas laborales como máximo requiere que el candidato haya culminado con la secundaria (bachiller). Dentro de esta categoría encontramos puestos como: asistente, cajero, auxiliar, mensajero, vendedor, etc.

1.11 Dimensiones teóricas

Por otro lado, para poder comprender su manifestación en la discriminación laboral, los efectos de las variables descritas se deben relacionar con tres dimensiones o áreas de influencia importantes: la administrativa, la social y la económica. Han existido múltiples aportes teóricos y prácticos, que han intentado explicar la manifestación de este problema para cada una de estas dimensiones. En esta sección, se hace una breve descripción de la perspectiva que propone el enfoque desde cada una de las dimensiones mencionadas, y más adelante, se esquematizarán gráficamente algunos de los principales aportes teóricos estudiados según su contribución.

1.11.1 Dimensión administrativa

Young, Pitesa, Thau y Pillutla (2015) brindaron un aporte importante con su estudio hacia la dimensión administrativa de la discriminación laboral. Establecieron a partir de sus resultados, que es posible advertir al administrador sobre tendencias estereotípicas que influyen en los procesos empresariales y que van más allá de las perspectivas convencionales a través de las cuales se ve a este fenómeno. Dentro del manejo administrativo, también centraron su estudio en que las personas que toman las decisiones suelen perseguir sus intereses propios en detrimento de las metas organizacionales.

Además, se ha propuesto como una forma de reducir el margen para que pueda darse la discriminación laboral en las empresas, que las personas que toman las decisiones sobre el personal tengan puestos de responsabilidad dentro de la organización. En estos casos, la toma de decisiones tiende a considerar más a los intereses organizacionales, mientras que al mismo tiempo motivan a las personas y reducen su tendencia a decidir en base a estereotipos (Chaiken, 1980).

1.11.2 Dimensión social

Es importante considerar, como lo menciona Fassinger (2008), que la discriminación laboral también tiene efectos negativos sobre los objetivos comunes de la sociedad, que en general suelen estar encaminados hacia la justicia e igualdad de oportunidades. Se puede esperar como consecuencia, que los efectos de esta problemática se den en el contexto de

la cotidianidad laboral de una sociedad en proporción a su susceptibilidad de ser afectada por este tipo de fenómenos interpersonales.

Entendiendo el contexto laboral dentro del cual puede darse la discriminación y los efectos (más evidentes) que significa para la sociedad; se debe pasar a considerar la dimensión que comprende la carrera y las pretensiones laborales de cada individuo. Según Boudreau, Boswell y Judge (2001) y Gatewood, Feild y Barrick (2008) las decisiones en el proceso de selección (conseguir o no conseguir el trabajo) pueden llegar a determinar el bienestar o no de los candidatos a largo plazo. Al mismo tiempo, el impacto que tendrán estas decisiones en su vida es significativamente amplio e influirá de forma específica en materia de carrera y progresión de pago.

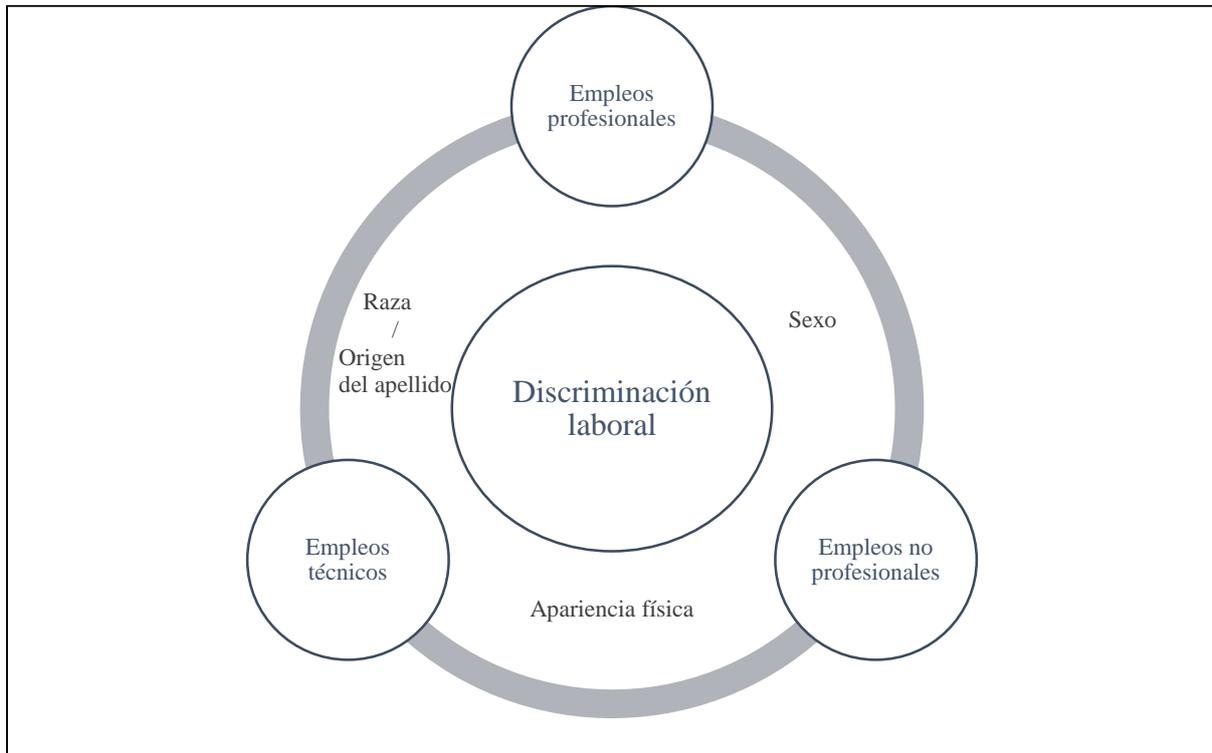
1.11.3 Dimensión económica

Según Romero (2007) en términos económicos, la discriminación se refiere a la situación en la cual las personas se ven afectadas por características que no están relacionadas con una asignación eficiente de los recursos y que trae como consecuencia lo que denomina una *falla de mercado*. La mayoría de teorías que se inclinan más hacia el estudio de la economía, respaldan e incluso ejemplifican como las personas que toman decisiones tienden a tener un favoritismo por candidatos que pertenezcan a uno o más de sus grupos sociales (Bertrand, y otros 2003); (Goldberg, 2005); (Lin, Dobbins y Farh, 1992); (Pager, Western y Bonikowski, 2009); (Triandis, 1963).

Es necesario identificar claramente las dimensiones y variables relacionadas a la discriminación en la toma de decisiones dentro de un proceso de selección. Esto debido a que a través de estas se va a realizar la experimentación en el presente trabajo. Estas se esquematizan en la Fig. 2 presentada a continuación.

Figura 2

Dimensiones de la discriminación laboral en los procesos de pre selección de personal



Nota: la Figura 2 esquematiza la interacción entre las variables y dimensiones de estudio, en torno al problema de investigación.

Con el fin de identificar de una mejor manera el problema administrativo analizado en el presente escrito, también es fundamental poder identificar de manera precisa los ámbitos en los cuales se pueden manifestar los efectos de esta problemática dentro del análisis teórico de los resultados obtenidos. En la tabla 2 presentada a continuación, se identifican las tres áreas de influencia por separado y sus más representativas fuentes bibliográficas.

Tabla 2

Dimensiones que la teoría ha establecido para el análisis de efectos de la discriminación laboral

Áreas de Fuentes	influencia
Administrativa:	Young, Pitesa, Thau y Pillutla (2015); Lippert-Rasmussen, (2006); Bertrand & Mullainathan, (2003); Blanco, (2001); Heilman y Saruwatari (1979); Ruffle y Shtudiner (2010); Galarza & Yamada (2012); (Chaiken, 1980) entre otros.
Económica:	Hamermesh y Biddle (1998); Hamermesh (2006); Hamermesh y Abrevaya (2012); Bertrand y Mullainathan (2004); Romero (2007); entre otros.
Social:	Fassinger (2008); Boudreau, Boswell y Judge (2001); Bertrand & Mullainathan (2003); Goldberg,(2005); Lin (1992); Pager, Western & Bonikowski (2009); Prewett- Livingston (1996); Triandis (1963); entre otros.

Nota: La Tabla 2 presenta tres dimensiones desde las cuales se pueden analizar los efectos de la discriminación laboral y los estudios más representativos que se han realizado para cada una de estas.

1.12 Técnicas de medición

Se deben considerar por separado, cada una de las posibles técnicas a utilizar según la dimensión o el tipo de información que se requiere obtener a partir de la medición de la discriminación laboral. Se pueden detallar diferentes métodos e instrumentos; pero, sin embargo, estos difieren en su aplicación y en los resultados que pueden obtener. Al ser una investigación susceptible a otro tipo de subjetividades, es sumamente importante que los resultados sean lo menos ambiguos posible. Además, es conveniente que las empresas

estudiadas no conozcan sobre la investigación que se está llevando a cabo para así evitar un comportamiento distinto al cotidiano.

Existen métodos como los utilizados por Young, y otros (2015), en los cuales a través de un trabajo experimental en prácticas de laboratorio (y a través de la explicación del comportamiento de las variables por medio de teorías interdependentistas) se obtiene información sobre las condiciones en las cuales se da la discriminación laboral. El aporte de esta investigación tiene un alto valor en materia de identificación de la influencia de esta problemática administrativa para cada una de las variables. Sin embargo, la limitación en este método radica en que los resultados representan tan solo una aproximación general de cómo se manifiesta el fenómeno; en detrimento de brindar un panorama actual del mercado laboral específico que se está estudiando y omitiendo datos netamente cuantitativos que pueden considerarse importantes para el análisis. Además, la experimentación en laboratorio requiere una mayor cantidad de recursos y especialización para poder ser aplicada.

Por otro lado, se pueden separar dos técnicas basadas en estudios de la discriminación más convencionales (Galarza y Yamada, 2012). La primera, tiene características de una investigación con datos de observación (como encuestas realizadas a nivel nacional) que pretenden explicar las diferencias más evidentes en materia de desigualdad, brecha salarial y experiencias de los grupos sociales estudiados. Este tipo de técnica brinda información cuantitativa importante sobre el mercado laboral estudiado, pero carece de especificidad enfocada a la discriminación; tomando en cuenta que existen muchos factores propios del comportamiento del mercado que pueden llegar a omitirse desde un instrumento de datos observacionales. La segunda técnica propuesta en esta investigación se basa en métodos de economía experimental conocidos como *audit studies*.

Los *audit studies* pueden aplicarse de dos formas distintas, a pesar de que ambos proponen la creación de candidatos ficticios cuyas características son establecidas por el investigador. El primer tipo de aplicación propone enviar a candidatos ficticios (con ciertas características controladas) a entrevistas reales. Este método tiene como limitación, que existen muchas otras variables que pueden influir en los resultados de la entrevista y que no

tienen que ver con la discriminación (evaluaciones específicas, nervios en la entrevista, etc). El segundo tipo de aplicación propone la creación de hojas de vida (Currículos de Vida / CVs) de personajes ficticios con características controladas (similar capital humano) por el investigador y su postulación para puestos de trabajo reales. La discriminación en este caso, se podrá medir a partir del tratamiento diferenciado de los CVs a pesar del similar capital humano que significan.

Por el marco geográfico que se pretende estudiar y el tipo de resultados que se pretenden obtener, éste último método explicado es el que más se ajusta a las necesidades de la presente investigación. Para poder desarrollarlo de manera adecuada, se debe poder hacer una relación con el enfoque (Hamermesh y Biddle, 1994); (Hamermesh, 2012); (Möbius y Rosenblat 2003) y con la metodología específica a utilizar (Banerjee y otros. 2009); (Bertrand y Mullainathan 2004); (Carlsson y Rooth 2006); (Kaas y Manger 2010); entre otros.

1.13 Modelos

A partir de los resultados econométricos que pueda brindar la técnica de medición aplicada, se deberá utilizar un modelo probabilístico para realizar su análisis y tratamiento de forma adecuada. A través de esta aplicación, la información de carácter cuantitativo podrá ser organizada y esquematizada de forma en que permita el posterior uso de un modelo teórico que pueda explicar la interacción entre las variables y las dimensiones estudiadas.

Existen varios modelos que abordan la discriminación laboral desde diferentes perspectivas (Young, y otros. 2015). El modelo más convencional describe a la discriminación laboral como un fenómeno en el cual la persona encargada de la toma de decisiones tiene preferencia por un candidato que pertenezca a alguno de sus grupos sociales (Allport, 1954). Varias teorías han respaldado este modelo. Tajfel y Turner (1979) aportan una aproximación desde la identidad social, que sugiere que las personas se categorizan entre sí por pertenecer (o no) a un grupo social, dado a que consideran que es consecuencia de sus características individuales. Además, establece que esta categorización activa reacciones positivas con miembros su mismo grupo social y otras respuestas derogatorias a los que no lo son.

De la misma manera, el modelo de atracción por similitud (Byrne & Nelson, 1965) sugiere que las personas sienten mayor seguridad interactuando con sus similares y que les corresponden en términos de actitudes, raza, edad u otros; y es de esta manera, que la toma de decisiones se ve influenciada por estos sentimientos. Por último, las teorías que hacen énfasis en el conflicto entre grupos, como la teoría realista de conflicto intergrupala (Campbell, 1965); (Sherif, Harvey, White , y Hood, 1961) el modelo de contenido por estereotipos (Fiske, Cuddy, Glick, y Xu, 2012) y los modelos evolucionarios (Schaller, Park, y Mueller, 2003) proponen que existe una competencia que resulta en favoritismo hacia los miembros de un mismo grupo social y hostilidad hacia los miembros de otros.

Sin embargo, tomando en cuenta la base teórica revisada en las secciones anteriores, es posible encontrar incongruencias e incluso contradicciones entre investigaciones aplicadas. Esto sugiere que el modelo teórico que explique correctamente la manifestación de este fenómeno debe tomar en cuenta una perspectiva aún más amplia que la propuesta por este tipo de modelos. Basado en la aplicación del modelo utilizado por Young, y otros (2015) es posible realizar una integración de la teoría de la interdependencia humana (Deutsch, 1949) con la teoría de ajuste por estereotipos (Dipboye, Fromkin, y Wiback, 1975) para explicar la forma en la que la discriminación laboral se manifiesta en función de las variables de estudio y las dimensiones del fenómeno.

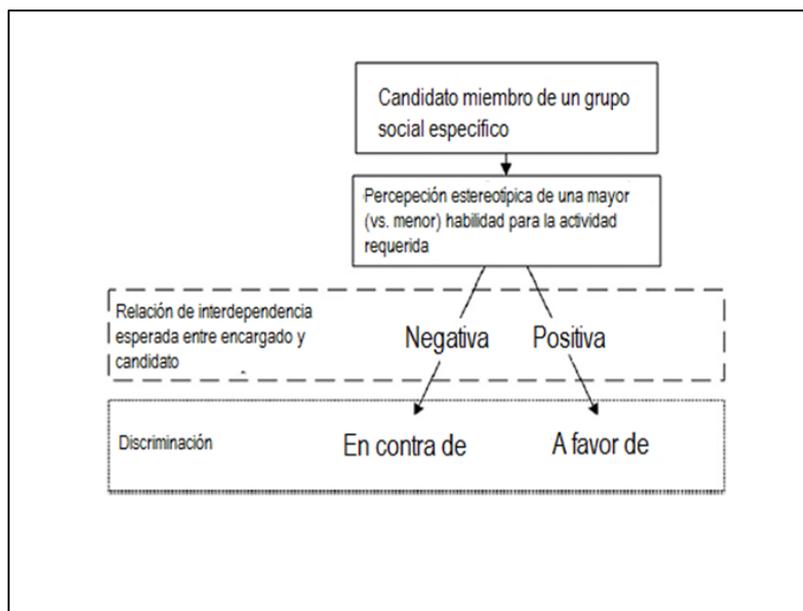
Este modelo se centra en las personas encargadas de la toma de decisiones dentro de un entorno empresarial. Su base se concentra en la predicción de que, para decidir, estas personas toman en cuenta la percepción que poseen sobre los beneficios futuros que podrían llegar a tener y consideran principalmente su bienestar futuro. Sin embargo, no se puede obviar que también influyen factores en este proceso de toma de decisiones como: requerimientos específicos para el desarrollo de actividades o el tipo de relación de interdependencia entre las partes involucradas. Se puede inferir que en ciertos casos, las decisiones empresariales se apoyan en creencias estereotípicas sobre miembros de diferentes grupos sociales y su nivel de habilidad (como parte del estereotipo) para la actividad laboral requerida (Heilman, 1983).

Además, el modelo considera que las personas encargadas de decidir toman en cuenta el tipo de interdependencia esperada que tendrán con el candidato en función de sus propios intereses (Deutsch, 1949). También se propone, que cuando se trata de una actividad laboral en la que el candidato va a significar una competencia para la persona encargada de la toma de decisiones, este se verá afectado de forma (interdependientemente) negativa.

Para explicar la forma en la que se da la interacción entre las variables a través de la teoría de la interdependencia (positiva o negativa) y la integración del ajuste por estereotipos de los candidatos a un puesto específico, se presenta la Fig. 3 a continuación. En las secciones 3.3 y 4.1.1, se realiza una profundización sobre este modelo.

Figura 3

Revisión del modelo teórico



Nota: La figura 3 esquematiza la integración de los componentes de modelo teórico propuesto para comprender la investigación.

2. Capítulo II – metodología

2.1 Introducción

El tipo de diseño experimental que se plantea en el presente trabajo se basa en el instrumento utilizado por Galarza y Yamada (2012), y sugiere una investigación de forma cuasi experimental; en la cual, a través del control de tres variables independientes (aparición física, raza/origen del apellido y sexo) se estudia la probabilidad de que se reciba una respuesta favorable al CV enviado por un determinado candidato para una vacante laboral ofertada. Como se mencionó anteriormente, el instrumento utilizado se denomina *audit studies*, y consiste en la creación de CVs reales para candidatos ficticios, elaborados específicamente según los fines y las necesidades del presente experimento.

Es importante agregar, que para alcanzar el fin deseado es fundamental que los CVs creados posean el mismo capital humano (educación y experiencia laboral semejante) y solo difieran en características correspondientes a las variables de estudio; de esta forma, una tasa de respuesta poco similar responde a la incidencia de la discriminación laboral en el proceso de selección.

2.2 Definición del objeto de estudio

El objeto de estudio del presente trabajo se encuentra en los procesos de selección de personal de las empresas del Distrito Metropolitano de Quito. Más específicamente, el objeto de estudio resulta en la etapa de preselección (recepción del CVs de los candidatos) de estos procesos. Es adecuado concentrar nuestro estudio en esta etapa de los procesos, ya que, al ser la primera, no existe el posible sesgo de que otros candidatos ya hayan quedado desvinculados a las ofertas laborales por otros factores no considerados.

Además, un estudio de las siguientes etapas de los procesos de selección de personal requeriría una experimentación mucho más compleja. Con el fin de tener un mayor control sobre las variables y su influencia, una etapa fundamental en el tratamiento del objeto de estudio es la de seleccionar las ofertas laborales existentes en el mercado de Quito cuyos procesos encajan dentro de las características requeridas para nuestro estudio.

2.3 Enfoque metodológico

El enfoque metodológico de la investigación es mixto. A pesar de que en la primera etapa de la aplicación instrumental se realiza una calificación cualitativa de las imágenes a incluir en los CVs (el método se detalla más adelante); la recolección de datos utiliza la tasa de respuesta obtenida sobre el envío de los CVs y la analiza de forma cuantitativa. Es importante mencionar que los datos obtenidos a lo largo de la investigación son comprendidos a partir de una perspectiva analítica y en función de diferentes bases teóricas.

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo- correlacional, ya que además de desplegar y comprender a cada una de las variables, se encuentra el nivel de relación o influencia que tiene cada una de estas con el comportamiento en el objeto de estudio. La investigación es de tipo experimental. Se manejan las variables: apariencia física, raza/origen del apellido y sexo; y se estudia la dependencia de la variable: tasa de respuesta. El diseño de la investigación plantea un estudio transversal, ya que se recolectan datos en un determinado punto en el tiempo y a partir del cálculo de una muestra de las ofertas laborales del Distrito Metropolitano de Quito.

La tipología de la investigación es de tipo aplicada. El diseño metodológico pretende brindarle al investigador resultados que puedan analizarse a través de un enfoque analítico y teórico; del cual puedan obtenerse también, recomendaciones puntuales que mitiguen en cierta medida los efectos provocados por la problemática estudiada.

2.4 Determinación del tamaño de la muestra

Tomando en cuenta que el objeto de estudio de la presente investigación incluye al universo de ofertas laborales en la ciudad de Quito, y que este es un número que no se puede medir con exactitud (dado que no se conocen las vacantes realmente disponibles, las ofertas publicadas en otros medios u otros datos); la forma de determinar un tamaño muestral significativo es a través de la siguiente fórmula:

$$x = \frac{Z^2 p x q}{d^2}$$

En donde:

Z= Nivel de confianza

p= probabilidad de éxito, o proporción esperada

q= probabilidad de fracaso

d= Precisión u error máximo admisible

$$x = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}$$

$$x = 384.20$$

A partir del cálculo presentado, se delimita la muestra a utilizar en el presente trabajo experimental: 384,20. Este es el número de ofertas laborales a las cuales se pretende enviar CVs de candidatos para realizar el estudio mencionado. Es importante saber que no se incluirán dentro de la muestra a todas las ofertas laborales, sino solo a las que se ajusten a los parámetros de la investigación (especificados más adelante).

2.5 Matriz de variables

Tabla 3

Estructura de matriz de objetivos, hipótesis y variables

Objetivo específico	Hipótesis	Dimensión	Variable	Indicador	Ítem	Fuente
			Sexo Galarza y Yamada (2012) Ruffle y Schtudiner (2010)	Tasa de respuesta del CV	Existe o no una respuesta a CV de hombres o mujeres	Primaria
		Empleos Profesionales	Apariencia física	Tasa de respuesta del CV	Existe o no una respuesta a CV	Primaria

		Galarza y Yamada (2012) López (2011)	de aspirantes atractivos, no atractivos y sin fotografía	
Analizar las características de la discriminación laboral - por apariencia física, raza y sexo- en la pre-selección de personal de las empresas del DMQ	La discriminación laboral - por apariencia física, raza y sexo- tiene influencia en la pre-selección de personal	Raza Galarza y Yamada (2012) Bertrand y Mullainathan (2004)	Tasa de respuesta del CV Existen o no una respuesta a aspirantes con apellido de origen indígena y de origen blanco	Primaria
		Sexo Galarza y Yamada (2012) Ruffle y Schtudiner (2010)	Tasa de respuesta del CV Existen o no una respuesta a CV de hombres o mujeres	Primaria
		Apariencia física Galarza y Yamada (2012) Heilman y Suruwatari (1979)	Tasa de respuesta del CV Existen o no una respuesta a CV de aspirantes atractivos, no atractivos y sin fotografía	Primaria
		Raza Galarza y Yamada (2012) Bertrand y Mullainathan (2004)	Tasa de respuesta del CV Existen o no una respuesta a aspirantes con apellido de origen indígena y de origen blanco	Primaria
Empleos Técnicos				

Empleos No Profesionales	Sexo Galarza y Yamada (2012) Ruffle y Schtudiner (2010)	Tasa de respuesta del CV	Existe o no una respuesta de hombres o mujeres	Primaria
	Apariencia física Galarza y Yamada (2012) The Economist (2012)	Tasa de respuesta del CV	Existe o no una respuesta de aspirantes atractivos, no atractivos y sin fotografía	Primaria
	Raza Galarza y Yamada (2012) Bertrand y Mullainathan (2004)	Tasa de respuesta del CV	Existe o no una respuesta a aspirantes con apellido de origen indígena y de origen blanco	Primaria

Nota: la tabla esquematiza la estructura de la investigación basándose en cada una de las variables de estudio

2.6 Diseño del instrumento de investigación

2.6.1 Elaboración de los CVs

Como parte fundamental, la elaboración de los CVs utilizados en la experimentación pretende presentar a candidatos ficticios pero que se encuentren dentro de los límites convencionales para que puedan considerarse creíbles. De la misma manera, es importante realizar la aplicación del instrumento en base a las investigaciones y experimentos realizados anteriormente (tratados en la sección de marco teórico). Conviene recordar que los *Audit*

Studies proponen un procedimiento estandarizado, que ha sido utilizado para el análisis de la discriminación laboral a través de su aplicación en diferentes contextos geográficos (Perú, Estados Unidos, Israel, etc.) y temporales.

Los CVs enviados a los reclutadores deben poseer el mismo nivel de educación y la misma experiencia laboral (en términos de tipo y tiempo). Para ampliar la precisión en los resultados, se dividirán los CVs en: con fotografía y sin fotografía. Con el fin de realizar el análisis de la variable apariencia física, las fotografías incluidas van a ser de dos tipos: candidato atractivo y no atractivo. Esta última clasificación se hará de acuerdo a un parámetro cuantitativo obtenido a partir de la realización de focus group con miembros que tengan experiencia en la selección de personal y que calificarán cada una de las fotografías a utilizar según el parámetro mencionado y un ranking subjetivo creado en el ejercicio; esta etapa se presenta detalladamente en el punto 2.8.

La forma en la que se pretende evaluar la variable raza es incluyendo apellidos de origen blanco y apellidos de origen indígena en los CVs. Los apellidos serán obtenidos de bases de datos y fuentes secundarias en las que se incluyen los orígenes de cada uno de los apellidos a utilizar. Se debe tomar como supuesto, en base al sustento que presenta la teoría de ajuste por estereotipos mencionada anteriormente, que el seleccionador va a inferir la raza del candidato que analiza principalmente a partir de su apellido.

2.6.2 Selección de vacantes laborales

Se utilizarán los siguientes criterios para seleccionar las vacantes laborales (Galarza & Yamada, 2012):

- i) La experiencia laboral solicitada a los candidatos no puede ser mayor a cinco años.
- ii) No se tomaron en cuenta ofertas que exijan a los candidatos pretensiones laborales, ya que estas podrían crear un nuevo factor de sesgo.
- iii) No se tomarán en cuenta ofertas laborales que sean sesgadas hacia un género en específico.
- iv) No se tomarán en cuenta ofertas laborales que requieran que el candidato entregue su CV personalmente.

v) No se tomarán en cuenta las ofertas laborales que exijan a los candidatos una fotografía.

Se toman en cuenta las publicaciones de ofertas laborales realizadas en los portales web más utilizados en la ciudad de Quito, dentro de los cuales se encuentran: Multitabajos, Computrabajo, Empleos de Facebook, Jora, LinkedIn, entre otros.

Con el fin de reducir el sesgo de los resultados a obtener, las ofertas laborales son clasificadas en tres tipos de empleo: profesionales (requieren un título de tercer nivel como mínimo), técnicos (requieren habilidades adquiridas en instituciones no universitarias) y no profesionales (no requieren título de tercer nivel). No se tomarán en cuenta las ofertas que requieran de la presentación del CV en persona, las que tengan un sesgo hacia un sexo en específico o las que soliciten obligatoriamente la fotografía del postulante.

2.6.3 Definición de las categorías de empleo

Profesionales: este tipo de ofertas laborales requieren que el candidato haya culminado con sus estudios de tercer nivel en una institución universitaria. Tomando en cuenta que los seleccionadores por lo general tienden a evaluar al candidato según la Universidad en la que ha obtenido su título y para reducir al mínimo el sesgo; se pretende crear candidatos con un título universitario obtenido en alguna de las Universidades más reconocidas del Quito seleccionadas de forma específica.

Técnicos: este tipo de oferta laboral requiere de un candidato que posea habilidades específicas obtenidas a partir de una formación no universitaria. Para este fin, los candidatos a crearse van a ser titulados en un grupo de Institutos técnicos seleccionados en base a los mismos criterios utilizados para el tipo de categoría anterior.

No profesionales: este tipo de oferta laboral requiere de un candidato que por lo menos haya culminado su educación secundaria y no tenga un título de tercer nivel. Este tipo de candidatos también van a provenir de un grupo de instituciones educativas seleccionado para reducir el sesgo (a pesar de que esta es la categoría en la que menos influye este factor).

2.7 Grupo focal para la clasificación de las fotografías

2.7.1 Introducción grupo focal

Con el fin de poder llevar a cabo la creación de CVs que puedan fungir como un instrumento eficaz para analizar la variable apariencia física, una parte fundamental del instrumento consiste en la obtención y clasificación de las fotografías a utilizar en cada perfil. Con este fin, el primer paso es obtener las fotografías en internet. Es necesario obtener 25% más fotografías de las que en realidad se van a utilizar en los CVs, dado a que posterior a la clasificación van a existir varias descartadas.

Las fotografías pertenecientes al grupo tienen que estar dentro de los siguientes parámetros: los candidatos (hombre o mujer) tienen que presentar vestimenta formal, deben mostrar únicamente el rostro de la persona, tienen que asemejarse al tipo de fotografías que utilizan los CVs convencionales, deben presentar personas de edad entre 20 y 30 años (aproximadamente) y deben presentar una imagen nítida y con definición aceptable. Para cuidar estos detalles, varias imágenes precisan ser editadas en el software *Photoshop*.

Posterior a la estructuración del grupo de fotografías, es necesario realizar la clasificación de estas, y para esto se realiza un grupo focal. Tomando en cuenta la situación actual, y precautelando la salud de los participantes, se toma la decisión de realizar el grupo focal en forma de videoconferencia a través de la plataforma virtual *Zoom*. Se incluyen a 8 participantes que tengan experiencia o conocimiento sobre reclutamiento y selección de personal. Dentro de estos participantes, se incluyen tres estudiantes de psicología organizacional o talento humano y cinco personas pertenecientes al área de RRHH de diferentes empresas de la ciudad.

2.7.2 Desarrollo del grupo focal

Las actividades realizadas en el grupo focal son las siguientes:

- i) Presentación y bienvenida por parte del moderador
- ii) Comunicación del objetivo del grupo focal por parte del moderador
- iii) Explicación de las instrucciones para los participantes por parte del moderador

- iv) Simulación de las actividades a realizar y explicación de la escala de calificación
- v) Espacio para preguntas o dudas de los participantes
- vi) Desarrollo de la clasificación:
 - a. El moderador comparte pantalla con la fotografía del candidato
 - b. Los participantes tienen 15 segundos para observar la fotografía
 - c. Los participantes registran su calificación
 - d. De vuelta al paso a con la siguiente fotografía

- vii) Espacio para recomendaciones, sugerencias y agradecimiento a los participantes

La calificación de las fotografías por parte de los participantes del grupo focal tiene que brindar un parámetro que permitía incluir a estas dentro de alguno de los siguientes grupos: fotografías de personas atractivas o fotografías de personas no atractivas. Para esto, se pide a cada participante que, después de analizar por 15 segundos a cada persona presentada en la fotografía, califique que tan atractiva físicamente le parece en un rango del 1 al 7. De esta forma, según los resultados obtenidos, se clasifican las fotografías con una calificación promedio mayor a 4 como atractivas y las restantes como no atractivas.

2.7.3 Resultados del grupo focal:

Tabla 4

Calificación promedio según la escala para los grupos estudiados

	Hombre		Mujer	
	Origen blanco	Origen indígena	Origen blanco	Origen indígena
Persona Atractiva	5,91	4,63	5,33	4,75
Persona no atractiva	3,13	2,68	3,38	3,4

Nota: La tabla muestra la

calificación obtenida para cada una de las fotografías analizadas en la metodología

En la tabla 2.1 se puede analizar que los candidatos atractivos son estadísticamente más atractivos que los no atractivos. A través de este análisis, se crean fotografías para cada

grupo analizado. Posteriormente es necesario hacer una selección de las fotografías según su calificación obtenida, con el fin de poder tener candidatos de ambos sexos y razas con un nivel de apariencia física similar. Las regresiones presentadas en la sección de análisis de resultados sugieren un control estricto de cada una de las variables e incluyen la consideración de la clasificación mencionada.

2.8 Detalle del procedimiento de recolección y análisis de datos

2.8.1 Técnicas de recolección de datos

Tomando en cuenta que los CVs con foto o sin foto; de un candidato hombre o mujer; o de un candidato con apellido de origen blanco/mestizo o indígena, requieren un tratamiento distinto; en el instrumento se utilizan doce tratamientos diferentes (**T1** a **T12**) que se esquematizan en la Tabla 5. Para cada oferta laboral se envían CVs en grupos de 4 (dos de hombres y dos de mujeres), conformados por candidatos con apellidos de origen blanco/mestizo y de origen indígena (uno de cada uno, para cada sexo). Después de realizar la validación de las fotografías y los apellidos, se realiza la estructuración de los CV de forma aleatoria. Se envía una tercera parte del total de CVs sin fotografía, otra con fotografías de candidatos atractivos y la restante con fotografías de candidatos no atractivos.

En caso de existir discriminación laboral por sexo, esta tendría que verse reflejada en una variación estadísticamente significativa con respecto a las tasas de respuesta recibida para candidatos hombres o mujeres. En función de la disposición de la Tabla 5, para analizar el comportamiento de esta variable se deben contrastar estadísticamente los resultados obtenidos y su significancia a partir de: **T1** versus **T2**, **T3** versus **T4**, **T5** versus **T6**, para apellidos quechuas; y **T7** versus **T8**, **T9** versus **T10** y **T11** versus **T12**, para apellidos de origen blanco.

Por otro lado, en caso de existir una discriminación por la variable de raza (apellidos) esta se vería reflejada en la diferencia estadísticamente significativa de la tasa de respuesta de los candidatos con apellido de origen indígena o blanco/mestizo (para mujeres y hombres). En relación a la Tabla 5, para analizar el comportamiento de esta variable, se deberá analizar

la tasa de respuesta para los tratamientos de la siguiente forma: **T1** versus **T7**, **T3** versus **T9**, **T5** versus **T11** para hombres; y **T2** versus **T8**, **T4** versus **T10**, **T6** versus **T12** para mujeres.

Por último, se hace el análisis sobre la variable de apariencia física en base a los resultados obtenidos en relación a la tasa de respuesta que obtengan los CV sin fotografía, con fotografía de un candidato atractivo y con fotografía de un candidato no atractivo. En relación a la Tabla 5, se debe evaluar la tasa de respuesta para los grupos incluidos en el cuadro según el tipo de fotografía del CV o la no inclusión de la fotografía en el CV (por ejemplo: **T1** versus **T4**, **T2** versus **T5**, **T3** versus **T6**, **T10** versus **T11**, **T7** versus **T10**, etc.)

Tabla 5

Esquematización de los tratamientos

		INDIGENA		BLANCO	
		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
INDIGENA	Fotografía candidato atractivo	T1	T2		
	Fotografía candidato no atractivo	T3	T4		
	Sin fotografía	T5	T6		
BLANCO	Fotografía candidato atractivo			T7	T8
	Fotografía candidato no atractivo			T9	T10
	Sin fotografía			T11	T12

Nota: La Tabla 5 esquematiza los diferentes tratamientos que se le pueden dar a un CV dependiendo de las características del candidato.

2.8.2 Envío de los CVs a las ofertas laborales

Dado a que todos los CVs se envían a través de páginas web o correos electrónicos, cada uno de los candidatos requiere la creación de un perfil y una dirección de correo electrónico. Estas últimas se crean con el nombre de los diferentes candidatos para cada una de las ofertas; lo cual aumenta aún más la correspondencia entre la información presentada en cada CV.

La creación de los correos electrónicos se lleva a cabo en *Outlook.com* y *Gmail.com*, con el fin de que los procesos dentro de la investigación puedan ser realizados de la forma más ordenada posible. Además, se revisa que los elementos enviados solo contengan los CVs a las ofertas laborales estudiadas y su bandeja de entrada se encuentre totalmente vacía (esto con el fin de facilitar el registro de cualquier respuesta correspondiente).

Tomando en cuenta que el orden de llegada de los candidatos para una oferta laboral determinada podía representar un factor adicional de sesgo, cada grupo de 4 CVs destinados a un empleador específico se tiene que enviar de forma seguida. Por este motivo, es fundamental realizar el envío de los CVs de forma ordenada y en concordancia con las necesidades de la investigación. Adicionalmente, se crea una base de datos en la cual se lleva un registro detallado de cada CV enviado con su respectiva numeración, fecha de envío, oferta laboral a la cual se dirige, tipo de empleo al que corresponde, variables que atiende cada perfil y si existe respuesta o no por parte del empleador (esta información se completa más adelante).

Se opta por dividir la muestra de 385 ofertas laborales en 4 partes (las primeras tres de 100 y la última de 85) con el fin de facilitar el envío, el registro, la atención a las posibles respuestas y el análisis posterior. Sin embargo, la diferencia temporal entre los envíos a cada grupo de ofertas laborales no se extiende a más allá de una semana para no permitir que los resultados de la investigación sean afectados por otros factores situacionales de la ciudad.

La etapa de envío de los CVs a cada una de las ofertas laborales es fundamental debido a que su ejecución tiene incidencia directa en la tasa de respuesta general recibida en la experimentación. Las aplicaciones anteriores de los *audit studies* presentaron tasas de

respuesta de 16.76% (Chile), 14.50% (Israel), 13.95% (Perú- Aplicación en la cual se basa la presente experimentación) y 8.05% (Estados Unidos). Con el fin de buscar una tasa de respuesta general acorde a estas investigaciones, se toman en cuenta los sectores laborales y las actividades que requiriesen un mayor número de incorporaciones de personal en la ciudad de Quito durante el periodo de estudio.

En concordancia con lo anterior, no se puede dejar de tomar en cuenta que durante el periodo de experimentación, la ciudad, el país y el mundo se encuentran atravesando el surgimiento y expansión del virus *Sars- Covid-19*; un virus sobre el cual, el *Ministerio de Salud del Ecuador* informó como “un nuevo tipo de coronavirus que surgió en el mes de diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan en China del que se desconocen muchas cuestiones” cuyos efectos sociales y económicos tienen una gran influencia en nuestro objeto de estudio (ofertas laborales existentes). A pesar de que no es el único factor analizado en relación a nuestro objeto de estudio, si es el de mayor impacto; por lo cual es necesario analizar los sectores con menos afectación y más dispuestos a publicar ofertas de empleo, para así enfocar nuestros esfuerzos hacia el estudio de los mismos.

Para los fines pertinentes, se priorizan varios sectores y actividades específicas dentro de cada tipo de trabajo en la creación y envío de los perfiles de candidatos. Los empleos profesionales encuentran una predominancia en sectores de tipo: bancario- financiero, seguros, alimenticio y de telecomunicaciones; y los candidatos dentro de este tipo ofertas por lo general presentan formación en administración, contabilidad, finanzas, marketing y carreras afines. Dentro de los empleos técnicos, se priorizan los sectores: tecnológicos y de sistemas, farmacéutica, producción y manufactura, y servicios de seguridad; los perfiles de los candidatos enviados para este tipo de ofertas poseen una formación o capacitación (no universitaria) en cualquiera de las actividades correspondientes a estos sectores. Por último, los empleos no profesionales tienen una predominancia de actividades entre las cuales están: recepcionistas, vendedores, secretaría, atención en cajas, entre otras; este tipo de candidatos no presentan estudios de tercer nivel, pero si experiencia relacionada a las actividades mencionadas.

2.8.3 Medición y registro de las respuestas

Con el fin de poder registrar la respuesta por parte de los empleadores a los CVs enviados a las empresas, es necesario planificar el monitoreo de los correos electrónicos de cada candidato y además crear una línea telefónica para cada perfil enviado. Las líneas telefónicas son adquiridas durante la creación de los CVs para que los números telefónicos puedan ser incluidos en los mismos. En concordancia, también se realiza una planificación para el monitoreo de las líneas telefónicas y las posibles llamadas que estas reciban.

Las respuestas son registradas en el mismo momento en el que se las recibe (ya sea por correo electrónico o vía telefónica) en la base de datos creada para el registro del envío de todos los CVs. El monitoreo dura un periodo de un mes posterior al envío del último grupo de CVs, para de esta forma brindarles a los empleadores un margen de tiempo suficiente para realizar los procesos necesarios de estudio y contacto.

Es importante mencionar que las respuestas recibidas en el proceso (correos electrónicos o llamadas telefónicas) son cortésmente rechazadas en primera instancia y agradeciendo al interlocutor; esto tomando en cuenta las implicaciones éticas que posee la presente experimentación.

2.8.4 Tratamiento y análisis de los datos

Posterior a la finalización del registro de la totalidad de las hojas de vidas correspondientes a la cantidad de la muestra utilizada, se inicia con la etapa del tratamiento y análisis de los datos. La base de datos creada (en el software Excel de Microsoft Office) para el registro de las respuestas contiene la siguiente información: código de la hoja de vida, nombre de empresa a la que se postula, cargo al que se postula, tipo de empleo (profesional, técnico o no profesional), sexo del candidato, origen del apellido del candidato (raza), apariencia física del candidato (atractivo, no atractivo o sin foto) y la respuesta que se recibe de cada hoja de vida (existe o no respuesta). Tomando en cuenta que el registro mencionado contiene toda la información necesaria para la presente investigación, la etapa de análisis de datos se puede llevar a cabo después de haber completado el mismo.

La forma de analizar los datos debe ser precisa y fácil de comprender para el lector. Se opta por realizar un análisis estadístico descriptivo estructurado en términos de la tasa de respuesta recibida para cada hoja de vida según el grupo al que pertenece (las variables de investigación). Para realizar un análisis adecuado que pueda otorgar resultados que reflejen la información recabada de la mejor manera, se utilizan los softwares estadísticos SPSS y MiniTab.

En primer lugar, se lleva a cabo un análisis general de los envíos realizados y se obtienen estadísticos sobre los resultados para cada grupo enviado y las diferentes tasas de respuesta para cada uno. Posterior a esto, se analizan por separado los grupos de análisis y los resultados obtenidos en cada uno, dependiendo de las dimensiones y variables involucradas. Por último, se lleva a cabo el análisis estadístico de correspondencias múltiples entre los grupos analizados y las tasas de respuesta obtenida. Habiendo finalizado estas tres etapas del análisis estadístico, se crean los gráficos y tablas correspondientes a los resultados obtenidos.

Posterior al análisis y tratamiento estadístico de la información y con los resultados presentados de forma organizada en tablas y gráficos; se da inicio a la etapa del análisis teórico y de los resultados. En esta etapa, mediante la utilización de diferentes fuentes bibliográficas, se lleva a cabo un análisis de los resultados dentro del modelo teórico explicado anteriormente.

Se hace una interpretación detallada de los resultados obtenidos y se explica el comportamiento de las variables dentro del objeto de estudio. El análisis debe incluir una comparativa con otras investigaciones realizadas en contextos similares, con el fin de brindarle al lector una perspectiva evolutiva del fenómeno estudiado. También se analiza este comportamiento en función a la teoría de la interdependencia y el ajuste por estereotipos. Por último, se hace un énfasis importante en las diferentes implicaciones empresariales que pueden llegar a significar los resultados de esta investigación.

3. Capítulo III: análisis de resultados

3.1 Introducción

El presente capítulo se construye en torno al objetivo de poder brindarle el mejor tratamiento posible a los datos recopilados durante la investigación. A partir de las características que componen al instrumento metodológico utilizado, se presenta un modelo que permite analizar los datos recabados durante la etapa de experimentación en una forma práctica. La primera sección del capítulo se compone del análisis estadístico de la información; incluyendo de esta forma, los resultados descriptivos y el análisis de correspondencias múltiples. En la segunda parte del capítulo, se realiza una interpretación de los resultados en función de la teoría de la interdependencia y se construye una relación con las conclusiones de investigaciones relacionadas.

3.2 Análisis estadístico

3.2.1 Resultados descriptivos

Esta sección de la investigación está dedicada al análisis descriptivo de los resultados en términos de tasa de respuesta obtenida para los CVs enviados. El anexo 5.1 esquematiza las categorías de empleo consideradas y las ocupaciones ofertadas correspondientes a cada una de ellas. Los datos analizados corresponden al periodo determinado para la etapa de experimentación y responden a la oferta laboral existente en este.

Durante el periodo mencionado se envía un total de 1540 CVs y las respuestas se reciben por medio de correos electrónicos o llamadas telefónicas. Considerando el número total de candidatos contactados, se obtiene una tasa de respuesta global del 7,078%. Sin lugar a duda, existen varios factores de influencia que se podrían analizar con respecto a este valor.

Sin embargo, la consideración fundamental gira en torno a que la investigación se desarrolla durante los primeros meses del año 2020; un periodo en el cual la crisis sanitaria y económica ocasionada por la Pandemia del *Sars Covid -19* afecta al mercado laboral, entre muchos otros. Sorprendentemente, a pesar de este hecho, la tasa de respuesta obtenida es

semejante a las recibidas en otras investigaciones representativas como las de Bertrand y Mullainathan (2004) (8,05%) o Galarza y Yamada (2012) (13,95%).

La tabla 6 refleja la tasa de respuesta global por sexo, origen del apellido y apariencia física. Como se puede evidenciar, la tasa de respuesta más alta la obtuvieron los postulantes a trabajos no profesionales (10,48%), mientras que la tasa más baja la obtuvieron los postulantes a trabajos técnicos (3,33%). La tasa referente a los postulantes para trabajos profesionales fue de 7,52%. Además, se encontró que existe una brecha sexual que genera una ventaja para las postulantes femeninas en todas las categorías de trabajo (Panel A) y una brecha racial que beneficia a los postulantes indígenas en dos de las tres categorías (Panel B); exceptuando la de empleos profesionales en los cuales dicha brecha no se manifiesta.

Por otra parte, el efecto de la apariencia física (Panel C) se ve reflejado en la tasa de respuesta obtenida para los CVs enviados con foto (sea atractiva o no atractiva). Esta se constituye por un porcentaje del 10,18 mayor en comparación con los CVs que fueron enviados sin fotografía. La tasa de respuesta de los CV sin fotografía obtuvo un valor correspondiente al 0,83%. Tan solo a partir de estas diferencias, es posible deducir que la fotografía constituye un factor determinante para las personas encargadas de la toma de decisión en los procesos de selección de personal analizados.

Dentro de las consideraciones correspondientes a la variable de Apariencia física, también se puede evidenciar una brecha que favorece significativamente a los postulantes cuyos CVs se envían con foto atractiva (según la calificación subjetiva obtenida en el grupo focal con expertos) en todas las categorías de trabajo.

Tabla 6*Tasa de respuesta por sexo, raza y apariencia física*

CATEGORÍA DE EMPLEO	N DE CV ENVIADOS		TASA DE RESPUESTA (%)				RESPUESTAS TOTALES
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
PROFESIONAL	266	266	532	8,27%	6,77%	7,52%	40
TÉCNICO	256	256	512	3,52%	3,13%	3,33%	17
NO PROFESIONAL	248	248	496	10,48%	10,48%	10,48%	52
TOTAL	770	770	1540	7,42%	6,79%	7,11%	109
categoría de empleo	N de cv enviados		Tasa de respuesta (%)				
	B. Por raza						
	indígena	Blanco	Total	indígena	Blanco	Total	
Profesional	266	266	532	7,52%	7,52%	7,52%	40
Técnico	256	256	512	3,91%	2,73%	3,33%	17
No profesional	248	248	496	12,10%	8,87%	10,48%	52
Total	770	770	1540	7,84%	6,37%	7,11%	109
categoría de empleo	N de cv enviados		Tasa de respuesta (%)				
	C. Por apariencia física						
	Atractivo	No atractivo	Total	Atractivo	No atractivo	Total	
Profesional	216	172	388	17,59%	1,16%	9,38%	36
Técnico	140	204	344	11,43%	0,49%	5,96%	21
No profesional	156	172	328	26,92%	3,49%	15,21%	50
Total	512	548	1060	18,65%	1,71%	10,18%	108

Nota: la tabla esquematiza las tasas de respuesta recibidas para cada uno de los CVs enviados y su porcentaje con respecto al total de envíos.

En función de la información esquematizada en la tabla anterior, es preciso llevar a cabo un análisis que permita hallar el nivel de significancia estadística que generan las diferencias encontradas. Con este fin, desde la tabla 7 a la 16, se esquematizan los resultados de las pruebas estadísticas aplicadas a las diferencias en las tasas de respuesta por apariencia física, raza, sexo y las tres categorías de trabajo analizadas.

Como se puede evidenciar en la Tabla 7, la brecha sexual existente en la tasa de respuesta de los postulantes indígenas se encuentra dentro de un rango de -4,84% en los empleos de la categoría no profesional y -1,56% en la categoría de trabajo técnico; lo cual refleja que, en el caso de los hombres de apellido indígena, existe una tasa de respuesta menor en comparación a la tasa que reciben las mujeres indígenas. Tomando en cuenta las tres categorías, las mujeres reciben un 50% más llamadas que los hombres.

En el caso de los postulantes blancos, la brecha más notoria se encuentra dentro de la categoría de trabajo no profesional (4,84%). Sin embargo, en la categoría profesional esta brecha no existe (0,00%). Esto significa que los postulantes (hombres) blancos tienen una ventaja en la categoría no profesional ya que recibieron un 75% más de llamadas que las mujeres.

A pesar de que existen brechas entre las categorías de trabajo y el sexo de los postulantes, dichas brechas no llegan a ser estadísticamente significativas, es decir, son independientes y no tienen relación entre sí. Esto significa que el sexo no es una variable influyente para ser llamado dentro de una determinada categoría de trabajo, como puede evidenciarse en la Tabla 8.

Tabla 7

Tasa de respuesta por sexo y categoría de trabajo

RAZA	SEXO		RAZON (H/M)	DIFERENCIA (H- M) VALOR (P.P)		
	MUJER	N			HOMBRE	N
A. TOTAL						
A. TOTAL	7,42%	57	6,79%	52	91,49%	-0,63%
INDIGENA	9,41%	36	6,27%	24	66,67%	-3,14%
BLANCO	5,44%	21	7,31%	28	134,45%	1,87%
B. TRABAJOS PROFESIONALES						
TOTAL	8,27%	22	6,77%	18	81,82%	-1,50%

INDIGENA	9,02%	12	6,02%	8	66,67%	-3,01%
BLANCO	7,52%	10	7,52%	10	100,00%	0,00%
C. TRABAJOS TECNICOS						
TOTAL	3,52%	9	3,13%	8	88,89%	-0,39%
INDIGENA	4,69%	6	3,13%	4	66,67%	-1,56%
BLANCO	2,34%	3	3,13%	4	133,33%	0,78%
D. TRABAJOS NO PROFESIONALES						
TOTAL	10,48%	26	10,48%	26	100,00%	0,00%
INDIGENA	14,52%	18	9,68%	12	66,67%	-4,84%
BLANCO	6,45%	8	11,29%	14	175,00%	4,84%

Nota: la tabla esquematiza la tasa de respuesta recibida para los CVs en función de la variable sexo y su relación con la categoría de trabajo

Tabla 8

Significancia entre sexo y la categoría de trabajo

		SEXO	
CATEGORÍA PROFESIONAL	Respuesta	Chi-cuadrado	,433
		df	1
		Sig.	,511
TÉCNICO	Respuesta	Chi-cuadrado	,061
		df	1
		Sig.	,805
NO PROFESIONAL	Respuesta	Chi-cuadrado	,000
		df	1
		Sig.	1,000

Nota: la tabla esquematiza la significancia para los CVs en función de la variable sexo y su relación con la categoría de trabajo. Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

En relación con la tasa de respuesta y la raza (Tabla 9), la tasa global para los postulantes indígenas es ligeramente mayor que la de los postulantes blancos en 1,30%. Se puede identificar también, que los postulantes a la categoría de trabajo técnico no presentan

una brecha racial. En el caso de la categoría de trabajo profesional existe una brecha que genera una mínima ventaja para los postulantes blancos (1,50%).

Sin embargo, la brecha más notoria se presenta en la categoría de trabajo no profesional, en la cual tienen un claro beneficio las mujeres indígenas (-8,61%). Esto significa que, las mujeres indígenas recibieron un porcentaje de 125% más llamadas que las mujeres blancas a lo largo de la investigación.

Sin embargo, como se puede evidenciar en la tabla 10, las brechas identificadas no llegan a ser estadísticamente significativas en todas las categorías. Esta diferencia solamente es significativa en la categoría no profesional, en la cual se evidencia una clara ventaja para las mujeres indígenas. De esta manera, se deduce que las mujeres indígenas tienen una mayor consideración por parte de los reclutadores.

Tabla 9

Tasa de respuesta por raza y categoría de trabajo

Sexo	Indígena	Raza		n	Razon (b/i)	Diferencia (b-i) Valor (p.p)
		n	Blanco			
A. TOTAL						
A. TOTAL	7,84%	60	6,37%	49	81,30%	-1,47%
HOMBRE	6,27%	24	7,31%	28	116,56%	1,04%
MUJER	9,41%	36	5,44%	21	57,80%	-3,97%
B. TRABAJOS PROFESIONALES						
TOTAL	7,52%	20	7,52%	20	100,00%	0,00%
HOMBRE	6,02%	8	7,52%	10	125,00%	1,50%
MUJER	9,02%	12	7,52%	10	83,33%	-1,50%
C. TRABAJOS TECNICOS						
TOTAL	3,91%	10	2,73%	7	70,00%	-1,17%
HOMBRE	3,13%	4	3,13%	4	100,00%	0,00%
MUJER	4,69%	6	2,34%	3	50,00%	-2,34%
D. TRABAJOS NO PROFESIONALES						
TOTAL	12,10%	30	8,87%	22	73,33%	-3,23%
HOMBRE	9,68%	12	11,29%	14	116,67%	1,61%
MUJER	14,52%	18	6,45%	8	44,44%	-8,06%

Nota: la tabla esquematiza la tasa de respuesta recibida para los CVs en función de la variable raza y su relación con la categoría de trabajo

Tabla 10

Significancia entre raza y categoría de trabajo

					RAZA	
CATEGORI A	PROFESIONAL	SEXO	HOMBRE	RESPUESTA	Chi- cuadrado	,238
					df	1
					Sig.	,625
			MUJER	RESPUESTA	Chi- cuadrado	,198
					df	1
					Sig.	,656
TECNICO	SEXO	SEXO	HOMBRE	RESPUESTA	Chi- cuadrado	,000
					df	1
					Sig.	1,000 ^a
			MUJER	RESPUESTA	Chi- cuadrado	1,036
					df	1
					Sig.	,309 ^a
NO PROFESIONAL	SEXO	SEXO	HOMBRE	RESPUESTA	Chi- cuadrado	,172
					df	1
					Sig.	,678
			MUJER	RESPUESTA	Chi- cuadrado	4,297
					df	1
					Sig.	,038 [*]

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

**. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.*

a. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5.

Nota: la tabla esquematiza la significancia hallada para los CVs en función de la variable raza y su relación con la categoría de trabajo

La tabla 11 muestra las brechas existentes en relación con la apariencia física de los postulantes frente a las categorías de trabajo. En esta variable, se puede evidenciar brechas

enormes para cada una de las categorías. Consecuentemente, se puede deducir la gran importancia que tiene la apariencia física al momento de postular a un puesto de trabajo.

La brecha más alta se presenta en la categoría de trabajo no profesional (25,28%), seguida de la profesional (16,43%) y por último la técnica (10,94). Es decir que los postulantes calificados como atractivos reciben un 1067% más de llamadas que los calificados como no atractivos. La tabla 12, esquematiza la importancia de la apariencia física de los postulantes por su influencia en la tasa de respuesta para todas las categorías de empleo. Las significancias estadísticas presentadas para las diferencias, denotan la importancia de esta variable en las relaciones halladas.

Tabla 11

Tasa de respuesta según apariencia física

CATEGORIA DE EMPLEO	BELLEZA				RAZON (A/N.A)	DIFERENCIA (A-N.A)
	NO ATRACTIVO	n	ATRACTIVO	n		VALOR (p.p)
TOTAL	1,71%	9	19,26%	96	1123,99%	17,55%
PROFESIONAL	1,16%	2	17,59%	38	1512,96%	16,43%
TECNICO	0,49%	1	11,43%	16	2331,43%	10,94%
NO PROFESIONAL	3,49%	6	28,77%	42	824,66%	25,28%

Nota: la tabla esquematiza la tasa de respuesta recibida para los CVs en función de la variable apariencia física

Tabla 12

Significancia entre apariencia física y categoría de trabajo

CATEGORIA	Chi-cuadrado	ATRACTIVO	FOTOGRAFIA
		RESPUESTA	NO ATRACTIVO
		11,956	5,550
	df	2	2
	Sig.	,003*	,062 ^b

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

**. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.*

b. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5.

Nota: la tabla esquematiza la significancia hallada para los CVs en función de la variable física y su relación con la categoría de trabajo

En la tabla 12, como primer punto se trata la revisión de las brechas existentes con relación al aspecto físico de los postulantes atractivos, frente a aquellos donde su CV fue enviado sin fotografía. Como segundo punto, se analiza la tasa de respuesta que obtuvieron los CVs de postulantes no atractivos con relación a los que fueron enviados sin fotografía. A partir de las cifras detalladas en la tabla 13 se puede encontrar una ventaja para los postulantes hombres (blancos e indígenas) con fotografía atractiva. Estos tienen una mayor respuesta en comparación a aquellos CVs enviados sin fotografía, ya que la tasa de respuesta de estos últimos es 0%. En el caso de las mujeres indígenas atractivas, se puede evidenciar que fueron llamadas en un 49% más que las postulantes indígenas sin fotografía. De igual manera, las postulantes blancas atractivas fueron llamadas en un 28% más que las postulantes sin fotografía.

Además, la tabla 13, también muestra las brechas entre los postulantes con fotografía poco atractiva frente a los CV enviados sin fotografía. En este caso, la brecha es inferior, puesto que la tasa de respuesta que recibieron los postulantes con fotografía no atractiva es del 1,46% para los hombres y 1,82% para las mujeres. Esto significa que los hombres y mujeres (entre ambas razas) con fotografía no atractiva recibieron un porcentaje de llamadas de 7,69% y 1,76% más que los postulantes sin foto respectivamente.

Como se puede evidenciar en la tabla 14 las diferencias son estadísticamente significativas, demostrando que existe una clara relación entre la apariencia física de los postulantes y la aceptación de las ofertas laborales, sin distinción de sexo.

Tabla 13*Tasa de respuesta por sexo y apariencia física*

RAZA	MUJER	SEXO		RAZON (H/M)	DIFERENCIA (H-M) VALOR (p.p)	
		n	HOMBRE			n
A. TOTAL						
TOTAL	7,40%	57	6,75%	52	91,23%	-0,65%
INDIGENA	9,35%	36	6,23%	24	66,67%	-3,12%
BLANCO	5,45%	21	7,27%	28	133,33%	1,82%
B. CON FOTO						
TOTAL	10,00%	53	9,81%	52	98,11%	-0,19%
INDIGENA	12,83%	34	9,06%	24	70,59%	-3,77%
BLANCO	7,17%	19	10,57%	28	147,37%	3,40%
B1. ATRACTIVO						
TOTAL	18,75%	48	18,75%	48	100,00%	0,00%
INDIGENA	23,44%	30	17,19%	22	73,33%	-6,25%
BLANCO	14,06%	18	20,31%	26	144,44%	6,25%
B2. NO ATRACTIVA						
TOTAL	1,82%	5	1,46%	4	80,00%	-0,36%
INDIGENA	2,92%	4	1,46%	2	50,00%	-1,46%
BLANCO	0,73%	1	1,46%	2	200,00%	0,73%
C. SIN FOTO						
TOTAL	1,67%	4	0	0	0,00%	-1,67%
INDIGENA	1,67%	2	0	0	0,00%	-1,67%
BLANCO	1,67%	2	0	0	0,00%	-1,67%

Nota: la tabla esquematiza la tasa de respuesta recibida para los CVs en función de la variable sexo y su relación con la variable apariencia física

Tabla 14*Significancia por apariencia física*

		SEXO	
		HOMBRE RESPUES TA	MUJER RESPUES TA
FOTOGRAFI	Chi-cuadrado	88,082	72,045
A	df	2	2
	Sig.	,000*	,000*

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

Nota: la tabla esquematiza la significancia hallada para

los CVs en función de la variable apariencia física

La tabla 15 permite identificar las brechas por raza y apariencia física. Sin embargo, los resultados son similares a los presentados en la tabla anterior. Las brechas presentadas en la tabla precedente se ven reflejadas nuevamente en la tabla 15 para los postulantes no atractivos y sin foto. En consecuencia, se prueba que estas variables son independientes y por lo tanto no presentan una diferencia significativa.

Tabla 15

Tasa de respuesta por raza y apariencia física

SEXO	INDIGENA	RAZA		RAZON (H/M)	DIFERENCIA (H-M) VALOR (p.p)	
		n	BLANCO			n
A. TOTAL						
TOTAL	7,40%	57	6,75%	52	91,23%	-0,65%
HOMBRE	9,35%	36	6,23%	24	66,67%	-3,12%
MUJER	5,45%	21	7,27%	28	133,33%	1,82%
B. CON FOTO						
TOTAL	10,94%	58	8,87%	47	81,03%	-2,08%
HOMBRE	9,06%	24	10,57%	28	116,67%	1,51%
MUJER	12,83%	34	7,17%	19	55,88%	-5,66%
B1. ATRACTIVO						
TOTAL	20,31%	52	17,19%	44	84,62%	-3,13%
HOMBRE	17,19%	22	20,31%	26	118,18%	3,13%
MUJER	23,44%	30	14,06%	18	60,00%	-9,38%
B2. NO ATRACTIVA						
TOTAL	2,19%	6	1,09%	3	50,00%	-1,09%
HOMBRE	1,46%	2	1,46%	2	100,00%	0,00%
MUJER	2,92%	4	0,73%	1	25,00%	-2,19%
C. SIN FOTO						
TOTAL	0,83%	2	0,83%	2	100,00%	0,00%
HOMBRE	0,00%	0	0,00%	0	-----	0,00%
MUJER	1,67%	2	1,67%	2	100,00%	0,00%

Nota: la tabla esquematiza la tasa de respuesta recibida para los CVs en función de la variable raza y su relación con la variable apariencia física

Tabla 16

Significancia entre raza y apariencia física

		FOTOGRAFIA		
		ATRACTIVO	NO	
		O	ATRACTIVO	SIN FOTO
		RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA
		A		TA
RAZA	Chi-cuadrado	,821	1,017	,000
	df	1	1	1
	Sig.	,365	,313 ^a	1,000 ^a

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

a. Más del 20 % de las casillas de esta subtabla habían previsto recuentos de casillas menores que 5. Los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos.

Nota: la tabla esquematiza significancia hallada para los CVs en función de la variable raza y su relación con la variable apariencia física

3.2.2 Resultados del análisis de correspondencias múltiples

Un análisis correcto de correspondencias múltiples, precisa que no existan valores perdidos que puedan causar inconsistencias en la base de datos creada. Como se puede evidenciar en la Tabla 17, no se presenta ningún valor perdido, lo cual permite la continuidad del análisis.

Tabla 17

Resumen de procesamiento de casos

Casos activos válidos	1540
Casos activos con valores perdidos	0
Casos complementarios	0
Total	1540

Casos utilizados en análisis 1540

Nota: la tabla esquematiza un resumen de los casos procesados

La Tabla 18, muestra el valor que toma alfa de Cronbach; con el cual se puede apreciar el poder explicativo para los dos factores. De esta manera, el factor número uno estará bien representado en un 34% y el factor número dos, en un 4,8%. Con respecto a la inercia de los datos, el factor número uno tiene el 27,46%, mientras que el segundo factor resulta en 20,80%. Esto quiere decir, que las estimaciones de las variables y de los individuos no están muy bien representadas en el análisis. Los valores detallados anteriormente son bajos, lo que genera que las estimaciones de las variables y de los individuos no se representen correctamente en el análisis.

Tabla 18

Resumen del modelo

Dimensión	Alfa Cronbach	Varianza contabilizada para		
		de Total (autovalor)	Inercia	% de varianza
1	,340	1,373	,275	27,464
2	,048	1,040	,208	20,808
Total		2,414	,483	
Media	,214 ^a	1,207	,241	24,136

a. La media de alfa de Cronbach se basa en la media de autovalor.

Nota: la tabla esquematiza un resumen del modelo aplicado en función de la varianza contabilizada

Con base a lo anterior, la Tabla 19 y la Figura 4 muestran la distribución de las variables de estudio. Las variables más alejadas del centro del centro de gravedad (0.0) son aquellas que mejor representan al estudio. Es así como, las variables categoría laboral, fotografía (aspecto físico) y respuesta son las que mejor se representan en el plano. En el caso de la raza y sexo, se aproximan al centro de gravedad y no llegan a aportar mas información al estudio. A partir de esto, se procede a dar nombre a los factores dependiendo de las variables que las conformen.

La Tabla 19, muestra las variables del estudio y los dos factores o dimensiones. Se procede a comparar las variables que aporten a esas dimensiones; por ejemplo, la variable sexo aporta a la dimensión o factor número uno, al igual que la variable raza, la variable fotografía (aspecto físico) y la variable respuesta. Esto debido a que estos valores son más altos que el factor o dimensión dos. Por otro lado, la variable categoría aporta al factor número dos, ya que el valor es superior a la dimensión o factor uno. En otras palabras, el factor uno está conformado por las variables sexo, raza, fotografía (aspecto físico) y respuesta; mientras que el factor número dos está conformado únicamente por la variable categoría laboral. De este modo, se define al factor número dos como *categoría laboral* (ya que solo está conformada por esta variable). El factor uno se denomina *características de llamada* ya que está conformado por las variables sexo, raza, fotografía y respuesta.

Tabla 19

Medidas discriminantes

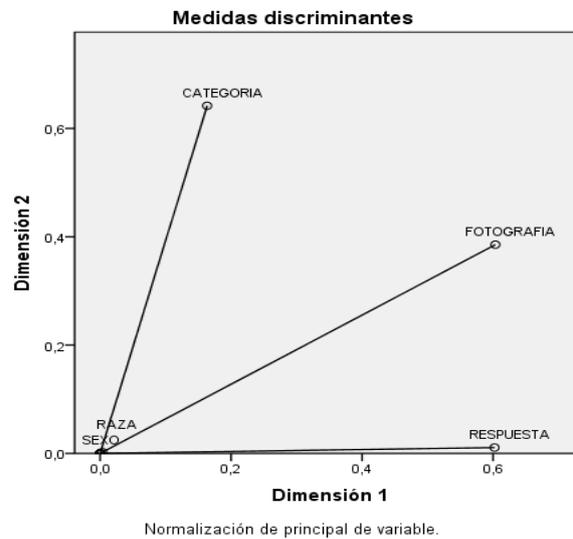
	Dimensión		Media
	1	2	
SEXO	,001	,000	,000
RAZA	,003	,002	,003
FOTOGRAFIA	,603	,385	,494
RESPUESTA	,602	,011	,307
CATEGORIA	,163	,642	,403
Total activo	1,373	1,040	1,207
% de varianza	27,464	20,808	24,136

Nota: la tabla esquematiza las medidas discriminantes en función de los resultados

recibidos

Figura 4

Medidas discriminantes

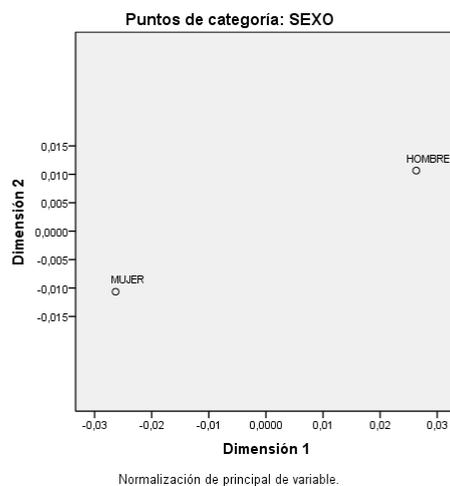


Nota: la figura esquematiza las medidas discriminantes en función de la categoría, la fotografía y la respuesta recibida

Con el fin de representar individualmente cada variable, se presentan varios gráficos que muestran la distribución de las variables en un plano cartesiano y un último que presenta la distribución de las variables en conjunto.

Figura 5

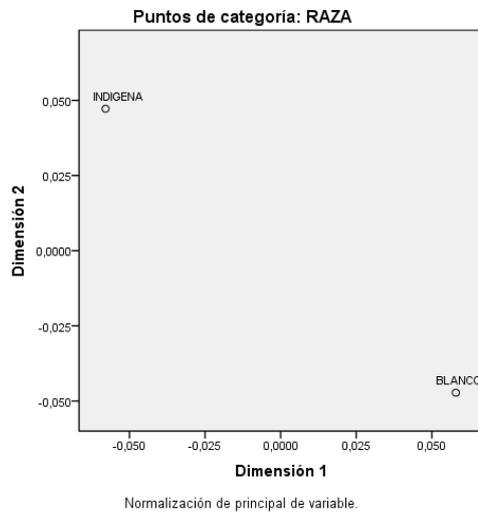
Distribución variable sexo



Nota: la figura esquematiza los puntos de distribución para la variable sex

Figura 6

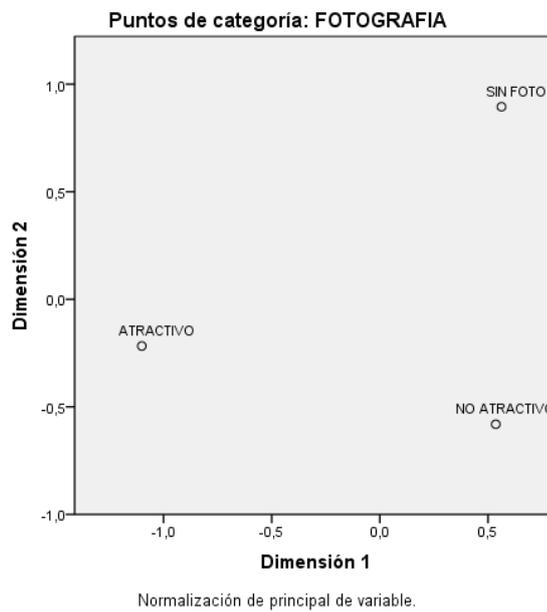
Distribución variable raza



Nota: la figura esquematiza los puntos de distribución para la variable raza

Figura 7

Distribución variable Fotografía (aspecto físico)



Nota: la figura esquematiza los puntos de distribución para la variable aspecto físico

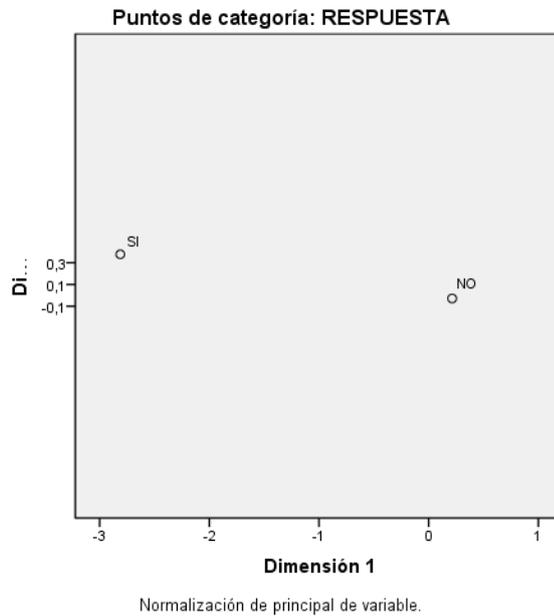
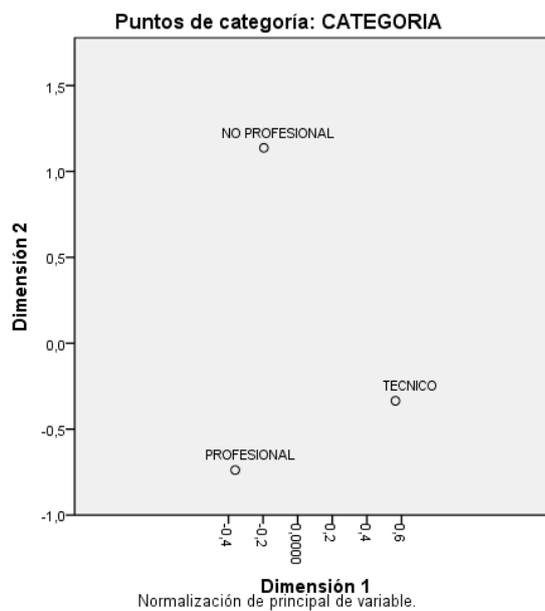
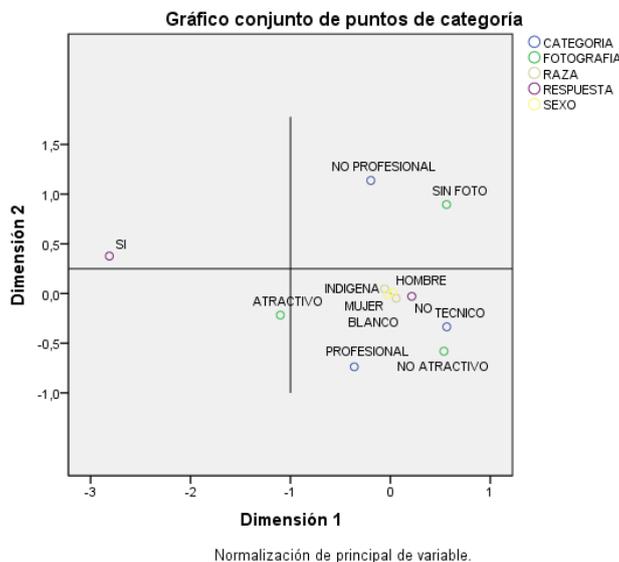
Figura 8*Distribución variable respuesta**Nota: la figura esquematiza los puntos de distribución para la variable respuesta***Figura 9***Distribución variable categoría**Nota: la figura esquematiza los puntos de distribución para la variable categoría*

Figura 10

Conjunto de puntos de categoría



Nota: la figura esquematiza los conjuntos de puntos en función de cada categoría analizada

Como se mencionó anteriormente, la figura 10 es la más relevante ya que contiene la distribución de todas las variables en un plano cartesiano. A través de los nombres de los factores, anteriormente establecidos, se hace el análisis considerando que el factor uno corresponde al eje horizontal mientras que el factor dos al vertical.

Al observar la figura 10, se evidencia que no existen postulantes que hayan recibido llamadas por tener una determinada característica. A pesar de que si hubo sujetos que fueron llamados, estos fueron 109 del total; es decir, un número reducido en comparación con los individuos que no fueron llamados. En esta parte se aprecia que la mayoría de los postulantes que no fueron llamados corresponden a blancos e indígenas (hombres y mujeres) con un perfil técnico. De igual manera, otro grupo o clúster detectado son los postulantes no profesionales, que no contienen foto en sus CVs. Todas las variables mencionadas pertenecen al factor número uno denominado *características de llamada*.

Por otro lado, las variables *profesional* y *atractivo* están próximas. Esto quiere decir, que esta categoría de empleo posee una mayor relación con el atractivo de un candidato. Ambas variables pertenecen al factor número dos, denominado *categoría laboral*.

La cantidad reducida de información correspondiente al llamado por parte de las empresas se debe principalmente al momento y a la situación en la que se recogió la información. Esta fue obtenida durante la emergencia sanitaria a nivel global provocada por el *covid-19*; situación en la que muchas empresas quebraron, y las que se mantuvieron, tomaron medidas relacionadas a la reducción de personal, reducción de salarios, cierre de sucursales, aplicación del teletrabajo, entre otras. Por lo tanto, los datos obtenidos en este análisis explican el comportamiento de las empresas frente a esta situación. Los CVs elaborados, independientemente de su aspecto físico, su raza o sexo, no llegan a conseguir respuestas significativas por la poca oferta de plazas de trabajo y la excesiva demanda de empleos.

La figura 10 también permite identificar que no existe discriminación con respecto al sexo y raza. Como se puede observar en el gráfico, estas variables y sus categorías están muy cerca a *no* (respuesta). Sin embargo, esto puede ser a causa de que fueron más los postulantes rechazados que aquellos que obtuvieron una respuesta.

Por otra parte, existe una clara discriminación frente a los postulantes sin foto y no atractivos. La única variable que está próxima al *sí* (respuesta), son los postulantes elaborados a partir de una foto catalogada como atractiva sin importar el sexo y la raza (origen del apellido) atribuida al mismo. Esto claramente permitió que estos postulantes tengan una mayor aceptación por parte de las empresas indistintamente de su categoría de trabajo.

De esta manera, la Tabla 20 muestra que la variable *respuesta* es inversamente proporcional al sexo. Es decir, mientras más postulantes (hombres y mujeres) soliciten empleo o manden sus CVs, menor cantidad de llamadas habrá (-0.013). Esto tiene lógica debido a que, a mayor demanda de trabajo, mayores son las cantidades de CVs que reciben las empresas aumentando así la competencia para un puesto determinado.

De esta manera, si esta demanda no pudo ser cubierta en el año anterior donde la tasa de desempleo en el Ecuador rondaba los 3,8% puntos porcentuales; mucho menos se podrá en la actualidad donde la situación ha provocado un aumento del 4,28% en este índice. El mismo caso se presenta con la variable raza, reflejando una correlación negativa e inversa (-

0.28). Sin embargo, entre la variable respuesta y fotografía se evidencia una correlación positiva (directamente proporcional), del 0.283; lo que significa que a mayor cantidad de gente con fotografía, mayor cantidad de llamadas se recibirá.

Por otro lado, la correlación entre respuesta y categoría laboral es negativa (-0.045). Esto significa que mientras más gente profesional, técnica y no profesional haya, menos cantidad de llamadas podrá recibir un postulante. Independientemente de la categoría laboral, atractivo físico o raza de los postulantes, la oferta laboral es mínima y es lógico que mientras más gente demande trabajo menos cantidad de oferta habrá. Como último punto, los datos entre la variable categoría laboral y fotografía muestran una correlación positiva del 0.083. Esto quiere decir que, mientras mayor sea el número de postulantes (sin importar su categoría), mayor cantidad de fotografías u hojas de vida con fotografías habrá. Esto es lógico, porque la mayoría de las personas realizan sus hojas de vida con una fotografía independientemente de si son profesionales, técnicos o no profesionales.

Tabla 20

Matriz de correlaciones

	SEXO	RAZA	FOTOGRA FIA	RESPUES TA	CATEGOR IA
SEXO	1,000	,000	,000	-,013	,000
RAZA	,000	1,000	,000	-,028	,000
FOTOGRA FIA	,000	,000	1,000	,283	,083
RESPUES TA	-,013	-,028	,283	1,000	-,045
CATEGORI A	,000	,000	,083	-,045	1,000
Dimensión	1	2	3	4	5
Autovalor	1,287	1,026	1,000	,997	,689

Nota: la tabla presenta la matriz de correlación entre variables, respuesta y categoría

Con base al sustento estadístico presentado, se procede a responder las hipótesis de estudio.

La *H1* señala que la discriminación laboral -por apariencia física, raza y sexo- tiene influencia en la preselección de personal. El presente estudio llega a aceptar de manera parcial dicha hipótesis. La variable que refleja una mayor correlación es la apariencia física cuyo porcentaje muestra un valor de 283% frente a las demás. Adicional a esto, también se evidencia una brecha en las tasas de respuesta obtenidas con respecto a los CVs enviados con fotografía atractiva, no atractiva y sin foto. Las llamadas para los postulantes atractivos (19,26%) claramente superan a aquellos con fotografía no atractiva (1,71%) y sin fotografía (0,83%). En el caso de las variables restantes (raza, sexo) las diferencias no llegan a ser significativas por lo que no se las llega a considerar como brechas. De esta manera, la raza refleja una correlación negativa (-0,28%) y su variación porcentual dentro de las tasas de respuesta entre indígenas y blancos es de 0,73%. El sexo también presenta una correlación negativa similar a la raza (-0,13%) y en términos de tasa de respuesta, la variación porcentual entre hombres y mujeres es de 0,63%. En efecto, se evidencia que existe una brecha discriminatoria en el mercado laboral ecuatoriano referente al atractivo físico de las personas.

En el caso de la *H2* se considera que la magnitud de la discriminación basada en la raza del candidato es sustancialmente mayor que la basada en su apariencia física. Esta hipótesis es rechazada. Los análisis estadísticos reflejan que no existe una discriminación por raza ya que como se identifica en el párrafo anterior, los valores que llegan a tener una mayor correlación y significancia a lo largo del estudio, corresponden a la apariencia física y no a las demás variables (raza, sexo).

Estos resultados pueden brindar una aproximación contextualizada sobre la realidad del mercado laboral del DMQ. Demuestran también, la ventaja que tienen los postulantes considerados atractivos al momento de solicitar un puesto de trabajo.

3.3 Interpretación teórica

La manifestación de la discriminación laboral esquematizada en las secciones anteriores puede ser explicada a través de varias perspectivas teóricas. El acercamiento

desde la identidad social, sugiere que los seleccionadores categorizan a los candidatos en base a sus características individuales sobresalientes; y en función de esta categorización, reaccionan de forma cognitiva y emocional o en su defecto de forma derogatoria (Tajfel y Turner, 1979).

En caso de una categorización positiva, el candidato tiene mayor probabilidad de ser tomado en cuenta. Por otro lado, si se categoriza al candidato de forma negativa, lo más probable es que no sea tomado en cuenta. Dentro su marco teórico considera factores como la autoestima del seleccionador para comprender su comportamiento. Según esta aproximación, por ejemplo, la baja tasa de respuesta obtenida para los candidatos no atractivos, se debe a una categorización negativa por parte de los seleccionadores.

De la misma manera, el modelo de atracción por similitud de Byrne y Nelson (1965), sugiere que las personas tratan de encontrar interacciones con personas similares a ellas; ya que de esta forma se sienten más respaldadas y corresponden sus preferencias por las características personales iguales a las suyas. Así por ejemplo, la cantidad de respuestas obtenidas para los CVs de candidatos indígenas, podrían relacionarse con la cantidad de seleccionadores indígenas.

Por último, están las perspectivas teóricas que enfatizan el conflicto interno: la teoría realística del conflicto (Campbell, 1965); (Sherif M. , Harvey, White, Hood, y Sherif, 1961) el modelo estereotípico (Fiske, Cuddy, Glick, y Xu, 2012) y los modelos evolucionarios (Schaller, Park, y Mueller, 2003). Estas perspectivas sugieren que los seleccionadores muestran un favoritismo hacia candidatos que pertenecen a su mismo grupo social y hostilidad hacia los que no. En concordancia con el modelo de atracción por similitud, esta aproximación explica que la preferencia por las candidatas femeninas, puede deberse a una mayor cantidad de seleccionadoras mujeres.

A pesar de que existen varias investigaciones que respaldan la predicción de que los seleccionadores prefieren a candidatos que pertenezcan a su mismo grupo social, varias corrientes de investigación han encontrado resultados que en algunos casos incluso demuestran lo contrario (Young y Otros, 2015). La presente investigación trata de entender

las variaciones que existen en estos patrones a través de la explicación brindada por un ajuste basado en estereotipos.

Este modelo sugiere que las personas encargadas de la toma de decisión en los procesos de selección de personal, por lo general hacen inferencias sobre el grado en el que un candidato es apto o no para desarrollar las actividades requeridas por una determinada labor. Estas inferencias se basan (entre otras cosas) en creencias generalizadas sobre el grupo social al que pertenece el candidato. Todos los resultados obtenidos en las secciones anteriores pueden relacionarse a la existencia de dichas inferencias.

Los estereotipos son creencias generalizadas sobre las características que poseen las personas que pertenecen a ciertos grupos sociales específicos (Hilton & Von Hippel, 1996); (Lippmann, 1922). A través de estas creencias, los seleccionadores hacen inferencias sobre el nivel en el que el candidato podrá presentar las habilidades requeridas para el cumplimiento de las actividades. Estas inferencias son explican el comportamiento para cada uno de los diferentes casos (tratamientos esquematizados en la Tabla 5).

Este tipo de inferencias adquieren una mayor importancia, si se toma en cuenta que la especialización en las actividades laborales específicas, constituye un factor fundamental para que las organizaciones alcancen sus objetivos (March & Simon, 1958); (Weber, 1947). Las creencias estereotípicas de los seleccionadores son utilizadas como una fuente de información sobre del nivel de idoneidad del candidato para la labor requerida. En concordancia, la hipótesis de ajuste por estereotipos (Dipboye R. , 1985) (Heilman, 1983) sugiere que los seleccionadores consideran a los miembros de los diferentes grupos sociales como mas o menos adecuados para un trabajo específico.

Además de encontrar el zenit de la problemática, esta hipótesis concuerda con la teoría estática de discriminación formulada en la literatura económica (Arrow, 1973); (Phelps, 1972); que sugiere que en un contexto en el cual los seleccionadores no cuentan con suficiente información, hacen uso de estimaciones propias de sus creencias sobre el rendimiento de los diferentes grupos sociales. De esta forma, por ejemplo, la preferencia de los seleccionadores por las mujeres indígenas (9.02%) sobre las mujeres blancas (6.02%)

para los trabajos profesionales, se puede explicar en función de la existencia de estereotipos sobre estos dos grupos sociales.

3.3.1 Interdependencia seleccionador-candidato

La aproximación teórica seleccionada, se basa en la investigación de (Young y Otros, 2015) para explicar el comportamiento de la discriminación laboral en los procesos de selección de personal. El modelo propone que la interdependencia esperada entre la persona encargada de tomar la decisión y los candidatos, influye en los patrones de discriminación. Este es un factor que no puede dejarse de tomar en cuenta; los seleccionadores en la mayoría de los casos están sujetos a verse afectados por el rendimiento futuro de los candidatos elegidos. De hecho, en muchos casos y sobre todo en trabajos con mayor especialización (trabajos profesionales o técnicos), los encargados de la selección suelen pertenecer a la misma área o equipo de trabajo, al que pretende ingresar en candidato (Edenborough, 2005); (Sparrow, Brewster, y Harris, 2003). Este tipo de consideraciones adquieren una gran importancia, por ejemplo, en la estructuración de un proceso de selección de personal óptimo.

A partir de lo mencionado, los seleccionadores de personal encuentran al rendimiento futuro de los candidatos como un factor que puede ser relevante para la consecución de sus intereses personales. Por ejemplo, el seleccionador puede considerar que el candidato tiene las características requeridas para una posición a la que aspira; lo cual lo convierte en una amenaza potencial en términos de carrera y crecimiento profesional. Sin embargo, en una situación diferente, las características del candidato también pueden considerarse como un aporte positivo al equipo de trabajo y como un aumento en el prospecto de la carrera profesional del seleccionador.

Existen dos tipos de interdependencia que se han podido identificar en la literatura organizacional: cooperación y competencia (Deutsch, 1949); (Johnson y Johnson, 1989); (Kelley y Thibaut, 1978); (Wageman, 1995). La contratación de una persona supone una correlación que puede ser positiva (interdependencia cooperativa) o negativa (interdependencia competitiva) para el futuro del seleccionador. Por ejemplo, en muchas organizaciones se evalúa el rendimiento de los trabajadores en función del rendimiento de

sus compañeros, lo cual crea una interdependencia competitiva (Becker y Huselid, 1992). Por otro lado, también existen empresas en las cuales se evalúa el rendimiento por equipos, lo cual crea una relación de interdependencia cooperativa dentro de estos (Sudnstrom, De Meuse, y Futrell, 1990)

Si bien en la mayoría de los casos se pueden encontrar organizaciones en las cuales co-existen varios tipos de relaciones cooperativas y competitivas (Tjosvold, 1988), generalmente alguno de estos dos tipos de interdependencia sirve para explicar los comportamientos (Deutsch, 1949). Como resultado, la naturaleza de la relación de interdependencia esperada entre seleccionador y candidato, determina si existirá una discriminación a favor o en contra de este último. Este se presenta como el factor principal por el cual se han encontrado brechas en la sección de análisis descriptivo.

Cuando se espera una relación de interdependencia competitiva con el candidato, es menos conveniente que este tenga mayores habilidades, por que se puede considerar como una mayor amenaza para el seleccionador y una potencial competencia en el futuro. En este tipo de casos, el seleccionador estaría discriminando en contra los candidatos estereotipados como mas hábiles.

Por otro lado, cuando el seleccionador espera una relación de cooperación con el candidato, las habilidades de este ultimo se conciderarán como un factor positivo que signifique un colaborador mas capaz y un mejor porvenir para ambos. En estos casos, el seleccionador discrimina a favor del candidato estereotipado como más capaz.

Este modelo teorico brinda un explicación de la forma en la cual se manifiesta la discriminación laboral desde un mecanismo psicológico implicado en los seleccionadores de personal. Cada uno de los resultados obtenidos durante la etapa de experimentación del presente documento pueden ser explicados a través del modelo planteado por las teorías de la interdependencia y la hipótesis del ajuste por estereotipos, en base a la aproximación detallada en esta sección.

3.4 Contextualización de los resultados

Esta sección tiene como objetivo utilizar métodos comparativos que permitan comprender los resultados obtenidos en las secciones 3.1 y 3.2 de forma contextualizada en dimensiones de tiempo y espacio.

En el distrito Metropolitano de Quito, como se ha revisado en el capítulo 1 (sección 1.8), esta problemática ha sido estudiada desde los años 60. El amplio panorama de factores influyentes en los niveles de la discriminación laboral -específicamente los relacionados a una evolución social, cultural o incluso educacional-, le otorgan una gran importancia a la investigación continua sobre esta problemática empresarial.

Los resultados obtenidos por Albuja y Enríquez (2018) en su investigación son representativos de un periodo antecedente comprendido entre 2007 y 2016. Estos son muy interesantes para nuestra investigación, considerando que brindan un panorama de cómo se manifiesta la discriminación laboral en los años más recientes del siglo XXI. Los autores, a pesar de utilizar diferentes metodologías, pueden encontrar niveles de discriminación a favor de los hombres (o en contra de las mujeres). En relación a esta variable, nuestros resultados son alentadores. Se encuentra una diferencia de 1,5% a favor de la tasa de respuesta total a CVs de mujeres con respecto a las de hombres. Esto podría significar que la brecha de discriminación por sexo se ha reducido, a pesar de que en este caso, exista una diferencia mínima a favor de las mujeres.

Más adelante, Espinoza y Gallegos (2018) en su investigación sobre la discriminación en las empresas, por variables en las que se incluyen el sexo y la etnia (que incluye a la raza); identifican una influencia de dichas variables pero no realizan una especificación sobre el proceso organizacional en el cual se manifiesta. Complementando estos resultados, nuestra investigación aporta una prueba de que la discriminación (sin distinguir variables) se manifiesta en los procesos de preselección de personal del Distrito Metropolitano de Quito; a pesar de que no signifique que sea el único proceso organizacional afectado.

Nuestros resultados aumentan su importancia exponencialmente cuando se toma en cuenta que brindan un diagnostico inmediato de los efectos causados por la pandemia *Sars Covid-19* en el mercado laboral del DMQ. El diagnóstico es propiciado por la posibilidad de

realizar una comparativa con la investigación de Gordillo y Fernández (2019), que realizó una investigación similar a la nuestra en las principales ciudades del Ecuador, por supuesto incluyendo el DMQ. Un indicador clave de los efectos situacionales es la tasa de respuesta total de 11.1% (para el DMQ) obtenida por Gordillo y Fernández, en comparación con el 7.11% resultante en el primer semestre de 2020.

El análisis realizado por los autores demuestra que el atractivo físico es una variable influyente en la discriminación laboral y su repercusión es notoria en los procesos de selección para empleos profesionales y no profesionales. Nuestra investigación encuentra que lejos de haberse disminuido la brecha entre candidatos atractivos y no atractivos, esta ha aumentado. La diferencia porcentual encontrada en las tasas de respuesta para candidatos atractivos y no atractivos encontrada por Gordillo y Fernandez es del 3,7%. Actualmente esta diferencia porcentual es del 16,43%. A través de este indicador, nuestra investigación le otorga una mayor importancia a la variable de apariencia física en el marco del estudio de la discriminación laboral en el DMQ.

Gordillo y Fernandez (2019) también establecen que la influencia de la apariencia física cobra una mayor importancia en la contratación de personal masculino con respecto al femenino. Nuestros resultados respaldan esta afirmación, a pesar de que encuentran una diferencia porcentual bastante reducida (0.36%). Sin embargo, los autores también descubren una mayor influencia de la apariencia física en empleos profesionales que en empleos no profesionales; mientras que nuestra investigación muestra una mayor influencia en la segunda, con una diferencia porcentual a su favor de 8,85%.

Todas las comparaciones realizadas en la presente sección podrían ser analizadas a profundidad desde distintos enfoques. Además, se deben considerar todos los factores que pueden llegar a influir en el contexto espacial y temporal de esta problemática.

4. Capítulo IV: Discusión General Y Conclusiones

4.1 Discusión General

4.1.1 Aproximación teórica

La presente investigación se constituye como un aporte a la literatura que pone a prueba una explicación teórica de la manifestación de la discriminación laboral en procesos de preselección de personal; a través de una aplicación experimental realizada dentro de un contexto temporal y geográfico específicos. Mediante la explicación de cómo se comportan las diferentes variables involucradas en este problema empresarial, un enfoque teórico puede contribuir en la comprensión de los diferentes hallazgos y su nivel de relación con el paradigma teórico convencional que sugiere que los encargados de la toma de decisiones exhiben una preferencia hacia los candidatos que pertenecen a su mismo grupo social (Allport, 1954); (Pager y Shepherd, 2008); (Whitley y Kite, 2009). La introducción del modelo teórico que se presenta en este documento no deja de lado la posibilidad de que existan otro tipo de factores relacionados a la toma de decisiones en los procesos de selección de personal diferentes a los sugeridos por el paradigma mencionado.

Consideramos que la aproximación teórica logra explicar en varios niveles, la forma en la cual se manifiesta la discriminación laboral en los procesos de selección. En la medida en que los miembros de ciertos grupos sociales sigan estereotipándose como más (o menos) aptos para ciertas labores que los seleccionadores de personal consideran importantes; la aproximación de la teoría de la interdependencia y el ajuste por estereotipos pueden ser consideradas como una herramienta utilizable para buscar una explicación por la cual se dé la discriminación laboral (Young, y Otros, 2015). En concordancia con esto, por ejemplo, nuestra aproximación teórica explica la manifestación de la discriminación por sexo a partir de una creencia estereotípica de los encargados de la toma de decisión (Glick, Zion, y Nelson, 1988). Las mujeres (hombres) son estereotipadas por tener características asociadas con una mayor capacidad para desempeñar funciones o labores que requieran unas características más femeninas (masculinas). Por este motivo, el ajuste por estereotipos

realizado por los seleccionadores de personal resulta en una discriminación en su contra (a su favor) en función de la interdependencia competitiva (cooperativa) que exista. De una forma muy similar, la teórica puede explicar la discriminación hallada hacia otros grupos sociales (por su raza o por su apariencia física).

La teoría también sugiere que otro de los factores a tomar en cuenta para comprender los motivos de que exista discriminación en el contexto laboral, es el de la existencia (o no) de una relación de interdependencia de índole intra-organizacional futura entre el seleccionador de personal y el candidato. La mayoría de los modelos propuestos en el estado del arte de la discriminación laboral han asumido que los encargados de la toma de decisión no tendrán una relación futura con el candidato; sin embargo, esta asunción pierde validez al considerar los diferentes procesos de selección de personal utilizados a nivel empresarial (Edenborough, 2005). Se demuestra que tener en cuenta las futuras relaciones de interdependencia entre el candidato y el seleccionador puede proveer una explicación a considerar de los comportamientos discriminatorios dentro de la empresa.

A pesar de que en la teoría económica si se ha considerado al interés propio como un factor potencialmente relevante en la discriminación (Arrow, 1973), este ha sido un motivo con poco énfasis en la investigación de este problema empresarial. En contraste, se han enfatizado otro tipo de explicaciones más convencionales más relacionadas a las preferencias de los seleccionadores o la de la aversión de conflictos (Whitley y Kite, 2009). Nuestra investigación resalta la importancia de incluir en el análisis de la discriminación laboral en las empresas el tipo de relación de interdependencia intra-organizacional que puedan llegar a tener el seleccionador de personal y el candidato a un puesto determinado. Consideramos que este puede ser un factor importante que se puede tomar en cuenta para comprender los resultados de la presente investigación; pero a su vez también se debería considerar en el estudio de otros procesos empresariales como las evaluaciones de personal, los ascensos, las compensaciones, y otros.

4.1.2 Limitaciones y futuras investigaciones

La realización de la presente investigación se ha llevado a cabo dentro de un periodo de tiempo específico que implica a su vez a varios factores que pueden tener una repercusión directa en el comportamiento del mercado laboral. Por otro lado, se toma en cuenta el comportamiento de este problema empresarial dentro de un espacio geográfico específico (Distrito metropolitano de Quito), el cual implica también muchas otras consideraciones como las culturales. Por la naturaleza del instrumento que se utiliza en la investigación, no se han tomado en cuenta todas las variables por las cuales puede existir comportamientos de discriminación laboral (se excluyen algunos como religión, edad, género o nacionalidad).

Es así como el presente documento pretende generalizar los resultados para otro tipo de contextos e involucrados; considerando que como lo menciona Cook (1979) este tipo de decisiones de muestreo podrían poner en riesgo las validaciones de inferencias externas y más aún cuando existe una interacción entre las características de las relaciones causales y las características de las muestras. Lo óptimo es que más bien se comprenda al documento como un aporte a las investigaciones anteriores (y futuras) sobre el tema. Dentro de este contexto, también cabe mencionar que se podrían encontrar relaciones con otro tipo de factores de comportamiento humano en otro tipo de experimentación que involucre más al encargado de la toma de decisiones en los procesos de pre-selección de personal.

A pesar de que la aproximación teórica hace énfasis en que los seleccionadores de personal pueden estar motivados por intereses personales para tomar cierta decisión específica, tampoco se debe dejar de tomar en cuenta la generalización implícita que esto significa. No se debe dejar de considerar que las personas difieren en el grado en que se motivan por sus intereses propios en detrimento del interés colectivo de su organización (De Dreu y Nauta, 2009); (Van Lange, 1999). En función de la teoría, las personas que ponen al interés colectivo por encima del interés propio son menos propensas a incurrir en actitudes discriminatorias en el ámbito laboral. Así mismo, son menos propensos los seleccionadores que esperan tener poca (o ninguna) relación de interdependencia con los candidatos que

eligen; sobre todo porque al elegir a un candidato menos calificado iría en contra de los intereses organizacionales y en consecuencia propios también.

Otra consideración importante a tener en cuenta en el ámbito del comportamiento humano y su implicación en nuestra aproximación teórica es que varias investigaciones ya han demostrado que las personas difieren en el nivel de prejuicio que tienen con otros grupos sociales (Stewart y Perlow, 2001); (Whitley Kite, 2009). Las personas con menor propensión a tener prejuicios de otros grupos sociales también tienen una menor propensión a tener actitudes discriminatorias en una organización. Sin embargo, las personas con mayores prejuicios pueden incluso llegar a preferir candidatos que pertenezcan a su mismo grupo social a pesar de que esto vaya en contra de sus intereses personales.

En cierta medida, la aproximación teórica utilizada tiene limitación a cuando existe una relación de interdependencia entre el seleccionador de personal y el candidato; por lo cual, es menos relevante en los casos en la que esta es inexistente. Sin embargo, por lo general se espera que estos tengan algún grado de interdependencia por el simple hecho de trabajar en la misma organización. No se debe dejar de tomar en cuenta que la mayor parte de la economía está compuesta por pequeñas y medianas empresas (Beck, Demirguc- Kunt, y Levine, 2005); en las cuales la persona encargada de la toma de decisiones en los procesos de selección de personal por lo general suele tener una más grande relación de interdependencia intra-organizacional. Incluso en empresas grandes, por lo general debido a los conocimientos específicos la persona encargada de la toma de decisiones en la selección de personal suele pertenecer a la misma área a la que aplica el candidato; lo cual a su vez aumenta la propensión a que mantengan una relación de interdependencia.

Como ya se mencionó, es óptimo comprender a la presente investigación como un aporte al estado del arte de la discriminación laboral; de esta forma será posible comparar y contrastar la información presentada, complementar las conclusiones y reducir las limitaciones mencionadas en esta sección.

4.1.3 Implicaciones administrativas

Como se menciona anteriormente, la discriminación laboral es un problema empresarial que posee implicaciones administrativas en varios vértices de los procesos de preselección de personal. A corto plazo, la existencia de esta problemática puede resultar en procesos de selección poco optimizados, en una clara falta de RSE por parte de las empresas, en métricas ilegales y en un perjuicio para la sociedad. A largo plazo, los efectos pueden convertirse en una menor productividad, un deterioro en la imagen de la empresa e incluso en consecuencias legales.

A partir de la aproximación teórica utilizada en el presente documento, la investigación le brinda al administrador prescripciones claras sobre formas de tratar esta problemática en su empresa. Se demuestra que la existencia de una relación de interdependencia futura entre el seleccionador de personal y el candidato en dependencia de su nivel de prejuicio hacia los diferentes grupos sociales, puede llevar a decisiones de carácter discriminatorio (Young, y Otros, 2015). Conocer sobre este factor y sobre las diferentes tendencias estereotípicas les permitirá a las empresas diseñar procesos de selección de personal óptimos, prácticos y que puedan minimizar las decisiones discriminatorias.

A pesar de no solucionar el problema, una correcta labor gerencial y administrativa puede reducir considerablemente su influencia en las decisiones. A partir de lo mencionado en el presente documento; se pueden obtener algunas directrices administrativas que podrían contribuir con la reducción de la manifestación del problema. Tomando en cuenta que se estudia la etapa del proceso de pre-selección de personal en las empresas, se tendría que hacer un énfasis en la persona encargada de tomar la decisión de los candidatos que pasarán a la siguiente etapa. En base a lo mencionado sobre la influencia del interés propio como un factor que puede causar la toma de decisiones discriminatorias; medidas como darle a la persona encargada de estas un puesto de responsabilidad o una participación en las utilidades de la empresa, podría hacer que los intereses individuales y colectivos converjan (lo cual en teoría reduciría su propensión a discriminar) (Young y Otros, 2015). En general, las medidas con este enfoque, podrían permitirle al administrador inhibir la influencia de los

estereotipos y de alguna forma interrumpir el proceso detrás de los comportamientos discriminatorios.

4.2 Conclusiones

Las etapas de investigación teórica y experimentación que componen el presente documento pueden brindar varias conclusiones importantes. Se puede evidenciar que la discriminación laboral es un problema con influencia en el mercado de trabajo de la ciudad de Quito durante el periodo en el cual se realiza el estudio experimental. Existen varios contextos desde los cuales se puede abordar la problemática; pero, sin embargo, las causas y efectos se deben al ámbito empresarial y administrativo.

Las variables tomadas en cuenta (apariencia física, sexo y raza/origen del apellido) y las dimensiones del estudio (trabajos profesionales, técnicos y no profesionales), fueron determinantes en el resultado obtenido en cuanto a diferencias en las tasas de respuesta de los CVs enviados. La variable con mayor significancia e influencia en los procesos de preselección de personal de la ciudad de Quito es la apariencia física de los candidatos. El sexo del candidato también es influyente en sus probabilidades de superar la etapa de preselección, pero en una menor medida. Y, por último, la raza del candidato resulta poco influyente en dicho proceso; tomando en cuenta que las tasas de respuesta demuestran una ventaja mínima para los (y las) postulantes indígenas.

Desde la aproximación teórica realizada, la manifestación de la discriminación laboral en el entorno empresarial se explica como el resultado de los intereses personales involucrados en las relaciones de interdependencia seleccionador-candidato. Estos intereses personales se relacionan, en algunos casos, con prejuicios propios de la persona encargada de la toma de decisiones en la empresa, a lo que se le denomina como ajuste por estereotipos.

El nivel de influencia de la discriminación en los procesos de selección de personal puede disminuirse en cierta medida a través de una gestión administrativa adecuada. La teoría de ajuste por estereotipos sugiere que la discriminación laboral en los procesos de preselección de personal se puede deber al tipo de relación de interdependencia esperada

entre seleccionador y candidato. Esto significa que una forma de establecer procesos de selección más eficaces, es asegurarse de que la persona encargada de tomar la decisión solo pueda tener relaciones futuras de interdependencia cooperativa con el candidato.

Basado en la investigación de Young, y Otros (2015), también se puede concluir que una política de administración aplicable para reducir la influencia de la discriminación laboral en los procesos de selección de personal puede sugerir otorgarle al seleccionador una posición de responsabilidad; con el fin de que su porvenir personal dependa en la mayor medida posible del porvenir de la organización en forma sistémica.

Además de tener efectos negativos en el ámbito administrativo, la discriminación laboral se convierte en un problema para la sociedad y para la economía. La manifestación de esta problemática en el Distrito Metropolitano de Quito, se puede analizar desde su evolución temporal. También se debe tomar en cuenta la influencia del entorno situacional en el mercado laboral.

Investigaciones anteriores como las de (Albuja y Enríquez, 2018), (Espinoza y Gallegos, 2018) o (Gordillo y Fernández, 2019) le otorgan a la investigación una contextualización temporal de la evolución en la influencia de la problemática en el DMQ. La presente investigación demuestra que, durante el primer semestre del 2020, la variable más influyente en los procesos de pre-selección de personal continúa siendo la apariencia física, pero en una mayor medida.

La investigación también demuestra que la pre-selección de personal, como la etapa inicial de los procesos de selección, es influenciada en menor medida por variables como el sexo y la raza. En cuanto a estas dos variables, tomando en cuenta la evolución temporal con relación a estudios anteriores, la discriminación pudo haberse reducido. Por supuesto, esto no excluye que esta se pueda evidenciar en otras etapas de los procesos de selección o en otros procesos organizacionales distintos.

Los objetivos planteados para la presente investigación (a nivel general y específico) se cumplen a través del desarrollo de la misma. De forma generalizada, el estudio presenta un análisis integral de la discriminación laboral y su comportamiento en los procesos de

preselección de personal en el DMQ, durante el periodo establecido. Específicamente, la teoría de la interdependencia y la hipótesis de ajuste por estereotipos, son utilizadas como un modelo teórico y analítico que brinda una aproximación sobre la explicación de cómo se manifiesta el problema de investigación.

El objetivo metodológico propuesto, es alcanzado por medio de la utilización de los *Audit Studies*. La aplicación de este instrumento puede evaluarse en función de los resultados obtenidos por investigaciones anteriores en la que se ha utilizado. Considerando los factores situacionales mencionados en la presente investigación, los resultados que brinda la metodología aplicada, son mejores que los esperados.

Finalmente, el objetivo empírico de la investigación se alcanza en función los análisis de estadísticas descriptivas y correlación múltiple. La recolección, tratamiento y análisis de datos, permiten analizar el nivel de incidencia de la discriminación laboral (por apariencia física, origen del apellido y sexo) en los procesos de preselección de personal del DMQ. El complemento que brinda el análisis teórico, le otorga a la investigación una mayor importancia desde la contextualización de los resultados.

4.3 Recomendaciones

Se debe considerar a la presente investigación como un aporte al estado del arte del tema. Los hallazgos del estudio adquieren una mayor importancia si se analizan de forma comparativa con los resultados de investigaciones anteriores y futuras.

Es importante tomar en cuenta que la investigación se construye a partir de generalizaciones referentes a sus resultados; específicamente, en la etapa de interpretación teórica. El estudio también se ve influenciado por factores subjetivos; cuya manifestación es mas notoria dentro del análisis de la apariencia física y en las aproximaciones teóricas.

Se debe entender a la discriminación laboral como un problema administrativo, a pesar de que sus efectos puedan tener un alcance que va mas allá del entorno organizacional. Por último, la experimentación aplicada en el estudio ha sido susceptible a la influencia de varios factores situacionales propios del periodo en el cual se desarrolla.

Bibliografía

- OIT. (2003). *La hora de igualdad en el trabajo*. Ginebra: International Labour Organization.
- Abascal, F. (2005). *Marketing Social y Ética Empresarial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Lippert- Rasmussen. (2006). *Racial Profiling Versus Community*. Copenhagen: University of Copenhagen.
- Bertrand, Marianne & Mullainathan. (2003). *Enjoying the quiet life? Corporate Governance and Managerial Preferences*. Chicago: The University of Chicago.
- Blanco. (2001). *Definiciones de la Administración*. Madrid.
- Perez, V. (2010). *Calidad Total en la Atención al Cliente*. Madrid: Ideas Propias Editorial S. L.
- Paz, R. (2005). *Servicio al Cliente*. Madrid: Ideas Propias Editorial S. L.
- Alonso & Gonzalez. (2010). *Selección de personal*. Madrid: Ideas Propias Editorial S.L.
- Heilman & Saruwatari. (1979). *When beauty is beastly: The appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs*. Washington DC: Organizational Performance & Human Performance.
- Hamermesh, D. (2011). *Beauty pays*. Texas: University of Texas.
- Hamermesh & Biddle. (1994). *Beauty and the labour market*. Texas: American Economic Review.
- Bertrand & Mullainathan. (2004). *Are Emily and Greg more employable than Lekisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination*. Michigan : American Economic Review.
- Galarza & Yamada. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Ruffle & Shtudiner. (2010). *Are Good-looking people more employable?* Ariel: Management Science.
- Lopez, F. (2013). *The labor market return to an attractive face: evidence from a field experiment*. Economic Letters.
- Langlois & Roggman. (1990). *Attractive Faces Are Only Average*. Texas: University of Texas.
- Fassinger, R. (2008). *Workplace diversity and public policy: Challenges and opportunities of psychology*. Maryland: American Psychologist.
- Roe, R. (1998). *Personel selection: principles, models and techniques*. Chichester: Handbook of work and organizational psychology.
- Boudreau, Boswell & Judge. (2001). *Effects of personality on executive career success in United States and Europe*. Texas: Journal of vocational behaviour.
- Gatewood, Feild & Barrick. (2008). *Human Resource Selection*. Mason: Thomson South-Western.
- Finkelstein, Burke & Raju. (1995). *The journal of applied Psychology*. Texas: Texas University.
- Goldberg, C. (2005). *Group & Organization Management*. United States.
- Lin, Dobbins & Farh. (1992). *A field study of race and age similarity on interview ratings in conventional and situational interviews* . California: The Journal of applied Psychology.
- Pager & Shepherd. (2008). *The sociology of dicrimination: racial discrimination in employment, housing, credits and consumer markets*. Anual Review of Sociology.
- Prewett, Livingstone, Feild, Veres & Lewis. (2013). *Effects of race on interview rattings in a situational panel interview*. The Journal Of applied Psychology.
- Whitley & Kite. (2009). *The Psychology of prejudice and discrimination*. Belmont: Wadsworth.
- Pager, Western & Bonikowski. (2009). *Discrimination in a low-wage Market: A field experiment*. American Sociological review.
- Prewett, Livingston, Feild, Veres & Lewis. (1996). *Effects of race on interview ratings in a situational panel interview*. United States: The Journal of aplyed psychology.
- Triandis, H. C. (1963). *Factors affecting employing selection in two cultures*. The Journal of Applied Psychology.

- Lai & Badcock. (2012). *Asian Americans and work discrimination: the interplay between sex of evaluators and the perception of social skills*.
- Lewis & Sherman. (2003). *Hiring you makes me look bad: social-identity based reversals of ingroup favoritism effect*. Organizational behaviour and Human Decision process.
- McFarland, Ryan, Sacco & Kriska. (2004). *Examination of structured interviews rating across time: the effects of applicants race, rater and panel composition*. Journal of management.
- Sacco, Scheu, Ryan & Shmitt. (2003). *An investigation of race and sex similarity effects in interviews: a multi-level approach to relational demography*. The Journal of applied Psychology.
- Stewart & Perlow. (2001). *Applicant race, Job Status, and Racial attitude as predictors of employment discrimination*. Journal of Business and Psychology.
- King, Mendoza, Madera, Hebl & Knight. (2006). *What's in a name? A multiracial investigation of the role of occupational stereotypes in selection decisions*. Journal of applied Psychology.
- Linville & Jones. (1980). *Polarized appraisals of out-group members*. Journal of personality and social psychology.
- McIntyre, Moeberg & Possner. (1980). *Preferential treatment in preselection decisions according to sex and race*. Academy of management Journal.
- Mullins, T. W. (1982). *Interviewer decisions as a function of the applicants race, applicant quality and interviewers prejudice*. Personnel Psychology.
- Connor, Walsh, Litzelman & Alvarez. (1978). *Evaluation of job applicants: the effects of the age versus success*. Journal of Gerontology.
- Schewab & Heneman. (1978). *Age stereotyping in performance appraisal*. The Journal of Applied Psychology.
- Singer & Sewell. (1989). *Applicant age and selection interview decisions: Effect of information exposure on age discrimination in personnel selection*. Personnel Psychology.
- Bell & Stanfield. (1993). *The aging stereotype in experimental perspective*. The Gerontologist.
- Viqueira, Rivas, Beltrán, Alemán & Garrigues. (2018). *Clasificación profesional y discriminación por razón en las negociaciones colectivas: un análisis multi e intersectorial*. Madrid: Editorial Reus.
- Deutsch. (1949). *A theory of co-operation and competition*. Human relations.
- Morales, F., & Yubero, S. (1999). *El grupo y sus conflictos*. Castilla: Universidad de Castilla La Mancha.
- Gavilán, P. (2004). *Algebra en secundaria: trabajo cooperativo en matemáticas*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Andrés, L. (2017). *Racismo y discriminación laboral: Afrodescendientes en Quito*. Quito: Antropología Cuadernos de Investigación.
- Perez, R., Angel, M., Pereda, C., & Actis, W. (1992). *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo.
- Romero, J. (2007). *¿Discriminación laboral o capital humano? determinantes del ingreso laboral de los cartageneros*. Cartagena: Documentos de trabajo sobre economía regional.
- Dipboye, R., Fromkin, H., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicants sex, attractiveness, and scholastic in evaluation of job applicant resumes. *The Journal of Applied Psychology*, 39-43.
- Young, Pitesa, Thau & Pillutla. (2015). *Discrimination in selection decisions: Integrating stereotype fit and Interdependence theories*. London: Academy of management journal.
- Chaiken, S. (1980). Heuristic versus systematic information processing and the use of source versus message cues in persuasion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 752-766.

- Fassinger. (2008). Workplace diversity and public policy: Challenges and opportunities for Psychology. *The American Psychologist*, 252-268.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. New York: NY: Perseus.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The Social Psychology of intragroup relations*, 33-47.
- Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcements. *Journal of personality and Social Psychology*, 659-663.
- Campbell, D. (1965). Ethnocentric and other altruistic motives. *Nebraska symposium on motivation*, 283-311.
- Sherif, M., Harvey, O., White, B., & Hood, W. (1961). *Intergroup cooperation and competition: The Robbers Cave experiment*. Norman: University Book Exchange.
- Fiske, S., Cuddy, A., Glick, P., & Xu, J. (2012). A Model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of personality and Social Psychology*, 878-902.
- Schaller, M., Park, J., & Mueller, A. (2003). Fear of the dark: Interactive effects of beliefs about danger and ambient darkness on ethnic stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 637-649.
- Heilman, M. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit Model. *Research in Organizational Behaviour*, 269-298.
- Castro, J. (2019). *Discriminación en las relaciones laborales - Algunos casos particulares*. Boletín Dirección de Trabajo.
- Fernandez, P. (2001). *Afrodescendencia en el Ecuador: raza y género desde los tiempos de la colonia*. Quito: Editorial Abya Yala.
- Albuja, W. S., & Enríquez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia - Revista de Ciencias Sociales*, 1,2,3,4.
- Lee, N. X. (2014). Investigación sobre la existencia de discriminación laboral por sexo en el acceso al trabajo en la ciudad de Guayaquil. *Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo*, 1,2,3,4,5.
- Dávila, E. J. (2016). Discriminación laboral causada por los orígenes étnicos. *Universidad San Francisco de Quito - Colegio de Administración y Economía*, 1,18,19,20.
- Espinoza, M. A., & Gallegos, D. D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 1,10,11,12.
- Alvarado, J. E. (2017). La discriminación laboral en el Ecuador. *Universidad de Cuenca - Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales*, 1,2,3,4,57,58,59.
- Gordillo, J. E., & Fernández, C. J. (2019). Discriminación laboral: el rol del atractivo físico en las ciudades de Cuenca, Guayaquil y Quito. *Universidad de Cuenca - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 2-70.
- Hamermesh, D. S., & Biddle, J. E. (1998). Beauty, Productivity and Discrimination: Lawyer's Looks and Lucre. *Hamermesh, Da Journal of Labor Economics*, 172-201.
- Hamermesh, D. S. (2006). Changing looks and changing discrimination. The beauty of economists. *Economics Letters*, 405-412.
- Hamermesh, D. (2011). *Beauty Pays. Why Attractive People Are More Successful*. Princeton: Princeton University.
- Hamermesh, D. S., & Abrevaya, J. (2012). Beauty is the promise of happiness? *IZA*, 5600.
- López, F., Rossi, M. A., & Urzúa, S. (2013). The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment. *Economics Letters*, 170-172.
- Altonji, J. G., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3.
- Abhijit, B., Bertrand, M., SaugatoDatta, & SendhilMullainathan. (2009). "Labor Market Discriminación in Delhi: Evidence from a Field Experiment,." *Journal of Comparative Economics*, 14-27.
- Bravo, D., & Urzúa, C. S. (2009). Bravo, David, Claudia Sanhueza y Sergio Urzúa (2009). —Using an Experimental Approach to Identify Labor Market Discrimination Based on Gender and Social Class in a Developing Economy. *IZA*, 13.

- Kaas, L., & Manger, C. (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *IZA*, 4741.
- Carlsson, M., & Dan-Olof Rooth. (2006). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *IZA*, 2281.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 991-1013.
- Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/g%C3%A9nero#:~:text=g%C3%A9nero,comunidades%20en%20un%20momento%20dado>.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 178-186.
- Edenborough, R. (2005). Assessment Methods In Recruitment, Selection and Performance. *Kogan Page*, 58-64.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Princeton University Press*, 3-33.
- Cook, T. (1979). Quasi experimentation: Design and analysis issues for field settings. *Houghton-Mifflin*, 110-115.
- De Dreu, C., & Nauta, A. (2009). Self-interest and other-orientation in organizational behaviour: implications for job performance. *The Journal of Applied Psychology*, 913-926.
- Van Lange, P. (1999). The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes: An integrative model of social value orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 337-349.
- Beck, T., Demircuc-Kunt, A., & Levine, R. (2005). SMEs, growth and poverty. *Journal of Economic Growth*, 199-229.
- Tjosvold, D. (1988). Cooperative and competitive interdependence collaboration between departments to serve customers. *Group and Organization Management*, 274-289.
- Sudnstrom, E., De Meuse, K., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and Effectiveness. *The American Psychologist*, 120-133.
- Becker, B., & Huselid, M. (1992). The incentive effects of tournament compensation systems. *Administrative Science Quarterly*, 336-350.
- Jhonson, D., & Jhonson, R. (1989). Cooperation and competition: Theory and research. *Interaction Book Company*.
- Kelley, H., & Thibaut, J. (1978). Interpersonal relations: a theory of interdependence. *Wiley-Interscience*.
- Wageman, R. (1995). Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 145-180.
- Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, H. (2003). International Human Resource Management. *Chartered Institute of Personnel Development*.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *The social psychology of intergroup relations*, 33-47.
- Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 659-663.
- Sherif, M., Harvey, O., White, J., Hood, W., & Sherif, C. (1961). Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave experiment. *University Book Exchange*.
- Hilton, J., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 237-271.
- Lippmann, W. (1922). Public opinion. *New York, NY: Harcourt*.
- March, J., & Simon, H. (1958). Organizations. *New York, NY: Wiley*.
- Weber, M. (1947). The theory of economic and social organization. *New York, NY: Oxford University Press*.
- Dipboye, R. (1985). Some neglected variables in research on discrimination in appraisals. *Academy of Management Review*, 116-127.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 659-661.

Moreno, M., Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004). Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima,. *World Development*, 315-328.

5. Anexos