



La discriminación racial en el trabajo

Un estudio experimental en Bogotá

*César Rodríguez Garavito
Juan Camilo Cárdenas C.
Juan David Oviedo M.
Sebastián Villamizar S.*

DOCUMENTOS 7

DOCUMENTOS 7

La discriminación racial en el trabajo

Un estudio
experimental
en Bogotá

*César Rodríguez Garavito
Juan Camilo Cárdenas C.
Juan David Oviedo M.
Sebastián Villamizar S.*

CÉSAR RODRÍGUEZ GARAVITO

Observatorio de Discriminación Racial (Universidad de los Andes, Dejusticia y PCN), Colombia.

JUAN CAMILO CÁRDENAS

Facultad de Economía y CEDE, Universidad de Los Andes, Colombia.

JUAN DAVID OVIEDO

Universidad del Valle, Colombia.

SEBASTIÁN VILLAMIZAR SANTAMARÍA

Dejusticia y Observatorio de Discriminación Racial, Colombia.



Documentos Dejusticia 7

LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL TRABAJO

Un estudio experimental en Bogotá

Este trabajo se desarrolló gracias al apoyo del Reino de los Países Bajos
y la Fundación Ford.

ISBN: 978-958-57978-5-7

© Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, Dejusticia
Carrera 24 N° 34-61, Bogotá, D.C.
Teléfono: (57 1) 608 3605
Correo electrónico: info@dejusticia.org
<http://www.dejusticia.org>

Este texto puede ser descargado gratuitamente en <http://www.dejusticia.org>

Revisión de textos: María José Díaz Granados
Preprensa: Marta Rojas
Cubierta: Alejandro Ospina
Impreso por Ediciones Antropos

Bogotá, octubre de 2013

Contenido

El problema: la desigualdad en el mercado laboral	7
La teoría de la discriminación y su aproximación desde la economía experimental	9
Un experimento en campo para desentrañar la discriminación laboral	11
Resultados	16
Estadísticas descriptivas	16
Análisis multivariado	19
Discusión	21
Conclusiones	22
Referencias	24
ANEXO 1. Número de envíos según categorías de variables	27
ANEXO 2. Estadísticas descriptivas de variables continuas	28
ANEXO 3. Razones metodológicas para la escogencia de las ofertas de empleo	29

**El problema:
la desigualdad en el mercado laboral**

La población afrodescendiente se encuentra en situación de desventaja en diferentes esferas sociales, desde la educación hasta el mercado de vivienda, como lo ha documentado el Observatorio de Discriminación Racial (Rodríguez, Alfonso y Cavelier 2009). Una esfera particularmente desigual y poco estudiada es el mercado laboral.

En Colombia, según el Censo de 2005 del DANE, el 24,68% de los indígenas, el 32,34% de afrocolombianos, raizales y palenqueros y

**GRÁFICO 1.
Pirámide ocupacional por grupo étnico-racial.
Colombia, 2007**



FUENTE: ODR con datos de la GEIH 2007-IV.

el 36,83% de los blancos/mestizos¹ tienen un trabajo, formal o informal. Al indagar sobre el tipo de trabajo que realiza cada grupo étnico-racial se observa que los afrodescendientes ocupan las posiciones más bajas en la pirámide ocupacional (gráfico 1). En otras palabras, los afrocolombianos están en posiciones laborales que requieren menor calificación y tienen menor remuneración que los blancos/mestizos.

¿A qué se debe esta diferencia? ¿El acceso desigual al mercado laboral se debe al color de piel o a otras características de las personas desaventajadas? Estas son las preguntas que busca responder este estudio a partir de una investigación experimental llevada a cabo en Bogotá en 2012. Para ello partimos de las pistas ofrecidas por la bibliografía internacional que ha documentado la preferencia de los empleadores por contratar personas blancas en lugar de personas negras (Bound y Freeman 1992; Pager 2003; Romero 2007). Sin embargo, no es fácil desentrañar el impacto que tienen los distintos atributos de una persona (p. ej. color de piel, género, preferencias sexuales u origen) en sus posibilidades de acceder a un empleo. En efecto, los estudios sobre el tema se exponen a riesgos de endogeneidad y doble causalidad. Por ejemplo, los niveles de educación y de disfrute de buena salud entre la población afro son sustancialmente menores que entre los blancos-mestizos (Cárdenas, Ñopo y Castañeda 2012). Por tanto, su menor participación en el mercado laboral calificado podría estar explicada, en este caso, por su menor educación y no necesariamente por el color de su piel.

Para enfrentar estas complicaciones metodológicas y examinar con precisión la posible ocurrencia de discriminación racial en el mercado laboral es necesario reseñar la discusión sobre las teorías de la discriminación y los enfoques metodológicos que sirven como telón de fondo para nuestro estudio.

1 Los blancos-mestizos son los que no se autorreconocieron bajo ninguna de las otras categorías de respuesta a la pregunta étnico-racial del Censo, que preguntaba por: "1. Indígena; 2. Rom (Li); 3. Raizal del Archipiélago de San Andrés y Providencia; 4. Palenquero(a) de San Basilio; 5. Negro(a), mulato(a), afrocolombiano(a) o afrodescendiente; 6. Ninguno de los anteriores".

La teoría de la discriminación y su aproximación desde la economía experimental

La preocupación académica por la discriminación en el acceso al mercado de trabajo se remonta a los estudios de Arrow (1971), quien afirmaba que la discriminación laboral puede verse como un desbalance entre la productividad del trabajador y su salario. Este desbalance es mayor para los empleados blancos que para los de piel oscura; dicho en otras palabras, los empleados blancos tienen un salario más alto incluso si su productividad laboral es igual a la de los empleados negros. Sin embargo, investigaciones más recientes sobre discriminación laboral señalan que pueden existir otros factores diferentes al salario que den cuenta de la desigualdad de distintos grupos en el acceso al mercado laboral. Por ejemplo, la explicación estadística del racismo y sexismo que aparece en ciertos modelos supone que no existe información completa sobre el aspirante al trabajo o que hay prejuicios sobre él (Phelps 1972); en otras palabras, un empleador no contrataría a una persona a partir de los prejuicios que tiene sobre su raza o sexo, o porque basa su decisión de contratar a un nuevo aspirante según sus asociaciones con otros trabajadores con alguna característica similar (color de piel, por ejemplo).

En términos económicos, la discriminación tiende a ser vista como un uso ineficiente de recursos o un costo de oportunidad (Stiglitz 2012). El desperdicio de recursos se da en la medida en que la economía no incorpora las habilidades y las capacidades de trabajo de las personas discriminadas con productividades mayores que las de las no discriminadas.

Los estudios de economía y sociología cuantitativa sobre la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo se han concentrado en investigar las causas de esa desigualdad y cómo se han reproducido algunas de estas estructuras en las condiciones de vida de las personas. En ese sentido, existen dos grandes aproximaciones metodológicas al estudio de estas variaciones. La primera se basa en fuentes secundarias, como encuestas nacionales, para descomponer las diferencias entre la tasa de desempleo o salarios según tipos de persona (diferenciados por edad, sexo, raza, etc.) y a partir de modelos teóricos explicar la brecha entre dichos tipos como producto de discriminación. La segunda aproximación, más experimental, observa la discriminación directamente en escenarios donde se controlan diferentes factores que según la teoría la afectarían. Estas son las investigaciones propias de la economía experimental, que suelen ser llamadas también "estudios de auditoría". Desde la década de los noventa se

constata un giro hacia este enfoque mediante el estudio de la discriminación laboral con base en datos empíricos primarios sobre las formas en las que los jóvenes negros tenían menos salarios y empleo (Bound y Freeman 1992), y en la formulación de nuevas propuestas metodológicas para estudiar esas diferencias (Heckman 1998).

En este estudio adoptamos el segundo enfoque. Para ello seguimos la metodología de los estudios de auditoría, que consiste en enviar hojas de vida (HV) a las mismas ofertas de empleo. Las HV se preparan para que tengan formatos y datos lo más parecido posible en relación con variables de control (nivel educativo, experiencia laboral y condiciones socioeconómicas de los candidatos), de tal forma que las diferencias se concentren en las variables cuyo impacto se quiere analizar (como el color de la piel).

Este método fue desarrollado por primera vez en los años setenta por el Department of Housing y Urban Development en Estados Unidos, para observar si existía discriminación racial en el mercado de arriendo de bienes raíces. Marian Bertry y Sendhil Mullainathan (2004) asignaron nombres asociados culturalmente a personas blancas o negras en las hojas de vida de postulación, y observaron que las postulaciones de las personas con nombres “blancos” recibían 50% más respuestas positivas que las aplicaciones con nombres “negros”. Por su parte, Devah Pager analizó los efectos del pasado judicial en la obtención de un empleo y encontró que era más fácil para un blanco con antecedente criminal obtener una llamada de respuesta a una solicitud laboral, que para una persona afro sin pasado criminal (Pager 2003).

Este método también ha sido empleado para estudiar la discriminación laboral por características como género (Antonovics, Arcidiacono y Walsh 2004), por clase social (Castillo, Petrie y Torero 2006; Núñez y Gutiérrez 2004) y estatus de inmigración (Carlsson y Rooth 2008; Maurer-Fazio 2012), entre otras. Así mismo, se ha empleado para observar la discriminación en el acceso a la educación (Bertrand, Hanna y Mullainathan 2010; Telles y Steele 2012), así como en condiciones replicadas en laboratorios (Cobo-Reyes *et al.*, s. f.; Deck y Nikiforakis 2011). John A. List e Imran Rasul (2011) desarrollaron una amplia discusión sobre esta metodología que fue publicada en el *Handbook of Labor Economics*.

La mayoría de estos experimentos se han realizado en Estados Unidos, con algunas réplicas recientes en Suiza y China (Schwerdt *et al.* 2012; Zhou, Zhang y Song 2013). Con excepción de tres estudios realizados en

Chile y Perú (Castillo *et al.* 2006; Núñez y Gutiérrez 2004; Galarza y Yamada 2013), en América Latina no existe mayor bibliografía de este tipo. Para llenar este vacío investigativo y contribuir a la discusión académica y pública sobre el peso de la raza en las oportunidades de vida en Colombia, en el resto de este documento presentamos los resultados de un estudio experimental hecho en Bogotá para detectar los factores que explican las diferencias en el acceso al empleo.

Un experimento en campo para desentrañar la discriminación laboral

Aunque el foco de nuestro estudio fue el efecto del fenotipo “racial” sobre la probabilidad de conseguir empleo, examinamos también el posible efecto de otras variables que han resultado significativas en otros estudios sobre discriminación, como el género, el lugar de origen, el lugar de residencia, el activismo político y el atractivo físico de los candidatos (este último determinado mediante las percepciones de participantes en grupos focales en los que se utilizaron las fotos de los candidatos). Para ello, con base en un diseño experimental, elaboramos 16 hojas de vida ficticias utilizando las fotos que suministraron voluntarios que tenían características diversas en relación con las variables de interés, incluyendo la raza. Estas hojas de vida fueron construidas con un diseño ortogonal en el que se minimizara la correlación entre variables que pudieran motivar la discriminación o preferencia en la contratación.

Tras llevar a cabo una versión piloto del estudio durante un mes y afinar la combinación de datos en cada hoja de vida para asegurar la ortogonalidad de las mismas, se enviaron las solicitudes aleatoriamente a 854 ofertas laborales reales en la ciudad de Bogotá, anunciadas en los clasificados del diario *El Tiempo*, el de mayor circulación en el país y en la ciudad. El dato de interés en el estudio fue si el envío de la hoja de vida daba lugar o no a una llamada de respuesta por parte del empleador, para continuar con el proceso de selección para el empleo. Como se explicó, el objetivo último era analizar si la raza del candidato o la candidata, así como las demás variables de interés y de control, explicaban este resultado.

La tabla 1 resume las variables y las categorías que se utilizaron para construir las características de los 16 candidatos cuyas hojas de vida ficticias fueron enviadas a los empleadores potenciales. A partir de un cálculo ortogonal de permutaciones, las variables de estudio fueron distribuidas entre las categorías de cada una de ellas, de tal forma que se redujera al

TABLA 1.
Resumen de las variables de estudio y diseño ortogonal

id	Sexo	Fenotipo	Lugar de residencia	Lugar de origen	Experiencia laboral	Actividades extralaborales	Campaña política	Atractivo físico
1	M	Mestizo	C. Bolívar	Afro/Indígena	Con	Activismo afro	U	No
2	H	Mestizo	C. Bolívar	Conflicto	Sin	Activismo indígena	Verde	Sí
3	M	Afro	C. Bolívar	Afro/Indígena	Con	Deporte	Verde	Sí
4	H	Indígena	Modelia	Conflicto	Con	Deporte	U	Sí
5	H	Blanco	Modelia	Ciudad capital	Con	Activismo afro	Verde	Sí
6	M	Afro	Modelia	Conflicto	Sin	Activismo afro	Polo	No
7	M	Blanco	Modelia	Afro/Indígena	Sin	Activismo indígena	U	Sí
8	M	Indígena	C. Bolívar	Ciudad capital	Con	Activismo indígena	Polo	No
9	M	Indígena	Modelia	Afro/Indígena	Sin	Apoyo LGBTI	Verde	Sí
10	H	Afro	C. Bolívar	Ciudad capital	Sin	Apoyo LGBTI	U	No
11	H	Mestizo	Modelia	Afro/Indígena	Con	Apoyo LGBTI	Polo	No
12	M	Mestizo	Modelia	Ciudad capital	Sin	Deporte	Ninguna	Sí
13	H	Afro	Modelia	Afro/Indígena	Con	Activismo indígena	Ninguna	Sí
14	H	Indígena	C. Bolívar	Afro/Indígena	Sin	Activismo afro	Ninguna	No
15	M	Blanco	C. Bolívar	Conflicto	Con	Apoyo LGBTI	Ninguna	No
16	H	Blanco	C. Bolívar	Afro/Indígena	Sin	Deporte	Polo	No

mínimo la correlación entre variables. A continuación explicamos el contenido y el sentido de cada una de las variables.

Para evaluar la variable *raza*, dada la práctica común en Colombia de incluir la foto del candidato en la hoja de vida de postulación a un empleo, se escogieron fotos de voluntarios que, por autoidentificación y reconocimiento de terceros, tuvieran fenotipos que encajaran en las categorías de blanco, mestizo, afro o indígena.² Cada uno de los 16 participantes (ocho hombres y ocho mujeres) firmó un formulario de consentimiento informado, y algunos recibieron un reconocimiento económico por su participación, dependiendo de su relación con la investigación. Los y las participantes provenían de distintas zonas del país (principalmente de Bogotá, Cali, Cartagena y La Guajira), y tenían un rango de edad entre 20 y 25 años, con excepción de una mujer afro que tenía 34 años al momento de su participación. La fecha de nacimiento de los y las participantes no se incluyó en la hoja de vida, por lo cual la edad no fue utilizada como una variable en la investigación.

Indagamos también el posible impacto del *lugar de residencia* para establecer si las personas de los barrios considerados peligrosos o de clase popular tienen más dificultades de conseguir un empleo debido a una discriminación de clase social (Gaviria, Medina y Palau 2007). Por su parte, la variable de *origen* responde al supuesto de que las personas que vienen de lugares con alta incidencia del conflicto armado, o regiones con una alta población afro o indígena, tienen menos probabilidades de conseguir un empleo en comparación con quienes son originarios de otros lugares (Romero 2007; Viáfara y Urrea 2006).

Evaluamos también el posible impacto de la *experiencia laboral* de cada aspirante. Se trata de una variable de control, puesto que teóricamente existe una mayor probabilidad de acceso a empleo para quienes cuentan con experiencia previa. De hecho, en muchas de las ofertas laborales tenerla era un requisito de aplicación.

En la variable *actividades extralaborales* interesaba principalmente evaluar si el hecho de que un postulante afirmara pertenecer a una organización activista a favor de los derechos de afrodescendientes o indíge-

2 Aunque el punto de partida de la categoría racial fue la manera como los voluntarios se autoidentificaban, también se buscó resaltar la heteroclasificación a partir del color de piel para los cuatro grupos raciales de interés del estudio, o de la utilización de vestimentas tradicionales específicamente para los voluntarios indígenas (pertenecientes al pueblo arhuaco).

nas tenía un efecto sobre su posibilidad de conseguir empleo. También evaluamos si el hecho de que el solicitante se declarara activista LGBTI tenía un impacto sobre el resultado de interés. Para todo ello se utilizó la categoría de “deporte” como actividad extralaboral de control.

La variable referida a *actividad política* indaga una posible discriminación por la preferencia ideológica definida por la participación del aspirante en alguna organización o campaña afiliada a un partido político.

Finalmente, la variable de *atractivo físico* surge de los hallazgos de la bibliografía en ciencias sociales sobre la llamada “prima de belleza”, esto es, el hecho de que las personas que son percibidas como más atractivas —de acuerdo con las convenciones de la sociedad a la que pertenece— tendrían mayor probabilidad de conseguir empleo (Belot, Bashkar y van de Ven 2012; Galarza y Yamada 2013; Ruffle y Shtudiner 2010). Como se explicó, las valoraciones de cada aspirante fueron hechas a través de grupos focales. Dado que el diseño del experimento incluía dos voluntarios para cada permutación entre género y etnia, la comparación sobre atractivo físico se hizo entre los integrantes de cada pareja y no entre una persona y el grupo general.

Con la tipología de aspirantes así construida se realizó la búsqueda de clasificados de ofertas de empleo en el periódico *El Tiempo*, en la sección de clasificados del domingo. Los clasificados virtuales se rechazaron después de la prueba piloto por la dificultad para identificar la llamada de respuesta (si había), pues no todos explicitaban una dirección física o un dato que permitiera identificar el envío. Así, se creó una base que incluía las ofertas a las que fueron enviadas las hojas de vida de los solicitantes. Para clasificar los empleos seguimos la tipología que usaba el periódico, que dividía las ofertas en seis sectores. El primero, *administración*, tenía ofertas para auxiliares contables, secretarías, asistentes. *Belleza y estética*, por su parte, incluía trabajos de peluquería (para personas o para mascotas), manicuristas y estilistas. El sector *instalación y reparación* tenía ofertas para carpintería, tapicería, reparación de muebles y electrodomésticos. Las *manufacturas*, por otro lado, incluían trabajos de soldadura y, especialmente, de operación de máquinas de confecciones. El sector de *restaurante y cocina* tenía ofertas para cocineros/as y meseros/as. Finalmente, *ventas y mercadeo* se concentraba en empleos de vendedores/as de tiendas de ropa, joyería, impulsores/as (quienes promocionan productos en supermercados) y agentes de *call centers*. Eliminamos del experimento el sector de *transporte y logística* pues nunca obtuvimos llamadas de estos trabajos en la prueba piloto.

Fue imposible determinar el tamaño de las empresas que ofrecían trabajo. Sin embargo, gracias a la información de los clasificados o a las breves conversaciones que se tenían con los empleadores cuando devolvían la llamada, se pudo determinar que, en general, las empresas eran negocios pequeños, como droguerías, talleres, tiendas de ropa en centros comerciales o avenidas, restaurantes y salones de belleza de barrio. La excepción a esta tendencia fueron algunas empresas de confección o soldadura, y *call centers*, que eran los únicos que tenían como contacto específico al área de recursos humanos y, por tanto, un proceso de entrevista y contratación más tecnificado.

Dentro de ese universo, las ofertas de empleo a las que se enviaron postulaciones fueron escogidas con base en cuatro criterios: i) que no requirieran título profesional, técnico o tecnológico; ii) que tuvieran una dirección física; iii) que no estuvieran incluidos en envíos anteriores de hojas de vida; y iv) que la postulación pudiera hacerse por correo físico, sin necesidad de presentarse personalmente (ver Anexo 3).

Se enviaron las hojas de vida de dos candidatos, escogidos al azar, a una misma oferta de empleo. Se tomaban en cuenta los requisitos del empleo para la selección de las personas y el ajuste de sus hojas de vida (por ejemplo, si se requerían solo mujeres o solo hombres, o si pedían experiencia en el manejo de cierto tipo de aparato industrial, etc.). Se consideró como un envío positivo aquel en el que el equipo investigador (que tenía los celulares cuyos números eran registrados en las hojas de vida de cada aspirante) recibía una llamada para proponer al aspirante tomar el empleo o una cita a entrevista. Los datos sobre el candidato al que se hacía la llamada, la fecha de la misma y quién había sido la pareja en el envío fueron registrados en una base de datos.

El 14% del total de hojas de vida enviadas a las ofertas de empleo recibieron una llamada de respuesta. El miembro del equipo investigador que recibía cada llamada agradecía el contacto e informaba que la persona ya había conseguido empleo, para dar por terminado así el proceso. El estudio (que incluía el envío de las hojas de vida y la recepción de las llamadas) fue realizado a lo largo de seis meses, durante el segundo semestre de 2012.

Resultados

Estadísticas descriptivas

El número total de envíos efectivos durante el experimento fue de 707. Agregados a los de la prueba piloto, suman un total de 854 observaciones. La diferencia entre el número total de envíos y el número de envíos efectivos se debe a que, a veces, las direcciones de las ofertas de empleo resultaban ser erróneas o rechazaban las aplicaciones por no tener los datos de recepción completos (nombre de la persona a quien se dirigía, número de la oficina, etc.). La tabla 2 detalla la evolución de los envíos y las llamadas de respuesta a los mismos a lo largo de la duración del estudio. Durante los seis meses en los que se realizó el experimento se enviaron aplicaciones durante doce semanas. Las otras semanas restantes se reservaron para la recepción de llamadas y el procesamiento de la información.

La tasa de respuesta durante la fase piloto del proyecto fue de 16,33%. Dado que tras la prueba piloto la fase principal del experimento aumentó a dos el envío de solicitudes a un mismo empleo (lo que creaba compe-

TABLA 2.
Envíos, llamadas de respuesta y porcentaje de respuesta por semana

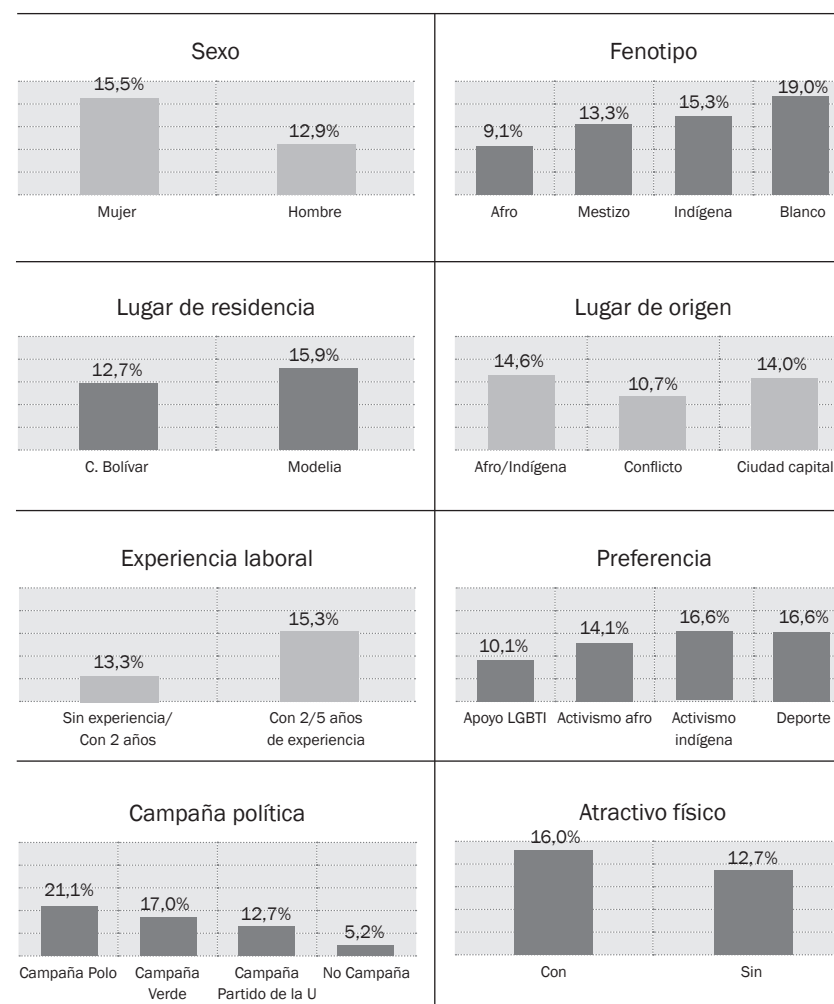
	Envíos	Llamadas de respuesta	Respuesta (%)
Semana 1, pp*	36	6	16,66
Semana 2, pp*	52	7	13,46
Semana 3, pp*	59	11	18,64
Semana 1	112	16	14,29
Semana 2	100	15	15,00
Semana 3	96	17	17,70
Semana 4	84	14	16,66
Semana 5	80	11	13,75
Semana 6	80	9	11,25
Semana 7	73	11	15,06
Semana 8	24	1	4,16
Semana 9	58	7	12,06
Total pp*	147	24	16,33
Total, exp**	707	101	14,29
Total	854	125	14,63

*pp: "prueba piloto"; **exp: "experimento"

tencia adicional entre ellas), la tasa de respuesta para esta fase descendió al 14,29%, que es similar a la obtenida en otros experimentos de este tipo.

Pasando a las cifras de acuerdo con las variables de interés, el gráfico 2 representa la tasa agregada de llamadas de respuesta de acuerdo con cada variable. La construcción de la tasa agregada es una media ponderada de cada una de las tasas obtenidas en cada semana. No es un promedio simple, pues el número de envíos no fue el mismo durante todas las semanas. Además, estos porcentajes no deben leerse sobre el total de respuestas positivas sino para cada "subcategoría": de las 206 hojas de vida

Gráfico 2.
Tasa agregada de respuestas positivas por variable



FUENTE: elaboración propia.

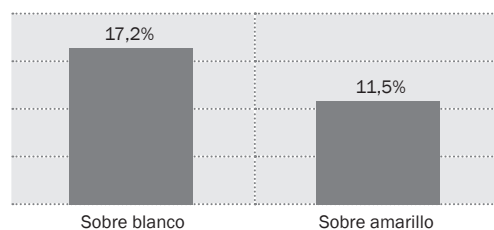
de candidatos afro, sólo el 9% tuvo una llamada de respuesta (ver Anexo 1 para el número de envíos según cada variable).

En el caso de la variable referida a la raza, por ejemplo, la mayor tasa de respuesta la tienen los aspirantes blancos, mientras que las personas afrodescendientes obtienen la menor. La mayor tasa de respuesta para los indígenas comparada con la de los mestizos aparece como una sorpresa, pues la literatura señala que los primeros tendrían menos probabilidades de obtener un empleo en Colombia (Romero 2010). Las estadísticas descriptivas en relación con otras variables apuntan en la dirección esperada: los aspirantes que sostenían vivir en un barrio de clase media (Modelia) recibieron más llamadas que los de barrios de clase popular (Candelaria Sur, en Ciudad Bolívar). Y contar con experiencia laboral y una “prima de belleza” (es decir, atractivo físico) aumentó la posibilidad de respuesta.

Por otra parte, existen diferencias en las tasas observadas en las actividades extralaborales. Por ejemplo, el porcentaje de llamadas de respuesta entre quienes declararon el deporte como actividad extralaboral fue superior en 6 puntos a quienes manifestaron dedicar su tiempo libre al activismo LGBTI. En cuanto a la participación política, los empleadores llamaron con más frecuencia a quienes manifestaban haber sido parte de una campaña política que a quienes no lo habían sido nunca.

Una diferencia inesperada e interesante para nuestro estudio está relacionada con el color del sobre en el que fue enviada la hoja de vida (gráfico 3). En efecto, la tasa de respuesta fue 6% mayor para las hojas de vida entregadas en sobres blancos que para las que iban en sobres amarillos. Al hacer un test de análisis se encontró que la diferencia entre estas tasas es significativa estadísticamente ($p < 0,1$).

GRÁFICO 3.
Tasas de respuesta formato de presentación



FUENTE: elaboración propia.

Análisis multivariado

Para este análisis se utilizó un modelo probabilístico encaminado a identificar los factores que afectan el chance que tiene un aspirante de recibir una llamada de respuesta a su postulación (en este sentido, la variable dependiente es binaria). También se empleó la herramienta estadística de *cluster*, por la naturaleza de la agrupación de los datos. Dicho de otro modo, el número total de envíos se puede dividir en el total de envíos de cada una de las 16 hojas de vida, con cambios mínimos (Anexo 2).

Los efectos marginales de cada variable incluida en la regresión se observan en la tabla 3. El modelo en su conjunto permite concluir que estas variables ayudan a explicar la variación en la tasa de llamadas de respuesta. Los resultados sugieren que el formato de presentación, el fenotipo blanco o afro, la distancia entre el domicilio del aspirante y la dirección del empleo, el atractivo físico, la experiencia laboral, el apoyo a la comunidad LGBTI y la participación en las campañas políticas del Partido Verde y el de la U influyen significativamente en la probabilidad de recibir la llamada de contacto por parte del empleador.

De la tabla 3 podemos derivar conclusiones acerca de los factores que pueden estar determinando el acceso al trabajo para grupos de la población que puedan ser sujetos a discriminación. Los coeficientes reportados en la tabla representan los coeficientes del modelo de regresión probabilístico y los efectos marginales de cada variable sobre la probabilidad de llamada de respuesta. Los resultados de las variables de control son los esperados: la variable de experiencia laboral (*exp5*) sugiere que una mayor experiencia aumenta la probabilidad de una llamada en cerca de un 4%. De igual forma la distancia, que fue construida como un *proxy* del número de cuadras entre el sitio de la aplicación y la residencia del aspirante, es negativa y significativa, lo cual evidencia que existe una preferencia de los empleadores a contratar personas que vivan cerca al lugar de trabajo.

Con respecto al tema central de este estudio (las variables que pudieran generar sesgos discriminatorios en el acceso al mercado laboral) se encontraron varios efectos claros. En primer lugar, las hojas de vida de afrodescendientes reducen en un 7,79% la probabilidad de una llamada si se comparan con el resto de las hojas de vida, mientras que las de personas blancas aumentan la misma probabilidad en 3%.

Si el solicitante manifestó que apoyaba las causas de la población LGBT, su probabilidad de llamada se reducía en un 4%. Por otra parte, la variable de atractivo físico evidencia que los empleadores prefieren a los

TABLA 3.
Regresión econométrica

Probabilidad de llamada de respuesta		
Variable/abreviación	Coefficiente	Efecto marginal
Sobre blanco	0,204**	0,045**
(sb)	(0,098)	(0,021)
Mujer	0,090	0,019
(mujer)	(0,067)	(0,014)
Afro (pertenencia étnica)	-0,404***	-0,077***
(afro)	(0,084)	(0,013)
Blanco (pertenencia étnica)	0,134***	0,030***
(blanco)	(0,047)	(0,010)
Prima de belleza	0,065**	0,014**
(prima)	(0,031)	(0,006)
Residencia barrio Ciudad Bolívar	-0,034	-0,007
(cbolivar)	(0,061)	(0,013)
Ciudad de origen Afro/Indígena	0,059	0,012
(afroindig)	(0,054)	(0,012)
Apoyo LGBTI	-0,202***	-0,041***
(lgbti)	(0,073)	(0,014)
Campaña Partido de la U	-0,185***	-0,038***
(camu)	(0,071)	(0,013)
Campaña Partido Verde	0,201***	0,046***
(camv)	(0,065)	(0,0158)
5 años de experiencia laboral	0,201***	0,043***
(exp5)	(0,054)	(0,013)
Distancia residencia-empleo	-0,002*	-0,000*
(dist)	(0,001)	(0,000)
Constante	-1,360***	
(_cons)	(0,157)	
N	854	
Wald chi2 (12)	1366,85	
Prob > chi2	0,0000	
R2	0,0388	

Notas: Errores estándar en paréntesis
* p < 0,1; ** p < 0,05; *** p < 0,01

aspirantes con mayor atractivo físico: por cada punto que subía en una escala de belleza de 1 a 10 (con la que los grupos focales puntuaron a los voluntarios), la probabilidad de llamada aumentaba en un 6%. De la misma manera, la probabilidad de una llamada aumentaba si la hoja de vida mencionaba que la persona había participado en la campaña política previa del Partido Verde, pero se reducía si la campaña había sido con el Partido de la U. Las variables de género, lugar de residencia y ciudad de origen no resultaron significativas estadísticamente, lo que sugiere que para estos tipos de empleo de entrada no parece haber una discriminación por estos factores.

Finalmente, una nota sobre la variable de los sobres. El amarillo era un sobre de manila estándar que costaba \$200, mientras que el sobre blanco, aunque era del mismo tamaño, era de un papel diferente que parecería de mejor calidad y costaba \$500. En ese sentido, se podría pensar que quienes enviaron su hoja de vida en un sobre blanco invirtieron más dinero en él, ligando esa explicación a una asociación de clase. Sin embargo, este fue un resultado inesperado para el que se necesita más evidencia.

Discusión

Las diferencias de las llamadas de respuesta por cada variable son muy diferentes de la forma en la que opera el mercado laboral en Bogotá. El estudio revela una tendencia clara respaldada estadísticamente: los aspirantes afrodescendientes son quienes reciben menos llamadas a entrevistas de empleo. A resultados similares han llegado otros experimentos de discriminación laboral en Estados Unidos (Bertrand y Mullainathan 2004), en los que las personas negras tuvieron menores probabilidades de recibir una llamada por parte de los empleadores. Estos resultados pueden deberse a la existencia de mecanismos de discriminación, explícitos o implícitos; sin embargo, para dilucidarlos serían necesarios estudios y metodologías adicionales, como entrevistas con los empleadores. Independientemente de ello, con base en el experimento presentado en este texto, es evidente que ser una persona negra en Bogotá reduce las posibilidades de conseguir un empleo.

El fenotipo racial no es el único atributo que afecta las oportunidades laborales. Aunque no presentan una significancia estadística tan fuerte como la raza, existen algunas preferencias por filiación política, distancia entre el hogar y el posible trabajo, y las actividades extralaborales de los aspirantes. El lugar de residencia, por su parte, es un mecanismo de diferenciación, si no de discriminación, que vale la pena estudiar con más detalle, pues es un indicador de clase y condiciones socioeconómicas que

tiene relevancia para indagar la forma en la que se producen y perpetúan desigualdades en América Latina y otros lugares (ver, por ejemplo, Caldeira 2001; Sabatini y Salcedo 2007; Clark 1991). Por otro lado, aunque la literatura señala una brecha de género en salarios y cargos directivos, en nuestro experimento resultó que las mujeres tienen similares probabilidades que los hombres de conseguir empleos que requieren baja calificación.

Los resultados de este experimento muestran que, si bien hay combinaciones de variables más negativas que otras a la hora de obtener una llamada de respuesta, el efecto principal lo tiene el fenotipo racial de quien solicita un trabajo. Si las tendencias arrojadas en el estudio son indicativas del mercado laboral en Bogotá, es claro que este es un campo de reproducción de desigualdades. Que las personas más excluidas (en términos de raza, clase o afiliación política) sean quienes menos accedan a un trabajo es causa y consecuencia al mismo tiempo de posiciones de desventaja en las jerarquías sociales, muchas de carácter estructural, que siguen un círculo vicioso en las condiciones de vida de los capitalinos. En otras palabras, que una persona negra tenga una probabilidad mucho menor de conseguir un empleo que una persona blanca, hace que la primera viva en una posición vulnerable de exclusión y quizá de pobreza, mientras que la segunda tenga oportunidades de vida y bienestar ventajosas.

Conclusiones

Aunque, como vimos, existe evidencia empírica sobre las desigualdades acerca de los tipos de empleo y los ingresos laborales entre personas afrocolombianas y blancas, no existían, hasta donde sabemos, estudios que indagaran estadísticamente por el peso del color de piel frente a otras variables al momento de conseguir trabajo. Este estudio tuvo como objetivo comenzar a llenar esta brecha a través de un diseño experimental para examinar el efecto de la raza y otras variables de interés sobre la probabilidad de ser llamado a entrevistas para empleos que son rutas de entrada al mercado laboral para muchas personas, en la medida en que no requieren título profesional, técnico o tecnológico.

Aunque el estudio se limita a Bogotá y no permite sacar conclusiones sobre los mecanismos que llevan a que los afrocolombianos tengan una probabilidad menor de ser llamados a una entrevista laboral (por ejemplo, si se debe a discriminación explícita o implícita), los datos sí permiten afirmar con claridad que la raza es el factor que afecta con mayor fuerza la probabilidad de una respuesta positiva a una solicitud de empleo. En este

sentido, cuando se controla por variables asociadas con la posibilidad de conseguir empleo (como la experiencia laboral), se concluye que tener fenotipo afrodescendiente disminuye de manera significativa las probabilidades de conseguir una entrevista de trabajo, mientras que tener un fenotipo blanco las aumenta considerablemente. Aunque otras variables resultaron significativas en la dirección esperada (como el activismo LGBTI) y otras no lo fueron (como el género), el hallazgo más robusto del estudio fue el peso de la raza.

A partir de este hallazgo inicial esta investigación deja abiertas las puertas para indagar a profundidad las preferencias de los empleadores y las razones detrás de ellas, así como las experiencias de búsqueda de empleo que tienen las personas en Bogotá, y en Colombia en general, especialmente los afrocolombianos. Otro camino por explorar es el posible rol que tenga lo que la literatura ha llamado “discriminación por gustos del cliente”, esto es, la posibilidad de que la desigualdad en el acceso al empleo se dé, en algunas ocasiones, por el hecho de que los empleadores hagan la selección de su personal anticipando los atributos que prefieran sus clientes en una sociedad con prejuicios raciales. Este fenómeno se evidenciaría especialmente en empleos que implican atención al público.

Independientemente de las investigaciones futuras, este estudio ofrece ya elementos empíricos que apuntan a la necesidad de un debate y unas políticas públicas, como las de acción afirmativa, que ayuden a contrarrestar el sesgo evidente en el mercado laboral (Cárdenas *et al.* 2012; Rodríguez Garavito *et al.* 2009). Así lo requiere, además, el goce efectivo del derecho a la igualdad y a la no discriminación consagrado en la Constitución colombiana y los tratados internacionales de derechos humanos de los que el país hace parte.

Referencias

- Antonovics, Kate, Peter Arcidiacono y Randall Walsh. 2004. "Competing Against the Opposite Sex." <http://www.escholarship.org/uc/item/0kx2f7xq>.
- Arrow, Kenneth. 1971. "The Theory of Discrimination", presented at the Discrimination in Labor Markets.
- Belot, Michèle, V. Bashkar y Jeroen van de Ven. 2012. "Beauty and the Sources of Discrimination". *Journal of Human Resources* 47 (3): 851-872.
- Bertrand, Marianne, Rema Hanna y Sendhil Mullainathan. 2010. "Affirmative Action in Education: Evidence from Engineering College Admissions in India". *Journal of Public Economics* 94 (1-2): 16-29.
- Bertrand, Marianne y Sendhil Mullainathan. 2004. "Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination". *American Economic Review* 94 (4): 991-2013.
- Bound, John y Richard B. Freeman. 1992. "What Went Wrong? The Erosion of Relative Earnings and Employment Among Young Black Men in the 1980s". *The Quarterly Journal of Economics* 107 (1): 201-232.
- Caldeira, Teresa PR. 2001. *City of Walls: Crime, Segregation, and Citizenship in São Paulo*. University of California Press.
- Cárdenas, Juan Camilo, Hugo Ñopo y Jorge Luis Castañeda. 2012. "Equidad en la diferencia: políticas para la movilidad social de grupos de identidad". Bogotá: Misión de Movilidad y Equidad Social - DNP.
- Carlsson, Magnus y Dan-Olof Rooth. 2008. "Is It Your Foreign Name of Foreign Qualifications?: An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring". IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Castillo, Marco, Ragan Petrie y Maximo Torero. 2006. "Ethnic and Social Barriers to Cooperation: Experiments Studying the Extent and Nature of Discrimination in Urban Peru". Disponible en: <http://www.iadb.org/res/laresnetwork/files/pr274finaldraft.pdf>.
- Clark, W. A. V. 1991. "Residential Preferences and Neighborhood Racial Segregation: A Test of the Schelling Segregation Model". *Demography* 28 (1): 1-19.
- Cobo-Reyes, Ramón, Natalia Jiménez, Juan A. Lacomba y Francisco Lagos. "Job Insecurity and Life Projects: The Role of Dismissal Barriers Institutions". Disponible en: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=GAMES2012&paper_id=209.
- Deck, Cary y Nikos Nikiforakis. 2011. "Perfect and Imperfect Real-time Monitoring in a Minimum-effort Game". *Experimental Economics* 15 (1): 71-88.
- Galarza, Francisco y Gustavo Yamada. 2013. "Triple Penalty in Employment Access: The Roles of Beauty, Race y Sex". Documento de discusión. Perú: Universidad del Pacífico.
- Gaviria, Alejandro, Carlos Medina y María del Mar Palau. 2007. *Las Consecuencias económicas de un nombre atípico. El caso colombiano*. Bogotá: Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE), Facultad de Economía, Universidad de los Andes.
- Heckman, James J. 1998. "Detecting Discrimination". *The Journal of Economic Perspectives* 12 (2): 101-116.
- List, John y Imran Rasul. 2011. "Field Experiments in Labor Economics", in *Handbook of Labor Economics*, edited by Orley Ashenfelter and David Card, 4A:103-228. Gran Bretaña: North Holland - Elsevier.
- Maurer-Fazio, Margaret. 2012. "Ethnic Discrimination in China's Internet Job Board Labor Market". IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Núñez, Javier y Roberto Gutiérrez. 2004. "Classism, Discrimination and Meritocracy in the Labor Market: The Case of Chile". *Documento de Trabajo* 208. Disponible en: <http://www2.facso.uchile.cl/sociologia/1060225/docs/chile/nunez.pdf>.
- Pager, D. 2003. "The Mark of a Criminal Record". *American Journal of Sociology* 108 (5): 937-75.
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *The American Economic Review* 62 (4): 659-661.
- Rodríguez Garavito, César, Tatiana Alfonso Sierra y Isabel Cavelier Adarve. 2009. *Raza y derechos humanos en Colombia: informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana*. Bogotá: Ediciones Unidanes.
- Romero, Julio. 2007. *¿Discriminación laboral o capital humano?: determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Banco de la República. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-98.pdf>.
- Romero P., Julio. 2010. "Educación, calidad de vida y otras desventajas económicas de los indígenas en Colombia". *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional* (124). Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-124.pdf>.
- Ruffle, Bradley y Ze'ev Shtudiner. 2010. "Are Good-Looking People More Employable?" *Discussion Paper - Ben Gurion University* 10-06.
- Sabatini, Francisco y Rodrigo Salcedo. 2007. "Gated Communities and the Poor in Santiago, Chile: Functional and Symbolic Integration in a Context

of Aggressive Capitalist Colonization of Lower-Class Areas”. *Housing Policy Debate* 18 (3): 577-606.

Schwerdt, Guido, Dolores Messer, Ludger Woessmann y Stefan C. Wolter. 2012. “The Impact of an Adult Education Voucher Program: Evidence from a Randomized Field Experiment”. *Journal of Public Economics* 96: 569-583.

Stiglitz, Joseph E. 2012. *El precio de la desigualdad: el 1 por ciento de la población tiene lo que el 99% necesita*. Madrid: Taurus.

Telles, Edward E. y Liza Steele. 2012. “Pigmentocracia en las Américas: ¿cómo se relaciona el logro educativo con el color de piel?” *Perspectivas Desde el Barómetro de Las Américas* (73): 1-9.

Viáfara López, Carlos y Fernando Urrea-Giraldo. 2006. “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”. *Desarrollo y Sociedad* 116 (58): 115-163.

Zhou, Xiangyi, Jie Zhang y Xuetao Song. 2013. “Gender Discrimination in Hiring: Evidence from 19,130 Resumes in China”. 43543. MPRA Paper.

ANEXO 1.

Número de envíos

según categorías de variables

Variable	Categoría	Número de envíos	% sobre el total de envíos
Tipo de sobre	Sobre blanco	354	0,415
	Sobre amarillo	500	0,585
Sexo	Mujer	430	0,504
	Hombre	424	0,496
Pertenencia étnica	Afro	206	0,241
	Mestizo	217	0,254
	Blanco	225	0,263
	Indígena	206	0,241
Barrio de residencia	Ciudad Bolívar	429	0,502
	Modelia	425	0,498
Lugar de origen	Zona de conflicto	206	0,241
	Zona afro o indígena	442	0,518
	Ciudad capital	206	0,241
Experiencia	5 años de experiencia	421	0,493
	2 años de experiencia	433	0,507
Actividad extracurricular	Activismo afro	227	0,266
	Activismo indígena	211	0,247
	Deporte	204	0,239
	Activismo LGBTI	212	0,248
Campaña política	Campaña U	206	0,241
	Campaña Verde	216	0,253
	Campaña Polo	222	0,246
	No campaña	210	0,260
Atractivo físico	Mayor atractivo	417	0,488
	Menor atractivo	437	0,512
Total de envíos		854	1,00

ANEXO 2. Estadísticas descriptivas de variables continuas

Variable	Categoría	Media	D.E.	Mín	Máx
Respuesta	res	0,146	0,354	0	1
Contacto con cliente	ccliente	0,308	0,462	0	1
Distancia al empleo	dist	1,203,267	5,742,803	7	297
Atractivo físico	prima	5,386,642	1,060,142	3,461,538	6,961,538

ANEXO 3. Razones metodológicas para la escogencia de las ofertas de empleo

En los clasificados de empleos del periódico *El Tiempo* se catalogan las ofertas laborales según el sector al que pertenecen (salud, seguridad, transporte, servicio al cliente, etc.). Sin embargo, esta clasificación incluye ofertas para distintos niveles de la pirámide ocupacional mostrada en el gráfico 1. Así, en una misma sección aparecían avisos para gerentes, mandos medios, trabajadores con niveles salariales bajos, etc.

En ese sentido, la escogencia de los empleos respondió principalmente a una razón teórica. Debido a que la mayoría de la población afro se encuentra en el nivel “manual alto” en el escalafón de ese gráfico, una persona negra tiene más probabilidades de entrar a ese segmento del mercado laboral que a los otros niveles. Además, estos puestos son muchas veces los primeros empleos que puede obtener una persona, debido a que no tienen muchos requerimientos específicos, por lo que la mayoría de la población puede hacer parte de esta fuerza laboral.

Dado que estos empleos no requieren una cualificación técnica, tecnológica o profesional específica, los podría realizar cualquier persona que tenga niveles educativos básicos. En nuestro caso, todas las hojas de vida señalaban solamente la educación secundaria de los voluntarios y voluntarias, a pesar de que la gran mayoría de ellos ya habían completado estudios profesionales. Aunque entendemos que en Colombia el colegio es un marcador de clase, decidimos dejar los colegios de los que se graduaron las personas debido a que algunos venían de fuera de Bogotá y probablemente no era fácil para los empleadores identificar qué tipo de colegios eran.

El criterio de que el aviso debía tener dirección física obedece a la poca tasa de respuesta y a las dificultades de identificación que tuvimos en los envíos virtuales. Además, con la dirección era posible identificar el barrio del empleo y la distancia del lugar de residencia, para analizar si había alguna relación con estas variables. El tercer criterio para no hacer envíos repetidos corresponde a una simple intuición: si no llamaron a estas personas en la primera vuelta, no estaban interesados en ellas, y como las posibles hojas de vida posteriores tendrían los mismos datos de contacto y formato que las rechazadas, los empleadores podrían sospechar que se trataba de una hoja de vida ficticia.

Finalmente, el último criterio de la postulación por correo responde a que algunos clasificados que cumplían con todas las características anteriores pedían que los candidatos se presentaran en un lugar y hora determinados con su hoja de vida. Como esta era una complicación metodológica considerable (no todos los voluntarios tenían el tiempo de ir hasta allá y esperar, debían actuar el personaje que les correspondía, etc.), decidimos descartar estas ofertas.

La negación de la discriminación

racial en Colombia y la falta de medidas contra ella se deben, en parte, a la ausencia de datos sólidos sobre las desventajas de la población afrocolombiana en espacios como el trabajo, la educación y la vivienda. Para ayudar a llenar ese vacío, este documento presenta el primer estudio cuantitativo experimental que se ha hecho en el país sobre la discriminación racial en el mercado laboral, específicamente en Bogotá. Basado en métodos probados en las ciencias sociales internacionales, el documento muestra con contundencia que el color de la piel tiene un efecto directo y negativo sobre las probabilidad de conseguir empleo. Ofrece, por tanto, elementos de juicio para el diseño de programas y políticas públicas que contrarresten la discriminación y garanticen la igualdad de oportunidades para los afrocolombianos.

978-958-57978-5-7



9 789585 797857