

¿Existe discriminación étnica y socioeconómica en el acceso a empleo?, un acercamiento a través de un experimento de auditoria en laboratorio.

Juan David Oviedo Medina

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Programa Académico de Economía

Santiago de Cali, 2013

¿Existe discriminación étnica y socioeconómica en el acceso a empleo?, un acercamiento a través de un experimento de auditoria en laboratorio.

Juan David Oviedo Medina

Tesis de Grado

Director de Tesis: Profesor Javier Castro

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Programa Académico de Economía

Santiago de Cali, 2013

¿Existe discriminación étnica y socioeconómica en el acceso a empleo?, un acercamiento a través de un experimento de auditoria en laboratorio.

Juan David Oviedo

Resumen: Esta investigación busca contribuir al debate actual sobre discriminación, explorando la naturaleza de la misma enfrentada por el grupo étnico afrocolombiano y las personas de bajo nivel socioeconómico, a través las percepciones de estudiantes. Para ello se llevó a cabo un experimento de auditoria en laboratorio, donde participaron 153 estudiantes, a quienes se les presentaron cuatro hojas de vida ficticias para que manifestaran consideraciones sobre el capital humano proyectado en las mismas en tres etapas. En cada una se respondía una pregunta de investigación específica: ¿Habría discriminación estadística en el acceso a empleo según las percepciones reveladas de los estudiantes? ¿Existen asimetrías en la asimilación de información respecto al capital humano? ¿Existe discriminación por gustos de parte de los estudiantes? Los resultados de la investigación validan la existencia de discriminación de los dos tipos y asimetrías en la asimilación de información. En la primer etapa se evidencia que ser afro o de bajo nivel socioeconómico determina una menor proyección de capital humano respecto a personas blancas o de alto nivel socioeconómico, en la segunda etapa se muestra que la minoría étnica afro se enfrenta a sesgos en la asimilación de información, es decir, sus logros educativos son valorados en menor medida que logros equivalentes de personas blancas, adicionalmente el efecto negativo de contar con un bajo nivel socioeconómico está condicionado a la pertenencia étnica, finalmente se evidencia que existe discriminación por gustos hacia los dos grupos de estudio.

Palabras Clave: discriminación, discriminación estadística, discriminación por gustos, etnia, afrocolombianos, nivel socioeconómico, experimento en laboratorio, auditoria.

Tabla de contenido

¿Existe discriminación étnica y socioeconómica en el acceso a empleo?, un acercamiento a través de un experimento de auditoria en laboratorio.	3
Introducción.....	4
Marco Teórico.....	11
Tipos de discriminación.....	12
Revisión de literatura – Contexto nacional.....	16
Revisión de literatura – Experimentos previos.....	20
Metodología	24
Resultados	29
Análisis econométrico	30
Caracterización de los resultados	36
Conclusiones	45
Bibliografía.....	47
Anexos.....	53
Regresión 1 – Discriminación estadística.....	53
Regresión 2 - Sesgos en la asimilación de la Información	54
Regresión 3 - Discriminación por gustos.....	55
Formulario de Experimento	56
Anotaciones de los participantes.....	62

Introducción

En el contexto nacional la discriminación opera como una parte estructural de la sociedad de forma cotidiana y bajo constante polémica, la cual se expresa frecuentemente mediante la vocería de diversas organizaciones, medios de comunicación y estudios académicos. La magnitud de este fenómeno y las influencias que tiene en la sociedad se evidencian por ejemplo en el creciente número de procesos judiciales en contra de quienes han cometido actos de discriminación, el eco que ha tenido en redes sociales o en los medios de

comunicación, que lo han incluido dentro de su agenda investigativa (Rodríguez, Sierra, & Cavelier, 2012).

Algunos ejemplos de este ejercicio: en la edición de diciembre de 2011 de la versión latina de la revista *Hola*, se publicó el artículo *“Las mujeres más poderosas del Valle del Cauca en la formidable mansión hollywoodiense de Sonia Zarzur, en el Beverly Hills de Cali”*¹, en la foto principal del artículo se mostraba a dos empleadas de servicio de la familia Zanzur, de pertenencia étnica afrocolombiana, sosteniendo “como estatuas” bandejas de plata. De forma inmediata se presentó en las redes sociales una ola de rechazo ante la connotación de la fotografía². Por lo anterior los editores de la revista se vieron obligados a declarar que no tenían intenciones de expresar segregación racial. Por otra parte, también se documenta un escándalo a partir de que no se le permitió la entrada a la actriz afrodescendiente Diana Caicedo a una prestigiosa discoteca de Bogotá, la denuncia de este hecho se puede interpretar como que el racismo en Colombia interactúa incluso en los círculos sociales de más alto nivel socioeconómico³. En el ámbito político resaltan dos hechos recientes: el Concejal Jorge Durán tuvo que pedir disculpas por la frase “merienda de negros”, con la que de forma coloquial pretendía evitar el ingreso al recinto del Congreso de personas distintas a los cabildantes⁴. Por otra parte el ex diputado de Antioquia Rodrigo Mesa expresó en una asamblea que “invertir en Chocó es como ponerle perfume a un bollo”, dado que Chocó es el departamento de mayor población afrocolombiana se generó un escándalo nacional⁵, a partir del cual se inició una investigación en su contra que culminó en la inhabilitación para ejercer cargos públicos.

¹Noticia en línea: <http://www.hola.com/revista/3514/>

²Noticia en línea: <http://www.elespectador.com/noticias/actualidad/articulo-315073-polemica-fotografia-del-beverly-hills-caleno>

³Noticia en línea <http://m.semana.com/nacion/articulo/racismo-andres-carne-res/337549-3>

⁴Noticia en línea <http://www.semana.com/nacion/articulo/merienda-negros-frase-puso-aprietos-concejal-duran/262277-3>

⁵Noticia en línea <http://www.elespectador.com/noticias/nacional/articulo-344843-plata-uno-le-mete-al-choco-meterle-perfume-un-bollo>

En términos económicos la discriminación genera un desaprovechamiento de recursos o costo de oportunidad respecto al “mejor nivel de bienestar posible” (Stiglitz, 2012). Como problema social se evidencia en una desconexión de valores y conflicto entre grupos (Sen, 2002): quienes la enfrentan se ven obligados a esforzarse para ser aceptados, mientras el grupo mayoritario⁶ se benefician de ella y atenúa su esfuerzo, constituyendo una sociedad injusta (Sen, 2010). La desigualdad también se aborda desde la perspectiva ética; las dimensiones esta perspectiva son muy diversas, algunas concepciones son sociales (Levitt, 2006) y otras individuales (Cárdenas & Nupia, 2013 y Cárdenas & Nupia, 2009). El acercamiento a la idea de la justicia se ha enfocado principalmente hacia el desarrollo del individuo en su ejercicio de libertad (Sen, 2010), sin embargo, dada la complejidad de este concepto el primer acercamiento hacia la idea de la justicia se dio a través de la valoración de la igualdad material (Rawls, 2006). El coeficiente de GINI es el indicador más empleado como herramienta para estudiar la desigualdad, este es una medida de concentración del ingreso entre los individuos de una región, en un determinado periodo. Algunos estudios han reflexionado sobre el sesgo de este indicador respecto a movilidad social (Maloney, 2012), y dinámicas temporales (Perry, 2012). Estos elementos evidencian las múltiples dimensiones del problema.

Esta problemática se atenúa de dos formas: la desigualdad de oportunidades, donde el esquema social no permite a los individuos desarrollar sus potencialidades (Sen, 2010), y con el ejercicio político, ya que es muy difícil llegar a un consenso democrático para enfrentar la desigualdad y/o discriminación, por el contrario dado que quienes toman las decisiones políticas suelen beneficiarse de estas, las políticas efectuadas no resultan redistributivas y pueden atenuar los problemas sociales (Robinson & Acemoglu, 2000). La validación de estas ideas se hace efectiva al realizar una revisión histórica. La consideraciones éticas a las

⁶ El grupo mayoritario referencia al que goza y ejerce discriminación, es determinado por el poder político y económico, no necesariamente es equivalente a una mayoría numérica, ejemplo de ello es el régimen del apartheid en Suráfrica.

que se enfrenta la desigualdad son plausibles una vez los grupos minoritarios en un ejercicio consciente determinen el statu quo como injusto, para los grupos mayoritarios los beneficios socio económicos aíslan las consideraciones éticas, ejemplo de ello es que en espacios de la historia antigua la esclavitud era considerada una práctica legítima para quienes eran esclavos.

Este trabajo sigue la línea conceptual desarrollada por Amartya Sen (1999), la cual expone a la igualdad de oportunidades como el mejor acercamiento a la idea de la justicia, puesto que de esta forma los individuos contarían con los medios para desarrollar sus habilidades y deseos, aportando bienestar a la sociedad en un agregado, bajo un contexto de libre elección.

El acercamiento hacia sociedades igualitarias se ha constituido como uno de los principales objetivos de la economía política, donde el bienestar social trasciende al crecimiento económico. La relación entre desigualdad y crecimiento ha sido estudiada por diversos autores encontrando una relación inversa a través de distintos canales como la construcción de capital humano (CH), las trampas de pobreza, movilidad social, entre otras (Perry, Arias, López, Maloney, & Servén, 2006) y (Arjona, Ladaique, & Pearson, 2003), respecto al desarrollo la relación es equivalente (Easterly, 2002). Una completa descripción de la inequidad en el caso latinoamericano fue desarrollada por Jaime López y Guillermo Perry (2008).

La historia de la discriminación a través de las sociedades está estrechamente ligada al componente de género y etnia, actualmente coexisten diversas dimensiones. En Colombia desde la Constitución Política se reconoce la diversidad étnica⁷, la igualdad entre los individuos ante la ley y la función social del estado como protector hacia los grupos discriminados o marginados⁸.

⁷ Artículo 7: El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación Colombiana

⁸ Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Particularmente en el año 2012 se tramitó la ley 1482, conocida como ley antidiscriminación, en función de proteger a las comunidades que enfrentan diferentes formas de discriminación por diversos señalamientos.

La población colombiana es mayoritariamente mestiza dado un proceso de interacción entre etnias desde la conquista española hasta el presente. Para el año 1996, la población indígena era de 702 mil habitantes, representando el 2% de la población nacional, quienes se conformaban en 84 pueblos, hablan 64 dialectos pertenecientes a 26 familias lingüísticas y ocupan el 25% del territorio. Los principales problemas a los que se enfrentan los indígenas son la pobreza, el conflicto armado y el desplazamiento, además de un modelo de desarrollo económico que pretende explotar recursos mineros que en algunos casos están localizados en territorios ancestrales. La población afrocolombiana está conformada entre 8,6 y 9,5 millones de personas (Urrea, 2005), a través de todo el territorio, aun cuando existe una concentración en la región pacífica (Barbary & Urrea, 2004), donde se evidencia que las condiciones de vivienda están en inferioridad respecto al promedio nacional (Londoño, 2007). Las mujeres por su parte también enfrentan elementos estructurales en su contra, algunas estimaciones exponen que la mayoría de las mujeres colombianas ha sufrido alguna forma de violencia (maltrato físico, psíquico, verbal, sexual o político), no obstante pocas mujeres violentadas buscan ayuda y tan solo el 9% denuncia la agresión (ibíd.).

La revisión de literatura fundamenta la existencia esperada de discriminación como objeto central del estudio. Particularmente la investigación pretende identificar la existencia de discriminación en dos dimensiones, correspondientes al nivel socioeconómico y la etnia, considerando dos categorías en cada caso, en el

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

primero: nivel socioeconómico alto y bajo, y en el segundo: blanco y afrocolombiano. Considerando además la naturaleza heterogénea de la racionalidad de los individuos también se espera que la discriminación presente un comportamiento equivalente, por ello se espera que la discriminación contenga componentes estadísticos y por gustos. Con el fin de profundizar en el análisis sobre la naturaleza de la discriminación este estudio pretende mostrar que existe discriminación por gustos y que contrario a lo que expone la teoría, cuando se expone información que en principio elimina la discriminación estadística, perdura un componente de discriminación no explicado, que afecta a los grupos minoritarios, algo equivalente a sesgos en la asimilación de información, este componente novedoso pretende desarrollar recomendaciones de política más efectivas a las tradicionales para atenuar la discriminación.

El estudio busca contribuir al debate actual sobre discriminación, la cual ha tenido eco en la formación de la democracia nacional, argumentando en contra del mito de la democracia étnica (Rodríguez, Alfonso, & Cavelier, 2009), constituyéndose como el primero de proyectos venideros que busquen explorar la naturaleza de la discriminación enfrentada por diversos grupos focales a través de los métodos ofrecidos por la economía experimental.

Para validar las hipótesis de estudio se llevó a cabo un experimento de auditoria en laboratorio, donde participaron 153 estudiantes de economía de la Universidad del Valle, a quienes se les presentaron cuatro hojas de vida (HV) ficticias, donde toda la información incluida en cada una era controlada en función de observar discriminación de forma *limpia*. Los participantes manifestaron consideraciones sobre las cuatro HV en tres etapas, en cada una se buscaba responder una pregunta de investigación específica: ¿habría discriminación estadística en el acceso a empleo según las percepciones reveladas de los estudiantes? ¿Existen asimetrías en la asimilación de información respecto al CH? ¿Existe discriminación por gustos de parte de los estudiantes?

Los resultados de la investigación validan las hipótesis de estudio. En la primera etapa se evidencia que ser afro o de bajo nivel socioeconómico determinan una menor proyección de CH respecto a personas blancas o de alto nivel socioeconómico, en la segunda etapa se muestra que la minoría étnica afro se enfrenta a sesgos en la asimilación de información, es decir sus logros educativos son menos valorados que logros equivalentes de personas blancas. Finalmente se evidencia que existe discriminación por gustos hacia los dos grupos de estudio.

El documento está organizado de la siguiente forma: en la siguiente sección se expone el marco teórico que sustenta la discriminación, en la tercer parte se expone la revisión de literatura; respecto a la discriminación en Colombia y la metodología experimental, posteriormente se presenta la metodología y los resultados, finalmente las conclusiones.

Marco Teórico

Definir la discriminación como un acto de separación entre grupos que señala una condición supuesta de inferioridad a partir de criterios definidos e identificables (como la pertenencia étnica), es una forma genérica que cabe en todas las definiciones empleadas de este fenómeno. Puede pensarse en ella como el resultado de una organización jerárquica de la sociedad para cada grupo que la señale. Las implicaciones de la discriminación en la sociedad tienen efectos en todas las dimensiones que hagan parte de la misma y en principio pueden determinar la construcción de estereotipos para todos los individuos, puesto que la problemática los afecta directa o indirectamente.

La mayoría de los estudios exponen que la discriminación es un comportamiento artificial, histórico y racional que corresponde al comportamiento egoísta y racional de los individuos, comportamiento que se traslada a los grupos poblacionales, los cuales se construyen a partir de la homofilia; un fenómeno en el que las personas se organizan en grupos con características similares, en un proceso en el que al encontrar sus características en otra persona, se identifican con ella, generando simpatía y prototipos de comportamiento esperado (Granovetter, 1978).

La naturaleza de la discriminación es un debate que está lejos de contar con un consenso. La asociación entre emociones con características físicas propias de grupos poblacionales es una forma a través de la cual se pretende identificar su origen, para ello algunos estudios han empleado un método en donde se estudia la actividad de partes de cerebro relacionadas con emociones específicas mientras se observan imágenes de personas identificables dentro de diversos grupos étnicos, al encontrar una relación entre emociones como susto y desconfianza, catalogadas como negativas, con imágenes de personas afro, se argumentó a favor de que el racismo en cierto sentido tiene un origen biológico (Cunningham, Johnson, Raye, Gatenby, Gore, & Banaji, 2004) y (Phelps, y otros, 2000). Sin embargo, posteriormente un estudio mostró que la activación de

emociones no pertenece a todos los rangos de edad, solo posterior a los catorce años (Telzer, Humphreys, Shapiro, & Tottenham, 2013). En este sentido este método evidencia que el racismo debe entenderse como un comportamiento inducido, como una construcción social aprendida con el tiempo y no propiamente individual, concluyendo que la pertenencia étnica no está intrínsecamente relacionada valores negativos, aunque puede convertirse en uno (Becker, 1992).

De hecho, nunca ha habido una razón sustentada que exponga al racismo u otras formas de discriminación como naturales en los seres humanos.

Tipos de discriminación

Entre las ciencias sociales que estudian la problemática de la discriminación no existe un consenso respecto a la forma de abordar este fenómeno, cada una lo hace desde su propia perspectiva. Incluso dentro de la teoría económica no existe un consenso sobre el razonamiento al ejercer discriminación, interactuar con ella o enfrentarla. No obstante, dentro de la teoría económica existe un consenso entre dos tipologías del fenómeno, las cuales corresponden a dimensiones específicas y se evidencian simultáneamente en las diferentes esferas sociales: discriminación por gustos y estadística.

Este estudio se enmarca dentro de la teoría de la discriminación consolidada, cuyo principal objeto de estudio es el CH y la forma en la que este interactúa en uno de los procesos del mercado laboral: la presentación de la HV, específicamente se pretende indagar si los estudiantes en el contexto de laboratorio ejercen las dos tipologías de discriminación, adicionalmente se pretende mostrar que en algunas ocasiones al conocer información objetiva sobre el CH de los aspirantes a empleo esta no es asimilada objetivamente, sino que su valoración depende del grupo con que se asocie, configurando una problemática hasta ahora por fuera de la teoría.

La discriminación por gustos es un fenómeno que se da porque las personas al organizarse socialmente en grupos, reciben utilidad por la pertenencia o

identificación a tales grupos, se evidencia por ejemplo, cuando los individuos que pertenecen a minorías étnicas cuentan con una condición socioeconómica desigual que es explicada por esta pertenencia, entonces en el mercado laboral las minorías étnicas tendrían desventajas en el acceso a empleo o remuneración salarial porque los miembros de las mayorías (que supuestamente toman las decisiones) consideran indeseable trabajar con ellos y ofrecen salarios desiguales a quienes hacen parte de las minorías, paralelamente a quienes hacen parte del grupo mayoritario les ofrecen mayores salarios. Bajo la lógica de identificación, este tipo de discriminación se puede desarrollar cuando al relacionarse con alguien de características similares o anheladas, las personas se valoran a sí mismas a través de otra persona. La modelación de esta teoría fue desarrollada por Gary Becker (1971) quien motivado por las altas diferencias entre los salarios entre personas de piel negra y no negra en Estados Unidos, evidenció que existe un fuerte componente de esta diferencia que no es explicado por las productividades y lo atribuyó a la discriminación.

El funcionamiento de esta tipología de discriminación en el mercado laboral, corresponde a que por fuera de la naturaleza de maximizar ganancias de las firmas, son los empleadores quienes contratan a los empleados y en este proceso los empleadores incorporan sus preferencias sobre con quien les gustaría trabajar, este proceso estructura el acceso al empleo para los grupos étnicos y su posicionamiento en las firmas. Becker expresó este fenómeno como una externalidad en la interacción empleados-empleadores, la cual se refuerza socialmente al haber una relación entre el nivel socioeconómico de las personas con su pertenencia étnica, esto explica en gran parte por qué los grupos minoritarios son menos valorados en el mercado laboral.

La discriminación estadística es el tipo de discriminación que se da por el hecho de que no es posible observar directamente los niveles de productividad de los individuos. En este caso, los empleadores al no contar con información completa sobre la productividad de los aspirantes a un empleo, utilizan como proxy las

características observables para hacer una asociación entre su productividad esperada y la productividad conocida de personas de su grupo poblacional que participaron previamente en la actividad económica (Tenjo G. J. &, 2008), este fenómeno en el mercado laboral corresponde a la lógica de maximizar ganancias de las firmas (Arrow, 1971). Ahora bien, dado que este tipo de discriminación se fundamenta en un componente de incertidumbre, se espera que desaparezca cuando exista información perfecta, ya que en principio no es sostenible y se espera que en un equilibrio competitivo no exista este tipo de discriminación. Una forma alternativa de desarrollar esta forma de discriminación puede darse cuando los empleadores son adversos al riesgo y al no contar con información de los aspirantes, contraten a quienes hacen parte de grupos sobre los cuales conozcan información previa, con la finalidad de evadir la incertidumbre de las productividades de quienes hacen parte de grupos de los que no se conoce información (Pheleps, 1972), esta forma de discriminación expresa en gran parte los procesos de lenta inclusión en el mercado laboral para las minorías, atenuando fricciones en la movilidad social.

Una hipótesis errada comúnmente expuesta frente a este tipo de discriminación, es que no es perjudicial para las firmas, puesto que a quienes hacen parte de los grupos afectados se les remunera por debajo de su productividad marginal, sin embargo, las firmas que practican esta discriminación tienen un comportamiento equivalente hacia todos los grupos poblacionales, entonces quienes hacen parte del grupo de referencia se benefician de esta asimetría, recibiendo una remuneración por encima de su correspondiente, perjudicando a las firmas.

La evidencia empírica expone un elemento no explicado por la teoría convencional. En algunos contextos donde solo opera la discriminación estadística, en principio se espera que las asimetrías desaparezcan cuando exista información perfecta, sin embargo, la información es asimilada subjetivamente, afectando a quienes enfrentaban la discriminación inicialmente. En el contexto del mercado laboral por ejemplo, un logro educativo puede ser valorado en menor

medida para alguien perteneciente a un grupo étnico minoritario respecto a alguien del grupo mayoritario. Esta inherencia de discriminación se debe a que la información tiene efectos cruzados entre grupos, es decir, la misma información tiene diferentes efectos eliminando paradigmas, esto es consistente con que en el caso nacional aumente la brecha salarial hacia las personas afro a medida que aumenta el nivel educativo (Viáfara, 2011).

Una forma de validar esta hipótesis es realizando experimentos de auditoria, en donde se compara la diferencia entre los efectos que tiene la información sobre elementos que señalan la valoración de diferentes grupos, controlando que quienes manifiestan las valoraciones no interactúen con los sujetos de estudio, de tal forma que la discriminación no tenga un componente por gustos. Dos estudios que sin proponérselo validan esta hipótesis en el sector educativo han sido desarrollados en India. El primero desarrollado por Holla (2007) evidencia que existe una diferencia entre los exámenes de grado y los exámenes de admisiones en los colegios, no explicada por el contenido de los mismos y que está relacionada con la pertenencia étnica. El segundo desarrollado por Hanna y Linden (2012), quienes emplean un experimento en donde se le solicita a un grupo de docentes que realicen la calificación de exámenes, en donde se señala la pertenencia étnica de cada estudiante. La discriminación se estudia a través de la diferencia entre las calificaciones hacia los grupos étnicos con una línea base, que se construyó a partir de una calificación de control, en donde no se señalaba la pertenencia étnica, se evidencia que existe discriminación explicada y no explicada, de magnitudes heterogéneas hacia las minorías étnicas.

Revisión de literatura – Contexto nacional

En Colombia existen diferencias en todas las dimensiones que estructuran la sociedad entre géneros, a nivel socioeconómico se puede evidenciar la diferencia entre el nivel de ingresos a través de la forma en la que se estructura el mercado laboral, coyunturalmente a pesar de la reciente inclusión en el acceso a empleo de parte de las mujeres impulsada a través de reformas legales, perdura una desigualdad estructural. Según la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2008) esto se evidencia particularmente en sectores con mano de obra mayoritariamente femenina; servicios (77,5%), textiles (60%), agroindustria (70%), donde las mujeres presentan mayores dificultades para acceder a seguridad social y vincularse al sector formal de la economía de forma permanente, además en términos generales se puede decir que cuentan con mayores niveles de CH pero ganan menos dinero que los hombres.

La participación en el mercado laboral es mayoritariamente masculina (69%), determinando que los hombres cuenten con mayor responsabilidad en la generación de ingresos familiares, la naturaleza de la distribución entre géneros en la estructura laboral puede ser explicada porque existen factores culturales que atribuyen al hombre una mayor responsabilidad en el sostenimiento de los hogares y los obligan a emplearse rápidamente, como lo evidencia el estudio de Cadena & Gutierrez (2013), en donde empleando una función de supervivencia Kaplan-Mier encuentran que la duración del desempleo de los hombres es un 39% menor que el de las mujeres. Las diferencias entre géneros en el mercado laboral se pueden evidenciar a través de diferentes metodologías.

Los resultados de la inclusión social se evidencian por ejemplo en que la mujer ha ganado espacio en el mercado laboral, su participación ha aumentado de 36% en 1982, 48% en 1997 hasta el 54% en el primer trimestre del 2005 (Fernandez, 2006). Un estudio desarrollado por Francisco Ferreira y Marcela Meléndez (2012) evidencia que Colombia cuenta con los peores índices de movilidad social

respecto a países con niveles de producto per cápita similares, las condiciones al nacer explican el 24% del ingreso alcanzado, donde el género es fundamental, pero pierde significancia en la medida que se incluyen otras variables explicativas como el logro educativo de los padres. Un hecho que evidencia en alguna medida la certeza de las políticas públicas de inclusión social es que la brecha de género en el sector privado es mayor que en el sector público (Abadía, 2005).

Las brechas salariales son estudiadas por Franco y Ramos (2010), quienes empleando la técnica de emparejamiento propuesta por Hugo Ñopo (2008) observan una brecha diferencial para el periodo 2002-2008, en los salarios a favor de los hombres, normalizando promedios por categorías, esta diferencia es más amplia en el área urbana. Peralta (2005) estudia la formación del salario de reserva, encuentra que la edad no es relevante para la formación del salario en las mujeres pero para los hombres si, adicionalmente ante un aumento del 1% en el salario de mercado, las mujeres aumentan su salario de reserva en 0.31% mientras que los hombres en un 0.11%. Núñez y Bernal (1998) exploran el desempleo, estudiando su tasa natural, duración, desempleo cíclico y estructural, para el periodo 1976-1998. Encuentran que en este intervalo ha aumentado la participación femenina en el mercado laboral, pero existen grandes brechas entre géneros, especialmente en la duración del desempleo, en donde las mujeres se demoran en promedio cuatro semanas más que los hombres en reubicarse laboralmente, encuentran también que existen grandes desajustes por edad y educación, estos resultados son consistentes con Tenjo (1998).

La discriminación entre genero también ha sido estudiada descomponiendo el grupo poblacional femenino. Un estudio desarrollado en la Universidad ICESI (Bernat , 2008) desarrolla una descomposición por deciles entre las principales ciudades del país, se evidencia que la brecha salarial tiene un comportamiento heterogéneo entre ciudades, pero globalmente disminuye al aumentar el logro educativo. Otro estudio desarrollado en la Universidad de los Andes (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010) emplea el método de descomposición Oaxaca-Blinder, sus

resultados apuntan hacia la misma dirección que los anteriores, en donde la diferencia a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral disminuye en función de su CH, al cual se acercan empleando la experiencia laboral como variable proxy. Estos estudios son muy constructivos por que apuntan a que la discriminación tiene un componente estadístico y se pueden atenuar a través de políticas que aumenten el nivel educativo de las mujeres.

Respecto a los canales de búsqueda de empleo, para el año 2003, los hombres emplean usualmente canales informales de búsqueda, las mujeres emplean con mayor frecuencia los canales informales moderados, aunque sean menos efectivos para ellas, y los canales formales son menos utilizados a pesar de que sean más efectivos (Uribe, Viáfara, & Oviedo, 2007), este último elemento puede ser resultado del aumento en la escolaridad de las mujeres y el impulso político hacia su integración en el mercado. En otro estudio desarrollado por Viáfara y Uribe (2009) donde se emplean funciones de supervivencia, se evidencia que los hombres cuentan con un 39% menor tiempo de búsqueda de empleo. Otro estudio motivado por la herencia histórica de Cartagena como principal puerto de comercio de esclavos, emplea la misma metodología para estudiar la diferencia entre el logro económico de los afro cartageneros (Romero, 2007), encuentra que la discriminación explica alrededor del 7% de la diferencia de ingresos.

Los espacios académicos han manifestado que en Colombia existe discriminación de varias formas y enfocada hacia diferentes grupos poblacionales. Contrario a la creencia común que expone a la discriminación enfocada hacia el género femenino como la de mayor magnitud, diversas investigaciones concluyen que la de mayor magnitud es enfrentada por las minorías étnicas, tales como la comunidad afrocolombiana y los indígenas.

La situación de desigualdad a la que se enfrenta la población afrocolombiana se evidencia por ejemplo que en el año 2003 el 47,2% vivía en condiciones de extrema pobreza (medida a través del Necesidades Básicas Insatisfechas, NBI), el

ingreso salarial de los afrocolombianos es en promedio 20% menor al de las personas no afro, solo el 26.2% acceden al régimen de salud, y su esperanza de vida es diez años menor al promedio nacional (Observatorio de Discriminación Racia, ODR, 2012), en el caso de las minorías indígenas la situación es similar, incluso en algunos ejercicios que se desarrollan a partir de indicadores subjetivos se evidencia que la sociedad está desintegrada por la alta desigualdad entre grupos y que tales indicadores pueden sesgar recomendaciones de política (Cárdenas, 2012).

Respecto a los grupos minoritarios indígenas se puede decir que cuentan con dos desventajas históricas, son minoría y están por fuera del sistema económico establecido, en ese sentido existe un sesgo de información hacia ellos y su formación de CH es difícil, ejemplo de ello es que sus conocimientos ancestrales e idiomas no son valorados. Los indígenas han sido obligados a emigrar a las ciudades por diversas circunstancias en donde al buscar insertarse en el sector formal son discriminados y obligados a tomar trabajos del nivel más bajo de remuneración (Romero, 2010).

Revisión de literatura – Experimentos previos

El método experimental en discriminación laboral fue desarrollado por primera vez en los años setenta con una serie de estudios de auditoría llevados a cabo por el Department of Housing and Urban Development para observar si existía discriminación racial y por edad en el mercado de arriendo de bienes raíces.

El estudio que se constituye como referencia de este método fue desarrollado por Bertrand and Mullainathan (2003), quienes exploraron la discriminación presente en el mercado laboral de Chicago y Boston, Estados Unidos, para ello construyeron cuatro HV que resultaban esencialmente idénticas respecto a la información relevante para la aplicación a un empleo y que se diferenciaban en sus nombres y apellidos, los cuales señalaban pertenencia étnica y género, los nombres empleados de personas blancas eran: Emily Walsh y Greg Baker y los nombres de personas afro americanas eran Lakisha Washington y Jamal Jones. Los resultados evidencian la existencia de discriminación; las HV con nombres blancos presentan 50% mayor tasa de llamada para entrevista, encuentran también que el fenómeno varía entre los niveles de CH, la diferencia en la tasa de respuesta entre etnias es menor entre las HV de alta cualificación, también encuentran que la calidad percibida del barrio de residencia aumenta la probabilidad de contacto, finalmente encuentran que las firmas que exponen en sus anuncios igualdad de oportunidades, discriminan al igual que las demás.

Empleando este metodo se profundizó posteriormente la discriminación a través de la pertenencia del grupo étnico. Pager (2003) incluyó los efectos del pasado judicial en la obtencion del primer empleo, encontró que era más fácil para un blanco con pasado criminal obtener una llamada de respuesta que para una persona afro sin antecedentes.

Otros estudios han explorado la desventaja al acceso al empleo para inmigrantes: Kaas and Manger (2010) desarrollaron un estudio en Alemania para explorar los efectos del origen de la nacionalidad, para ello construyeron HV ficticias con

nombres identificables como alemanes o turcos, y para que estos nombres expresaran solo el origen y no una inmigración reciente se asignaba educación colegial a todos los participantes en la misma ciudad alemana. Como resultado global se evidencia que los nombres alemanes presentan 14% mayor tasa de respuesta, la cual se hace más grande en las aplicaciones hacia firmas pequeñas (24%), finalmente encuentran que estas diferencias desaparecen al emplear cartas de recomendación que expresan las amplitudes de los candidatos, manifestando la existencia de discriminación estadística. Maurer-Fazio (2012) realiza un experimento en China donde explora los efectos de la inmigración, para ello envía diversas HV a aplicaciones publicadas en internet para 6 ciudades diferentes, asignando aleatoriamente nombres en las HV cuyo origen es identificable como mongol, tibetano o uigures y el resto de características es equivalente respecto a estudios universitarios y experiencia laboral. La tasa de respuesta agregada es de 6.43%, donde los valores extremos por grupos son: 8.15% para los nombres nacionales y 3.69% para las aplicaciones con nombres tibetanos, también encuentran que para los empleos administrativos la tasa de respuesta es marginalmente distinta entre el grupo mayoritario y el mongol, pero está a su vez es más del doble que la tasa obtenida en la misma categoría por el grupo tibetano. Los resultados también exponen que las grandes firmas discriminan más que las firmas pequeñas, las empresas privadas que el sector público y que existe una mayor tasa de respuesta cuando la persona cuenta con formación educacional en la misma ciudad de la aplicación, evidenciando una mayor dificultad para emplearse hacia los inmigrantes. Carlsson y Rooth (2008) encuentran resultados similares en Suiza para las aplicaciones con nombres árabes, donde exponen que el ejercicio de política no debe concentrarse en superar esta brecha puesto que resulta marginal respecto a la discriminación evidenciada entre géneros.

Un estudio que emplea este método para acceder a un objeto de estudio alternativo fue desarrollado por Ronald Fryer y Steven Levit (2004). Expone las

causas y consecuencias de los nombres afro desde la década de los 70's, la relación inversa entre la pertenencia a la etnia y el ingreso ha determinado en gran medida que las personas afro con altos ingresos asignen nombres a sus hijos con una menor señalización étnica, evidenciando un salto generacional que expresa las preferencias sociales y la auto percepción. Jhohn Bound y Richard Freeman (1992) exponen un primer acercamiento entre ingresos y nombres blancos, para los hombres norteamericanos en los años 80's, Stanley Liberson y Kelly Mikelson (1995) estudian la evolución histórica de los nombres afroamericanos entre 1920 y 1995, Signithia Fordham y John Ogbu (1986) se introducen en la construcción de estereotipos a través de los nombres, señalando condiciones históricas de la comunidad afro, evidenciando discriminación en diversos espacios, que ha generado un comportamiento *evolutivo*.

Para estudiar la discriminación presente entre grupos étnicos Hanna y Linden (2012), desarrollan un estudio en India, monitoreando un experimento natural de calificación de exámenes, donde a cada calificador se le indica la casta de la persona que presentó el examen. Encontraron que la casta baja obtuvo calificaciones entre 0.03 y 0.08 desviaciones estándar menores que la clase alta, explicado por su pertenencia étnica, sobre la objetividad de la calificación del examen que presentaba una calificación alternativa de monitoreo, fenómeno que es atribuido a la discriminación estadística y que explicaron por la posible pereza de los profesores de calificar detenidamente los exámenes, empleando asociaciones erradas en base a estereotipos. El estudio se complementa con un ejercicio de robustez para examinar si existe discriminación por gustos u homofilia, controlando por las castas de los calificadores, los resultados muestran que incluso los profesores de casta baja ejercen discriminación con sus equivalentes, también se encuentra que no existe discriminación por género y que no existen diferencias en la discriminación entre los factores de los profesores: casta, educación y género.

Al igual que la mayoría de los estudios académicos sobre discriminación, las investigaciones que han empleado el método experimental han focalizado su atención en las diferencias entre géneros, y diferentes grupos étnicos. De forma general, el acercamiento desde este método de estudio ha encontrado una preferencia hacia las personas blancas, en un alto rango: entre 50% y 240% (Pager & Shepherd, 2008).

En Colombia el primer proyecto de este tipo tiene como objeto testear la existencia de múltiples dimensiones de discriminación, las generadas a través del género, etnia, ciudad de origen, lugar de residencia, preferencias políticas, entre otras. Actualmente es llevado en una investigación conjunta del Observatorio de Discriminación Racial, ODR, y el Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, CEDE, ambos de la Universidad de los Andes.

Metodología

“La economía experimental aplica métodos de laboratorio para estudiar las interacciones de los seres humanos en los contextos sociales gobernados por reglas explícitas o implícitas”. Vernon Smith, premio Nobel de Economía 2002.

La economía experimental es una rama de la disciplina económica relativamente nueva, que se ha consolidado desde el reconocimiento del Premio Nobel en 2002 a Vernon Smith y a Daniel Kahneman. Smith empleó experimentos económicos como un método de aproximación a la existencia de equilibrios de mercado a través de un planificador central. Los experimentos económicos constituyen una herramienta muy valiosa para validar los postulados en los que se fundamenta el individualismo metodológico, a través de ejercicios de laboratorio que permiten validar interna y externamente hipótesis sobre el racionamiento humano (Smith, 2002 y Kahneman, 2002). Desde la óptica de estudio del análisis económico se desplaza la predicción a la estática comparativa, en donde la teoría económica y los experimentos económicos se han combinado para tener acercamientos más acertados al mundo real, replanteando algunos postulados y supuestos.

Uno de los principales resultados del método experimental es el replanteamiento del *homo economicus*, un ser egoísta y racional como agente representativo. Algunas de las hipótesis de la economía ortodoxa replanteadas desde el método experimental son: el dinero no es neutral y despierta emociones como ambición y miedo, que estructuran el comportamiento de los individuos (Mantilla, 2012), los individuos están altamente influenciados por valores sociales como el altruismo y la reciprocidad, los cuales fundamentan el manejo local de los recursos de uso común (Cárdenas, 2009), incluso se han explorado las dimensiones éticas en la sociedad, donde se ha evidenciado que el nivel socio económico está relacionado inversamente con el comportamiento ético, definido como una construcción social, respeto por las normas y a los demás (Piffa, Stancatoa, Côtéb, Mendoza-Dentona, & Keltnera, 2012). Dos exposiciones profundas derivadas del método experimental

es que el comportamiento de los individuos no siempre cumple los axiomas de racionalidad y que tienden a cooperar sobre competir (Cárdenas, Espinosa, & Polanía Reyes, 2009), descartando las predicciones desarrolladas por los juegos de no cooperación y tragedia de los comunes (Ibíd.), expuestas por Jhon Nash (1951) y Garrett Hardin (1968) respectivamente. Las dimensiones de los resultados de la economía experimental invitan a reconocer la naturaleza social y heterogénea de los individuos, en donde los fenómenos como la discriminación pueden abordarse desde un nuevo enfoque, empleando métodos de observación directa, en función de identificar los puntos focales de la problemática, para desarrollar recomendaciones de política, las cuales en principio resultan más acertadas que las que surgen a través de los métodos de estudio convencionales, en donde la discriminación se estudia a través del componente no explicado en la modelación por fuera de los fundamentales, donde no se explora a profundidad la construcción de la discriminación observada.

Los experimentos de auditoria son experimentos en campo como tal, donde se observa directamente el fenómeno de estudio. La metodología empleada permite acercarse al mercado laboral desde el laboratorio, aislando a la discriminación de *ruidos*, bajo la construcción de una línea base en donde en principio se espera que en ausencia de discriminación no se presenten diferencias entre las variables de estudio para los grupos contruados (Pager, 2007). En el análisis económico, estos experimentos han buscado estudiar la discriminación presente en el mercado laboral en contextos reales, para ello se construyen HV ficticias, acorde a las condiciones específicas de cada mercado, controlando todos los contenidos de las mismas, y donde las únicas variaciones perceptibles para los empleadores son las variables de estudio⁹, las cuales son enviadas a aplicaciones reales, estudiando

⁹ En los primeros experimentos se estudiaron las diferencias a través de la pertenencia étnica y género, posteriormente estos elementos se configuraron como controles y se incluyeron otros elementos de estudio como nivel socioeconómico, pasado judicial, belleza, inmigración, entre otras.

la discriminación a través de las diferencias entre las tasas de llamada de respuesta a entrevista o el empleo mismo entre los diferentes grupos de estudio.

La investigación busca estudiar la discriminación presente en el acceso a empleo en el mercado laboral, para ello se realiza un experimento de auditoria en laboratorio, simulando el mercado (Canson & Friedman, 1999), donde el papel de potencial empleador fue realizado por 153 estudiantes de Economía de la Universidad del Valle. Los estudiantes firmaron un consentimiento informado y un formato de información personal, adicionalmente se seleccionaron dos al azar, quienes obtuvieron hasta \$50.000, en función de sus decisiones económicas, de esta forma se validaban los resultados del método experimental, incentivando a que los estudiantes manifestaran sus preferencias verídicamente (Ibíd.). Esta configuración metodológica permite conocer información de los estudiantes, así se puede relacionar el comportamiento observado con sus características. La principal limitación de este método es que los resultados se configuran como la existencia de discriminación a través de percepciones, no en sí misma, puesto que no se realiza con empleadores reales.

Las dimensiones de discriminación que se pretenden explorar son las que se dan entre grupos étnicos y clases sociales, para ello se configuran dos categorías dentro de cada elemento, en el primer caso, afrocolombiano y no afrocolombiano, y para el segundo, clase socioeconómica alta y baja. Para ello se realizó la construcción de cuatro HV (todas de hombres), resultantes de la permutación entre las categorías de las variables de estudio, los componentes de cada HV son contruidos de forma tal que resulten realistas, para empleos con aspiraciones de salario mínimo (dado que son el grupo mayoritario (Uribe & Ortiz, 2010, Rhenals, 2009 y Hernández, 2008)) , y no cuentan con características que señalen CH, solo cuentan con información genérica de una HV y elementos que señalen las variables de estudio, las diferencias entre ellas son: el nombre y actividades extracurriculares que señalan pertenencia étnica, y el lugar de residencia, redes

telefónicas y actividades extracurriculares que señalan nivel socioeconómico, en el siguiente esquema se expone la información contenida en las HV.

Características expuestas en las HV de los aspirantes a empleo

Caracterización	Blanco - Rico	Blanco - Pobre	Afro - Rico	Afro - Pobre
Nombre	Juan Carlos	Camilo Andrés	Axcán Alexiss	Walter Nilson
Apellidos	Villegas Rojas	Sánchez Cárdenas	Duque Gámez	Atehortua Herrera
Lugar de Residencia	Ingenio	Limonar	Ciudad Jardín	Meléndez
Deporte	Tenis	Atletismo	Golf	Fútbol
Celular	Si	Si	Si	Si
Whatsup	Si	No	Si	No
PIN	No	Si	No	Si
Servicio Voluntario	Fundación Techo Para mi País	Fundación Terrón Coloreado	Fundación Artística Afrocolombiana Yambambó	Casa de la Cultura Afro
Servicio Voluntario	Festival picnic	Festival picnic	Festival Petroneo	Festival Petroneo
Actividad	Miembro del grupo	Participante del portal en línea comunidad Colombia diversa,	Apoyo campaña "Si acepto el matrimonio igualitario",	Activista en las redes sociales a favor del matrimonio entre
Extracurricular	"Matrimonio igualitario"	LGBTI	Apoyo LGTBI.	parejas homosexuales

Fuente: Elaboración propia

A cada estudiante se le presentaron las 4 HV construidas y un formulario de preguntas, para el desarrollo del experimento en tres etapas. En la primera etapa se les solicitó que a través de la información incluida en las HV escogieran dos aspirantes, a quienes considerasen que contarán con un mayor nivel de CH.

Dado que no se presenta información que de cuenta explícita o implícitamente características asociadas al nivel de CH de los aspirantes, tales como estudios o experiencia laboral, y que las únicas diferencias que existen entre los aspirantes corresponden a las variables de estudio, se esperaría que en ausencia de discriminación cada aspirante sea valorado en igual medida y que sus selecciones por parte de los estudiantes tiendan a ser equivalentes. Si existen diferencias significativas en la tasa de selección entre aspirantes, se pueden explicar por asociaciones no objetivas entre la pertenencia étnica y el nivel socioeconómico con el potencial CH de los aspirantes, evidenciando que existe discriminación estadística (Rodríguez, Cardenas, Oviedo, & Villamizar, 2013).

En la segunda etapa cada estudiante mantuvo el grupo de 4 HV asignado, adicionalmente se brindó información académica y experiencia laboral de cada

aspirante, permitiendo hacer un ranking entre las HV respecto al nivel de CH. Para evitar sesgos por relaciones entre CH y los objetos de estudio se asignaron aleatoriamente las señalizaciones de niveles de CH entre las HV, para las cuatro secciones del experimento. Posteriormente se les solicitó de nuevo que escogieran a dos de los aspirantes, a quienes consideraban que contarán con el mayor nivel de CH. Dado el conocimiento de información objetiva, se esperaría que los estudiantes escogieran a los aspirantes con mayor nivel de CH. En caso de presentarse diferencias entre el ranking realizado y el ranking objetivo y que estas sean significativas estadísticamente, es porque existe un componente de efectos cruzados en la información, es decir esta no es valorada objetivamente, sino que depende del grupo con que interactúe, en donde un elemento que señale CH va a ser valorado de formas diversas entre grupos.

En la etapa final se construyó una situación hipotética para los estudiantes, donde debían actuar como supuestos empleadores, de una firma compuesta por ellos y dos empleados, dedicada a la producción de un bien, donde ellos como empleados iban a estar por fuera del proceso productivo, y su función era coordinar a los empleados, quienes ejercerían el proceso productivo, adicionalmente se expuso que iba a haber una interacción física y directa con los empleados, para incentivar el componente de gustos en las relaciones personales¹⁰. En esta etapa se les dijo a los estudiantes que en caso de ser seleccionados para el reconocimiento económico debían coordinar con el experimentador un espacio de una hora para realizar el ejercicio con los empleados en un contexto real, sin embargo, a los estudiantes seleccionados se les entregó el reconocimiento sin hacer el ejercicio empírico, esta metodología se empleó para incentivar que los individuos manifestaran sus preferencias de forma verídica (Ibíd.). Finalmente, se les solicitó entonces que seleccionaran a dos aspirantes, con quienes prefirieran trabajar en la empresa hipotética. Dado que el

¹⁰ En este caso no es necesario construir una situación hipotética detallada que incluya todos los elementos del contexto laboral, dado que el objeto de estudio es la discriminación por gustos y esta es genérica en todos los escenarios donde se involucre una interacción (Becker, 1957).

CH de las personas seleccionadas determina los potenciales ingresos del estudiante, se esperaría que los participantes escojan a quienes consideraron en la etapa anterior que contaran con el mayor nivel de CH en función de maximizar su potencial pago, sin embargo, el componente de interacción personal determina que la decisión económica esté influenciada por los gustos personales, de esta forma, la diferencia entre la selección esperada y la efectuada, en caso de que sea significativa, evidencia la existencia de discriminación por gustos.

En la sección de Anexos se muestra el formulario del experimento realizado, adicionalmente se muestran todos los comentarios que los estudiantes realizaron en el experimento.

Resultados

Los resultados de esta investigación no deben entenderse como la existencia de discriminación en el acceso a empleo en sí misma, sino como un acercamiento a esta a través de las percepciones de estudiantes universitarios, cuyas expectativas del mercado laboral están influenciadas por las dinámicas sociales y su contexto socioeconómico es afectado directa o indirectamente a través de las relaciones sociales (Aldrich, 2008) (Kuran, 1989). Al simular un contexto real a través de un experimento en laboratorio, los participantes podían manifestar sus preferencias sin restringir sus decisiones a una racionalidad estructurada por factores presentes en acceso al mercado laboral, que no corresponden a las variables de estudio (Print Edition, 1999, Vol 351 y Fehr & Camerer, 2002). Una forma de estudiar la discriminación de forma directa en el acceso al empleo siguiendo el método experimental, es realizar el mismo ejercicio con empleadores reales y configurando un esquema de incentivos por la participación acorde a los contextos específicos.

Para la exposición de los resultados se presenta inicialmente la construcción de tres modelos econométricos que responden a las tres preguntas de investigación planteadas y la exposición de los resultados esperados en ausencia de

discriminación, en una segunda etapa se presentan los resultados de las regresiones efectuadas y finalmente se realiza un análisis de los hallazgos a partir de las características de los participantes.

Análisis econométrico

La construcción de los datos a través del experimento se realizó de tal forma que todas las variables de estudio fueran dicotómicas, es decir, tomaran valores de cero o uno. Esta configuración de datos determina que la forma de modelar las regresiones econométricas sea a través de un modelo de elección binaria: Probit o Logit. En este caso se realizó a través de un modelo probabilístico (Probit), dado que es el referente en el estado del arte (Enchautegui, 2001)¹¹.

Discriminación estadística

En la primer etapa del ejercicio se les solicitó a los participantes que a partir de cuatro HV seleccionaran las dos que consideraran que contaran con mayor CH. Dado que la información expuesta en las HV correspondía exclusivamente a las variables de estudio, sin señalar elementos objetivos respecto al CH de los aspirantes, se esperaba que en ausencia de discriminación cada HV contara con la misma participación en las respuestas, es decir, que cada HV tuviera un 25% de selección y no hubiesen diferencias, pues en caso de que existieran y fueran significativas, son atribuibles a la existencia de discriminación (Rodriguez, Cardenas, Oviedo, & Villamizar, 2013). Para estudiar la existencia - o no - de discriminación se llevó a cabo el siguiente modelo econométrico:

$$Selección1_i = B_1 + B_2 * blanco_i + B_3 * rico_i + B_5 * (blanco * rico) + U_i$$

¹¹ De haberse realizado en análisis empleando una modelación logística (Logit), el análisis de los resultados sería conceptualmente equivalente. Dado que las dos modelaciones se diferencian en la distribución de probabilidad empleada, variaría la escala de los efectos marginales generados, sin embargo, el signo de los coeficientes sería equivalente.

Asimetrías en la asimilación de información.

En la segunda etapa del experimento se les brindó a los participantes información sobre el CH de los aspirantes, de tal forma que fuera posible hacer un ranking objetivo entre el nivel de CH de los mismos. Se les solicitó entonces a los participantes que seleccionaran a los dos aspirantes que consideraban que contaran con mayor CH. Teóricamente se espera que las selecciones correspondan a los dos aspirantes a quienes exógenamente y al azar se les asignó un mayor nivel de CH. Los casos donde las selecciones no correspondan a tal comportamiento esperado, se pueden atribuir a que existen asimetrías en la asimilación de la información, entre el señalamiento del CH de los aspirantes con las variables de estudio.

Para esta etapa se construyó una variable de respuesta esperada que correspondía a los aspirantes a quienes se les asignó mayor CH. Las diferencias entre la respuesta esperada y la efectuada se pueden atribuir a que la información no es asimilada de igual manera para todos los aspirantes acorde a sus características correspondientes a las variables de estudio, que en principio no tienen relación con el CH. Para estudiar la existencia de las asimetrías de asimilación se llevó a cabo el siguiente modelo econométrico.

$$\begin{aligned} \text{Selección2}_i = & B_1 + B_2 * \text{Selección2Esperada} + B_3 * \text{blanco}_i + B_4 * \text{rico}_i + B_5 \\ & * (\text{blanco} * \text{rico}) + U_i \end{aligned}$$

Discriminación por gustos

En la última etapa del ejercicio se les solicitó a los aspirantes que seleccionaran a dos aspirantes, con quienes les gustaría trabajar en un contexto real, donde el CH de los aspirantes iba a determinar el potencial pago de los participantes. Teóricamente se espera que los participantes seleccionen a los aspirantes a quienes en la respuesta anterior señalaron que contaban con mayor CH, en función de obtener el mayor potencial pago posible, las diferencias, se atribuyen a

que los participantes en su función de utilidad además de incluir el potencial pago esperado también incorporan un componente de utilidad respecto a con que aspirantes les gustaría trabajar, manifestando discriminación por gustos (Becker, 1957). Para estudiar la existencia de discriminación por gustos se desarrolló el siguiente modelo econométrico:

$$Selección3_i = B_1 + B_2 * Selección2 + B_3 * blanco_i + B_4 * rico_i + B_5 * (blanco * rico) + U_i$$

Resultados econométricos

A partir de las preguntas de investigación planteadas se emplearon tres regresiones probabilísticas, cuyos resultados se resumen a continuación en el cuadro 1, donde se evidencia que todos los modelos son significativos en su conjunto. Se destaca que las variables de estudio son significativas en los tres casos, evidenciando que la pertenencia étnica y el estrato socioeconómico son elementos que estructuran en gran medida las esferas del problema de la discriminación, por otra parte la interacción entre las variables de estudio no es significativa en el segundo modelo¹².

¹² En la sección de anexos se exponen las regresiones desarrolladas

Cuadro 1 - Resultados

Variables		Discriminación Estadística	Sesgos en la Información de CH	Discriminación por Gustos
Constante	Coef. P>z	-1,050026 0,000000	1,341857 0,000000	-1,041271 0,000000
Respuesta esperada	Coef. P>z mfx P>z (mfx)		2,274643 0,000000 0,744586 0,000000	1,164260 0,000000 0,464462 0,000000
Blanco	Coef. P>z mfx P>z (mfx)	1,809527 0,000000 0,634370 0,000000	0,759889 0,000000 0,296008 0,000000	0,918363 0,000000 0,353889 0,000000
Rico	Coef. P>z mfx P>z (mfx)	1,675791 0,000000 0,597873 0,000000	0,012028 0,950000 0,004798 0,950000	0,505010 0,002000 0,199345 0,000000
Blanco*Rico	Coef. P>z mfx P>z (mfx)	-2,821558 0,000000 -0,739100 0,000000	-0,751253 0,005000 -0,287586 0,003000	-0,106114 0,000000 -0,390912 0,000000
No de Observaciones		572	572	572
LR chi2(3)		170,89		
LR chi2(4)			338,53	162,50
Prob > chi2		0,000000	0,000000	0,000000
Pseudo R2		0,215500	0,426900	0,204900

Fuente: Elaboración propia

En la primera etapa se valida la existencia de percepciones de discriminación estadística, pues en ausencia de discriminación se espera que ninguna de las variables de estudio sea significativa estadísticamente. En este caso las variables “blanco” y “rico” son significativas, un resultado esperado por la revisión de literatura. Específicamente una persona blanca tiene un 63% de posibilidades

adicionales sobre una persona afro y una persona rica tiene un 59% de posibilidades adicionales sobre una persona pobre de que sea seleccionada en la primera etapa del experimento, adicionalmente el efecto cruzado entre las variables de estudio es significativo y se puede decir que el hecho de que un aspirante sea blanco dado que es rico disminuye la probabilidad de ser seleccionado en un 73%. Este resultado puede explicarse por las diversas formas de discriminación y estructura social del mercado laboral, donde las minorías étnicas cuentan con una menor participación y sus ingresos son en promedio menores respecto al grupo mayoritario, por otra parte es lícito pensar que el nivel socioeconómico facilita la formación de CH en los potenciales empleados, en este sentido los estudiantes pudieron haber manifestado una proyección respecto al CH futuro descontada en el tiempo, en este sentido las expectativas de los estudiantes expresan que ejercen discriminación estadística.

En la segunda etapa se evidencia que la respuesta esperada es significativa estadísticamente. Específicamente se puede decir que ser uno de los participantes con mayor nivel de CH aumenta un 74% la probabilidad de selección en esta etapa del experimento respecto a quienes cuentan con un bajo nivel de CH, ser blanco incrementa la probabilidad de ser seleccionado en un 29% respecto a ser afro y ser rico no influencia la posibilidad de selección respecto a ser pobre, el nivel socioeconómico está condicionado a la pertenencia étnica, es decir el hecho de que un aspirante sea blanco dado que es rico disminuye la probabilidad de ser seleccionado en un 28%.

En este caso específico se valida un señalamiento a favor del grupo poblacional blanco que es lícito esperar acorde a la revisión de literatura, por otra parte, sucede lo contrario con el grupo poblacional rico, puesto que pertenecer a él por el efecto cruzado con la etnia disminuye la probabilidad de ser seleccionado como uno de los aspirantes con mayor CH en esta etapa del ejercicio, una posible explicación es que al estar en una situación socioeconómica de desventaja existe una mayor dificultad de cumplir logros académicos, entonces pueden resultar más

meritorios desde una perspectiva de esfuerzo, que un logro equivalente desarrollado por alguien del grupo poblacional rico, puesto que para este grupo, acceder a logros educativos resulta relativamente más fácil.

En la última etapa del ejercicio se puede observar que tal como lo predice el razonamiento económico la selección de la etapa anterior es significativa, adicionalmente también lo son las variables de estudio, entonces se evidencia la existencia de una preferencia social hacia personas blancas y hacia las personas de alto nivel económico, es decir, los participantes manifestaron que les gustaría interactuar en una situación hipotética con una persona blanca sobre una persona afro, y con una persona de alto nivel socioeconómico sobre una de bajo, específicamente ser blanco aumenta la probabilidad de selección en esta etapa del ejercicio en un 35% respecto a ser afro, ser rico la incrementa en un 19% respecto a ser pobre y por el efecto cruzado entre las variables, se puede decir que el hecho de que un aspirante sea blanco dado que es rico disminuye la probabilidad de ser seleccionado en un 39%.

Dado que este resultado manifiesta la existencia de gustos personales, donde los participantes sacrificaron un poco del potencial pago económico esperado a cambio de la posibilidad de interactuar con alguien con quien les gustaría, debe pensarse en la explicación a este fenómeno de forma multidimensional y debe ser entendida a través de todos los componentes que construyen el razonamiento y los gustos de los estudiantes, tales como las experiencias y expectativas, admiraciones, redes sociales y demás elementos, los cuales por definición corresponden a todas las dimensiones sociales y sus interacciones, en la siguiente etapa se presenta un análisis descriptivo de estos resultados a partir de las características de los participantes, una explicación exhaustiva queda por fuera de este estudio.

Caracterización de los resultados

El siguiente espacio estudia la relación entre las características de los participantes y los resultados del experimento. Para la primera etapa del experimento se pretende identificar qué características de los participantes están relacionadas con la discriminación estadística como un concepto general, y en las etapas dos y tres, qué características de los participantes están relacionadas con la probabilidad de que las selecciones efectivas no sean equivalentes a las esperadas teóricamente.

El Cuadro 1.1 muestra para cada característica de los participantes sus selecciones respecto a las variables de estudio: blanco, afro, rico y pobre, adicionalmente expresa una relación de porcentaje entre la variable blanco respecto a afro y entre la variable rico respecto a pobre, las cuales pueden interpretarse como un sesgo o discriminación a favor de las personas blancas respecto a las afro y a favor de las personas ricas respecto a las pobres. En ausencia de discriminación se espera que las selecciones entre las variables de estudio sean equivalentes, por eso se espera que los porcentajes contruidos correspondan a 100%, las diferencias entre este resultado esperado y el observado son un señalamiento de discriminación de cada tipo relacionado con las características de los participantes.

Cuadro 1.1 - Caracterización de los sesgos - Discriminación estadística

		DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA					
CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO		Selecciones de los encuestados					
		Aspirante Blanco (1)	Aspirante Afro (2)	Preferencia (1/2)	Aspirante Rico (3)	Aspirante Pobre (4)	Preferencia (3/4)
GÉNERO	Hombres	84	71	118%	82	73	112%
	Mujeres	77	55	140%	73	59	124%
ÉTNIA	Blanco	49	31	158%	43	37	116%
	Mestizo	83	73	114%	84	72	117%
	Afro	22	18	122%	20	20	100%
	Indígena	7	4	175%	8	3	267%
SEMESTRE	1 - 2	65	57	114%	69	53	130%
	3 - 4	17	15	113%	17	15	113%
	5 - 6	51	35	146%	42	44	95%
	7 - 8	28	19	147%	27	20	135%
GASTOS	\$ 100	46	34	135%	43	37	116%
	\$ 300	84	67	125%	83	68	122%
	\$ 500	25	17	147%	22	20	110%
	\$ 700	6	8	75%	7	7	100%
VOLUNTARIO	Si	41	30	137%	38	33	115%
	No	120	96	125%	117	99	118%
REFLEXIÓN	Si	137	104	132%	130	111	117%
	No	24	22	109%	25	21	119%
TOTAL		161	126	128%	155	132	117%

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la discriminación como concepto general se evidencia que para todas las características de los estudiantes exceptuando el grupo con gastos económicos mensuales cercano a 700 mil COP tienen un sesgo a favor de los aspirantes blancos, el cual entre etnias de los participantes varía entre 158% para los participantes con ascendencia blanca y 144% para los participantes con ascendencia mestiza. Éste resultado es consistente teóricamente al reconocer que existen preferencias sociales de las personas a favor de quienes cuentan con características similares, no sucede lo equivalente con el grupo afro, en donde se esperaba una preferencia por su grupo étnico correspondiente. Respecto al componente socioeconómico en la mayoría de los grupos por características se evidencia una preferencia social por las personas de alto nivel socioeconómico,

exceptuando el grupo conformado por estudiantes de 5 – 6 semestre que cuentan con una preferencia hacia personas de bajo nivel socioeconómico y quienes cuentan con gastos cercanos a 700 mil COP a quienes les resulta indiferente. Vale la pena anotar que el grupo de gastos mensuales más altos presentó un comportamiento que no corresponde al esperado, puesto que por el mismo punto expresado anteriormente se podría esperar que valoren en mayor medida a quienes tengan un nivel socioeconómico cercano al propio.

El cuadro 2.1 muestra para cada característica de los participantes el porcentaje de selecciones que corresponden a la respuesta esperada en la segunda etapa del ejercicio, el cual se construyó en función de las selecciones efectuadas que correspondían a la respuesta esperada y las que no.

Cuadro 2.1 - Caracterización de los sesgos - Sesgos en la información

SESGOS DE INFORMACIÓN				
CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO		SELECCIONES DE LOS ENCUESTADOS		
		SELECCIÓN OBJETIVA	SELECCIÓN SESGADA	% SELECCIÓN OBJETIVA
GÉNERO	Hombres	135	22	86%
	Mujeres	112	20	85%
ÉTNIA	Blanco	61	19	76%
	Mestizo	143	16	90%
	Afro	33	7	83%
	Indígena	10	0	100%
SEMESTRE	1 - 2	111	11	91%
	3 - 4	32	9	78%
	5 - 6	70	19	79%
	7 - 8	38	35	52%
GASTOS	\$ 100	65	15	81%
	\$ 300	133	22	86%
	\$ 500	36	6	86%
	\$ 700	13	1	93%
VOLUNTARIO	Sí	61	9	87%
	No	186	33	85%
REFLEXIÓN	Sí	209	34	86%
	No	38	8	83%
TOTAL		1486	286	84%

Fuente: Elaboración propia

Al estudiar qué características señalaron un porcentaje más alto de desviación respecto a la respuesta esperada vale la pena destacar que cerca de la mitad de las selecciones del grupo de estudiantes de 7° y 8° semestre fueron diferentes a las esperadas teóricamente. Por otra parte el grupo de estudiantes con ascendencia indígena tuvo una selección completamente objetiva y el grupo con gastos cercanos a 700 mil COP junto a los estudiantes de primeros semestres y de ascendencia étnica mestiza tuvieron porcentajes de selecciones objetivas de 100%, 93% y 91% respectivamente, para el resto de grupos se evidencia un porcentaje relativamente cercano a la medida global de selecciones objetivas correspondiente a 84%.

Para estudiar la relación entre las características de los participantes con los sesgos de asimilación de información respecto a las variables de estudio, se estudiaron únicamente las selecciones que no correspondían al comportamiento esperado. El cuadro 2.2 muestra para cada característica de los participantes el número de selecciones que se desviaron del comportamiento esperado a favor de cada variable de estudio, así como una relación porcentual de cociente entre blanco respecto a afro y entre rico respecto a pobre. Una relación de 50% expresa que los sesgos presentaron una carga equivalente respecto a las dos categorías dentro de cada grupo de estudio, una relación mayor expresa una preferencia social a favor de los aspirantes blancos respecto a afro o a favor de los ricos respecto a los pobres y una relación menor a 50% expresa una preferencia social inversa.

Cuadro 2.2 - Caracterización de los sesgos - Sesgos en la información

		CARACTERIZACIÓN					
CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO		SESGOS SUBJETIVOS					
		Pro A. Blanco (1)	Pro A. Afro (2)	Preferencia (1/2)	Pro A. Rico (3)	Pro A. Pobre (4)	Preferencia (3/4)
GÉNERO	Hombres	13	9	59%	2	20	9%
	Mujeres	13	7	65%	5	15	25%
ÉTNIA	Blanco	14	5	74%	3	16	16%
	Mestizo	7	9	44%	4	12	25%
	Afro	5	2	71%	0	7	0%
	Indígena	0	0	-	0	0	-
SEMESTRE	1 - 2	8	3	73%	3	8	27%
	3 - 4	6	3	67%	0	9	0%
	5 - 6	12	7	63%	3	16	16%
	7 - 8	0	3	0%	1	2	33%
GASTOS	\$ 100	12	3	80%	0	1	0%
	\$ 300	10	10	50%	3	17	15%
	\$ 500	3	3	50%	4	2	67%
	\$ 700	1	0	100%	0	1	0%
VOLUNTARIO	Si	5	4	56%	1	8	11%
	No	21	12	64%	6	21	22%
REFLEXIÓN	Si	22	12	65%	5	29	15%
	No	4	4	50%	2	6	25%
TOTAL		156	96	62%	42	190	18%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 2.2 se evidencia que existe una preferencia social por pertenencia étnica a favor de los aspirantes blancos respecto a los aspirantes afro en la mayoría de los grupos conformados por las características de los participantes, incluso los estudiantes afro manifestaron una preferencia social de 71%, el único grupo con una preferencia social inversa fue el grupo de estudiantes mestizo que tuvo un sesgo a favor de la etnia afro de 44%, los grupos de estudiantes con gastos cercanos a 300-500 mil COP y que no habían realizado una reflexión personal respecto a los problemas de empleo, expusieron sesgos equivalentes a favor de los dos grupos étnicos de los aspirantes. Respecto a la preferencia social por nivel socioeconómico de los participantes se evidenció un promedio de 18%

de sesgo a favor de los aspirantes de relativo bajo nivel socioeconómico, donde el único grupo con una preferencia social a favor de personas con ingreso relativo más alto fueron los estudiantes con gastos personales cercanos a 500 mil COP, con un sesgo pro alto nivel socioeconómico de 67%.

El cuadro 3.1 muestra para cada característica de los participantes el porcentaje de selecciones que corresponden a la respuesta esperada en la tercera etapa del ejercicio, el cual se construyó en función de las selecciones efectuadas que correspondían a la respuesta esperada y las que no.

Cuadro 3.1 - Caracterización de resultados – Discriminación por gustos

DISCRIMINACIÓN POR GUSTOS				
CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO		SELECCIONES DE LOS ENCUESTADOS		
		SELECCIÓN OBJETIVA	SELECCIÓN SESGADA	% SELECCIÓN OBJETIVA
GÉNERO	Hombres	117	37	76%
	Mujeres	98	34	74%
ÉTNIA	Blanco	25	7	78%
	Mestizo	63	21	75%
	Afro	9	5	64%
	Indígena	1	1	50%
SEMESTRE	1 - 2	47	15	76%
	3 - 4	12	4	75%
	5 - 6	22	10	69%
	7 - 8	17	5	77%
GASTOS	\$ 100	59	21	74%
	\$ 300	110	40	73%
	\$ 500	35	7	83%
	\$ 700	11	3	79%
VOLUNTARIO	Si	51	19	73%
	No	164	52	76%
REFLEXIÓN	Si	178	62	74%
	No	46	37	55%
TOTAL		1065	380	74%

Fuente: Elaboración propia

Al estudiar la relación entre la discriminación por gustos y las características de los estudiantes se evidenció que en promedio el 74% de las selecciones de los estudiantes no presentaron discriminación por gustos y sus decisiones fueron desarrolladas en pro de maximizar potenciales beneficios económicos. Solo en dos casos hubo un sesgo mayor, el único estudiante indígena escogió a alguien esperado y alguien no esperado, y el grupo de estudiantes que no habían reflexionado sobre los problemas en el acceso a empleo tuvo una tasa de 55% de decisiones sin discriminación por gustos.

Al estudiar la relación entre las características de los participantes con la discriminación por gustos, se estudiaron únicamente las selecciones que no correspondían al comportamiento esperado. El cuadro 3.2 muestra para cada característica de los participantes el número de selecciones que se desviaron del comportamiento esperado a favor de cada variable de estudio, así como una relación porcentual de cociente entre blanco respecto a afro y entre rico respecto a pobre. Una relación de 50% expresa que los sesgos presentaron una carga equivalente respecto a las dos categorías dentro de cada grupo de estudio, una relación mayor expresa una preferencia social a favor de los aspirantes blancos respecto a afro o a favor de los ricos respecto a los pobres y una relación menor a 50% expresa una preferencia social inversa.

Cuadro 3.2 - Caracterización de resultados – Discriminación por gustos

CARACTERIZACIÓN							
CARACTERÍSTICAS DEL ENCUESTADO		SESGOS SUBJETIVOS					
		Pro A. Blanco (1)	Pro A. Afro (2)	Preferencia (1/2)	Pro A. Rico (3)	Pro A. Pobre (4)	Preferencia (3/4)
GÉNERO	Hombres	20	17	54%	19	18	51%
	Mujeres	19	15	56%	10	24	29%
ÉTNIA	Blanco	4	3	57%	2	5	29%
	Mestizo	13	8	62%	6	15	29%
	Afro	1	4	20%	2	3	40%
	Indígena	1	0	100%	0	1	0%
SEMESTRE	1 - 2	8	7	53%	5	10	33%
	3 - 4	3	1	75%	0	4	0%
	5 - 6	5	5	50%	3	7	30%
	7 - 8	3	2	60%	2	3	40%
GASTOS	\$ 100	10	11	48%	9	12	43%
	\$ 300	24	16	60%	16	24	40%
	\$ 500	5	2	71%	2	5	29%
	\$ 700	0	3	0%	2	1	67%
VOLUNTARIO	Si	11	8	58%	6	13	32%
	No	28	24	54%	23	29	44%
REFLEXIÓN	Si	35	27	56%	27	35	44%
	No	4	5	44%	2	7	22%
TOTAL		0	158	0%	136	216	39%

Fuente: Elaboración propia

Para la caracterización de la discriminación por gustos se emplea la construcción del mismo índice de preferencias sobre las relaciones expuesto en la etapa anterior. Se evidencia que en promedio existe discriminación por gustos a favor de las personas blancas respecto a la pertenencia étnica, los estudiantes con ascendencia mestiza tienen una preferencia pro aspirantes blancos de 62%, cinco puntos porcentuales por encima de la preferencia social de los estudiantes con ascendencia blanca, el estudiante indígena tuvo una selección a favor del aspirante blanco y el grupo étnico afro tuvo una preferencia respecto a sus

aspirantes equivalentes de 22%, un resultado esperado por el desarrollo teórico del concepto de homofilia, dentro de la teoría de redes sociales. Otro grupo de estudio con resultados diversos en la tasa de preferencia fueron los conformados por los semestres académicos, en ello se evidencia que los estudiantes de 3-4 semestre tienen una preferencia social a favor de los aspirantes blancos de 75%, mientras que los estudiantes de 5-6 semestre no presentan una preferencia social a favor de ningún grupo étnico de los aspirantes. Respecto al nivel socioeconómico se evidencia una preferencia social por gustos a favor de los aspirantes de bajo nivel económico, solo el grupo de estudiantes hombres presento sesgos equivalentes a ambos grupos socioeconómicos y los estudiantes con gastos superiores a 700 mil COP presentaron una tasa de 67% a favor de los aspirantes con alto nivel socioeconómico.

Conclusiones

“Me ha parecido un tema muy interesante, he logrado emocionarme con él, ha abierto un sentido de la curiosidad para indagar por cuenta propia sobre la “economía experimental” se nota que se ha manejado muy bien la dirección de estos experimentos. Felicitaciones !!!”.

Participante del experimento.

Los resultados de esta investigación exponen que el grupo minoritario afrocolombiano y la población de bajo nivel social socioeconómico enfrentan discriminación estadística, respecto a la asimilación de información que señala el CH, la minoría afro enfrenta un sesgo en sus logros académicos, finalmente se evidencia que existe discriminación por gustos hacia los grupos de estudio, en este sentido, la exposición de esta investigación es similar a la de experimentos de auditoria en el mercado laboral desarrollados en otro contexto y se validan las hipótesis de estudio.

Si bien los resultados de este proyecto no exponen directamente algunas dimensiones de la discriminación como un problema social asociados al mercado laboral, tiene un acercamiento de su articulación social a través de percepciones que son construidas a través de la estructura social. Dicho acercamiento permitió ver *limpiamente* los objetos de estudio, además de evidenciar sin proponérselo algunos elementos del razonamiento de los participantes; entre ellos se destacan algunas expresiones en donde los participantes argumentan la selección de las personas blancas sobre las afro, puesto que estas no tienen “nombres raros”, en otros casos los participantes valoraron la experiencia, ya que fue una forma de acercarse a un problema de investigación directamente, incluso reconocieron algunas virtudes y limitaciones del método experimental.

En términos generales, desarrollar recomendaciones de política respecto a la discriminación es muy complicado por la naturaleza compleja de este fenómeno; en principio buscar mecanismos que expresen información sobre el CH de los aspirantes a un empleo, elimina la discriminación estadística, sin embargo, esta

investigación muestra que al conocer información objetiva sobre el CH de los aspirantes, esta es asimilada con sesgos en contra de los grupos que enfrentan discriminación, entonces, es necesario buscar mecanismos no solo de exposición de información sino que sean capaces de lograr que la información sea interiorizada. Es importante incentivar el desarrollo de políticas que combatan la discriminación enfrentada por el grupo de bajo nivel socioeconómico, paralelo a las políticas que buscan disminuir la discriminación y desigualdad enfrentadas por las minorías étnicas, puesto que esta estrecha la forma en la que produce y perpetúan muchas desigualdades estructurales en el país. Es importante también destacar que para evitar realizar políticas erradas o sesgadas, se deben conocer todas las perspectivas de este fenómeno, particularmente se debe incluir personas de los grupos discriminados en el diseño de políticas.

Resulta evidente la necesidad de combatir la discriminación, que en el caso nacional se atenúa por las desigualdades estructurales en formación de CH y emparejamiento en el mercado laboral (Romero, 2007 y Duran, 2005.), pues no es justificable considerar diferente o de menor valor a alguien con características exógenas a sí mismo, cuando la esencia o la definición de un ser humano, es global para toda la población, sin diferencia alguna. Para eliminar la discriminación de forma integral debe desarrollarse una estructura social integrada con alta movilidad social, de esta forma no se desarrollarían asociaciones erradas por la pertenencia de grupos étnicos, y la identificación de los empleadores sería con las firmas que representan a toda la sociedad, no fundamentadas en su sesgo personal (Telzer, Humphreys, Shapiro, & Tottenham, 2013).

De esta forma, la investigación pretende constituirse como una invitación para aplicar diferentes métodos de la economía experimental para conocer de forma directa diversos problemas sociales como la discriminación, asociados al mercado laboral, en función de desarrollar recomendaciones de política novedosas que en principio resultan más acertadas, que las que se desarrollan a través de percepciones o estudios que emplean metodologías distantes.

Bibliografía

- Abadía, L. K. (2005). Discriminación salarial por Sexo en Colombia: Un análisis desde la Discriminación Estadística. *Documentos de Economía, Universidad Javeriana, Bogotá*.
- Aldrich, H. E. (2008). Facilitating a rational process model of entrepreneurial team formation through designing effective social networks. *FSF converense*. University of North Carolina at Chappel Hill.
- Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2008). *Las mujeres en Colombia: frente a una política de discriminación y autoritarismo*. Bogotá.
- Arjona, R., Ladaique, M., & Pearson, M. (2003). Growth, Inequality and Social Protection. *Canadian Public Police*, Número especial, Vol. XXIX.
- Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination. *Princeton University, Working Paper No. 30A*.
- Barbary, O., & Urrea, F. (2004). *Gente Negra en Colombia*. Medellín: Editorial Lealon.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination, second edition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1992). The Economic Way of Looking at Life. *Nobel Lecture*.
- Bernat, L. (2008). ¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: Enfoque distributivo de las diferencias salariales por género. *Universidad ICESI No.12*.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? *NBER WORKING PAPER SERIES*, Working Paper 9873.
- Bound, J., & Freeman, R. (1992). What went wrong? the erosion of relative earnings and employmen among young black men in the 1980's. *The Quarterly Journal of Economics*.
- Cadena, X., & Gutierrez, C. (2013). *Propiedad de Vivienda con Calidad ¿Utopía o Realidad?* Bogotá: Boletín de Divulgación ELCA No. 3.
- Canson, T., & Friedman, D. (1999). Learning in a Laboratory Market with Random Supply and Demand. *Experimental Economics*, 1.
- Cárdenas, J. C. (2009). *Dilemas de lo Colectivo*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Cárdenas, J. C. (21 de Marzo de 2012). *Bienestar subjetivo y el diseño de políticas públicas en medio de la diversidad étnica*. Obtenido de

<http://focoeconomico.org/2012/03/21/bienestar-subjetivo-y-el-diseno-de-politicas-publicas-en-medio-de-la-diversidad-etnica-2/>

Cárdenas, J. C., & Nupia, O. (29 de mayo de 2009). *Entre lo legal y lo correcto*. Obtenido de La Silla Vacía: <http://www.lasillavacia.com/elblogueo/blogoeconomia/entre-lo-legal-y-lo-correcto>

Cárdenas, J. C., & Nupia, O. (29 de enero de 2013). *La (des)honestidad que todos vamos construyendo*. Obtenido de La Silla Vacía: <http://www.lasillavacia.com/elblogueo/blogoeconomia/41201/la-deshonestidad-que-todos-vamos-construyendo>

Cárdenas, J. C., Espinosa, M., & Polanía Reyes, S. (2009). Helping the Helpers: Altruism As A Rational Choice of Donors to A Students Voluntary Organization. *Documentos CEDE, No 30*.

Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2008). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *IZA, Discussion Paper No. 2281*.

Cunningham, W. A., Johnson, M. K., Raye, C. L., Gatenby, C., Gore, J. C., & Banaji, M. R. (2004). Separable neural components in the processing of Black and White faces. *Psychological Science, 15*, 806–813.

Duran, J. (2005.). Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004. *Documento de trabajo, CIDSE*.

Easterly, W. (2002). Inequality does Cause Underdevelopment: New evidence. *Center for Global Development, Working paper N. 1*.

Enchautegui, M. E. (2001). *Módulo de estudio sobre Modelos Probit y Logit*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.

Fehr, E., & Camerer, C. (2002). Measuring Social Norms and Preferences using Experimental Games: A Guide for Social Scientists. *Working Paper No 97, University of Zurich*.

Fernandez, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por genero en Colombia, 1997-2003. *Documentos Cede No 32*.

Ferreira, F., & Meléndez, M. (2012). Desigualdad de Resultados y Oportunidades en Colombia: 1997-2010. *Documentos CEDE No.40*.

Fordham, S., & Ogbu, O. (1986). Black Students' School Success: Coping with the "Burden of "Acting White"". *The Urban Review, Vol 18, No 3.*, 176-203.

- Franco, C., & Ramos, J. (2010). Desigualdades Salariales en Colombia: Un Análisis Para Trabajadores Rurales y Jóvenes, 2002, 2009. *Archivos de Economía*.
- Fryer, R., & Levitt, D. (2004). Ehr causes and consequences of distintvively black names. *Quarterly Journal of Economics*.
- Granovetter, M. (1978). Threshold Models of Collective Behavior. *AJS Volume 83 No. 6*, 1420-1442.
- Hanna, R., & Linden, L. (2012). Discrimination in Grading. *American Economic Journal: Economic Policy*, 146–168.
- Hardin, G. (1968). The Tragedy of the Commons. *Science 13*, 1243-1248 .
- Hernández, G. (2008). Salario mínimo, mercado laboral y política económica. *CIFE, No. 13*.
- Holla, A. (2007). Caste Discrimination in School Admissions: Evidence from Test Scores. *Innovations for Poverty Action*.
- Hoyos, A., Ñopo, H., & Peña, X. (2010). The persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. *Documento CEDE No..16*.
- Kaas, L., & Manger, C. (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *IZA, Discussion Paper No. 4741*.
- Kahneman, D. (2002). Maps of bounded rationality: a perspective on intuitive judgment and choise. Estocolmo: Prize Lecture.
- Kuran, T. (1989). Sparks and prairie fires: a theory of unancipated political revolution. *Public Choise 61*, 41-74.
- Levitt, S. (2006). White-Collar Crime Writ Small: A Case Study of Bagels, Donuts, and the Honor System. *American Economic Review, Vol 96*, 290-294.
- Liberson, S., & Mikelson, K. (1995). Distinctive african american names: an experimental, historical, and linguistic analysus of innovation. *American Sociological Review, Vol. 60*.
- Londoño, D. (2007). *Riqueza y discriminación en Colombia*. Quito, Ecuador: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos ILSA.
- López, J., Perry, G., & Lopez, J. H. (2008). Inequality in Latin America: Determinants and Consequences. *Policy Research Working Parer, WPS 4504*.
- Maloney, W. (2012). Income Mobility and Welfare in Developing Countries. *Documentos CEDE*.
- Mantilla, C. (2012). Cooperation under Fear, Greed and Prison: the Role of Redistributive Inequality in the Evolution of Cooperation. *Documentos CEDE, No. 4*.

- Maurer-Fazio, M. (2012). Ethnic Discrimination in China's Internet Job Board Labor Market. IZA, Discussion Paper No. 6903.
- Nash, J. (1951). Non-Cooperative Games. *The Annals of Mathematics, Second Series, Vol. 54, No. 2*, 286-295.
- Núñez, J., & Bernal, R. (1998). El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo. (1976-1998). *Archivos de Macroeconomía*.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *Discussion Paper No. 981, IZA*.
- Observatorio de Discriminación Racial, ODR. (2012). *Población Afrocolombiana, Discriminación Racial y Derechos Humanos*. Bogotá: Informe.
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *THE ANNALS OF THE AMERICAN ACADEMY*, 104-129.
- Peralta, J. (2005). Determinantes del Salario de Reserva en el Mercado Laboral de Cali en el año 2004. *Documento de Trabajo*.
- Perry, G. (Junio de 2012). Comentarios sobre Desarrollo Económico. (J. D. Oviedo, Entrevistador)
- Perry, G., Arias, O., López, J. H., Maloney, W., & Servén, L. (2006). *Poverty Reduction and Growth: virtuous and vicious circles*. Washington: World Bank.
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review, Vol. 62, No. 4*, 659-661.
- Phelps, E., O'Connor, K., Cunningham, W., Funayama, S., Gatenby, C., Gore, J., y otros. (2000). Performance on Indirect Measures of Race Evaluation Predicts Amygdala Activation. *Journal of Cognitive Neuroscience, 12*, 729-738.
- Piffa, P. K., Stancato, D. M., Côté, S., Mendoza-Denton, R., & Keltner, D. (2012). Higher social class predicts increased unethical behavior. *PNAS*.
- Print Edition. (1999, Vol 351). News from the lab. *The Economist*.
- Rawls, J. (2006). *Teoría de la Justicia*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Rhenals, R. (2009). ¿Es alto el salario mínimo en Colombia?: una comparación internacional. *Coyuntura Económica No. 13*.
- Robinson, J., & Acemoglu, D. (2000). Democratization or repression? *European Economic Review* 44, 683-693.

- Rodríguez, C., Alfonso, T., & Cavelier, I. (. (2009). Informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana. *Raza y derechos humanos en Colombia*.
- Rodriguez, C., Cardenas, J., Oviedo, J., & Villamizar, S. (2013). Discriminación en el mercado laboral de Bogotá: un experimento de campo. *Documento inédito*.
- Rodríguez, C., Sierra, T., & Cavelier, I. (2012). *El derecho a no ser discriminado*. Bogotá: Serie Justicia Global, ODR.
- Romero, J. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional*.
- Romero, J. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros . *Documentos de trabajo sobre Economía Regional No. 98*.
- Romero, J. (2010). Educación, calidad de vida y otras desventajas económicas de los indígenas en Colombia. *Documentos de trabajo sobre Economía Regional No.124*.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. New York: Oxford University Press.
- Sen, A. (2002). Globalmente Resignados. *Economía Institucional, Vol 4.*, 222-226.
- Sen, A. (2010). Un Enfoque de la Justicia. En A. Sen, *La Idea de la Justicia* (págs. 33-60). Bogotá: Taurus.
- Sen, A. (2010). Vidas, libertades y capacidades. En A. Sen, *La Idea de la Justicia* (págs. 255-292). Bogotá: Taurus.
- Smith, V. (2002). Constructivist and econogical rationality in economics. Estocolmo: Prize Lecture.
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad*. Santillana.
- Telzer, E., Humphreys, K., Shapiro, M., & Tottenham, N. (2013). Amygdala Sensitivity to Race Is Not Present in Childhood but Emerges over Adolescence. *Journal of Cognitive Neuroscience* 25, 234–244.
- Tenjo G., J. &. (Diciembre de 2008). ¿Existe discriminación salarial por género y etnia en Colombia? Resultados preliminares. *os ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*.
- Tenjo G., J., & Herrera I., P. (Diciembre de 2008). Diferencias en el empleo entre hombres y mujeres y entre mestizos/blancos y afrodescendientes. *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*.

- Tenjo, J., & Ribero, R. (1998). Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. *Archivos de Macroeconomía*.
- Uribe, J., & Ortiz, C. (2010). Comentarios Rápidos sobre la Evolución del Mercado Laboral en el Área Metropolitana de Cali 2001-2010. *El Observador Regional*, No. 14.
- Uribe, J., Viáfara, C., & Oviedo, Y. (2007). Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. *Lecturas de Economía*, 67.
- Urrea, F. (2005). La población afrodescendiente en Colombia. *CEPAL, Santiago de Chile*.
- Viáfara, C. (Noviembre de 2011). Pobreza vs. Emprendimiento. Situación en Cali Pobreza vs. Emprendimiento. Situación en Cali. *Análisis del mercado laboral desde la perspectiva étnico-racial*.
- Viáfara, C. A., & Uribe, J. I. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, vol. 11, n.º 21, 139-160.

Anexos

Regresión 1 – Discriminación estadística

Probit regression	Number of obs	=	572
	LR chi2(3)	=	170.89
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -311.03317	Pseudo R2	=	0.2155

res1	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
blanco	1.809527	.1736901	10.42	0.000	1.469101	2.149954
rico	1.675791	.171063	9.80	0.000	1.340514	2.011069
blancoyrico	-2.821558	.2333449	-12.09	0.000	-3.278905	-2.36421
_cons	-1.050026	.1287633	-8.15	0.000	-1.302397	-.7976542

Marginal effects after probit

y = Pr(res1) (predict)

= .49491138

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
blanco*	.6343704	.04599	13.79	0.000	.544227	.724514	.5
rico*	.5978724	.04801	12.45	0.000	.50378	.691965	.5
blanco~o*	-.7391	.02961	-24.96	0.000	-.797144	-.681056	.25

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

Fuente: Elaboración propia

Regresión 2 - Sesgos en la asimilación de la Información

```

Probit regression
Log likelihood = -227.21642
Number of obs   =      572
LR chi2(4)      =    338.53
Prob > chi2     =    0.0000
Pseudo R2      =    0.4269

```

res2	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
res2esp	2.274643	.1480796	15.36	0.000	1.984412	2.564873
blanco	.7598888	.1890798	4.02	0.000	.3892991	1.130478
rico	.0120276	.1928351	0.06	0.950	-.3659223	.3899775
blancoyrico	-.7512525	.2702346	-2.78	0.005	-1.280903	-.2216024
_cons	-1.341857	.1470748	-9.12	0.000	-1.630118	-1.053596

```

Marginal effects after probit
y = Pr(res2) (predict)
= .49745054

```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
res2esp*	.7445863	.03099	24.03	0.000	.683853	.80532	.5
blanco*	.2960076	.0701	4.22	0.000	.158624	.433391	.5
rico*	.0047982	.07693	0.06	0.950	-.145976	.155573	.5
blanco~o*	-.2875855	.09533	-3.02	0.003	-.474423	-.100748	.25

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

Fuente: Elaboración propia

Regresión 3 - Discriminación por gustos

```

Probit regression
Log likelihood = -315.22939
Number of obs   =      572
LR chi2(4)      =     162.50
Prob > chi2     =      0.0000
Pseudo R2      =      0.2049

```

res3	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
res2	1.16426	.1085336	10.73	0.000	.9515379	1.376982
blanco	.9183634	.1665659	5.51	0.000	.5919001	1.244827
rico	.50501	.1640115	3.08	0.002	.1835535	.8264666
blancoyrico	-1.061139	.231063	-4.59	0.000	-1.514014	-.6082636
_cons	-1.041271	.1292658	-8.06	0.000	-1.294627	-.7879149

Marginal effects after probit

```

y = Pr(res3) (predict)
= .49735385

```

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		X
res2	.4644623	.0433	10.73	0.000	.379604	.549321	.505245
blanco*	.353889	.0598	5.92	0.000	.236686	.471092	.5
rico*	.199345	.06337	3.15	0.002	.075134	.323556	.5
blanco~o*	-.3909123	.07256	-5.39	0.000	-.533123	-.248701	.25

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

Fuente: Elaboración propia

Formulario de Experimento

1. Ejercicio de percepciones económicas sobre el acceso a empleo en el mercado laboral.

El siguiente espacio es una forma novedosa para estudiar algunos determinantes del acceso al empleo, a través de decisiones económicas. Al simular un contexto real, este ejercicio busca un acercamiento con el acceso al empleo. Para ello cada estudiante participará como un potencial empleador, quien se enfrenta al primer proceso de selección que se realiza en el mercado laboral, la aplicación a un empleo a través la revisión hojas de vida.

El ejercicio consta de tres partes, en cada una de ellas usted deberá seleccionar dos hojas de vida de las cuatro que le han sido entregadas. Es muy importante que realice la selección de forma atenta puesto que su potencial pago depende de estas decisiones, específicamente del capital humano de las personas que usted va a seleccionar. El capital humano no será revelado de forma explícita en el ejercicio, puesto que se estudia la percepción, entonces usted deberá inferirlo a partir de la información brindada en todas las etapas del ejercicio.

2. Consentimiento informado

Fecha _____

Usted ha sido invitado a participar en este ejercicio, el cual hace parte de un estudio sobre percepciones del acceso al empleo del mercado laboral. Como economista en formación su participación es muy importante, puesto que es posible que al terminar el proceso académico en su trabajo interactúe estrechamente la política del mercado laboral.

Entre los participantes se seleccionarán dos al azar, a quienes se les reconocerá hasta cincuenta mil pesos por su participación. Los fondos para cubrir los datos son recursos propios del investigador. Su participación en el ejercicio es totalmente voluntaria, puede retirarse en cualquier momento, sin embargo, no podría concursar por el premio, ya que es necesario participar de la ronda final del experimento para construir su pago potencial. La información que usted proporcione durante el ejercicio se mantendrá privada. La finalidad del mismo es estrictamente académica.

Aceptación

Yo, _____ declaro que comprendo la información anterior, mis derechos y compromisos durante el juego.

Firmado, _____, documento de identidad, _____ de _____. Teléfono _____

3. Preguntas de identificación

1. Numero de jugador (El señalado en el sobre):
2. Asignatura en la que se está realizando este ejercicio:
3. Nombre:
4. Género. Masculino: Femenino:
5. Pertenencia étnica. Ascendencia Blanca: Ascendencia Afro:
 Ascendencia Indígena Ascendencia Mestiza:
6. Semestre: 7. Estrato de lugar de residencia:
7. A cuál de los siguientes rangos pertenece su gasto total por mes (incluidos transporte, alimentación y vida social, excluidos gastos de hogar).

1. 0-\$200.000
2. \$200.000-\$400.000

3. \$400.000-\$600.000
6. Mayor a \$600.000
8. Ha trabajado en alguna organización social como voluntario en los últimos dos años. Si: No:
9. Alguna vez ha hecho una reflexión personal sobre los posibles problemas sociales presentes en el acceso al empleo. Si: No:

4. Pregunta #1.

Acorde a la información brindada en las hojas de vida, cuales son los dos participantes que usted considera podrían tener un mayor nivel de capital humano.

5. Pregunta #2. (Sección 1)

Información de los aspirantes a empleo.

Aspirante 1: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y dos años de experiencia laboral.

Aspirante 2: Bachiller académico, estudiante de tercer semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Aspirante 3: Bachiller académico, estudiante de segundo semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y un año de experiencia laboral.

Aspirante 4: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Acorde a la nueva información y la conocida previamente a partir de las hojas de vida, cuales son los dos participantes que usted considera podrían tener un mayor nivel de capital humano.

5. Pregunta #2. (Sección 2)

Información de los aspirantes a empleo.

Aspirante 1: Bachiller académico, estudiante de tercer semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Aspirante 2: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y dos años de experiencia laboral.

Aspirante 3: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Aspirante 4: Bachiller académico, estudiante de segundo semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y un año de experiencia laboral.

Acorde a la nueva información y la conocida previamente a partir de las hojas de vida, cuales son los dos participantes que usted considera podrían tener un mayor nivel de capital humano.

5. Pregunta #2. (Sección 3)

Información de los aspirantes a empleo.

Aspirante 1: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y dos años de experiencia laboral.

Aspirante 2: Bachiller académico, estudiante de tercer semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Aspirante 3: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Aspirante 4: Bachiller académico, estudiante de segundo semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y un año de experiencia laboral.

Acorde a la nueva información y la conocida previamente a partir de las hojas de vida, cuales son los dos participantes que usted considera podrían tener un mayor nivel de capital humano.

5. Pregunta #2. (Sección 4)

Información de los aspirantes a empleo.

Aspirante 1: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y dos años de experiencia laboral.

Aspirante 2: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y dos años de experiencia laboral.

Aspirante 3: Bachiller académico, estudiante de segundo semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y un año de experiencia laboral.

Aspirante 4: Bachiller académico, estudiante de quinto semestre de Administración de Empresas en la Universidad del Valle y año y medio de experiencia laboral.

Acorde a la nueva información y la conocida previamente a partir de las hojas de vida, cuales son los dos participantes que usted considera podrían tener un mayor nivel de capital humano.

6. Lectura.

Por la naturaleza de maximizar beneficios en las firmas la efectividad potencial de los empleados en las firmas se constituye como un importante objeto de estudio, puesto que la diferencia entre la situación real y la anhelada es un desaprovechamiento de recursos, costo de oportunidad. Algunos estudios han evidenciado que la efectividad de las firmas se potencializa a través de la simpatía que tengan los trabajadores entre ellos, es decir, que sus compañeros de trabajo tengan características similares estrechando sus relaciones (Tovar (2005), Bernal (2006) y Cárdenas (2008)). Otros estudios exponen resultados opuestos, en donde se expone que la efectividad de las firmas se potencializa cuando los trabajadores son diferentes y cuentan con características heterogéneas entre ellos, de esta forma pueden generar aprendizaje colectivo (Camacho (2005), Mejía (2007) y Vallejo (2008)). Si bien es lícito que las dos tesis son evidentes en la teoría y práctica, no existe un consenso absoluto respecto a si un efecto superpone al otro, hasta ahora el debate y las decisiones de los empleados es tener en cuenta los dos canales con pesos similares.

7. Pregunta #3.

Vamos a construir los potenciales pagos de cada uno de ustedes ☺

Usted debe seleccionar a dos aspirantes, con quienes quisiera trabajar en una situación real, puesto que en caso de ser seleccionado usted deberá coordinar con el investigador un espacio de una hora en el que interactuará laboralmente de forma muy cercana con estos aspirantes, en la producción de un bien.

El pago potencial es de \$50.000 COP, que se logra en caso de cumplir una meta de producción (la cual se expondría en ese ejercicio), el pago real se determina acorde a la producción efectiva. La forma de producción será en un espacio en donde usted sería el jefe de los empleados y no podría interactuar en el proceso productivo. Se limitará a coordinar a los trabajadores, quienes serán los que realicen la producción efectiva del bien. Vale la pena aclarar que al igual que usted los trabajadores tendrán un incentivo económico para lograr la meta del pago potencial.

8. Debate.

Este es un espacio para exponer apreciaciones y consideraciones del ejercicio, en caso que en el espacio de clase no se alcancen a responder sus comentarios y dudas puede ponerse en contacto después con el investigador. En caso que quiera conocer los resultados del proyecto puede contactar de igual forma al investigador, quien le compartirá el documento final.

Espacio para comentarios:

¡Muchas gracias!

Anotaciones de los participantes

A continuación se presentan todos los comentarios de la sección de debate del formulario del experimento, expresadas por los participantes del ejercicio.

“Me ha parecido un tema muy interesante, he logrado emocionarme con él, ha abierto un sentido de la curiosidad para indagar por cuenta propia sobre la “economía experimental” se nota que se ha manejado muy bien la dirección de estos experimentos. Felicitaciones !!!”

“El ejercicio da la oportunidad de entender y apropiarse del tema del empleo, lo cual se ha caracterizado durante mucho tiempo por no escoger como empleados a los mejores intelectualmente, sino a quienes les simpatizan. Los resultados de este ejercicio serán interesantes, para lograr ver que opinan los estudiantes en proceso de economía, al ya saber un poco más del tema”

“Aunque dos hojas de vida, experiencias y estudios, determinan mucho el potencial, existen otros factores importantes a considerar para determinar el capital humano, posible que podría dar algún individuo, depende del contacto y la realidad del experimento”

“Me pareció un ejercicio bastante coherente respecto a las decisiones que tenemos los seres humanos a tomar frente a unas señales que describen o nos dan una muestra si la elección que vamos a hacer es la correcta”

“Un trabajo muy interesante, me gustaría conocer el documento final”

“Bien brother, interesante el ejercicio analizado”.

“Un buen ejercicio con una dinámica reflexiva”.

“Muchos éxitos en este experimento”.

“Es interesante el tema de investigación, como empleadora no me gustaría contratara personas que estén en los primeros semestres”

“Elegí los aspirantes 1 y 3 porque, a partir de su experiencia laboral, académica y disposición al trabajo en equipo generan confianza para empresarios y que su trabajo será muy bueno.”

“Me gustó mucho”

“Es un ejercicio muy interesante pues a pesar de que poseemos conocimientos básicos en el mercado laboral nos permite acercarnos a esté”

“Este experimento podría modelarse con teoría de juegos. Se podría obtener un resultado interesante.”

“Ninguno, todo muy claro y conciso, Espero pronta respuesta.”

“Es un ejercicio bastante productivo, que nos ayuda a ver nuestras carreras y adentrarnos a un ambiente más real, analizar situaciones y posibilidades de la vida cotidiana.”

“Es evidentemente complicado elegir a personas para laborar con la mínima información suministrada”

“Quedo muy interesado en las tesis acerca del trabajo en equipo dependiendo de sus características de cada miembro, y en el análisis o lo que percibo de lo que comenta cada aspirante y la manera en como lo descubre en su perfil profesional”

“Personalmente, el tema de empleo y desempleo me parece muy interesante de analizar y son este tipo de estudios los que hacen comprender más de este tipo de temas y conocer el comportamiento de las variables que afectan a estos”

“Excelente ejercicio ☺ ”

“Se debe proporcionar una mejor información sobre la metodología del ejercicio, por ejemplo que las respuestas deben llenarse en la última página. Mayor claridad en las preguntas, específicamente la ascendencia étnica, creo que la mayoría de personas tenemos ascendencia en estos tres grupos. Buen ejercicio☺, chévere conocer los resultados...en general interesante...”

“Es interesante las preguntas planteadas y las hojas de vida, con rasgos distintivos, sin embargo, creo que has de tener otros factores de contradicción interesantes como pruebas de actitud”

“Escogí el participante uno porque en su presentación personal, se muestra con disposición de aprender, es posible que una persona así maximice beneficios, ya que no solo tiene el incentivo de la remuneración, además está en mitad de carrera y su experiencia es relativamente buena, participante dos, se describe como una persona que excede expectativas y le gustan los retos, es importante tener gente que realice actividades deportivas y realice voluntariado (además tienen nombres raros) y sus actividades los muestran tolerantes”

“La economía experimental puede tener ventaja sobre otros métodos, como tomar base de datos debido a que las encuestas de hogares están expuestos a muchos errores a la hora de aplicar la encuesta, como mala disposición de la persona, fraude, etc... tomar un grupo de personas de

ciertas características y agruparlas para traer el experimento puede captar con mayor precisión la naturaleza de las personas, debido a que existe una mayor disposición de parte del entrevistado"

"Muy buen ejercicio, bastante interesante"

"me parece interesante como una descripción propia pueda ayudar favorable o desfavorablemente a la imagen que puede dar el desempeño laboral de una persona"

"Los aspirantes deberían tener características más heterogéneas"

"Me parece interesante como se analiza la posibilidad de elegir a partir del perfil profesional, a parte de la elección teniendo en cuenta la formación académica y la experiencia laboral, los resultados cambian"

"Me pareció muy curioso e interesante el ejercicio, me gustó mucho principalmente por la encrucijada en que me encontré principalmente al decidir según las hojas de vida. En términos generales me pareció muy bueno"

"La forma de expresarse en la hoja de vida tiene mucho que ver, se supone que el nivel de estudio puede verse reflejado de esta forma en la mayoría de los casos"

"Es evidente que el dominio del idioma ingles juega un papel importante, sobre todo la capacidad de redacción, yo que desconociendo la formación académica de los aspirantes y experiencia laboral, el aspirante número dos y tres parecían estar más calificados, pero en realidad muy subjetivamente los más calificados y mayor nivel de capital humano eran los candidatos número uno y cuatro (posterior de conocer su experiencia laboral y académica)"

"Muy interesante por la relativa novedad del área trabajada"

"Ver la formación de los aspirantes de empleo, cambió mi decisión a partir de la pregunta dos y escogí finalmente al uno, en vez de al tres, mantuve mi decisión con el dos"

"Me pareció de interés el experimento y creo que está bien realizado"

"Muy interesante el trabajo, puesto que se podría obtener algunos datos también sobre la discriminación laboral en mi país, tanto por género, etnia o raza"

"Aunque las hojas de vida, experiencia y estudios determinan mucho el potencial, existen otros factores importantes a considerar para determinar el capital humano posible que podría dar algún individuo, depende del contexto y la realidad del experimento"