

Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana

Hugo Ñopo
Jaime Saavedra
Máximo Torero
Martín Moreno

Banco Interamericano de Desarrollo

Washington, D. C.

**Serie de informes técnicos del
Departamento de Desarrollo Sostenible**

**Catalogación (Cataloging-in-Publication) proporcionada por
Banco Interamericano de Desarrollo
Biblioteca Felipe Herrera**

Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana /
Hugo Ñopo ... [et al.].

p. cm. (Sustainable Development Department Technical papers series; WID-107)

1. Discrimination in employment—Peru--Lima. 2. Sex discrimination in employment—Peru--Lima. I. Ñopo, Hugo. II. Inter-American Development Bank. Sustainable Development Dept. Women in Development Unit. III. Series.

331.133 D282—dc21

Al momento de realizar esta investigación Hugo Ñopo era Investigador Afiliado, Jaime Saavedra era Director Ejecutivo, Máximo Torero era Investigador Principal y Martin Moreno era Investigador Asistente de Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Los autores agradecen los comentarios de Claudia Piras, Andrew Morrison y Jacqueline Mazza del Banco Interamericano de Desarrollo, y al personal de CIL-Proempleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Carmela Vildoso, Eliana Chávez, José Samamé y Edgar Huarcaya brindaron permanente apoyo y colaboración en la recolección de la información que se utiliza en este estudio. Carolina Hernández contribuyó a preparar y diseñar la presentación del documento final.

Julio de 2004

Las opiniones expresadas son responsabilidad de los autores y no representan necesariamente la posición oficial del Banco Interamericano de Desarrollo.

Esta publicación (No. de referencia WID-107) puede obtenerse dirigiéndose a:

Unidad del Programa de la Mujer en el Desarrollo
Parada W-0502
Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577

Correo electrónico: sds/wid@iadb.org
Telefax: 202-623-1463
Sitio de Internet: <http://www.iadb.org/sds/wid>

Índice

Prefacio	
Introducción	1
Segregación ocupacional de género y raza en Perú	3
Enfoque metodológico de pseudoauditoría	6
Diseño del estudio	
Descripción del trabajo de campo	
Características de la muestra	10
Características del postulante	12
Comparación de la muestra en PROEMPLEO con la muestra de la Encuesta nacional de hogares	
Características de los entrevistadores	17
Caracterización de los postulantes según raza y género	17
Análisis de los quintiles de intensidad racial	
Clasificación de la población en estudio de grupos raciales	24
Criterios para la partición de la muestra	
Caracterización de los postulantes según grupos raciales	
Resultados de la pseudoauditoría	27
Características de los postulantes contratados	
Una primera mirada a las diferencias raciales y de género en la colocación: los porcentajes de colocados	
Raza, género, salarios y pretensiones salariales	38
Control de diferencias raciales y de género en la colocación según algunas características observables: modelos logit	
Discusión y conclusiones	47
Bibliografía	50
Anexos	52

Lista de gráficos, figuras y tablas

Gráficos

Gráfico 1: Empleados como proporción del mercado laboral total según intensidades raciales	4
Gráfico 2: Índices de Duncan de segregación ocupacional según intensidades en la dimensión indígena	4
Gráfico 3: Índices de Duncan de segregación ocupacional según intensidades en la dimensión blanco	5
Gráfico 4: Distribución de la intensidad racial de los postulantes	18
Gráfico 5: Media del ingreso total familiar del postulante por quintil de intensidad racial	20
Gráfico 6: Función de densidad del logaritmo del ingreso mensual familiar según quintiles de intensidad racial	21

Figuras

Figura 1: Relaciones entre los elementos de la base de datos	9
--	---

Tablas

Tabla 1: Tamaño de la muestra	11
Tabla 2: Distribución de postulantes según ocupaciones	11
Tabla 3: Características de los postulantes	13
Tabla 4: Ingreso familiar e ingreso per cápita promedio según características del postulante	14
Tabla 5: Tenencia de activos en el hogar del postulante según quintil de ingreso mensual familiar	14
Tabla 6: Comparación de características de la encuesta a postulantes a PROEMPLEO Con la Encuesta Nacional de Hogares 2001	16
Tabla 7: Distribución del número de postulantes según quintiles de intensidad racial	19
Tabla 8: Características de los postulantes según quintales de intensidad racial blanca	22

Tabla 9: Características de los postulantes según quintales de intensidad racial indígena	23
Tabla 10: Número de postulantes y de individuos por vacante según distintas definiciones de raza	25
Tabla 11: Características de los postulantes según raza para diferentes puntos de corte	26
Tabla 12: Características de los postulantes según indicador de éxito en el proceso de colocación	28
Tabla 13: Tasas de colocación según vacante y género	29
Tabla 14: Tasas de colocación según vacante y raza	32
Tabla 15: Tasas de colocación de hombres por raza	33
Tabla 16: Tasas de colocación de mujeres por raza	34
Tabla 17: Tasas de colocación según tamaño de empresa y vacante por género	36
Tabla 18: Tasas de colocación según tamaño de empresa y vacante por raza	42
Tabla 19: Regresiones para la pretensión salarial	41
Tabla 20: Determinantes de las pretensiones salariales de los individuos para diferentes cortes de intensidad racial	42
Tabla 21: Efectos marginales sobre la colocación	45
Tabla 22: Efectos marginales sobre la colocación	46
Tabla 23: Características de la muestra total y de la muestra acotada	53

Prefacio

La promoción de la inclusión social se está convirtiendo en una prioridad en la agenda de desarrollo de América Latina y el Caribe. En los últimos años, el Banco ha iniciado diversas iniciativas para ayudarnos a comprender mejor los determinantes y la dinámica de la exclusión social, así como formas efectivas de combatirla. Numerosos estudios en la región señalan la discriminación en el mercado laboral como uno de los principales canales de exclusión social. Estudios empíricos en distintos países han comprobado la existencia de discriminación salarial en contra de la mujer y de personas de origen indígena utilizando información proveniente de las encuestas de hogares. Sin embargo, poco se sabe sobre cómo es el proceso de contratación laboral para personas de distintos perfiles socioeconómicos.

La discriminación es resultado de una imposición social así como de la “autodiscriminación”. En ella interactúan factores de demanda y de oferta. La discriminación del empleador influye en la forma en que los grupos discriminados se perciben a sí mismos, lo cual a su vez afecta el grado en que ellos mismos buscan ciertos tipos de empleos y perciben su status y rol social. Las preferencias del empleador en términos de género y origen étnico afectan los patrones de promoción y, por lo tanto, impactan en el capital humano de los distintos grupos y en su motivación. Por otro lado, el capital humano de los grupos excluidos, sus expectativas y demandas influyen en las prácticas de contratación de los empleadores y el grado en el cual la economía puede basarse en la fuerza de trabajo (peor remunerada) de la mujer y las personas indígenas. Esta relación es compleja y cambiante.

En los últimos años los servicios de intermediación laboral (SIL) están adquiriendo mayor presencia en la región. Se están diversificando e incorporando nuevos instrumentos para mejorar su función. La expansión de estos sistemas de intermediación laboral y sus registros administrativos nos ofrecen la oportunidad de mirar el desempeño de distintos grupos de población en su proceso de búsqueda de empleo. Este estudio analiza tres ocupaciones en el mercado de trabajo donde intermedia el sistema de colocaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social de Perú (MTPS). El sistema, llamado Red CIL – Proempleo, brinda asesoría a los trabajadores y se les orienta en términos de búsqueda de empleo en general. El estudio analiza los resultados del proceso de contratación laboral combinando de forma innovadora los datos del perfil demográfico de los buscadores de empleo con el de los empleados responsables de conducir las entrevistas en las empresas.

Esperamos con este estudio contribuir a un mayor conocimiento y comprensión de la interacción del género y la raza y sus implicaciones en términos del mercado laboral. Como todo estudio innovador, constituye un primer paso para aproximarnos a un tema complejo, que exigirá mayores esfuerzos de investigación en la región.

Gabriela Vega

Jefa

Unidad de la Mujer en el Desarrollo

Introducción

A pesar de los avances sociales y de los procesos de modernización de los mercados de trabajo, persiste un problema de diferencias de ingresos y de oportunidades en general para individuos de géneros y características raciales distintos. La observación casual de avisos publicados en el periódico todavía hace evidente la existencia de ocupaciones eminentemente masculinas y de otras femeninas. En otros avisos, el eufemismo “buena presencia” se refiere en realidad a que el empleador tiene una preferencia racial específica.

Las diferencias raciales son distinciones sociales, no son distinciones biológicas innatas (Yinger, 1998). Las distinciones entre individuos blancos, mestizos e indígenas se mantienen debido a la existencia de estereotipos y prejuicios, que son reforzados por desigualdades en las oportunidades de acceso a la educación y otros activos. A las diferencias basadas en características fenotípicas se añaden diferencias más bien culturales. Individuos distintos pueden ser tratados de manera distinta debido a sus diferencias raciales o a sus distintas maneras de comportarse o de hablar. Estas preferencias pueden o no tener detrás un proceso discriminatorio, o en otros casos puede tratarse simplemente de discriminación estadística. Es decir, se están utilizando características raciales para aproximar otras diferencias más difíciles de observar.

Las diferencias de ingreso entre distintos grupos étnicos y entre géneros se deben, en gran medida, a diferencias en las estructuras ocupacionales. La segregación ocupacional se puede deber a diferencias en los activos acumulados por las personas y a procesos de segregación o discriminación. Las diferen-

cias en estructuras ocupacionales entre individuos con distintas características étnicas han sido documentadas por Ñopo, Saavedra y Torero (2002). Blau y Ferber (1992) reportan que las diferencias en estructuras ocupacionales entre géneros en América Latina es más alta que las observadas en otras regiones del mundo.

La literatura se ha concentrado usualmente en el análisis de la discriminación a través de la segregación ocupacional o las diferencias de ingresos de individuos observacionalmente semejantes pero que se diferencian entre sí según el género o la raza. Una de las razones detrás de las diferencias de ingresos puede darse en las distintas oportunidades de empleo de los individuos y en el comportamiento diferenciado de los potenciales empleadores según las características del postulante.

En este estudio se investiga el rol de la discriminación por diferencias étnicas y de género en ocupaciones específicas utilizando información de postulaciones reales cuya información se recogió del sistema de colocaciones de la Red CIL-PROEMPLO en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú. Hombres y mujeres, cuyas características étnicas fueron registradas por trabajadores de campo, postulantes a distintos empleos, fueron seguidos en su proceso de postulación. La población sobre la cual se trabajó es la que concurre a ese sistema de colocaciones y que ha postulado a ocupaciones definidas de manera restringida, específicamente, vendedores, secretarías y asistentes administrativos y contables. Los postulantes cuentan con los requerimientos educativos y de experiencia que piden las empresas solicitantes de postulan-

tes, por lo que la muestra por construcción reduce mucho la dispersión de estas variables. En este sentido, los postulantes con los cuales se realiza el estudio tienen poca dispersión en los años de educación, años de experiencia, experiencia laboral previa y edad. Sin embargo se mantiene una pequeña dispersión entre los postulantes en lo que se refiere a ingresos familiares, tenencia de ciertos activos y acceso a escuelas privadas. En particular, en el primer caso es muy difícil aún más la varianza dada la elevada dispersión de la variable ingresos. Por otro lado, en el caso de las diferencias raciales y étnicas, la población sobre la cual se trabaja es, aun cuando heterogénea, una parte acotada de toda la dispersión racial observada en Lima. No asisten a este sistema de colocaciones individuos que serían usualmente catalogados como blancos que, según otros estudios, representan un porcentaje muy pequeño de la población. Así pues, este estudio no está orientado a estudiar los posibles procesos de segregación que pueden darse entre la elite blanca y el resto de la población, sino a potenciales procesos discriminatorios que pueden afectar a la mayor parte de la población. Tampoco asiste a esta bolsa una población claramente indígena migrante reciente. En general es una población eminentemente mestiza, aunque heterogénea.

En suma, el experimento consiste en comparar el desempeño de individuos mestizos que, aunque racialmente heterogéneos, tie-

nen edades, niveles educativos y experiencias laborales muy similares en el proceso de contratación. La heterogeneidad de las características raciales permite formar, dentro de la muestra, grupos de individuos que, en términos de sus diferencias relativas, son denominados indígenas, mestizos y blancos. La manera como se ha diseñado este estudio de pseudo-auditoría deja poco espacio para la discriminación estadística. Más aún, como controles se ha podido utilizar las variables de antecedentes socioeconómicos o de calidad de la educación, que son las que usualmente se plantean como aquellas no observables que los empleadores “aproximan” a partir de las características raciales.

Los resultados muestran una evidencia pequeña y poco robusta de discriminación en favor de individuos blancos, y ninguna evidencia firme de discriminación en contra de las mujeres. Sin embargo, se encuentra que la raza y el género explican la pretensión salarial –proxy del salario de reserva– de los individuos. No se puede rechazar la hipótesis de que la inexistencia de evidencia de discriminación en la contratación se debe a que a través de la pretensión salarial ya se esté compensando el “gusto” por la discriminación de los empleadores, aunque también es posible que las diferencias sistemáticas en la pretensión salarial estén captando otros no observables.

Segregación ocupacional por género y raza en Perú

Blau y Ferber (1992) resaltan que América Latina es la región que reporta los más altos niveles de segregación ocupacional por género en el mundo, medido según el índice de segregación ocupacional de Duncan¹. Sin embargo, tal segregación se da no sólo con respecto al género sino también según las características raciales de los individuos. Así como se observa la existencia de ocupaciones “típicamente masculinas” y “típicamente femeninas”, por un lado, podemos documentar también la existencia de ocupaciones “predominantemente de blancos” y “predominantemente de indígenas” por el otro.

Utilizando una clasificación ocupacional de siete grandes grupos², el índice de segregación entre hombres y mujeres asciende a 0,3265, es decir haría falta que por lo menos el 32,65% de los hombres (mujeres) pasen a trabajar en ocupaciones donde hay mayor participación de mujeres (hombres) para que las distribuciones de hombres y mujeres en el rango de ocupaciones puedan ser las mismas. Frente a esta estadística, surge la pregunta de cuál es el nivel real de la segregación en Perú. En tal sentido, cabe mencionar que el estimado obtenido por Deutsch, Morrison, Piras y Ñopo (2001) para una selección de tres países latinoamericanos (Costa Rica, Ecuador y Uruguay) durante los años noventa, con una clasificación según el código CIIUO de ocupaciones a un

dígito oscila entre 0,32 y 0,42. La cifra que reportamos para Perú ha sido elaborada a partir de una clasificación de ocupaciones en siete grandes grupos. Por lo tanto, si tomamos en consideración que los índices de Duncan tienden a ser menores cuando se consideran menos grupos ocupacionales³, podemos concluir que la segregación ocupacional en Perú es comparable a la del resto de los países en la región.

Un análisis de la distribución de la población ocupada según el criterio de empleados/obreros y sus características raciales arroja resultados interesantes. El gráfico 1 muestra la proporción de empleados de acuerdo a diferentes intensidades raciales en las dimensiones “blanco” e “indígena” de la población peruana en zonas urbanas en el año 2000⁴.

A medida que los individuos reportan mayor intensidad en la dimensión blanco, es mayor la proporción que son empleados (y, por ende, menor la proporción de obreros). En la dimensión indígena, tal relación es inversa, es decir, a mayor intensidad en la dimensión indígena, menor es la proporción de empleados.

El análisis de las mismas ocupaciones, y su distribución, desde una perspectiva de características raciales arroja también muchas luces sobre los niveles de segregación existentes en el mercado laboral peruano urbano.

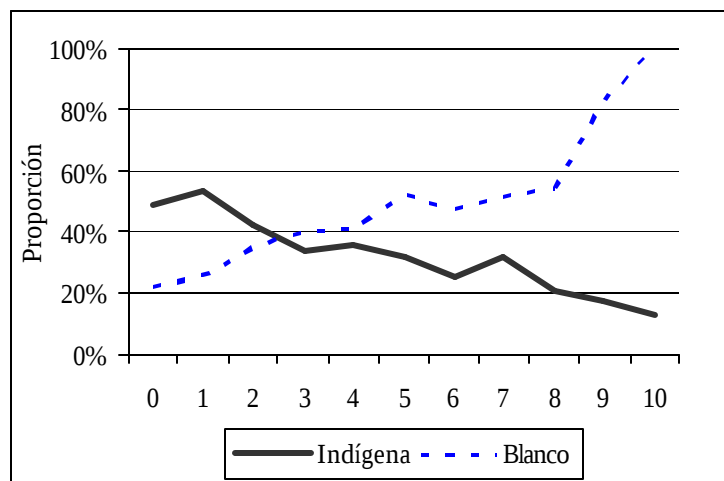
¹ Este se interpreta como el mínimo porcentaje de individuos de uno de los grupos en comparación que debería cambiar de ocupaciones para que las distribuciones de las mismas sean iguales entre los grupos. Véase Fluckiger y Silber (1999) para una descripción detallada del índice de Duncan así como de otras medidas de segregación.

² “Profesionales y técnicos”, “funcionarios y gerentes”, “personal administrativo”, “comerciantes y vendedores”, “trabajadores de los servicios”, “trabajadores agrícolas” y “obreros no agrícolas”.

³ Véase Fluckiger y Silber (1999).

⁴ Esta información proviene del módulo de características étnicas y raciales de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2000. Para mayores detalles, véase Ñopo, Saavedra y Torero (2002).

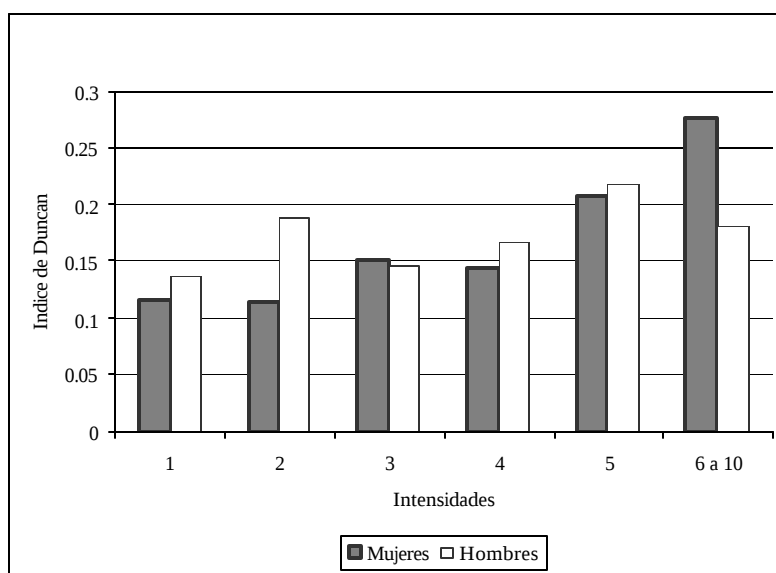
Gráfico 1
Empleados como proporción del mercado laboral total
según intensidades raciales



Para esto, en primer lugar se computan, par a par, los índices de Duncan que resultan de comparar aquellos individuos que reportan intensidad indígena igual a cero con diferentes grupos de intensidades mayores, separando la comparación según sexo. Luego, se

hacen comparaciones análogas entre grupos que reportan diversas intensidades en la escala de “blanco”. Los resultados de la comparación en la dimensión indígena se muestran en el gráfico 2.

Gráfico 2
Índices de Duncan de segregación ocupacional según intensidades
en la dimensión indígena
(Grupo base= Intensidad 0)



Así, a medida que aumentan las diferencias raciales entre los individuos, aumentan las diferencias en sus ocupaciones. Es decir, los individuos con características claramente indígenas enfrentan una mayor segregación ocupacional que aquellos individuos que bien tenderían a ser percibidos como mestizos. Este resultado es más claro entre las mujeres que entre los hombres. Así, es necesario que por lo menos el 12% (14%) de mujeres (hombres) que reportan intensidad indígena igual a uno cambien de ocupaciones para que su nueva distribución sea similar a la de aquellos que reportan intensidad indígena igual a cero; por otro lado, haría falta que por lo menos el 28% (18%) de mujeres (hombres) reportando intensidad indígena seis o más lo hagan.

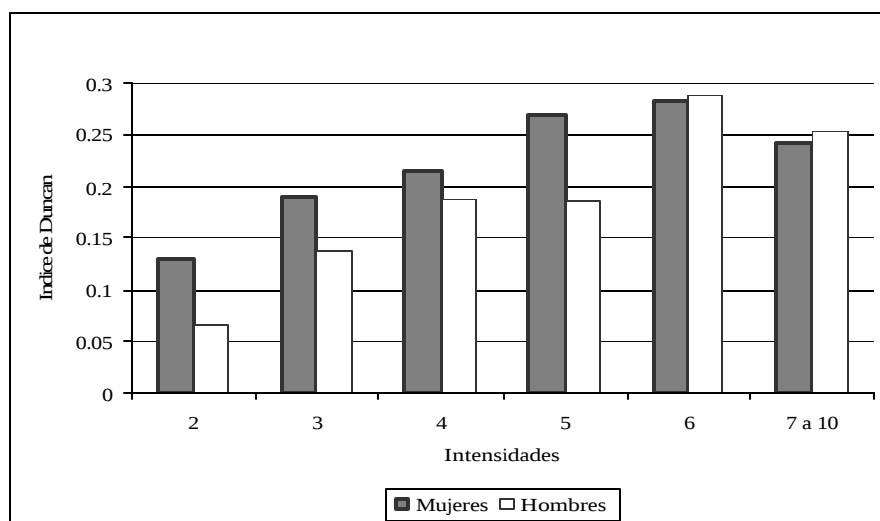
Un análisis análogo que utiliza las intensidades en la dimensión blanco arroja el mismo tipo de resultados. Los niveles de segregación ocupacional aumentan a medida que se comparan individuos indígenas con individuos que reportan características observa-

bles que los hacen ser percibidos como blancos.

En resumen, las estadísticas nacionales muestran que Perú es un país con un mercado laboral segregado, tanto en términos de género como de raza. A partir de esta información no es posible distinguir si esta segregación se da como resultado de decisiones individuales (autosegregación) o por la existencia de barreras al ingreso de determinadas personas a determinadas ocupaciones (discriminación en cualquiera de sus formas, sea estadística o basada en preferencias).

Dada la naturaleza de nuestro estudio de auditoría, que se concentra en algunas ocupaciones en determinados segmentos del mercado, es de presumir que gran parte del “efecto autosegregación” haya operado ya sobre los individuos que forman parte de nuestra muestra. Así, las diferencias de género y raciales que se encuentren, si las hubiera, estarán libres de las críticas relacionadas con la existencia de marginación o autoexclusión en los mercados de trabajo.

Gráfico 3
Índices de Duncan de segregación ocupacional según intensidades
en la dimensión blanco
(Grupo base= Intensidad 0)



Enfoque metodológico de la pseudoauditoría

Diseño del estudio

Este estudio se inspira en los estudios de auditoría (*audit studies*) que intentan verificar la existencia de comportamientos discriminadores entre los empleadores. Sin embargo, la metodología específica de este estudio apunta a mejorar sustancialmente la manera de verificar estas hipótesis. La metodología de estudios de auditoría, tal como fue planteada originalmente y luego mejorada por los investigadores del Urban Institute (Cross et al., 1990; Turner et al., 1991) ha recibido algunas críticas⁵. Típicamente los auditores son personas contratadas para tal fin y se presentan a las entrevistas de trabajo con una hoja de vida expresamente elaborada por el investigador para no mostrar diferencias en características observables entre ellos (y por lo tanto, falsos). Los típicos auditores que trabajan en estos estudios son estudiantes universitarios que desean obtener ingresos durante los meses de vacaciones. Deben de actuar y presentarse a las entrevistas como si estuviesen realmente interesados en el puesto de trabajo y deben de fingir tener características educativas, de experiencia laboral, etc., que en realidad no tienen. Por otro lado, las ocupaciones para las cuales se hacen estos estudios, requieren usualmente de mínimos niveles de calificación (para facilitar que las diferencias en características observables sean mínimas). Finalmente, las vacantes para las cuales

“postulan” estos auditores son encontradas en los periódicos.

Estas características de los estudios de auditoría tradicionales implican una serie de problemas:

1. En las entrevistas de trabajo, los auditores no necesariamente ponen el mismo nivel de esfuerzo que pondrían en caso que se encontraran en una situación real de búsqueda de empleo. Tampoco se podría asegurar que experimentan los mismos niveles de tensión y ansiedad que enfrentarían en una situación real.
2. Los auditores conocen los fines del estudio y, tal como documenta la literatura de psicología experimental⁶, esto podría generar incentivos a que orienten sus esfuerzos, involuntariamente, a sesgar los resultados hacia la consecución del resultado que se espera encontrar (Lindzey y Aronson, 1975).
3. Las especificaciones de las ocupaciones, tal como aparecen en los avisos clasificados en los diarios, son sucintas y dejan mucho espacio para la existencia de características que los potenciales empleadores desean pero no especifican en sus pedidos. Así, cobra importancia el rol de las características “no observables” (que en este caso vendrían a ser características que los potenciales empleadores usan en su decisión de contratación, pero los diseñadores del estudio de auditoría no han tomado en cuenta para emparejar a los auditores).
4. Un estudiante universitario que postula para una posición de baja calificación posee características que sin ser estrictamente

⁵ Heckman plantea que las estimaciones que se presentan en las investigaciones basadas en estudios de auditoría presentan resultados poco claros y convincentes de discriminación. Véase Heckman (1998) y Heckman y Siegelman (1993) para una descripción crítica de los resultados a partir de un análisis detallado de los supuestos de identificación detrás del modelo de estudios de auditoría.

Véase Lindzey y Aronson (1975)

tamente necesarias para la ocupación, podrían convertirlo en un candidato sobrecalificado. Así, el potencial empleador puede eventualmente detectar esa sobrecalificación de los auditores y, como consecuencia, terminar “discriminando negativamente” al ofrecer la vacante a aquel individuo menos capacitado para la ocupación (pues si ofreciera el puesto al postulante sobrecalificado correría el riesgo que éste renuncie pronto a la posición).

Los problemas previamente enunciados motivan a que los resultados provenientes de estudios de auditoría sean tomados con suspicacia dado que los estimadores que se pudieran obtener por esta vía estarían plagados de mucho ruido.

La naturaleza del estudio de pseudo-auditoría nos permite superar varios de esos problemas:

1. A diferencia de los estudios de auditoría tradicionales en los que los investigadores observan el lado de la demanda de mano de obra de la economía y simulan el lado de la oferta con auditores, nosotros observamos ambos lados de la economía sin simular comportamientos ni introducir distorsiones. Esto nos permite disminuir los potenciales ruidos que podrían provenir de los problemas 1 y 2 enunciados previamente.
2. PROEMPLEO, gracias a que se entrevista, personal o telefónicamente, con las empresas que ofrecen vacantes, puede conocer con detalle las especificaciones de las posiciones que las empresas desean cubrir. El conjunto de información acerca de características observables vinculadas con la ocupación es mucho más rico que el que se podría obtener a partir de la lectura de un aviso en el periódico, y por lo tanto existe menos es-

pacio para la existencia de características “no observables” (entendidas en el sentido enunciado en el punto 3 de la lista de problemas). De esta manera, PROEMPLEO puede enviar a entrevistarse con las empresas a grupos de postulantes que son mucho más parecidos entre sí de lo que se podría esperar de un estudio de auditoría tradicional. Esto atenúa los potenciales ruidos provenientes de los problemas 3 y 4 enunciados previamente.

Dadas estas consideraciones, los estimadores contruidos a partir de la información recogida en nuestro estudio tendrán menos ruido que aquellos reportados en la literatura existente, dejando menos espacio para los argumentos atenuantes de que son sujetos los estudios de auditoría.

Este estudio tiene la ventaja de que además de basarse en comportamientos no simulados, trabaja con un número de observaciones de individuos y de vacantes mayor a los usualmente utilizados en estudios de discriminación en la contratación⁷. Debe notarse, por otro lado, que en muchos casos, los estudios de auditoría encuentran evidencia poco clara de discriminación. (Turner et al., 1991; Heckman y Siegelman, 1993; y Heckman, 1998).

Descripción del trabajo de campo

La mayor parte de la información de los postulantes a las ocupaciones de interés se recogió en la oficina principal de PROEMPLEO ubicada en el Ministerio de Trabajo. En cuanto al funcionamiento de esta oficina, los postulantes que se acercan a PROEMPLEO son entrevistados por intermediadores que tratan de hacer un empate (*match*) entre

⁷ Esto es a pesar de que no todas las vacantes entrevistadas cumplen con todas los requerimientos que se están imponiendo (véase nota 1).

las características del postulante y las características de los pedidos de las empresas. Estos postulantes son enviados a las entrevistas (en las empresas) para cubrir una o más vacantes si es que cumplen con los requisitos mínimos. Debe notarse que siempre existe un grado de subjetividad en los intermediadores para enviar a los postulantes a determinadas vacantes y no a otras. Legalmente, los intermediadores están prohibidos de utilizar la edad, raza o género como características que definan un *match* entre postulante y empresa. Más aún, en las fichas de datos que llenan las empresas con la información de las características del personal que necesitan no se pueden consignar estos datos. Sin embargo, las empresas en muchos casos suelen consignar el género, y los intermediadores utilizan esta información⁸. Antes de ser enviados los postulantes pasaron por una entrevista adicional realizada por el equipo del proyecto en el que se preguntaban por características laborales y sociodemográficas adicionales, se les tomaba una foto y se recogía información sobre las características raciales. En la mayoría de los casos, estos datos fueron obtenidos en las entrevistas efectuadas cuando el postulante se acercó a la Oficina Central de la red CIL-PROEMPLEO. Sin embargo, para situaciones en las que el postulante fue enviado desde otro centro de colocaciones afiliado al sistema, la entrevista se realizó con una visita a su domicilio.

Las unidades de análisis en esta investigación son los postulantes, las vacantes y las empresas. Así, una manera de organizar la base de datos sería tomando como unidad de observación a los individuos, en cuyo caso los atributos de cada unidad de observación

vendrían a ser las características observables de los mismos (sexo, raza, educación y experiencia, entre otras), las entrevistas a las que acudió y el empleo que consiguió (en caso de que hubiese conseguido uno). Una segunda manera de organizar la información es tomando como unidad de observación a las vacantes, cuyos atributos quedarían conformados por las características individuales de todos los postulantes, las características de la ocupación y las características de la firma que ofrece tal vacante. Por último, la base de datos podría también organizarse en torno a las empresas, en cuyo caso los atributos de cada unidad de observación serían las vacantes ofrecidas por la firma y todas sus características (que incluye características de la ocupación y de los postulantes).

Dado que lo que interesa es establecer de qué manera se ven afectadas las posibilidades de un individuo de ser contratado dado su género y raza, controlando por un conjunto de características observables, se analizarán cada uno de los eventos de postulación y a todos los postulantes al mismo. Este evento se conocerá como la vacante disponible, conocida también como pedido o solicitud de puesto de trabajo.

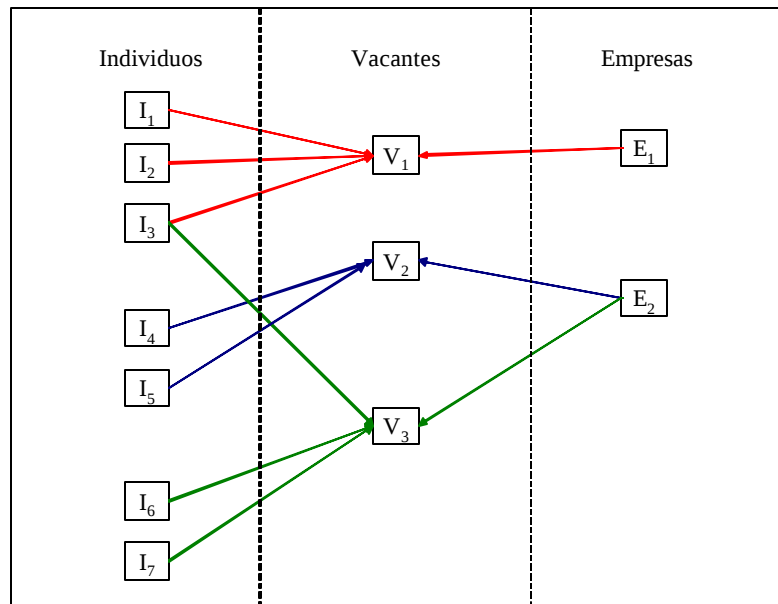
Una vacante es solicitada por una empresa de acuerdo a un conjunto de características requeridas y que se ajustan a un determinado perfil ocupacional. Una misma empresa puede tener simultáneamente más de una vacante disponible u ofrecer más de una vacante en períodos distintos. Por el lado de la oferta, cada vacante disponible puede ser cubierta por el postulante que más se ajuste al perfil del puesto ofrecido de acuerdo al criterio del entrevistador. Sin embargo, un mismo postulante puede aplicar simultáneamente a más de una vacante si es que cumple con el perfil que se solicita en ésta.

⁸ Los intermediadores plantean que no les parece razonable hacerle perder el tiempo a la empresa o al postulante si es que saben que enviando a una persona con el género “incorrecto” el postulante no tiene ninguna probabilidad de obtener el trabajo.

De acuerdo al esquema presentado y observando las relaciones existentes entre los postulantes y las empresas con respecto a las vacantes disponibles, tenemos un primer caso hipotético en donde una empresa (E1) ofrece una vacante (V1) a la cual postulan tres individuos (I1, I2, e I3). Para una vacante distinta (V2) que es ofrecida por otra empresa (E2) postulan simultáneamente dos

individuos (I4 e I5). En otro caso de mayor complejidad, nuevamente una empresa (E2) que ya ofrece una vacante (V2) ofrece otra vacante (V3) a la cual postulan tres individuos (I6, I7 e I3, el último de los cuales había postulado previamente, o simultáneamente, a otra vacante distinta ofrecida por otra empresa). Las distintas opciones se presentan esquemáticamente en la figura 1.

Figura 1
Relaciones entre los elementos de la base de datos



Características de la muestra

La muestra está conformada por todos los individuos que fueron enviados a las entrevistas de trabajo con la finalidad de cubrir las vacantes que fueron ofrecidas a la oficina principal de la red CIL-PROEMPLEO en el MTPE. Con la finalidad de contar con un número adecuado de observaciones para los análisis deseados, se seleccionó ocupaciones que registraran un volumen alto de intermediación pero que también presentaran dispersión en términos de la composición por género. Así, las ocupaciones que quedaron seleccionadas fueron las de asistentes administrativos y contables y vendedores⁹. Asimismo, se utilizó la ocupación secretarial que en Perú es exclusivamente femenina, con el fin de verificar si en este caso existía discriminación racial.

En total se entrevistaron 1.557 personas entre los meses de septiembre de 2002 y marzo de 2003. Estas personas representan a 2.650 postulantes enviados a cubrir 435 solicitudes de vacantes presentadas por 202 empresas. Estas cifras incluyen las entrevistas a personas que fueron enviadas a cubrir una vacante ofrecida en el local de PROEMPLEO a través de alguna de las otras oficinas de la red CIL-PROEMPLEO (12% de las entrevistas efectivas)¹⁰.

De esta muestra recolectada, un porcentaje importante de pedidos (y sus respectivos postulantes) fue dejado de lado al carecer de

información completa. Así, el 43% de los pedidos fueron cancelados por la empresa solicitante, ya sea porque decidieron cubrirlos con postulantes que provenían de fuera del sistema (lo que impidió completar el experimento en tales casos al no contar con las características de dichos postulantes), o porque la vacante se cerró sin contratación alguna. Además, se descartó otro conjunto de vacantes donde se envió a una sola persona, que en algunos casos era contratada y en otros no, lo que, bajo las restricciones del experimento, hacía imposible identificar evidencia de discriminación ante la ausencia de competidores. Por ello, el número inicial de personas encuestadas cuya información serviría para el análisis se redujo a 882, representando 1.713 postulaciones, 292 vacantes y 146 empresas (tabla 1).

Nuestro análisis considera también el efecto que tienen las características raciales y de género de quienes conducen las entrevistas de trabajo. En tal sentido, para capturar tal información se organizó un levantamiento de información paralelo en el que se entrevistó a los encargados de realizar los pedidos de las empresas y a aquellos que estuvieran a cargo de la selección de personal. Sin embargo, dado que las visitas para entrevistas a las empresas se realizaban de manera simultánea a las entrevistas a los postulantes en PROEMPLEO, se desconocía si la vacante iba a ser cubierta o si la empresa iba a cancelar el pedido.

En total se logró entrevistar al personal encargado de 202 empresas, los que estaban asociados a 435 pedidos. De las empresas entrevistadas, siguiendo los mismos criterios usados en el caso de los postulantes, se descartó a 56 que cancelaron pedidos o que tuvieron pedidos con un solo postulante y

⁹ Inicialmente, se consideró que las vacantes de digitadores también serían incluidas en el análisis, pero el número final de observaciones con las que se contaba fue menor al esperado e impedía realizar algún tipo de análisis muy específico, por lo que se decidió no considerarlo para efectos del análisis.

¹⁰ Estas personas fueron visitadas en sus hogares previo contacto telefónico o, en su defecto, mediante una visita directa en aquellos casos que la encuesta telefónica no se haya podido realizar.

que no tenía información de todos los postulantes que se presentaron a las vacantes que tales empresas ofrecían. Finalmente se descartaron los pedidos asociados a 55 empresas respecto de las que no se pudo entrevistar a las personas encargadas. De esta manera, acotamos nuestra muestra a 91 entrevistas a empresas, correspondientes a 113 pedidos (algunas empresas hicieron más de un

pedido), 565 personas y 760 postulantes en total (algunas personas se presentaron a más de un pedido también).

En la tabla 2 se presenta la distribución de los postulantes según ocupaciones que será utilizada para el análisis en las siguientes secciones.

Tabla 1
Tamaño de la muestra

	Muestra total ^{a/}	Muestra válida ^{b/}	Muestra acotada ^{c/}
Postulantes	2,650	1,713	760
Personas	1,557	882	565
Pedidos	435	292	113
Empresas	202	146	91

(a) Incluye los postulantes enviados a pedidos que fueron cancelados por las empresas, pedidos con un único postulante y pedidos con postulantes que se presentaron sin la intermediación de PROEMPLEO.

(b) Incluye los pedidos donde se tiene información de todos los postulantes que aplicaron a las vacantes.

(c) Comprende todos los pedidos para los que se cuenta con información de todos los postulantes a las vacantes así como de los entrevistadores.

Tabla 2
Distribución de postulantes según ocupaciones

	Frecuencia	%	% Acumulado
Vendedor(a) ^{/1}	227	29,87	29,87
Secretaria	183	24,08	53,95
Auxiliar Contable / Asistente Administrativo ^{/2}	350	46,05	100
Total de postulantes	760	100	

Notas:

^{1/} La ocupación vendedor(a) agrupa a agente de ventas, vendedor(a) comercio, vendedor(a) comisionista, impulsador(a) y degustador(a).

^{2/} Esta categoría comprende auxiliares contables, asistentes de administración y asistentes contables.

Características del postulante

La muestra utilizada en el estudio tipifica un grupo de trabajadores técnicos y, en menor medida, profesionales de un estrato socioeconómico medio y bajo de Lima Metropolitana, en general con educación post-secundaria y relativamente jóvenes. Así por ejemplo, la media de años de educación es 13,6 (con una desviación estándar de 1,9), consistente con el hecho de que esta bolsa de trabajo requiera que todos los postulantes tengan educación secundaria como mínimo. El 80% de los postulantes tiene algún estudio post-secundario. Un 23% egresó de una secundaria privada, cifra comparable al porcentaje de individuos de la ciudad de Lima que siguió sus estudios secundarios en una institución privada. El nivel educativo de los padres es ligeramente menor que el de los hijos, pues predominan los padres que sólo han alcanzado educación secundaria (con mayor incidencia entre las madres). Dos de cada tres postulantes son mujeres, notándose que sólo el 20% de los postulantes se presentan a vacantes de una ocupación casi exclusivamente femenina, como es el caso de secretarías. La tabla 3 muestra mayor detalle de las características individuales y familiares de los postulantes en la muestra.

Casi la totalidad de individuos cuentan con experiencia laboral. Más aún, casi el 90% ha trabajado en los últimos doce meses en al-

gún trabajo dependiente, mientras que la mitad lo hizo de manera independiente, lo cual revela además un elevado grado de actividades laborales secundarias. El nivel de ingreso en la última ocupación dependiente en promedio supera en 50% el nivel de ingreso mínimo vigente y es bastante cercano al ingreso promedio en Lima Metropolitana. Los postulantes han tenido en promedio un desempleo de 3,5 meses y un 36% dice tener experiencia para el puesto para el que postula, cifra bastante más alta entre secretarías y asistentes contables. Un 17% fue finalmente contratado para cubrir una vacante.

En general, el ingreso familiar y el ingreso per cápita son mayores cuando el encuestado ha realizado sus estudios secundarios en un centro educativo privado, cuando ha seguido sus estudios profesionales o técnicos en una universidad y cuando sus padres han alcanzado educación superior, sea ésta universitaria o no. El promedio de ingresos no es significativamente mayor si es que cursó sus estudios profesionales o técnicos en un centro educativo superior de gestión privada o pública. Esto podría deberse a que la calidad de los centros educativos privados a los que asiste esta población no es significativamente superior a la calidad de los centros públicos. De hecho, los estudiantes o egresados de las universidades de elite o de mayor prestigio no utilizan esta bolsa de trabajo como fuente para la búsqueda de empleo.

Tabla 3
Características de los postulantes

	Género del postulante			Vacante a la que postula		
	Total	Hombre	Mujer	Vendedores	Secretarias	Asistentes Contables/ Administrativo
<i>Aspectos demográficos</i>						
Es mujer	71%	0%	100%	57%	100%	69%
Edad (en años)	28,01	29,21	27,52	27,04	28,54	28,61
<i>Experiencia migratori:</i>						
Nació en Lima	75%	71%	77%	75%	77%	77%
Nació en Lima nunca ha migrado	68%	62%	70%	66%	68%	73%
<i>Aspectos socioeconómicos</i>						
Número miembros del hogar (personas)	4,94	4,57	5,09	4,88	4,87	5,31
Ingreso familiar mensual soles	1.339,2	1.237,3	1.379,1	1.125,3	1.421,4	1.496,8
Ingreso familiar mensual per cápita soles	298,35	297,21	298,80	252,03	327,99	307,61
<i>Activos del hogar</i>						
Horno microondas	20%	20%	20%	15%	28%	18%
Lavadora de ropa	33%	36%	32%	27%	46%	30%
Secadora de ropa	3%	2%	3%	2%	5%	4%
Automóvil	17%	13%	18%	14%	16%	19%
<i>Antecedentes educativos</i>						
Año de educación alcanzado	13,56	13,71	13,50	12,46	12,61	14,93
<i>Estudió secundaria en centro educativo</i>						
Público	77%	81%	75%	79%	69%	79%
Privado	23%	19%	25%	21%	31%	21%
<i>Estudios postsecundarios en</i>						
Universidad pública	16%	21%	14%	7%	3%	35%
Universidad privada	17%	19%	16%	12%	9%	23%
Inst. superior tecnológico público	13%	8%	15%	8%	8%	22%
Inst. superior tecnológico privado	28%	31%	27%	27%	38%	19%
Otros (CEO, ISTs, escuela superior)	5%	6%	4%	9%	12%	0%
Sin estudios postsecundarios	21%	16%	23%	37%	31%	2%
<i>Antecedentes educativos familiares</i>						
<i>Nivel educativo alcanzado por padre</i>						
Primaria	24%	24%	24%	20%	20%	26%
Secundaria	45%	45%	45%	50%	44%	41%
Superior	31%	31%	31%	30%	36%	33%
<i>Nivel educativo alcanzado por madre</i>						
Primaria	34%	31%	35%	28%	32%	37%
Secundaria	46%	47%	45%	50%	43%	46%
Superior	21%	22%	20%	22%	25%	16%
<i>Antecedentes laborales</i>						
Ha trabajado alguna vez	99%	100%	99%	100%	99%	99%
Experiencia laboral (años)	3,85	4,34	3,66	3,44	4,49	3,80
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses	87%	82%	90%	85%	88%	88%
<i>Ingreso mensual en la última ocupación</i>						
Dependientes (soles)	645,07	704,45	622,87	547,97	675,57	708,76
Tiempo en la última ocupación dependiente (años)	13,41	14,66	12,95	11,78	13,99	12,69
Trabajó como independiente en últimos 12 meses	49%	61%	44%	53%	37%	54%
<i>Búsqueda de empleo</i>						
Tiempo desde el último empleo dependientes (meses)	3,64	4,03	3,49	4,06	3,21	3,22
Duración de la búsqueda de empleo (meses)	2,22	2,56	2,09	2,53	1,77	2,02
Veces que ha postulado a una vacante en Proempleo	1,35	1,26	1,38	1,22	1,83	2,33
Tiene experiencia relacionada con el puesto	34%	26%	37%	17%	46%	43%
Fue contratado para cubrir la vacante (%)	18%	15%	19%	15%	20%	16%
Número de observaciones	565	163	402	227	183	350

Nota: El total de postulantes según género difiere del total de postulantes según vacantes porque una misma persona puede postular a más de una vacante.

Tabla 4
Ingreso familiar e ingreso per cápita promedio
según características del postulante
(montos expresados en nuevos soles corrientes)

	Ingreso familiar promedio			Ingreso per cápita promedio		
	Promedio	Desviación estándar	N	Promedio	Desviación estándar	N
<i>Estudió secundaria en un CE...</i>						
Privado	1.604,3	973,9	173	348,4	201,1	173
Público	1.299,0	821,9	566	280,5	205,2	566
<i>Estudios profesionales o técnicos en un CE ...</i>						
Privado	1.488,0	876,5	242	317,0	204,5	242
Público	1.338,9	881,0	285	297,5	233,9	285
<i>Estudios profesionales o técnicos en ...</i>						
Instituto superior tecnológico	1.321,5	796,6	233	268,7	167,3	233
Universidad	1.464,2	924,6	329	336,8	243,1	329
<i>Padre del encuestado(a) alcanzó hasta educación ...</i>						
Secundaria	1.204,	735,2	503	269,5	188,4	503
Superior (univ. o no univ.)	1.724,3	1.015,7	236	353,6	229,6	236
<i>Madre del encuestado(a) alcanzó hasta educación ...</i>						
Secundaria	1.332,9	868,7	595	284,3	203,7	595
Superior (univ. o no univ.)	1.525,6	855,4	144	346,1	209,1	144

Tabla 5
Tenencia de activos en el hogar del postulante
según quintil de ingreso mensual familiar

Activo	Total	Quintil de ingreso familiar del postulante				
		I	II	III	IV	V
Cocina a gas	94%	85%	96%	93%	98%	99%
Televisor a color	88%	78%	83%	93%	96%	99%
Secadora de ropa	61%	47%	50%	63%	70%	86%
Terma eléctrica a gas	42%	20%	32%	41%	51%	81%
Televisión por cable	34%	19%	23%	26%	49%	56%
Teléfono fijo	27%	10%	23%	24%	35%	52%
Lavadora de ropa	19%	7%	18%	13%	28%	30%
Cuenta de ahorros	16%	10%	9%	15%	18%	32%
Automóvil	16%	4%	8%	11%	24%	36%
Horno microondas	2%	0%	1%	2%	3%	7%

Nota: El Quintil I corresponde al quintil más pobre mientras que el Quintil V al más rico.

En el caso de la tenencia de activos, se observan los patrones esperados: mientras mayor sea el quintil de ingreso familiar mensual en el que se encuentra el postulante, mayor la probabilidad de tenencia de los activos en el hogar. La dispersión es bastante menor en el caso de cocina a gas y televisor a color, pero mucho más alta en el resto de activos. Así, si bien la población de postulantes sobre la cual se hace el estudio es parte de un estrato específico y tiene nivel educativo, edad y experiencia laboral relativamente homogéneos, se observa una elevada dispersión de ingresos, tanto de los postulantes como de sus familias, que guarda correlato con una dispersión en la tenencia de activos, como se aprecia en la tabla 5.

Comparación de la muestra en PROEMPLEO con la muestra de la Encuesta Nacional de Hogares

Con el fin de definir con mayor claridad como se comparan los postulantes de PROEMPLEO con segmentos similares de la fuerza de trabajo de Lima Metropolitana,

se presentan comparaciones de la muestra levantada para este estudio con muestras equivalentes de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2001. En la primera columna de la tabla 6 se muestran las medias de un conjunto de variables de la encuesta de postulantes. La segunda columna se basa en una muestra de individuos que residen en Lima Metropolitana, que han alcanzado educación secundaria completa, que la semana anterior a la encuesta realizaron alguna actividad para conseguir trabajo y que además han trabajado de manera dependiente o independiente durante alguno de los últimos 12 meses. En la tercera columna aparecen las medias para una muestra similar a la anterior pero acotada a individuos cuyas edades están en un rango similar al de la muestra, entre 18 y 37 años. Este último grupo demográficamente similar es algo menor y menos educado que los postulantes de PROEMPLEO y ha trabajado menos como independiente. El nivel de ingreso de la muestra de postulante es aproximadamente 20% menor.

Tabla 6
Comparación de características de la encuesta a postulantes a
PROEMPLEO con la Encuesta Nacional de Hogares 2001

	Encuesta de postu- lantes a Proempleo	ENAH0 2001-III (a)	ENAH0 2001-III (b)
Años de educación alcanzados	13,6	12,3	12,1
Es mujer	71%	53%	56%
Edad (en años)	27,5	29,9	25,4
Número de miembros del hogar (personas)	4,9	4,3	4,4
Ingreso familiar mensual (soles)	1.355,8	1.583,1 (c)	1.464,1 (c)
Ingreso familiar mensual per cápita (soles)	306,5	420,4	375,1
Estudios postsecundarios			
Universidad pública	15%	9%	6%
Universidad privada	18%	6%	5%
Instituto superior tecnológico público	14%	7%	6%
Instituto superior tecnológico privado	28%	30%	32%
Otros (CEO, ISTs, escuela superior)	4%	12%	14%
Sin estudios post-secundarios	20%	37%	36%
Nació en Lima	75%	66%	69%
Nació en Lima y nunca ha migrado	66%	66%	69%
Ha trabajado alguna vez	100%	100%	100%
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses (d)	86%	75%	80%
Trabajó como independiente en últimos 12 meses (d)	50%	28%	22%
Número de observaciones	565	122	94

Notas:

Las cifras presentadas en las columnas rotuladas como “ENAH0” han sido obtenidas de submuestras acotadas de la Encuesta Nacional de Hogares correspondiente al tercer trimestre de 2001.

(a) Comprende a los individuos que residen en Lima Metropolitana, que han alcanzado educación secundaria completa y que la semana anterior a la encuesta realizaron alguna actividad para conseguir trabajo en la semana anterior al período de referencia de la encuesta que además han trabajado de manera dependiente o independiente durante alguno de los últimos 12 meses.

(b) Muestra similar a la anterior pero acotada por edad, incorporando individuos cuyas edades están en un rango similar al de la muestra, entre 18 y 37 años.

(c) Comprende el ingreso laboral de todos los miembros del hogar.

(d) Se considera que un individuo ha trabajado como dependiente cuando responde que en su centro de trabajo se desempeñaba como “empleado” u “obrero”. Se considera como independiente cuando respondía que fue un “trabajador independiente”. Las respuestas se obtienen de un módulo adicional que indaga si el encuestado trabajó en los últimos 12 meses y específicamente en cuáles. La base de cálculo considera únicamente a los que estuvieron trabajando durante algún mes de los últimos 12 meses dentro del período de referencia.

Características de los entrevistadores

Las principales características demográficas, educativas y de experiencia laboral de los entrevistadores encuestados muestran que éste es un grupo relativamente homogéneo. Sin embargo, es posible notar algunas pequeñas diferencias que se pueden asociar con el tamaño de la empresa donde trabajan.

Así, si bien la distribución total por género es homogénea, a medida que el tamaño de la empresa aumenta, se incrementa la proporción de hombres en las empresas más grandes (40% en empresas pequeñas vs. 60% en empresas grandes).

La edad promedio de los entrevistadores muestra un comportamiento similar. Si bien se sitúa alrededor de los 40 años, siendo algo mayor para los hombres que para las mujeres (42 años vs. 35 años), en el caso de los que trabajan en empresas más pequeñas la edad promedio es más alta que la de sus pares de empresas medianas y grandes.

Respecto al nivel educativo de los entrevistadores, 8 de cada 10 han logrado estudios superiores universitarios. En las empresas grandes, esta proporción aumenta a medida de que se incrementa el porcentaje de entrevistadores con estudios de postgrado.

La distribución de las carreras profesionales varía según el tamaño de la empresa. En empresas pequeñas, la formación de los entrevistadores coincide con las áreas desde donde se realiza la demanda del postulante (contabilidad, administración, economías o ingenierías), mientras que en las empresas más grandes, las carreras profesionales son afines con los cargos que forman parte de los procesos institucionalizados de selección de personal (psicología y relaciones industriales).

Finalmente, los hombres llevan más tiempo en la empresa así como en el cargo respecto que las mujeres (7 y 5 años contra 5 y 4 años respectivamente).

Caracterización de los postulantes según raza y género

Siguiendo el mismo criterio de intensidades raciales descrito en Ñopo, Saavedra y Toro (2002), la información de los postulantes fue clasificada según intensidades raciales. Así, los encuestadores asignaban a cada individuo entrevistado un puntaje en una escala del 1 al 10, el cual reflejaba la intensidad con la que se manifestaban características asociadas a la raza blanca, indígena, negra o asiática. Mientras los puntajes sean más cercanos a los extremos de la escala (1 y 10) reflejan que la percepción de la ausencia o mayor incidencia de las características asociadas con cada grupo racial.

En nuestra muestra predomina la presencia de individuos percibidos por los encuestadores como de origen indígena. La distribución de los puntajes de intensidad racial asignados muestran una concentración hacia los 5 y 6 puntos de intensidad. Por otro lado, la distribución de los puntajes de la intensidad de blancos, se concentra en el valor 3.

Una comparación de la distribución de intensidades raciales de la muestra seleccionada de postulantes a PROEMPLEO en este estudio con los de la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ENNIV) 2000, utilizada en Ñopo et al. (2002) nos dice que la composición racial de la muestra presenta características raciales de mayor intensidad indígena y menor intensidad blanca que lo observado a nivel país a partir de la ENNIV, aunque con distintos grados de mestizaje.

Para las distribuciones de intensidades raciales a lo largo de las características asiático y negro no hay diferencias notables entre ambas muestras.

Análisis de los quintiles de intensidad racial

Una reclasificación de la muestra de acuerdo a quintiles de intensidades raciales arroja los resultados que se muestran en la tabla 8.

Gráfico 4
Distribución la intensidad racial de los postulantes

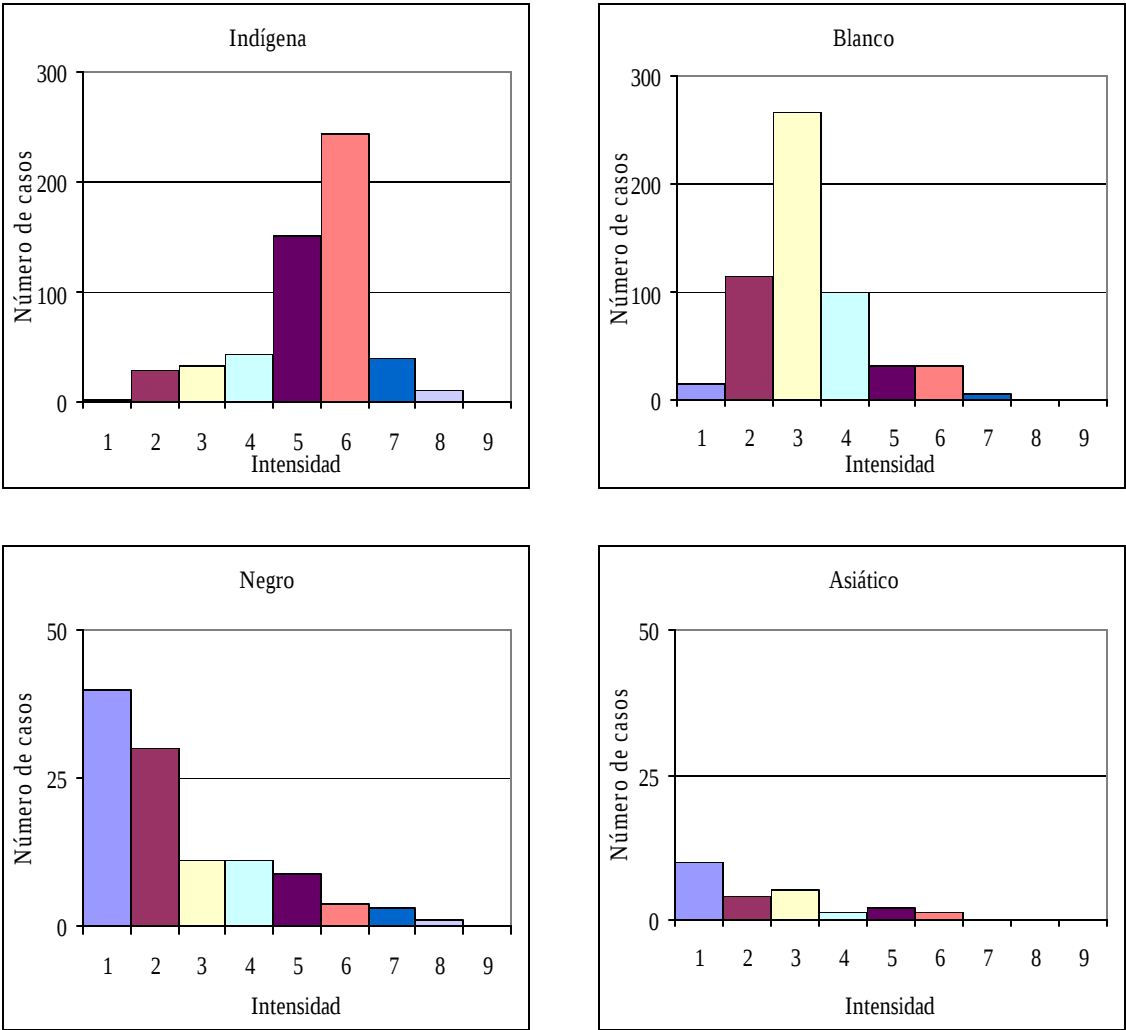


Tabla 7
Distribución del número de postulantes según quintiles de intensidad racial

		Indígena					Total
		I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	
Blanco	B-1	8	1	41	76	52	178
	B-2	17	7	187		29	240
	B-3		91				91
	B-4	33	64	39		3	139
	B-5	103	4	5			112
Total		161	167	272	76	84	760

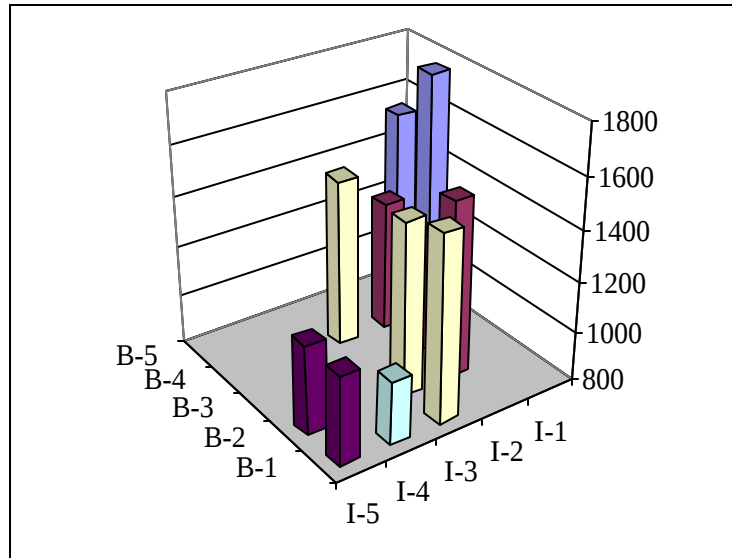
En mayor o menor medida, la mayoría de la población reporta combinaciones de intensidades raciales que se ubican en la diagonal de la matriz. Los individuos que reportan combinaciones de características raciales alejadas de la diagonal son típicamente asiáticos o típicamente negros.

Cuando se considera por separado la dimensión racial blanca y se hace una comparación de los ingresos familiares y los ingresos per cápita según las intensidades, se encuentra que una mayor intensidad de blanco está ligada a un mayor ingreso promedio, pero las diferencias encontradas no son significativas a un 95% de nivel de confianza. Se observa una tendencia inversa cuando se analizan a los individuos que presentan mayores rasgos indígenas, es decir, el ingreso promedio decrece aunque no parsimoniosamente. Al comparar las diferencias observadas entre los grupos extremos de la distribución combinando ambas dimensiones de

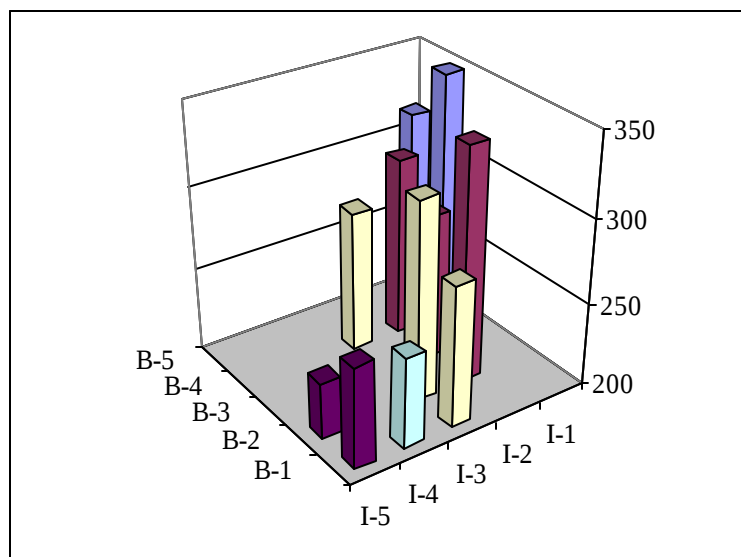
intensidad racial (indígena=5-blanco=1 contra indígena=1-blanco=5), se encuentra que los ingresos son mayores para los individuos blancos y tienden a ser menores para aquellos con rasgos indígenas, tanto en lo que se refiere al ingreso mensual familiar como al ingreso per cápita. Si bien el ingreso tiene un claro patrón, mientras uno se mueve a lo largo de las intensidades raciales, se encuentra que las diferencias son únicamente significativas para el caso del ingreso familiar mensual (significativa al 99%), mas no en el caso del ingreso mensual per cápita (significativa al 92%).

Alternativamente, similar información puede obtenerse a partir de la estimación de funciones de densidad del logaritmo del ingreso familiar mensual. En el gráfico 6 se compara un grupo marcadamente blanco (quintil 5 de blanco y quintil 1 de indígena) con otro marcadamente indígena (quintil 1 de blanco y quintil 5 de indígena).

Gráfico 5
Media del ingreso total familiar del postulante
por quintil de intensidad racial (*)



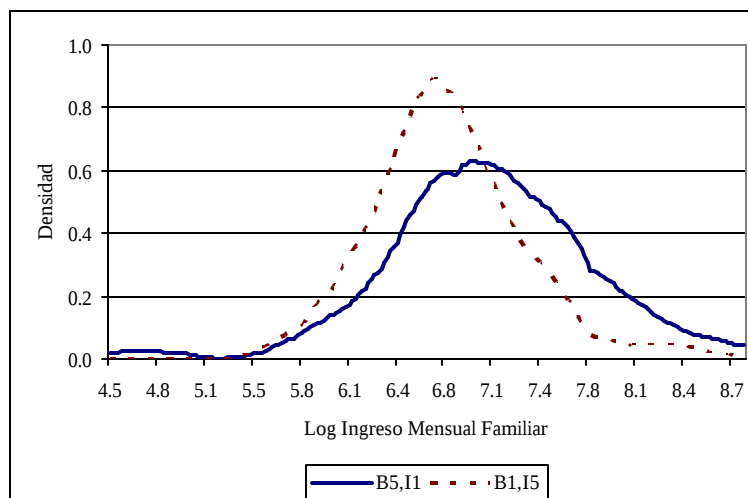
Media del ingreso per cápita del postulante
por quintil de intensidad racial (*)



Nota:

(*) Los gráficos excluyen los valores medios de las combinaciones de intensidad racial I1B1, I3B5 e I5B4 por tener menos de 10 observaciones.

Gráfico 6
Función de densidad del logaritmo del ingreso mensual familiar
según quintiles de intensidad racial



La densidad del logaritmo del ingreso mensual familiar para el grupo marcadamente blanco está hacia la derecha de la densidad para el grupo marcadamente indígena. Además, la distribución de ingresos es más dispersa para el grupo blanco que para el grupo indígena.

El acceso y la posesión de determinados activos están asociados a ciertos patrones raciales. La regularidad esperada en el comportamiento de las variables asociadas a dicho acceso es que mientras un individuo presente mayores rasgos asociados con una persona blanca (mayor intensidad racial) mayor será el acceso a dichos bienes. Análogamente, es de esperarse que tal acceso sea más restringido en cuanto mayor sea la intensidad indígena. Esta regularidad se cumple en casi todos los casos, salvo algunas excepciones como el promedio de años de educación y el tamaño del hogar, donde éstas se mantienen relativamente invariables a los cambios de intensidad racial.

En términos del tipo de educación a la cual accedieron los individuos se encuentra que a mayor intensidad racial indígena mayor es la proporción que estudió secundaria en centros educativos públicos. Con respecto a la educación de los padres, el nivel de educación superior es el más sensible, especialmente en los quintiles extremos. No sucede necesariamente lo mismo cuando el nivel educativo alcanzado es el secundario o primario.

Los antecedentes educativos más recientes (estudios profesionales o técnicos) y los antecedentes laborales actuales (ha trabajado alguna vez, ha trabajado como dependiente o independiente) muestran que las diferencias entre quintiles de intensidad racial no son tan fuertes.

La posesión de aquellos activos de mayor valor sigue la tendencia esperada: aumenta a medida que los postulantes son percibidos como más blancos y decrece cuando estos son percibidos como más indígenas.

Tabla 8
Características de los postulantes según quintiles de intensidad racial blanca

	Quintil de intensidad racial blanca				
	I	II	III	IV	V
Años de educación alcanzado	13,7	13,9	13,4	13,2	13,0
<i>Antecedentes socioeconómicos</i>					
Número de miembros del hogar (personas)	5,0	5,1	5,2	4,8	4,9
Ingreso familiar mensual (soles)	1.081,7	1.389,4	1.315,5	1.373,7	1.402,1
Ingreso familiar mensual per cápita (soles)	241,3	293,2	285,7	312,3	307,5
<i>Antecedentes educativos</i>					
Estudió secundaria en un centro educativo					
Público	81%	80%	77%	74%	62%
Privado	19%	20%	23%	26%	38%
Estudios postsecundarios en					
Universidad pública	17%	21%	11%	13%	8%
Universidad privada	17%	15%	15%	16%	26%
Instituto superior tecnológico público	12%	17%	18%	3%	8%
Instituto superior tecnológico privado	23%	29%	29%	37%	22%
Otros (CEO, ISTs, escuela superior)	9%	5%	5%	5%	0%
Sin estudios postsecundarios	21%	13%	23%	26%	37%
<i>Antecedentes migratorios</i>					
Nació en Lima	71%	75%	81%	71%	83%
Nació en Lima y nunca ha migrado	64%	68%	71%	63%	74%
<i>Antecedentes laborales</i>					
Ha trabajado alguna vez	100%	100%	98%	100%	98%
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses	86%	87%	87%	89%	85%
Trabajó como independiente en últimos 12 meses	53%	52%	42%	48%	51%
<i>Antecedentes familiares</i>					
Nivel educativo alcanzado por el padre					
Primaria	27%	26%	29%	21%	14%
Secundaria	48%	43%	44%	54%	31%
Superior	25%	30%	27%	25%	55%
Nivel educativo alcanzado por la madre					
Primaria	44%	38%	31%	26%	14%
Secundaria	44%	43%	52%	49%	48%
Superior	13%	20%	18%	24%	38%
<i>Activos del hogar</i>					
Horno microondas	15%	23%	15%	25%	26%
Lavadora de ropa	24%	38%	26%	33%	48%
Secadora de ropa	1%	2%	0%	1%	8%
Automóvil	12%	13%	19%	20%	22%
Teléfono fijo	51%	68%	68%	60%	54%

Nota: El quintil V agrupa a los individuos de mayor intensidad racial blanca, mientras que quintil I reúne a los de menor intensidad blanca.

Tabla 9
Características de los postulantes según quintiles de intensidad racial indígena

	Quintil de intensidad racial indígena				
	I	II	III	IV	V
Años de educación alcanzado	13,2	13,3	13,8	13,8	13,6
<i>Antecedentes socioeconómicos</i>					
Número de miembros del hogar (personas)	4,8	5,1	5,1	4,9	5,2
Ingreso familiar mensual (soles)	1.425,1	1.323,9	1.348,9	1.021,6	1.228,9
Ingreso familiar mensual per cápita (soles)	319,1	293,5	283,1	249,7	259,5
<i>Antecedentes educativos</i>					
Estudió secundaria en un centro educativo					
Público	65%	71%	83%	80%	81%
Privado	35%	29%	17%	20%	19%
Estudios postsecundarios en					
Universidad pública	8%	12%	19%	23%	22%
Universidad privada	24%	16%	16%	18%	14%
Instituto superior tecnológico público	6%	12%	16%	10%	11%
Instituto superior tecnológico privado	28%	31%	29%	15%	32%
Otros (CEO, ISTs, escuela superior)	3%	6%	2%	13%	8%
Sin estudios postsecundarios	31%	23%	18%	23%	14%
<i>Antecedentes migratorios</i>					
Nació en Lima	80%	81%	76%	63%	62%
Nació en Lima y nunca ha migrado	71%	70%	68%	60%	59%
<i>Antecedentes laborales</i>					
Ha trabajado alguna vez	99%	99%	100%	100%	100%
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses	87%	89%	86%	90%	78%
Trabajó como independiente en últimos 12 meses	47%	46%	49%	60%	62%
<i>Antecedentes familiares</i>					
Nivel educativo alcanzado por el padre					
Primaria	17%	26%	26%	29%	22%
Secundaria	40%	44%	43%	42%	68%
Superior	43%	30%	31%	29%	11%
Nivel educativo alcanzado por la madre					
Primaria	18%	28%	38%	38%	46%
Secundaria	49%	51%	41%	48%	43%
Superior	33%	21%	20%	15%	11%
<i>Activos del hogar</i>					
Horno microondas	24%	23%	21%	10%	22%
Lavadora de ropa	47%	32%	35%	23%	19%
Secadora de ropa	7%	1%	2%	0%	0%
Automóvil	19%	20%	15%	8%	14%
Teléfono fijo	53%	64%	68%	48%	57%

Nota: El quintil V agrupa a los individuos de mayor intensidad racial indígena, mientras que el quintil I reúne a los de menor intensidad indígena.

Clasificación de la población en estudio de grupos raciales

Criterios para la partición de la muestra

Como en Ñopo, Saavedra y Torero (2002), es necesario definir un criterio de corte para clasificar la población en estudio de acuerdo a sus características raciales. Este criterio de corte debe tomar en cuenta el número de observaciones de la muestra total y los números resultantes de observaciones en cada uno de los grupos que se definan. En esta oportunidad, considerando que la población en estudio es un segmento particular de la población peruana, se ha optado por usar un criterio de corte relativo, definido a partir de la distribución misma de características raciales de la muestra y no a partir de un valor de corte arbitrario. Así, en Ñopo, Saavedra y Torero (2002), el criterio de corte decía que:

- Si un individuo reporta intensidad en la dimensión *indígena* que sea por lo menos igual a un valor de corte “c” y una intensidad en la dimensión *blanco* que esté por debajo de tal valor “c”, él/ella será considerado dentro del grupo de *indígenas*.
- Análogamente, si un individuo reporta intensidad en la dimensión *blanco* que sea por lo menos igual a un valor de corte “c” y una intensidad en la dimensión *indígena* que esté por debajo de tal valor “c”, él/ella será considerado dentro del grupo de *blancos*. Un individuo que no es considerado dentro del grupo de *indígenas* ni del grupo de *blancos*, será considerado dentro del grupo de *mestizos*.

En este caso, en cambio, se utilizará como criterio de corte a la mediana (percentil 50)¹¹ de las distribuciones de intensidades de *indígena* y *blanco* respectivamente. Con la finalidad de analizar la sensibilidad de los resultados, utilizaremos también cortes en el percentil 75.

De esta manera, en el caso de la mediana, si un postulante reporta en la variable “Intensidad de indígena” un valor que esté por encima de la mediana de la distribución de dicha variable y un valor en la variable “Intensidad de blanco” que esté por debajo de la mediana de la distribución de la misma, él/ella será considerado dentro del grupo de *indígenas*. Análogamente, si un individuo reporta un valor en la dimensión *blanco* que esté por encima de la mediana de la distribución y una intensidad en la dimensión *indígena* que esté por debajo de la mediana de la distribución de la variable asociada a dicha dimensión, él/ella será considerado dentro del grupo de *blancos*. Un individuo que no es considerado dentro del grupo de *indígenas* ni del grupo de *blancos*, será considerado dentro del grupo de *mestizos*.

Caracterización de los postulantes según grupos raciales

Con el fin de ordenar el análisis se subdividió la muestra en tres grupos, arbitrariamente definidos como blanco, mestizo e indígena, utilizando dos cortes distintos, siguiendo la metodología descrita en la sección anterior: un corte en la mediana y un corte en el

¹¹ Tal como ha sido definido, el criterio contempla la posibilidad de usar otros puntos de corte dentro de las distribuciones de características raciales (el primer cuartil o cualquier otro percentil, por ejemplo). La mediana se presenta aquí como el punto de corte “natural” dentro de este criterio.

percentil 75. Como resultado de la aplicación de estos cortes, se generan muestras distintas, que se reportan en la tabla 9. En el caso de la mediana, un 45% de la muestra podría ser clasificado como indígena, 10% como mestizo y 45% como blanco. Con cortes en el percentil 75, estas cifras son 21%, 56% y 23% respectivamente. En esta muestra de postulantes, y según ambos cortes, se encuentra una mayor incidencia de trabajadores indígenas en la ocupación de asistentes contables/administrativos y una mayor incidencia de blancos en las ocupaciones de vendedores y secretarías.

En la tabla 10 se reporta una serie de características individuales y familiares para los tres grupos raciales utilizando ambos cortes. Para la mayoría de las variables, una compa-

ración de postulantes de distintos grupos raciales no denota la existencia de patrones claramente diferenciados. Así por ejemplo, en la edad, años de educación, experiencia laboral y duración del desempleo, no hay diferencias entre grupos raciales en ninguno de los dos cortes. En este sentido, se puede afirmar que en la mayor parte de variables fácilmente observables no hay mucha diferencia entre individuos de distintas características raciales, lo cual permitirá aislar mejor el efecto de las variables raciales. Sin embargo, sí existen diferencias en los patrones de tenencia de activos del hogar y en el régimen educativo público/privado, en los niveles educativos de los padres en ambos casos favoreciendo a los blancos y mestizos. Estas diferencias son ligeramente más claras en el caso del corte en percentil 50.

Tabla 10
Número de postulantes y de individuos por vacante
según distintas definiciones de raza

Percentil 50

	Total Vacantes				Total Individuos			
	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes
Indígena	344	90	62	192	255	86	43	126
Mestizo	77	13	24	40	45	12	15	18
Blanco	339	124	97	118	265	107	75	83
Total	760	227	183	350	565	205	133	227

Percentil 75

	Total Vacantes				Total Individuos			
	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes
Indígena	160	40	27	93	105	38	17	50
Mestizo	424	120	100	204	327	110	75	142
Blanco	176	67	56	53	133	57	41	35
Total	760	227	183	350	565	205	133	227

Tabla 11
Características de los postulantes según raza para diferentes puntos de corte

		Raza del postulante					
		Percentil 50			Percentil 75		
	Total	Indígena	Mestizo	Blanco	Indígena	Mestizo	Blanco
<i>Aspectos demográficos</i>							
Es mujer	73%	63%	77%	82%	54%	77%	81%
Edad (en años)	28,13	28,26	29,23	27,75	28,72	28,08	27,72
<i>Experiencia migratoria</i>							
Nació en Lima	77%	72%	94%	78%	68%	79%	78%
Nació en Lima y nunca ha migrado	70%	66%	81%	71%	66%	70%	72%
<i>Aspectos socioeconómicos</i>							
Número de miembros del hogar (personas)	5,08	5,08	5,17	5,05	5,01	5,09	5,10
Ingreso familiar mensual (soles)	1.370,49	1.308,57	1.372,21	1.432,75	1.112,92	1.431,48	1.455,07
Ingreso familiar mensual per capita (soles)	296,38	288,03	278,78	308,95	258,53	304,91	309,85
<i>Activos del hogar</i>							
Horno microondas	20%	19%	19%	21%	13%	19%	28%
Lavadora de ropa	33%	30%	38%	35%	17%	35%	44%
Secadora de ropa	4%	2%	3%	6%	0%	2%	10%
Automóvil	17%	17%	4%	19%	19%	13%	25%
<i>Antecedentes educativos</i>							
Años de educación alcanzado	13,63	13,99	13,09	13,40	13,90	13,61	13,43
<i>Estudió Secundaria en un centro educativo</i>							
Pública	77%	83%	71%	72%	85%	79%	65%
Privado	23%	17%	29%	28%	15%	21%	35%
<i>Estudios postsecundarios en</i>							
Universidad pública	19%	21%	29%	14%	23%	19%	15%
Universidad privada	16%	15%	13%	18%	16%	13%	23%
Instituto superior tecnológico público	14%	18%	12%	11%	15%	16%	9%
Instituto superior tecnológico privado	26%	27%	18%	27%	21%	30%	22%
Otros (CEO, ISTs, escuela superior)	6%	4%	13%	5%	7%	5%	6%
Sin estudios postsecundarios	19%	15%	16%	24%	19%	17%	26%
<i>Antecedentes educativos familiares</i>							
<i>Nivel educativo alcanzado por el padre</i>							
Primaria	23%	25%	26%	20%	21%	25%	21%
Secundaria	45%	49%	32%	43%	61%	43%	35%
Superior	33%	26%	42%	37%	18%	33%	45%
<i>Nivel educativo alcanzado por la madre</i>							
Primaria	33%	42%	34%	24%	44%	34%	22%
Secundaria	47%	42%	53%	50%	45%	47%	47%
Superior	20%	16%	13%	26%	11%	19%	31%
<i>Antecedentes laborales</i>							
Ha trabajado alguna vez	99%	100%	100%	99%	100%	100%	98%
Experiencia laboral (años)	3,86	3,81	4,15	3,85	3,92	3,83	3,88
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses	87%	87%	91%	86%	88%	88%	84%
Ingreso mensual en la última ocupación dependiente (soles)	654,13	639,20	726,31	653,52	643,34	659,54	651,30
Tiempo en la última ocupación dependiente (años)	12,74	12,23	10,57	13,77	12,81	12,47	13,35
Trabajó como independiente en últimos 12 meses	50%	56%	47%	44%	61%	45%	50%
<i>Búsqueda de empleo</i>							
Tiempo desde el último empleo dependientes (meses)	3,47	3,31	3,25	3,69	2,91	3,53	3,83
Duración de la búsqueda de empleo (meses)	2,11	2,09	1,89	2,18	2,15	2,11	2,08
Veces que ha postulado a una vacante en Proempleo	1,88	1,87	3,16	1,60	2,36	1,75	1,74
Tiene experiencia relacionada con el puesto	36%	39%	40%	32%	36%	40%	27%
Fue contratado para cubrir la vacante (%)	17%	15%	16%	19%	9%	19%	18%
No. de Postulantes	760	344	77	339	160	424	176
Distribución	100%	45%	10%	45%	21%	56%	23%

Resultados de la pseudoauditoría

Características de los postulantes contratados

Una comparación de características individuales entre los postulantes contratados y aquellos que no lo fueron, muestra una mayor tasa de contratación para las mujeres que para los hombres. Los contratados son ligeramente mayores y pertenecen a familias más numerosas (que a su vez tienen mayores ingresos).

Es importante notar que los resultados reportados en la tabla 12 deben ser entendidos sólo de manera “global”, ya que se han considerado todos los participantes en el sistema sin distinguir el número de entrevistas que cada uno de ellos tuvo. Tampoco se han considerado los efectos de competencia que cada individuo ha experimentado en este mercado, los que son heterogéneos entre los postulantes. Esta es una característica importante que diferencia nuestro estudio de un estudio de auditoría tradicional.

Una primera mirada a las diferencias raciales y de género en la colocación: los porcentajes de colocados

En primer lugar se computarán las tasas de colocación para diversos grupos de nuestra muestra. La información recolectada revela que del universo de 760 observaciones de postulantes que fueron enviados a las entrevistas de trabajo, 127 de ellos consiguieron empleo, lo cual se traduce en una tasa de colocación del 16,71%. Un análisis de las ocupaciones de manera independiente arroja tasas de colocación de 14,5% para los vendedores, 20,2% para las secretarias y 16,3% para los asistentes¹². En esta sección se ana-

lizan las diferencias de género y raciales que se dan en tales tasas de colocación.

En primer lugar, el análisis de las tasas de colocación desde el punto de vista de género sugiere la existencia de mecanismos en la contratación que conducen hacia la segregación ocupacional por género en el mercado laboral peruano. La tasa de colocación de los hombres es más alta que la de las mujeres entre los postulantes a asistentes (18,5% versus 15,3%), pero entre los postulantes a vendedores sucede exactamente lo contrario, la tasa de colocación de las mujeres está por encima de la de los hombres (19,2% versus 8,3%). Resulta interesante notar aquí que la cifra nacional para el porcentaje de participación femenina en las ocupaciones de asistentes es del 37,15% mientras que la participación femenina entre los vendedores es del orden del 53,35%¹³. Es decir, la ocupación para la cual encontramos una mayor tasa de colocación de las mujeres en nuestro estudio de auditoría (vendedores) resulta tener una mayor participación femenina dentro de las estadísticas nacionales. Dada la naturaleza del presente estudio de pseudoauditoría, el cual no pretende alcanzar representatividad nacional, tampoco es la intención establecer una conexión estadísticamente directa entre estas dos piezas de información. Se la presenta aquí solamente como una regularidad empírica bastante interesante y que, hasta cierto punto, sugiere uno de los posibles mecanismos que opera en la determinación de la segregación ocupacional por género en Perú.

2,3%, 3,0% y 2,0% para los vendedores, las secretarias y los asistentes respectivamente.

¹³ Estas cifras han sido estimadas a partir de la información de la Encuesta Nacional de Niveles de Vida (ENNIV) del año 2000.

¹² Asimismo, podemos reportar que tales tasas de colocación tienen errores estándares del orden del

Tabla 12
Características de los postulantes según indicador de éxito
en el proceso de colocación

	Contratado	
	No	Sí
Fue contratado para cubrir la vacante (%)	83	17
<i>Género (%)</i>		
Hombre	88	12
Mujer	81	19
Edad (en años)	27,9	28,3
Número de miembros del hogar (personas)	4,9	5,3
Ingreso familiar mensual (soles)	1.308,7	1.485,2
Ratio Contratado/Veces que postuló	0,9	0,9
Veces que ha postulado a una vacante	1,4	1,3
<i>Gestión de la institución donde realizó estudios secundarios (%)</i>		
Centro educativo público	83	17
Centro educativo privado	84	16
<i>Tipo de institución donde realizó estudios superiores (%)</i>		
Universidad pública	88	12
Universidad privada	82	18
IST público	81	19
IST privado	81	19
<i>Ingreso familiar mensual (soles) (%)</i>		
Entre 100-700	92	8
Entre 701-1050	84	16
Entre 1051-1400	77	23
Entre 1750-+	80	20
<i>Nivel educativo alcanzado por el padre del postulante (%)</i>		
Primaria	84	16
Secundaria	84	16
Superior	82	18
<i>Nivel educativo alcanzado por la madre del postulante (%)</i>		
Primaria	82	18
Secundaria	86	14
Superior	80	20
<i>Raza del postulante (Percentil 50)</i>		
Indígena	85	15
Mestizo	84	16
Blanco	81	19
<i>Raza del postulante (Percentil 75)</i>		
Indígena	91	9
Mestizo	81	19
Blanco	82	18

Notas: Los porcentajes suman horizontalmente 100%.

Tabla 13
Tasas de colocación según vacante y género

		Vendedores		
		Entrevistador		
		Hombre	Mujer	Total
Postulante	Hombre	5,9% (4%) 34	9,5% (4%) 63	8,3% (3%) 97
	Mujer	15,9% (5%) 63	22,4% (5%) 67	19,2% (3%) 130
	Total	12,4% (3%) 97	16,2% (3%) 130	14,5% (2%) 227

		Secretarias		
		Entrevistador		
		Hombre	Mujer	Total
Postulante	Mujer	21,6% (5%) 74	19,3% (4%) 109	20,2% (3%) 183

		Asistentes		
		Entrevistador		
		Hombre	Mujer	Total
Postulante	Hombre	20,4% (6%) 49	17,0% (5%) 59	18,5% (4%) 108
	Mujer	14,3% (3%) 119	16,3% (3%) 123	15,3% (2%) 242
	Total	16,1% (3%) 168	16,5% (3%) 182	16,3% (2%) 350

Nota:

En la tabla se reportan el porcentaje de colocados, el error estándar de tal porcentaje (entre paréntesis) y el número de observaciones utilizadas en el cómputo del respectivo porcentaje.

Resulta revelador constatar que estas diferencias de género presentan patrones aún más interesantes cuando se incorpora el sexo del entrevistador dentro del análisis. Así, mientras entre los vendedores las tasas más altas de colocación se dan cuando son entrevistadoras mujeres las que evalúan a postulantes mujeres, entre los asistentes las tasas más altas de colocación se dan cuando los entrevistadores hombres evalúan a postulantes hombres, tal como se puede apreciar en la tabla 13.

Por otro lado, siguiendo con el criterio de partición de la población que venimos utilizando en este estudio, podemos reportar diferencias en las tasas de colocación de los individuos según los grupos raciales a los que pertenecen. Mientras la tasa de colocación para los postulantes indígenas a las vacantes de vendedores es del 13,3%, la tasa de colocación de los postulantes blancos para las mismas vacantes alcanza el 14,5%. Se observan diferencias ligeramente más pronunciadas en la tasa de colocación de los postulantes a las vacantes de asistentes. Para tales ocupaciones el 15,1% de los postulantes indígenas logra conseguir empleo, pero es el 18,6% de los postulantes blancos que consigue tal objetivo. Las diferencias raciales en tasas de colocación alcanzan un máximo entre las secretarías (vacantes a las cuales se presentan únicamente postulantes mujeres). Si el 16,1% de las postulantes con rasgos indígenas logra conseguir empleo

(una de cada seis), sus competidoras con rasgos blancos lo consiguen a una tasa del 24,7% (una de cada cuatro), como se observa en la tabla 12.

Desagregar estos porcentajes de colocados según características raciales de los entrevistadores también arroja algunas luces interesantes, especialmente entre los postulantes a las vacantes de secretaria. En esta ocupación, la combinación de razas entrevistador/postulante en donde se observa el menor porcentaje de colocación es aquella en la que el entrevistador es mestizo y la postulante indígena (10,0%). Por otro lado, la combinación para la cual tal porcentaje de colocaciones alcanza un máximo se da cuando la postulante es blanca y el entrevistador mestizo. Estos resultados son los que se reportan en la tabla 14.

Una mirada conjunta a las características de género y raciales de los postulantes muestra que entre los vendedores (tablas 15 y 16) los postulantes hombres en general, y los hombres indígenas en particular, son los que tienen las menores tasa de colocación (6,4%). En el caso de los asistentes administrativos y contables, los hombres blancos tienen las tasas de colocación más altas (27,8%), mientras que las mujeres indígenas corren con la peor suerte con una tasa de colocación del 14,2%.

Tabla 14
Tasas de colocación según vacante y raza (percentil 50)

		Vendedores			
		Entrevistador			
		Indígena	Mestizo	Blanco	Total
Postulante	Indígena	16,7%	6,1%	18,2%	13,3%
		(8%)	(4%)	(7%)	(4%)
		24	33	33	90
	Mestizo	100,0%	0,0%	33,3%	23,1%
		(0%)	(0%)	(19%)	(12%)
		1	6	6	13
	Blanco	17,4%	9,3%	17,2%	14,5%
		(8%)	(4%)	(5%)	(3%)
		23	43	58	124
	Total	18,8%	7,3%	18,6%	14,5%
		(6%)	(3%)	(4%)	(2%)
		48	82	97	227

		Secretarias			
		Entrevistador			
		Indigena	Mestizo	Blanco	Total
Postulante	Indigena	17,9%	10,0%	16,7%	16,1%
		(7%)	(9%)	(8%)	(5%)
		28	10	24	62
	Mestizo	15,4%	0,0%	11,1%	12,5%
		(10%)	(0%)	(10%)	(7%)
		13	2	9	24
	Blanco	19,5%	33,3%	25,7%	24,7%
		(6%)	(10%)	(7%)	(4%)
		41	21	35	97
	Total	18,3%	24,2%	20,6%	20,2%
		(4%)	(7%)	(5%)	(3%)
		82	33	68	183

		Asistentes			
		Entrevistador			
		Indígena	Mestizo	Blanco	Total
Postulante	Indígena	16,7%	13,3%	14,3%	15,1%
		(4%)	(4%)	(5%)	(3%)
		90	60	42	192
	Mestizo	18,8%	6,7%	22,2%	15,0%
		(10%)	(6%)	(14%)	(6%)
		16	15	9	40
	Blanco	20,4%	20,9%	11,5%	18,6%
		(6%)	(6%)	(6%)	(4%)
		49	43	26	118
Total	18,1%	15,3%	14,3%	16,3%	
	(3%)	(3%)	(4%)	(2%)	
	155	118	77	350	

Nota:

En la tabla se reportan el porcentaje de colocados, el error estándar de tal porcentaje (entre paréntesis) y el número de observaciones utilizadas en el cómputo del respectivo porcentaje.

Tabla 15
Tasas de colocación de hombres por raza

		Vendedores			Total
		Entrevistador			
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	0,0%	5,0%	18,2%	6,4%
		(0%)	(5%)	(12%)	(4%)
		16	20	11	47
	Blanco	25,0%	4,2%	0,0%	9,3%
		(13%)	(4%)	(0%)	(4%)
		12	24	7	43

		Asistentes			Total
		Entrevistador			
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	14,3%	20,0%	16,7%	16,5%
		(6%)	(9%)	(8%)	(4%)
		35	20	24	79
	Blanco	22,2%	33,3%	33,3%	27,8%
		(14%)	(27%)	(19%)	(11%)
		9	3	6	18

Nota:

- En la tabla se reportan el porcentaje de colocados, el error estándar de tal porcentaje (entre paréntesis) y el número de observaciones utilizadas en el cómputo del respectivo porcentaje.

- En las tablas se omite la categoría “mestizo” de los postulantes debido a que el número de observaciones asociadas a la misma no es significativo.

Tabla 16
Tasas de colocación de mujeres por raza

		Vendedores			
		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	50,0%	7,7%	18,2%	20,9%
		(18%)	(7%)	(8%)	(6%)
		8	13	22	43
	Blanco	9,1%	15,8%	19,6%	17,3%
		(9%)	(8%)	(6%)	(4%)
		11	19	51	81

		Secretarias			
		Entrevistador			
		Indígena	Mestizo	Blanco	Total
Postulante	Indígena	17,9%	10,0%	16,7%	16,1%
		(7%)	(9%)	(8%)	(5%)
		28	10	24	62
	Blanco	19,5%	33,3%	25,7%	24,7%
		(6%)	(10%)	(7%)	(4%)
		41	21	35	97

		Asistentes			
		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	18,2%	10,0%	11,1%	14,2%
		(5%)	(5%)	(7%)	(3%)
		55	40	18	113
	Blanco	20,0%	20,0%	5,0%	17,0%
		(6%)	(6%)	(5%)	(4%)
		40	40	20	100

Nota:

- En la tabla se reportan el porcentaje de colocados, el error estándar de tal porcentaje (entre paréntesis) y el número de observaciones utilizadas en el cómputo del respectivo porcentaje.

- En las tablas se omite la categoría “mestizo” de los postulantes debido a que el número de observaciones asociada a la misma no es significativo.

Siguiendo el trabajo de Chay (1998), que encuentra diferencias interesantes en la discriminación racial según el tamaño de la firma a partir de análisis de las leyes relacionadas a la “acción afirmativa” en los Estados Unidos, a continuación se analizan los porcentajes de colocación desde esa perspectiva. Las tablas 17 y 18 muestran los porcentajes de colocación según grupos raciales y según género para empresas pequeñas (menos de 10 trabajadores), medianas (entre 10 y 49 trabajadores) y grandes (50 trabajadores o más).

La evidencia que se observa muestra que los hombres y los indígenas tienen las menores tasas de colocación en las pequeñas empresas que solicitan vendedores. En las empresas pequeñas y medianas, los entrevistadores hombres son más propensos a contratar secretarías que las entrevistadoras mujeres, pero la situación es inversa en las empresas grandes donde las mujeres son más propensas a contratar que los hombres. Entre los

asistentes, los postulantes blancos tienen mejores tasas de colocación que sus competidores indígenas y mestizos en las pequeñas, medianas y grandes empresas. Similarmente, los postulantes hombres tienen mejores tasas de colocación que sus competidores mujeres en las empresas pequeñas, medianas y grandes (ver tablas en Anexo II).

Estas tasas de colocación han sido computadas para los grupos antes mencionados sin tomar en consideración que los individuos difieren en algunas características observables. Puesto que tales diferencias pueden influir sobre las probabilidades de contratación, se hace necesario controlar por tales diferencias, lo cual se hace en la próxima sección. Para esto, se estiman modelos discretos en donde la colocación será explicada como función de un conjunto de características individuales, de las familias de los individuos, de las ocupaciones, de las empresas y de los entrevistadores.

Tabla 17

Tasas de colocación según tamaño de empresa y vacante por género

Pequeña
Vendedores

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	0,0% (0%) 6	0,0% (0%) 7	0,0% (0%) 13
	Mujer	50,0% (35%) 2	42,1% (11%) 19	42,9% (11%) 21
Total		12,5% (12%) 8	30,8% (9%) 26	26,5% (8%) 34

Secretarias

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre			
	Mujer	22,2% (10%) 18	16,3% (6%) 43	18,0% (5%) 61
Total		22,2% (10%) 18	16,3% (6%) 43	18,0% (5%) 61

Asistentes

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	18,8% (10%) 16	50,0% (35%) 2	22,2% (10%) 18
	Mujer	11,8% (8%) 17	18,8% (10%) 16	15,2% (6%) 33
Total		15,2% (6%) 33	22,2% (10%) 18	17,7% (5%) 51

Empresa mediana
Vendedores

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	0,0% (0%) 2	0,0% (0%) 2	0,0% (0%) 4
	Mujer	14,3% (8%) 21	28,6% (17%) 7	17,9% (7%) 28
Total		13,0% (7%) 23	22,2% (14%) 9	15,6% (6%) 32

Secretarias

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre			
	Mujer	23,3% (8%) 30	18,9% (6%) 37	20,9% (5%) 67
Total		23,3% (8%) 30	18,9% (6%) 37	20,9% (5%) 67

Asistentes

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	25,0% (22%) 4	17,4% (8%) 23	18,5% (7%) 27
	Mujer	21,4% (8%) 28	19,4% (5%) 67	20,0% (4%) 95
Total		21,9% (7%) 32	18,9% (4%) 90	19,7% (4%) 122

Empresa grande
Vendedores

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	7,7% (5%) 26	11,1% (4%) 54	10,0% (3%) 80
	Mujer	15,0% (6%) 40	10,0% (5%) 40	12,5% (4%) 80
Total		12,1% (4%) 66	10,6% (3%) 94	11,3% (2%) 160

Secretarias

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre			
	Mujer	19,2% (8%) 26	24,1% (8%) 29	21,8% (6%) 55
Total		19,2% (8%) 26	24,1% (8%) 29	21,8% (6%) 55

Asistentes

		Entrevistador		Total
		Hombre	Mujer	
		Postulante	Postulante	
Postulante	Hombre	20,7% (8%) 29	14,7% (6%) 34	17,5% (5%) 63
	Mujer	12,2% (4%) 74	10,0% (5%) 40	11,4% (3%) 114
Total		14,6% (3%) 103	12,2% (4%) 74	13,6% (3%) 177

Tabla 18

Tasas de colocación según tamaño de empresa y vacante por raza (Percentil 50)

Pequeña

Vendedores

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	0,0% (0%) 6		20,0% (18%) 5	9,1% (9%) 11
	Blanco	12,5% (12%) 8		50,0% (14%) 12	35,0% (11%) 20
Total		13,3% (9%) 15		36,8% (11%) 19	26,5% (8%) 34

Secretarias

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	22,2% (14%) 9		0,0% (0%) 10	10,5% (7%) 19
	Blanco	14,3% (9%) 14		33,3% (10%) 21	25,7% (7%) 35
Total		16,0% (7%) 25		19,4% (7%) 36	18,0% (5%) 61

Asistentes

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	37,5% (17%) 8	0,0% (0%) 5	7,1% (7%) 14	14,8% (7%) 27
	Blanco	16,7% (15%) 6	100,0% (0%) 1	18,2% (12%) 11	22,2% (10%) 18
Total		25,0% (11%) 16	14,3% (13%) 7	14,3% (7%) 28	17,7% (5%) 51

Empresa mediana

Vendedores

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	33,3% (19%) 6	14,3% (13%) 7	33,3% (27%) 3	25,0% (11%) 16
	Blanco	0,0% (0%) 3	0,0% (0%) 9	25,0% (22%) 4	6,3% (6%) 16
Total		22,2% (14%) 9	6,3% (6%) 16	28,6% (17%) 7	15,6% (6%) 32

Secretarias

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	8,3% (8%) 12		28,6% (12%) 14	19,2% (8%) 26
	Blanco	30,8% (13%) 13	33,3% (19%) 6	14,3% (9%) 14	24,2% (7%) 33
Total		17,9% (7%) 28	28,6% (17%) 7	21,9% (7%) 32	20,9% (5%) 67

Asistentes

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	20,8% (6%) 53	25,0% (13%) 12		21,5% (5%) 65
	Blanco	15,4% (7%) 26	21,1% (9%) 19		17,8% (6%) 45
Total		19,8% (4%) 86	19,4% (7%) 36		19,7% (4%) 122

Empresa grande

Vendedores

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	16,7% (11%) 12	3,9% (4%) 26	16,0% (7%) 25	11,1% (4%) 63
	Blanco	25,0% (13%) 12	9,1% (5%) 33	7,1% (4%) 42	10,3% (3%) 87
Total		20,8% (8%) 24	6,2% (3%) 65	12,7% (4%) 71	11,3% (2%) 160

Secretarias

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	28,6% (17%) 7	10,0% (9%) 10		17,7% (9%) 17
	Blanco	14,3% (9%) 14	33,3% (12%) 15		24,1% (8%) 29
Total		20,7% (8%) 29	23,1% (8%) 26		21,8% (6%) 55

Asistentes

Postulante		Entrevistador			Total
		Indígena	Mestizo	Blanco	
		Indígena	Mestizo	Blanco	
Postulante	Indígena	3,5% (3%) 29	11,6% (5%) 43	17,9% (7%) 28	11,0% (3%) 100
	Blanco	29,4% (11%) 17	17,4% (8%) 23	6,7% (6%) 15	18,2% (5%) 55
Total		13,2% (5%) 53	13,3% (4%) 75	14,3% (5%) 49	13,6% (3%) 177

Raza, género, salarios y pretensiones salariales

En los procesos de contratación y búsqueda de empleo se da una compleja interrelación entre las pretensiones salariales (el salario que los individuos pretenden conseguir en su próximo empleo), los salarios de reserva (el salario mínimo que los individuos están dispuestos a recibir en su próximo empleo), los salarios de entrada (el salario con el que los individuos entran a su nuevo empleo) y las características de género y raciales.

En un mercado laboral como el peruano, en el que claramente operan mecanismos de clasificación (*sorting*) —siendo la segregación ocupacional una evidencia de ello— es de esperarse que los agentes (empleadores, empleados y buscadores de empleos) tomen sus decisiones asumiendo la existencia de, por lo menos, discriminación estadística en el mercado. Así, en el equilibrio, no es sorprendente encontrar diferencias en las distribuciones de salarios ofrecidos (*wage offers*) y en las distribuciones de los tiempos de búsqueda de empleo según género y raza. Los individuos pertenecientes a los grupos discriminados, anticipándose a lo que esperan encontrar en el mercado, ajustan sus expectativas y, como consecuencia de ello, enfrentan sus procesos de búsqueda de empleo con unos salarios de reserva que están por debajo de los de los otros grupos.

En el otro lado del mercado, los empleadores asumiendo las mismas “creencias comunes ex ante” que los buscadores de empleo, saben que los individuos de los grupos discriminados estarán dispuestos a aceptar ofertas de trabajo con salarios menores. Así se configura una típica situación de mercado en la que el equilibrio no necesariamente es socialmente óptimo y las creencias ex ante de los individuos acerca de la discriminación en el mercado se refuerzan y perpetúan.

Estas predicciones de los modelos teóricos de búsqueda (Mortensen y Pissarides, 1994) son claras acerca de los salarios de reserva, pero no dicen mucho acerca de las pretensiones salariales. Si bien es cierto que es de esperarse que se hagan las mismas predicciones para ambas, existe una pequeña sutileza que es importante notar aquí. Mientras el salario de reserva se determina, de acuerdo con estos modelos, con un resultado del equilibrio, no ocurre lo mismo con las pretensiones salariales. Estas pueden ajustarse a partir de las configuraciones de equilibrio de mercado que los individuos observan, pero además de ello, en este estudio se quiere explotar un componente de ellas que nos parece sumamente importante: las pretensiones salariales capturan la valoración (en dinero) de una serie de características de los individuos que no son observables por el econométrico y, muchas veces, tampoco por el empleador. Es decir, involucran un componente del “capital humano” de los individuos que típicamente no puede ser capturado en un modelo Minceriano.

Los datos levantados para este estudio permiten explorar, por lo menos parcialmente, las complejas interrelaciones enunciadas líneas arriba. Disponemos de información de los salarios de los individuos en sus últimos empleos así como de sus pretensiones salariales en sus procesos de búsqueda. Analizar la interacción estadística de estas dos variables con una serie de controles individuales y raciales arrojará algunas luces acerca de estos mecanismos de ajustes de expectativas de los individuos en el mercado laboral peruano. Para tal fin, dentro de un modelo lineal simple, explicamos el logaritmo natural de la pretensión salarial de los individuos a partir de un conjunto de características de los individuos incluyendo las características

raciales de los mismos. Asimismo, y buscando validar nuestros resultados sobre la base de otras especificaciones se analiza el logaritmo natural de la pretensión salarial en función del logaritmo natural de sus salarios en sus últimos empleos¹⁴ y de las variables de género y raza.

La tabla 20 muestra que bajo nuestra primera especificación las pretensiones de las mujeres están por debajo de las pretensiones de los hombres. Asimismo, se encuentra que los hombres blancos tienen, *ceteris paribus*, una pretensión salarial 8% mayor que todos los otros grupos de género/raza. En ninguno de los casos se encuentra evidencia sistemática de diferencia en la pretensión salarial entre mujeres blancas y mujeres indígenas. En la medida que los individuos se ajustan a partir de lo que observan en el mercado, procesos discriminatorios que se observan en el mercado pueden ya estar siendo descontados en estas pretensiones salariales. Esto, a su vez, puede tener un efecto positivo sobre el proceso de contratación. Si la pretensión salarial ya incorpora el diferencial de salarios que requiere el empleador discriminador, entonces al momento de la contratación ya no se encontraría diferencias en probabilidades de contratación.

Sin embargo es importante destacar que, pese a que se encuentra cierta evidencia de la importancia del género y la raza como variable explicativa de la pretensión salarial, es muy posible que la evidencia de discriminación se encuentre sobrestimada. Esto ocurre debido a la omisión de variables relevantes capaces de explicar la brecha en el ingreso. Típicamente, se relacionan estos no observables a la calidad de la educación o a los

antecedentes socioeconómicos. Al ajustar por estos factores la brecha disminuiría. Esto, aunado al hecho de que las características observables de estos postulantes son bastante similares, llevaría a pensar que podría existir algo de discriminación a través de la pretensión salarial. Sin embargo, también es posible que en la pretensión salarial el postulante esté ya descontando —o premiando— características no observables que sólo él o ella conocen, como habilidad u otras variables individuales o familiares no observadas.

En la segunda especificación se buscó controlar por los no observables incluyendo como variable explicativa los salarios de los últimos empleos. Tal variable no sólo captura las características de los individuos de la especificación anterior sino que además captura otras variables no observadas capaces de explicar la brecha de ingresos como se mencionó anteriormente.

Asimismo, incluimos como control el logaritmo del ingreso familiar con la finalidad de capturar efectos de presión social o familiar de los individuos por buscar empleos mejor remunerados y una variable que mide el grado de escolaridad del padre. Esta variable pretende capturar efectos del tipo modelos de conducta (*role models*) que pudieran influir sobre las pretensiones de los individuos (individuos con padres mejor educados deberían aspirar a conseguir mejores remuneraciones). Por otro lado, incluimos el estado civil del individuo como una manera de aproximarnos a la urgencia que tienen por conseguir empleo (es de esperarse que un individuo soltero tenga menor urgencia de conseguir empleo y por lo tanto puede ir al mercado de trabajo con pretensiones más altas). Incluimos también la edad del individuo y dos controles para las ocupaciones a las que está postulando (la categoría base es asistentes). Finalmente, incluimos los controles que son objeto de nuestro estudio.

¹⁴Con la finalidad de minimizar los ruidos estadísticos, aquí sólo se considera a aquellos individuos que no tienen más de doce meses como desempleados y que en su último empleo estuvieron bajo una relación de dependencia.

Uno es dicotómico que indica si el individuo podría ser clasificado como indígena según el criterio de partición de la población enunciado previamente¹⁵, el otro es dicotómico para los individuos mestizos (la categoría base es blancos) y un control dicotómico adicional que indica si el postulante es mujer.

La gran mayoría de controles considerados resultan tener impactos significativos en la determinación de las expectativas salariales. El ingreso en la última ocupación tiene un efecto claramente positivo.

El rol de la presión familiar, la educación del padre y el estado civil son positivos. Nuestros estimadores sugieren que las mujeres ajustan sus expectativas salariales entre 10% y 11% por debajo de las de los hombres. Sin embargo, y a diferencia de lo que se encontró en la especificación anterior, las pretensiones salariales parecen no verse afectadas significativamente por la condición racial de los individuos, lo que podría estar indicando que ya el ingreso en los trabajos anteriores podría estar capturando este efecto.

¹⁵ Con la finalidad de analizar la sensibilidad de los resultados respecto del punto de corte en el criterio de partición, también se presentan las estimaciones hechas tanto para un corte en las medianas como para un corte en el percentil 75.

Tabla 19
Regresiones para la pretensión salarial
(Cortes de raza definidos en el percentil 50 y 75)

	Percentil 50		Percentil 75	
	Sin interacciones	Con interacciones	Sin interacciones	Con interacciones
Postulante mestizo	0,050 (1,40)		-0,000 (0,01)	
Postulante blanco	0,014 (0,71)		0,017 (0,56)	
Postulante mujer	-0,052 (2,21)*		-0,051 (2,14)*	
Postulante hombre e indígena		0,050 (1,66)		0,025 (0,56)
Postulante hombre y mestizo		0,046 (0,71)		0,043 (1,09)
Postulante hombre y blanco		0,083 (2,20)*		0,068 (1,25)
Postulante mujer y mestiza		0,069 (1,64)		-0,013 (0,40)
Postulante mujer y blanca		0,010 (0,41)		0,002 (0,06)
Experiencia laboral (Ult. 3 ocupac.)	0,042 (4,44)**	0,042 (4,39)**	0,043 (4,46)**	0,043 (4,48)**
Experiencia laboral (Ult. 3 ocupac.)^2	-0,002 (3,58)**	-0,002 (3,55)**	-0,002 (3,59)**	-0,002 (3,59)**
Educ. superior no univ. incompleta	-0,010 (0,30)	-0,014 (0,41)	-0,008 (0,22)	-0,006 (0,19)
Educ. superior no univ. completa	-0,026 (0,87)	-0,028 (0,93)	-0,029 (0,97)	-0,028 (0,94)
Educ. superior univ. incompleta	0,009 (0,26)	0,005 (0,16)	0,001 (0,04)	0,002 (0,07)
Educ. superior univ. completa	0,179 (5,13)**	0,177 (5,09)**	0,174 (4,99)**	0,175 (5,00)**
Edad del postulante	0,050 (3,36)**	0,050 (3,35)**	0,049 (3,32)**	0,048 (3,26)**
Edad del postulante ^2	-0,001 (2,73)**	-0,001 (2,71)**	-0,001 (2,70)**	-0,001 (2,65)**
Es soltero	0,015 (0,45)	0,012 (0,35)	0,014 (0,43)	0,014 (0,43)
Es Jefe de hogar	0,002 (0,08)	0,001 (0,04)	0,003 (0,11)	0,002 (0,07)
Madre con educ. secundaria completa	0,051 (2,45)*	0,048 (2,31)*	0,052 (2,52)*	0,053 (2,53)*
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,044 (1,32)	0,040 (1,19)	0,041 (1,22)	0,041 (1,22)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,046 (1,19)	0,044 (1,12)	0,045 (1,15)	0,045 (1,15)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,002 (0,51)	0,002 (0,50)	0,001 (0,38)	0,001 (0,35)
Dejó último puesto de trabajo porque fue despedido	0,265 (1,22)	0,243 (1,12)	0,258 (1,19)	0,245 (1,11)
Dejó último puesto de trabajo por que renunció	0,238 (1,11)	0,218 (1,01)	0,229 (1,06)	0,216 (0,99)
Dejó último puesto de trabajo por que su contrato/acuerdo terminó	0,237 (1,11)	0,218 (1,02)	0,32 (1,08)	0,219 (1,00)
Dejó el último puesto de trabajo por otras razones	0,221 (1,02)	0,201 (0,93)	0,216 (1,00)	0,204 (0,92)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,034 (0,47)	-0,037 (0,51)	-0,022 (0,31)	-0,021 (0,30)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,037 (0,79)	-0,036 (0,76)	-0,030 (0,64)	-0,29 (0,62)
Puesto (secretarias)	0,155 (5,50)**	0,155 (5,49)**	0,157 (5,58)**	0,158 (5,58)**
Puesto (asistentes)	0,127 (4,45)**	0,128 (4,49)**	0,131 (4,55)**	0,132 (4,57)**
Constante	5,048 (16,12)**	5,023 (16,09)**	5,067 (16,14)**	5,049 (15,95)**
Observaciones	543	543	543	543
R-squared	0,40	0,40	0,39	0,40

Tabla 20
Determinantes de las pretensiones salariales de los individuos
para diferentes cortes de intensidad racial

	Percentil 50	Percentil 75
LN ingreso en la última ocupación	0,114 (7,18)**	0,116 (7,34)**
LN ingreso mensual familiar	0,035 (2,39)*	0,041 (2,74)**
Nivel de escolaridad del padre (secundaria)	0,018 (0,93)	0,015 (0,75)
Nivel de escolaridad del padre (Superior no universitaria)	0,066 (2,34)*	0,074 (2,66)**
Nivel de escolaridad del padre (Superior universitaria)	0,121 (4,51)**	0,128 (4,75)**
Es soltero	0,063 (2,6)*	0,060 (2,15)*
Edad del postulante	0,012 (5,97)**	0,012 (6,02)**
Ocupación vendedores	-0,206 (9,60)**	-0,199 (9,28)**
Ocupación secretarias	-0,073 (3,38)**	-0,069 (3,22)**
Es indígena	-0,041 (1,10)	0,029 (0,57)
Es mestizo	-0,055 (0,91)	-0,058 (1,21)
Es mujer	-0,108 (3,06)**	-0,097 (2,03)*
Es mujer indígena	0,044 (1,04)	0,013 (0,22)
Es mujer mestiza	0,115 (1,71)	0,066 (1,26)
Dejó último puesto de trabajo porque fue despedido	0,314 (1,43)	0,331 (1,50)
Dejó último puesto de trabajo porque renunció	0,265 (1,22)	0,277 (1,26)
Dejó último puesto de trabajo porque su contrato/acuerdo terminó	0,269 (1,24)	0,286 (1,31)
Dejó último puesto de trabajo por otras razones	0,296 (1,36)	0,306 (1,39)
Tenía trabajo al momento de postular	0,016 (0,41)	0,038 (0,95)
Constante	4,879 (18,73)**	4,794 (18,00)**
Observaciones	711	711
R2	0,37	0,37

Control de las diferencias raciales y de género en la colocación según algunas características observables: modelos logit

Si bien el diseño de nuestro estudio de pseudoauditoría requiere que todos los postulantes a una vacante satisfagan ciertos requisitos mínimos (establecidos por la empresa que ofrece la vacante y verificados por el intermediador), no podemos garantizar que todos los postulantes sean observacionalmente iguales en un vasto conjunto de características observables que incluyan, por lo menos edad, experiencia relevante y capacitación. Un análisis de los datos sugiere que los postulantes a una misma vacante, en efecto, difieren en una serie de características observables¹⁶.

De esta manera, si los postulantes a una vacante difieren en características observables que el mercado de trabajo valora así como también difieren en sus características raciales observables, es necesario poder identificar hasta que punto las diferencias en tasas de colocación reportadas previamente son atribuibles a las diferencias raciales (y cuanto de las diferencias en tasas de colocación es explicado por esas diferencias en otras características observables).

En tal sentido, a continuación estimaremos modelos dicotómicos (logit) en donde la variable explicada será la colocación de los individuos (1 si el individuo consiguió el empleo y 0 en el caso contrario). Esta colocación será explicada en función de una serie de características observables: género y raza del postulante, género y raza del entrevistador, edad del postulante, educación, estado civil, un indicador de si el postulante es jefe de hogar o no, indicadores de la con-

dición migratoria del postulante (migrantes nacidos en Lima y aquellos nacidos fuera de esa ciudad), educación de los padres, un indicador de si la experiencia laboral previa era relevante al puesto, meses que lleva el postulante como desempleado, un indicador de si el postulante tenía empleo al momento de la entrevista de trabajo y dos medidas “proxies” de habilidad de los postulantes (el logaritmo natural de los ingresos mensuales del postulante en su última ocupación principal y la diferencia entre el logaritmo de las pretensiones salariales de los individuos y el logaritmo natural de los ingresos en su última ocupación principal¹⁷).

Estos modelos dicotómicos serán estimados para diferentes particiones de la muestra: según ocupaciones, según tamaño de la empresa, según raza del entrevistador y finalmente según género del entrevistador. Con la finalidad de controlar por una serie de características no observables que difieren de una vacante a otra, incluiremos efectos fijos por vacantes en nuestras estimaciones. Finalmente, puesto que los modelos logit no se pueden identificar sin un supuesto acerca de la escala de las variables (el cual típicamente se implementa a través de un supuesto sobre la varianza de la distribución de los errores), se reportarán las derivadas parciales de los coeficientes del modelo en lugar de los coeficientes mismos. La tabla 19 muestra los coeficientes de las variables de género y raza así como los coeficientes correspondientes al salario en la última ocupa-

¹⁶ Un test de Bartlett revela que la varianza intravacantes es estadísticamente igual a la varianza intervacantes para características individuales como edad, años de educación y experiencia relevante.

¹⁷ El logaritmo de los ingresos de los postulantes sirve como variable próxima al “capital humano” de los individuos. Es de esperarse que quienes tenían ingresos altos en sus ocupaciones anteriores sean personas mejor capacitadas que aquellas que tenían ingresos bajos. La diferencia entre el logaritmo de las pretensiones salariales de los individuos y el logaritmo de sus ingresos en la última ocupación pretende capturar el efecto de características no observables, ni por el econometrista ni por el mercado de trabajo, pero sí por el propio individuo.

ción principal y el diferencial entre la pretensión salarial y este último salario.

Utilizando los cortes para el percentil 75 los coeficientes de las variables mestizo y blanco son positivos y estadísticamente significativos en el agregado. Cuando se desagregan las estimaciones según la ocupación y raza del entrevistador, ningún efecto marginal es significativo. Sólo en el caso de las pequeñas y medianas empresas se encuentra cierta preferencia hacia los individuos blancos, mientras que en los entrevistadores hombres se evidencia una preferencia hacia los postulantes mestizos y en menor medida, blancos. Cuando se hace el análisis poniendo el corte en la mediana, el único efecto robusto es que los entrevistadores hombres prefieren a los postulantes mestizos y blancos.

La tabla 22 presenta una especificación distinta, mostrando los coeficientes de las in-

teracciones entre raza y género. Sólo se encuentra evidencia de discriminación en el caso de entrevistadores hombres, que discriminarían a favor de hombres mestizos, y en el caso de los vendedores en donde habría discriminación contra los hombres indígenas.

En varias especificaciones se encuentra que el ingreso en la última ocupación tiene un efecto positivo en la probabilidad de contratación. Posiblemente esta variable capta un conjunto de variables no observadas por el analista pero que sí pueden estar siendo observadas por el entrevistador. En cualquier caso, esta variable, si bien significativa, está afectada también por la raza que, como ha sido documentado en Ñopo, Saavedra y Torero (2003), es uno de los determinantes del ingreso y de la pretensión salarial.

Tabla 21
Efectos marginales sobre la colocación

Percentil 50

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante mestizo	0,001 (0,03)	0,049 (1,30)	-0,083 (0,70)	0,040 (0,57)	0,006 (0,13)	-0,079 (0,68)	0,042 (0,81)	-0,034 (0,41)		0,059 (0,96)	0,185 (2,37)*	-0,099 (1,49)
Postulante blanco	0,033 (1,11)	-0,004 (0,22)	0,011 (0,14)	0,060 (1,33)	0,060 (1,92)	-0,043 (0,68)	0,030 (0,80)	0,009 (0,17)	0,061 (1,24)	0,005 (0,12)	0,115 (2,31)*	-0,008 (0,20)
Postulante mujer	0,025 (0,67)	0,056 (1,54)		-0,034 (0,68)	0,024 (0,55)	0,092 (0,98)	-0,010 (0,25)	0,085 (1,23)	0,054 (0,91)	0,005 (0,09)	-0,058 (0,93)	0,076 (1,58)
Edad del postulante	-0,002 (0,59)	0,001 (0,39)	-0,004 (0,41)	-0,005 (0,80)	-0,003 (0,94)	0,001 (0,12)	-0,001 (0,19)	0,009 (1,34)	-0,004 (0,57)	-0,006 (1,16)	-0,001 (0,6)	-0,004 (0,78)
Es soltero	-0,020 (0,40)	-0,032 (1,22)	0,076 (0,65)	0,027 (0,26)	-0,038 (0,64)	-0,041 (0,41)	0,010 (0,18)	-0,131 (1,33)	-0,118 (1,61)	0,065 (0,86)	-0,045 (0,61)	-0,014 (0,20)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,168 (2,74)**	0,050 (0,85)	0,224 (1,53)	0,190 (2,06)*	-0,026 (0,44)	0,239 (1,73)	0,111 (1,59)	0,173 (1,52)	0,199 (1,66)	0,081 (0,94)	0,164 (1,59)	0,207 (2,67)**
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última)	0,129 (2,00)*	0,036 (0,65)	0,093 (0,57)	0,155 (1,71)	-0,032 (0,51)	0,188 (1,33)	0,065 (0,94)	0,121 (1,07)	0,233 (1,74)	0,016 (0,18)	0,083 (0,80)	0,199 (2,37)*

Percentil 75

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante mestizo	0,106 (2,60)**	0,017 (0,60)	0,194 (1,61)	0,092 (1,77)	0,027	0,043 (0,54)	0,040 (0,93)		0,058 (1,31)	0,018 (0,61)	0,201 (3,06)**	0,038 (0,74)
Postulante blanco	0,105 (2,18)*	0,012 (0,38)	0,161 (1,25)	0,153 (2,22)*	0,027 (2,88)**	0,079 (0,77)	0,014 (0,26)		0,069 (1,35)	0,019 (0,60)	0,121 (1,48)	0,084 (1,46)
Postulante mujer	0,012 (0,33)	0,035 (1,19)		-0,048 (0,96)	0,001 (0,62)	0,045 (0,48)	0,002 (0,04)		0,034 (0,84)	0,000 (0,19)	-0,062 (1,07)	0,065 (1,32)
Edad del postulante	-0,002 (0,53)	0,001 (0,24)	-0,002 (0,25)	-0,004 (0,73)	-0,000 (0,67)	0,001 (0,07)	-0,003 (0,58)		-0,001 (0,23)	-0,000 (0,41)	-0,000 (0,09)	-0,003 (0,62)
Es soltero	-0,017 (0,33)	-0,044 (1,70)	0,085 (0,80)	0,031 (0,30)	0,000 (0,20)	-0,029 (0,28)	0,001 (0,02)		0,018 (0,29)	-0,001 (0,36)	-0,066 (0,91)	-0,003 (0,04)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,179 (2,96)**	0,053 (0,90)	0,253 (1,79)	0,200 (2,18)*	0,001 (0,43)	0,247 (1,78)	0,127 (1,84)		0,154 (2,21)*	0,005 (0,36)	0,159 (1,58)	0,198 (2,55)*
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última)	0,142 (2,24)*	0,037 (0,68)	0,158 (1,00)	0,176 (1,94)	0,001 (0,43)	0,191 (1,33)	0,077 (1,12)		0,150 (2,06)*	0,003 (0,35)	0,094 (0,94)	0,204 (2,40)*

Notas:

La tabla reporta el efecto marginal que tiene la raza del postulante y variables *proxies* de la habilidad del individuo sobre la colocación del postulante para el total de la muestra seleccionada así como para distintas ocupaciones, tamaños de empresa, raza y género del entrevistador.

Los controles en cada regresión incluyen (además de las variables mostradas en los cuadros): nivel educativo alcanzado por el postulante, jefatura del hogar, migración, educación de los padres y antecedentes laborales.

Tabla 22
Efectos marginales sobre la colocación

Percentil 50

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante hombre e indígena	-0,026 (0,56)	-0,089 (1,76)		0,041 (0,70)	-0,054 (0,95)	-0,130 (1,26)	0,061 (1,23)	-0,170 (2,04)*	-0,054 (0,72)	0,033 (0,56)	0,009 (0,12)	-0,053 (0,88)
Postulante hombre y mestizo	0,006 (0,06)	-0,015 (0,40)		0,013 (0,11)	-0,003 (0,05)		0,051 (0,60)	-0,016 (0,08)		0,087 (0,89)	0,280 (2,29)*	
Postulante hombre y blanco	-0,001 (0,02)	-0,056 (1,55)		0,115 (1,27)	0,039 (0,57)	0,083 (0,42)	0,021 (0,33)	0,009 (0,08)	0,006 (0,08)	-0,090 (0,92)	0,211 (1,95)	-0,088 (1,10)
Postulante mujer y mestiza	-0,008 (0,14)	0,022 (0,64)	-0,083 (0,70)	0,079 (0,93)	-0,021 (0,37)	-0,077 (0,67)	0,084 (1,29)	-0,072 (0,85)		0,065 (0,87)	0,144 (1,53)	-0,068 (0,93)
Postulante mujer y blanca	0,035 (1,03)	-0,021 (1,10)	0,011 (0,14)	0,057 (1,11)	0,046 (1,42)	-0,056 (0,89)	0,071 (1,56)	-0,037 (0,64)	0,061 (1,00)	0,035 (0,76)	0,093 (1,74)	0,002 (0,06)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,169 (2,75)**	0,055 (1,01)	0,224 (1,53)	0,191 (2,03)*	-0,022 (0,37)	0,240 (1,77)	0,116 (1,68)	0,134 (1,19)	0,199 (1,65)	0,073 (0,87)	0,155 (1,50)	0,216 (2,68)**
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última)	0,131 (2,03)*	0,041 (0,81)	0,093 (0,57)	0,149 (1,62)	-0,026 (0,41)	0,192 (1,37)	0,074 (1,06)	0,096 (0,86)	0,233 (1,74)	0,009 (0,10)	0,082 (0,78)	0,204 (2,33)*

Percentil 75

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	Empresas pequeñas	Empresas medianas	Empresas grandes	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante hombre e indígena	-0,037 (0,50)			0,021 (0,23)		-0,104 (0,69)	0,042 (0,55)		-0,054 (0,69)		0,063 (0,48)	-0,109 (1,21)
Postulante hombre y mestizo	0,092 (1,49)	-0,074 (1,69)		0,131 (1,56)	0,162 (2,62)**	-0,040 (0,28)	0,061 (0,93)		0,024 (0,36)	0,061 (1,14)	0,272 (2,68)**	-0,028 (0,35)
Postulante hombre y blanco	0,073 (0,84)	-0,062 (1,39)		0,203 (1,41)	0,164 (,)	0,384 (1,40)	-0,018 (0,21)		0,017 (0,19)		0,106 (0,57)	0,002 (0,02)
Postulante mujer y mestiza	0,093 (1,82)	-0,029 (0,87)	0,194 (1,61)	0,075 (1,08)	0,168 (2,63)**	0,036 (0,41)	0,058 (1,00)		0,046 (0,83)	0,062 (1,09)	0,199 (2,24)*	0,017 (0,27)
Postulante mujer y blanca	0,095 (1,67)	-0,046 (1,18)	0,161 (1,25)	0,137 (1,66)	0,167 (2,60)**	0,049 (0,45)	0,053 (0,79)		0,062 (1,01)	0,064 (1,06)	0,130 (1,27)	0,066 (0,97)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	-0,064 (0,99)	0,48 (1,84)	-0,278 (2,11)*	-0,005 (0,06)	-0,031 (1,87)	-0,044 (0,39)	-0,064 (0,55)				-0,071 (0,82)	-0,38 (0,34)
Dif Log (Pretensión Salarial) - Log(Ing Última)	-0,105 (1,47)		-0,269 (1,91)	-0,029 (0,25)	-0,031 (1,84)	0,004 (0,03)	-0,134 (1,07)				-0,123 (1,32)	-0,110 (0,87)

Notas:

La tabla reporta el efecto marginal que tienen la raza y el género del postulante interactuados con variables *proxies* de la habilidad del individuo sobre la colocación del postulante para el total de la muestra seleccionada así como para distintas ocupaciones, tamaños de empresa, raza y género del entrevistador.

Los controles en cada regresión incluyen nivel educativo alcanzado por el postulante, edad, estado civil, jefatura del hogar, migración y antecedentes laborales.

Discusión y conclusiones

En este estudio se investiga el rol de la discriminación por diferencias raciales y de género en ocupaciones específicas utilizando información de postulaciones reales. La información se recogió del sistema de colocaciones de la Red CIL-PROEMPLEO en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú. Se estudiaron las ocupaciones de vendedor, secretarias y asistentes administrativos y contables. La información racial se recogió utilizando la misma metodología de intensidades raciales propuesta en Ñopo, Saavedra y Torero (2002) en la que se asigna un valor a cada individuo en las dimensiones raciales blanco, indígena, asiático y negro.

El experimento consiste en comparar el desempeño relativo durante el proceso de contratación de individuos mestizos aunque racialmente heterogéneos, pero con edades, niveles educativos y experiencias laborales muy similares. La heterogeneidad de las características raciales permite formar, dentro de la muestra, grupos de individuos que, en términos de sus diferencias en la muestra, son denominados indígenas, mestizos y blancos. La construcción de estos grupos es sensible a los puntos de corte utilizados y, por lo tanto, las estimaciones se realizaron para dos puntos de corte distintos.

La manera como se ha diseñado este estudio de pseudoauditoría deja poco espacio para la discriminación estadística. El análisis de las diferencias en las tasas de colocación muestra que entre los postulantes a asistentes administrativos y contables, la colocación para los hombres es mayor que para las mujeres (18,5% versus 15,3%), pero entre los postulantes a vendedores sucede exactamente lo contrario, la tasa de colocación de las mujeres está por encima de la de los hombres (19,2% versus 8,3%). Por otro lado, se en-

cuentra un diferencial a favor de las mujeres blancas en las tasas de contratación muy marcadas sólo en la ocupación secretaria, que es exclusivamente femenina. Es en esta ocupación en donde la interacción de los perfiles raciales de entrevistador y entrevistado cobra mayor importancia: la combinación de razas entrevistador/postulante en donde se observa el menor porcentaje de colocación es aquella en la que el entrevistador es mestizo y la postulante indígena. En cambio, la combinación para la cual tal porcentaje de colocaciones alcanza un máximo se da cuando la postulante es blanca y el entrevistador indígena.

Asimismo, entre los vendedores las tasas más altas de colocación se dan cuando son entrevistadoras mujeres las que evalúan a postulantes mujeres. Entre los asistentes administrativos y contables, las tasas más altas de colocación se dan cuando los entrevistadores hombres evalúan a postulantes hombres. Entre los vendedores los postulantes hombres en general, y los hombres indígenas en particular, son los que tienen las menores tasas de colocación (6,4%). En el caso de los asistentes administrativos y contables, los hombres blancos tienen tasas de colocación muy superiores, mientras que las mujeres indígenas corren con la peor suerte con una tasa de colocación del 14,2%. Las diferencias raciales en tasas de colocación alcanzan un máximo entre las secretarias. Si el 16,1% de las postulantes con rasgos indígenas logra conseguir empleo (una de cada seis), sus competidoras con rasgos blancos lo consiguen a una tasa del 24,7% (una de cada cuatro).

Existen así algunos patrones discriminatorios en contra de las mujeres y a favor de los blancos. Asimismo, en el caso de una ocupación que en Perú es eminentemente feme-

nina como la de secretaria, existe evidencia consistente con discriminación racial.

Aun cuando en este estudio de pseudoauditoría se han reducido notablemente las diferencias observables, es necesario controlar explícitamente por otras diferencias que existen entre los distintos postulantes relacionados a sus antecedentes socioeconómicos o su experiencia laboral previa. Así, se realizaron estimaciones logit para la probabilidad de contratación utilizando distintas especificaciones y controlando por tales características observables. El objetivo de tal ejercicio econométrico es determinar el impacto del género y la raza, controlando por un conjunto de variables laborales y socio-demográficas. En estas se incluyen variables de antecedentes socioeconómicos o de calidad de la educación, que son las que usualmente se relacionan como aquellos no observables para los cuales la raza constituye una “señal”.

Los resultados de las estimaciones para la muestra bajo estudio dan evidencia de discriminación en favor de individuos blancos y mestizos en la especificación que incluye a la muestra y contra hombres indígenas. Sin embargo, esta evidencia es poco robusta a distintas especificaciones y distintos percentiles de corte utilizados para definir los grupos raciales. En ningún caso se encuentra discriminación en contra de las mujeres.

Dado que tanto a nivel del diseño del experimento como en el análisis econométrico se ha podido controlar por un número inusual de características que podrían estar detrás de los procesos de discriminación estadística, se podría afirmar que en Perú no hay discriminación en la contratación.

Esto no es cierto. En primer lugar, el mercado de trabajo peruano muestra claros signos de segregación ocupacional. Como se mos-

tró inicialmente, existe una evidente segregación ocupacional por género, por un lado, y una aún más evidente segregación ocupacional según características raciales. Es importante notar a su vez que tal segregación ocupacional según características raciales es más marcada entre las mujeres que entre los hombres. En el caso de la ocupación secretarial, simplemente no existen secretarios hombres. Asimismo, en función de las características raciales existe un acceso limitado de individuos con rasgos indígenas a determinadas ocupaciones. A partir de nuestros resultados, se puede afirmar que entre las ocupaciones específicas, luego de haber controlado por todas las características observables de los individuos, ya no existe evidencia de discriminación. La discriminación que se da *entre* ocupaciones se explica en parte por diferencias en capital humano y antecedentes socioeconómicos y quizás por procesos de discriminación que no han podido ser estudiados aquí. Debe notarse además que el test de discriminación realizado como base para el presente informe es mucho más estricto que los que suelen realizarse en la medida que se consigue controlar por un conjunto grande e inusual de variables y que se trabaja con un estrato socioeconómico y un conjunto de ocupaciones claramente delimitados. Este estudio, pues, no cubre el espectro de ocupaciones, la variabilidad global de ingresos y las diferencias raciales que caracterizan a Perú en su conjunto sino que, por el contrario, trata de controlar lo más estrictamente posible las características observables de los aplicantes.

En segundo lugar, en la medida que la pretensión salarial del postulante es una aproximación a su salario de reserva, sí se encuentra un premio para los hombres blancos o mestizos, así como un efecto negativo para las mujeres, no se puede rechazar la hipótesis que los postulantes estén descontando *ex ante* una potencial discriminación.

La inexistencia de evidencia de discriminación en la contratación puede deberse a que el salario de reserva ya incorpora el diferencial de salarios que requiere el empleador discriminador para satisfacer su gusto por la discriminación.

Otra posible explicación al hecho de que este estudio no encuentre discriminación se puede deber a la existencia de mecanismos de autoselección que operan sobre los individuos. Es decir, los individuos modifican sus pretensiones salariales y deciden aplicar a ciertas ocupaciones en las que prevén mayores probabilidades de éxito. Este compor-

tamiento de autosegregación puede entenderse como un mecanismo de equilibrio en el que se dan “profecías autocumplidas”.

Es necesario investigar en qué medida los individuos efectivamente se autosegregan y si tal autosegregación está directamente vinculada a características raciales o de género. Aun cuando lo que se encuentre es autosegregación, es necesario entender si esta está estrictamente vinculada a la raza y el género o está vinculada a otras características que guardan correlación entre ellas, como por ejemplo la calidad de la educación.

Bibliografía

- Blau, Francine y Marianne Ferber. 1992. *The Economics of Women, Men and Work*. Segunda edición. Englewood Cliffs, Nueva Jersey: Prentice-Hall.
- Blau, Francine D., y Lawrence M. Khan. 1997. Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in 1980s. *Journal of Labor Economics*, enero, 15:1 (Part 1).
- Chay, Kenneth. 1998. The Impact of Federal Civil Rights Policy on Black Economics Progress: Evidence From The Equal Employment Opportunity Act of 1972. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(4), julio.
- Cross, Harry, Ganevieve Kenney, Jane Mell and Wendy Zimmerman. 1990. *Employer Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers*. Washington, D.C.: The Urban Institute Press.
- Deutsch, Ruthanne, Andrew Morrison, Claudia Piras y Hugo Ñopo. 2001. Working Within Confines: Occupational Segregation by Gender in Three Latin American Countries. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Fluckiger, Y. y Silber, J. 1999. *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Gottschalk, Peter. 1997. Inequality, Income growth and Mortality: The Basic Facts. *Journal of Economic Perspectives*, 11:2.
- Heckamn, James y Peter Siegelman. 1993. The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings". En Michael Fix and Raymond Struyk, ed., *Clear and Convincing Evidence: Measure of Discrimination in America*. Washington, D.C.: The Urban Institute Press.
- Heckman, James. 1998. Detecting Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol 12, Issue 2.
- Lindzey, G. y E. Aronson. 1975. *The Handbook of Social Psychology*. Segunda edición, Vol 2. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Mortensen Dale y C.A. Pissarides. 1994. Job Creation y job Destruction in the Theory of Unemployment. *Review of Economic Studies*, 61.
- Ñopo, Hugo; Jaime Saavedra y Máximo Torero. 2002. Ethnicity and Earnings in Urban Peru. Documento de trabajo. GRADE. Lima, Perú.
- Rosenthal, R. 1976. *Experimenter Effects in Behavioral Research*. Segunda edición. Nueva York: Irvington Publishers.

- Turner, Margey, Michael Fix y Raymond Struyk. 1991. Opportunities Denied, Opportunities Diminished: Racial Discrimination in Hiring. UI Report 81-9. Washington, D.C.: The Urban Institute Press.
- Waldfogel, Jane. 1998. Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 13:1.
- Yinger, John. 1998. Evidence on Discrimination in Consumer Markets. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12 (2).

ANEXOS

Anexo I

Tabla 23
Características de la muestra total y de la muestra acotada (*)

	Muestra total		Muestra acotada	
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar
<i>Aspectos demográficos</i>				
Es mujer	70%	46%	71%	45%
Edad (en años)	28,34	5,03	28,01	4,74
<i>Experiencia migratoria</i>				
Nació en Lima	75%	44%	75%	43%
Nació en Lima y nunca ha migrado	66%	47%	68%	47%
<i>Aspectos socioeconómicos</i>				
Número de miembros del hogar (personas)	4,90	2,00	4,94	1,98
Ingreso familiar mensual (soles)	1.355,80	894,03	1.339,27	873,10
Ingreso familiar mensual per cápita (soles)	306,54	216,84	298,35	210,51
<i>Activos del hogar</i>				
Horno microondas	21%	41%	20%	40%
Lavadora de ropa	34%	47%	33%	47%
Secadora de ropa	3%	18%	3%	17%
Automóvil	18%	38%	17%	38%
<i>Antecedentes educativos</i>				
Años de educación alcanzado	13,63	1,91	13,56	1,93
<i>Estudió secundaria en un centro educativo</i>				
Pública	76%	43%	77%	42%
Privado	24%	43%	23%	42%
<i>Estudios postsecundarios en</i>				
Universidad pública	15%	36%	16%	37%
Universidad privada	18%	38%	17%	37%
Instituto superior tecnológico público	14%	35%	13%	34%
Instituto superior tecnológico privado	28%	45%	28%	45%
Otros (CEO, ISTs, Escuela Superior)	4%	21%	5%	21%
Sin estudios postsecundarios	20%	40%	21%	41%
<i>Antecedentes educativos familiares</i>				
<i>Nivel educativo alcanzado por el padre</i>				
Primaria	22%	41%	24%	43%
Secundaria	44%	50%	45%	50%
Superior	34%	47%	31%	46%
<i>Nivel educativo alcanzado por la madre</i>				
Primaria	33%	47%	34%	47%
Secundaria	47%	50%	46%	50%
Superior	20%	40%	21%	40%
<i>Antecedentes laborales</i>				
Ha trabajado alguna vez	100%	6%	99%	7%
Experiencia laboral (años)	3,87	2,71	3,85	2,68
Trabajó como dependiente en últimos 12 meses	86%	35%	87%	33%
<i>Ingreso mensual en la última ocupación</i>				
Dependientes (soles)	663,98	453,29	645,07	355,59
Tiempo en la última ocupación dependiente (años)	13,38	18,07	13,41	18,35
Trabajó como independiente en últimos 12 meses	50%	50%	49%	50%
<i>Búsqueda de empleo</i>				
Tiempo desde el último empleo dependiente (meses)	3,82	3,82	3,64	3,70
Duración de la búsqueda de empleo (meses)	2,33	2,96	2,22	2,67
Veces que ha postulado a una vacante en Proempleo	1,73	1,48	1,35	0,85
Tiene experiencia relacionada con el puesto	32%	47%	34%	47%
Fue contratado para cubrir la vacante (%)	10%	30%	17%	38%
N=				
	1713		560	

Nota:

(*) La muestra total comprende a todos los postulantes para los cuales se tiene información completa. La muestra acotada es una submuestra de la anterior respecto de la cual se tienen información sobre los postulantes además de los entrevistadores.

Anexo II

Estimaciones logit de la probabilidad de obtener una vacante según raza (percentil 50) y género del postulante

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	PYME	Empresas medianas	Empresas grandes
Postulante mestizo	0,001 (0,03)	0,049 (1,30)	-0,083 (0,70)	0,040 (0,57)	0,006 (0,13)	-0,079 (0,68)	0,042 (0,81)
Postulante blanco	0,033 (1,11)	-0,004 (0,22)	0,011 (0,14)	0,060 (1,33)	0,060 (1,92)	-0,043 (0,68)	0,030 (0,80)
Postulant e mujer	0,025 (0,67)	0,056 (1,54)		-0,034 (0,68)	0,024 (0,55)	0,092 (0,98)	-0,010 (0,25)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,168 (2,74)**	0,050 (0,85)	0,224 (1,53)	0,190 (2,06)*	-0,026 (0,44)	0,239 (1,73)	0,111 (1,59)
Dif Log (Pretensión Salarial) - Log(Ing última ocupación)	0,129 (2,00)*	0,036 (0,65)	0,093 (0,57)	0,155 (1,71)	-0,032 (0,51)	0,188 (1,33)	0,065 (0,94)
Entrevistador mestizo	-0,010 (0,22)	-0,060 (1,19)	-0,023 (0,18)	-0,011 (0,19)	0,015 (0,21)	-0,003 (0,04)	0,019 (0,36)
Entrevistador blanco	0,005 (0,17)	-0,046 (1,35)	-0,010 (0,14)	0,043 (0,79)	-0,006 (0,22)	0,068 (0,79)	0,024 (0,58)
Entrevistador mujer	0,022 (0,75)	-0,008 (0,36)	0,060 (0,91)	-0,002 (0,04)	0,008 (0,27)	-0,007 (0,11)	0,064 (1,63)
Educ. superior no univ. incompleta	0,086 (1,66)	0,034 (1,60)	0,159 (1,39)	0,267 (1,10)	0,044 (1,04)	0,214 (1,84)	0,026 (0,44)
Educ. superior no univ. completa	0,063 (1,46)	0,059 (1,85)	0,057 (0,83)	0,073 (0,51)	-0,008 (0,24)	-0,014 (0,15)	0,139 (2,65)**
Educ. superior univ. incompleta	0,074 (1,50)	0,033 (1,24)	0,065 (0,58)	0,058 (0,40)	0,004 (0,07)	0,190 (1,81)	0,006 (0,09)
Educ. superior univ. completa	0,027 (0,52)	-0,029 (0,45)	-0,090 (0,48)	0,024 (0,17)	0,053 (1,05)	0,052 (0,49)	0,022 (0,34)
Edad del postulante	-0,002 (0,59)	0,001 (0,39)	-0,004 (0,41)	-0,005 (0,80)	-0,003 (0,94)	0,001 (0,12)	-0,001 (0,19)
Es soltero	-0,020 (0,40)	-0,032 (1,22)	0,076 (0,65)	0,027 (0,26)	-0,038 (0,64)	-0,041 (0,41)	0,010 (0,18)
Es jefe de hogar	0,015 (0,34)	-0,040 (1,41)	0,105 (1,09)	0,075 (1,04)	-0,014 (0,25)	-0,030 (0,34)	0,085 (1,67)
Migrante nacido en Lima	-0,011 (0,22)	-0,058 (1,54)	-0,299 (2,04)*	0,137 (1,83)		-0,106 (0,91)	0,077 (1,53)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,55)*	-0,097 (2,55)*	-0,151 (1,76)	-0,019 (0,36)	-0,061 (1,79)	-0,067 (0,93)	-0,090 (1,81)
Padre con educ. secundaria completa	0,036 (1,04)	0,003 (0,16)	-0,042 (0,43)	0,048 (0,99)	0,007 (0,24)	0,037 (0,54)	0,054 (1,30)
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,059 (1,11)	-0,001 (0,02)	-0,188 (1,58)	-0,053 (0,59)	-0,021 (0,44)	-0,148 (1,24)	0,013 (0,21)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,088 (1,53)	-0,044 (1,02)	-0,249 (1,66)	-0,120 (1,35)	-0,792 (3,85)**	-0,174 (1,53)	0,026 (0,41)
Madre con educ. secundaria completa	-0,016 (0,47)	0,000 (0,02)	0,163 (1,60)	-0,035 (0,68)	0,009 (0,30)	-0,026 (0,37)	-0,004 (0,09)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,051 (1,04)	-0,018 (0,48)	0,196 (1,77)	0,047 (0,56)	0,033 (0,79)	0,107 (1,00)	-0,014 (0,24)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,029 (0,42)	0,004 (0,09)	0,376 (1,90)	0,074 (0,68)	0,844 (0,00)	0,043 (0,29)	-0,052 (0,60)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,005 (0,86)	0,002 (0,82)	-0,022 (1,61)	0,011 (1,33)	-0,003 (0,67)	0,003 (0,26)	0,010 (1,62)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,061 (0,54)	0,543 (2,27)*		-0,225 (1,16)	0,059 (0,60)	-0,061 (0,23)	-0,134 (1,09)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,016 (0,24)	0,479 (2,03)*	0,033 (0,24)	-0,056 (0,59)	0,019 (0,31)	-0,005 (0,04)	-0,046 (0,58)
Experiencia relevante	0,035 (1,22)	0,036 (1,43)	-0,007 (0,11)	0,019 (0,47)	0,008 (0,28)	0,033 (0,57)	0,037 (1,13)
Postula para el puesto de Secretarias	-0,019 (0,41)				-0,003 (0,07)	-0,025 (0,20)	0,019 (0,30)
Postula para el puesto de Asistentes	-0,035 (0,74)				0,018 (0,37)	-0,021 (0,17)	0,000 (0,00)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	0,004 (0,09)	-0,016 (0,55)	-0,014 (0,17)	0,059 (0,86)			
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,055 (1,33)	-0,011 (0,35)	0,018 (0,15)	-0,035 (0,53)			
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,031 (0,86)	0,019 (0,57)	-0,023 (0,26)	-0,012 (0,21)	0,013 (0,18)	0,037 (0,50)	-0,097 (2,06)*
Firma a la que postula es del sector servicios	0,019 (0,49)	0,122 (1,48)	-0,037 (0,41)	0,039 (0,76)	0,023 (0,29)	0,050 (0,62)	0,015 (0,36)
Constante	-1,239 (3,26)**	-0,858	-1,603 (1,78)	-1,395 (2,30)*	0,119 (0,30)	-1,827 (2,27)*	-0,971 (2,27)*
Observaciones	720	210	167	336	131	212	371
Pseudo R2	0,06	0,31	0,15	0,09	0,18	0,12	0,14

continúa//...

...//continúa

	Total	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante mestizo	0,001 (0,03)	-0,034 (0,41)		0,059 (0,96)	0,185 (2,37)*	-0,099 (1,49)
Postulante blanco	0,033 (1,11)	0,009 (0,17)	0,061 (1,24)	0,005 (0,12)	0,115 (2,31)*	-0,008 (0,20)
Postulante mujer	0,025 (0,67)	0,085 (1,23)	0,054 (0,91)	0,005 (0,09)	-0,058 (0,93)	0,076 (1,58)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,168 (2,74)**	0,173 (1,52)	0,199 (1,66)	0,081 (0,94)	0,164 (1,59)	0,207 (2,67)**
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	0,129 (2,00)*	0,121 (1,07)	0,233 (1,74)	0,016 (0,18)	0,083 (0,80)	0,199 (2,37)*
Entrevistador mestizo	-0,010 (0,22)				0,047 (0,67)	-0,028 (0,49)
Entrevistador blanco	0,005 (0,17)				0,053 (0,98)	-0,023 (0,56)
Entrevistador mujer	0,022 (0,75)	0,058 (1,04)	-0,047 (0,82)	0,009 (0,23)		
Educ. superior no univ. incompleta	0,086 (1,66)	0,277 (2,85)**	0,132 (1,46)	-0,047 (0,69)	0,044 (0,51)	0,110 (1,71)
Educ. superior no univ. completa	0,063 (1,46)	0,101 (1,27)	0,090 (1,17)	0,060 (1,09)	0,085 (1,21)	0,070 (1,26)
Educ. superior univ. incompleta	0,074 (1,50)	0,101 (1,13)	0,157 (1,67)	0,015 (0,22)	0,059 (0,69)	0,111 (1,83)
Educ. superior univ. completa	0,027 (0,52)	0,044 (0,48)	0,008 (0,09)	0,041 (0,56)	-0,018 (0,21)	0,061 (0,93)
Edad del postulante	-0,002 (0,59)	0,009 (1,34)	-0,004 (0,57)	-0,006 (1,16)	-0,001 (0,26)	-0,004 (0,78)
Es soltero	-0,020 (0,40)	-0,131 (1,33)	-0,118 (1,61)	0,065 (0,86)	-0,045 (0,61)	-0,014 (0,20)
Es jefe de hogar	0,015 (0,34)	-0,136 (1,35)	-0,002 (0,02)	0,160 (2,89)**	-0,001 (0,01)	0,019 (0,32)
Migrante nacido en Lima	-0,011 (0,22)	0,058 (0,72)	-0,091 (1,26)	-0,137 (1,53)	-0,093 (1,06)	-0,000 (0,00)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,55)*	-0,082 (1,26)	-0,146 (2,08)*	-0,085 (1,64)	-0,066 (1,13)	-0,121 (2,50)*
Padre con educ. secundaria completa	0,036 (1,04)	-0,021 (0,36)	0,033 (0,60)	0,071 (1,51)	-0,029 (0,54)	0,093 (2,03)*
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,059 (1,11)	-0,135 (1,29)	0,042 (0,56)	-0,079 (1,08)	-0,160 (1,68)	0,007 (0,11)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,088 (1,53)	-0,158 (1,45)	0,024 (0,31)	-0,044 (0,54)	-0,181 (1,86)	-0,032 (0,44)
Madre con educ. secundaria completa	-0,016 (0,47)	-0,020 (0,31)	0,045 (0,79)	-0,076 (1,63)	-0,040 (0,72)	-0,027 (0,60)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,051 (1,04)	0,025 (0,29)	0,019 (0,22)	0,076 (1,15)	0,069 (0,86)	0,021 (0,34)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,029 (0,42)	0,222 (1,70)		0,034 (0,36)	0,084 (0,67)	-0,016 (0,18)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,005 (0,86)	-0,007 (0,66)	0,012 (1,41)	0,008 (1,18)	0,014 (1,94)	-0,003 (0,37)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,061 (0,54)	-0,042 (0,17)	-0,108 (0,69)	-0,104 (0,69)		0,192 (1,28)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,016 (0,24)	-0,060 (0,47)	-0,072 (0,82)	-0,020 (0,21)	-0,162 (1,65)	0,093 (0,91)
Experiencia relevante	0,035 (1,22)	-0,023 (0,45)	0,008 (0,20)	0,075 (1,93)	0,045 (0,99)	0,051 (1,36)
Postula para el puesto de secretarias	-0,019 (0,41)	-0,108 (1,12)	0,029 (0,34)	-0,102 (1,40)	0,035 (0,45)	-0,037 (0,60)
Postula para el puesto de asistentes	-0,035 (0,74)	-0,097 (1,01)	0,087 (1,18)	-0,051 (0,78)	0,042 (0,54)	-0,088 (1,36)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	0,004 (0,09)	0,014 (0,20)	-0,032 (0,29)	0,044 (0,69)	0,121 (1,71)	-0,008 (0,16)
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,055 (1,33)	-0,001 (0,02)	-0,011 (0,08)	-0,112 (1,96)*	0,002 (0,02)	-0,043 (0,77)
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,031 (0,86)	-0,042 (0,64)	-0,038 (0,60)	-0,036 (0,77)	-0,062 (0,82)	-0,029 (0,64)
Firma a la que postula es del sector servicios	0,019 (0,49)	0,064 (0,94)	-0,065 (0,85)	-0,015 (0,26)	-0,034 (0,56)	0,033 (0,58)
Constante	-1,239 (3,26)**	-1,399 (1,91)	-1,233 (1,72)	-1,559 (1,05)	-1,135 (1,79)	-1,536 (3,18)**
Observaciones	720	265	106	325	294	411
Pseudo R2	0,06	0,11	0,34	0,14	0,11	0,10

Estimaciones logit de la probabilidad de obtener una vacante según raza (percentil 50) y género del postulante interactuados

	Total	Vendedores	Secretarias	Asistentes	PYME	Empresas medianas	Empresas grandes
Postulante hombre e indígena	-0,026 (0,56)	-0,089 (1,76)		0,041 (0,70)	-0,054 (0,95)	-0,130 (1,26)	0,061 (1,23)
Postulante hombre y mestizo	0,006 (0,06)	-0,015 (0,40)		0,013 (0,11)	-0,003 (0,05)		0,051 (0,60)
Postulante hombre y blanco	-0,001 (0,02)	-0,056 (1,55)		0,115 (1,27)	0,039 (0,57)	0,083 (0,42)	0,021 (0,33)
Postulante mujer y mestiza	-0,008 (0,14)	0,022 (0,64)	-0,083 (0,70)	0,079 (0,93)	-0,021 (0,37)	-0,077 (0,67)	0,084 (1,29)
Postulante mujer y blanca	0,035 (1,03)	-0,021 (1,10)	0,011 (0,14)	0,057 (1,11)	0,046 (1,42)	-0,056 (0,89)	0,071 (1,56)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,169 (2,75)**	0,055 (1,01)	0,224 (1,53)	0,191 (2,03)*	-0,022 (0,37)	0,240 (1,77)	0,116 (1,68)
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	0,131 (2,03)*	0,041 (0,81)	0,093 (0,57)	0,149 (1,62)	-0,026 (0,41)	0,192 (1,37)	0,074 (1,06)
Entrevistador mestizo	-0,011 (0,26)	-0,064 (1,42)	-0,023 (0,18)	-0,007 (0,11)	0,024 (0,33)	-0,002 (0,03)	0,016 (0,30)
Entrevistador blanco	0,004 (0,14)	-0,044 (1,50)	-0,010 (0,14)	0,044 (0,80)	-0,004 (0,15)	0,072 (0,84)	0,016 (0,39)
Entrevistador mujer	0,022 (0,77)	-0,010 (0,53)	0,060 (0,91)	-0,004 (0,09)	0,009 (0,30)	-0,007 (0,11)	0,061 (1,61)
Educ. superior no univ. incompleta	0,089 (1,70)	0,028 (1,58)	0,159 (1,39)	0,285 (1,16)	0,043 (1,02)	0,205 (1,78)	0,027 (0,45)
Educ. superior no univ. completa	0,064 (1,49)	0,047 (1,74)	0,057 (0,83)	0,069 (0,48)	-0,006 (0,17)	-0,020 (0,22)	0,137 (2,64)**
Educ. superior univ. incompleta	0,076 (1,53)	0,026 (1,18)	0,065 (0,58)	0,053 (0,36)	0,005 (0,10)	0,200 (1,92)	0,002 (0,03)
Educ. superior univ. completa	0,027 (0,52)	-0,023 (0,45)	-0,090 (0,48)	0,023 (0,17)	0,042 (0,80)	0,064 (0,61)	0,015 (0,24)
Edad del postulante	-0,002 (0,57)	0,001 (0,40)	-0,004 (0,41)	-0,005 (0,85)	-0,002 (0,88)	0,001 (0,10)	-0,001 (0,21)
Es soltero	-0,019 (0,37)	-0,027 (1,22)	0,076 (0,65)	0,019 (0,18)	-0,034 (0,59)	-0,023 (0,23)	0,009 (0,16)
Es jefe de hogar	0,015 (0,34)	-0,038 (1,53)	0,105 (1,09)	0,072 (0,99)	-0,016 (0,30)	-0,040 (0,45)	0,095 (1,88)
Migrante nacido en Lima	-0,010 (0,20)	-0,055 (1,72)	-0,299 (2,04)*	0,138 (1,84)		-0,119 (1,02)	0,077 (1,55)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,55)*	-0,089 (2,57)*	-0,151 (1,76)	-0,017 (0,33)	-0,054 (1,57)	-0,076 (1,05)	-0,085 (1,72)
Padre con educ. secundaria completa	0,036 (1,04)	-0,002 (0,09)	-0,042 (0,43)	0,047 (0,95)	0,006 (0,20)	0,046 (0,67)	0,063 (1,52)
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,058 (1,09)	-0,003 (0,11)	-0,188 (1,58)	-0,064 (0,71)	-0,016 (0,34)	-0,132 (1,12)	0,013 (0,22)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,087 (1,51)	-0,034 (0,98)	-0,249 (1,66)	-0,130 (1,44)	-0,773 (1,57)	-0,177 (1,57)	0,023 (0,37)
Madre con educ. secundaria completa	-0,015 (0,44)	-0,000 (0,02)	0,163 (1,60)	-0,037 (0,72)	0,009 (0,30)	-0,042 (0,58)	-0,008 (0,19)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,052 (1,07)	-0,027 (0,76)	0,196 (1,77)	0,049 (0,59)	0,029 (0,72)	0,108 (1,01)	-0,019 (0,33)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,031 (0,44)	0,001 (0,03)	0,376 (1,90)	0,082 (0,74)	0,825 (3,60)**	0,029 (0,19)	-0,048 (0,57)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,005 (0,86)	0,002 (0,75)	-0,022 (1,61)	0,012 (1,42)	-0,003 (0,68)	0,004 (0,30)	0,010 (1,73)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,059 (0,52)	0,486 (2,13)*		-0,238 (1,22)	0,067 (0,68)	-0,066 (0,26)	-0,120 (0,99)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,015 (0,22)	0,427 (1,91)	0,033 (0,24)	-0,064 (0,67)	0,020 (0,33)	-0,004 (0,03)	-0,038 (0,47)
Experiencia relevante	0,036 (1,25)	0,030 (1,42)	-0,007 (0,11)	0,014 (0,34)	0,011 (0,40)	0,038 (0,65)	0,038 (1,14)
Postula para el puesto de secretarias	-0,020 (0,42)				-0,003 (0,07)	-0,019 (0,16)	0,003 (0,04)
Postula para el puesto de asistentes	-0,036 (0,76)				0,015 (0,32)	-0,023 (0,19)	-0,001 (0,01)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	0,005 (0,12)	-0,019 (0,76)	-0,014 (0,17)	0,052 (0,75)			
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,053 (1,28)	-0,008 (0,30)	0,018 (0,15)	-0,043 (0,65)			
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,030 (0,85)	0,026 (0,88)	-0,023 (0,26)	-0,016 (0,29)	0,002 (0,03)	0,037 (0,51)	-0,092 (1,98)*
Firma a la que postula es del sector servicios	0,020 (0,51)	0,121 (1,59)	-0,037 (0,41)	0,036 (0,69)	0,012 (0,15)	0,053 (0,66)	0,017 (0,40)
Constant e	-1,224 (3,26)**	-0,758 (1,78)	-1,603 (2,27)*	-1,405 (0,34)	0,130 (0,34)	-1,751 (2,20)*	-1,036 (2,48)*
Observaciones	720	210	167	336	131	211	371
Pseudo R2	0,06	0,33	0,15	0,09	0,19	0,12	0,15

continúa//...

...//continúa

	Total	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante hombre e indígena	-0,026 (0,56)	-0,170 (2,04)*	-0,054 (0,72)	0,033 (0,56)	0,009 (0,12)	-0,053 (0,88)
Postulante hombre y mestizo	0,006 (0,06)	-0,016 (0,08)		0,087 (0,89)	0,280 (2,29)*	
Postulante hombre y blanco	-0,001 (0,02)	0,009 (0,08)	0,006 (0,08)	-0,090 (0,92)	0,211 (1,95)	-0,088 (1,10)
Postulante mujer y mestiza	-0,008 (0,14)	-0,072 (0,85)		0,065 (0,87)	0,144 (1,53)	-0,068 (0,93)
Postulante mujer y blanca	0,035 (1,03)	-0,037 (0,64)	0,061 (1,00)	0,035 (0,76)	0,093 (1,74)	0,002 (0,06)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,169 (2,75)**	0,134 (1,19)	0,199 (1,65)	0,073 (0,87)	0,155 (1,50)	0,216 (2,68)**
Dif Log (Pretensión salarial) – Log (Ing última ocupación)	0,131 (2,03)*	0,096 (0,86)	0,233 (1,74)	0,009 (0,10)	0,082 (0,78)	0,204 (2,33)*
Entrevistador mestizo	-0,011 (0,26)				0,049 (0,70)	-0,024 (0,41)
Entrevistador blanco	0,004 (0,14)				0,061 (1,10)	-0,022 (0,53)
Entrevistador mujer	0,022 (0,77)	0,072 (1,31)	-0,048 (0,81)	0,011 (0,30)		
Educ. superior no univ. incompleta	0,089 (1,70)	0,262 (2,78)**	0,132 (1,43)	-0,042 (0,63)	0,041 (0,47)	0,112 (1,68)
Educ. superior no univ. completa	0,064 (1,49)	0,096 (1,24)	0,090 (1,17)	0,061 (1,14)	0,081 (1,14)	0,070 (1,22)
Educ. superior univ. incompleta	0,076 (1,53)	0,097 (1,12)	0,157 (1,67)	0,018 (0,26)	0,062 (0,73)	0,108 (1,71)
Educ. superior univ. completa	0,027 (0,52)	0,040 (0,46)	0,008 (0,09)	0,044 (0,62)	-0,028 (0,32)	0,063 (0,93)
Edad del postulante	-0,002 (0,57)	0,010 (1,54)	-0,004 (0,57)	-0,005 (1,14)	-0,002 (0,29)	-0,004 (0,83)
Es soltero	-0,019 (0,37)	-0,143 (1,47)	-0,118 (1,60)	0,058 (0,78)	-0,045 (0,60)	-0,020 (0,27)
Es jefe de hogar	0,015 (0,34)	-0,158 (1,56)	-0,001 (0,02)	0,169 (3,10)**	-0,018 (0,25)	0,023 (0,37)
Migrante nacido en Lima	-0,010 (0,20)	0,056 (0,70)	-0,091 (1,26)	-0,133 (1,54)	-0,097 (1,09)	0,000 (0,00)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,55)*	-0,084 (1,31)	-0,146 (2,07)*	-0,082 (1,62)	-0,066 (1,14)	-0,123 (2,47)*
Padre con educ. secundaria completa	0,036 (1,04)	-0,033 (0,58)	0,033 (0,59)	0,077 (1,67)	-0,032 (0,60)	0,100 (2,09)*
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,058 (1,09)	-0,136 (1,33)	0,042 (0,55)	-0,071 (0,99)	-0,142 (1,46)	0,008 (0,12)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,087 (1,51)	-0,159 (1,48)	0,024 (0,30)	-0,038 (0,46)	-0,172 (1,77)	-0,035 (0,46)
Madre con educ. secundaria completa	-0,015 (0,44)	-0,024 (0,37)	0,045 (0,77)	-0,073 (1,60)	-0,042 (0,74)	-0,030 (0,63)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,052 (1,07)	0,033 (0,39)	0,020 (0,21)	0,065 (1,00)	0,068 (0,85)	0,019 (0,29)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,031 (0,44)	0,224 (1,73)		0,033 (0,36)	0,079 (0,64)	-0,018 (0,20)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,005 (0,86)	-0,009 (0,88)	0,012 (1,36)	0,007 (1,13)	0,014 (1,90)	-0,002 (0,31)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,059 (0,52)	-0,015 (0,06)	-0,108 (0,68)	-0,074 (0,50)		0,188 (1,21)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,015 (0,22)	-0,056 (0,44)	-0,072 (0,81)	-0,022 (0,23)	-0,166 (1,69)	0,091 (0,87)
Experiencia relevante	0,036 (1,25)	-0,013 (0,27)	0,008 (0,19)	0,081 (2,10)*	0,046 (1,02)	0,049 (1,28)
Postula para el puesto de Secretarías	-0,020 (0,42)	-0,095 (1,00)	0,029 (0,33)	-0,100 (1,42)	0,045 (0,57)	-0,037 (0,59)
Postula para el puesto de Asistentes	-0,036 (0,76)	-0,089 (0,94)	0,087 (1,16)	-0,045 (0,72)	0,049 (0,63)	-0,088 (1,31)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	0,005 (0,12)	0,020 (0,30)	-0,032 (0,29)	0,049 (0,78)	0,124 (1,73)	-0,014 (0,26)
Empresa grande (>= 50 trabajadores)	-0,053 (1,28)	-0,004 (0,06)	-0,011 (0,08)	-0,105 (1,86)	0,008 (0,10)	-0,048 (0,83)
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,030 (0,85)	-0,034 (0,52)	-0,038 (0,59)	-0,031 (0,66)	-0,063 (0,82)	-0,031 (0,67)
Firma a la que postula es del sector servicios	0,020 (0,51)	0,071 (1,05)	-0,065 (0,84)	-0,014 (0,26)	-0,033 (0,55)	0,031 (0,53)
Constante	-1,224 (3,26)**	-1,072 (1,49)	-1,180 (1,66)	-0,532 (1,04)	-1,117 (1,79)	-1,512 (3,04)**
Observaciones	720	265	106	325	294	401
Pseudo R2	0,06	0,13	0,34	0,15	0,11	0,09

**Estimaciones logit de la probabilidad de obtener una vacante según raza (percentil 75) y
género del postulante**

	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes	PYME	Empresas medianas	Empresas grandes
Postulante mestizo	0,106 (2,60)**	0,017 (0,60)	0,194 (1,61)	0,092 (1,77)	0,027	0,043 (0,54)	0,040 (0,93)
Postulante blanco	0,105 (2,18)*	0,012 (0,38)	0,161 (1,25)	0,153 (2,22)*	0,027 (2,88)**	0,079 (0,77)	0,014 (0,26)
Postulante mujer	0,012 (0,33)	0,035 (1,19)		-0,048 (0,96)	0,001 (0,62)	0,045 (0,48)	0,002 (0,04)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,179 (2,96)**	0,053 (0,90)	0,253 (1,79)	0,200 (2,18)*	0,001 (0,43)	0,247 (1,78)	0,127 (1,84)
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	0,142 (2,24)*	0,037 (0,68)	0,158 (1,00)	0,176 (1,94)	0,001 (0,43)	0,191 (1,33)	0,077 (1,12)
Entrevistador mestizo	-0,065 (1,01)		-0,278 (2,11)*	-0,007 (0,08)	-0,005 (2,03)*	-0,046 (0,40)	-0,054 (0,45)
Entrevistador blanco	-0,105 (1,48)	-0,040 (1,62)	-0,269 (1,91)	-0,032 (0,27)	-0,004 (1,99)*	-0,010 (0,07)	-0,119 (0,96)
Entrevistador mujer	0,013 (0,45)	-0,000 (0,02)	0,110 (1,59)	-0,010 (0,22)	-0,000 (0,03)	-0,005 (0,07)	0,046 (1,20)
Educ. superior no univ. incompleta	0,075 (1,46)	0,033 (1,65)	0,133 (1,22)	0,230 (0,96)	0,001 (0,48)	0,196 (1,65)	0,029 (0,49)
Educ. superior no univ. completa	0,041 (0,95)	0,055 (1,80)	0,033 (0,49)	0,048 (0,34)	-0,001 (0,75)	-0,024 (0,26)	0,138 (2,62)**
Educ. superior univ. incompleta	0,066 (1,35)	0,033 (1,34)	0,073 (0,66)	0,041 (0,28)	0,000 (0,10)	0,171 (1,61)	0,005 (0,07)
Educ. superior univ. completa	0,010 (0,19)	-0,029 (0,49)	-0,133 (0,75)	-0,003 (0,02)	0,001 (0,98)	0,035 (0,32)	0,030 (0,48)
Edad del postulante	-0,002 (0,53)	0,001 (0,24)	-0,002 (0,25)	-0,004 (0,73)	-0,000 (0,67)	0,001 (0,07)	-0,003 (0,58)
Es soltero	-0,017 (0,33)	-0,044 (1,70)	0,085 (0,80)	0,031 (0,30)	0,000 (0,20)	-0,029 (0,28)	0,001 (0,02)
Es jefe de hogar	0,002 (0,05)	-0,048 (1,70)	0,097 (1,11)	0,067 (0,93)	-0,000 (0,18)	-0,035 (0,40)	0,074 (1,46)
Migrante nacido en Lima	-0,029 (0,58)	-0,063 (1,61)	-0,346 (2,45)*	0,113 (1,49)		-0,116 (1,01)	0,061 (1,25)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,61)**	-0,095 (2,50)*	-0,112 (1,39)	-0,028 (0,55)	-0,002 (2,00)*	-0,055 (0,79)	-0,088 (1,79)
Padre con educ. secundaria completa	0,046 (1,36)	0,002 (0,09)	0,041 (0,45)	0,062 (1,26)	0,000 (0,37)	0,064 (0,88)	0,058 (1,43)
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,056 (1,08)	0,004 (0,14)	-0,135 (1,21)	-0,051 (0,58)	-0,001 (0,68)	-0,135 (1,13)	0,014 (0,24)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,086 (1,52)	-0,038 (0,94)	-0,196 (1,37)	-0,124 (1,40)	-0,023 (3,31)**	-0,183 (1,58)	0,038 (0,60)
Madre con educ. secundaria completa	-0,022 (0,64)	-0,002 (0,11)	0,109 (1,10)	-0,037 (0,72)	0,000 (0,32)	-0,044 (0,60)	-0,005 (0,12)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,047 (0,99)	-0,015 (0,41)	0,187 (1,78)	0,041 (0,50)	0,001 (1,03)	0,115 (1,10)	-0,009 (0,17)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,015 (0,21)	-0,011 (0,27)	0,315 (1,64)	0,067 (0,61)	0,023	0,024 (0,16)	-0,056 (0,67)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,004 (0,86)	0,002 (0,54)	-0,024 (1,75)	0,012 (1,46)	-0,000 (1,12)	0,007 (0,59)	0,009 (1,57)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,068 (0,61)	0,530 (2,24)*		-0,252 (1,34)	0,003 (0,90)	-0,153 (0,61)	-0,108 (0,89)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,021 (0,31)	0,466 (2,01)*	0,088 (0,65)	-0,067 (0,73)	0,001 (0,75)	-0,024 (0,19)	-0,036 (0,46)
Experiencia relevante	0,031 (1,11)	0,032 (1,31)	-0,004 (0,07)	0,013 (0,32)	-0,000 (0,19)	0,037 (0,64)	0,035 (1,09)
Postula para el puesto de secretarías	-0,013 (0,27)				-0,001 (0,59)	-0,012 (0,11)	-0,013 (0,22)
Postula para el puesto de asistentes	-0,031 (0,66)				0,000 (0,04)	-0,031 (0,26)	-0,033 (0,58)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	-0,012 (0,31)	-0,034 (1,27)	0,010 (0,12)	0,024 (0,38)			
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,059 (1,49)	-0,040 (1,59)	0,043 (0,49)	-0,042 (0,65)			
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,030 (0,90)	-0,025 (1,28)	0,024 (0,28)	-0,013 (0,24)	0,000 (0,25)	0,040 (0,52)	-0,091 (2,19)*
Firma a la que postula es del sector servicios	0,012 (0,32)	0,086 (1,22)	-0,002 (0,02)	0,040 (0,78)	0,001 (0,36)	0,056 (0,68)	0,005 (0,13)
Constante	-1,273 (3,37)**	-0,820	-1,888 (2,10)*	-1,442 (2,38)*	-0,029 (1,80)	-1,847 (2,24)*	-0,933 (2,17)*
Observaciones	720	210	167	336	131	212	371
Pseudo R2	0,08	0,31	0,19	0,10	0,28	0,11	0,15

continúa//...

	Total	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante mestizo	0,106 (2,60)**		0,058 (1,31)	0,018 (0,61)	0,201 (3,06)**	0,038 (0,74)
Postulante blanco	0,105 (2,18)*		0,069 (1,35)	0,019 (0,60)	0,121 (1,48)	0,084 (1,46)
Postulante mujer	0,012 (0,33)		0,034 (0,84)	0,00 (0,19)	-0,062 (1,07)	0,065 (1,32)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	0,179 (2,96)**		0,154 (2,21)*	0,005 (0,36)	0,159 (1,58)	0,198 (2,55)*
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	0,142 (2,24)*		0,150 (2,06)*	0,003 (0,35)	0,094 (0,94)	0,204 (2,40)*
Entrevistador mestizo	-0,065 (1,01)				-0,068 (0,79)	-0,036 (0,33)
Entrevistador blanco	-0,105 (1,48)				-0,118 (1,28)	-0,109 (0,85)
Entrevistador mujer	0,013 (0,45)		0,030 (0,90)	0,01 (0,33)		
Educ. superior no univ. incompleta	0,075 (1,46)		0,128 (2,15)*	-0,001 (0,39)	0,045 (0,54)	0,110 (1,71)
Educ. superior no univ. completa	0,041 (0,95)		0,066 (1,30)	-0,001 (0,32)	0,034 (0,50)	0,055 (0,97)
Educ. superior univ. incompleta	0,066 (1,35)		0,076 (1,34)	-0,003 (0,36)	0,038 (0,46)	0,108 (1,77)
Educ. superior univ. completa	0,010 (0,19)		0,020 (0,33)	0,000 (0,23)	-0,028 (0,33)	0,048 (0,72)
Edad del postulante	-0,002 (0,53)		-0,001 (0,23)	-0,000 (0,41)	-0,000 (0,09)	-0,003 (0,62)
Es soltero	-0,017 (0,33)		0,018 (0,29)	-0,001 (0,36)	-0,066 (0,91)	-0,003 (0,04)
Es jefe de hogar	0,002 (0,05)		0,010 (0,20)	0,000 (0,26)	-0,036 (0,56)	0,020 (0,32)
Migrante nacido en Lima	-0,029 (0,58)		0,001 (0,01)	-0,000 (0,23)	-0,096 (1,19)	-0,003 (0,04)
Migrante nacido en otro lugar	-0,095 (2,61)**		-0,132 (3,06)**	0,000 (0,04)	-0,058 (1,02)	-0,115 (2,41)*
Padre con educ. secundaria completa	0,046 (1,36)		0,038 (1,01)	0,001 (0,34)	-0,031 (0,60)	0,108 (2,34)*
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,056 (1,08)		-0,042 (0,73)	-0,001 (0,39)	-0,173 (1,84)	0,008 (0,12)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,086 (1,52)		-0,126 (1,86)	0,001 (0,27)	-0,158 (1,67)	-0,040 (0,53)
Madre con educ. secundaria completa	-0,022 (0,64)		-0,004 (0,11)	-0,001 (0,36)	-0,001 (0,03)	-0,040 (0,87)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,047 (0,99)		0,051 (0,95)	0,001 (0,32)	0,103 (1,34)	0,020 (0,33)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,015 (0,21)		-0,016 (0,19)	-0,000 (0,12)	0,070 (0,58)	-0,039 (0,44)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,004 (0,86)		0,006 (1,07)	0,000 (0,29)	0,012 (1,62)	-0,002 (0,22)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,068 (0,61)		-0,087 (0,69)	0,011		0,162 (1,09)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,021 (0,31)		-0,018 (0,24)	0,015 (0,40)	-0,107 (1,11)	0,077 (0,76)
Experiencia relevante	0,031 (1,11)		0,024 (0,75)	-0,000 (0,04)	0,019 (0,44)	0,046 (1,22)
Postula para el puesto de secretarías	-0,013 (0,27)		-0,033 (0,60)	-0,002 (0,35)	0,057 (0,77)	-0,027 (0,45)
Postula para el puesto de asistentes	-0,031 (0,66)		-0,027 (0,49)	-0,001 (0,31)	0,028 (0,37)	-0,076 (1,17)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	-0,012 (0,31)		-0,008 (0,17)	0,001 (0,34)	0,033 (0,49)	-0,009 (0,18)
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,059 (1,49)		-0,046 (1,00)	-0,002 (0,38)	0,019 (0,26)	-0,044 (0,81)
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,030 (0,90)		-0,053 (1,40)	0,000 (0,22)	0,004 (0,06)	-0,033 (0,76)
Firma a la que postula es del sector servicios	0,012 (0,32)		0,005 (0,13)	0,001 (0,28)	-0,036 (0,63)	0,032 (0,57)
Constante	-1,273 (3,37)**		-1,236 (2,89)**	-0,060	-1,090 (1,76)	-1,517 (3,05)**
Observaciones	720		560	135	294	411
Pseudo R2	0,08		0,08	0,33	0,12	0,10

Estimaciones logit de la probabilidad de obtener una vacante según raza (percentil 75) y género del postulante interactuados

	Total	Vendedores	Secretarías	Asistentes	PYME	Empresas medianas	Empresas grandes
Postulante hombre e indígena	-0,037 (0,50)			0,021 (0,23)		-0,104 (0,69)	0,042 (0,55)
Postulante hombre y mestizo	0,092 (1,49)	-0,074 (1,69)		0,131 (1,56)	0,162 (2,62)**	-0,040 (0,28)	0,061 (0,93)
Postulante hombre y blanco	0,073 (0,84)	-0,062 (1,39)		0,203 (1,41)	0,164	0,384 (1,40)	-0,018 (0,21)
Postulante mujer y mestiza	0,093 (1,82)	-0,029 (0,87)	0,194 (1,61)	0,075 (1,08)	0,168 (2,63)**	0,036 (0,41)	0,058 (1,00)
Postulante mujer y blanca	0,095 (1,67)	-0,046 (1,18)	0,161 (1,25)	0,137 (1,66)	0,167 (2,60)**	0,049 (0,45)	0,053 (0,79)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	-0,064 (0,99)	0,048 (1,84)	-0,278 (2,11)*	-0,005 (0,06)	-0,031 (1,87)	-0,044 (0,39)	-0,064 (0,55)
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	-0,105 (1,47)		-0,269 (1,91)	-0,029 (0,25)	-0,031 (1,84)	0,004 (0,03)	-0,134 (1,07)
Entrevistador mestizo	0,013 (0,45)	-0,002 (0,13)	0,110 (1,59)	-0,010 (0,23)	-0,000 (0,02)	0,002 (0,03)	0,049 (1,28)
Entrevistador blanco	0,179 (2,96)**	0,075 (1,52)	0,253 (1,79)	0,199 (2,16)*	0,005 (0,42)	0,223 (1,64)	0,130 (1,89)
Entrevistador mujer	0,144 (2,27)*	0,049 (1,03)	0,158 (1,00)	0,178 (1,94)	0,006 (0,42)	0,173 (1,23)	0,083 (1,19)
Educ. superior no univ. incompleta	0,077 (1,50)	0,043 (1,85)	0,133 (1,22)	0,224 (0,92)	0,004 (0,47)	0,170 (1,46)	0,031 (0,54)
Educ. superior no univ. completa	0,043 (0,99)	0,065 (1,96)*	0,033 (0,49)	0,052 (0,36)	-0,006 (0,75)	-0,032 (0,35)	0,139 (2,63)**
Educ. superior univ. incompleta	0,068 (1,40)	0,053 (1,81)	0,073 (0,66)	0,048 (0,33)	0,001 (0,06)	0,178 (1,71)	-0,002 (0,03)
Educ. superior univ. completa	0,010 (0,20)	-0,041 (0,62)	-0,133 (0,75)	0,003 (0,02)	0,010 (0,95)	0,039 (0,37)	0,023 (0,37)
Edad del postulante	-0,002 (0,55)	-0,000 (0,02)	-0,002 (0,25)	-0,004 (0,73)	-0,000 (0,66)	0,001 (0,18)	-0,002 (0,49)
Es soltero	-0,016 (0,32)	-0,054 (1,98)*	0,085 (0,80)	0,034 (0,32)	0,002 (0,16)	0,013 (0,12)	0,001 (0,02)
Es jefe de hogar	0,002 (0,05)	-0,065 (2,06)*	0,097 (1,11)	0,067 (0,93)	-0,001 (0,14)	-0,061 (0,66)	0,078 (1,56)
Migrante nacido en Lima	-0,031 (0,61)	-0,092 (2,19)*	-0,346 (2,45)*	0,110 (1,43)		-0,151 (1,25)	0,058 (1,16)
Migrante nacido en otro lugar	-0,097 (2,65)**	-0,116 (2,96)**	-0,112 (1,39)	-0,029 (0,56)	-0,015 (1,87)	-0,059 (0,86)	-0,086 (1,77)
Padre con educ. secundaria completa	0,045 (1,33)	-0,002 (0,07)	0,041 (0,45)	0,060 (1,20)	0,002 (0,36)	0,075 (1,04)	0,063 (1,54)
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,056 (1,08)	-0,001 (0,03)	-0,135 (1,21)	-0,053 (0,60)	-0,006 (0,66)	-0,104 (0,88)	0,019 (0,33)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,088 (1,54)	-0,045 (1,05)	-0,196 (1,37)	-0,127 (1,43)	-0,160 (2,72)**	-0,182 (1,56)	0,046 (0,73)
Madre con educ. secundaria completa	-0,020 (0,60)	-0,005 (0,24)	0,109 (1,10)	-0,035 (0,68)	0,002 (0,31)	-0,063 (0,87)	-0,007 (0,17)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,049 (1,03)	-0,024 (0,61)	0,187 (1,78)	0,043 (0,53)	0,009 (1,03)	0,120 (1,17)	-0,012 (0,22)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,016 (0,23)	-0,024 (0,51)	0,315 (1,64)	0,068 (0,62)	0,155	0,028 (0,19)	-0,056 (0,67)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,004 (0,86)	0,001 (0,48)	-0,024 (1,75)	0,012 (1,43)	-0,001 (1,11)	0,008 (0,65)	0,010 (1,65)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,071 (0,64)	0,605 (2,50)*		-0,255 (1,35)	0,019 (0,88)	-0,148 (0,60)	-0,107 (0,88)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,023 (0,34)	0,507	0,088 (0,65)	-0,068 (0,75)	0,010 (0,74)	-0,024 (0,19)	-0,028 (0,35)
Experiencia relevante	0,030 (1,07)	0,033 (1,41)	-0,004 (0,07)	0,012 (0,30)	-0,001 (0,18)	0,044 (0,77)	0,039 (1,20)
Postula para el puesto de secretarías	-0,012 (0,26)				-0,004 (0,57)	-0,007 (0,07)	-0,025 (0,42)
Postula para el puesto de asistentes	-0,030 (0,64)				0,001 (0,06)	-0,032 (0,27)	-0,038 (0,67)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	-0,012 (0,31)	-0,039 (1,28)	0,010 (0,12)	0,023 (0,38)			
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,060 (1,50)	-0,041 (1,45)	0,043 (0,49)	-0,043 (0,66)			
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,031 (0,91)	-0,018 (0,84)	0,024 (0,28)	-0,011 (0,21)	0,003 (0,26)	0,034 (0,44)	-0,092 (2,23)*
Firma a la que postula es del sector servicios	0,012 (0,32)	0,113 (1,31)	-0,002 (0,02)	0,042 (0,80)	0,005 (0,36)	0,064 (0,78)	0,004 (0,09)
Constante	-1,247 (3,32)**	-0,943 (2,18)*	-1,888 (2,10)*	-1,471 (2,42)*	-0,176 (1,63)	-1,704 (2,10)*	-0,980 (2,30)*
Observaciones	720	192	167	336	120	212	371
Pseudo R2	0,08	0,34	0,19	0,10	0,25	0,13	0,15

continúa//...

continúa/...

	Total	Entrevistador indígena	Entrevistador mestizo	Entrevistador blanco	Entrevistador hombre	Entrevistador mujer
Postulante hombre e indígena	-0,037 (0,50)		-0,054 (0,69)		0,063 (0,48)	-0,109 (1,21)
Postulante hombre y mestizo	0,092 (1,49)		0,024 (0,36)	0,061 (1,14)	0,272 (2,68)**	-0,028 (0,35)
Postulante hombre y blanco	0,073 (0,84)		0,017 (0,19)		0,106 (0,57)	0,002 (0,02)
Postulante mujer y mestiza	0,093 (1,82)		0,046 (0,83)	0,062 (1,09)	0,199 (2,24)*	0,017 (0,27)
Postulante mujer y blanca	0,095 (1,67)		0,062 (1,01)	0,064 (1,06)	0,130 (1,27)	0,066 (0,97)
Log Nat último ingreso en ocupación principal	-0,064 (0,99)				-0,071 (0,82)	-0,038 (0,34)
Dif Log (Pretensión Salarial) – Log (Ing última ocupación)	-0,105 (1,47)				-0,123 (1,32)	-0,110 (0,87)
Entrevistador mestizo	0,013 (0,45)		0,030 (0,89)	0,003 (0,41)		
Entrevistador blanco	0,179 (2,96)**		0,154 (2,22)*	0,016 (0,50)	0,161 (1,60)	0,198 (2,56)*
Entrevistador mujer	0,144 (2,27)*		0,152 (2,08)*	0,010 (0,47)	0,099 (0,98)	0,206 (2,42)*
Educ. superior no univ. incompleta	0,077 (1,50)		0,131 (2,18)*	-0,005 (0,56)	0,049 (0,59)	0,114 (1,75)
Educ. superior no univ. completa	0,043 (0,99)		0,068 (1,33)	-0,002 (0,42)	0,038 (0,55)	0,057 (1,01)
Educ. superior univ. incompleta	0,068 (1,40)		0,079 (1,38)	-0,010 (0,51)	0,041 (0,49)	0,113 (1,84)
Educ. superior univ. completa	0,010 (0,20)		0,021 (0,34)	0,001 (0,12)	-0,029 (0,33)	0,049 (0,73)
Edad del postulante	-0,002 (0,55)		-0,001 (0,24)	-0,001 (0,58)	-0,000 (0,05)	-0,003 (0,67)
Es soltero	-0,016 (0,32)		0,017 (0,28)	-0,004 (0,48)	-0,064 (0,88)	-0,004 (0,05)
Es jefe de hogar	0,002 (0,05)		0,010 (0,20)	0,001 (0,29)	-0,032 (0,50)	0,019 (0,31)
Migrante nacido en Lima	-0,031 (0,61)		-0,002 (0,03)	-0,001 (0,23)	-0,093 (1,16)	-0,007 (0,11)
Migrante nacido en otro lugar	-0,097 (2,65)**		-0,134 (3,09)**	0,001 (0,14)	-0,061 (1,06)	-0,119 (2,47)*
Padre con educ. secundaria completa	0,045 (1,33)		0,039 (1,02)	0,004 (0,44)	-0,032 (0,61)	0,106 (2,30)*
Padre con educ. superior no universitaria completa	-0,056 (1,08)		-0,041 (0,71)	-0,005 (0,53)	-0,177 (1,88)	0,008 (0,12)
Padre con educ. superior universitaria completa	-0,088 (1,54)		-0,127 (1,88)	0,003 (0,35)	-0,158 (1,67)	-0,043 (0,58)
Madre con educ. secundaria completa	-0,020 (0,60)		-0,004 (0,10)	-0,005 (0,49)	0,001 (0,02)	-0,039 (0,84)
Madre con educ. superior no universitaria completa	0,049 (1,03)		0,052 (0,96)	0,002 (0,41)	0,110 (1,42)	0,022 (0,36)
Madre con educ. superior universitaria completa	0,016 (0,23)		-0,015 (0,18)	-0,001 (0,12)	0,070 (0,57)	-0,036 (0,41)
Meses sin trabajar (últimos 12 meses)	0,004 (0,86)		0,006 (1,04)	0,000 (0,37)	0,013 (1,71)	-0,002 (0,26)
Tenía trabajo al momento de postular	-0,071 (0,64)		-0,091 (0,72)	0,041		0,162 (1,09)
Trabajó como dependiente en los últimos 12 meses	-0,023 (0,34)		-0,021 (0,27)	0,052 (0,59)	-0,111 (1,15)	0,077 (0,76)
Experiencia relevante	0,030 (1,07)		0,023 (0,72)	-0,000 (0,05)	0,018 (0,39)	0,046 (1,21)
Postula para el puesto de secretarías	-0,012 (0,26)		-0,033 (0,60)	-0,006 (0,47)	0,054 (0,72)	-0,025 (0,41)
Postula para el puesto de asistentes	-0,030 (0,64)		-0,027 (0,50)	-0,002 (0,34)	0,026 (0,34)	-0,073 (1,12)
Empresa mediana (10-49 trabajadores)	-0,012 (0,31)		-0,008 (0,18)	0,002 (0,45)	0,035 (0,52)	-0,010 (0,19)
Empresa grande (>=50 trabajadores)	-0,060 (1,50)		-0,047 (1,01)	-0,009 (0,54)	0,020 (0,26)	-0,045 (0,83)
Firma a la que postula es del sector comercio	-0,031 (0,91)		-0,053 (1,41)	0,001 (0,19)	0,002 (0,03)	-0,032 (0,73)
Firma a la que postula es del sector servicios	0,012 (0,32)		0,005 (0,13)	0,002 (0,25)	-0,038 (0,67)	0,034 (0,61)
Constante	-1,247 (3,32)**		-1,189 (2,78)**	-0,197	-1,167 (1,90)	-1,428 (2,89)**
Observaciones	720		560	123	294	411
Pseudo R2	0,08		0,08	0,31	0,12	0,10