

Tipo de documento: Tesis de Licenciatura

Departamento de Economía. Licenciatura en Economía

¿Mate o tereré? Discriminación por país de origen en el mercado laboral argentino

Autoría: Heros, Martina de los; Puncini, Gabriel; Rey Uttone, Marcos; Schuler, Jacqueline; Szekasy, Valentín

Año: 2023

¿Cómo citar este trabajo?

Heros, M., et al.(2023) "¿Mate o tereré? Discriminación por país de origen en el mercado laboral argentino". [Tesis de Licenciatura. Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella

<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12781>

El presente documento se encuentra alojado en el Repositorio Digital de la Universidad Torcuato Di Tella bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Argentina (CC BY-NC-SA 4.0 AR)
Dirección: <https://repositorio.utdt.edu>

¿Mate o tereré? Discriminación por país de origen en el mercado laboral argentino

Martina de los Heros, Gabriel Puncini, Marcos Rey Uttone,
Jacqueline Schuler, Valentín Szekasy

Tutora: María Lombardi

Universidad Torcuato Di Tella
Departamento de Economía
Licenciatura en Economía

Agosto 2023

Abstract. En este trabajo, llevamos a cabo un experimento para determinar si los inmigrantes paraguayos enfrentan discriminación en el mercado laboral argentino. Hicimos un estudio de correspondencia, en el cual construimos perfiles ficticios y equivalentes pero de distinta nacionalidad, y nos postulamos a más de 2000 búsquedas laborales. Encontramos, paradójicamente, que los candidatos paraguayos recibieron una tasa de respuesta mayor que los argentinos en 0,9 puntos porcentuales (2,4% vs 1,5%), una diferencia significativa al 5%. Además, encontramos una mayor tasa de respuesta para el candidato paraguayo en todas las categorías de empleos a las que nos postulamos.

Introducción

El país de residencia juega un rol fundamental en el desempeño económico de las personas (Hendricks 2002; McKenzie et al. 2010; Milanovic 2013; Clemens 2013; Gibson et al. 2017). Por lo tanto, emigrar es una herramienta de progreso poderosa para los habitantes de los países más pobres. Aún así, al mudarse e insertarse en una sociedad distinta, los inmigrantes pueden enfrentar discriminación laboral, lo cual limita su acceso al empleo (OECD 2020) y reduce los incentivos a emigrar (Goldin 2011). Entonces, las barreras a la movilidad laboral, tanto legales como culturales, son una gran distorsión al buen funcionamiento de la economía global (Moses et al. 2004; Moses et al. 2005; Iregui 2005; Klein & Ventura 2007; Clemens 2011).

En las últimas décadas, muchos investigadores encontraron evidencia de discriminación laboral contra minorías (Bertand & Mullainathan 2004; Banerjee et al. 2009; Oreopoulos 2011; entre otros). Entender el origen y el grado de discriminación que enfrenta un grupo es esencial para poder diseñar políticas y estrategias que les ofrezcan igualdad de oportunidades a sus integrantes.

A su vez, a pesar de que inicialmente se creía que las plataformas digitales tenían el potencial de garantizar un trato igual para todos sus participantes, hay evidencia creciente de que las plataformas de búsquedas laborales generan nuevas instancias de discriminación (Fisman & Luca 2016).

En este trabajo, llevamos a cabo un experimento para determinar si los inmigrantes paraguayos, el mayor grupo inmigrante del país (con más de 700.000 residentes), enfrentan discriminación en plataformas laborales digitales argentinas.

Realizamos un estudio de correspondencia, en el cual construimos perfiles ficticios para dos candidatos: Pedro Arturo Vera (paraguayo) y Julián Gonzalez Cordari (argentino). Nos postulamos a más de 2000 búsquedas laborales para puestos administrativos o de atención al

cliente. Encontramos, paradójicamente, que los candidatos paraguayos recibieron una tasa de respuesta mayor que los argentinos en 0,9 puntos porcentuales (2,4% vs 1,5%), una diferencia significativa al 5%.

El artículo está organizado de la siguiente manera: en la sección 1, realizamos una revisión bibliográfica en la que repasamos las principales obras teóricas respecto a la discriminación laboral y los tipos de trabajos empíricos que se usaron para medirla. En la sección 2, detallamos nuestro diseño experimental. En la sección 3, presentamos los resultados que obtuvimos. En la sección 4, discutimos algunas de las implicancias que emergen de esos resultados. Finalmente, en la sección 5 compartimos nuestras conclusiones del trabajo que llevamos a cabo y discutimos la interacción de nuestro trabajo con la literatura existente.

1. Revisión Bibliográfica

En 1957, Gary Becker publicó “The Economics of Discrimination”, considerada la obra seminal del área de la economía de la discriminación (Charles & Guryan 2011). Becker argumenta que los empleadores discriminadores están dispuestos a pagar un mayor salario para contratar a su grupo preferido simplemente porque les genera desutilidad emplear a individuos pertenecientes a ciertas minorías. Estas firmas incurren en un costo al discriminar contra un determinado grupo. Este tipo de discriminación es llamado *taste-based*, ya que se origina en las preferencias de los agentes.

En cambio, Kenneth Arrow (1973), al igual que Edmund Phelps (1972), describe otra fuente de trato desigual en el mercado laboral: la discriminación estadística. Los autores argumentan que pertenecer a un grupo minoritario puede usarse como proxy de una menor productividad, especialmente cuando el acceso a otra información sobre la productividad del individuo es limitado.

A lo largo del tiempo, se usaron distintos métodos para medir el tipo y grado de discriminación que un grupo enfrenta en el mercado laboral. En primer lugar, distintos autores exploraron esta cuestión a través de encuestas de ingresos. Estos trabajos miden la diferencia en ingresos de distintos grupos, controlando por variables relevantes (Oaxaca 1973; Blinder 1973). El problema es que la información que observan los investigadores en las encuestas es distinta a la que observan los empleadores en el proceso de reclutamiento (Bertrand & Mullainathan 2004). Es decir, no toda la información relevante respecto a la productividad de un individuo es observable en una encuesta. Por lo tanto, las diferencias en desempeño en el mercado laboral podrían adjudicarse a la información que el investigador no observa.

En segundo lugar, algunos economistas han usado los resultados de cuasiexperimentos para medir el grado de discriminación. Por ejemplo, Claudia Goldin (2000) encontró que la implementación de audiciones a ciegas en orquestas sinfónicas redujo la discriminación contra las

mujeres en la contratación. De todas formas, este método presenta una principal dificultad: encontrar cuasiexperimentos informativos respecto a la pregunta que se quiera responder.

En tercer lugar, previo a 2004 era muy común el uso de estudios de auditoría. En estos, los investigadores entrenan a representantes de los distintos grupos estudiados para actuar de forma idéntica en entrevistas laborales (Daniel 1968). De este modo pueden medir los resultados que obtienen a lo largo del proceso de contratación laboral. Sin embargo, si los actores no se comportan de la misma manera, factor difícil de controlar, los resultados pierden validez. Además, hacer estudios de auditoría a gran escala requiere muchos recursos.

En respuesta a las limitaciones de los experimentos de auditoría, Marianne Bertrand y Sendhil Mullainathan emplearon un método innovador para medir la discriminación contra trabajadores negros en el mercado laboral estadounidense: un estudio de correspondencia. En 2004, publicaron “Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination”. En este trabajo, los autores generaron *curriculum vitae* (CVs) ficticios de candidatos equivalentes pero con distintos nombres (asociados a personas blancas o negras) y los enviaron a búsquedas laborales. Luego, midieron la cantidad de respuestas que recibió cada candidato. A pesar de que con este mecanismo sólo se observa la etapa previa a la entrevista, es muy efectivo en medir discriminación en la primera parte del proceso de contratación. La información que enfrentan los investigadores es la misma que la que tienen los empleadores y los experimentos son replicables y relativamente baratos de llevar a cabo, especialmente con el crecimiento de las plataformas digitales.

Luego de que Bertrand y Mullainathan popularizaron el método, estudios similares fueron realizados respecto a distintas minorías y en diferentes ubicaciones geográficas. Repasamos los seis principales meta-análisis sobre la literatura de estudios de correspondencia, en los que se hace una revisión exhaustiva de los trabajos que utilizan esta metodología para medir discriminación laboral contra minorías (Rich 2014; Zschirnt & Ruedin 2016; Bertrand & Duflo 2016; Baert 2018; Heath & Di Stasio 2019; Lippens et al. 2023). Encontramos trabajos en América

Latina enfocados en el impacto del color de piel, el aspecto físico, el género, la clase social o la etimología del nombre en la probabilidad de respuesta en una postulación laboral (Bravo et al. 2009; Trako & López Bóo 2010; Lopez Bóo et al. 2013; Arceo-Gómez & Campos-Vazquez 2014; Galarza & Yamada 2017; Campos-Vázquez & Gonzalez 2020; Dias 2020). No encontramos ningún trabajo realizado en la región enfocado en inmigrantes.

De todas formas, encontramos una gran variedad de experimentos que miden discriminación contra inmigrantes en otras regiones, comenzando en 2007, con un trabajo llevado a cabo por Carlsson y Rooth en Suecia. Los autores mandaron *currículums* de candidatos de origen sueco y mediorientado para medir la discriminación que enfrentaban los inmigrantes, y encontraron que los candidatos de origen sueco recibieron más respuestas.

A partir de 2007, investigadores en Europa y Norteamérica han encontrado evidencia de discriminación contra inmigrantes (Oreopoulos 2011; Weichselbaumer 2017; entre otros). Encontramos solamente un experimento que encuentra discriminación positiva estadísticamente significativa hacia un grupo minoritario por su origen étnico, nacional, afiliación religiosa o política, orientación sexual, discapacidad, clase social, estado civil o atractivo físico. Un experimento llevado a cabo en Malasia encuentra que las personas de origen chino reciben más llamadas que los malayos (Lee & Khalid 2016). Sin embargo, la gran mayoría de los estudios de correspondencia están concentrados en países ricos, por lo que el grado de discriminación que enfrentan los inmigrantes en países con altas poblaciones extranjeras pero de menor desarrollo requiere mayor profundización.

En el caso de Argentina, el país con mayor cantidad de inmigrantes en Latinoamérica (Naciones Unidas 2020), distintos artículos académicos documentan la discriminación que enfrentan los inmigrantes de países limítrofes, tanto por el trato por parte de los argentinos (Adaszko & Kornblit 2008) como por los menores ingresos que reciben, aún controlando por algunas variables (Cerrutti & Bruno 2005; Torres & Celton 2009). No obstante, en los seis ya mencionados meta-análisis de la literatura no se ha registrado ningún experimento que mida el

nivel de acceso de los inmigrantes al mercado laboral argentino (Rich 2014; Zschirnt & Ruedin 2016; Bertrand & Duflo 2016; Baert 2018; Heath & Di Stasio 2019; Lippens et al. 2023). Por lo tanto, decidimos estudiar la cuestión replicando el método detallado por Bertrand y Mullainathan (2004).

Además, consideramos los distintos mecanismos específicos al caso de la inmigración que fueron usados por investigadores para distinguir la discriminación estadística de la *taste-based*. En primer lugar, algunos trabajos consideran que si los inmigrantes de primera generación tienen una mayor tasa de discriminación que sus hijos hay evidencia de discriminación estadística, ya que son penalizados por haber tenido educación y experiencia laboral extranjera (Carlsson & Rooth 2007). Otros trabajos (Bertrand & Mullainathan 2004; Drydakis 2012; Laouénan 2017; Weichselbaumer 2017) determinan el tipo de discriminación que se observa según el grado de interacción con clientes o colegas que implican distintos tipos de trabajo. Si se observa mayor discriminación en puestos con mayor contacto, podría considerarse como evidencia de discriminación basada en preferencias, ya que implicaría que los clientes o compañeros de trabajo sienten desutilidad al relacionarse con extranjeros. En cambio, si se observa un grado similar de discriminación en ambos tipos de puestos, podría considerarse que los extranjeros simplemente son percibidos como menos productivos (Lippens et al. 2022). Por lo tanto, en la literatura se han utilizado diferentes tipos de CVs (con educación y experiencia en el extranjero o en el país del experimento) y se han postulado a distintos tipos de trabajos (con más o menos interacción con compañeros de trabajo/clientes) para distinguir el tipo de discriminación que se mide.

2. Diseño Metodológico

El diseño metodológico está basado en el trabajo de Bertrand y Mullainathan (2004) previamente mencionado. Llevamos a cabo los distintos pasos:

1. Construimos dos currículums (A y B) ficticios y equivalentes en nivel educativo, años de experiencia, etc. Luego hicimos dos versiones de cada CV: una de nacionalidad argentina y otra de nacionalidad paraguaya, respectivamente). Como resultado, obtuvimos dos duplas. La dupla 1 (CV A con nacionalidad argentina y CV B con nacionalidad paraguaya) y la dupla 2 (viceversa).
2. Generamos una lista con todas las búsquedas laborales abiertas en cuatro áreas pre-seleccionadas: administración, asistente personal, ventas y *call center*.
3. Definimos aleatoriamente a qué búsquedas postularnos (dada la gran cantidad de puestos disponibles, habría sido difícil postularnos a todos) y asignamos aleatoriamente una dupla de CVs a cada una de estas búsquedas laborales.
4. Enviamos los CVs correspondientes y esperamos respuestas por 1 mes.
5. Guardamos las respuestas que recibimos y medimos la diferencia que se le puede atribuir al único factor diferenciador: la nacionalidad.

2.1. Construcción de CVs

En cuanto a la construcción de CVs, el foco estuvo en tres aspectos principales. En primer lugar, los CVs debían ser lo más similares posibles para evitar influenciar la tasa de respuesta con algo distinto a la nacionalidad, pero lo suficientemente diferentes como para no levantar sospechas, ya que eran enviados a una misma búsqueda laboral. En segundo término, hubo que tomar una serie de decisiones respecto a las diferentes secciones presentes en el currículum. Detallamos cada una en el siguiente listado:

- **Cantidad de candidatos distintos:** Decidimos generar únicamente dos candidatos para que el manejo de los perfiles digitales, la base de datos y la recepción de las respuestas sea viable a escala. Tomamos esta decisión por el trabajo que iba a llevar registrar suficientes postulaciones para poder obtener resultados significativos.
- **Formato:** Para que el experimento funcionara, debíamos buscar maneras de que los candidatos fueran creíblemente dos personas distintas. Por lo tanto, generamos dos duplas de CVs. La dupla 1 está compuesta por el perfil A con nombre y nacionalidad argentina, y el perfil B con nombre y nacionalidad paraguaya. La dupla 2 consiste de la combinación contraria. Cada perfil no solo tiene algunos datos un poco distintos, sino que también elegimos dos formatos distintos de la plataforma *Canva* para la construcción de los *curriculums*. Luego enviamos una sola de esas duplas de perfiles que seleccionamos aleatoriamente. Por lo tanto, los efectos de las diferencias de formato y contenido son resueltos por la aleatorización en la asignación de un CV a una nacionalidad (y un nombre). Ambos CVs se pueden ver en el apéndice.
- **Género:** Como solamente había dos candidatos, no íbamos a poder controlar por género. Para evitar medir cuestiones de discriminación de género por error, decidimos que ambos sean del mismo género. Aleatorizamos la decisión y ambos candidatos fueron hombres.
- **Edad:** Decidimos que ambos candidatos tengan la misma edad para evitar medir discriminación etaria. Por una cuestión de interés en el mercado laboral para candidatos en condiciones similares a la de los autores, los candidatos tienen una edad parecida a la nuestra: ambos nacieron en 1999.
- **Lugar de residencia:** Ambos candidatos debían también vivir en zonas cercanas y de similar nivel de ingreso promedio. Por lo tanto, elegimos que ambos vivan cerca de la Universidad Torcuato Di Tella, y los dos tienen direcciones en el barrio de Belgrano.
- **Nombre y apellido:** El nombre ha sido usado en el pasado como proxy para la etnia o nacionalidad a la hora de medir discriminación y es parte de lo que lleva a alguien a ser

percibido de cierta nacionalidad. Por eso, encontramos listas de los nombres de varón y apellidos más comunes de cada país y elegimos aleatoriamente uno de cada. Finalmente, para evitar que el candidato sea demasiado genérico, agregamos un nombre (Arturo) o un apellido (Cordari) que no destaque como algo atípico para un ciudadano de su país respectivo pero que evite ser demasiado común. Por lo tanto, el joven paraguayo se llama Pedro Arturo Vera y el argentino, Julián Gonzalez Cordari.

- **E-mail:** Generamos dos e-mails para cada candidato, uno para cada formato del CV y cuenta asociada en ZonaJobs. Lo hicimos a partir de los nombres de los candidatos. Los e-mails son: juliangcordari@gmail.com y jgonzalezcordari@gmail.com para el argentino y verapedroarturo0@gmail.com y verapedroarturo1@gmail.com para el paraguayo.
- **Número de teléfono:** Para poder recibir las respuestas, los números de teléfono proporcionados son los de dos integrantes del equipo. Uno recibió las respuestas de Julián y otro de Pedro, para asegurarse el correcto registro de los resultados.
- **Remuneración pretendida:** Las plataformas digitales usadas exigían que una remuneración pretendida fuese agregada a cada perfil. Elegimos un número no demasiado alto como para no reducir la base de empleos que nos considerase por razones ajenas al foco de este estudio. A su vez, optamos por un número redondo porque nos parecía que podía ser mejor recibido. Finalmente, elegimos un número mayor al salario mínimo del momento que comenzamos a postularnos. Por lo tanto, nuestra remuneración pretendida era de \$90.000.
- **Educación:** Decidimos que, para que los candidatos sean similares a la población de inmigrantes paraguayos en Argentina, tengan el nivel educativo promedio de este grupo, como es relevado por la Encuesta Permanente de Hogares del último trimestre de 2022 (INDEC 2023). De este modo, ambos personajes ficticios tienen el secundario completo pero no iniciaron estudios universitarios (cabe destacar que, según la literatura para el caso de Argentina (Galiani & Sanguinetti 2003; entre otros), consideramos a los dos in-

dividuos como semi-capacitados). En cuanto a la decisión del secundario en sí, fueron a distintos colegios secundarios públicos ubicados en la comuna 13, la misma que su domicilio. Estos fueron seleccionados aleatoriamente a partir del listado de establecimientos educativos por comuna de la página web del Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Además, ambos tienen el mismo promedio de 8,2 y una actividad extracurricular deportiva o solidaria que demuestra liderazgo e iniciativa.

- **Idiomas y habilidades:** Para calificar a una amplia base de puestos, encontramos dos habilidades que se pedían de forma repetida - inglés y manejo del paquete Office. Entonces, los candidatos tienen un nivel avanzado de ambos.
- **Experiencia laboral:** Ambos individuos tienen la misma cantidad de años de experiencia (1) y desarrollaron tareas similares entre sí: tanto atención al cliente como ejecución y seguimiento de procesos administrativos. Aún así, la empresa en la que se desempeñaron y el nombre de su puesto laboral no son los mismos.

Por último, la construcción de los perfiles afecta el tipo de discriminación que medimos (si es *taste-based* o estadística). Cuanto más similares sean los candidatos y más información haya sobre ellos, menos inferencias deben hacer los reclutadores sobre su habilidad. Por eso, dado que ambos crecieron y se educaron en Argentina, viven en el mismo barrio y trabajaron en Argentina, acotamos la discriminación que medimos a aquella basada en preferencias o en las inferencias que hayan hecho los reclutadores a partir de diferencias culturales o de otra índole entre ambos países, pero no sobre la calidad de la educación o experiencia laboral que tuvieron (Zschirnt & Ruedin 2016; Lippens et al. 2022).

2.2. Generación de base de datos

Para facilitar la generación de una base de datos de empleos y el envío de CVs, decidimos enfocar el trabajo en plataformas digitales de clasificados laborales. En particular, el trabajo se desarrolló en la plataforma ZonaJobs, ya que tiene cuatro principales ventajas por sobre otras

alternativas como LinkedIn o la bolsa de trabajo de la Universidad Torcuato Di Tella. Por un lado, es una plataforma popular y publica las ofertas laborales de su propia plataforma y de Búmeran. Por lo tanto, tiene una amplia oferta de empleos. Por otro lado, es muy fácil el proceso de postulación. Se carga el CV una sola vez y las postulaciones son con un click. Además, el CV puede adjuntarse y armarse de forma digital. También, la nacionalidad aparece muy visiblemente en el formato de la página. Finalmente, los empleos están categorizados por tipo de trabajo. Así, podemos postularnos solo a trabajos en los que el CV ficticio tiene experiencia y hacer análisis de discriminación por sector. Este último aspecto nos permite comparar los resultados en sectores con mayor y menor contacto con clientes y colegas, y así discernir el tipo de discriminación que se observa (Lippens et al. 2022). El proceso de postulación y el perfil digital de un candidato se puede ver en el apéndice.

Las áreas de trabajo que seleccionamos son administración, asistente personal, ventas y *call center*. Mientras que la población de interés son los inmigrantes paraguayos en la Argentina, debimos limitar los trabajos a los que nos postulamos para que el experimento sea viable. Esto es una limitación para la validez externa de este experimento, ya que los resultados no son generalizables a otros tipos de trabajo fuera de los seleccionados.

Aún así, la principal ventaja de enfocarnos en estas áreas es que había una gran cantidad de búsquedas abiertas. Previo a comenzar el experimento llevamos a cabo cálculos de poder estadístico para tener un valor aproximado de postulaciones necesarias para tener resultados estadísticamente significativos. Consideramos el resumen de Lippens et al. (2023) sobre estudios enfocados en discriminación laboral por origen nacional. Dado que los grupos discriminados reciben en promedio una tasa de respuestas del 2,3% y los grupos mayoritarios del 3,5%, encontramos que necesitaríamos postularnos a por lo menos 800 puestos de trabajo para rechazar la hipótesis nula de no discriminación al 5%. Las áreas seleccionadas tenían un número de búsquedas abiertas mayor, lo cual nos permitiría encontrar discriminación de una magnitud más chica que el promedio de la literatura. Además, para estos puestos podíamos generar un único

perfil, con el secundario completo y una cantidad moderada de experiencia que sea suficiente para que el candidato sea considerado en todas las áreas.

Para construir la base de datos seleccionamos un rango de fechas de 1 mes comenzando en febrero y anotamos todas las búsquedas abiertas en ese período para las áreas elegidas, incluyendo la información relevante (nombre del puesto, nombre de la empresa, área, plataforma en la que fue publicada la búsqueda, fecha de publicación). Luego, dada nuestra sorpresa inicial por el resultado que obtuvimos decidimos extender la muestra para verificar que el resultado se sostenga. Entonces, continuamos el ejercicio para un período de 1 semana en mayo.

Table 1: Fecha de publicación de postulaciones por tipo de empleo

Muestra	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Administración	166	541	0	0
Ventas	256	562	0	179
<i>Call Center</i>	55	146	0	34
Asistente Personal	30	55	0	0

2.3. Aleatorización

A fines de generar resultados externamente válidos, también son necesarias la definición de una población y la selección probabilística de las búsquedas a las que nos presentamos para este trabajo. A cada puesto le otorgamos una probabilidad de 0,7 de postularnos, y discernimos con qué dupla presentarnos a partir de una variable aleatoria dicotómica que seleccionaba a la dupla 1 o 2 con igual probabilidad. Por lo tanto, al aleatorizar los empleos a los que aplicamos, podemos obtener resultados que rechacen o no la hipótesis nula: los empleadores que publican sus empleos de ventas, *call center*, administración o asistente personal en las plataformas digitales ZonaJobs y Búmeran no discriminan a candidatos semi-calificados tales como Pedro Arturo Vera y Julián Gonzalez Cordari por su nacionalidad.

2.4. y 2.5. Registro de respuestas e interpretación

Una vez terminadas las postulaciones, recibimos las respuestas por teléfono, mensaje o e-

mail. Anotamos en nuestra base de datos cuál era el puesto por el cual nos estaban llamando. Finalmente, corrimos la siguiente regresión:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

en la que Y_i es una variable dicotómica que vale 1 si el candidato recibe una respuesta en el mes siguiente a postularse y 0 si no, y X_i vale 1 si el candidato es paraguayo y 0 si es argentino. Como queremos medir la diferencia de medias entre ambos grupos, elegimos un modelo lineal simple. Al igual que Bertrand y Mullainathan (2004), corregimos los errores estándar por clustering al nivel de las búsquedas laborales.

Además, medimos las tasas de respuesta por tipo de trabajo según las categorizaciones de la plataforma: administración, asistente personal, *call center* y ventas. Consideramos a los trabajos de administración como puestos de funciones internas con poca interacción con colegas y a los de asistente personal como funciones internas con mucha interacción con colegas. Asimismo, consideramos a los empleos de ventas y de *call center* como roles de cara al cliente. Evaluamos el origen de la discriminación a partir de los distintos ratios de respuesta en cada área – observar mayor discriminación en puestos con mayor interacción sería evidencia de discriminación basada en preferencias. Usamos un test de diferencia de medias suponiendo una varianza desigual para calcular el p-valor de las diferencias en tasa de respuesta por área.

3. Resultados

En este experimento encontramos dos principales resultados. En primer lugar, el candidato paraguayo recibió una tasa de respuesta significativamente mayor a la del argentino. A continuación, podemos ver los resultados de la regresión:

Table 2: Modelo OLS

Muestra	β_0	β_1	Error estándar	p-valor	N
General	0,0148	0,0089	0,0033	0,0079	2024
Administración	0,0014	0,0043	0,0032	0,0050	707
Ventas	0,0231	0,0120	0,0075	0,1099	997
<i>Call Center</i>	0,0213	0,0085	0,00146	0,5596	235
Asistente personal	0,0118	0,0115	0,0201	0,5691	85

Podemos interpretar estos resultados de la siguiente manera: obtuvimos evidencia significativa al 5% de que las empresas que publican sus búsquedas laborales en áreas administrativas, de ventas y de *call center* en plataformas digitales tienen una probabilidad mayor de pedir una entrevista a un candidato semi-calificado, tal como los que describimos, que es de origen paraguayo que a otro idéntico pero de nacionalidad argentina. La tasa de respuesta que recibimos fue un 60% mayor en el caso del candidato paraguayo.

Además, detallamos las tasas de respuesta para cada candidato según tipo de trabajo, y el ratio entre respuestas que recibió el paraguayo y el argentino:

Table 3: Tasas de respuesta por tipo de empleo

Muestra	Tasa de Respuesta Argentino	Tasa de Respuesta Paraguayo	Ratio	N
General	1,5%	2,4%	1,6	2024
Administración	0,1%	0,6%	4,1	707
Ventas	2,3%	3,5%	1,5	997
<i>Call Center</i>	2,1%	2,9%	1,4	235
Asistente Personal	1,6%	3,2%	2,0	85

Cabe destacar que la tasa de respuesta es mayor para el candidato paraguayo en todos los

tipos de trabajo.

Finalmente, podemos ver qué porcentaje de las búsquedas laborales a las que nos postulamos contesto a cada uno de los candidatos, a ninguno o a los dos:

Table 4: Distribución de respuestas por búsqueda laboral

	Porcentaje del total	N
Sin respuesta	96,9%	1962
Respuesta a ambos	0,8%	16
Respuesta sólo al paraguayo	1,6%	32
Respuesta sólo al argentino	0,7%	14

4. Discusión

Los empleadores que eligen contratar a un determinado grupo, ya sea porque los prefieren ellos o sus clientes, estarán más dispuestos a discriminar en puestos de alta interacción con clientes o compañeros de trabajo (Lippens et al. 2022). Por lo tanto, mayor discriminación en puestos de alta interacción es evidencia de discriminación basada en preferencias. En cambio, una tasa de discriminación idéntica en trabajos tanto de poco como de mucho contacto implica discriminación estadística, ya que los empleadores perciben una menor productividad de parte de las minorías para todo tipo de puestos.

No observamos que el ratio de respuestas al paraguayo versus al argentino sea mayor en puestos de cara al cliente que en puestos internos. Tampoco encontramos un mayor ratio en puestos internos con interacción con compañeros que sin, lo que indica que se observa discriminación estadística a favor de los paraguayos.

Adicionalmente, el ratio de respuestas es mayor en puestos de menor contacto tanto con clientes como con compañeros de trabajo. Por lo tanto, podría haber evidencia de que la discriminación estadística a favor de los paraguayos compensa por preferencias discriminatorias en contra suyo, de menor magnitud.

Ante la falta de información respecto a la productividad de un potencial empleado (o altos costos para conseguirla), los empleadores infieren su productividad a partir de características personales, como la nacionalidad. Si los empleadores pagan un costo en términos de utilidad al contratar a un inmigrantes pero su productividad percibida compensa ese costo, los empleadores contratarán más paraguayos, pero a una tasa de discriminación menor en puestos que incluyen más interacción.

Aún así, las ideas que tienen los empleadores respecto a las diferencias en productividad y las preferencias por la interacción con argentinos y paraguayos son difíciles de caracterizar, y

solo se pueden hacer conjeturas. Para complementar a los estudios de correspondencia y entender las percepciones que tienen los reclutadores sobre las minorías, distintos investigadores (Baert & De Pauw 2014) han utilizado encuestas de opinión. En este caso, encontramos encuestas respecto a la percepción que tienen los argentinos sobre los inmigrantes latinoamericanos y papers sobre su inserción laboral para formar tres explicaciones posibles: (i) los empleadores perciben que los inmigrantes latinoamericanos trabajan con más empeño (Beresten 2020), (ii) los empleadores suponen que los inmigrantes paraguayos tienen menos acceso a instituciones legales o laborales (Jaramillo Fonnegra 2019), como por ejemplo acceso a juicios laborales y (iii) los empleadores creen que los inmigrantes paraguayos están dispuestos a trabajar por menores ingresos, ya que tienen menores salarios aún controlando por variables educativas y de horas trabajadas, entre otras (Torres & Celton 2009). Aún así, la tercera explicación parece menos probable dado que en este experimento los candidatos de ambas nacionalidades tenían la misma remuneración pretendida. Nuevos estudios podrían hacer foco en estas cuestiones para tener mayor claridad sobre el asunto.

5. Conclusión

En este trabajo llevamos a cabo un estudio empírico de la discriminación por país de origen en el mercado laboral argentino. Encontramos que los inmigrantes paraguayos tienen una probabilidad significativamente mayor que los argentinos de recibir una respuesta a una postulación. Encontramos diferencias en la magnitud de la discriminación según el tipo de trabajo, con puestos de funciones internas con una tasa de discriminación mayor que puestos con mayor interacción con clientes. Por lo tanto, mientras que el origen de la discriminación es difícil de determinar, hay evidencia a favor de que lo que se observa es discriminación estadística.

Este resultado es anómalo en la literatura de discriminación por origen nacional o étnico. El único resultado similar, luego de una extensa búsqueda de meta-análisis relevantes, se dio en un estudio de Malasia, donde un investigador encontró que las personas de origen chino reciben más llamadas que los malayos (Lee & Khalid 2016). La gran mayoría de los estudios de correspondencia están concentrados en países ricos, por lo que el grado de discriminación que enfrentan los inmigrantes en países con altas poblaciones extranjeras pero de menor desarrollo requiere mayor profundización.

Asimismo, este estudio también abre nuevas preguntas sobre la discriminación en la Argentina, principalmente respecto a las percepciones que tienen los empleadores de los inmigrantes en relación a los argentinos. Estos tópicos podrían ser explorados en nuevas investigaciones.

Bibliografía

1. Adaszko, Dan, & Kornblit, Ana Lía. (2008). Xenofobia en adolescentes argentinos: Un estudio sobre la intolerancia y la discriminación en jóvenes escolarizados. *Revista mexicana de sociología*, 70(1), 147-196. Recuperado en 16 de abril de 2023
2. Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2014). Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country. *American Economic Review*, 104(5), 376-380.
3. Arrow K. 1973. The theory of discrimination. In *Discrimination in Labor Markets*, ed. OC Ashenfelter, A Rees, pp. 3–33. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press
4. Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. *Springer eBooks*, 63–77. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3
5. Baert, S., & De Pauw, A.-S. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? *Economics Letters*, 125(2), 270–273.
6. Banerjee, Abhijit. Marianne Bertrand, Saugato Datta, Sendhil Mullainathan. 2009. “Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment”. *Journal of Comparative Economics*. Volume 37, Issue 1, Pages 14-27
7. Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
8. Beresten, S. (2020). Percepción de los ciudadanos argentinos sobre la inmigración latinoamericana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Universidad de San Andrés. Departamento de Ciencias Sociales.
9. Bertrand, M., & Duflo, E. (2016). *Field Experiments on Discrimination*. Elsevier eBooks, 309–393. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004>

10. Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
11. Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
12. Bravo, D., Sanhueza, C., and Urzúa, S., (2009) Using an experimental Approach to Identify Labor Market Discrimination Based on Gender and Social Class in a Developing Economy, Working Paper
13. Campos-Vazquez, R. M., & Gonzalez, E. (2020). Obesity and hiring discrimination. *Economics & Human Biology*, 37, 100850. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>
14. Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716-729.
15. Cerrutti, M. y Bruno M. (2005) “La inserción de migrantes paraguayos y peruanos en el Mercado de trabajo del Area Metropolitana de Buenos Aires”, trabajo presentado en el Segundo Seminario de Investigación “Migración, Identidad y Mercado de Trabajo” co-organizado por la Universidad de Murcia y la Universidad de Buenos Aires, 14 de diciembre.
16. Charles, K. K., & Guryan, J. (2011). Studying Discrimination: Fundamental Challenges and Recent Progress. *Annual Review of Economics*, 3(1), 479–511.
17. Clemens, Michael. (2011). ”Economics and Emigration: Trillion-Dollar Bills on the Sidewalk?,” *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 25(3), pages 83-106, Summer.
18. Clemens, M. A. (2013). Why Do Programmers Earn More in Houston than Hyderabad? Evidence from Randomized Processing of US Visas. *American Economic Review*, 103(3), 198–202. doi:10.1257/aer.103.3.198

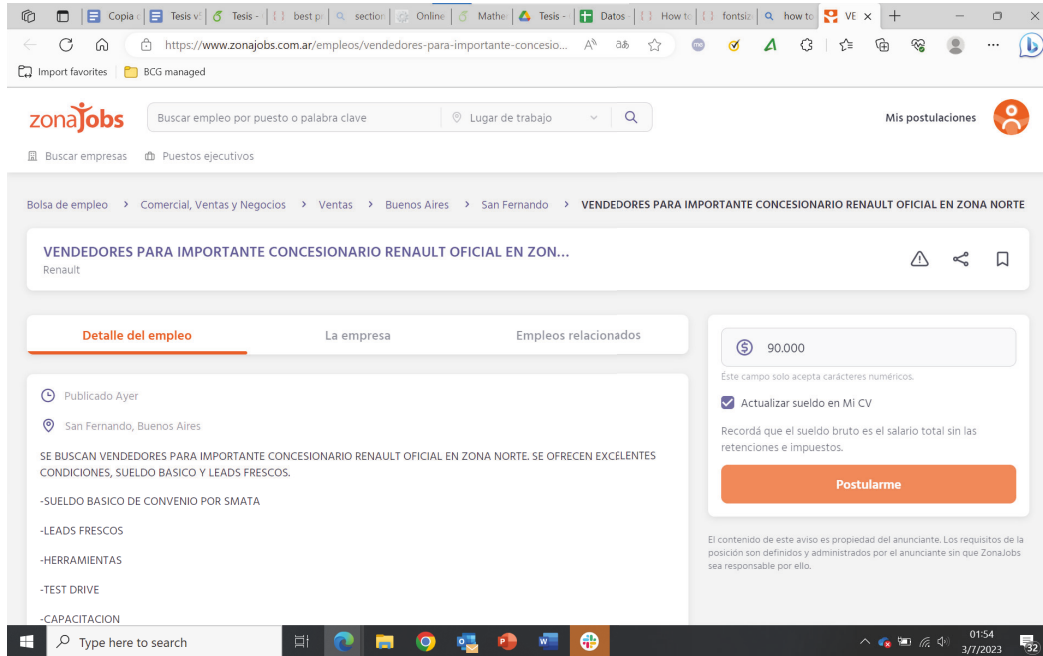
19. Daniel, W. (1968). *Racial discrimination in England*. Penguin Books, Middlesex.
20. Dias, F. A. (2020). How skin color, class status, and gender intersect in the labor market: Evidence from a field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100477. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100477>
21. Drydakis, N. (2012). Estimating ethnic discrimination in the labour market using experimental data. *Southeast European and Black Sea Studies*, 12(2), 335–355.
22. Fisman, R., Luca, M. (2016). Fixing discrimination in online marketplaces. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/12/fixing-discrimination-in-online-marketplaces>
23. Galarza, F. B., & Yamada, G. (2017). Triple penalty in employment access: The role of beauty, race, and sex. *Journal of Applied Economics*, 20(1), 29-47.
24. Galiani, S., & Sanguinetti, P. (2003). The impact of trade liberalization on wage inequality: evidence from Argentina. *Journal of Development Economics*, 72(2), 497–513. doi:10.1016/s0304-3878(03)00117-2
25. Gibson, J., McKenzie, D., Rohorua, H., & Stillman, S. (2017). The Long-term Impacts of International Migration: Evidence from a Lottery. *The World Bank Economic Review*, 32(1), 127–147. doi:10.1093/wber/lhx003
26. Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
27. Goldin, I., Cameron, G., & Balarajan, M. (2011). *Exceptional People* ([edition unavailable]). Princeton University Press.
28. Heath, A., & Di Stasio, V. (2019). Racial discrimination in Britain, 1969–2017: a meta-analysis of field experiments on racial discrimination in the British labour market. *British Journal of Sociology*, 70(5), 1774–1798. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12676>

29. Hendricks, L. (2002). How important is human capital for development? evidence from immigrant earnings. *American Economic Review*, 92(1), 198–219.
30. INDEC. (2023). *La Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*
31. Iregui, Ana María. 2005. “Efficiency Gains from the Elimination of Global Restrictions on Labour Mobility” In *Poverty, International Migration and Asylum*, ed. George J. Borjas and Jeff Crisp, 211–238. New York: Palgrave Macmillan.
32. Jaramillo Fonnegra, V. (2019). Acceso a la justicia: trabajadoras domésticas migrantes en la ciudad de Buenos Aires. *Revista de políticas y problemas públicos*.
33. Klein, Paul, and Gustavo Ventura. 2007. “TFP Differences and the Aggregate Effects of Labor Mobility in the Long Run.” *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 7(1): Article 10.
34. Laouénan, M. (2017). ‘Hate at first sight’: Evidence of consumer discrimination against African-Americans in the US. *Labour Economics*, 46, 94–109.
35. Lee, H., & Khalid, M. A. (2016). Discrimination of high degrees: race and graduate hiring in Malaysia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 21(1), 53–76.
36. Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243–4276.
37. Lippens L., Siel Vermeiren, Stijn Baert. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments, *European Economic Review*, Volume 151, 104315, ISSN 0014-2921.
38. López Bóo, F., Rossi, M. A., & Urzúa, S. S. (2013). The labor market return to an attractive face: Evidence from a field experiment. *Economics Letters*, 118(1), 170-172. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.10.016>

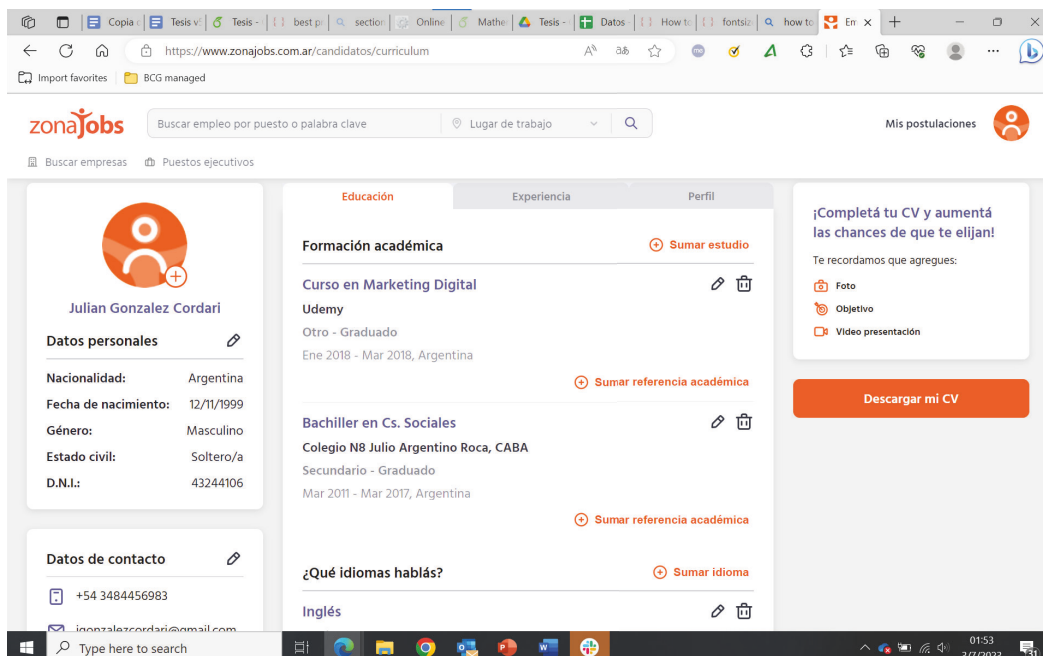
39. McKenzie, D., Stillman, S., & Gibson, J. (2010). How Important is Selection? Experimental VS. Non-Experimental Measures of the Income Gains from Migration. *Journal of the European Economic Association*, 8(4), 913–945. doi:10.1111/j.1542-4774.2010.tb00544.x
40. Milanovic, B. (2013). Global Income Inequality in Numbers: in History and Now. *Global Policy*, 4(2), 198–208. doi:10.1111/1758-5899.12032
41. Moses, Jonathon W., and Bjørn Letnes. 2004. “The Economic Costs to International Labor Restrictions: Revisiting the Empirical Discussion.” *World Development*, 32(10): 1609–26.
42. Moses, Jonathon W., and Bjørn Letnes. 2005. “If People Were Money: Estimating the Gains and Scope of Free Migration.” In *Poverty, International Migration and Asylum*, ed. George J. Borjas and Jeff Crisp, 188–210. New York: Palgrave Macmillan.
43. Oaxaca, R.L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
44. OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development). (2020). All hands in? Making diversity work for all. <https://doi.org/10.1787/efb14583-en>
45. Oreopoulos, Philip. 2011. “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes.” *American Economic Journal: Economic Policy*, 3 (4): 148-71.
46. Phelps ES. 1972. The statistical theory of racism and sexism. *Am. Econ. Rev.* 62:659–61
47. Rich, J. (2014). What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted Since 2000. Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2517887>

48. Torres, Victor Eduardo y Celton, Dora Estela. (2009). “Discriminación salarial en Argentina entre nativos y paraguayos”. Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada, ISSN 0210-5462, ISSN-e 2340-0129, Vol. 45, N° 2, 2009, págs. 263-285. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3127914>
49. Trako, Iva and López Bóo, Florencia. (2010). Labor Market Discrimination Based on Gender and the Place of Residence: A Randomized Experiment in Argentina.
50. United Nations. (2020). International Migrant Stock 2020: Destination. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
51. Weichselbaumer, D. (2017), Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Econ Rev*, 18: 237-265. <https://doi.org/10.1111/geer.12104>
52. Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115–1134. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2015.1133279>

Apéndice



Postulación por ZonaJobs.



Perfil ZonaJobs.

Pedro Arturo Vera

Detalles personales

Nombre **Pedro Arturo Vera**
Dirección **Olazábal 1601 2B, Belgrano, CABA**
Número de teléfono **+54 9 11 5019 9344**
Correo electrónico **verapedroarturo0@gmail.com**
Fecha de nacimiento **9/11/1999**
Nacionalidad **Paraguaya**

Perfil

Trabajé durante un año como asistente en una inmobiliaria, donde obtuve amplias habilidades para trabajar en equipo y bajo presión. Soy organizado y responsable para trabajar con varias tareas a la vez. Me encanta la tecnología y tengo facilidad para aprender rápido a utilizar nuevo software.

Experiencia laboral

feb. 2022 - feb. 2023 ↓ **Asistente**
Remax, San Isidro, Buenos Aires

- Realicé el seguimiento de transacciones de vendedores y compradores.
- Atención al cliente y carga de datos en software de la compañía.

Educación

mar. 2011 - mar. 2017 | **Bachiller en Ciencias Sociales**
Esc. de Educación Media N° 05/10° Héroes de Malvinas, Ciudad de Buenos Aires
Obtuve un promedio general de 8.2. Realicé organización de actividades extracurriculares como capitán del equipo de fútbol.

ene. 2018 - mar. 2018 | **Curso de Marketing Digital**
Coderhouse, Buenos Aires

Programas

Paquete Office - Nivel Intermedio

Idiomas

Inglés - Intermedio

CV 1 Pedro Arturo Vera (paraguayo).

Pedro Arturo Vera

DETALLES PERSONALES

Nombre

Pedro Arturo Vera

Correo electrónico

verapedroarturo@gmail.com

OTRA INFORMACIÓN

Nacionalidad: Paraguaya

Dirección: Cuba 2600 5C,
Belgrano, CABA

Fecha de nacimiento: 09/01/1999

PROGRAMAS

Paquete Office (Intermedio)

IDIOMAS

Inglés (Intermedio)

PERFIL

Entusiasta de la tecnología, con amplias habilidades interpersonales y habilidad para trabajar bajo presión. Experiencia como administrativo en un broker de seguros, sirviendo en varios puestos como soporte para diagnóstico de situaciones, manejo de software y manejo de caja.

EXPERIENCIA LABORAL

feb. 2022 - feb. 2023

Administrativo

Federación Patronal SA, Buenos Aires

- Responsable del seguimiento de 1000 pólizas de ART, casas y vehículos.
- Atención al cliente y cobro.

EDUCACIÓN

mar. 2011 - mar. 2017

Bachiller en Cs. Sociales

Colegio N8 Julio Argentino Roca, CABA

- Promedio 8.2.
- Premio al mejor compañero
- Realicé gestiones de ayuda social para comederos de Saavedra

ene. 2018 - mar. 2018

Curso en Marketing Digital

Udemy

CV 2 Pedro Arturo Vera (paraguayo).

Julián González Cordari

Detalles personales

Nombre **Julián González Cordari**
Dirección **Olazábal 1601 2B, Belgrano, CABA**
Número de teléfono **+54 348 445 6983**
Correo electrónico **juliangcordari@gmail.com**
Fecha de nacimiento **12/11/1999**
Nacionalidad **Argentina**

Perfil

Trabajé durante 12 meses como asistente en una inmobiliaria, donde obtuve amplias habilidades para trabajar en equipo y bajo presión. Soy organizado y responsable para trabajar con varias tareas a la vez. Me encanta la tecnología y tengo facilidad para aprender rápido a utilizar nuevo software.

Experiencia laboral

feb. 2022 - feb. 2023 ↓ **Asistente**
Remax, San Isidro, Buenos Aires

- Realicé el seguimiento de transacciones de vendedores y compradores.
- Atención al cliente y carga de datos en software de la compañía.

Educación

mar. 2011 - mar. 2017 | **Bachiller en Ciencias Sociales**
Esc. de Educación Media N° 05/10° Héroes de Malvinas, Ciudad de Buenos Aires
Obtuve un promedio general de 8.2. Realicé organización de actividades extracurriculares como capitán del equipo de fútbol.

ene. 2018 - mar. 2018 | **Curso de Marketing Digital**
Coderhouse, Buenos Aires

Programas

Paquete Office - Nivel Intermedio

Idiomas

Inglés - Intermedio

CV 1 Julián González Cordari (argentino).

Julian Gonzalez Cordari

DETALLES PERSONALES

Nombre

Julian Gonzalez Cordari

Correo electrónico

jgonzalezcordari@gmail.com

OTRA INFORMACIÓN

Nacionalidad: Argentina

Dirección: Cuba 2600 5C,
Belgrano, CABA

Fecha de nacimiento: 12/11/1999

PROGRAMAS

Paquete Office (Intermedio)

IDIOMAS

Inglés (Intermedio)

PERFIL

Entusiasta de la tecnología, con amplias habilidades interpersonales y habilidad para trabajar bajo presión. Experiencia como administrativo en un broker de seguros, sirviendo en varios puestos como soporte para diagnóstico de situaciones, manejo de software y manejo de caja.

EXPERIENCIA LABORAL

- feb. 2022 - feb. 2023 **Administrativo**
Federación Patronal SA, Buenos Aires
- Responsable del seguimiento de 1000 pólizas de ART, casas y vehículos.
 - Atención al cliente y cobro.

EDUCACIÓN

- mar. 2011 - mar. 2017 **Bachiller en Cs. Sociales**
Colegio N8 Julio Argentino Roca, CABA
- Promedio 8.2.
 - Premio al mejor compañero
 - Realicé gestiones de ayuda social para comederos de Saavedra
- ene. 2018 - mar. 2018 **Curso en Marketing Digital**
Udemy

CV 2 Julián González Cordari (argentino).