



¿Lo que importa es lo de adentro? El efecto del atractivo físico y la confianza en la percepción de productividad.*

Autor: John Alexander Pantoja Dueñas **

Resumen

El proceso de selección de empleados realizado dentro de una empresa puede estar sujeto a fallas teniendo en cuenta que la información con la que cuentan los empleadores es limitada, esto debido a que una hoja de vida no muestra de manera perfecta el nivel de productividad de un candidato y por ello los empleadores pueden tomar decisiones sesgadas basándose en características no relevantes para la productividad generando beneficios o penalizaciones injustificadas con los empleados. Esta investigación estudia el efecto del nivel de atractivo físico y de confianza de posibles empleados en la percepción de productividad que tienen los empleadores al realizar una estimación del rendimiento que tendrían sobre una tarea para la cual su desarrollo no depende del nivel de atractivo físico del aplicante. Mediante un experimento de laboratorio se modifica la forma de mostrar la información en hojas de vida; con ello se encuentra un resultado diferente al de la literatura relacionada: Un mayor nivel de atractivo físico de los empleados está relacionado de manera negativa con la percepción que ellos mismos tienen sobre su productividad y también se encuentra que los empleadores perciben como menos productivos a los empleados cuando estos son más atractivos.

Clasificación JEL: C91, J31

Palabras Clave: Ganancias, Economía Experimental, Diferencial en Salarios, Discriminación en Mercado Laboral, Atractivo Físico.

*Trabajo presentado para optar al título de Magister en Economía de la Pontificia Universidad Javeriana.

**Agradezco a los profesores que colaboraron en esta investigación, a los estudiantes de la Universidad Javeriana y de la Universidad de La Sabana por su participación. Agradezco a mi tutora Luz Magdalena Salas por todo su apoyo y al Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales por la financiación y la constante guía.

1. Introducción

El proceso de selección de personal comienza cuando una empresa abre una vacante y se define el perfil con las características adecuadas que debe cumplir la persona para ocupar dicha plaza de trabajo. El objetivo de estos procesos es encontrar al candidato correcto y no tomar una decisión sesgada en la cual se beneficie o se penalice a las personas por características que no tengan relevancia en el puesto a ocupar. Lo ideal es que el proceso sea liderado por una persona con conocimientos de reclutamiento de personal como la aplicación de formularios, desarrollo de entrevistas y ejecución de pruebas estandarizadas, de forma que se mitigue una decisión sesgada y se logre extraer información relevante con mayor exactitud de lo que una hoja de vida puede revelar.

Un proceso que se base en la intuición de los evaluadores puede dar origen a beneficios o penalidades por características que no tengan efecto alguno en el correcto desarrollo de la tarea. Se ha estudiado el diferencial generado por variables como género, nacionalidad, raza, etc., pero también se le ha dado importancia al análisis de variables como el atractivo físico de los aspirantes y cómo este puede generar un trato diferente entre personas consideradas atractivas en comparación con aquellas consideradas no tan atractivas. En un caso donde el proceso de selección no se realice de manera seria, los aspirantes no son los únicos afectados, las mismas empresas también sufren las consecuencias debido a que un proceso de selección que permita tomar decisiones basándose en características no relevantes para la productividad puede terminar en la contratación de personal no tan competente para la tarea en cuestión, lo que termina afectando el normal funcionamiento de la empresa. Investigaciones realizadas en Colombia como (Hernández *et al.*, 2007) y (Naranjo, 2012) encuentran que en ciertas empresas, el proceso de selección se realiza por medio de recomendaciones de los mismos empleados de la empresa, además, el proceso dista de ser estructurado puesto que la evaluación de los aspirantes es realizada de una manera intuitiva en donde se le da mayor importancia a la actitud del aspirante que a los conocimientos y habilidades del mismo, esto se da debido a que las empresas asumen que los títulos o certificados ya son garantía suficiente del conocimiento. Se puede pensar que estos procesos están sesgados hacia las variables previamente mencionadas y es posible que también estén sesgados hacia información sobre el atractivo físico de los candidatos.

Este tema cobra interés en la década de los 90 con estudios como Hamermesh y Biddle (1993) y Biddle y Hamermesh (1995) donde encuentran que el nivel de atractivo físico tiene un peso significativo y positivo en las ganancias de las personas. El problema con estas investigaciones es que los datos pueden no ser confiables debido a que utilizan bases de datos que no fueron creadas para ese análisis en particular. Dicho inconveniente con la confiabilidad de los datos se puede solucionar mediante aproximación experimental, como la ejecutada en la investigación de Mobius y Rosenblat (2006) donde los investigadores realizan un estudio bajo condiciones controladas

en Argentina y encuentran un efecto similar al propuesto por las investigaciones pioneras, en donde el nivel de atractivo físico tiene un efecto positivo y significativo en los ingresos de las personas¹.

Mediante un experimento de laboratorio se busca analizar en un primer grupo de participantes, si el nivel de atractivo físico y el nivel de habilidades sociales tienen alguna relación con la productividad efectiva, y además, si el nivel de atractivo físico y la confianza tienen una influencia significativa en la percepción de productividad cuando estos son evaluados en relación al desarrollo de una tarea que no tiene una correlación con dichas características. En este caso se evalúa el desempeño al realizar una cantidad de niveles para un videojuego llamado *Flow Free*. La estimación de productividad es realizada por un segundo grupo de participantes luego de que ellos revisan un conjunto de hojas de vida en formato digital con cierta información. Se utilizan diferentes tratamientos donde la forma de presentar la información varía entre hojas de vida, en donde, adicional a las características laborales, pueden tener adjunta una foto o un componente de interacción oral con el aspirante.

Esta investigación añade ciertos aspectos en comparación a la literatura existente. Primero, se busca realizar una comparación de resultados derivada del análisis de dos grupos de evaluadores donde sólo uno de ellos posee conocimientos de selección de personal y análisis de hojas de vida. Segundo, previo al análisis de hojas de vida, todos los evaluadores son informados de manera detallada sobre cuál es la tarea desarrollada por los empleados. Tercero, se evalúan a los mismos aspirantes entre los diferentes tratamientos.

Este documento está organizado de la siguiente manera: en la sección 2 se muestra una revisión de estudios previos donde se ha abordado el tema de la influencia del atractivo físico desde la perspectiva de la economía y la psicología. En la sección 3 se muestra de forma breve el modelo teórico a seguir. En la sección 4 se describe el diseño experimental. En la sección 5 se habla de los datos utilizados. En la sección 6 se muestran las estimaciones y la sección 7 concluye.

2. Revisión de Literatura

Características como sexo, raza y orientación sexual pueden generar un diferencial en las compensaciones de trabajo, si dichas características no tienen un efecto significativo en la productividad de las personas no tendrían por qué generar un trato diferenciador, y esto se conoce como discriminación. Becker (1957) habla de la existencia de una discriminación basada en gus-

¹ En Mobius y Rosenblat (2006) se encuentra que ante una desviación estandar del nivel promedio de atractivo físico, los empleados reciben un beneficio promedio de 9,8% en la estimación de productividad.

tos y otra discriminación de tipo estadística². Cuantificar la discriminación se vuelve un tema de interés, sin embargo, no es una tarea fácil debido a que un diferencial en salarios también puede ser causado por otro tipo de características de los individuos relacionadas a la calidad de la educación, habilidades de comunicación, hábitos personales, etc. Debido a que la medición de dichas variables es complicada, no se tiene a disponibilidad esa información por lo que las estimaciones de discriminación pueden estar sesgadas.

Parte de la literatura se ha enfocado en la discriminación de género o raza, pero el interés en información de atractivo físico toma fuerza debido a la aparición de bases de datos con mediciones de belleza, sin embargo, debido a la forma en que fueron recolectadas, estas medidas podrían no ser tan exactas y los resultados posiblemente no son muy precisos. Hamermesh y Biddle (1993) y Biddle y Hamermesh (1995) usan bases de datos de Estados Unidos y Canadá que contienen información laboral y de nivel de atractivo físico, los autores encuentran la existencia de una premiación por belleza y también de una penalidad por no ser atractivo. Adicionalmente las personas que son conscientes de su atractivo físico buscan trabajos donde sus características les otorgan un mayor nivel de productividad.

Mediante un experimento de campo Bertrand y Mullainathan (2003) investigan en Boston y Chicago si existe una diferencia para las llamadas recibidas a entrevistas generada por apellidos de origen blanco en comparación con apellidos de origen afroamericano, esto lo hacen enviando hojas de vida ficticias con características laborales similares con variaciones en los nombres. Encuentran la existencia de una diferencia significativa para las llamadas entre las hojas de vida con apellido blanco y afroamericano, esta diferencia es de 3.20 puntos porcentuales beneficiando a los blancos.

Persico *et al.* (2004) utilizan datos secundarios de Estados Unidos y Reino Unido para estudiar la relación entre la altura de las personas y su ingreso. Dado que la altura es cambiante en el tiempo —una persona relativamente baja en la infancia puede ser relativamente alta en la adultez y viceversa— encuentran que la estatura correlacionada a los retornos del individuo es la medida efectiva en los años de adolescencia, en los cuales tener una pulgada más está relacionada con incrementos en el ingreso entre un 1.8% y un 2.2% adicional. El estudio considera las habilidades sociales como un posible mecanismo de transmisión de esas ganancias adicionales. Esto se da por que las personas de baja estatura tienen una menor probabilidad de participar en actividades sociales como equipos deportivos, grupos de estudio u otras actividades de carácter extracurricular o social que permiten el desarrollo de habilidades valoradas en el mercado laboral como lo es la adaptabilidad. Al incluir en las estimaciones los controles de habilidades sociales

²La discriminación por gustos se da cuando un empleador tiene preferencias en contra de cierto grupo de personas y contratarlas es percibido como un costo adicional. La discriminación estadística se da cuando el empleador realiza inferencia sobre la productividad de un candidato teniendo en cuenta el historial de productividad de trabajadores similares ya conocidos.

el efecto de la estatura disminuye.

King y Leigh (2009) investigan el efecto que tiene el atractivo físico de los políticos australianos en su éxito electoral. Para esto, realizan sesiones de evaluación del atractivo con base en la foto de 286 políticos y encuentran que estar una desviación estándar por encima en la puntuación del atractivo del político se traduce en un aumento entre un 1 y 2 puntos porcentuales en el porcentaje de votos.

Gaviria *et al.* (2010) estudian el efecto que tienen los nombres atípicos en los ingresos de jefes de hogar en la ciudad de Bogotá y encuentran que los hijos de padres no escolarizados que viven en áreas rurales son más propensos a tener un nombre atípico y estos reciben hasta un 10 % menos en ingresos que otros individuos comparables en características laborales. También encuentran que individuos con nombre atípico y que poseen un mayor nivel de escolaridad reciben un ingreso menor hasta en un 20 % . Es posible que el efecto se dé por la percepción que tiene el empleador dado que el nombre puede revelar características raciales o socioeconómicas. Otro mecanismo puede ser el de desarrollo de personalidad o nivel de sociabilidad debido a que un nombre atípico puede verse como un estigma social en la etapa del colegio, lo que lleva a una disminución de las posibilidades del desarrollo de componentes valiosos para el mercado laboral como lo son las habilidades sociales o de liderazgo.

Ravina (2012) usa las transacciones de un portal de internet estadounidense donde las personas pueden ofrecer o pedir prestado dinero y los prestamistas deciden a quien prestarle además de establecer las condiciones de tasa de interés a la cuales están dispuestos a hacerlo. Debido a que los usuarios tienen un perfil con fotos públicas se logra analizar el efecto del nivel de atractivo físico en la probabilidad de concederse un préstamo. Luego de controlar por información sobre comportamiento financiero de quien solicita el dinero e incluir una variable de atractivo encuentran que pasar de un nivel neutral a estar por encima del promedio de atractivo hace que la probabilidad de préstamo aumente en 1.59 puntos porcentuales.

Galarza *et al.* (2011) realizan un estudio de campo en la ciudad de Lima donde envían hojas de vida ficticias a diferentes vacantes para estudiar la existencia de discriminación en el mercado laboral por apellido de origen y género, donde también tienen en cuenta el nivel de atractivo de los candidatos. Sin controlar por el atractivo de los postulantes encuentran que los hombres reciben 15 % más de ofertas laborales que mujeres y que personas con apellidos de origen blanco reciben 45 % más de ofertas en comparación con aquellos que tienen apellidos de origen andino. El efecto de los apellidos se reduce en un tercio cuando se controla por el nivel de atractivo de los postulantes.

Rooth (2009) estudia en Suecia el efecto de aparentar sobrepeso enviando a diferentes vacantes dos grupos de hojas de vida con información laboral similar y una foto incluida donde en solo un grupo la foto es editada por computadora y tiene los rasgos de una persona obesa. Encuentra

que las hojas de vida masculinas con fotografía de apariencia obesa tienen una disminución en la probabilidad de ser llamados a una entrevista de 7 puntos porcentuales, mientras que para las mujeres la disminución es de 8 puntos porcentuales. En su estudio incluyeron una variable inversa de atractivo físico la cual, al aumentar en una desviación estándar, disminuye la probabilidad de llamada en 4 puntos porcentuales para los hombres y 3 puntos porcentuales para las mujeres.

Mobius y Rosenblat (2006) realizan en Argentina un experimento de laboratorio simulando una serie de entrevistas donde buscan separar los efectos mezclados que pueden surgir del atractivo físico y la confianza de las personas (debido a que pueden estar correlacionados). Mediante diferentes tratamientos se varía el nivel de interacción entre trabajadores y empleadores encontrando que las personas físicamente más atractivas poseen mayores niveles de confianza en sí mismos y que las personas con más confianza son beneficiadas monetariamente por ello. Se demuestra que la belleza y las habilidades sociales son importantes.

Existe literatura donde se encuentra que las personas físicamente atractivas son relacionadas con características deseables como éxito social, profesional y matrimonial (Dion *et al.*, 1972). También son consideradas graciosas, astutas, seguras de sí mismos, activas y asertivas (Miller, 1970). El atractivo de estudiantes es relacionado con inteligencia, la importancia que le dan sus padres a la educación, éxito académico en el futuro y popularidad entre sus compañeros (Clifford y Walster, 1973).

Hatfield y Sprecher (1986) hablan sobre cómo la autoestima de una persona es moldeada con base en la percepción, ya sea positiva o negativamente, de otros individuos que la rodean y esta imagen es la que termina convirtiéndose en una profecía auto-cumplida. El mecanismo es el siguiente:

1. Existe la percepción que los demás tienen sobre el atractivo de alguien específico.
2. Dicha percepción modifica la forma en como los demás reaccionan ante esa persona.
3. La forma en como los demás reaccionan influye en como esa persona se siente consigo misma.
4. La persona se convierte en lo que ella siente de sí misma.

El estereotipo existe por que las personas dan por hecho que los atractivos tienen características más deseables que los no tan atractivos y esto produce que cada uno reciba un trato diferente. La forma en que son tratados empieza a moldear la percepción de lo que cada uno piensa sobre sí mismo y esto tiene consecuencias positivas en el desarrollo de cada persona. Rosenthal y Jacobson (1968) realizaron en California un test de coeficiente intelectual (que nombraron de forma diferente) en una escuela pública, luego de esto se reunieron con los profesores y les dijeron que para cierto grupo de estudiantes, que fueron seleccionados de manera aleatoria y que realmente

no poseían alguna característica particular, se esperaba que lleguen a tener un rendimiento sobresaliente, tiempo después se encuentra la existencia de una diferencia positiva en comparación con un grupo control de estudiantes.

En el mercado laboral se pueden encontrar ciertos casos donde se acepta la preferencia de las personas atractivas puesto que la tarea final puede depender de ello (actores, modelos, vendedores), pero existen otras ocupaciones donde el nivel de atractivo no tiene ninguna relación con la productividad del trabajador. Cash *et al.* (1977) encuentra que la preferencia por individuos atractivos se da cuando el sexo del aplicante coincide con el requisito de sexo para el trabajo, se prefieren hombres atractivos cuando el trabajo está dirigido a hombres y se prefieren mujeres atractivas cuando el trabajo está dirigido a mujeres, y además tanto hombres como mujeres atractivas son preferidos sobre los no atractivos cuando la vacante no tiene un requisito específico de sexo del aplicante.

La presente investigación se enmarca dentro del análisis experimental debido a que un laboratorio permite recolectar una información de mejor calidad, y además, logra entregar mediciones de variables que no son de fácil acceso. Los desarrollos experimentales, la continuidad de las líneas de investigación y las réplicas con sus respectivas modificaciones, son de importancia en el estudio de la economía debido a que permite realizar los debidos contrastes entre los resultados encontrados por otros autores a pesar de las limitaciones en cuestión de validez externa, y así lograr pulir la teoría en común que usan todos los investigadores para cada linea. Este estudio se basa en el diseño experimental propuesto en (Mobius y Rosenblat, 2006) donde también se analiza el efecto del atractivo físico en la percepción de productividad, en este caso se busca, además del efecto del atractivo físico, analizar si existen diferencias entre participantes con experiencia en el tema evaluado (psicólogos), en comparación con participantes que no conocen de selección de personal.

3. Modelo Teórico

Se sigue el modelo propuesto por Mobius y Rosenblat (2006) en donde un empleador realiza una estimación de la productividad (A) de un candidato al momento de realizar una entrevista. La información sobre la productividad del candidato se divide en la información consignada en la hoja de vida (X) y en un conjunto de información no disponible o inobservable μ , es importante mencionar que la tarea no depende del nivel de atractivo físico. Se define la siguiente ecuación:

$$A = \alpha X + \mu \tag{1}$$

Por otro lado el candidato tiene una percepción de su propio nivel de productividad y se denomina confianza (C) la cual está en función del nivel de atractivo físico (B), así:

$$C = \lambda B + \epsilon_c \quad (2)$$

La interacción entre empleador y candidato puede ser de forma oral y/o visual. Hay una variable que indica el tipo de interacción (I_O para oral y I_V para visual). Si la interacción solo se da de manera oral el empleador realiza una estimación de la productividad del candidato que dependerá de la información laboral y del nivel de confianza percibido (C), que depende de la confianza del candidato, pero no será afectada directamente por el nivel de atractivo físico, por lo que tenemos:

$$w^* = \alpha X + \delta I_O C \quad (3)$$

Reemplazando (2) en (3) tenemos:

$$w^* = \alpha X + \delta I_O (\lambda B + \epsilon_c) \quad (4)$$

Donde w^* es la estimación de la productividad ante una interacción oral. Cuando el empleador realiza la estimación de la productividad de un candidato puede ser influenciado por sesgos provenientes de estereotipos causados por dos características del candidato: el nivel atractivo físico (B) y el nivel de habilidades sociales (S), que también depende del nivel de atractivo físico (B), $\hat{w}$ sería la estimación que es afectada por los estereotipos y se puede ver así:

$$\hat{w} = w^* + \beta_V I_V B + \beta_O I_O S(B) \quad (5)$$

Reemplazando (4) en (5) tenemos lo siguiente:

$$\hat{w} = \alpha X + \underbrace{\delta I_O C}_{\text{Canal de confianza}} + \underbrace{\beta_V I_V B + \beta_O I_O S(B)}_{\text{Canal de estereotipos}} \quad (6)$$

De la anterior ecuación se puede decir que la estimación final del empleador es afectada por dos grandes canales. Primero el canal de confianza que se da por medio del candidato, donde su nivel de atractivo tiene un efecto en la confianza que este muestra al empleador, afectando su percepción de productividad. Y segundo, el canal de estereotipos que se da por medio del empleador donde los estereotipos de físico y habilidades sociales afectan su percepción de productividad siempre y cuando se de una interacción oral y/o visual. El diseño experimental recoge las tres etapas generales del modelo teórico: Una estimación de los determinantes de la productividad (A), una estimación del efecto del atractivo físico en el nivel de confianza (C) y una estimación de los determinantes de la producción percibida ($\hat{w}$).

4. Diseño Experimental

Se convoca a un grupo de estudiantes a un laboratorio para que realicen una tarea básica que no depende del nivel de atractivo físico ni del nivel de confianza. En este caso, la tarea seleccionada fue un videojuego disponible en internet que se llama Flow Free³⁴. Inicialmente los estudiantes llenan una encuesta donde se les realizan preguntas de carácter socio-demográfico y laboral, posteriormente se les explica cuál es la actividad a desarrollar: primero realizan un nivel de práctica en dificultad media y luego se solicita que realicen dos estimaciones. En la primera estimación se les pide escribir cuántos niveles desarrollaría en un tiempo de 10 minutos si la dificultad del juego fuera mayor, y en la segunda estimación deben tener en cuenta que se les pagará 700 pesos por cada nivel desarrollado y se les penalizaría con 280 pesos por cada nivel que se desvíe de su estimación⁵. La primera estimación se realiza con el objetivo de contrastar los resultados experimentales cuando los participantes no tienen incentivos para analizar de manera adecuada la información disponible al momento de estimar su propia productividad y terminen realizando una estimación de manera aleatoria. Después de esto los estudiantes tienen 10 minutos para jugar. La función de pagos de los empleados es la siguiente:

$$\text{Ganancias empleado}_j = 700.A_j - 280|A_j - E_j|$$

donde A_j y E_j son el número de niveles realizados y estimados por el j -ésimo empleado respectivamente⁶. Al finalizar el juego, se les pide grabar en una nota de voz de máximo 5 minutos la respuesta a tres preguntas comunes de los procesos de selección de personal⁷. Por último, se les toma una fotografía digital.

Luego de recolectar la información de los empleados se construye una hoja de vida digital y se desarrollan sesiones de evaluación de esos documentos por parte de 2 grupos de estudiantes; el primero no posee conocimientos de selección de personal y el segundo está compuesto por estudiantes pertenecientes a la facultad de psicología que toman un curso de gestión humana en el cual se estudian temas relacionados a selección de personal y análisis de hojas de vida⁸. En todos los perfiles digitales a ser evaluados se presenta la información socio-demográfica y laboral, el tiempo que le tomó desarrollar el nivel de práctica y el número de niveles que la persona estimó desarrollar en 10 minutos luego de conocer la función de pagos. Sin embargo, la forma en que se muestra la foto y la nota de voz varían con el fin de aislar los efectos que se pueden dar por el

³⁴El videojuego consiste en unir con líneas varios puntos del mismo color en una cuadrícula evitando que las líneas se crucen. <http://html5games.com/Game/Flow-Free/8557fc8f-26b3-4bc1-a770-d4fa798a30ca>

⁴En Mobius y Rosenblat (2006) los empleados desarrollaron una serie de laberintos.

⁵ 700 pesos colombianos equivalen aproximadamente a 0,2 dólares americanos (Tasa de cambio al 30 de septiembre de 2016).

⁶ E_j es el número de niveles realizado en la segunda estimación.

⁷ “Mencione y explique brevemente 3 cualidades”, “Mencione y explique brevemente 3 defectos” y “Si se identificara con un objeto ¿cuál sería y por qué?”

⁸El nombre del curso es “Intervención psicológica en las organizaciones: Gestión humana”

nivel de atractivo físico de las personas. Los empleados fueron asignados a uno de los siguientes tratamientos:

- **Hoja de vida simple (Base):** No se incluye ni foto ni nota de voz.
- **Hoja de vida con foto (Visual):** Se incluye únicamente la foto.
- **Hoja de vida con nota de voz (Oral):** Se incluye únicamente la nota de voz.
- **Hoja de vida con nota de voz y foto (Visual + Oral):** Se incluye foto y nota de voz.

El empleador debe realizar la estimación del número de niveles que cada empleado desarrolló en 10 minutos. Los empleadores saben que sus ganancias están sujetas a una función donde cada uno comienza con 25.000 pesos y se penaliza con 250 pesos por cada nivel erróneo que estime para todos los perfiles que analiza. La función de pago de los empleadores es la siguiente:

$$Ganancias\ empleador_i = 25,000 - \sum_{j=1}^{J=37} 250 \cdot |w_{ij} - A_j|$$

donde w_{ij} es la estimación del i -ésimo empleador sobre de la productividad del j -ésimo empleado y A_j es la verdadera productividad del j -ésimo empleado, analizando un total de 37 perfiles de empleados ⁹. Al finalizar la sesión de evaluación también se les toma una fotografía digital a los estudiantes evaluadores. En la sección de apéndices, se encuentra el material utilizado en el experimento, publicidad para la convocatoria de estudiantes, consentimientos informados e instrucciones de las actividades.

5. Conjunto de Datos

El experimento se realiza en la Pontificia Universidad Javeriana (Bogotá-Colombia), el reclutamiento se hace en un grupo en Facebook llamado “Clasificados Javeriana” donde varios estudiantes de la universidad publican objetos a la venta o solicitan ayuda para encuestas, investigaciones, etc. En el grupo se difunde una publicidad invitando estudiantes a participar en el experimento para lo cual deben llenar una encuesta con información básica como edad, carrera, correo institucional, participación previa en experimentos, etc. Luego se selecciona de manera aleatoria a los participantes y se les envía un correo electrónico con la información del sitio y la hora del experimento. ¹⁰

La primera sesión experimental se desarrolla en el primer semestre del año 2016 donde un grupo de 87 estudiantes realiza el papel de empleados ¹¹. El promedio de edad de los estudiantes

⁹El número de perfiles analizados fue seleccionado por el investigador para cumplir con todos los participantes del experimento.

¹⁰En el apéndice 1 y 2 se muestra la publicidad difundida en el grupo de facebook.

¹¹Los participantes que hacen el papel de empleados firman el consentimiento informado que aparece en el apéndice 3.

es de 21 años, el 39 % son hombres, el promedio del nivel de estrato social es 4, el 73 % nacieron en la ciudad de Bogotá y una gran proporción de estudiantes pertenecen a carreras de ingeniería, humanidades y negocios (50 %, 19 % y 11 % respectivamente)¹². El 87 % de los asistentes ya había trabajado en el pasado y en promedio han tenido 2 trabajos. La tabla 1 muestra estadísticas descriptivas para las variables de los empleados.

Posteriormente se construyen dos variables de percepción: una de atractivo físico y una de habilidades sociales. La de atractivo físico se realiza para empleados y empleadores, y la de habilidades sociales solo se realiza para empleados. Para esto, un grupo de estudiantes de la Universidad de La Sabana (Chía-Colombia) calificó de forma separada el conjunto de fotos y notas de voz en un rango del 1 al 5 con el objetivo de crear las variables de nivel de atractivo físico y nivel de habilidades sociales, donde 1 es una persona poco atractiva (poco hábil socialmente) y 5 es una persona muy atractiva (muy hábil socialmente)¹³. Las medidas de atractivo físico y habilidad social se construyen con la propuesta de Mobius y Rosenblat (2006) estandarizando el promedio centrado de las calificaciones por evaluador, lo cual consiste en extraer de cada evaluador el promedio de calificaciones y restárselo a cada evaluación realizada para luego estandarizarla¹⁴.

Luego de la creación de la variable de atractivo físico se divide la muestra en 2 grupos donde el primero, denominado grupo constante de evaluación, está compuesto por 12 personas (los 6 individuos más atractivos y los 6 individuos menos atractivos) y el segundo grupo, denominado grupo variable de evaluación, contiene los 75 individuos restantes. Para las sesiones de evaluación de perfiles de los empleados se construyeron 3 **conjuntos de análisis** diferentes, cada conjunto contiene la hoja de vida de las 12 personas del grupo constante y de 25 personas diferentes del grupo variable, esto con el objetivo de presentar las hojas de vida del grupo constante a todos los evaluadores. Cada **conjunto de análisis** contiene las hojas de vida de los 37 empleados bajo la configuración de los 4 tratamientos¹⁵. La tabla 2 muestra la diferencia de medias para las variables de los empleados entre los tres conjuntos de análisis donde se puede observar que están bien balanceados ya que no existen diferencias significativas en el 97 % de las variables, esto es deseable ya que permite que los evaluadores de los perfiles realicen estimaciones para conjuntos de empleados que en promedio tengan las mismas características.

Luego se realiza la convocatoria de estudiantes que harían el papel de empleadores para analizar las hojas de vida. Cada empleador es asignado de manera aleatoria a un tratamiento y a

¹²El estrato social es un indicador que se utiliza para realizar el cobro de servicios públicos donde a mayor estrato social mayor tarifa de servicios.

¹³Primero se calificaron las fotos y luego las notas de voz y estas fueron asignadas de manera aleatoria para que la información no coincida para los evaluados.

¹⁴ Esta construcción permite realizar comparaciones válidas entre las diferentes percepciones que tienen las personas acerca del atractivo físico y habilidades sociales de los demás.

¹⁵Eso significa que las mismas 37 personas son evaluadas en los 4 tratamientos.

uno de los **3 conjuntos de análisis** para que analice los 37 perfiles. Participaron 80 evaluadores de los cuales 25 son psicólogos con conocimientos de análisis de hojas de vida para selección de personal. La edad promedio para el total de los evaluadores es 21 años, el 40 % son hombres, el 73 % nació en la ciudad de Bogotá y en promedio pertenecen a séptimo semestre. Es importante mencionar que del conjunto de los 25 psicólogos, 19 son mujeres. La tabla 3 muestra las estadísticas descriptivas para las variables de los empleadores. El siguiente cuadro muestra cómo se distribuyen los evaluadores entre los diferentes grupos y tratamientos, la tabla 4 muestra la diferencia de medias para las variables de los empleados entre los tres conjuntos de perfiles y la tabla 5 muestra la diferencia de medias para las mismas variables de los empleadores entre los 4 tratamientos, en dichas tablas se puede observar que para los conjuntos y los tratamientos también se logró un buen balance entre los empleadores. Si esto no ocurriera, las estimaciones podrían estar sesgadas por que algún tratamiento puede ser dominado por empleadores con características específicas las cuales pueden afectar la variable de interés haciendo que los resultados no sean válidos.

: Distribución de Evaluadores en Conjuntos y Tratamientos.

	Conjunto 1	Conjunto 2	Conjunto 3	Número de evaluadores
Sin Foto	7(2)	5(2)	5(1)	17(5)
Con Foto	5(2)	6(2)	7(2)	18(6)
Sin Foto + Nota de Voz	8(3)	8(2)	6(2)	22(7)
Con Foto + Nota de Voz	7(2)	7(2)	9(3)	23(7)
Número de evaluadores	27(9)	26(8)	27(8)	80(25)

Nota: Esta tabla muestra el número total de empleadores por cada conjunto de análisis y por cada tratamiento y el número en paréntesis hace referencia al número de psicólogos dentro del grupo.

6. Resultados

Para los determinantes de la productividad de los empleados se realiza una estimación de la ecuación 1, en este caso se incluyen las variables de atractivo físico y de habilidades sociales de los empleados para comprobar si estas características tienen algún efecto en la productividad. En la columna 1 de la tabla 6 se muestra el resultado de la regresión donde se encuentra que, tal como se espera, el número de niveles desarrollados no depende del nivel de atractivo físico ni del nivel de habilidades sociales (ambos coeficientes no son significativos). Al analizar los coeficientes de la variable edad y edad al cuadrado se encuentra un efecto negativo para la edad promedio correspondiente a los participantes (21 años) para los cuales hay una disminución de 20 % en la productividad, es posible que a mayor edad los participantes tengan una menor relación con los videojuegos y esto puede afectar su productividad en ellos. El tiempo que se tarda en

completar el nivel de práctica tiene un efecto negativo y significativo donde el número de niveles desarrollados disminuye en promedio un 1.4 % por cada segundo adicional invertido , esto puede tomarse como una medida directa de la habilidad inicial en la tarea a realizar, si el participante tuvo problemas para finalizar el nivel de prueba, medido por el tiempo de finalización, esto se refleja en el número total de niveles desarrollados. No se encuentran diferencias por género lo que significa que tanto hombres como mujeres son igual de productivos en la tarea propuesta; tampoco existen diferencias por lugar de origen y por semestre académico. Es interesante encontrar que el coeficiente de la variable que indica el uso de tiempo libre a actividades de computador, series por internet, o jugar videojuegos no sea significativo, esto puede deberse a que, si bien, el 94 % de los participantes reportan dedicarse a estas actividades, no necesariamente pueden estar relacionadas con el videojuego del experimento.

Para la confianza se estima la ecuación 2. En la columna 2 de la tabla 6 se muestra la estimación de la primera medida de confianza en donde empleados no conocen la función de pagos, en este caso se encuentra que el nivel de atractivo físico y el nivel de habilidades sociales no tienen un efecto significativo. El tiempo de práctica es negativo y significativo donde cada segundo adicional disminuye en promedio un 0.9 % la estimación que cada empleado hace sobre su propia productividad para los 10 minutos, implicando que los empleados si realizan un control efectivo por las señales de sus habilidades.

La columna 3 de la tabla 6 muestra los resultados para la segunda estimación de confianza en donde los empleados ya conocen su función de pagos. Se encuentra que el tiempo de práctica sigue teniendo un efecto negativo y significativo pero en este caso la magnitud disminuye siendo ahora de 0.7 %. En esta regresión podemos observar que el nivel de atractivo físico ya tiene un efecto significativo pero negativo, siendo contrario a lo esperado debido a que el soporte teórico afirma que a un mayor nivel de atractivo físico se espera un mayor nivel de confianza. En este caso se encuentra que, ante un aumento en una desviación estandar en el nivel de atractivo físico del empleador, la predicción de niveles a desarrollarse disminuye en promedio un 11.8 %.

En relación a la percepción que tienen los empleadores sobre la productividad de los empleados se estima una regresión por separado para cada uno de los tratamientos.

Primero se analizan los resultados teniendo en cuenta solo a los evaluadores no psicólogos y la tabla 7 muestra los resultados para las diferentes regresiones. En las primeras cuatro columnas (regresiones que no controlan por el nivel de confianza de los empleados) observamos un efecto negativo y significativo del nivel de atractivo físico en los tratamientos **visual**, **oral y oral + visual** de 3.9 %, 4.1 %, 6.8 % respectivamente ante un aumento en una desviación estandar en el nivel de atractivo físico. El tiempo que el empleado tardó en el nivel de práctica tiene un efecto significativo en todos los tratamientos, este es negativo e igual a 1.8 %, 1.1 %, 1.3 %, 1.2 % por cada segundo adicional que tardó. El nivel de atractivo del empleador también tiene un efec-

to significativo, este es negativo en los tratamientos para los cuales los empleadores no poseen información visual sobre los empleados, -64 % y -32 % para los tratamientos **base y oral** respectivamente ante un aumento en una desviación estandar en el nivel de atractivo de los empleadores, en los tratamientos donde los empleadores tienen acceso a información visual de los empleados (tratamientos **visual y oral visual**) el efecto es positivo, 23 % y 5,6 % respectivamente.

De la columna 5 a la 8 se muestran los resultados luego de incluir la información del nivel de confianza de los empleados y esta tiene un efecto significativo y positivo en todos los tratamientos de 1.3 %, 1.6 %, 2.8 %. 2.0 % respectivamente por cada nivel adicional que el empleado estimó realizar, esto evidencia que los empleadores esperan más de aquellos que muestran seguridad en su nivel de productividad aunque no cuente con información completa sobre el verdadero rendimiento del empleado¹⁶. Los coeficientes de las demás variables cambian luego de realizar el control por confianza, en este caso el efecto del atractivo físico del empleado solo se mantiene en el tratamiento **Oral + visual** aunque su magnitud disminuye y ahora es igual a -4.3 %. También se encuentra una leve variación en los coeficientes de la variable del tiempo de práctica, ahora los efectos son 1.7 %, 1.0 %, 1.0 % y 1.1 % respectivamente. Esto significa que los empleadores logran controlar por la información disponible y relacionada con la productividad de los empleados. El efecto del nivel de atractivo del empleador se mantiene estable.

La tabla 8 muestra los resultados incluyendo las evaluaciones realizadas por los psicólogos. Para las estimaciones que no tienen en cuenta el nivel de confianza se puede observar que el sentido de los coeficientes es el mismo al presentado en la tabla 7 y no varían considerablemente en magnitud. Luego de controlar por el nivel de confianza se observa que el efecto de esta variable sigue siendo significativo y positivo para todos los tratamientos (1.2 %, 1.3 %, 2.9 % y 1.6 % respectivamente), en este caso el efecto es casi el doble en el tratamiento **oral** pero luego cae en el tratamiento **oral + visual** lo que puede ser una señal de que el canal de confianza se refuerza ante interacciones únicamente orales pero luego que los empleadores poseen información visual, esta pasa a ser una variable relevante y los empleadores discriminan por apariencia.

El nivel de atractivo físico del empleado pasa a ser significativo en el tratamiento **visual** se encuentra que es significativo e igual a -3,3 %, mientras que esta variable deja de ser significativa en el tratamiento **oral+visual**.

La información sobre el tiempo de práctica sigue teniendo un efecto negativo y significativo para todos los tratamientos lo que significa que los empleadores logran controlar por información disponible que esté relacionada con la productividad de los empleados. El nivel de atractivo físico del empleador se comporta igual que en los resultados de los evaluadores no psicólogos pero se

¹⁶Esto se debe a que los empleadores conocen el tiempo del nivel de práctica en dificultad media mas no en un nivel mayor de dificultad.

dan ciertas variaciones, para el tratamiento **base** el efecto pasa de ser -65 % a ser -20 %, en el tratamiento **visual** el efecto pasa de ser -23 % a ser -13 %, en el tratamiento **oral** el efecto pasa de ser -31 % a ser -10.8 % mientras que en el tratamiento **oral+visual** pasa de ser 5 % a 7 %. También se controla por una variable que indica si el evaluador es psicólogo, en este caso se encuentra que el hecho de ser psicólogo tiene un efecto negativo y significativo en las evaluaciones para los tratamientos **visual** y **visual + óral** de 30 % y 18 % respectivamente.

Por último se realiza regresión que contenga todos los tratamientos donde se incluyen las diferentes variaciones de la información, la ecuación estimada es la siguiente:

$$w = \alpha X + \rho S + \beta B + \kappa C + \sum_t \beta_t T_t * B + \sum_t \kappa_t T_t * C + \gamma Q + \sum_t \psi_t T_t * P$$

Donde t hace referencia a los tratamientos visual, oral, oral + visual. La tabla 9 muestra los resultados donde los coeficientes son calculados en comparación al tratamiento base. Se puede ver que el efecto del atractivo físico es negativo y cercano a los resultados de las estimaciones por separado (-2,8 %) pero ninguna de las interacciones de los tratamientos con el nivel de atractivo físico arroja una diferencia significativa en comparación al tratamiento base, esto significa que no hay un trato diferencial respecto al atractivo físico al comparar los tratamientos. Respecto a las interacciones de los tratamientos con el nivel de confianza, solo el tratamiento **oral** resulta ser significativo y positivo donde hay un beneficio de 1.3 % en promedio. Respecto a los psicólogos, éstos realizan en promedio una estimación significativamente menor en el tratamiento **oral + visual** del 17 % en relación con el tratamiento base, mientras que en el tratamiento **oral** los psicólogos realizan una mayor estimación en promedio de 9,8 %. Analizando el nivel de atractivo físico de los empleadores se encuentra que existe una diferencia positiva para cada uno de los tratamientos al compararlos con el base, esta diferencia se encuentra entre el 10 % y el 26 %.

7. Discusión y conclusión

El principal objetivo de esta investigación es comprobar el efecto del atractivo físico y la confianza al momento de realizar una estimación sobre la productividad de ciertos empleados. La literatura proveniente de la economía y la psicología sugiere que ambas variables (atractivo físico y confianza) se encuentran relacionadas de manera positiva y afectan de igual forma la percepción que otras personas tienen sobre aspectos laborales, incluso cuando el rendimiento de la tarea a evaluar no tiene ninguna relación con dichas variables (a diferencia de lo que puede ocurrir en trabajos como ventas o atención al cliente). En este caso se encuentran resultados opuestos a los esperados en donde el nivel de atractivo físico tiene un efecto negativo en la confianza de los empleados y adicionalmente estos son percibidos como menos productivos cuando están por encima del nivel promedio de atractivo. Es posible que en Colombia exista una imagen diferente donde el estereotipo dominante hace que se perciba a los más atractivos como personas

no tan inteligentes o no tan productivas. Dermer y Thiel (1975) estudia lo que se denomina “la otra cara de la belleza”, si bien en su estudio encuentran que las personas atractivas son calificadas positivamente en varios atributos, estas también son percibidas como personas vanidosas, egoístas, propensas a engañar a sus parejas y materialistas. En estudios como Takeda *et al.* (2006) y Zagorsky (2016) hablan sobre los estereotipos negativos de las mujeres rubias donde estas son consideradas atractivas pero al mismo tiempo incompetentes, también se habla del papel que tienen los medios de comunicación reforzando de manera constante dicho estereotipo. Es posible que este estereotipo no solo aplique para las mujeres rubias sino también para las personas atractivas en general y esto modifica desde un principio el mecanismo de transmisión de los cuatro pasos para que ocurra la profecía auto-cumplida de la que hablan Hatfield y Sprecher (1986) ¹⁷. Si desde un principio los atractivos no han sido bien percibidos en el ambiente académico, las reacciones hacia ellos pueden ser negativas afectando su nivel de confianza y teniendo un efecto en sus resultados, para esto debe hacerse un estudio adicional donde se compruebe la percepción que se tiene sobre las personas atractivas.

El resultado de los psicólogos es el esperado puesto que son más cautelosos en sus estimaciones en comparación con aquellos que no son psicólogos. Sin embargo, se debe tener en cuenta que esto no significa que la estimación sea más precisa. Un análisis sobre la precisión de las estimaciones de los empleadores sobre la productividad de los empleados queda por fuera del alcance de esta investigación.

Es posible que las personas interesadas y que efectivamente asistieron al experimento tengan características diferentes a aquellas personas que no asisten, lo cual puede causar un sesgo de selección. El requerimiento hecho para los participantes es contar con un espacio de dos horas para dedicarse a las actividades determinadas, lo cual es bastante común que un estudiante tenga un espacio libre entre clases y no necesariamente lo dedique a actividades de estudio. No se posee información sobre la situación académica de los participantes y por lo tanto no se puede afirmar que estos se encuentren por encima o por debajo del estudiante promedio.

En el caso de los empleados se recolectó información sobre el desempeño en un videojuego pero la actividad no se conoció sino hasta estar dentro del laboratorio por lo tanto no se espera que personas con gusto por los videojuegos se autoseleccionen a participar en el experimento. Para los empleadores ocurre un caso similar, en la convocatoria para el experimento no se reveló información sobre la tarea a realizar aunque en este caso se da la necesidad de asignarlos de forma aleatoria a los tratamientos por orden de llegada para que personas conocidas, que pueden llegar a tener características similares, se repartan de igual forma en todos los tratamientos.

Debido a que los participantes del experimento saben que hacen parte de una investigación, estos podrían modificar su comportamiento de varias formas. Primero, podrían realizar las tareas

¹⁷Esto fue explicado en la sección de revisión de literatura

asignadas solo por cumplir sin necesidad de esforzarse, para evitar esto se establecieron las condiciones de ganancias incentivandolos a desempeñarse de la mejor manera posible, esto se da para los empleados al realizar la estimaciones sobre su productividad y el rendimiento en el videjuego y de igual forma para los empleadores al realizar la mejor estimación sobre la productividad. Segundo, los empleadores pueden percibir que la investigación puede estar relacionada a estimación de productividad condicionada a información no relevante haciendo que los participantes controlen por ello disminuyendo el efecto del nivel de atractivo físico ya sea positivo o negativo, por lo tanto los resultados de investigación se podrían tomar como un límite inferior.

Es importante hablar sobre lo que puede ocurrir en un contexto laboral en un ambiente no controlado. Primero, es posible que los candidatos a un puesto quieran dar una buena imagen preocupandose por elementos como la vestimenta, el peinado e incluso el perfume que deben utilizar en una entrevista, además de esforzarse por que su hoja de vida sea agradable a la vista. Existe la posibilidad que también se beneficie a las personas que realizar dichos esfuerzos por lucir bien aún así no sean muy atractivos de forma natural. Hakim (2011) habla de la presentación de las personas, separada del atractivo físico de nacimiento, como un elemento de valor en la sociedad. Esta investigación se enfoca en el atractivo físico facial debido a que la información visual que se le presentó a los evaluadores solo correspondía a la cara de los evaluados. Podrían surgir nuevas hipótesis para las cuales sería interesante realizar investigaciones en el campo experimental.

En todo experimento la validez externa es un punto que debe ser discutido, esta investigación es realizada con estudiantes universitarios y no con personas que ubicadas en departamentos de recursos humanos realizando las tareas de selección de personal. Los resultados encontrados pueden reflejar de cierta forma el comportamiento de los agentes que desempeñan las labores de selección, pero la experiencia adquirida o el aprendizaje que genera el trabajar en las empresas puede hacer que estos sesgos tiendan a disminuir con el tiempo, o incluso desaparecer. Sería bastante útil realizar una réplica del experimento con personas que ya tienen una trayectoria considerable en los procesos de selección de personal.

Tabla 1: Información de Empleados

	<i>Media</i>	<i>Desv.Est</i>		<i>Media</i>	<i>Desv.Est</i>
<i>Demográficas</i>			<i>Pasatiempos</i>		
Edad	21,10	2,02	Tv, series,pc (0,1)	0,94	0,23
Hombre (0,1)	0,39	0,49	Lectura, escritura (0,1)	0,62	0,48
Estrato (1-5)	3,80	0,86	Instrumentos musicales, teatro (0,1)	0,19	0,39
Semestre	7,80	2,56	Salir con amigos, familia (0,1)	0,01	0,10
Bogotá (0,1)	0,73	0,44	Deportes (0,1)	0,78	0,41
<i>Laborales</i>			Deportes en equipo (0,1)	0,40	0,49
Negocios (0,1)	0,11	0,32	<i>Actividades Colegio</i>		
Ciencias (0,1)	0,06	0,25	Grupos Deportivos (0,1)	0,50	0,50
Salud (0,1)	0,06	0,23	Grupos Artísticos (0,1)	0,12	0,33
Humanidades (0,1)	0,19	0,39	Grupos Académicos (0,1)	0,08	0,27
Ingenierías (0,1)	0,50	0,50	Grupos de Voluntariado (0,1)	0,21	0,41
Artes (0,1)	0,05	0,23	Representación estudiantil (0,1)	0,20	0,40
Doble Programa (0,1)	0,04	0,21	Ninguna Actividad (0,1)	0,10	0,30
Trabajo en el pasado (0,1)	0,87	0,33	<i>Juego</i>		
Número de trabajos	2,18	1,87	Primera Estimación	18,60	11,08
Número de entrevistas	1,68	2,28	Segunda Estimación	16,37	7,65
<i>Tipos de trabajo</i>			Niveles Realizados	11,81	6,78
Enseñanza (0,1)	0,11	0,32	<i>Atractivo y Social</i>		
Computadores (0,1)	0,06	0,25	Atractivo	0,0	1,0
Ventas/Negocios (0,1)	0,45	0,50	Social	0,0	1,0
Arte (0,1)	0,08	0,27			
Comida (0,1)	0,01	0,10			
Administrativo (0,1)	0,12	0,33			
Redes Sociales (0,1)	0,01	0,10			
N	87				

Nota: Negocios=Administración de empresas, economía, contaduría pública, ciencias=microbiología industrial, bacteriología, biología, ecología, salud= psicología, medicina, nutrición y dietética, humanidades=literatura, comunicación social, historia, ciencia política, derecho, licenciatura en lenguas modernas, relaciones internacionales, ingenierías= ing. Civil, ing. Electrónica, ing. Industrial. Computadores, Ventas/Negocios, Arte, Comida, Administrativo y Redes sociales son variables dicotómicas sobre el tipo de trabajos que tuvieron. Pasatiempos y actividades de colegio son variables dicotómicas que hablan sobre los pasa tiempos actuales y las actividades por destacar en el colegio. Las variables de juego son los niveles estimados y los realizados. Las mediciones de atractivo y habilidades sociales son los promedios estandarizados de los evaluadores. Atractivo y Social hacen referencia al nivel de atractivo físico y el nivel de habilidades sociales, ambas variables están normalizadas.

Tabla 2: Dif. de Medias entre Conjuntos (Empleados)

	<i>Conj. 1</i>	<i>Conj. 2</i>	<i>Conj. 3</i>	<i>t</i> 1-2	<i>t</i> 1-3	<i>t</i> 2-3
Edad	20.93	21.35	20.81	0.76	0.46	1.11
Hombre	0.49	0.32	0.43	1.42	0.46	0.95
Estrato	3.83	3.89	3.75	0.26	0.39	0.71
Semestre	8.13	8.10	7.56	0.04	0.97	0.91
Bogotá	0.73	0.73	0.75	0.00	0.26	0.26
Negocios	0.10	0.08	0.08	0.39	0.39	0.00
Ciencias	0.10	0.08	0.081	0.39	1.39	1.02
Medicina	0.02	0.05	0.05	0.58	0.58	0.00
Humanidades	0.16	0.29	0.02	1.38	0.59	0.79
Ingenierías	0.54	0.45	0.51	0.69	0.23	0.46
Arte	0.05	0.027	-0.10	0.58	0.84	1.39
Doble Programa	0.02	0.081	0.00	1.02	1.00	1.78*
Trabajo en el pasado	0.89	0.86	0.89	0.35	0.00	0.35
Número de trabajos	2.48	2.10	1.89	0.82	1.39	0.63
Número de entrevistas	1.62	1.91	1.51	0.54	0.22	0.97
Enseñanza	0.13	0.027	0.16	1.71*	0.32	2.01**
Computadores	0.054	0.081	0.08	0.46	0.46	0.00
Ventas-Negocios	0.40	0.51	0.48	0.93	0.69	0.23
Arte	0.054	0.081	0.10	0.46	0.84	0.39
Comida	0.027	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00
Administrativo	0.189	0.16	0.054	0.30	1.79*	1.50
Redes sociales	0.027	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00
Ningun trabajo	0.10	0.13	0.10	0.35	0.00	0.35
Tv, series, pc.	0.89	0.94	0.91	0.84	0.39	0.46
Lectura, escritura.	0.59	0.59	0.54	0.00	0.46	0.46
Instrumentos, teatro.	0.10	0.21	0.24	1.26	1.53	0.27
Salir con amigos o familia	0.00	0.00	0.027	0.00	1.00	1.00
Colegio Deportes	0.541	0.541	0.486	0.00	0.46	0.46
Colegio Arte	0.13	0.162	0.054	0.32	1.19	1.50
Colegio Académicos	0.10	0.10	0.081	0.00	0.39	0.39
Colegio Voluntariados	0.18	0.24	0.18	0.56	0.00	0.56
Colegio Representación	0.21	0.18	0.13	0.29	0.91	0.62
Practica Deporte	0.75	0.78	0.73	0.27	0.26	0.54
Deporte equipo	0.48	0.37	0.40	0.93	0.69	0.23
Primera estimación	17.64	18.08	18.37	0.15	0.24	0.10
Segunda estimación	16.10	15.45	15.59	0.36	0.28	0.09
Niveles realizados	11.83	11.10	11.21	0.47	0.39	0.07
Atractivo físico	-0.07	0.04	0.09	0.37	0.57	0.17
Habilidades sociales	-0.10	0.10	-0.10	0.86	0.00	0.78
N	37	37	37			

Notas: En el panel izquierdo se encuentra la media de cada variable y en el panel derecho se encuentra el estadístico t asociado a la diferencia de medias entre los diferentes conjuntos de empleados.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Tabla 3: Información Empleadores

	<i>Media</i>	<i>Desv.Est</i>		<i>Media</i>	<i>Desv.Est</i>
<i>Psicólogos y no psicólogos</i>					
	<i>Demográficas</i>			<i>Estudios</i>	
Edad	21.27	2.07	Negocios (0,1)	0.17	0.38
Hombre (0,1)	0.31	0.46	Ciencias (0,1)	0.02	0.15
Bogotá (0,1)	0.75	0.43	Medicina/Rel (0,1)	0.37	0.48
Semestre	7.35	2.56	Humanidades (0,1)	0.21	0.41
	<i>Atractivo</i>		Arte (0,1)	0.08	0.67
Atractivo	0.0	1.0	Doble Programa (0,1)	0.06	0.24
			Ingenierías (0,1)	0.12	0.33
N	80				
<i>No psicólogos</i>					
	<i>Demográficas</i>			<i>Estudios</i>	
Edad	21.60	2.35	Negocios (0,1)	0.25	0.43
Hombre (0,1)	0.34	0.47	Ciencias (0,1)	0.03	0.18
Bogotá (0,1)	0.70	0.45	Medicina/Rel (0,1)	0.09	0.29
Semestre	7.23	2.41	Humanidades (0,1)	0.30	0.46
	<i>Atractivo</i>		Arte (0,1)	0.18	0.38
Atractivo	-0.28	0.92	Doble Programa (0,1)	0.00	0.00
			Ingenierías (0,1)	0.12	0.33
N	55				
<i>Psicólogos</i>					
	<i>Demográficas</i>			<i>Estudios</i>	
Edad	20.56	0.96	Doble Programa(0,1)	0.20	0.40
Hombre (0,1)	0.24	0.43			
Bogotá (0,1)	0.84	0.37			
Semestre	5.64	0.70			
	<i>Atractivo</i>				
Atractivo	0.62	0.89			
N	25				

Notas: Negocios=administración de empresas, economía, ciencias= bacteriología, ecología, salud= psicología, nutrición y dietética, humanidades=ciencia política, pedagogía infantil, lenguas modernas, relaciones internacionales, comunicación social, historia, antropología, estudios literarios, sociología, ingenierías= ing.civil, ing. industrial, ing. electrónica, ing. de sistemas, arte= diseño industrial. Atractivo hace referencia al nivel de atractivo físico de los empleadores, esta variable está normalizada.

Tabla 4: Diferencia de medias entre conjuntos (Empleadores)

	Conj. 1	Conj. 2	Conj. 3	t 1-2	t 1-3	t 2-3
Edad	21,70	20,61	21,48	2.11**	0.36	1.63
Hombre	0.25	0.30	0.37	0.38	0.87	0.47
Psicólogo	0,33	0.30	0.30	0.20	0.29	0.09
Bogotá	0.74	0.73	0.77	0.08	0.31	0.39
Semestre	7.70	6.80	7.51	1.39	1.14	0.19
Estrato	3.96	4.03	3.88	0.27	0.25	0.55
Negocios	0.18	0.20	0.15	0.06	0.36	0.92
Ciencias	0.03	0.00	0.03	0.98	0.00	0.98
Medicina/Rel.	0.44	0.34	0.33	0.72	0.83	0.10
Humanidades	0.22	0.15	0.25	0.63	0.31	0.94
Ingenierías	0.07	0.2	0.11	1.27	0.46	0.81
Arte	0.03	0.11	0.11	1.07	1.03	0.05
Doble Programa	0,03	0.07	0.07	0.62	0.58	0.04
Atractivo Físico	0.04	0,18	-0.21	0.49	0.94	1.47
N	27	26	27			

Notas: En el panel izquierdo se encuentra la media de cada variable y en el panel derecho se encuentra el estadístico t asociado a la diferencia de medias entre los diferentes conjuntos de hojas de vida.

** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Tabla 5: Diferencia de medias entre tratamientos (Empleadores)

	B	V	O	V + O	t B-V	t B-O	t B - V+O	t V-O	t V - V+O	t O - V+O
Edad	21.59	20.17	21.48	21.13	0.63	0.26	0.63	0.21	0.07	0.27
Hombre	0.23	0.28	0.36	0.35	0.28	0.85	0.75	0.56	0.47	0.11
Psicólogo	0.30	0.33	0.32	0.30	0.24	0.16	0.07	0.10	0.19	0.10
Bogotá	0.70	0.83	0.77	0.70	0.88	0.46	0.07	0.47	1.01	0.57
Semestre	7.11	7.44	7.18	7.60	0.40	0.35	0.34	0.09	0.07	0.02
Estrato	3.65	4.00	3.86	4.26	0.97	0.69	1.67	0.49	0.78	1.36
Negocios	0.12	0.11	0.22	0.21	0.06	0.87	0.81	0.95	0.88	0.08
Ciencias	0.00	0.06	0.00	0.04	0.97	0.00	0.86	1.11	0.17	0.98
Medicina/Rel.	0.41	0.39	0.31	0.39	0.13	0.59	0.13	0.46	0.02	0.50
Humanidades	0.41	0.17	0.22	0.09	1.62	1.23	2.57**	0.47	0.76	1.29
Ingenierías	0.00	0.05	0.22	0.17	0.97	2.18**	1.84*	1.52	1.14	0.44
Arte	0.06	0.22	0.00	0.087	1.38	1.14	0.33	2.44**	1.21	1.41
Doble Programa	0.06	0.11	0.04	0.043	0.54	0.18	0.21	0.77	0.81	0.03
Atractivo Físico	0.04	0.16	-0.31	0.13	0.35	1.03	0.29	1.47	0.08	1.48
N	17	18	22	23						

Notas: En el panel izquierdo se encuentra la media de cada variable y en el panel derecho se encuentra el estadístico t asociado a la diferencia de medias entre los diferentes tratamientos.

*** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Tabla 6: Estimaciones sobre rendimiento y confianza.

	(1)	(2)	(3)
	Niveles Desarrollados	Primera Estimación	Segunda Estimación
Edad	-0.832* [-2.18]	-0.0543 [-0.18]	-0.230 [-1.08]
Edad 2	0.0150* [1.88]	0.00103 [0.17]	0.00531 [1.19]
Bogota	-0.0866 [-0.37]	-0.0885 [-0.48]	0.00310 [0.02]
Hombre	0.199 [0.96]	0.0391 [0.24]	0.0894 [0.77]
Num.trabajos	0.000200 [0.00]	-0.0689 [-1.13]	-0.0375 [-0.85]
Num. Semestres	0.240 [0.99]	0.314 [1.66]	0.291* [2.14]
Num-Semestres 2	-0.0108 [-0.57]	-0.0261* [-1.78]	-0.0252* [-2.39]
Pc, series, videojuegos	0.622 [1.55]	0.484 [1.56]	0.315 [1.41]
Nivel atractivo	-0.0744 [-0.69]	-0.0369 [-0.44]	-0.118* [-1.95]
Tiempo de práctica(segs)	-0.0143** [-2.04]	-0.00969* [-1.78]	-0.00700* [-1.79]
Nivel habil. sociales	-0.0627 [-0.53]	0.0299 [0.33]	0.00813 [0.12]
Observaciones	87	87	87
R^2 Ajustado	0.436	0.155	0.416

Notas: Estadístico t en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Las variables dependientes son el logaritmo natural del número de niveles desarrollados en los 10 minutos, el logaritmo natural del primer número de niveles estimados y el logaritmo natural del segundo número de niveles estimados.

Todas las regresiones tienen controles por estrato, tipo de carrera, experiencia laboral, pasa tiempos y actividades en el colegio.

Tabla 7: Estimaciones sobre percepción de productividad (Sin psicólogos)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Base	Visual	Oral	Oral + Visual	Base	Visual	Oral	Oral + visual
Nivel atractivo empleado	-0.0165 [-0.89]	-0.0390* [-1.70]	-0.0413** [-2.13]	-0.0685*** [-2.95]	-0.000798 [-0.04]	-0.0198 [-0.83]	-0.00514 [-0.27]	-0.0438* [-1.86]
Tiempo de práctica	-0.0186*** [-11.31]	-0.0118*** [-6.18]	-0.0133*** [-5.56]	-0.0128*** [-5.73]	-0.0174*** [-9.81]	-0.0103*** [-5.25]	-0.0107*** [-4.59]	-0.0110*** [-4.99]
Nivel atractivo empleador	-0.644*** [-13.02]	0.220*** [4.23]	-0.321*** [-11.07]	0.0561** [2.30]	-0.653*** [-13.88]	0.231*** [4.38]	-0.319*** [-11.50]	0.0539*** [2.25]
Num. niveles estimados					0.0134*** [3.56]	0.0166*** [4.07]	0.0285*** [7.79]	0.0201*** [4.39]
Observaciones	444	444	547	592	444	444	547	592
R ² Ajustado	0.756	0.633	0.581	0.587	0.764	0.648	0.628	0.603

Notas: Estadístico t en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

La variable dependiente es el logaritmo natural del número de niveles estimados por el empleador.

Todas las regresiones tienen controles por el conjunto de variables de empleado y empleador

Tabla 8: Estimaciones sobre percepción de productividad (Psicólogos + No psicólogos)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Base	Visual	Oral	Oral + Visual	Base	Visual	Oral	Oral + visual
Nivel atractivo empleado	-0.0231 [-1.39]	-0.0480*** [-2.72]	-0.0636*** [-3.60]	-0.0536*** [-2.67]	-0.00832 [-0.48]	-0.0324* [-1.76]	-0.0279 [-1.61]	-0.0333 [-1.62]
Tiempo de práctica	-0.0188*** [-12.17]	-0.0126*** [-6.93]	-0.0109*** [-5.62]	-0.0150*** [-7.46]	-0.0177*** [-11.30]	-0.0114*** [-6.17]	-0.00831*** [-4.38]	-0.0136*** [-6.73]
Evaluar psicólogo	0.0419 [0.94]	-0.297*** [-8.86]	0.0248 [0.65]	-0.180*** [-3.02]	0.0401 [0.90]	-0.298*** [-9.03]	0.0332 [0.90]	-0.180*** [-3.01]
Nivel atractivo empleador	-0.209*** [-8.50]	0.139*** [4.90]	-0.105*** [-4.41]	0.0783*** [3.08]	-0.207*** [-8.42]	0.138*** [4.88]	-0.108*** [-4.78]	0.0777*** [3.10]
Num. niveles estimados					0.0121*** [3.70]	0.0130*** [3.89]	0.0290*** [8.21]	0.0167*** [4.29]
Observaciones	629	666	806	851	629	666	806	851
R^2 Ajustado	0.691	0.590	0.449	0.520	0.698	0.599	0.498	0.532

Notas: Estadístico t en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

La variable dependiente es el logaritmo natural del número de niveles estimados por el empleador.

Todas las regresiones tienen controles por el conjunto de variables de empleo y empleador

Tabla 9: Estimación del modelo completo.

	(1)
	Est. empleador
Nivel atractivo empleado	-0.0279* [-1.85]
Num. niveles estimados	0.0134*** [4.91]
Evaluable psicólogo	0.101** [2.51]
Nivel atractivo empleador	-0.191*** [-9.68]
Foto*Atractivo	0.00686 [0.40]
Nota*Atractivo	0.0143 [0.88]
Nota + Foto*Atractivo	-0.00762 [-0.47]
Foto*Confianza	0.00231 [0.78]
Nota*Confianza	0.0137*** [4.87]
Nota + Foto*Confianza	0.000548 [0.20]
Foto*Psicólogo	-0.0603 [-1.15]
Nota*Psicólogo	0.0984* [1.88]
Nota + Foto* Psicólogo	-0.169*** [-3.21]
Foto*Atractivo2	0.109*** [4.18]
Nota*Atractivo2	0.139*** [5.92]
Nota + Foto*Atractivo2	0.259*** [10.86]
Observaciones	2952
R^2 Ajustado	0.439

Notas: Estadístico t en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

La variable dependiente es el logaritmo natural del número de niveles estimados por el empleador.

Todas las regresiones tienen controles por el conjunto de variables de empleado y empleador

Referencias

- Becker, G. (1957). The economics of discrimination.
- Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2003). Are emily and greg more employable than lakisha and jamal? a field experiment on labor market discrimination. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Biddle, J. E. y Hamermesh, D. S. (1995). Beauty, productivity and discrimination: lawyers' looks and lucre. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Cash, T. F., Gillen, B., y Burns, D. S. (1977). Sexism and beautyism in personnel consultant decision making. *Journal of applied psychology*, 62(3):301.
- Clifford, M. M. y Walster, E. (1973). The effect of physical attractiveness on teacher expectations. *Sociology of education*, pp. 248–258.
- Dermer, M. y Thiel, D. L. (1975). When beauty may fail. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(6):1168.
- Dion, K., Berscheid, E., y Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of personality and social psychology*, 24(3):285.
- Galarza, Francisco and Kogan, Liuba and Yamada, Gustavo and others (2011). ¿ existe discriminación en el mercado laboral de lima metropolitana? un análisis experimental. Technical report.
- Gaviria, A., Medina, C., y del Mar Palau, M. (2010). Las consecuencias económicas de un nombre atípico: el caso colombiano. *El Trimestre Económico*, pp. 535–556.
- Hakim, C. (2011). *El Capital Erótico: El poder de atraer a los demás*. Debate.
- Hamermesh, D. S. y Biddle, J. E. (1993). Beauty and the labor market. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Hatfield, E. y Sprecher, S. (1986). *Mirror, mirror: The importance of looks in everyday life*. SUNY Press.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., y Giraldo, C. M. Á. (2007). La gestión humana en colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios gerenciales*, 23(103):39–64.
- King, A. y Leigh, A. (2009). Beautiful politicians. *Kyklos*, 62(4):579–593.
- Miller, A. G. (1970). Role of physical attractiveness in impression formation. *Psychonomic Science*, 19(4):241–243.
- Mobius, M. M. y Rosenblat, T. S. (2006). Why beauty matters. *The American Economic Review*, pp. 222–235.

- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de barranquilla (colombia). *Pensamiento y Gestión-Universidad del Norte*.
- Persico, N., Postlewaite, A., y Silverman, D. (2004). The effect of adolescent experience on labor market outcomes: the case of height. Technical report, National Bureau of Economic Research.
- Ravina, E. (2012). Love & loans: the effect of beauty and personal characteristics in credit markets. *Available at SSRN 1107307*.
- Rooth, D.-O. (2009). Obesity, attractiveness, and differential treatment in hiring a field experiment. *Journal of human resources*, 44(3):710–735.
- Rosenthal, R. y Jacobson, L. (1968). Pygmalion in the classroom. *The Urban Review*, 3(1):16–20.
- Takeda, M. B., Helms, M. M., y Romanova, N. (2006). Hair color stereotyping and ceo selection in the united kingdom. *Journal of human behavior in the social environment*, 13(3):85–99.
- Zagorsky, J. L. (2016). Are blondes really dumb?”. *Economics Bulletin*, 36(1):401–410.

¿Te gustaría hacer parte de una
investigación remunerada en la
Universidad Javeriana?



Si tienes tiempo los días **viernes**
entre las **9 a.m. y 11 a.m.**

podrías participar en nuestro
experimento!

¡Postúlate en el siguiente link!

<http://goo.gl/forms/VCefYPxS4h>

O escanea el siguiente código QR

**Nosotros te estaremos enviando las
instrucciones que debes seguir!**



* Puedes descargar la aplicación
QR Droid en Google Play para android ó **QR
Reader** en app store para tu iPhone.

Experimento de Economía #2



Si tienes tiempo el **miércoles**
entre las **11 a.m. y 1 p.m.**

podrías participar en nuestro
experimento!

¡Postúlate en el siguiente link!

<http://goo.gl/forms/4B7Sy7zOaTVYcvmD2>

O escanea el siguiente código QR

**Nosotros te estaremos enviando las
instrucciones que debes seguir!**



* Puedes descargar la aplicación
QR Droid en Google Play para android ó **QR
Reader** en app store para tu iPhone.

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO EN INVESTIGACIÓN

Pontificia Universidad Javeriana

Programa de Maestría en Economía

Usted ha sido seleccionado (a) para participar en el desarrollo del proyecto de investigación el cual tiene como objetivo evaluar la toma de decisiones de los contratantes en los procesos de selección de perfiles profesionales en el mercado laboral.

Este estudio requiere la participación completamente voluntaria de hombres y mujeres mayores de 18 años actualmente vinculados a la Pontificia Universidad Javeriana. Aquellas personas quienes autoricen mediante este consentimiento el ser parte de este proceso y culminen todas las etapas establecidas, recibirán una compensación monetaria de valor fijo de \$4.000COP por su tiempo invertido una vez finalizado el desarrollo de la última sesión, y un incentivo en forma de cuota variable de hasta \$11.000COP que dependerá de su eficiencia y desempeño en las actividades, de sus decisiones y/o suerte.

Si accede, estará afirmando que cumple a cabalidad con los parámetros específicos subrayados en el texto y que cuenta con el tiempo neto disponible aproximado de dos horas.

Las actividades a realizar son las siguientes:

1. Deberá llenar un formulario donde se le solicitará información similar a la que usted podría consignar en una hoja de vida.
2. Se le tomará una foto digital frontal para la construcción de su perfil y análisis posterior con base en los objetivos de esta investigación.
3. Deberá realizar niveles en un videojuego disponible en línea por un tiempo de 10 minutos.
4. Deberá grabar una nota de voz de máximo 5 minutos y enviarla por la aplicación móvil *WhatsApp* a un número de celular destinado a tal fin.

Su intervención NO derivará en la inclusión de riesgos sustancialmente diferentes a los asociados a cualquier persona que en condiciones normales, pudiera haber alcanzado en un proceso habitual de selección de personal como candidato para un empleo. Tampoco recibirá un beneficio directo diferente al pago de la suma monetaria por su finalización.

Su participación y la información de sus datos personales, fotográficos y de voz suministrados contribuyen al desarrollo académico y científico, por lo cual por protección a su privacidad, estarán únicamente autorizados para conocerlos: el personal encargado de la presente investigación y terceros avalados como evaluadores que analizarán y categorizarán su información y foto. Toda la información proporcionada está sujeta a un protocolo de seguridad con el fin de evitar la filtración de datos o la intrusión de terceros no autorizados.

RECUERDE: No está bajo ninguna obligación de participar en este proceso, puede desistir inmediatamente previamente a su aceptación devolviendo el formulario sin firmar a quien se lo entregó o una vez aceptado el consentimiento, estará a su libre albedrío el retiro antes, durante o después de la sesión simplemente dando a conocer su determinación de manera verbal al encargado.

En este caso la información obtenida hasta el momento de su decisión será eliminada de nuestra base de datos y tan solo recibirá una parte de la compensación fija equivalente a \$4.000COP.

RECOMENDAMOS: Antes de tomar la decisión de si acepta o no, repetir la lectura prudentemente sobre todos los apartados del presente documento si así lo considerase necesario para su entendimiento.

Contacto y preguntas: Si usted tiene preguntas, quejas, reclamos o sugerencias sobre el curso del estudio en mención o desea conocer los resultados globales, puede ponerse directamente en contacto a la dirección de correo electrónico: pantojaj@javeriana.edu.co

A. Certifico que he leído y comprendido la información acerca del proyecto y las implicaciones que tiene mi participación en él marcando esta casilla:

— Si, estoy de acuerdo.

B. Confirmo mi interés en participar en el estudio con mi firma del presente documento:

Nombre (Letra molde): _____

Numero de cédula: _____

Correo electrónico: _____

Numero de contacto: _____

Firma: _____

HOJA DE VIDA ID: «id»

DATOS PERSONALES

Nombres	XXXXXXXX XXXXXXXX
Apellidos	XXXXXXXX XXXXXXXX
Edad	
Lugar de Nacimiento	«ciudad_nacimiento»
Ciudad de residencia	Bogotá-Cundinamarca
Teléfono:	Cel. XXX XXX XXXX
Género:	

EDUCACIÓN ACTUAL

Pontificia Universidad Javeriana

Año y semestre de entrada

EXPERIENCIA LABORAL

Número de trabajos en el pasado:

Categoría del último trabajo:

ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

DEPORTES

ACTIVIDADES POR DESTACAR EN EL COLEGIO

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTIVIDAD DE LÓGICA

Tiempo de práctica:

Número de niveles estimados a realizar en 10 minutos:

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO EN INVESTIGACIÓN

Pontificia Universidad Javeriana
Programa de Maestría en Economía

Usted ha sido seleccionado(a) para participar en el desarrollo de un proyecto de investigación, el cual tiene como objetivo evaluar la toma de decisiones de los contratantes en los procesos de selección de perfiles profesionales en el mercado laboral.

Este estudio requiere la participación completamente voluntaria de estudiantes de la Universidad de La Sabana. Este experimento **NO** será remunerado de forma económica. Si accede, estará afirmando que cumple a cabalidad con los parámetros específicos subrayados en el texto y que cuenta con el tiempo neto disponible aproximado de 2 horas.

La sesión consiste en una evaluación de determinada información y usted deberá calificarlas del 1 al 5 bajo cierto criterio que será explicado una vez comience la sesión experimental.

Nota Importante: Si por casualidad usted conoce a alguna de las personas que está evaluando abstengase de calificarla.

Su intervención **NO** derivará en la inclusión de riesgos sustancialmente diferentes a los asociados a cualquier persona que en condiciones normales pudiera haber alcanzado en un proceso de encuesta.

Su participación y la información de sus datos personales suministrados contribuyen al desarrollo académico y científico, por lo cual por protección a su privacidad, estarán únicamente autorizados para conocerlos el personal encargado de la presente investigación. Toda la información proporcionada está sujeta a un protocolo de seguridad con el fin de evitar la filtración de datos o la intrusión de terceros no autorizados.

Por protección de la información de los evaluados está **PROHIBIDO** el uso de celulares, cámaras fotográficas o algún dispositivo electrónico durante la sesión.

RECUERDE: No está bajo ninguna obligación de participar en este proceso, puede desistir inmediatamente previamente a su aceptación devolviendo el formulario sin firmar a quien se lo entregó o una vez aceptado el consentimiento, estará a su libre albedrío el retiro antes, durante o después de la sesión simplemente dando a conocer su determinación de manera verbal al encargado. En este caso la información obtenida hasta el momento de su decisión será eliminada de nuestra base de datos.

RECOMENDAMOS: Antes de tomar la decisión de si acepta o no, repetir la lectura prudentemente sobre todos los apartados del presente documento si así lo considerase necesario para su entendimiento.

Contacto y preguntas: Si usted tiene preguntas, quejas, reclamos o sugerencias sobre el curso del estudio en mención o desea conocer los resultados globales, puede ponerse directamente en contacto a la dirección de correo electrónico: pantojaj@javeriana.edu.co

A. Certifico que he leído y comprendido la información acerca del proyecto, las limitaciones del uso de dispositivos electrónicos y las implicaciones que tiene mi participación en él marcando esta casilla:

— Si, estoy de acuerdo.

B. Confirmo mi interés en participar en el estudio con mi firma del presente documento:

Nombre (Letra molde): _____

Numero de cédula: _____

Correo electrónico: _____

Numero de contacto: _____

Firma: _____

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO EN INVESTIGACIÓN

Pontificia Universidad Javeriana

Programa de Maestría en Economía

Usted ha sido seleccionado (a) para participar en el desarrollo del proyecto de investigación el cual tiene como objetivo evaluar la toma de decisiones de los contratantes en los procesos de selección de perfiles profesionales en el mercado laboral.

Este estudio requiere la participación completamente voluntaria de hombres y mujeres actualmente vinculados a la Pontificia Universidad Javeriana. Aquellas personas quienes autoricen mediante este consentimiento el ser parte de este proceso y culminen todas las etapas establecidas, recibirán una compensación monetaria de valor fijo de \$10.000COP por su tiempo invertido una vez finalizado el desarrollo de la actividad y un incentivo en forma de cuota variable de hasta \$15.000COP que dependerá de su eficiencia y desempeño en las actividades, de sus decisiones y/o suerte. Para participar en este experimento usted deberá haber traído sus propios audifonos pues son indispensables para el desarrollo de la actividad. (Esto fue comunicado en el correo donde se le invitaba a participar en el experimento).

Si accede, estará afirmando que cumple a cabalidad con los parámetros específicos subrayados en el texto y que cuenta con el tiempo disponible aproximado de dos horas.

Las actividades a realizar son las siguientes:

1. Deberá realizar un análisis de determinado número de hojas de vida y deberá calificarlas con base en cierto criterio.
2. Se le tomará una foto digital para la construcción de un perfil.

Su intervención NO derivará en la inclusión de riesgos sustancialmente diferentes a los asociados a cualquier persona que en condiciones normales, pudiera haber alcanzado en un proceso habitual de selección de personal como evaluador. Tampoco recibirá un beneficio directo diferente al pago de la suma monetaria por su finalización.

Su participación y la información de sus datos personales y fotográficos contribuyen al desarrollo académico y científico, por lo cual por protección a su privacidad, estarán únicamente autorizados para conocerlos: el personal encargado de la presente investigación y terceros avalados como evaluadores que analizarán y categorizarán su información y foto. Toda la información proporcionada está sujeta a un protocolo de seguridad con el fin de evitar la filtración de datos o la intrusión de terceros no autorizados.

RECUERDE: No está bajo ninguna obligación de participar en este proceso, puede desistir inmediatamente previamente a su aceptación devolviendo el formulario sin firmar a quien se lo entregó o una vez aceptado el consentimiento, estará a su libre albedrío el retiro antes, durante o después de la sesión simplemente dando a conocer su determinación de manera verbal al encargado.

En este caso la información obtenida hasta el momento de su decisión será eliminada de nuestra base de datos y tan solo recibirá una parte de la compensación fija equivalente a \$10.000COP.

RECOMENDAMOS: Antes de tomar la decisión de si acepta o no, repetir la lectura prudentemente sobre todos los apartados del presente documento si así lo considerase necesario para su entendimiento.

Contacto y preguntas: Si usted tiene preguntas, quejas, reclamos o sugerencias sobre el curso del estudio en mención o desea conocer los resultados globales, puede ponerse directamente en contacto a la dirección de correo electrónico: pantojaj@javeriana.edu.co (John Pantoja)

A. Certifico que he leído y comprendido la información acerca del proyecto y las implicaciones que tiene mi participación en él marcando esta casilla:

— Si, estoy de acuerdo.

B. Confirmo mi interés en participar en el estudio con mi firma del presente documento:

Nombre (Letra molde): _____

Número de cédula: _____

Correo electrónico: _____

Número de contacto: _____

Firma: _____

FORMATO PARA EVALUACIÓN - HOJAS DE VIDA

Nombre:_____ Correo electrónico (PUJ):_____

En cada linea escriba el ID que aparece en la hoja de vida que esté analizando y al lado escriba estimación del número de niveles que usted considere que la persona pudo desarrollar en 10 minutos.

• Conjunto 1:

1. ID:_____ Est:_____
2. ID:_____ Est:_____
3. ID:_____ Est:_____
4. ID:_____ Est:_____
5. ID:_____ Est:_____
6. ID:_____ Est:_____
7. ID:_____ Est:_____

• Conjunto 2:

1. ID:_____ Est:_____
2. ID:_____ Est:_____
3. ID:_____ Est:_____
4. ID:_____ Est:_____
5. ID:_____ Est:_____
6. ID:_____ Est:_____
7. ID:_____ Est:_____

• Conjunto 3:

1. ID:_____ Est:_____
2. ID:_____ Est:_____
3. ID:_____ Est:_____
4. ID:_____ Est:_____
5. ID:_____ Est:_____
6. ID:_____ Est:_____
7. ID:_____ Est:_____

• Conjunto 4:

1. ID:_____ Est:_____
2. ID:_____ Est:_____
3. ID:_____ Est:_____
4. ID:_____ Est:_____
5. ID:_____ Est:_____
6. ID:_____ Est:_____
7. ID:_____ Est:_____
8. ID:_____ Est:_____

• Conjunto 5:

1. ID:_____ Est:_____
2. ID:_____ Est:_____
3. ID:_____ Est:_____
4. ID:_____ Est:_____
5. ID:_____ Est:_____
6. ID:_____ Est:_____
7. ID:_____ Est:_____
8. ID:_____ Est:_____

INSTRUCCIONES

El objetivo de la actividad es que usted realice el análisis de un determinado número de hojas de vida y para cada hoja de vida estime la productividad de cada persona para cierta actividad. En el paquete usted encontrará un CD que contiene las hojas de vida y un documento donde podrá escribir los resultados de su estimación.

Las hojas de vida que evaluará contienen información de estudiantes de la Universidad Javeriana que asistieron a una sesión donde jugaron **Flow Free**, este videojuego consiste en unir con líneas dos puntos del mismo color en una cuadrícula sin que las líneas se crucen (en la parte posterior de este documento hay un par de imágenes que le permitirá entender la dinámica del juego).

Los participantes realizaron un nivel de prueba y en la hoja de vida se muestra el tiempo que se demoraron en completar un nivel de dificultad media. Luego se les pidió que realicen una estimación del número de niveles que podrían alcanzar en un tiempo de 10 minutos si la dificultad del juego fuera mayor. El número de niveles estimados también se muestra en las hojas de vida.

Al finalizar los 10 minutos de juego y luego de registrar el número de niveles alcanzados se les pidió *hablar sobre 3 cualidades, 3 defectos y si se identificaran con un objeto ¿con cuál sería y por qué?*, su respuesta fue grabada en un audio y este se encuentra con cada hoja de vida.

Al abrir el CD usted encontrará 5 carpetas (conjunto 1, conjunto 2, conjunto 3, conjunto 4 y conjunto 5) y cada carpeta contiene entre 7 y 8 hojas de vida, el análisis se debe realizar conjunto por conjunto, es decir, primero usted evaluará **todas** las 7 hojas del conjunto #1 y luego pasará con las 7 hojas del conjunto #2 y así hasta completar los 5 conjuntos disponibles.

Una vez termine el análisis del conjunto 1 puede pasar a evaluar el conjunto 2 y así sucesivamente.

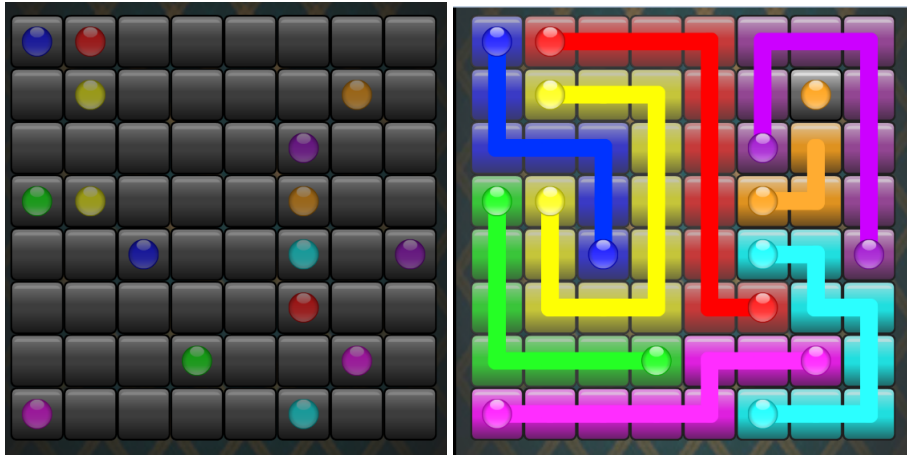
El proceso de estimación de productividad debe seguirse de la siguiente manera:

1. Conecte sus audífonos al computador y compruebe que funcionan.
2. Abra el archivo correspondiente a cada hoja de vida.
3. Escriba en el documento de evaluación el ID de la hoja (este aparece en color rojo al inicio de cada archivo).
4. Realice una revisión completa de la información proporcionada.
5. Escuche la nota de voz.
6. Con la información disponible pregúntese ¿Cuántos niveles habría logrado desarrollar esta persona en 10 minutos? y escriba la respuesta en el documento adjunto.

Las ganancias que usted obtenga de este experimento van a depender de qué tan certera sea su estimación. Su pago comienza siendo 25.000 pesos pero irá disminuyendo si su estimación no es muy precisa y se aleja del verdadero número de niveles desarrollados por cada participante, en este caso se irá restando 250 pesos por cada nivel mal estimado.

IMPORTANTE: Recuerde que usted ya tiene una ganancia de 10 mil pesos por haber asistido a esta actividad.

No dude en acudir al investigador si usted tiene alguna duda sobre la actividad.



INSTRUCCIONES

El objetivo de la actividad es que usted realice el análisis de un determinado número de hojas de vida y para cada hoja de vida estime la productividad de cada persona para cierta actividad. En el paquete encontrará un CD que contiene las hojas de vida y un documento donde podrá escribir los resultados de su estimación.

Las hojas de vida que evaluará contienen información de estudiantes de la Universidad Javeriana que asistieron a una sesión donde jugaron **Flow Free**, este videojuego consiste en unir con líneas dos puntos del mismo color en una cuadrícula sin que las líneas se crucen (en la parte posterior de este documento hay un par de imágenes que le permitirá entender mejor la dinámica del juego).

Los participantes realizaron un nivel de prueba y en la hoja de vida se muestra el tiempo que se demoraron en completar un nivel de dificultad media. Luego se les pidió que realicen una estimación del número de niveles que podrían alcanzar en un tiempo de 10 minutos si la dificultad del juego fuera mayor. El número de niveles estimados también se muestra en las hojas de vida.

Al abrir el CD usted encontrará 5 carpetas (conjunto 1, conjunto 2, conjunto 3, conjunto 4 y conjunto 5) y cada carpeta contiene entre 7 y 8 hojas de vida, el análisis se debe realizar conjunto por conjunto, es decir, primero usted evaluará **todas** las 7 hojas del conjunto #1 y luego pasará con las 7 hojas del conjunto #2 y así hasta completar los 5 conjuntos disponibles.

Una vez termine el análisis del conjunto 1 puede pasar a evaluar el conjunto 2 y así sucesivamente.

El proceso de estimación de productividad debe seguirse de la siguiente manera:

1. Abra el archivo correspondiente a cada hoja de vida.
2. Escriba en el documento de evaluación el ID de la hoja (este aparece en color rojo al inicio de cada archivo).
3. Realice una revisión completa de la información proporcionada.
4. Con la información disponible pregúntese ¿Cuántos niveles habría logrado desarrollar esta persona en 10 minutos? y escriba la respuesta en el documento adjunto.

Las ganancias que usted obtenga de este experimento van a depender de qué tan certera sea su estimación. Su pago comienza siendo 25.000 pesos pero irá disminuyendo si su estimación no es muy precisa y se aleja del verdadero número de niveles desarrollados por cada participante, en este caso se irá restando XX pesos por cada nivel mal estimado.

IMPORTANTE: Recuerde que usted ya tiene una ganancia de 10 mil pesos por haber asistido a esta actividad.

No dude en acudir al investigador si usted tiene alguna duda sobre la actividad.

