Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de un experimento de campo en Bolivia

José Luis Barroso*

* El autor es investigador en temas laborales y responsable de la elaboración del Índice de Demanda Laboral para Bolivia. Para contactos, dirigirse a jobarrosob@gmail.com.
El contenido de la presente investigación es responsabilidad del autor y no compromete la opinión del Banco Central de Bolivia.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es generar, mediante un experimento de campo, evidencias sobre el vínculo entre la discapacidad y las prácticas y actitudes de discriminación en el mercado de trabajo boliviano. Se indagó acerca de la probabilidad de que un individuo con discapacidad, comparado con uno que no la tiene, sea contactado para un trabajo después de enviar un currículo. La estrategia empírica se basó en un test de correspondencia que consistió en el envío de currículos ficticios de personas con discapacidad de extremidades inferiores y de personas sin discapacidad, durante 8 meses, en el periodo mayo-diciembre de 2016, y luego durante 8 meses, en el periodo mayo–diciembre de 2017, respondiendo a las solicitudes de empleo publicadas en tres principales periódicos del país. Los resultados encontrados evidencian que las personas con discapacidad tienen realmente probabilidades mínimas de conseguir un empleo y, al mismo tiempo, plantean desafíos para la generación de políticas públicas en favor de este sector.

Clasificación JEL: *J71, J78*

Palabras clave: *Mercado de trabajo, discriminación, discapacidad, experimento de campo*

Labor market and disability: Evidence from a field experiment in Bolivia

Abstract

The objective of this paper is to generate, through a field experiment, evidence on the link between disability and practices and attitudes of discrimination in the Bolivian labor market. The probability that an individual with disability, compared to one who does not have it, will be contacted for a job after sending a rèsume was investigated. The empirical strategy was based on a correspondence test that consisted of sending fictitious curricula of persons with lower limbs disabilities and persons without disabilities, during 8 months on May-December, 2016 period, and 8 months on May-December, 2017 period, in response to job requirements published in three major newspapers in the country. Results show that people with disabilities have really minimal chances of getting a job and, at the same time, pose challenges for the generation of public policies in favor of this sector.

JEL Classification: *J71, J78*

Keywords: *Labor market, discrimination, disability, field experiment*

I. Introducción

Bolivia posee un amplio conjunto de leyes y decretos que protegen y promueven la igualdad y la equidad de oportunidades, en relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Según el informe del defensor del pueblo (2014)[1], quien hace una sistematización de la normativa en relación a los derechos y empleo de personas con discapacidad en las últimas dos décadas, "*Bolivia es uno de los países que reporta más avances en términos de normativa de protección de derechos de las personas con discapacidad*" (Villena, 2014, p. 1). En general, este conjunto de preceptos para este sector persigue objetivos concretos que pueden resumirse en los siguientes puntos:

"• *Establece el derecho al empleo integrado, exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas* […].

• *Instruye la incorporación de planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.*

• *Garantiza la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad determinando las únicas causas que pueden justificar su alejamiento*.

1 Según este informe, en 2009 se aprobó "*una nueva Constitución Política del Estado que por primera vez constitucionaliza los derechos de esta población".* El informe agrega que Bolivia *"ha suscrito prácticamente todos los instrumentos internacionales que señalan de manera clara la obligación de respetar, proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad […]. En la actual economía jurídica nacional existen 13 leyes, 12 Decretos Supremos y otras tantas Resoluciones Ministeriales que abarcan una serie de derechos en los ámbitos de la educación, la salud, el trabajo, la comunicación, la recreación, la seguridad social, etc*." (Villena, 2014, pp. 1 – 2). Todo ello derivó en que en septiembre de 2017, luego de un conflicto de más de una año con las personas con discapacidad, se decretara la Ley de inserción laboral y ayuda económica para las personas con discapacidad (Gaceta Oficial de Bolivia, 2017).

- *Demanda a las instituciones públicas, servicios privados y Unidades Educativas contar con recursos humanos capacitados en lengua de señas y tener la señalización apropiada interna y externa en dichas instituciones, para la atención de personas con discapacidad auditiva y visual.*

- *Instruye que las instituciones públicas y privadas deben considerar con carácter preferente a personas con discapacidad para el acceso, promoción y capacitación laboral, proporcionándoles las condiciones de trabajo necesarias para facilitar su desempeño en tareas para las que sean aptas, evitando todo tipo de discriminación fundada en su discapacidad o deficiencia.*

- *Determina que las personas con discapacidad podrán participar en exámenes y calificaciones para ascensos en las instituciones y entidades públicas y privadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades físicas y mentales, en igualdad de condiciones y respetando el derecho preferente en la decisión.*

- *Instruye que las instituciones, organismos y empresas de los gobiernos nacional, departamental y local; tendrán la obligación de contratar a las personas con discapacidad, en un promedio mínimo de cuatro por ciento (4%) del total de su personal.*

- *Determina su acceso universal a la seguridad social.*

- *Exige que las instituciones públicas y privadas realicen las adaptaciones y adecuaciones apropiadas en lo que refiere a infraestructura, transporte, equipamiento y seguridad que garanticen a las personas con discapacidad desenvolverse con normalidad en el cumplimiento de sus funciones.*

- *Determina la capacitación y formación de las personas con discapacidad, para lo cual, establecerá políticas en éstas áreas, coordinando acciones con entidades públicas y privadas*." (Villena, 2014, pp. 4 - 5).

No obstante, pese a estos avances en materia jurídica y de derechos humanos, que establecen la no discriminación a las personas con discapacidad y su derecho a trabajar en condiciones adecuadas, que les asegure una vida digna, se advierte que este segmento de la población aún presenta cifras muy altas de desempleo; los datos de la Encuesta de Hogares del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) indican que el desempleo en este sector alcanza a alrededor del 80 y 85 por ciento, con una alta probabilidad de persistencia.

Este hecho, sin duda muestra una aparente contradicción entre la normativa, que data desde hace dos décadas, y el cumplimiento de la misma, que podría ser explicada por distintos factores. El presente análisis sugiere que esta contradicción es producto de las prácticas negativas -discriminación- de los empleadores hacia las personas con discapacidad. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es generar, mediante un experimento de campo realizado en Bolivia, nuevas evidencias sobre el vínculo entre la discapacidad y las prácticas y actitudes de discriminación del mercado de trabajo. Para ello, a continuación en el segundo apartado, se reseñan brevemente las investigaciones previas sobre experimentos de campo y la discriminación en el mercado de trabajo. Posteriormente, en una tercera parte, se detalla la estrategia empírica del experimento. En tanto, la cuarta parte presenta los resultados generados a partir de esta estrategia; y finalmente se arriban a algunas consideraciones finales.

II. Experimentos de campo: Investigaciones previas y metodologías sobre discriminación en el mercado de trabajo

Los experimentos de campo (*field experiments*), como indican Escot et al. (2008), consisten en el envío de solicitudes a puestos de empleo, de pares de candidatos similares/idénticos en todas sus características, salvo en una (grupo étnico, sexo, edad, condición, atractivo facial, etc.) que postulan a un empleo, vivienda, producto, etc. Estos experimentos persiguen como objetivo encontrar evidencias sobre discriminación (selección) para la contratación, en la etapa inicial de selección al realizarse una entrevista, de acuerdo a las características

de grupo, étnico-racial, de edad, de condición, o según cualquier otra característica o rasgo.

De acuerdo con Neumark (2016), quien recientemente examinó una gama completa de la literatura experimental sobre la discriminación en el mercado laboral en diferentes contextos y con diferentes perspectivas, en los últimos años hubo un crecimiento sustancial en la investigación experimental sobre discriminación en el mercado de trabajo, y su importancia radica en que esta da una luz adicional que ayuda a comprender la naturaleza de la discriminación, o cómo la variación de políticas u otras diferencias, afectan la discriminación que estos experimentos intentan medir.

No obstante, como ya lo sostuvieron Riach y Rich (2002) los experimentos de campo se llevan realizando desde hace décadas.

Entre algunos autores destacables que trabajaron este diseño en las últimas tres décadas, aplicando este tipo de experimento para evidenciar la discriminación en el acceso al empleo, podemos citar a Kenney y Wissoker (1994) quienes analizaron la discriminación hacia los jóvenes con rasgos hispanos, en Chicago y San Diego; a Prada et al. (1996) que indagaron la discriminación hacia los migrantes en España; a Duguet y Petit (2004) con su estudio sobre la discriminación hacia las mujeres en el sector financiero francés; a Escot et al. (2008) que también estudiaron la discriminación por género contra las mujeres en España; a Bertrand y Mullainathan (2004) que se concentraron en la discriminación por raza en el mercado laboral estadounidense; y los estudios relativamente recientes y destacables de López et al. (2012) que experimentaron la discriminación por el atractivo facial en Argentina; Ahmed y Lång (2017) con la discriminación en la contratación de ex delincuentes en el mercado laboral sueco; y Fairlie y Bahr (2018) con su estudio sobre los efectos de las habilidades computacionales e informáticas, sobre las ganancias, el empleo y el ingreso a la universidad en California.

Específicamente en torno a la discriminación por discapacidad, ya en la década de los noventa, Ravaud et al. (1992) en Francia, aplicaron un experimento de campo en el cual enviaron directamente solicitudes

de empleo a distintas empresas, donde indagaron el comportamiento del empleador en condiciones naturalistas. Se realizó un estudio comparativo aleatorizado en una muestra representativa de 2.228 sucursales de empresas francesas, estratificadas en función de su tamaño. Los resultados de estos autores indican que los solicitantes sin discapacidad altamente calificados, tenían 1,78 veces más probabilidades de recibir una respuesta favorable que sus contrapartes discapacitadas; que los solicitantes sin discapacidad, modestamente calificados, tenían 3,2 veces más probabilidades de recibir una respuesta positiva; y que la discriminación aumentaba a medida que el tamaño de la empresa aumentaba. En general, los autores concluyeron que existe una gran cantidad de discriminación hacia las personas con discapacidad física.

Posteriormente, Baert (2014) mediante un experimento de campo a gran escala en Bélgica, envió hojas de vida a 768 vacantes y evaluó la efectividad de los subsidios salariales como un instrumento de política para integrar a los individuos discapacitados en el mercado laboral. Los resultados del autor evidencian que la probabilidad de que un candidato discapacitado reciba una respuesta positiva a una solicitud de empleo, no se ve influida positivamente por el derecho de subsidio salarial.

Por su parte, Ameri et al. (2015) en su investigación para Estados Unidos, enviaron solicitudes a 6.016 puestos de trabajo, con pares ficticios de discapacitados por problemas en la medula espinal y síndrome de Asperger, y no discapacitados. Encontraron evidencias que los aspirantes ficticios con discapacidad, reciben un 26% menos de expresiones de interés del empleador que aquellos sin discapacidad, con poca diferencia entre los dos tipos de discapacidad. Los autores concluyen que la discriminación por discapacidad continúa impidiendo las perspectivas de empleo de las personas con discapacidad, y sugieren que se debe prestar más atención, tanto al comportamiento del empleador como al lado de la demanda del mercado laboral, para las personas con discapacidad.

Finalmente, Bellemare et al. (2017) en uno de los últimos estudios realizados sobre discapacidad y discriminación, evidenciaron los

determinantes y el alcance de la discriminación en el mercado laboral para las personas con discapacidades físicas agudas (usuarios de sillas de ruedas) utilizando datos de un experimento de campo a gran escala, llevado a cabo en la provincia de Quebec (Canadá). Los autores enviaron solicitudes a 1.477 empresas privadas que operan en dos regiones urbanas (Montreal y Quebec). Los resultados indican que las tasas de devolución de llamada promedio a discapacitados y solicitantes y a no discapacitados, fueron de 14,4% y 31%, respectivamente, produciendo una tasa de devolución de llamada diferencial de 46%. Adicionalmente, estos autores indagaron si el diferencial puede resultar de restricciones de accesibilidad, relacionadas a las infraestructuras físicas donde se ubican las empresas, encontrando que estos últimos no tienen poder explicativo. Además, las aplicaciones que mencionan explícitamente que el candidato es elegible para un subsidio gubernamental para cubrir el costo de las adaptaciones en el lugar de trabajo y la tecnología asistencial, no producen tasas de devolución de llamada más altas.

Lamentablemente para el caso boliviano, no se cuenta con literatura existente sobre experimentos de campo, mucho más aún para medir la discriminación hacia los discapacitados, por lo que el presente trabajo se constituiría en uno de los primeros aportes en este campo.

II.1. Modalidades en experimentos de campo

De acuerdo con Escot et al. (2008) p. 5, una gran parte de la literatura sobre experimentos de campo aplicados a la discriminación en el acceso al empleo, distingue dos modalidades: i) El "enfoque presencial" (*personal approaches*) o *audit test*; y ii) la prueba por correspondencia (*correspondence testing*). El primero, según estos autores, consiste en que los dos candidatos, generalmente actores muy bien entrenados, acuden en persona a realizar una entrevista de trabajo con el potencial empleador. Los candidatos son parecidos en méritos, cualidades, capacidad, casi logran ser idénticos, salvo en un rasgo o característica, como el grupo étnico, el sexo, la edad, el tener alguna discapacidad, etc. En tanto, la prueba por correspondencia "*consiste en el envío a las empresas de pares de solicitudes de empleo (normalmente carta y curriculum), muy similares en todo salvo en el rasgo que se quiere analizar, con objeto de contrastar si existe discriminación en la*

contratación en la etapa inicial de selección para realizar una entrevista (no se realiza la segunda etapa de envío de pareja de actores para realizar la entrevista)".

Desde la perspectiva de Escot et al. (2008) *op. cit.*, la prueba por correspondencia es la que muestra más ventajas en relación al enfoque presencial, ya que se evitan sesgos en los cuales se podría incurrir al momento de que el candidato sea entrevistado en persona, lo que no sucede con la prueba presencial, ya que se trabaja con hojas de vida diseñadas de a acuerdo a los propósitos del investigador; además es menos costosa al momento de implementarse, y por ende, fue utilizada con mayor frecuencia en las investigaciones previas, descritas en el anterior apartado.

III. Estrategia empírica del experimento

La propuesta se basa en una adaptación de los trabajos desarrollados con anterioridad, descritos en el apartado II. En resumen, se realizó un experimento de campo con modalidad "test de correspondencia"; se eligió este método, dadas sus ventajas en relación a la modalidad presencial y debido a que este fue el más utilizado por la mayoría de las investigaciones sobre el tema.

III.1. Discapacidad puesta a prueba

La discapacidad que se pone a prueba es la de extremidades inferiores, que hace que la persona no pueda caminar y use una silla de ruedas. De acuerdo con Bellemare et al. (2017) si el ambiente de trabajo está adaptado para que las sillas de ruedas circulen adecuadamente, esta discapacidad en sí misma no debería afectar la productividad para una amplia gama de trabajos, como por ejemplo, trabajos administrativos o de computadora que implican tareas de oficina.

En este sentido, el diseño experimental en el presente trabajo, se enfocó en trabajos para los cuales el uso de silla de ruedas debería tener un impacto mínimo o casi nulo en productividad, como son los trabajos de oficina que engloban a recepcionista, asistente administrativo contable.

III.2. Periodo del experimento

El periodo que abarcó el experimento comprende 8 meses, en el periodo mayo-diciembre de 2016, y 8 meses, en el periodo mayo–diciembre de 2017.

En principio solo se tenía planificado considerar el primer periodo (2016) dada la coyuntura de aquel tiempo en el que se sacaba a la luz la problemática laboral de las personas con discapacidad. No obstante, el conflicto continuó y es así que se decidió retomar el experimento para el segundo año (2017), esto con el objetivo de indagar si este conflicto tenía algún efecto en la sensibilización de la sociedad y particularmente en la sensibilidad de los empresarios, lo que podía traducirse en brindar mayores oportunidades laborales a las personas de este segmento.

Fue así que el experimento duró 16 meses; durante este tiempo se respondieron a las solicitudes de personal de la categoría "Oficina" que realizan las empresas, publicadas en los avisos clasificados de los tres periódicos de las ciudades del eje central de Bolivia (La Paz, Santa Cruz y Cochabamba) los días domingos de cada semana[2], enviando a las mismas un par de currículos similares en todo, salvo por el hecho de que uno de los candidatos denotaba abiertamente su discapacidad de extremidades inferiores, y por ende utilizaba silla de ruedas.

Un atributo importante que se consideró en cada uno de los avisos clasificados, fue que la aceptación de la postulación se debía realizar únicamente por correo electrónico y que en la misma no debía solicitarse ninguna documentación de respaldo, todo esto con el fin de evitar complicaciones, dado que los currículos vitae (CV) eran ficticios.

Finalmente, un aspecto no menos importante que se consideró al momento de la selección del aviso, fue que este debía especificar claramente el género del candidato, medida que se tomó con el objeto de que si se enviaban dos CV, uno de hombre y otro de mujer discapacitados a un mismo aviso, se podía despertar susceptibilidades sobre el experimento en los encargados de seleccionar personal.

2 Se tomó en cuenta los avisos clasificados de los días domingos porque es cuando se publica una mayor cantidad de avisos.

Con todo ello, el experimento respondió a un total de 539 solicitudes, 254 en el periodo mayo–diciembre 2016 y 285 solicitudes en el periodo mayo-diciembre de 2017, las mismas que están detalladas en el Apéndice A.

III.3. Formato y estilo de los currículos ficticios

Se diseñaron estilos de hojas de vida, siguiendo el formato que se utiliza habitualmente en el mercado laboral boliviano, y según los requerimientos de las solicitudes de los contratantes. Una característica de las solicitudes del mercado laboral boliviano, es que los avisos son heterogéneos, unos exigen que se envíe el curriculum vitae u hoja de vida, acompañada de una carta de presentación, mientras que otras, simplemente solicitan el envío del CV mediante algún correo electrónico.

Se puso especial cuidado en que los CV enviados cumplan con todos los requisitos solicitados en los avisos; en síntesis, los candidatos ficticios eran casi perfectos para el puesto porque tenían las competencias y habilidades requeridas para el mismo, además de un rendimiento académico relevante y creíble. La mayoría de ellos tenía educación superior completa en las carreras de Administración de Empresas y Contaduría de las universidades del sistema público nacional, en las distintas ciudades.

Respecto al nombre de los candidatos de los CV ficticios, y con la finalidad de controlar cualquier otro sesgo en el experimento, se determinó seleccionar nombres extraídos de la guía telefónica; este procedimiento fue aleatorio, de acuerdo a las características de la solicitud publicada. Por ejemplo, si la solicitud estaba dirigida a un candidato de sexo femenino, se eligió aleatoriamente un nombre de la guía telefónica de mujer.

Tanto las cartas de presentación como los CV, y siguiendo y adaptando lo propuesto por Ameri et al. (2015) y Bellamare et al. (2017), tenían un mensaje de presentación que decía: "*Soy un individuo con discapacidad de los miembros inferiores y uso una silla de ruedas, no obstante se ruega tener en cuenta que mi discapacidad no interfiere, ni interfirió nunca con mi capacidad para realizar los trabajos de oficina*

durante todos estos años". Se puso este mensaje, con la finalidad de dejar en claro en la mentalidad del contratante, que se trataba de un discapacitado y que eso no afectaba su productividad y desempeño en el puesto de la convocatoria.

III.4. Dos perfiles personales por aviso

En este experimento, la variable de referencia fue el par 'candidato discapacitado de extremidades inferiores' y 'candidato no discapacitado'. Empero, con el objetivo de tener mayor control sobre el experimento, se incorporaron otras variables como el género o sexo del postulante (1 = Hombre y 0 = Mujer), la experiencia laboral (0 = con poca experiencia y 1 = con mucha experiencia)[3] y una variable que indicaba el periodo (0 = 2016 y 1 = 2017) antes y después del conflicto de los discapacitados.

III.5 Fuentes de obtención de ofertas de empleo realizadas por las empresas

Como ya se indicó, se adoptó como la principal fuente de información de ofertas de empleo, a los periódicos de las ciudades del eje central: *Los Tiempos* de Cochabamba, *El Diario* de La Paz, y *El Deber* de Santa Cruz. La sección 'Clasificados' de estos diarios, ofrece avisos de solicitudes de personal, ordenados en distintas categorías, de las cuales solo se tomó en cuenta la categoría "oficina".

III.6. Organización logística del experimento

Para el envío de los CV, se habilitaron dos correos electrónicos, uno para los candidatos discapacitados, y otro para los que no tienen ninguna discapacidad.

3 Una de las características de las solicitudes de empleo publicadas en los periódicos, es que estas son heterogéneas respecto al requerimiento de años de experiencia: unas no indican el dato específico de los años requeridos, como por ejemplo: "*se necesita personal con experiencia*", "*con amplia experiencia*" o "*sin experiencia*". Por el contrario, otros avisos sí indican este dato. Con el objetivo de eliminar este sesgo, se determinó uniformarlos, utilizando estas dos categorías e incluyendo en la de 'mucha experiencia laboral' a aquellos con 3 o más años de experiencia, mientras que aquellos datos menores se los catalogó como de 'poca experiencia'.

De la misma forma, se habilitaron dos números de teléfonos celulares con números distintos, que se asignaron entre los currículos ficticios, tanto de los candidatos discapacitados como de los no discapacitados. Estos dos teléfonos móviles correspondieron a cada uno de los 2 perfiles personales enviados, y sirvieron para recepcionar las llamadas de respuesta de parte de los contratantes de mano de obra.

Finalmente, se registraron las llamadas y correos con respuestas positivas en una base de datos. El tiempo de espera para las mismas fue de tres semanas.

IV. Resultados

IV.1. Análisis descriptivo del experimento

En la Tabla 1, se presentan las características de las aplicaciones que se enviaron. Se advierte que el 50 por ciento de las aplicaciones, correspondía a candidatos con discapacidad (CD: 1= Discapacitado y 0= Sin discapacidad). Asimismo, se puede apreciar que la devolución positiva de llamadas (DLL: 1= Respuesta positiva, y 0= Sin respuesta) alcanzó al 15 por ciento. Respecto al sexo de los candidatos, la Tabla muestra que el 49 por ciento correspondió al sexo masculino, y finalmente se puede apreciar que el 53 por ciento de las solicitudes se hicieron en el periodo mayo-diciembre de 2017 (0 = 2016 y 1 = 2017). Respecto al tipo de experiencia laboral, se aprecia que el 15 por ciento de las solicitudes correspondía a candidatos y trabajos que requerían de mucha experiencia (1 = Mucha experiencia y 0 = Poca experiencia).

Tabla 1: DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
CD	1078	.5	.5002321	0	1
DLL	1078	.148423	.3556838	0	1
Sexo	1078	.4860853	.5000383	0	1
Periodo	1078	.528757	.499404	0	1
Texperien	1078	.148423	.3556838	0	1

Fuente: Elaboración propia

IV.2. Tasas de devolución de llamada

La Tabla 2 presenta las tasas de devolución de llamadas positivas, tanto para los candidatos discapacitados como para los que no. Analizando

los datos, se encuentra una devolución promedio de respuestas positivas de 15 por ciento, y también se puede ver claramente que los candidatos discapacitados presentan tasas de respuesta realmente bajas, en comparación a sus pares no discapacitados. Esta brecha es de 21 puntos porcentuales (pp) y esta diferencia es estadísticamente significativa (para un detalle de los cálculos en el programa Stata véase el Apéndice C).

Tabla 2: TASAS DE RESPUESTA SEGÚN VARIABLES DE ANÁLISIS

	No discapacitados=0 (a)	Discapacitados =1 (b)	Diff (b-a)	(p-value) P>|z|	Total experimento
Total solicitudes enviadas	539	539			1078
Respuestas positivas	137	23			160
Tasa de respuesta	25%	4%	-21pp	0.000	15%
Respuestas positivas Hombre =1	70	18			88
Tasa de respuesta	27%	7%	-20pp	0.000	17%
Respuestas positivas Mujer =0	67	5			72
Tasa de respuesta	24%	2%	-22pp	0.000	13%
Respuestas positivas periodo 2016 antes de manifestaciones=0	65	6			71
Tasa de respuesta	26%	2%	-24pp	0.000	14%
Respuestas positivas periodo 2017 después de manifestaciones =1	72	17			89
Tasa de respuesta	25%	6%	-19pp	0.000	16%
Respuestas positivas con mucha experiencia	79	4			83
Tasa de respuesta	98%	5%	-93pp	0.000	52%
Respuestas positivas Con poca experiencia	58	19			77
Tasa de Respuesta	13%	4%	-9pp	0.000	9%

Fuente: Elaboración propia

De la misma forma, si se toma en cuenta el sexo de la persona, la Tabla 2 denota grandes diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad respecto de su grupo de pares no discapacitados. En el caso de los hombres esta brecha alcanza los 20pp y en el caso de las mujeres aumenta a 22pp. Dos aspectos llaman la atención en este análisis: por un lado se evidencia que los hombres discapacitados incluso tienen tasas de respuesta más bajas que de las mujeres no discapacitadas, 7 por ciento contra 24 por ciento; y por otro lado, es realmente alarmante que las mujeres discapacitadas tengan una tasa de respuesta extremadamente baja que apenas llega al 2 por ciento, lo que implicaría que, en los hechos, ser mujer y discapacitada hace que la candidata sea prácticamente no elegible para ser contratada.

Por otro lado, analizando si las manifestaciones del movimiento de personas con discapacidad de 2016, y los resultados logrados por éste tuvieron efectos en la generación de mayores oportunidades de contratación y menos discriminación hacia el sector de discapacitados, al momento de conseguir un empleo, en la Tabla 2 se evidencia que este tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo, que se tradujo en que la tasa de respuestas positivas para los candidatos con discapacidad, aumente del 2 al 6 por ciento. Quizá ello se pueda explicar por el hecho de que este movimiento despertó en la población en general (y se asume que en las empresas) una mayor conciencia de no discriminación y una mayor sensibilidad para brindar mayores oportunidades a este sector.

Finalmente, con relación al tipo de experiencia, la Tabla 2 devela grandes diferencias entre los candidatos con discapacidad y sus pares sin discapacidad. La brecha es extremadamente marcada en la categoría de trabajadores ‘con mucha experiencia’ en la que la tasa de respuesta para las personas sin discapacidad alcanza a 98 por ciento, mientras que para las personas con discapacidad y con el mismo nivel de experiencia, apenas llega al 5 por ciento. En relación a la categoría ‘con poca experiencia’ se observa que los candidatos sin experiencia y sin discapacidad logran tasas de respuesta del 13 por ciento, mientras que los pares discapacitados llegan al 4 por ciento. Lo curioso de esta comparación, como se advierte en el cuadro, es

que los candidatos con discapacidad con mucha experiencia, incluso llegan a tener tasas de respuesta menores a la de los candidatos sin discapacidad con poca experiencia. A partir de esto se podría deducir que una persona discapacitada, por más experiencia que tenga, tiene muy pocas posibilidades de ser contratada en un trabajo.

IV.3 Modelos de probabilidad lineal

Adicionalmente a las diferencias en la tasa de respuestas, siguiendo como ejemplo a Bellemare et al. (2017) y con el fin de corroborar los resultados de tasas de respuesta, se procedió a analizar las diferencias entre los solicitantes discapacitados y no discapacitados, en cuanto a la probabilidad de recibir una respuesta positiva de los empleadores. Para tal fin, se aplicó un modelo de probabilidad lineal[4] (ver resultados detallados en el Apéndice D). Con este modelo, se encontró que la discapacidad disminuye significativamente las tasas de devolución de llamadas, en promedio en 21 por ciento, es decir una persona con discapacidad, en general, tiene 21 por ciento menos de probabilidad de ser contactada y por ende seleccionada para un puesto de trabajo, pese a contar con todos los requisitos y competencias para el cargo.

De la misma forma, al realizar las regresiones tomando en cuenta el sexo, se evidencia que el ser un hombre discapacitado disminuye en 19 puntos porcentuales la probabilidad de acceder a un puesto laboral en relación a un hombre que no lo es.

Respecto a las mujeres, este patrón se repite y se profundiza, ya que los resultados indican que una mujer discapacitada tiene 22 por ciento menos probabilidades para poder ser contacta para un puesto de trabajo en la categoría.

En relación al efecto de las manifestaciones de las personas con discapacidad, se evidencia que en 2016 un discapacitado tenía 23 por ciento menos probabilidades de conseguir un empleo, y que en 2017 esta probabilidad negativa disminuye a 19 por ciento.

4 También se corrió la regresión con un modelo *probit* y las estimaciones de los parámetros con efectos marginales son muy similares en magnitud.

Por último, respecto a la experiencia se puede constatar que un candidato con discapacidad y con poca experiencia laboral, tiene 8 por ciento menos probabilidades de ser contactado para un trabajo respecto a su par no discapacitado. Asimismo, un discapacitado con mucha experiencia laboral tiene 93 por ciento menos de probabilidad para ser contratado.

V. Consideraciones finales

El presente trabajo, mediante un experimento de campo realizado en las tres principales ciudades de Bolivia, que duró 16 meses, encontró nuevas evidencias sobre el vínculo entre la discapacidad y las prácticas y actitudes del mercado de trabajo, tomando como referencia la categoría de trabajos de "oficina". De forma general, se demostró que las tasas de respuesta de las personas con discapacidad en los miembros inferiores (que usan silla de ruedas) a pesar de tener capacidades y habilidades que no afectarían su productividad en un cargo, son muy inferiores en relación a sus pares que no sufren de ninguna discapacidad.

Asimismo, se constató que la probabilidad de que un individuo con este tipo de discapacidad, comparado con uno que no lo es, sea contactado para un trabajo después de enviar un currículo, es realmente mucho menor, lo cual demuestra que pese al marco jurídico existente desde hace dos décadas en el país a favor del empleo de discapacitados en igualdad de oportunidades, aún persiste una suerte de discriminación social en el mercado laboral para con este segmento que, al parecer, aun los considera improductivos y por ende no contratables, lo que deriva en una fuerte contradicción.

Probablemente esto explique y justifique, en parte, la demanda de un bono y el largo conflicto que existió en el país entre los representantes de este movimiento y las autoridades de gobierno, puesto que para ellos el acceder a una fuente laboral para generar ingresos propios en el actual contexto, pese a la normativa favorable, no es posible. Ante este rechazo por parte de la sociedad, en su desesperación e impotencia, las personas de este segmento se han visto en la necesidad de exigir un pago que les garantice un ingreso como medio de subsistencia.

Para eliminar esta contradicción y forma de exclusión, se debe hacer el mayor esfuerzo para que este segmento pueda tener acceso al trabajo, y por ende, a un medio de subsistencia, a fin de romper algunos de los nexos entre discapacidad y pobreza. Hay sectores de la población, como por ejemplo los empleadores, que todavía piensan que las personas con discapacidad no están calificadas o no son productivas. Sin embargo, varios testimonios y estudios de caso han demostrado que las personas con discapacidad a menudo tienen las habilidades requeridas, una gran lealtad y una tasa de absentismo muy baja que, de darles mayores oportunidades, podrían hacerlos más productivos y de gran valor para las empresas e integrarlos más en el mundo del trabajo y la sociedad.

En este sentido, se podrían hacer esfuerzos conjuntos entre las esferas pública y privada, para dar cumplimento al conjunto de normativa vigente e incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Para este objetivo, se podrían delinear políticas con el fin de crear incentivos fiscales consistentes en descuentos atractivos en el Impuesto a las Utilidades de las Empresas (IUE) a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad y cumplan con lo establecido en la legislación.

Por otro lado, también se podrían aplicar descuentos en el Impuesto de Bienes Inmuebles a aquellas empresas que creen entornos favorables para el empleo de personas con discapacidad, o hacerse un descuento impositivo a aquellas empresas que realicen, en sus instalaciones, algunas adaptaciones razonables -como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares- lo que sin duda, puede reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos y de gran valor en las esferas del mundo del trabajo.

Referencias bibliográficas

AHMED, A and E. LÅNG (2017). “The employability of ex-offenders: a field experiment in the Swedish labor market”, *IZA Journal of Labor Policy*, 6 (6), pp. 1 – 33. Texto disponible bajo los términos *Creative Commons* atribución 4.0 licencia internacional (CC BY 4.0)

AMERI, M., L. SCHUR, M. ADYA, S. BENTLEY, P. McKAY, D. KRUSE (2015). “The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior”, National Bureau of Economic Research, Working paper No. 21560, September

BAERT, S. (2014). “Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence”, *The European Journal of Health Economics*, 17 (1), pp. 71 – 86

BELLEMARE, C., M. GOUSSÉ, G. LACROIX, S. MARCHAND (2017). “Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment”, Centre de recherche sur les risques les enjeux économiques et les politiques publiques, Working paper 2017-12, December

BERTRAND, M. and S. MULLAINATHAN (2004). “Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”, *The American Economic Review*, 94 (4), pp. 991 - 1013

BOVENKERK, F. (1992). *Testing Discrimination in Natural Experiments: A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of “Race” and Ethnic Origin*, World Employment Programme, Migration and Population Branch, International Labour Organization, Geneva, Switzerland

DUGUET, E. and P. PETIT (2005). “Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data”, *Annales d’Economie et de Statistique*, 78, pp. 79 - 102

ESCOT, L., J. A. FERNÁNDEZ, R. A. LÓPEZ-IBOR, M. O. SAMAMED (2008). “Un experimento de campo para analizar la discriminación

contra la mujer en los procesos de selección de personal", Universidad Complutense de Madrid, Cuaderno de Trabajo número 09/2008, diciembre

FAIRLIE, R. and P. R. BAHR (2018). "The effects of computers and acquired skills on earnings, employment and college enrollment: Evidence from a field experiment and California UI earnings records", *Economics of Education Review*, 63, pp. 51 - 63

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA (2017). *Ley No. 977*, *Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad*, de 26 de septiembre

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA [en línea]. "Base de datos de la Encuesta de hogares, 2017". Disponible en https://www.ine.gob.bo/index.php/banco/base-de-datos-sociales

KENNEY, G. M. and D. A. WISSOKER (1994). "An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers", *The American Economic Review*, 84 (3), pp. 674 - 683

LÓPEZ, F., M. A. ROSSI, S. URZÚA (2012). "The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment", Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper No. 6356, February

NEUMARK, D. (2016). "Experimental Research on Labor Market Discrimination", National Bureau of Economic Research, Working paper 22022, February

PRADA, M. A., W. ACTIS, C. PEREDA (1995). "La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España", Organización Internacional del Trabajo, Estudios sobre migraciones internacionales No. 9, septiembre

RAVAUD, J.-F., B. MADIOT, I. VILLE (1992). "Discrimination towards disabled people seeking employment", *Social Science & Medicine*, 35 (8), pp. 951 - 958

RIACH, P. A. and J. RICH (2002). “Field Experiments of Discrimination in the Market Place”, *The Economic Journal*, 112 (483), pp. F480 – F518

RIACH, P. A. and J. RICH (2006). “An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market”, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5 (2), pp. 1 – 20

VILLENA, R. (2014). “Derecho al trabajo y personas con discapacidad, el caso boliviano”, ponencia como Defensor del Pueblo de Bolivia, en la ciudad de Brasilia, abril. Disponible en http://www.defensoria.gob.bo/aymara/defensor.discursos.asp

APÉNDICES

Apéndice A. Ejemplo de la estructura del CV

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES
Nombre y Apellidos:
Fecha y lugar de nacimiento:
Celular:
E-Mail:

"Soy un individuo con discapacidad de los miembros inferiores y uso una silla de ruedas, no obstante se ruega tener en cuenta, que mi discapacidad no interfiere, ni interfirió nunca con mi capacidad para realizar los trabajos de oficina durante todos estos años"

---

1 GRADO ACADÉMICO Y PERFECCIONAMIENTO

1.1 Grado de licenciatura:
2012. Licenciado en Administración de empresas por la Universidad Mayor de San Simón. (Título Obtenido con aprobación sobresaliente). (Carrera según requerimiento del aviso)

1.3 Perfeccionamiento
2017. Curso de capacitación Normativa Tributaria en Bolivia. Impuestos Nacionales (según requerimiento del aviso)

2. EXPERIECIA PROFESIONAL
(Según requerimiento del aviso)

3. Seminarios y congresos
(Según requerimiento del aviso) ejemplos:
Octubre de 2010. Asistente "Tercer Congreso Internacional de Estrategias Holísticas para el Siglo XXI. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas UMSS. Cochabamba.
Octubre de 2011. Asistente "Cuarto Congreso Internacional Economía y desafíos empresariales ECODEM 2011. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas UMSS. Cochabamba.
Octubre de 2012. Asistente "Seminario Comercio electrónico. Retos y perspectivas para las PYMEs" UMSS. Cochabamba.

DATOS DE REFERENCIAS

Apéndice B. Ejemplo de la estructura de la carta de presentación

Ciudad y fecha

Señores:
Nombre de la empresa o del responsable de recursos humanos (según convocatoria)
Presente.-

Ref.: Solicitud de postulación al cargo de asistente contable

De mi mayor consideración:

Me dirijo a ustedes para hacer llegar mi postulación, en atención a la **CONVOCATORIA de fecha _____ Empresa _____.**

Cuento con una carrera en el área solicitada así como experiencia que me han permitido desarrollar una sólida formación en cuanto a conocimientos y habilidades para ejercer el cargo en una institución tan prestigiosa.

"Soy un individuo con discapacidad de los miembros inferiores y uso una silla de ruedas, no obstante se ruega tener en cuenta, que mi discapacidad no interfiere, ni interfirió nunca con mi capacidad para realizar los trabajos de oficina durante todos estos años"

Atento a su comunicación, adjunto el cv solicitado y los documentos básicos de respaldo.

Mis datos de contacto para cualquier duda o aclaración son los siguientes:

Nombre completo:
Profesión:
Celular(es):
Correo electrónico:

Apéndice C. Cálculos realizados por el programa Stata para diferencia de proporciones

Diferencia de proporciones de la devolución de las llamadas en función a la discapacidad

```
prtest DLL , by( CD )

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      539
                                        con discapac: Number of obs =      539
------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .2541744   .0187538                      .2174175    .2909312
con discapac |   .0426716   .0087057                      .0256087    .0597345
-------------+----------------------------------------------------------------
        diff |   .2115028    .020676                      .1709786     .252027
             |  under Ho:   .0216562     9.77   0.000
------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   9.7664
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000
```

Las medias no son iguales y son estadísticamente significativas.

Diferencia de proporciones de la devolución de las llamadas en función al sexo

```
    a)  by Sexo, sort : prtest DLL , by( CD )

------------------------------------------------------------------------------
------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
b.1) -> Sexo = Mujer

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      278
                                        con discapac: Number of obs =      276
------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .2410072   .0256514                      .1907313    .2912831
con discapac |   .0181159    .008028                      .0023814    .0338505
-------------+----------------------------------------------------------------
        diff |   .2228913   .0268783                      .1702107    .2755718
             |  under Ho:   .0285731     7.80   0.000
------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   7.8007
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000

------------------------------------------------------------------------------
------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
```

b) -> Sexo = Hombre

```
Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      261
                                        con discapac: Number of obs =      263
------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .2681992   .0274224                      .2144524    .3219461
con discapac |   .0684411   .0155699                      .0379246    .0989575
-------------+----------------------------------------------------------------
        diff |   .1997582   .0315342                      .1379522    .2615641
             |  under Ho:   .0326603     6.12   0.000
------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   6.1162
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000
```

Diferencia de proporciones de la devolución de las llamadas en función al periodo 0 = 2016 y 1 = 2017

```
by periodo , sort : prtest DLL , by( CD )

------------------------------------------------------------------------------
-> Periodo = 2016 Antes

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      254
                                        con discapac: Number of obs =      254
------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .2559055   .0273802                      .2022413    .3095698
con discapac |    .023622   .0095291                      .0049454    .0422987
-------------+----------------------------------------------------------------
        diff |   .2322835    .028991                      .1754621    .2891048
             |  under Ho:   .0307684     7.55   0.000
------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   7.5494
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000

------------------------------------------------------------------------------
------------------------------------------------------------------------------
-> periodo = 2017 Despues

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      285
                                        con discapac: Number of obs =      285
------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .2526316   .0257388                      .2021844    .3030788
con discapac |   .0596491   .0140289                      .0321529    .0871453
-------------+----------------------------------------------------------------
        diff |   .1929825   .0293138                      .1355285    .2504364
             |  under Ho:   .0304078     6.35   0.000
------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   6.3465
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000
```

Diferencia de proporciones de la devolución de las llamadas en función al tipo de experiencia: 1 = con mucha experiencia y 0 = con poca experiencia

```
by tipoexp , sort : prtest DLL , by( CD )

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> tipoexp = Con poca experiencia

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =      459
                                        con discapac: Number of obs =      459
-------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+-----------------------------------------------------------------
sin discapac |   .1263617   .0155084                      .0959657    .1567576
con discapac |   .0413943   .0092979                      .0231708    .0596179
-------------+-----------------------------------------------------------------
        diff |   .0849673   .0180821                      .0495271    .1204075
             |  under Ho:   .0182982     4.64   0.000
-------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =   4.6435
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> tipoexp = Con experiencia

Two-sample test of proportions          sin discapac: Number of obs =       80
                                        con discapac: Number of obs =       80
-------------------------------------------------------------------------------
    Variable |       Mean   Std. Err.      z    P>|z|     [95% Conf. Interval]
-------------+-----------------------------------------------------------------
sin discapac |      .9875   .0124216                      .9631541    1.011846
con discapac |        .05    .024367                      .0022416    .0977584
-------------+-----------------------------------------------------------------
        diff |      .9375   .0273504                      .8838941    .9911059
             |  under Ho:   .0790013    11.87   0.000
-------------------------------------------------------------------------------
        diff = prop(sin discapac) - prop(con discapac)            z =  11.8669
    Ho: diff = 0

    Ha: diff < 0                 Ha: diff != 0                 Ha: diff > 0
 Pr(Z < z) = 1.0000         Pr(|Z| < |z|) = 0.0000          Pr(Z > z) = 0.0000
```

Apéndice D. Regresiones lineales

Regresión devolución de llamada (respuesta) en función de la condición de discapacidad

```
regress DLL CD

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =    1078
-------------+------------------------------           F(  1,  1076) =  104.45
       Model |  12.0556586     1  12.0556586           Prob > F      =  0.0000
    Residual |   124.19666  1076  .115424406           R-squared     =  0.0885
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.0876
       Total |  136.252319  1077  .126510974           Root MSE      =  .33974

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.2115028   .0206952   -10.22   0.000    -.2521103   -.1708953
       _cons |   .2541744   .0146337    17.37   0.000     .2254606    .2828882
------------------------------------------------------------------------------
```

Regresiones lineales según sexo

```
by Sexo, sort : regress DLL CD

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> Sexo = Mujer

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     554
-------------+------------------------------           F(  1,   552) =   68.11
       Model |    6.880661     1    6.880661           Prob > F      =  0.0000
    Residual |  55.7619383   552  .101018004           R-squared     =  0.1098
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.1082
       Total |  62.6425993   553  .113277756           Root MSE      =  .31783

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.2228913   .0270071    -8.25   0.000    -.2759404   -.1698421
       _cons |   .2410072   .0190624    12.64   0.000     .2035635    .2784509
------------------------------------------------------------------------------

-------------------------------------------------------------------------------
---------------------------
-> Sexo = Hombre

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     524
-------------+------------------------------           F(  1,   522) =   40.13
       Model |  5.22725957     1  5.22725957           Prob > F      =  0.0000
    Residual |  67.9941145   522  .130256924           R-squared     =  0.0714
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.0696
       Total |   73.221374   523  .140002627           Root MSE      =  .36091

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.1997582   .0315332    -6.33   0.000    -.2617057   -.1378106
       _cons |   .2681992   .0223398    12.01   0.000     .2243122    .3120863
------------------------------------------------------------------------------
```

Regresiones lineales según situación para los periodos antes y después del conflicto de discapacitados

```
by periodo , sort : regress DLL CD

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> periodo = 2016 Antes

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     508
-------------+------------------------------           F(  1,   506) =   63.94
       Model |   6.8523622     1   6.8523622           Prob > F      =  0.0000
    Residual |  54.2244094   506  .107162865           R-squared     =  0.1122
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.1104
       Total |  61.0767717   507  .120467005           Root MSE      =  .32736

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.2322835   .0290483    -8.00   0.000    -.2893535   -.1752134
       _cons |   .2559055   .0205402    12.46   0.000     .2155509    .2962601
------------------------------------------------------------------------------

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> periodo = 2017 Despues

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     570
-------------+------------------------------           F(  1,   568) =   43.19
       Model |  5.30701754     1  5.30701754           Prob > F      =  0.0000
    Residual |  69.7964912   568  .122881147           R-squared     =  0.0707
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.0690
       Total |  75.1035088   569  .131992107           Root MSE      =  .35054

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.1929825   .0293654    -6.57   0.000    -.2506604   -.1353045
       _cons |   .2526316   .0207644    12.17   0.000     .2118471     .293416
------------------------------------------------------------------------------
```

Regresiones lineales según tipo de experiencia: con poca experiencia = 0 y con mucha experiencia = 1

```
by tipoexp , sort : regress DLL CD

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> tipoexp = Con poca experiencia

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     918
-------------+------------------------------           F(  1,   916) =   22.03
       Model |  1.65686275     1  1.65686275           Prob > F      =  0.0000
    Residual |  68.8845316   916  .075201454           R-squared     =  0.0235
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.0224
       Total |  70.5413943   917  .076926275           Root MSE      =  .27423

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |  -.0849673   .0181018    -4.69   0.000    -.1204931   -.0494415
       _cons |   .1263617   .0127999     9.87   0.000     .1012411    .1514822
------------------------------------------------------------------------------

-------------------------------------------------------------------------------
-------------------------------------------------------------------------------
--------------------------
-> tipoexp = Con  Mucha experiencia

      Source |       SS       df       MS              Number of obs =     160
-------------+------------------------------           F(  1,   158) = 1160.25
       Model |    35.15625     1    35.15625           Prob > F      =  0.0000
    Residual |      4.7875   158  .030300633           R-squared     =  0.8801
-------------+------------------------------           Adj R-squared =  0.8794
       Total |    39.94375   159  .251218553           Root MSE      =  .17407

------------------------------------------------------------------------------
         DLL |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
          CD |     -.9375    .027523   -34.06   0.000    -.9918605   -.8831395
       _cons |      .9875   .0194617    50.74   0.000     .9490613    1.025939
------------------------------------------------------------------------------
```