

Sesgo en contrataciones: Estudio de viñetas sobre color de piel y género

Hiring bias: A vignette study on skin color and gender

Miriam Saldaña Hernández¹

José Antonio Carrillo Viramontes²

Alejandro Tatsuo Moreno Okuno³

Fecha de recepción: 09 febrero 2026

Fecha de aceptación: 05 de junio de 2026

1 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guanajuato
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0272-880X> Correo: miriam.saldana@ugto.mx

2 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guanajuato
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0824-4128> Correo: ja.carrillo@ugto.mx

3 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad de Guanajuato
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8702-8959> Correo: atatsuo@ugto.mx



LICENCIA:
Esta obra está bajo una licencia de Creative
Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE



Resumen

Este estudio analiza sesgos actitudinales de género y color de piel en la evaluación simulada de candidatos laborales entre estudiantes universitarios mexicanos. Mediante un estudio de viñetas con 12 CVs ficticios (idénticos en habilidades, pero diferenciados por género/raza), evaluamos la discriminación en selección y asignación salarial para puestos gerenciales, contables y de limpieza. Los resultados (pruebas chi-cuadrada y regresiones) muestran: (1) es menos probable que candidatos con tonos de piel oscura sean seleccionados para puestos de alto estatus (finanzas/contabilidad); (2) se recomiendan salarios significativamente menores para mujeres y candidatos de piel oscura. Los hallazgos subrayan la persistencia de estereotipos en futuros tomadores de decisiones, con implicaciones para desigualdades laborales.

Palabras clave: Discriminación, Brecha salarial de género, Color de piel, Estudios de viñetas, México.

Abstract

This paper examines gender and skin-color biases in simulated hiring decisions among Mexican university students. Using a vignette study with 12 fictitious CVs (identical in skills but varying by gender/race), we test for discrimination in candidate selection and wage assignments for managerial, accounting, and cleaning roles. Results from chi-square tests and regression analysis reveal: (1) darker-skinned candidates are less likely to be selected for high-status roles (finance/accounting); (2) women and dark-skinned candidates receive significantly lower salary offers. Our findings highlight how stereotypes persist among future decision-makers, with implications for labor market inequalities.

Keywords: Discrimination, Gender wage gap, Skin color, Vignette study, Mexico.

Introducción

La discriminación de género y racial en el mercado laboral mexicano ha persistido históricamente a pesar de los avances recientes en leyes y normas sociales. De acuerdo con Ortiz y Pérez (2018), el color de piel en México opera como un signo de estratificación histórica que está relacionado con la creación de estereotipos. Estos estereotipos crean categorías sociales que son usadas para excluir (incluir) a personas de ciertas actividades, por ejemplo, un trabajo. Respecto a la discriminación de género en México, la literatura identifica dos dimensiones críticas: las diferencias salariales y el sesgo en la evaluación de candidatos. Datos del 2015 para México muestran que los hombres llegan a percibir 22.8% más ingresos que las mujeres en posiciones equivalentes (Aguiar & Gutiérrez, 2017).

Comprender el origen de estas brechas requiere no solo documentar la discriminación donde ocurre —es decir, en las instancias reales de contratación—, sino también identificar cuándo y en quiénes se forman las actitudes que la producen. En este sentido, son pocas las investigaciones que han explorado estos fenómenos en contextos educativos, donde se forman los futuros tomadores de decisiones. Este estudio utiliza una metodología llamada estudios de viñetas para evaluar sesgos en estudiantes universitarios de carreras económico-administrativas, simulando un proceso de selección con CVs idénticos en competencias, pero diferenciados por género y color de piel.

El argumento central de esta investigación es que los sesgos actitudinales que exhiben hoy los estudiantes universitarios son predictores relevantes del entorno discriminatorio que enfrentarán los futuros trabajadores. Si quienes se están formando como relacionistas industriales, contadores y economistas ya manifiestan actitudes consistentes con la discriminación antes de graduarse, es razonable anticipar que estas actitudes se traduzcan en decisiones sesgadas una vez que ocupen posiciones de evaluación laboral.

El cuestionario invita a 189 participantes a analizar 12 CVs ficticios que se les distribuyó, y elegir cuál CV es el más apto para el puesto de trabajo: gerente, contabilidad y limpieza. Para poner a prueba dichos hallazgos, se realizó una prueba de dos muestras chi-cuadrada, esto con la intención de ver si el color de piel influye en las decisiones de los participantes. Además, para poner a prueba la brecha salarial, se realizó un análisis de regresión para conocer si existe una diferencia significativa en los salarios entre hombres y mujeres, y sus determinantes.

Los principales hallazgos son los siguientes. Primero, de acuerdo con la prueba de dos muestras, para los puestos de gerencia financiera y contabilidad, el color de piel influye en la elección del mejor candidato. Segundo, la regresión muestra que los participantes asignan salarios menores a los CVs con pieles oscuras en comparación con los de pieles claras, y salarios menores a mujeres en comparación con hombres. Tercero, las características del evaluador —carrera, clase social, religión y afiliación política— predicen sistemáticamente la magnitud de estos sesgos, lo que sugiere que las actitudes discriminatorias no son homogéneas, sino que responden a perfiles específicos dentro de la población estudiantil.

El estudio está estructurado de la siguiente forma. En la siguiente sección se discuten los hallazgos previos sobre discriminación y brecha salarial en la literatura. Después, se describe la metodología y el diseño de las viñetas. Posteriormente, se muestran los resultados, para luego concluir.

1. Revisión de la literatura

Según Evans *et al.* (2015), “un estudio de viñetas es una descripción breve y cuidadosamente escrita de una persona o situación diseñada para simular características clave de un escenario real”. En los estudios de viñetas se crean una serie de CVs de candidatos ficticios que se les da a evaluar a participantes,

muchas veces estudiantes universitarios, con el fin de estudiar si los participantes tienen sesgos o actitudes de discriminación.

Kübler *et al.* (2018), en una encuesta a nivel nacional para Alemania, encuentran que los dueños de empresas y los encargados de recursos humanos de los “apprenticeships” en Alemania evalúan peor a las candidatas mujeres para los puestos de trabajo dominados por los hombres. Los autores no encuentran ningún sesgo en contra de los hombres en los puestos de trabajo dominados por las mujeres. Sin embargo, en los puestos de trabajo en los cuales es difícil llenar las plazas, los autores no encuentran discriminación en contra de las mujeres.

Blommaert *et al.* (2014) encuentran que el tener un mayor contacto interétnico, así como con un mayor nivel de educación, disminuye el nivel de discriminación al evaluar los CVs de candidatos ficticios de minorías étnicas en Holanda. Asimismo, encuentran que los participantes cuyos padres son miembros de iglesias discriminan más en contra de candidatos de minorías étnicas.

Howard y Borgella (2019) encuentran que participantes de los Estados Unidos recomendaron menos una entrevista de trabajo para los CVs de candidatos con nombres típicos afroamericanos que para los CVs de participantes con nombres típicos de países africanos. Esto concuerda con el estereotipo que se tiene en los Estados Unidos de que los nativos de países africanos son percibidos como más trabajadores y no tienen las expectativas de privilegios que se atribuyen a los afroamericanos.

Blommaert *et al.* (2012) estudiaron la discriminación implícita y explícita en la evaluación de CVs de candidatos ficticios en Holanda. Los autores solo encuentran relación entre discriminación explícita y sesgo en contra de minorías étnicas al calificar los CVs. Sin embargo, encuentran relación tanto de discriminación implícita como de explícita con el sesgo en contra de las minorías étnicas al seleccionar los mejores CVs.

King *et al.* (2006) hicieron un estudio con CVs de dos calidades (baja y alta) para candidatos ficticios con nombres típicos de cuatro grupos étnicos:

afroamericanos, hispanos, blancos y asiáticos. Los autores encontraron que los participantes no tomaban en consideración la calidad de los CVs de los candidatos asiáticos para asignarles una evaluación (y siempre se les evaluaba bien) ni para los candidatos afroamericanos (a quienes siempre se evaluaba mal). Sin embargo, los participantes sí tomaban en cuenta la calidad de los CVs de los candidatos hispanos y blancos para asignarles una evaluación.

Moss-Racusin *et al.* (2012) estudiaron los prejuicios de género en la evaluación de estudiantes universitarios de ciencias por parte de profesores en universidades de los Estados Unidos. Los autores encontraron que los profesores calificaron a candidatas mujeres como menos competentes que los candidatos hombres. Además, se les ofreció un salario inicial más bajo y se les proporcionó menos tutoría profesional.

Existen diferentes teorías que explican la diferencia salarial en personas con diferentes tonos de piel. Un trabajo seminal es el de Becker (2010); en dicho trabajo, Becker menciona que empleadores en Estados Unidos tienen gustos (*taste*) por la discriminación, es decir, de acuerdo con Becker, los empleadores tienen cierta aversión a trabajar con personas de cierto tipo de piel. En el caso del trabajo de Goldsmith *et al.* (2006), ellos ponen a prueba una teoría llamada “*preference for whiteness*”, esta teoría predice la brecha salarial entre personas de distintos tonos de piel. Uno de sus principales hallazgos es que existe un trato favorable en términos de salario en aquellos trabajadores con piel más clara.

Otra teoría que explica las diferencias salariales respecto al tono de piel es la llamada colorismo. Un ejemplo de esto es el trabajo de Kreisman y Rangel (2015); ellos evalúan el papel del color de piel en los salarios. Su principal resultado indica que, con el paso de los años, las personas de piel oscura se van quedando atrás en términos de salarios con respecto a aquellos que tienen piel inclusive ligeramente más blanca.

En el contexto mexicano, Campos-Vázquez y Medina-Cortina (2019) documentan que las personas en la categoría de piel más clara tienen, en

promedio, 1.4 años adicionales de escolaridad y ganan 53% más por hora que sus contrapartes de piel más oscura, incluso después de controlar por habilidades cognitivas, educación parental y riqueza familiar. De manera complementaria, Reeskens y Velasco Aguilar (2021) encuentran que el gradiente salarial por tono de piel en México se explica en parte por las desigualdades educativas asociadas al color de piel, lo que sugiere que quienes tienen piel más clara no solo reciben mayores salarios, sino que también acceden a mayor escolaridad, consolidando así una ventaja acumulada.

Estos patrones han llevado a caracterizar el sistema de estratificación racial de México y otros países latinoamericanos como una “*pigmentocracia*”, en la que el tono de piel opera como marcador de estatus socioeconómico (Telles, 2014). La evidencia acumulada es consistente: los individuos con tonos de piel más claros alcanzan posiciones socioeconómicas más ventajosas que aquellos con piel oscura, y este efecto es independiente del origen social y otras características étnicas observables. En este contexto, nuestro estudio de viñetas aporta una dimensión adicional: permite identificar si estos sesgos asociados al tono de piel ya están presentes en las actitudes de jóvenes universitarios antes de que ingresen al mercado laboral como evaluadores, y en qué medida el perfil del evaluador predice la magnitud de dichos sesgos.

Los resultados de los estudios de viñetas son corroborados por evidencia de dos tipos de experimentos que documentan discriminación en el mercado laboral: estudios de correspondencia y experimentos económicos.

Los estudios de correspondencia envían una serie de CVs de candidatos ficticios a puestos de trabajo anunciados en páginas especializadas. Estos estudios analizan si los CVs con diferentes perfiles reciben las mismas respuestas. Bertrand y Mullainathan (2004) muestran que candidatos con nombres típicos afroamericanos reciben una tercera parte menos de llamadas para entrevistas que candidatos con nombres típicos blancos. Para una revisión de la literatura en estudios de correspondencia, ver Bertrand y Duflo (2017) y Verhaeghe (2022).

Varios experimentos económicos simulan mercados de trabajo donde un grupo de participantes toma el papel de empresarios y otro grupo el de trabajadores. Esto permite estudiar si existen actitudes de discriminación de los participantes. Por ejemplo, Schwioren (2003, 2012) realizó un experimento económico donde simuló un mercado laboral. Schwioren dividió a los participantes en grupos de trabajadores y empleadores. Cada grupo consistía exclusivamente de hombres o de mujeres, y cada participante sabía el género de los otros grupos. Schwioren encontró que los participantes que tomaron el papel de empresarios ofrecían salarios menores cuando se enfrentaban a grupos de mujeres trabajadoras. Para una revisión de la literatura en experimentos en discriminación, ver Anderson *et al.* (2006).

En México, los estudios de discriminación en el mercado laboral son muy pocos. Recientemente, se han realizado algunos estudios de correspondencia para estudiar la discriminación laboral. Arceo-Gomez y Campos-Vazquez (2014) encuentran que los CVs de candidatas mujeres mestizas e indígenas reciben menos llamadas para entrevistas que las mujeres blancas. Arceo-Gomez y Campos-Vazquez (2019) analizan si la discriminación explícita en los anuncios de trabajo está relacionada con discriminación al momento de evaluar los CVs para las llamadas para las entrevistas. Los autores encuentran una doble discriminación para las mujeres casadas. Martínez-Alfaro *et al.* (2024) encuentran que los candidatos transgénero reciben un 36% menos llamadas para entrevistas que los candidatos cisgénero. Campos-Vázquez y González (2020) encuentran discriminación en contra de las candidatas mujeres obesas.

Sin embargo, en el caso de estudios de viñetas aplicados a población estudiantil, este estudio es el primero en México del que tenemos conocimiento. Esta distinción es relevante: a diferencia de los estudios de correspondencia o los experimentos con empleadores reales, nuestro diseño permite identificar en qué medida los sesgos discriminatorios están presentes antes de que los individuos ingresen al mercado laboral como tomadores de decisiones,

y qué características del evaluador los predicen. Con base en la evidencia revisada, esperamos que el color de piel y el género del candidato influyan tanto en la selección del candidato idóneo como en el salario asignado, en detrimento de las mujeres y de quienes tienen piel morena.

2. Metodología

En este trabajo se utilizó una metodología llamada estudio de viñetas. Esta metodología es adecuada para este estudio, pues permite evaluar actitudes, en este caso de discriminación de género y color de piel, en estudiantes universitarios que potencialmente serán futuros evaluadores en procesos de selección laboral. Se diseñó y aplicó un cuestionario a 189 estudiantes. El cuestionario invita a los participantes a analizar 12 CVs ficticios que se les distribuyó, y se les pidió elegir cuál candidato es el más apto para el puesto de trabajo: gerente financiero, contabilidad y limpieza. En otras palabras, se tienen 4 CVs por puesto de trabajo, dos de hombre y dos de mujer para cada puesto. Los CVs de los posibles candidatos son similares en educación, edad y experiencia, de tal manera que solo difieren en género y color de piel.

Para mantener la aleatoriedad y evitar sesgos en los resultados, se crearon dos tipos de carpetas (Carpetas 1 y Carpetas 2). Las carpetas 1 eran idénticas a las carpetas 2, excepto porque el color de la fotografía de una carpeta era diferente al de la otra. Por ejemplo, en la carpeta 1, un CV de un candidato tenía una foto de una persona morena, y en la otra carpeta tenía la foto de una persona, del mismo género, pero blanca. A cada uno de los 189 participantes se le entregó una de las dos carpetas. Por lo tanto, el número de carpetas 1 y carpetas 2 debe sumar 189. En total se repartieron 96 carpetas 1 y 93 carpetas 2. Esto nos permitió detectar algún posible sesgo por el color de piel y género.

Las imágenes utilizadas en el estudio fueron obtenidas de Generated Photos, una base de fotografías de rostros generados mediante inteligencia

artificial (Generated Photos, s. f.). Se seleccionaron fotos de personas de origen latino de tez morena y tez clara, tanto hombres como mujeres.

Para cada puesto de trabajo se hicieron tres tipos de CVs que correspondieron con lo que se espera de un candidato para cada puesto. En la Tabla 1 se incluye la información que se incluyó en cada CV por puesto de trabajo.

Tabla 1. Tipo de información que se incluyó en los CVs por puesto de trabajo

Gerente financiero	Contador	Limpieza
Datos personales	Datos personales	Datos personales
Objetivo profesional	Antecedentes	Educación
Cualidades	Habilidades	Habilidades
Experiencia	Experiencia	Experiencia
Educación	Educación	

Las encuestas se aplicaron de noviembre 2024 a marzo 2025, a estudiantes de diferentes carreras de la División de Ciencias Económico Administrativas (DCEA) de la Universidad de Guanajuato. Los participantes eran alumnos de varias clases de varias licenciaturas. Le dimos especialmente importancia a los grupos de la clase de Recursos Humanos para incluir alumnos que potencialmente pueden ocupar roles de evaluación laboral en el futuro. Se les proporcionó un código QR para acceder a la encuesta de Google Forms y un folder con los CVs de todos los candidatos. Una vez analizados los CVs, la encuesta pidió a los participantes ranquear los cuatro CVs de cada puesto, de tal manera que el primer ideal sería quien se quedaría con el puesto de trabajo. El ejercicio les tomó en promedio a los participantes alrededor de una hora.

Una vez que los participantes eligieron a sus candidatos preferidos, se les pidió asignar un salario justo para cada CV. Para esto, se les indicó un salario promedio mensual por puesto en México: \$23,460 pesos para Gerente Financiero, \$14,700 pesos para Contabilidad, y \$6,856 pesos para Limpieza. Con esa información como base, los participantes decidieron el salario promedio mensual que

asignaron a cada uno de los 12 CV's que tenían. Finalmente, se recabaron características sociodemográficas de los participantes: municipio de origen, religión, edad, género y carrera.

Con la intención de verificar si existe una diferencia significativa entre las distribuciones de respuesta por color de piel y género, se aplicaron pruebas chi-cuadrada de dos muestras. Además, para evaluar los determinantes de la asignación salarial, se estimó un modelo de regresión lineal.

En la prueba de la chi-cuadrada para dos muestras, el estadístico de prueba es:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(K_1 R_i - K_2 S_i)^2}{R_i + S_i}$$

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(K_1 R_i - K_2 S_i)^2}{R_i + S_i} \quad (1)$$

Donde k es el número de categorías (en nuestro estudio, el número de candidatos para cada puesto de trabajo). R_i y S_i son las frecuencias observadas en cada categoría i en los dos folders. K_1 y K_2 son dos constantes que nos permiten ajustar la prueba por el tamaño diferente de las muestras (el número de participantes que calificaron cada folder) y están dadas por:

$$K_1 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^k S_i}{\sum_{i=1}^k R_i}} \quad (2)$$

$$K_2 = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^k R_i}{\sum_{i=1}^k S_i}} \quad (3)$$

Debido a que el tamaño de las dos muestras es diferente, el estadístico de prueba se distribuye como una chi-cuadrada con k grados de libertad.

Con respecto al análisis del salario, el modelo a estimar se presenta a continuación:

$$y_{ik} = \beta_0 + \beta_1 \gamma_k + \beta_2 \delta_i + \varepsilon \quad (4)$$

Utilizamos un estimador de mínimos cuadrados ordinarios, donde y_{ik} representa el salario asignado por el participante i al currículum. El vector γ_k , representa las características del currículum k , tales como el puesto, el género y el color de piel; además de una interacción entre el género y el color de piel. El vector δ_i , contiene características de cada participante i , tales como género, edad, carrera, si trabaja, la clase social con la que se identifica, religión, partido e ideología políticos.

Las variables en su mayoría son dummy o categóricas, con excepción de la edad del participante y el salario. En particular, para el puesto del currículum se dejó como categoría base los de limpieza, para el género 1= Mujer y 0= Hombre, y del color 1=Piel Morena y 0=Piel Blanca. En lo que corresponde a las características de cada participante, el género P toma valor 1 = Mujer y 0 = Hombre; la carrera se dejó como base a Relaciones Industriales. La clase social con la que se identifican va desde Baja, Media-Baja, Media, Media-Alta, y Alta. Respecto a la religión, la base es ninguna; de igual manera, para el partido político, la categoría base es no simpatizar con algún partido. Finalmente, en cuanto a la ideología del participante, la categoría base es simpatizar con la ideología de centro.

2.1 Particularidades para Guanajuato Capital

En 2020, el municipio de Guanajuato tenía 194,500 habitantes, con una composición de 51.7% mujeres y 48.3% hombres. La presencia de población hablante de lenguas indígenas era reducida: 574 personas de 3 años y más hablaban alguna lengua indígena, equivalente a 0.3% de la población municipal (Secretaría de Economía, s. f.-a). En términos sociales, el municipio presenta un perfil urbano relativamente escolarizado, ya que entre la población de 15 años y más destacaban la secundaria, el bachillerato y la licenciatura como los principales niveles educativos alcanzados; en particular, 20.7% contaba con licenciatura y 23.6% con preparatoria o bachillerato general.

En el plano económico y laboral, Guanajuato Capital se distingue por una estructura productiva orientada al sector servicios, asociada al turismo, la administración pública y la educación. Para el estado de Guanajuato, el ingreso (\$74,545 pesos promedio trimestral por hogar) está levemente por debajo del promedio nacional (\$77,865 pesos trimestrales) (INEGI, 2025).

Aunque Guanajuato comparte algunas características con el mercado laboral nacional, como niveles similares de participación económica e informalidad, también presenta diferencias económicas, sociales y étnicas que pueden influir en las actitudes de los participantes. En particular, su inserción en la región industrial del Bajío y su baja población indígena diferencian al Estado de otras regiones del país. Por ello, los resultados de este estudio de viñetas no deben entenderse como una estimación directa de la discriminación de género y étnica en todo México, sino como evidencia de la presencia de sesgos actitudinales en una muestra de estudiantes.

3. Resultados

A continuación, analizamos las respuestas de los participantes en dos dimensiones: la selección del candidato idóneo para cada puesto de trabajo y la asignación salarial. En la primera dimensión, aplicamos una prueba chi-cuadrada de dos muestras para determinar si las respuestas entre las dos carpetas —que difieren únicamente en el color de piel de los candidatos— provienen de la misma distribución. En la segunda dimensión, estimamos un modelo de regresión lineal para identificar qué características de los CVs y de los propios participantes predicen sistemáticamente el salario asignado.

3.1 Puesto de trabajo de Gerencia Financiera

Ho: Para el puesto de Gerencia Financiera, la distribución de los candidatos elegidos como los mejores entre las dos carpetas proviene de la misma distribución.

Tabla 2. Distribución muestral de los candidatos al puesto de gerencia financiera escogidos como idóneos.

	Candidato 1 (Mujer)	Candidato 2 (Hombre)	Candidato 3 (Hombre)	Candidato 4 (Mujer)	Total
Carpeta no. 1	35 (blanca)	11 (blanco)	48 (moreno)	2 (morena)	96
Carpeta no. 2	17 (morena)	14 (moreno)	60 (blanco)	2 (blanca)	93
Total	52	25	108	4	189

Obtenemos una χ^2 de 7.88, con un valor p de 0.096. Por lo tanto, podemos rechazar con una confianza del 10% la hipótesis nula de que las distribuciones de selección entre las dos carpetas son equivalentes. Este resultado sugiere que, ante CVs idénticos en competencias, el color de piel del candidato influye en la evaluación de los participantes para el puesto de gerencia financiera. Este hallazgo es consistente con la hipótesis de discriminación estadística: los evaluadores en formación podrían estar utilizando el tono de piel como señal proxy de

productividad esperada, en ausencia de información adicional que diferencie a los candidatos.

Respecto a la proporción de mujeres elegidas como candidatas idóneas, en puestos de gerencia financiera solo 56 mujeres fueron seleccionadas frente a 133 hombres. Hicimos una prueba de proporción muestral donde nuestra hipótesis nula era que el 50% de los candidatos idóneos eran mujeres.

Ho: La proporción de los mejores candidatos para el puesto de Gerencia Financiera es de un 50% mujeres.

El estadístico de prueba para la proporción es -5.60 (valor $p = 2.13 \times 10^{-8}$), lo que permite rechazar con una confianza del 1% que el porcentaje de mujeres seleccionadas sea igual al 50%. Este resultado documenta una actitud de preferencia sistemática por candidatos masculinos en puestos de alta jerarquía, coherente con los estereotipos de género que asocian el liderazgo y la autoridad financiera con figuras masculinas.

3.2 Puesto de trabajo de Contabilidad

Ho: Para el puesto de Contabilidad, la distribución de los candidatos elegidos como los mejores entre las dos carpetas proviene de la misma distribución.

Tabla 3. Distribución muestral de los candidatos al puesto de contabilidad escogidos como idóneos.

	Candidato 1 (Mujer)	Candidato 2 (Mujer)	Candidato 3 (Hombre)	Candidato 4 (Hombre)	Total
Carpeta no. 1	21 (morena)	34 (blanca)	15 (blanco)	26 (moreno)	96
Carpeta no. 2	35 (blanca)	21 (morena)	18 (moreno)	19 (blanco)	93
Total	56	55	33	45	189

Obtenemos una χ^2 de 7.89 (valor $p = 0.096$). Al igual que en gerencia, podemos rechazar con una confianza del 10% la hipótesis nula, lo que indica que el color de piel influye en la selección del candidato idóneo para contabilidad.⁴ El patrón es consistente entre ambos puestos de alto estatus: los participantes muestran actitudes que favorecen a candidatos de piel clara, reflejando los esquemas cognitivos documentados en la literatura sobre estratificación pigmentocrática en México (Ortiz *et al.*, 2018).

En cuanto a género, 53 mujeres y 136 hombres fueron seleccionados como candidatos idóneos.

Hicimos una prueba de proporción muestral donde nuestra hipótesis nula era que el 50% de los candidatos idóneos eran mujeres.

Ho: La proporción de los mejores candidatos para el puesto de Contabilidad es de un 50% mujeres.

El estadístico de prueba es -6.04 (valor $p = 1.57 \times 10^{-9}$), lo que permite rechazar con una confianza del 1% que la proporción de mujeres seleccionadas sea del 50%. El sesgo de género en puestos de alto estatus es robusto: tanto en gerencia como en contabilidad, los participantes muestran una preferencia sistemática por candidatos masculinos.

3.3 Puesto de trabajo de limpieza

Ho: Para el puesto de limpieza, la distribución de los candidatos elegidos como los mejores entre las dos carpetas proviene de la misma distribución.

4 El nivel de confianza del 10% con el que se rechaza la hipótesis nula en los puestos de gerencia y contabilidad refleja en parte las limitaciones de poder estadístico derivadas del tamaño de muestra. Al dividirse los 189 participantes entre dos carpetas, cada prueba se realiza con submuestras de aproximadamente 96 y 93 observaciones. Adicionalmente, los estudios de viñetas tienden a producir efectos más moderados que los estudios de correspondencia con empleadores reales, dado que los participantes evalúan en un contexto simulado sin consecuencias económicas directas. En este sentido, los resultados pueden interpretarse como una estimación conservadora del sesgo actitudinal presente en la muestra.

Tabla 4. Distribución muestral de los candidatos al puesto de limpieza escogidos como idóneos.

	Candidato 1 (Hombre)	Candidato 2 (Mujer)	Candidato 3 (Mujer)	Candidato 4 (Hombre)	Total
Carpeta no. 1	28 (blanca)	23 (blanco)	6 (moreno)	39 (morena)	96
Carpeta no. 2	23 (morena)	17 (moreno)	7 (blanco)	46 (blanca)	93
Total	51	40	13	85	189

Obtenemos una χ^2 de 2.00 (valor $p = 0.75$). No podemos rechazar la hipótesis nula: las distribuciones de selección entre carpetas son estadísticamente equivalentes para el puesto de limpieza. Este contraste con los resultados de gerencia y contabilidad es revelador: el sesgo por color de piel no opera de forma uniforme entre puestos, sino que parece activarse particularmente en roles de alto estatus. Una interpretación plausible es que, para puestos de menor jerarquía social, el color de piel no funciona como señal discriminante adicional en las actitudes de los participantes.

En cuanto a la proporción de mujeres seleccionadas, en limpieza más mujeres fueron elegidas como candidatas idóneas (111 mujeres frente a 78 hombres). Hicimos una prueba de proporción muestral donde nuestra hipótesis nula era que el 50% de los candidatos idóneos eran mujeres.

Ho: La proporción de los mejores candidatos para el puesto de Limpieza es de un 50% mujeres.

El estadístico de prueba es 2.40 (valor $p = 0.016$), lo que permite rechazar con una confianza del 5% que la proporción de mujeres sea del 50%. Este resultado es la imagen especular del hallazgo en gerencia: los participantes asocian sistemáticamente a las mujeres con puestos de menor estatus, lo que configura un patrón de segregación ocupacional por género en las actitudes de la muestra.

3.4 Análisis de la asignación salarial

Además de la selección de candidatos, analizamos los salarios que los participantes asignaron a cada CV. La Tabla 5 presenta el salario promedio asignado por puesto de trabajo, género y color de piel del candidato.

Tabla 5. Salarios promedio por puestos de trabajo, género y color de piel

Puesto de Trabajo	Mujer Morena	Hombre Moreno	Mujer Blanca	Hombre Blanco
Gerencia Financiera	22,054	24,466	24,217	23,089
Contador	14,360	15,730	14,989	15,591
Limpieza	7,331	6,939	6,927	6,798

Para explicar la variación en la asignación salarial, estimamos un modelo de mínimos cuadrados ordinarios donde la variable dependiente es el salario asignado por el participante i al currículum k . El vector de características del CV incluye el tipo de puesto, el género y el color de piel del candidato,

así como su interacción. El vector de características del participante incluye género, edad, carrera, situación laboral, clase social con la que se identifica, religión, partido e ideología política. La Tabla 6, muestra las estadísticas descriptivas de las variables incluidas en el modelo de regresión.

Tabla 6. Estadísticas descriptivas de las variables explicativas.

Variable	Media	Min.	Max.
Gerente	0.333	0	1
Contador	0.333	0	1
Limpieza	0.333	0	1
Género CV	0.50	0	1
Color Piel	0.50	0	1
Genero P.	0.51	0	1
Edad	19.54	17	24
Carrera			
Relaciones Industriales	0.22	0	1
Calidad y Productividad	0.06	0	1
Recursos Turísticos	0.12	0	1
Comercio Internacional	0.26	0	1
Economía	0.34	0	1
Trabaja	0.33	0	1
Clase			
Clase alta	0.005	0	1
Clase media-alta	0.16	0	1
Clase media	0.54	0	1
Clase media-baja	0.25	0	1
Clase baja	0.04	0	1
Religión			
Católica	0.70	0	1
Cristiana	0.05	0	1
Mormón	0.005	0	1
Otra	0.02	0	1
Ninguna	0.22	0	1
Partido Político			
MC	0.04	0	1
Morena	0.14	0	1
PAN	0.08	0	1
PRD	0.005	0	1
PRI	0.01	0	1
PT	0.05	0	1
Ninguno	0.70	0	1
Ideología			
Izquierda	0.21	0	1
Central	0.58	0	1
Derecha	0.22	0	1

Los resultados del modelo se encuentran en la Tabla 7 y ofrecen evidencia sobre dos dimensiones complementarias: los sesgos que los participantes proyectan sobre los candidatos (género y color de piel del CV) y las características de los propios evaluadores que predicen la magnitud de estos sesgos.

Tabla 7. Determinantes de la asignación salarial: modelo de regresión lineal

Variable	Coef.
Gerente	16458.01*** (203.60)
Contador	8168.85*** (203.60)
Género CV	-660.61*** (235.10)
Color de piel	-403.61* (235.10)
Género*Color	417.32 (332.48)
Género Participante	114.26 (185.30)
Edad	-35.95 (57.38)
Carrera	
Calidad y Productividad	1432.87*** (403.97)
Recursos Turísticos	39.56 (312.66)
Comercio Internacional	1107.19*** (257.46)
Economía	702.32*** (245.22)
Trabaja	-346.98 (213.40)
Clase	
Clase alta	64.77 (1316.02)
Clase media-alta	519.73 (466.83)

(continúa...)

(...continúa)

Variable	Coef.
Clase media	984.03** (431.96)
Clase media-baja	1888.56*** (450.96)
Religión	
Católica	-720.83*** (220.79)
Cristiana	188.75 (428.01)
Mormón	-636.03 (1246.21)
Otra	-411.67 (627.70)
Partido político	
MC	2418.85*** (489.17)
MORENA	294.75 (258.22)
PAN	-8.02 (344.35)
PRD	2843.90** (1170.81)
PRI	-1224.73 (836.37)
PT	-497.78 (1186.44)
Ideología	
Izquierda	92.26 (227.68)
Derecha	411.23 (249.94)
Constante	6744.51*** (1279.15)
N	2,268
R²	0.745

Errores estándar en paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10.

3.5 Sesgos actitudinales hacia los candidatos

Los coeficientes por puesto confirman que los participantes asignan salarios significativamente mayores a gerentes y contadores en comparación con el personal de limpieza ($p < 0.01$), lo cual es consistente con las estructuras salariales de referencia proporcionadas. Sin embargo, es notable que el impacto del puesto de gerencia sea casi el doble que el del puesto de contador, lo que sugiere que los participantes amplifican las brechas salariales inter-ocupacionales más allá de los rangos de referencia indicados.

Los participantes asignan salarios significativamente menores a los CVs femeninos en comparación con los masculinos (-660.61, $p < 0.01$), y salarios menores a los CVs con fotografías de piel morena en comparación con los de piel blanca (-403.61, $p < 0.10$). Ambos resultados son consistentes con la presencia de sesgos actitudinales que reflejan los estereotipos de productividad y valor laboral documentados en la literatura. La penalización por género es 1.6 veces mayor en magnitud que la penalización por color de piel, lo que sugiere que el género opera como un marcador de productividad percibida más saliente en las actitudes de estos evaluadores en formación.

El coeficiente de la interacción entre ser mujer y tener piel morena no resulta estadísticamente significativo (417.32, $p > 0.10$). Este hallazgo admite al menos tres interpretaciones. Primera, un posible efecto piso: las penalizaciones individuales por género y color de piel ya son suficientemente severas como para que la combinación no añada variación detectable. Segunda, sustitución de atributos: los evaluadores podrían no procesar simultáneamente ambas señales, sino que una —el género, dada su mayor magnitud— eclipsa a la segunda en la formación de la expectativa salarial. Tercera, una compensación implícita por estereotipos de rol: si los participantes perciben a las mujeres de piel morena como candidatas esperadas para ciertos roles ya penalizados

salarialmente; no aplicarían un descuento adicional. Independientemente de la interpretación, la ausencia de una doble penalización significativa no implica ausencia de sesgo, sino que los sesgos individuales ya capturan la mayor parte de la variación.

3.6 Heterogeneidad en las actitudes discriminatorias: perfil del evaluador

Un hallazgo central del modelo es que las características del evaluador predicen sistemáticamente el salario asignado, lo que implica que los sesgos actitudinales no son homogéneos, sino que responden a perfiles específicos dentro de la población estudiantil. Este resultado es particularmente relevante para el diseño de intervenciones educativas.

En cuanto a la carrera universitaria, los estudiantes de Administración de la Calidad y Productividad, Comercio Internacional y Economía asignan salarios significativamente mayores que los de Relaciones Industriales ($p < 0.01$). Una hipótesis explicativa es que estas carreras exponen a sus estudiantes a marcos analíticos de mercado —teoría de precios, productividad marginal— que generan mayor disposición a remunerar en función de señales de capital humano observadas en el CV. Los estudiantes de Relaciones Industriales, paradójicamente, podrían estar más familiarizados con marcos normativos de equidad que comprimen la distribución salarial asignada. En cualquier caso, esta heterogeneidad sugiere que la formación disciplinar moldea las actitudes de valoración laboral antes del egreso.

Respecto a la clase social de identificación, los participantes de clase media y clase media-baja asignan salarios más altos que los de clase baja ($p < 0.05$ y $p < 0.01$ respectivamente), mientras que los coeficientes de clase media-alta y alta no son significativos. Este patrón no monótono sugiere que los estratos medios tienen mayor exposición a entornos laborales formales y mayor familiaridad con escalas salariales de mercado, lo que ancla sus

estimaciones hacia valores más altos. La ausencia de significancia en los estratos altos podría reflejar mayor varianza intragrupo o el uso de criterios distintos de valoración.

Los participantes de religión católica asignan salarios menores en comparación con quienes no profesan religión alguna (-720.83 , $p < 0.01$). Una línea de hipótesis señala que ciertas tradiciones culturales asociadas al catolicismo en México reproducen esquemas de jerarquía social y roles de género que podrían traducirse en expectativas salariales más conservadoras. Sin embargo, este resultado debe interpretarse con cautela, ya que podría reflejar correlaciones con variables socioeconómicas no observadas.

Finalmente, los simpatizantes de Movimiento Ciudadano y del PRD asignan salarios significativamente más altos ($p < 0.01$ y $p < 0.05$, respectivamente). Una hipótesis es que estos perfiles políticos de orientación progresista se asocian con mayor sensibilidad hacia la equidad salarial. La ausencia de significancia en simpatizantes de MORENA —también de izquierda— frente a la significancia de MC y PRD es en sí misma un hallazgo: podría reflejar diferencias en la composición sociodemográfica de las bases de apoyo de cada partido dentro de la muestra estudiantil, y amerita exploración en investigaciones futuras.

En conjunto, estos resultados sobre el perfil del evaluador constituyen una contribución metodológica relevante del diseño de viñetas utilizado. A diferencia de los estudios de correspondencia, que solo capturan el resultado discriminatorio, este diseño permite identificar quiénes dentro de la población estudiantil muestran actitudes más sesgadas, abriendo la puerta a intervenciones educativas focalizadas.

Conclusiones

Esta investigación buscó documentar la estructura de sesgos actitudinales de género y color de piel en una muestra de estudiantes universitarios de carreras económico-administrativas en México,

mediante un estudio de viñetas en el que los participantes evaluaron CVs ficticios idénticos en competencias, pero diferenciados por género y tono de piel. El estudio no pretende medir decisiones reales de contratación, sino identificar en qué medida los sesgos discriminatorios están presentes antes de que estos individuos ingresen al mercado laboral como evaluadores —y qué características del perfil estudiantil los predicen.

Los resultados son consistentes en dos niveles. En el nivel de los CVs evaluados, los participantes muestran actitudes que favorecen sistemáticamente a los candidatos de piel clara para puestos de alto estatus (gerencia y contabilidad), mientras que el color de piel no opera como señal discriminante para el puesto de limpieza. Este patrón diferenciado por jerarquía ocupacional sugiere que los sesgos por tono de piel se activan particularmente en contextos de estatus, lo que es coherente con la literatura sobre pigmentocracia y estratificación social en México. De forma paralela, los participantes asignan salarios significativamente menores a mujeres y a candidatos de piel morena, y muestran una preferencia sistemática por candidatos masculinos en puestos de alta jerarquía y por candidatas femeninas en puestos de baja jerarquía, configurando un patrón de segregación ocupacional por género en las actitudes de la muestra.

En el nivel de los evaluadores, el hallazgo más relevante es que las actitudes discriminatorias no son homogéneas: la carrera que estudian, la clase social con la que se identifican, la religión que profesan y la afiliación política predicen sistemáticamente la magnitud de los sesgos en la asignación salarial. Esto implica que los sesgos discriminatorios responden a perfiles específicos dentro de la población estudiantil, lo que tiene implicaciones directas para el diseño de intervenciones.

La contribución de este estudio es doble. Primero, es, a nuestro conocimiento, el primer estudio de viñetas aplicado a población estudiantil universitaria en México, lo que complementa la evidencia existente de estudios de correspondencia con empleadores reales. Segundo, al enfocarse en estudiantes

como futuros tomadores de decisiones, el diseño permite identificar los sesgos en su etapa formativa, antes de que se traduzcan en decisiones de contratación o asignación salarial reales. Si los futuros administradores, contadores y economistas ya exhiben estas actitudes antes de graduarse, es razonable anticipar que persistan —y potencialmente se consoliden— al ingresar al mercado laboral.

Estas implicaciones abren una agenda concreta para la educación superior: intervenciones curriculares orientadas a desarrollar conciencia sobre sesgos implícitos, especialmente en carreras y perfiles estudiantiles donde los sesgos documentados son más pronunciados, podrían contribuir a reducir la discriminación laboral antes de que ocurra.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño de muestra es relativamente pequeño: al dividirse los 189 participantes entre dos carpetas, cada prueba chi-cuadrada se realiza con submuestras de aproximadamente 96 y 93 observaciones, lo que reduce el poder estadístico de las pruebas y explica en parte el nivel de confianza del 10% con el que se rechaza la hipótesis nula en los puestos de gerencia y contabilidad. En segundo lugar, los efectos documentados son moderados en comparación con algunos estudios de correspondencia con empleadores reales; sin embargo, esto es esperable dado el diseño: en un estudio de viñetas con estudiantes, la discriminación se mide a través de actitudes en un contexto simulado, lo que tiende a producir efectos más conservadores que cuando se observan decisiones reales con consecuencias económicas directas para el evaluador. En este sentido, los resultados deben interpretarse como una cota inferior del sesgo potencial: si estudiantes sin poder de contratación ya exhiben estas actitudes, es razonable anticipar efectos iguales o mayores cuando estos individuos ocupen posiciones reales de evaluación laboral. Finalmente, la muestra proviene de una sola universidad en una ciudad de tamaño medio, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos universitarios o regiones del país.

Uso de Inteligencia Artificial

Se utilizó Claude (Anthropic, 2026) exclusivamente para apoyo en la corrección de estilo, revisión gramatical y mejora de la claridad de la redacción. La conceptualización de la investigación, el análisis de datos, la interpretación de resultados y las conclusiones son responsabilidad exclusiva de los autores.

Referencias

- Aguiar, B. M. E., & Gutiérrez P. H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 2—19. <https://doi.org/10.20983/noesis.2017.1>
- Anderson, L. R., Fryer, R. G., & Holt, C. A. (2006). Discrimination: Experimental evidence from psychology and economics. En W. M. Rodgers III (Ed.), *Handbook on the economics of discrimination* (pp. 97-117). Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781847200150.00010>
- Anthropic (2026). Claude (claude-sonnet-4-6) [Large Language Model]. Asistencia en redacción y revisión académica. (febrero y junio de 2026). <https://claude.ai>
- Arceo-Gomez, E., & Campos-Vazquez, R. (2014). Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country. *American Economic Review*, 104(5), 376—380. <https://doi.org/10.1257/aer.104.5.376>
- Arceo-Gomez, E., & Campos-Vazquez, R. (2019). Double discrimination: Is discrimination in job ads accompanied by discrimination in callbacks? *Journal of Economics, Race, and Policy*, 2(2), 185—193. <https://doi.org/10.1007/s41996-019-00031-3>
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. En A. V. Banerjee & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, pp. 309—393). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004>
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991—1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Blommaert, L., Coenders, M., & van Tubergen, F. (2014). Ethnic discrimination in recruitment and decision makers' features: Evidence from laboratory experiment and survey data using a student sample. *Social Indicators Research*, 116(3), 731—754. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0329-4>
- Blommaert, L., van Tubergen, F., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41(1), 61—73. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.09.007>
- Campos-Vazquez, R. M., & Gonzalez, E. (2020). Obesity and hiring discrimination. *Economics & Human Biology*, 37, 100850. <https://doi.org/10.1016/j.ehb.2020.100850>
- Campos-Vazquez, R. M., & Medina-Cortina, E. M. (2019). Skin color and social mobility: Evidence from Mexico. *Demography*, 56(1), 321—343. <https://doi.org/10.1007/s13524-018-0734-z>
- Evans, S. C., Roberts, M. C., Keeley, J. W., Blossom, J. B., Amaro, C. M., Garcia, A. M., Stough, C. O., Canter, K. S., Robles, R., & Reed, G. M. (2015). Vignette methodologies for studying clinicians' decision-making: Validity, utility, and application in ICD-11 field studies. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(2), 160—170. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2014.12.001>
- Generated Photos. (s. f.). *AI-generated faces images* [Fotografías generadas por inteligencia artificial]. (5 de octubre de 2024). <https://generated.photos/faces>
- Goldsmith, A. H., Hamilton, D., & Darity Jr., W. (2006). Shades of discrimination: Skin tone and wages. *American Economic Review*, 96(2), 242—245. <https://www.jstor.org/stable/30034650>

Howard, S., & Borgella, A. M. (2019). Are Adewale and Ngochi more employable than Jamal and Lakeisha? The influence of nationality and ethnicity cues on employment-related evaluations of Blacks in the United States. *The Journal of Social Psychology*, 160(4), 509—519. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1687415>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2024*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2024/>

King, E. B., Madera, J. M., Hebl, M. R., & Knight, J. L. (2006). What's in a name? A multiracial investigation of the role of occupational stereotypes in selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1145—1159. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00035.x>

Kreisman, D., & Rangel, M. A. (2015). On the blurring of the color line: Wages and employment for Black males of different skin tones. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 1—13. https://doi.org/10.1162/REST_a_00464

Kübler, D., Schmid, J., & Stüber, R. (2018). Gender discrimination in hiring across occupations: A nationally representative vignette study. *Labour Economics*, 55, 215—229. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>

Martínez-Alfaro, A., Silverio-Murillo, A., & Balmore-de-la-Miyar, J. (2024). What's in a name? Evidence of transgender labor discrimination in Mexico. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 227, 106738. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.106738>

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474—16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Ortiz Hernández, L., Ayala Guzmán, C. I., & Pérez-Salgado, D. (2018). Posición socioeconómica, discriminación y color de piel en México. *Perfiles Latinoamericanos*, 26(51), 215—239. <https://doi.org/10.18504/pl2651-009-2018>

Reeskens, T., & Velasco Aguilar, R. (2021). Being white is a full time job? Explaining skin tone gradients in income in Mexico. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(1), 46—68. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1775071>

Schwieren, C. (2003). *The gender wage gap - due to differences in efficiency wage effects or discrimination?* METEOR, Maastricht University School of Business and Economics. METEOR Research Memorandum No. 028. <https://doi.org/10.26481/umamet.2003028>

Schwieren, C. (2012). The gender wage gap in experimental labor markets. *Economics Letters*, 117(3), 592—595. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2012.07.002>

Secretaría de Economía. (s. f.). *Guanajuato: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública* [perfil municipal]. Data México. (29 de abril de 2026). <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/guanajuato>

Telles, E. (2014). *Pigmentocracies: Ethnicity, race, and color in Latin America*. University of North Carolina Press.

Verhaeghe, P. P. (2022). Correspondence studies. En *Handbook of labor, human resources and population economics* (pp. 1-19). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_306-1