

La belleza y el mercado de trabajo *

DANIEL S. HAMERMESH, JEFF E. BIDDLE **

Resumen

En este documento examinamos el impacto de la apariencia física de las personas sobre sus ingresos, utilizando las clasificaciones sobre la apariencia física obtenidas en varias entrevistas. La gente poco atractiva gana menos que el promedio de la gente bien parecida. El castigo en porcentaje de los ingresos para los individuos poco atractivos está entre el 5% y 10%, ligeramente mayor que el premio en porcentaje de los ingresos a la belleza. El efecto sobre los hombres es por lo menos tan grande como para las mujeres. Las mujeres menos atractivas y los hombres casados con poco capital humano tienen menores tasas de participación laboral. La gente bien parecida se clasifica en ocupaciones donde la belleza puede ser más productiva; pero el impacto de la apariencia del individuo es más independiente de la ocupación, sugiriendo la existencia de discriminación pura del empleador.

Abstract

We examine the impact of looks on earnings using interviewers' ratings of respondents' physical appearance. Plain people earn less than average-looking people, who earn less than the good-looking. The plainness penalty is 5-10 percent, slightly larger than the beauty premium. Effects for men are at least as great as for women. Unattractive women have lower labor-force participation rates and marry men with less human capital. Better-looking people sort into occupations where beauty may be more productive; but the impact of individuals' looks is mostly independent of occupation, suggesting the existence of pure employer discrimination. (JEL J71, J10).

* Traducción, PEDRO NEL PÁEZ PÉREZ. Profesor Fundación Universidad Autónoma de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Publicado inicialmente en *The American Economic Review*, 1994. Publicación con autorización del autor al profesor JORGE E. SAENZ CASTRO.

** HAMERMESH: Departamento de Economía, Universidad de Texas, Austin, TX 78712 y Oficina Nacional de Investigaciones Económicas (NBER). Biddle: Departamento de Economía, Universidad Estatal de Michigan, East Lansing MI 48824. Agradecemos a DANNY BLANCHFLOWER, GEORGE BORIAS, RUSSELL COOPER, RONALD EHREMBERG, GERALD OETTINGER, BOB REED, JOHN STRAUSS, participantes en el seminario del NBER y varias universidades. También agradecemos al Consorcio para la Investigación Política y Social y el Instituto para la Investigación Social (Universidad de York) por la consecución de los datos. El nombre de los autores se relaciona inversamente con su apariencia.

ARISTÓTELES decía que la belleza personal era mejor presentación que cualquier carta.

DIÓGENES LAERTIUS,
Las vidas y opiniones de filósofos eminentes
(ca. 200 a.D.).

La discriminación en el mercado de trabajo ha generado abundante investigación económica. Se han producido numerosos análisis teóricos alternativos sobre la naturaleza de la discriminación y una vasta literatura empírica (véase por ej. la revisión de GLEN CAIN [1986]). Sólo en los Estados Unidos se han elaborado¹ estudios metódicos de posible discriminación contra los negros, hispanos, mujeres, minorías lingüísticas, trabajadores impedidos físicamente, e indudablemente otros. Nuestro propósito es ofrecer el primer estudio de la economía de la discriminación en el mercado de trabajo contra otro grupo —los feos— y advertir un posible favoritismo por las personas bonitas (atractivas). Examinamos si hay una forma reducida de actitudes combinadas hacia los bonitos y la distribución de los trabajadores en los diferentes cargos, que generen resultados aparentemente discriminatorios en el mercado de trabajo.

Este análisis es interesante por derecho propio. Cada trabajador trae un poco de atractivo físico al mercado de trabajo junto con otros atributos y la mayoría se preocupa, quizás inmoderadamente (NAOMI WOLF, 1991) por este aspecto de las características del mercado de trabajo. El interés en “la apariencia, ...la construcción de un modelo de belleza, el atractivo” es una expresión de la creencia de que se maltrata a las personas que no alcanzan el modelo. En Estados Unidos se promulgó una legislación para prevenir la discriminación y la negación del empleo por la “estatura, peso y apariencia personal”, por los rasgos “faciales, figura y altura”; y se adelanta un caso jurídico en este aspecto, casos que pueden aumentar con la ley de americanos con incapacidades de 1990².

Estudiar la discriminación sobre la base de la apariencia personal debe ser interesante, aunque es difícil diseñar una investigación que permita diferenciar las características que se presentan en el mercado de trabajo por la discriminación en

¹ Ejemplos de este son, respectivamente, FRANCINE BLAU y ANDREA BELLER (1992), GEORGE BORJAS y MARTA TIENDA (1985), DAVID BLOMM y GILLES GRENIER (1992) y MELISSA FAMULARI.

² Citado por FRED SIEGEL, “El culto al multiculturalismo,” *New Republic*, 18 de febrero de 1991, pág. 38, de un documento oficial de Smith College. La ciudad de Santa Cruz, California, promulgó y luego derogó una ordenanza que prohíbe la discriminación (*New York Times*, febrero 13 de 1992, pág. A18). En el extranjero, esta legislación se propuso en el Congreso de Filipinas (reporte de la Associated Press, diciembre 13 de 1992). El caso jurídico y la Ley de Americanos con Invalidez se discute en TONY McADAMS *et al.* (1992). Un caso reciente es *Hoghdon v. Mt. Mansiel Company*, noviembre 6 de 1992, en el que la Corte Suprema de Vermont decidió que la falta de dientes superiores de una camarera era un impedimento protegido por la Ley de Prácticas de Empleo Justo.

contra de un grupo, de aquéllas debidas a diferencias intergrupales en la productividad no observada (por el investigador). En el caso de la apariencia física hay una oportunidad de hacerlo, ya que pueden identificarse actividades en las que la apariencia física parece ser importante, y donde existe un premio a la belleza (o un castigo a la fealdad) casos que reflejan diferencias en la productividad. En la literatura sobre discriminación salarial, los intentos de ordenar las mediciones de la discriminación son bastante raros (véase ALAN DILLINGHAM, *et al.*, 1994).

En la sección I examinamos algunos resultados relevantes de estudios sociopsicológicos de la belleza y el comportamiento humano; proponemos considerar las medidas de la belleza como descripciones objetivas. En la sección II se discute cómo la belleza podría premiarse en el mercado laboral y cómo esto afecta la elección de una ocupación por los trabajadores. En la sección III se describen los tres conjuntos de datos microeconómicos usados para analizar el papel de la apariencia física. En la sección IV se efectúan las pruebas para los diferenciales de ingresos con base en la apariencia física, la sección V examina las posibles causas de las diferencias hombres-mujeres en los efectos de la belleza; y en la sección VI se hacen las pruebas, proponiendo distinguir las fuentes de las diferencias salariales debidas a la apariencia física.

I. Antecedentes

Si no hay un acuerdo común sobre lo que es belleza, no tendría sentido considerar el papel de la apariencia física en el mercado de trabajo. Afortunadamente, existe una literatura abundante sobre este aspecto, incluyendo investigaciones de antropólogos, sociólogos y psicólogos sociales, recientemente resumida (véanse ELAINE HATFIELD y SUSAN SPRECHER, 1986). Parece claro que hay pocas normas coherentes de belleza en diferentes culturas. El labio inferior bastante estirado se considera atractivo entre los ubangui, como lo era el pie pequeño en la dinastía manchú. Otros ejemplos menos extremos de estándares diferentes de belleza, pueden citarse fácilmente.

Lo que es menos obvio es que los estándares de belleza cambien con el tiempo dentro de la misma cultura, cambios que van más allá de las preferencias y las novedades en el vestir y en el tipo de cuerpo. El ideal de RUBENS lucía muy diferente al de sus contrapartes europeas, caminando por un salón moderno de París. El ideal actual del hombre occidental se habría visto como un tísico potencial y un mal partido tanto para el mercado de trabajo como para el matrimonio en los Estados Unidos del siglo XIX. El problema principal para nuestros propósitos es indagar si los estándares del atractivo físico cambian lo suficientemente despacio, como para permitir que los acuerdos del mercado laboral se relacionen con la belleza por un horizonte tan largo, como la vida laboral de una persona.

La evidencia parece bastante clara en este problema: al interior de una cultura en un punto del tiempo, hay un acuerdo sobre los estándares de belleza y cambian bastante despacio. Por ejemplo, los encuestados con edades entre 7 y 50 años a los que se les preguntó ordenar fotografías de la apariencia física de personas, mostraron una correlación alta su clasificación... Más aún, las clasificaciones de la apariencia física de un grupo de individuos fotografiados en diferentes etapas de sus vidas adultas también estuvieron correlacionados (HATTFIELD y SPRENCHER, 1986 págs. 282-83). Hoy se prefieren los mismos tipos faciales por gente de diferentes razas en diferentes continentes, tal vez por el incremento de la internacionalización de la imagen por los medios de comunicación (*New York Times*, marzo 22 de 1994, pág. A6).

Si alguna evidencia explícita muestra que “la belleza está en los ojos del espectador”, el espectador percibe la belleza como se muestra en la tabla 1, con base en una encuesta canadiense realizada en 1977, 1979 y 198, con entrevistadores diferentes cada año. Se les pidió “clasificar la apariencia física de los entrevistados” en una de la cinco categorías siguientes: muy apuesto, por encima del promedio para la edad (bien parecido); dentro del promedio para la edad, por debajo del promedio para la edad, (nada atractivo) y feo. Los datos tienen características de panel ya que a los entrevistados se les aplicó la encuesta dos años consecutivos y algunos aparecieron los tres años.

Las matrices de clasificación por parejas de años consecutivos se muestran en la parte superior de la tabla 1, son no aleatorias como lo muestra el estadístico chi cuadrado, con base en las tablas de contingencia implícitas en ellos. En cada una hay mucho más aglomeración a lo largo de la diagonal principal que sería aleatoria. La parte inferior de la tabla 1 proporciona información sobre la estabilidad de los puntajes de los entrevistadores en los tres bienios. El 35% de la muestra se clasifica idénticamente en los tres años y cerca del 93% de los entrevistados se clasificaron idénticamente en al menos dos años, mientras que sólo se presentó un nivel de clasificación diferente en el tercer año³. Hay una correlación positiva sobre la forma en que las personas clasifican la apariencia física de los demás.

Hay algunos trabajos que estudian la correlación entre el mercado de trabajo y la belleza. El mejor de éstos es probablemente el de ROBERT QUINN (1978) quien generó correlaciones simples entre las clasificaciones de los entrevistadores y la apariencia de los entrevistados (empleados de tiempo completo) con sus ingresos, utilizando un conjunto de datos también utilizados aquí. Los ingresos eran más altos para hombres y mujeres cuando mayor era la valoración de la apariencia física del

³ Dadas las distribuciones entre las cinco categorías, en estas tres muestras del año 1977, 20% habría clasificado aleatoriamente igual en los tres años y 79% habría clasificado aleatoriamente igual en dos años y sólo una categoría diferente en el tercer año.

TABLA 1
Persistencia de clasificaciones de belleza, calidad de vida canadiense,
1977, 1979 y 1981 (distribuciones porcentuales)

A. Distribuciones de las clasificaciones, 1977-1979 y 1979-1981

Clasificación del primer año	Clasificación del segundo año				
	1	2	3	4	5
1. Notablemente guapo	0.2	0.9	1	0.0	0.0
2. Por encima del promedio (bien parecido)	1.4	14.9	15.9	0.7	0.0
3. Promedio	0.9	15.1	37.5	4.8	0.1
4. Por debajo del promedio (nada atractivo)	0.1	0.4	4.0	1.7	0.1
5. Feo	0	0.1	0.1	0.1	0.1
1977-1979: $X_{16}^2 = 231.13$			1979-1981 $X_{16}^2 = 169.17$		

Clasificación del primer año	Clasificación del segundo año				
	1	2	3	4	5
1) Notablemente guapo	0.4	1.4	0.6	0.0	0.0
2) Por encima del promedio (bien parecido)	1.0	14.3	15.8	1.0	0.0
3) Promedio	0.7	13.3	37.0	4.3	0.4
4) Por debajo del promedio (nada atractivo)	0.0	0.8	6.2	2.0	0.2
5) Feo	0.0	0.1	0.2	0.2	0.1
1977-1979: $X_{16}^2 = 231.13$			1979-1981 $X_{16}^2 = 169.17$		

B. Resumen de las clasificaciones en los tres años

Ambos géneros (N = 1,330)	Desviaciones absolutas, clasificación de 1977								
	1,1					2,2			
	Clasificación de 1977		Igual		Diferente	Igual		Diferente	
1) Notablemente guapo	0,1	0,2	0,8	0,0	0,1	1,1	0,2	0,0	0,1
2) Por encima del promedio	8,1	13,2	10,4	0,6	0,6	0,9	0,2	0,0	0,0
3) Promedio	26,3	19,7	6,8	1	0,7	0,4	0,1	0,0	0
4) Por debajo del promedio	0,3	2,9	3,8	0,2	0,2	0,8	0,2	0,0	0,1
5) Feo	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0
Total:	34,8	36,0	21,9	1,7	1,5	3,2	0,7	0,0	0,2

entrevistado, en una escala de belleza de tres puntos. Los resultados se sostuvieron para ambos géneros y no había evidencia de asimetría en el efecto del ingreso de salida de la categoría media. Un estudio similar (PATRICIA ROZELL, *et al.*, 1989) utilizó datos canadienses destacados en la tabla 1, para efectuar una regresión del ingreso de 1981 y 1979 con una variable de la apariencia física de los entrevistados. Los resultados mostraron un crecimiento del ingreso mayor para los entrevistados bien parecidos.

Otros estudios han examinado la correlación entre ingresos y la apariencia del trabajador, en un rango de edad o cohorte ocupacional. Un ejemplo reciente se encuentra en IRENE FRIEZE (*et al.* 1991) quien estudió los ingresos de individuos con maestría en administración (MBA) durante los diez primeros años después de haberse graduado. La belleza se clasificó de acuerdo con fotografías de los individuos cuando eran estudiantes y se correlacionaron positivamente con los salarios que ganaron inicialmente y los salarios que ganaron después, entre los varones. Entre las mujeres no hubo correlación con el salario inicial, pero las mujeres más atractivas experimentaron un mayor crecimiento del salario⁴.

Una vasta literatura relacionada ha ofrecido fotografías y hojas de vida hipotéticas de trabajadores potenciales, donde se preguntan contenidos experimentales para elegir entre estos trabajadores para varias ocupaciones (HATFIELD y SPRECHER, 1986). Entre los hombres, la belleza reforzó la probabilidad de ser elegidos tanto para trabajos de oficina y profesionales, —trabajos directivos—. La belleza ayudó a las mujeres en las oportunidades de ser seleccionadas sólo para el nivel más alto en trabajos de oficina.

Podemos estar bastante seguros que dentro del mundo industrial moderno, los patrones de belleza son comúnmente acordados y son estables a lo largo de la vida laboral del individuo. La evidencia también sugiere que la belleza del hombre y la mujer —fealdad—, podrían tratarse diferentemente en el mercado de trabajo, para que cualquier estudio empírico analice los géneros separadamente. Más importante, un examen de la literatura deja en claro que ha habido pocos estudios sistemáticos del papel de la belleza en el mercado de trabajo, que el análisis empírico de este problema ha manejado exclusivamente muestras pequeñas y que se ha limitado a tabulaciones y regresiones que tienen a lo sumo una o dos variables constantes (generalmente la edad).

⁴ Un trabajo inédito, de finales de los años setenta de ROBERT FRANK (Universidad de Cornell) correlacionó los ingresos de recién graduado de Cornell con las valuaciones de su apariencia (de fotografías) por un grupo de estudiantes actuales.

II. Modelos de belleza en el mercado de trabajo

Para modelar las diferencias fundamentadas en la apariencia personal en el mercado de trabajo, se asume que en algunas ocupaciones los trabajadores atractivos son más productivos que los no atractivos. Esta ventaja puede surgir de la discriminación del consumidor, pues los clientes prefieren tratar con individuos bien parecidos; o puede haber ocupaciones en las que el atractivo físico refuerza la habilidad de los trabajadores para interactuar productivamente con los compañeros.

Una evidencia que apoya este supuesto se proporciona en un reciente estudio de empleadores (HARRY HOLTZER, 1993) a quienes se les preguntó sobre la importancia o insignificancia de la apariencia física cuando llenaban una vacante. El 11% respondió que la apariencia era muy importante, mientras el 39% creyó que era importante.

Para explorar las implicaciones de tal modelo, considérese una economía dónde cada obrero i está dotado de un vector de características de aumento de la productividad X y se clasifica como atractivo o no atractivo. En cada una de las ocupaciones j el salario está dado por:

$$w_{ij} = \mathbf{a}_j \mathbf{X}_i + b_j \theta_i$$

Donde:

\mathbf{a}_j es un vector de parámetros, b_j es positivo en algunas ocupaciones y cero en otras, y θ_i es igual a 1 si el trabajador es bien parecido y 0 de otra manera. Se supone que los trabajadores eligen la ocupación que les proporciona el mayor salario. Un conjunto de implicaciones empíricas de este modelo involucra la distribución de trabajadores entre las ocupaciones. Se observarán trabajadores atractivos en proporciones mayores en las ocupaciones donde el atractivo es el premio. Sin embargo, la segregación por la apariencia física será incompleta. Se encontrará gente atractiva y no atractiva en cualquier ocupación. Por ejemplo, los obreros poco atractivos pueden escoger una ocupación donde el atractivo aumenta la productividad, si están dotados de otras características que son estimadas en esa ocupación. Igualmente, un obrero atractivo podría elegir una ocupación donde el atractivo no tiene ningún pago, si la elección proporciona un premio relativamente alto al conjunto de otras características particulares del trabajador.

Un segundo conjunto de implicaciones tiene que ver con los ingresos de los individuos atractivos y los no atractivos. Si la distribución de X_i no está correlacionada con la belleza, los trabajadores atractivos ganarán, en promedio, más, contrólense o no a X . Dentro de las ocupaciones observaremos una diferencia entre los ingresos

promedio de los individuos atractivos y los no atractivos sólo en aquellas ocupaciones donde el atractivo es productivo.

Una alternativa obvia para un modelo con diferencias de productividad (incluyendo aquellas asociadas con la discriminación del consumidor) con diferencias basadas en la apariencia física, son el resultado de la discriminación de los empleadores contra los no atractivos. Un modelo tipo BECKER que incluya el disgusto de los empleadores por los trabajadores menos atractivos, produce un diferencial de ingresos por la apariencia física, pero no una elección sistemática de trabajadores en las ocupaciones sobre la base del atractivo. Aún más, no hay razón para esperar diferencias salariales entre trabajadores atractivos y no atractivos que difieran en diferentes ocupaciones⁵.

Así es posible distinguir empíricamente un modelo del mercado laboral con base en la apariencia física y diferencias de productividad y otro con discriminación del empleador. Un obstáculo práctico para esta tarea es identificar aquellas ocupaciones donde el atractivo pueda llevar, plausiblemente, a una mayor productividad. Asumiendo que puede encontrarse un criterio razonable para la identificación, sin embargo, la evidencia de que la gente atractiva está fuertemente representada en tales ocupaciones, apoyaría al modelo de productividad.

Otra prueba involucra una regresión como

$$(1) \quad w_i = \beta_0 + \beta_1 + \mathbf{X}_i + \beta_2\theta_i + \beta_3OCC_i + \beta_4\theta_iOCC_i + \varepsilon_i \quad (2.1)$$

Donde:

$\beta_3OCC_i = 1$ si la ocupación del trabajador ha sido identificada como una en la que la apariencia física es productiva, ε_i son los residuales y los beta son los parámetros. Esta regresión encierra un punto de vista simple de apiñamiento ocupacional; confinar a los trabajadores no atractivos a ciertas ocupaciones deprime los salarios de todos los trabajadores en esas ocupaciones e implica que $\beta_3 > 0$ ⁶. El modelo de productividad implica que $\beta_4 > 0$ y $\beta_2 = \beta_3 = 0$. (Por ejemplo, que la apariencia del trabajador importe sólo en aquellas ocupaciones donde la belleza es importante). El modelo del empleador discriminador implica que $\beta_2 > 0$ y $\beta_3 = \beta_4 = 0$.

⁵ Un proyecto tal predeciría una representación desproporcionada de trabajadores atractivos en ciertas industrias (p. ej. aquellas escudadas en la competencia). La literatura sobre el apiñamiento ocupacional ha asumido a menudo que la discriminación del empleador basada en las preferencias es específica en las ocupaciones, lo que en nuestro caso implicaría que los empleadores experimentan una reacción visceral sólo cuando contemplan la presencia atractiva o no atractiva de un empleado en ciertas ocupaciones. Es duro saber cómo uno pueda identificar estas ocupaciones *a priori* (aunque la proximidad física del empleado al empleador en el trabajo puede ser un factor).

⁶ No están claras las implicaciones de un modelo de apiñamiento ocupacional tenga sobre β_2 y β_4 . La literatura usualmente presume que la segregación ocupacional será incompleta; pero no ha producido un modelo canónico riguroso que genera predicciones sobre los salarios relativos de tipos diferentes de trabajadores en la misma ocupación.

La estructura principal de nuestro trabajo empírico es determinar si las ecuaciones de ingresos normales ofrecen la evidencia de una diferencia en los salarios con base en la apariencia personal. Tratamos de identificar ocupaciones donde la belleza podría ser productiva para examinar la magnitud de orden por apariencia personal e implementar las pruebas implícitas en (1).

III. Los datos

Dos estudios amplios de hogares para Estados Unidos y uno canadiense proporcionaron los datos de los encuestados sobre la apariencia personal, variables laborales y demográficas de interés para los economistas. El *Estudio de calidad de empleo* (ECE) de 1977 contiene información de 1.515 trabajadores. Este estudio tiene la ventaja de incluir en detalle la conducta del mercado de trabajo, pero la desventaja de incluir solamente participantes de la fuerza de trabajo. El estudio sobre la *Calidad de vida estadounidense* de 1971 (CVE) contiene entrevistas de 2.164 encuestados. Para nuestros propósitos, este estudio tiene la ventaja de tener información de fondo sobre los entrevistados, pero la desventaja de contener relativamente pocas variables que describan el trabajo del empleado. El estudio de *Calidad de vida canadiense* (CVC) de 1981 contiene 3.415 observaciones. Este estudio no tiene las desventajas de los dos conjuntos de datos estadounidenses y tiene el atractivo adicional de proporcionar (para una submuestra que constituye un panel de tres años) tres observaciones sobre la apariencia de los encuestados. En los tres trabajos citados, el entrevistador, quien visitó el/la entrevistado(a) en su hogar, tenía que “clasificar [o categorizar] la apariencia física del entrevistado” en la escala de cinco puntos mostrada en la tabla 1, en un rango desde muy guapo o bonito hasta feo⁷. Las distribuciones de las clasificaciones se muestran en la tabla 2. (Para los datos canadienses presentamos promedios de todos los entrevistados incluidos en el estudio de tres años). Entre hombres y mujeres, aproximadamente la mitad se clasifica entre el promedio, y muchos se clasifican sobre el promedio pero están por debajo del promedio. O los canadienses son mejor parecidos que los estadounidenses, o los entrevistadores canadienses (el populacho generalmente) están menos dispuestos a describir a alguien con una apariencia por debajo del promedio. Lo que es más interesante es que las clasificaciones de las mujeres son más dispersas alrededor de las categorías medias. Este es un hallazgo en la literatura psicosociológica: las mujeres parecen: la apariencia femenina evoca reacciones fuertes, tanto positivas como negativas, que los hombres (HATFIELD y SPRECHER, 1986).

En estas muestras muy poca gente se clasifica como notablemente hermosa (guapo) o feo. Nosotros adicionamos estas categorías a las categorías más cercanas

⁷ Estos son los únicos estudios que podríamos encontrar, con información sobre la apariencia y los ingresos. Un gran número de otros estudios, considerando uno que incluye datos de un caso de discriminación (racial) de MARK KILLINWORTH, contienen información sobre la apariencia general de los trabajadores. Esta medida parece estar probablemente más influenciada por medidas del ingreso que medidas sobre la apariencia física que están disponibles en nuestras muestras.

y basamos todas nuestras estimaciones en tres categorías distinguiendo entre: por encima del promedio, promedio, y por debajo del promedio. Incluso esto significa que los tamaños celulares para algunas de las categorías (como las personas con una apariencia por debajo del promedio en la CVE) no son muy grandes.

Los tres estudios ofrecen una variedad de medidas para los ingresos. En todos ellos elegimos calcular los ingresos por horas como ingresos anuales dividido por 52 veces horas semanales⁸. En los análisis que incluyeron ingresos por horas, todos los encuestados que trabajaron menos de 20 horas semanales y quienes ganaron menos de US\$0,75 por hora en la CVE (US\$ 1 por hora en la ECE y en CVC) fueron excluidos, los empleados por cuenta propia y todos aquellos para quienes diversas variables de control de los datos no estaban disponibles⁹. El trabajo empírico incluye sólo gente con edades entre 18-64 años.

Otras variables definidas para el análisis de ingresos por horas e incluidas en los tres conjuntos de datos son: estado civil (el cual medimos como cero —una variable *dummy*, casado o no—; educación, definida como un vector de variables *dummy*, que miden la escuela secundaria completa, algo de universidad o un título universitario o más; y la industria a un dígito. El estado de salud autorreportado se incluyó en todas las regresiones. Cualquiera cuyo estado de salud en el ECE se describe como “total y permanentemente discapacitado” o la categoría siguiente más severa en la escala subjetiva de siete puntos se excluyen de todo el trabajo empírico. En la CVE, se excluye encuestado si su salud le “impide a él/ella hacer muchas cosas” mientras que en la CVC cualquiera que informó que su estado de salud no se clasifica por lo menos como “bien” se excluye¹⁰. Estas exclusiones minimizan cualquier resultado espurio resultante de una posible correlación entre la apariencia física y grandes discapacidades físicas que reducen la productividad en el mercado.

⁸ Todas las ecuaciones fueron estimadas también utilizando ingresos anuales, con horas semanales incluidas como una variable independiente. Ninguna de nuestras conclusiones han cambiado cualitativamente por esta modificación.

⁹ Nótese que en 1971 en los Estados Unidos el salario mínimo era US\$1.60 por hora, y en 1977 era US\$2.30. En Canadá en 1981 el mínimo federal era US\$3.50, y algunos mínimos provinciales eran aun mayores. Las descalificaciones en la tasa de salario está así diseñada para excluir aquellas observaciones para las que los errores de medida son probables. Excluyendo la pequeña fracción de trabajadores para los que su salario por hora se ha estimado por debajo del mínimo legal no implica ninguna selectividad sobre características que se correlacionan con la apariencia. En la CVE, por ejemplo, no hay una relación a incluso a un nivel de significancia del 20% entre las medidas de belleza y la probabilidad de exclusión de la muestra por esta razón. Aun si así fuera, la fracción de gente excluida es inferior al 5% de la muestra.

¹⁰ De los encuestados en ECE con edades entre 18 y 64 años esto descalificó a 10; de la CVE, 126; y de CVC 18.

TABLA 2
Distribución de la apariencia: estudio de calidad de empleo (ECE), 1977;
calidad de vida estadounidense (CVE), 1971; calidad de vida canadiense (CVC) 1977,
1979 y 1981 (distribuciones porcentuales)

Categoría	ECE		CVE		CVC	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1) Notablemente guapo	1.4	2.1	2.9	2.9	2.5	2.5
2) Por encima del promedio para la edad (bien parecido)	26.5	30.4	24.2	28.1	32.0	31.7
3) Promedio para la edad	59.7	52.1	60.4	51.5	57.9	56.8
4) Por debajo del promedio para la edad (realmente poco atractivo)	11.4	13.7	10.8	15.2	7.2	8.3
5) Feo	1.0	1.7	1.7	2.3	0.4	0.7
N:	959	539	864	1.194	3.804	5.464

Nuestro propósito es aislar el efecto de la belleza sobre los ingresos controlando otras causas de variación de los ingresos tanto como sea posible. Por inferencia preguntamos: ¿cuál es el efecto marginal de la apariencia física después de contabilizar todas las demás causas que se miden usualmente en la variación de ingresos? Definimos un conjunto de regresores bastante amplio y tratamos de hacerlos comparables con los tres conjuntos de datos. En la ECE y CVC los datos permiten la construcción de la experiencia actual en el mercado laboral, años de permanencia en la firma, y un indicador del estado sindical. En la primera se incluye el tamaño del establecimiento y la última incluye el tamaño de la firma. En la CVE, la experiencia es medida por la edad —escolaridad—6. En las estimaciones basadas en los dos conjuntos de datos estadounidenses incluimos variables *dummy* para la raza y la localización en el sur, mientras que de la CVC incluimos un vector de variables para las regiones canadienses y un indicador de si la persona habla inglés en el hogar o no. Finalmente, la CVE nos permite incluir medidas de las ocupaciones de los padres de los entrevistados, de su niñez temprana, y de su estado migratorio y el de sus padres y abuelos.

IV. Apariencia personal e ingresos

La pregunta económica más interesante que implica la belleza es probablemente su relación con el éxito económico individual. En la sección II sugerimos tres razones posibles para un premio a la belleza o un castigo para la fealdad en el mercado de trabajo: discriminación patronal pura, discriminación cliente/productividad y apiñamiento ocupacional. Para examinar estos aspectos necesitamos conocer primero si los diferenciales de ingresos basados en la belleza existen.

No queremos estimar un modelo estructural de un mercado hedónico para la apariencia física. Más bien, en la primera parte de esta sección presentamos estimaciones de las ecuaciones de ingresos estándar que permitan la posibilidad de observar diferencias en los ingresos relacionados con la apariencia personal. En la parte final sintetizamos los hallazgos para inferir qué hemos aprendido de este enfoque sobre la existencia de diferenciales de ingresos. Consideramos si problemas como las influencias no observables sobre los ingresos se correlacionan con las medidas de la belleza; si la medición del error opaca nuestros resultados; y cómo podrían ser los problemas potenciales de simultaneidad entre ingresos y belleza.

A. Estimación de la relación entre apariencia física e ingresos

En las columnas (i) y (iii) de la tabla 3 se presenta las estimaciones de las ecuaciones de ingresos con base en los datos de la ECE. Las columnas (i) y (iv) de la tabla 4 hacen lo mismo con los datos de CVE, como las columnas (i) y (v) de la tabla 5 para la CVC. En estas tablas y las subsecuentes presentamos las probabilidades (p) relacionados con el estadístico F para probar la significancia conjunta de las variables reflejando la belleza de los individuos.

TABLA 3
El impacto de la apariencia personal en los ingresos de los empleados: ESE, 1977

Variable	Hombres (i)	Mujeres (ii)	(iii)	(iv)
Apariencia:				
Por debajo del promedio	-0,164 (-0,046)	-0,162 (0,046)	-0,124 (0,066)	-0,107 (0,071)
Por encima del promedio	0,016 (0,033)	0,010 (0,0034)	0,039 (0,048)	0,035 (0,049)
Obeso	0,119 (0,172)	-0,122 (0,134)		
Sobrepeso	-0,024 (-0,038)	-0,016 (-0,058)		
Alto	0,027 (-0,045)	0,104 (-0,114)		
Bajito	-0,105 (-0,06)	-0,017 (-0,124)		
P (probabilidad) sobre el estadístico F para las variables de belleza	0,403	0,404	0,330	0,327
N :	700	700	409	409

Notas: la variable dependiente es \log (ingreso por hora); los errores estándar están entre paréntesis. Las ecuaciones mostradas aquí incluyen variables continuas y de indicador que miden la experiencia actual (y su cuadrado), sindicalización, estado de salud, estado civil, raza, años de escuela vocacional y región y los vectores de variables de indicadores incluyen logros educativos, tiempo en la empresa, tamaño de la empresa, tamaño de la ciudad e industria. Las regresiones excluyen las observaciones para las que los datos no estaban disponibles para lograr estas medidas y para las que las horas trabajadas semanalmente eran <20, ingreso por hora <US\$1 y edad >64 o <18 años.

Entre las seis ecuaciones, el par de variables de belleza son significativas conjuntamente no cero a cualquier nivel convencional de significancia en los cuatro casos. Es más, en todos los seis grupos a la gente con apariencia física por encima del promedio se le paga un premio en porcentaje del salario que varía desde un pequeño 1% hasta un estimado del 13%, (para las mujeres en la *CVE*), los trabajadores con una apariencia física por debajo del promedio pagan un castigo en porcentaje del salario que varía entre 1% y 15%. No todos estos coeficientes individuales son significativamente diferentes de cero. Sin embargo muchos son, y la consistencia del patrón para tres muestras independientes sugiere que el hallazgo de premio y castigo para la apariencia es robusto.

Las estimaciones basadas en *ECE* indican que a las personas más atractivas se les paga más. Sin embargo, el premio para la buena apariencia personal es considerablemente más pequeño que los castigos para la mala apariencia y no es significativo estadísticamente. Los resultados para los hombres son corroborados por la *CVE* en la tabla 4, con coeficientes estimados positivos para las categorías de apariencia personal por encima del promedio y (mayor) negativo en el salario para categoría de aquellos con apariencias físicas por debajo del promedio. Ellos son, sin embargo, contradichos por las estimaciones hechas con base en *CVC*. En esa encuesta hay un premio significativo para los hombres bien parecidos, pero un castigo pequeño o insignificante para hombres con apariencia por debajo del promedio. Un desacuerdo similar se presenta en las estimaciones para las mujeres. La pena más alta para la fealdad en la *ECE* es replicada en la *CVC* canadiense, pero contradicha por un coeficiente positivo para la apariencia de las mujeres con apariencia física por debajo del promedio en la *CVE*. Hay un premio pequeño para las mujeres con apariencia por encima del promedio en la *ECE* y en la *CVC*, y un premio significativamente mayor en la *CVE*.

La similitud de los premios y castigos entre los dos géneros también es interesante. En los resultados de la *ECE* son casi idénticos. En la *CVE* hay un castigo más alto para los hombres con apariencia física por debajo del promedio que para las mujeres, pero un premio más alto para las mujeres bien parecidas. El patrón opuesto se sostiene en *CVE*. Entre la gente que elige trabajar al menos medio tiempo, la belleza no genera efectos muy diferentes sobre los ingresos de los hombres y las mujeres.

Mientras los resultados son cualitativamente similares en las tres muestras, uno todavía puede preocuparse más por la robustez de las estimaciones. Por ejemplo, cada entrevistador podría tener una percepción diferente de la belleza. Estas diferencias podrían considerarse como una forma de error de medida, bajando la eficiencia de nuestras estimaciones y desviándolas a la magnitud que los estándares del entrevistador estuvieran correlacionados espuriamente con los ingresos de los entrevistados. Para tener en cuenta cualquier problema potencial que esto pudiera causar, en las columnas (ii) y (v) de la tabla 4 y las columnas (ii) y (vi) de la tabla 5 se han reestimado estas formas reducidas de las ecuaciones de ingresos usando los efectos fijos específicos del entrevistador para *CVE* y *CVC* respectivamente. Entre los

hombres, el castigo para la fealdad se incrementa ligeramente en ambas muestras; pero los cambios en el premio para la buena apariencia física están en direcciones opuestas. Entre las mujeres el efecto positivo no esperado de la apariencia física por debajo del promedio en la *CVE* es mayor, pero ninguna de las otras estimaciones de premios y castigos se afecta mucho. Tomados en conjunto, los resultados sugieren claramente que la relación entre la apariencia física y los ingresos no surge de la clasificación idiosincrásica de entrevistadores particulares¹¹.

Otra preocupación es acerca de las variables que necesariamente son excluidas de algunas o todas las muestras por que no están disponibles. Obviamente, variables de este último grupo no se examinan aquí. Pero en el grupo anterior podemos considerar el impacto de excluir los antecedentes de la familia del trabajador y la inteligencia. Al incluir medidas de antecedentes familiares de la *CVE*, como en la tabla 4, disminuyen los valores absolutos de las estimaciones de los premios y castigos a la apariencia física en menos de 0.005 para los hombres, y menos de 0.02 para las mujeres. Hemos incluido en las columnas (i) y (iv) de la tabla 4 una variable *dummy* para los trabajadores cuya inteligencia se percibió por el entrevistador que estaba en la cima del 7%, los valores absolutos de los coeficientes para los hombres caerían en 0.002 cada una y las de las mujeres caerían en 0.006 cada una. A pesar de la correlación positiva entre las medidas subjetivas de inteligencia y belleza, los cambios son muy pequeños. Adicionando los logros educativos del padre y la madre a las medidas de antecedentes familiares de la tabla 4, se alteran los coeficientes de las medidas de belleza en menos de 0.001.

La belleza puede alterar otros atributos que la gente le brinda al mercado de trabajo que no son considerados comúnmente en los modelos económicos. Mientras estos efectos son difíciles de medir nuestros datos permiten alguna exploración de este problema adicional de variables omitidas. En la *cvc* los entrevistados respondieron seis preguntas diseñadas para medir su autoestima, con preguntas en una escala de 4 puntos indicando acuerdo/desacuerdo con afirmaciones como "aquellos que siempre tratan de estar adelante en la vida, nunca serán felices". Un promedio simple de estas seis respuestas está (débilmente) positivamente correlacionado con la clasificación de tres categorías de la apariencia física de los individuos; y la misma medida genera coeficientes significativos positivos cuando se las agregamos a las ecuaciones debajo de las columnas (i) y (v) de la tabla 5; apenas alteran los impactos de las medidas de belleza, sin embargo en la columna (i) la estimación es -0.003 y 0.068, mientras en la columna (v) son -0.063 y 0.014. La mala apariencia física produce baja autoestima antes de que la persona entre al mercado laboral, y una baja autoestima se asocia con salarios más bajos; pero medido el impacto directo

¹¹ Una posibilidad relacionada es que los entrevistadores de sexos diferentes clasifiquen a los entrevistados de manera diferente. Esta posibilidad es manejada usando los efectos fijos específicos del entrevistador. No es probable que sea un problema en ningún caso, ya que el 95% de los entrevistados en las dos muestras estadounidenses fueron entrevistados por mujeres. Un problema relacionado es que puede haber diferencias en la habilidad de los entrevistadores para clasificar trabajadores de diferentes razas. No sorpresivamente, dado que la mayoría aplastante de los entrevistados son blancos, las estimaciones de las tablas 3 y 4 sólo cambian muy poco cuando los afroestadounidenses son borrados de la muestra.

de la apariencia física sobre los salarios, es escasamente afectado por los efectos prelaborales a través de la autoestima.

Una larga, grande, y aún creciente literatura (por ej. PAUL TAUBMAN 1975; ROBERT McLEAN y MARILYN MOON, 1980; SUSAN AVERETT y SANDERS KORENMAN, 1993) han estudiado la relación entre el peso, la estatura y los ingresos. Podemos probar si nuestros resultados solamente demuestran el efecto sobre los ingresos de estas pocas características corporales incluyendo medidas de estatura y peso en las ecuaciones de medida y peso. En la ECE el entrevistador clasificó el peso de los entrevistados en una escala de 5 puntos y estimó su estatura en pulgadas, mientras que en la CVE sólo está disponible la estatura¹². Para ambas muestras formamos variables *dummy* basados en la estatura, categorizando a las mujeres altas si excedían 174 m (1.82 m para los hombres) y bajita si estaban por debajo de 1.52 m (1.69 m para los hombres). La construcción de la variables *dummy* para la gente que es obesa, o sólo con sobrepeso se hizo con la muestra de ECE.

El resultado de adicionar estas medidas a las regresiones de los ingresos se muestran en las columnas (ii) y (iv) de la tabla 3 y las columnas (iii) y (vi) de la tabla 4. Otros diferentes que el premio en salario para las mujeres altas y bajitas en la CVE y el castigo para los hombres bajitos en la ECE, ninguna de estas variables tienen un coeficiente que exceda su error estándar. Incluir estas medidas del tipo de cuerpo tiene sólo un efecto pequeño en los coeficientes de las clasificaciones de belleza en las cuatro muestras –demasiado pequeño para sugerir que la relación entre la apariencia y los ingresos surgen de las correlaciones entre la apariencia y estatura o peso.

Los datos canadienses nos permiten examinar los efectos de la medida del error asociado con el uso de una clasificación de belleza de cada entrevistado. Para el subconjunto de entrevistados incluidos en la parte inferior de la tabla 1 el estudio proporciona tres estimaciones independientes para la belleza. Un acercamiento al uso de esta información crearía un conjunto de variables *dummy* para cada una de las diez combinaciones de clasificaciones de la apariencia física basado en la tres clasificaciones del pliegue para cada uno de los tres años. Esto presenta dificultades en tanto que produce unas células escasamente ocupadas y generan una forma métrica diferente de los otros resultados de las tablas 3-5. Una alternativa, un acercamiento muy simple promedia las variables *dummy* para las apariencias físicas por encima y por debajo del promedio para cada año. Así por ejemplo, una persona que es clasificada por encima del promedio en todos los tres años tendría un valor de 1 para la variable *dummy* combinada, indicando apariencias por encima del promedio y 0 para la variable por debajo del promedio; para alguien clasificado por debajo del promedio en un año y dentro del promedio en los otros dos años, las variables por encima del promedio son 0, mientras la variable por debajo del promedio son iguales a un tercio.

¹² La escala de clasificación para el peso (en orden descendente) fue “obeso”, “sobrepeso”, “peso promedio para la estatura”, “por debajo del peso” y “flaco”. Entre las mujeres (hombres), 3,2% (0,7%) se clasificaron como obesos, 19,6% (17,4%) se clasificaron con sobrepeso, 65,8% (72,7%) se consideraron dentro del promedio 11,2% (8,5%) se clasificaron por debajo de su peso y 0,2% (0,7%) se clasificaron como flacos.

Las columnas (iii) y (vii) de la tabla 5 presenta estimaciones de las mismas estimaciones como en las columnas (i) y (v), pero basados ahora en muestras longitudinales más pequeñas. Las columnas (iv) y (viii) remplazan la variable *dummy* de un año por promedios de los tres años. Esta sustitución agrega a la significancia de las ecuaciones para hombres y mujeres. Más aun, todos los cuatro coeficientes estimados se incrementan en valor absoluto cuando esperamos si la clasificación de cada año contiene algún grado de error en la medida¹³. Al obtener información adicional sobre la belleza de los trabajadores proporciona información adicional sobre sus ingresos.

TABLA 4
El impacto de la apariencia sobre el ingreso de los empleados. CVE, 1971

Variable	Hombres			Mujeres		
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)
Apariencia física:						
Por debajo del promedio	-0,078 (0,069)	-0,138 (-0,081)	-0,079 (0,069)	0,069 (0,073)	0,122 (0,095)	0,061 (0,073)
Por encima del promedio	0,065 (0,045)	0,109 (0,052)	0,064 (0,045)	0,128 (0,056)	0,129 (0,076)	0,118 (0,056)
Bajito	(0,101)	0,095 (0,109)		0,235		
Alto	0,018 (0,066)	0,251 (0,214)				
Efectos del entrevistador	no	sí	no	no	sí	no
R ²	0,371	0,471	0,37	0,283	0,332	0,293
P (probabilidad) sobre el estadístico F para las variables de belleza	0,124	0,014	0,13	0,072	0,174	0,108
N:	476	476	476	307	307	307

Notas: la variable dependiente es *log* (ingreso por hora); los errores estándar están entre paréntesis. También se han incluido variables continuas y variables de indicadores que miden la experiencia (edad—educación—6) y su cuadrado, estado de salud, raza, estado civil y región, los vectores de las variables de indicadores miden los logros educativos, el tamaño de la ciudad, los antecedentes rurales, estado de inmigración del individuo y los padres y abuelos, el estado ocupacional del padre e industria. Las regresiones excluyen las observaciones para las que los datos no estaban disponibles para lograr estas medidas y para las que las horas trabajadas semanalmente eran <20, ingreso por hora <us\$1 y edad >64 o <18 años.

¹³ Hay otras formas de variar las tres combinaciones. Por ejemplo, asumiendo que cada entrevistador asigna una clasificación a la largo de una escala de cinco puntos basados en su estimación de la belleza, *B*. Para una persona fea, por ejemplo, los datos de la tabla dos implican que la persona está en el 2,5% más bajo de la población. Asumiendo que *B* se distribuye normalmente la mejor estimación de *B* para esta persona es. Pueden trazarse inferencias similares particionando la densidad normal para cada una de las demás clasificaciones usando los porcentajes poblacionales de la tabla 2. Una estimación sobre la verdadera belleza del entrevistado es *B**, el promedio de las tres estimaciones independientes de. Al utilizar *B** en lugar de como una medida de la belleza, genera mejoras en la bondad del ajuste e incrementa el valor absoluto de los coeficientes estimados, similares a aquellos asociados con las columnas (iii) y (iv) y la columna (vi) y (viii).

B. Síntesis de los resultados básicos, algunas críticas y una interpretación inicial

Las tablas 3 a 5 se explican a sí mismas y suministran evidencia básica sobre la existencia de ingresos diferenciales con base en la belleza. No obstante, es útil resumir los resultados para inferir cuál de los tres conjuntos de datos implicados son las mejores estimaciones de los castigos y los premios asociados con la apariencia física, especialmente cuando los conjuntos de datos individuales son relativamente pequeños.

En la tabla 6 se presentan estos resultados resumidos para cada género separadamente, para las tres muestras combinadas y para las dos muestras de Estados Unidos. Las estimaciones son hechas de las regresiones que reúnen las muestras de las tablas 3-5. (O sólo la tabla 3 y la 4) y permite que los coeficientes sobre todas las variables diferentes a la belleza difieran entre las muestras (p.ej.: el análisis que agrupa las muestras). La última columna muestra que al restringir los

TABLA 5
El impacto de la apariencia sobre el ingreso de los empleados. cvc, 1971

Variable	Hombres				Mujeres			
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(vii)	(viii)
Apariencia física por debajo del promedio:								
1981	-0,012 (0,052)	-0,027 (0,054)	-0,11 (0,104)		-0,058 (0,063)	-0,072 (0,067)	-0,042 (0,096)	
Promedio de los tres años				-0,148 (0,175)				
Apariencia física por encima del promedio:								
1981	0,073 (0,028)	0,059 (0,030)	0,019 (0,056)		0,013 (0,027)	0,01 (0,029)	0,016 (0,056)	
Promedio de los tres años				0,123 (0,084)				
Efectos del entrevistador	no	sí	no	no	sí	no	no	R ²
P (probabilidad) sobre el estadístico F para las variables de belleza								
N:	0,023 887	0,099 997	0,498 350	0,147 350	0,54 883	0,492 883	0,821 282	0,348 282

Notas: la variable dependiente es *log* (ingreso por hora); los errores estándar están entre paréntesis. Las ecuaciones mostradas aquí incluyen variables continuas y de indicador que miden la experiencia actual (y su cuadrado), estado de salud, sindicalización, no habla inglés, estado civil, raza, años de escuela vocacional y región y los vectores de variables de indicadores incluyen logros educativos, tiempo en la empresa, tamaño de la empresa, tamaño de la ciudad e industria. Las regresiones excluyen las observaciones para las que los datos no estaban disponibles para lograr estas medidas y para las que las horas trabajadas semanalmente eran <20, ingreso por hora <us\$1 y edad >64 o <18 años.

efectos estimados de la belleza sobre los ingresos que sean los mismos entre las muestras para hombres y mujeres separadamente no se rechaza por los datos; y para cada género tanto el castigo en ingresos como el premio son significativamente diferentes a cero. Finalmente, incluso restringiendo los efectos, para que sean los mismos para ambos géneros en las tres muestras no se rechaza; y los castigos y premios en los dos conjuntos de las ecuaciones agrupadas son todas significativamente diferentes de cero.

Estos resultados dejan en claro que hay un castigo significativo para la mala apariencia física entre los hombres. El 9% de los trabajadores varones que están por debajo del promedio de belleza o son feos, se penalizan con cerca del 9% del ingreso por hora, otras cosas iguales. El 32% de quienes están por encima del promedio de belleza o son considerados guapos, reciben un premio en su salario del 5%. Entre las mujeres hay alguna evidencia de premio para las apariencias lindas, con un efecto promedio de alrededor del 5%; el castigo para la mala apariencia física (para el 8% más bajo de las mujeres trabajadoras) es 5%. Entre las mujeres ningún efecto es exclusivamente muy significativo. Los resultados combinados de las dos filas

TABLA 6
Datos agrupados del impacto de la belleza sobre el ingreso por horas

	Castigo para apariencias por debajo del promedio	Premio para apariencias por encima del promedio	superior - inferior	p sobre el estadístico F para la apariencia	p intermuestra sobre la igualdad de los efectos de la apariencia
Muestra Hombres					
Todas las tres muestras	-0,091 (0,031)	0,053 (0,019)	0,144 (0,040)	0,0001	0,246
Dos muestras de Estados Unidos	-0,132 (0,039)	0,036 (0,027)	0,168 (0,051)	0,0003	0,443
Mujeres:					
Todas las tres muestras	-0,054 (0,038)	0,038 (0,022)	0,092 (0,048)	0,042	0,163

¹⁴ Recuérdese que los ingresos por hora se calcularon utilizando las horas semanales actuales, asumiendo que todos los trabajadores están empleados el mismo de semanas. En la ESE y la CVE proporcionan datos sobre las semanas de desempleo (despido) (para aproximadamente 7% de hombres que reportaron ser despidos) incluyendo controles para el nivel de educación, estado sindical, antigüedad con la empresa y tamaño del establecimiento o empresa. En ambas muestras el estadístico *t* sobre la variable *dummy* para las apariencias por encima del promedio, estuvo por debajo de 0,5 en valor absoluto. Las apariencias "malas" aumentaron la posibilidad de ser despedidos y alargó su duración, con un estadístico *t* en la ESE de 1.54 (1.40 en la CVE). Esto suministra evidencia adicional para la conclusión de que existe alguna asimetría del efecto de la apariencia física en los salarios. Sin embargo, nótese que en la tabla 2 que las apariencias por debajo del promedio son mucho menos frecuentes que las apariencias por encima del promedio en estas clasificaciones, para que cualquier asimetría en nuestros resultados pueda ser deberse más a como se clasifica la belleza a como el mercado trata la belleza.

inferiores sugieren un castigo de entre el 7% y 9% por estar en el 9% más bajo de las apariencias entre todos los trabajadores y un premio del 5% por estar en el 33% más alto. Mientras los valores absolutos de las estimaciones de punto de los castigos generalmente exceden las estimaciones de los premios, estas diferencias no son significativas. Hay una débil evidencia de asimetría sobre la forma en que el mercado de trabajo trata la fealdad y la belleza¹⁴.

La tercera columna de la tabla 6 combina los premios y castigos para aquellas regresiones agrupadas para estimar los ingresos por hora ganados al moverse de apariencias por debajo del promedio a apariencias por encima del promedio. La estimación de 0.12 para las tres muestras incluyendo a los hombres y las mujeres es equivalente a los efectos sobre los ingresos en éstos (y en muchos otros estudios) a 1.5 años de escolaridad. Visto de otra manera, al moverse desde el promedio hacia abajo del promedio (de la apariencia) desplazaría al trabajador de la media de la distribución de los ingresos al percentil 43; moviendo a las apariencias hacia arriba del promedio desplazaría al trabajador hacia el percentil 53. Claramente, mientras el impacto sobre los ingresos de las diferencias en la apariencia física no son tan grandes como aquellas diferencias en género, la educación o la raza no son triviales.

No cabe duda que existen factores no observados que pueden afectar la productividad y estar correlacionados con la apariencia. Por ejemplo, un gran atractivo e ingresos mayores en la madurez pueden ser productos conjuntos del pasado familiar. Sólo la *CVE* contiene variables que nos permite intentar controlar tales efectos. Si en general el pasado familiar era importante, uno esperaría que estos indicadores parciales tuvieran un efecto importante en las estimaciones. Vimos en la subsección previa que no es así, sugiriendo que las medidas no observadas del pasado familiar es improbable que afecten nuestros resultados seriamente¹⁵. Esta observación y la robustez de los efectos estimados de la belleza sugieren que aunque ellos no demuestran, adicionar más variables a la lista no va a alterar probablemente nuestras conclusiones.

También hay problemas de simultaneidad con los resultados. Uno podría argumentar que ellos muestran meramente que los determinantes no observados de productividad generan ingresos extra que se usan para mejorar la belleza del trabajador. Este es el problema convencional asociado con cualquier estimación hedónica (p.ej.: manteniendo constantes los determinantes no observados, las personas con salarios mayores elegirían invertir más en belleza). Alternativamente, quizá los entrevistadores en estos conjuntos de datos subconscientemente desvíen sus clasificaciones de los entrevistados por que saben, o pueden intuir, los ingresos de los entrevistados.

Tres piezas de evidencia sugieren que estos problemas de simultaneidad no son cruciales aquí. Primero, la evidencia psicosociológica de la sección I mostró qué tan

¹⁵ Agradecemos a BOB WILLYS por sugerir este punto.

poco cambia la apariencia física relativa del individuo en la madurez. Esto implica que hay un alcance limitado para usar las diferencias de ingresos no observados para “comparar” diferencias en belleza. Segundo, si las diferencias no explicadas en los ingresos fueran utilizadas para afectar la belleza, su persistencia en la vida laboral llevaría a una simultaneidad mayor prefiriendo entre trabajadores más viejos que entre los más jóvenes. Y así, habrían premios y castigos aparentemente menores si se restringen las muestras en las tablas 3-5 a trabajadores con edades entre 18-30 años. De hecho, todos los premios y castigos a la belleza en la ESE son mayores en esta submuestra que en las estimaciones básicas de la tabla 3. En las otras dos muestras, la mitad de las estimaciones se incrementan en valor absoluto, mientras la otra mitad decrece. No hay evidencia de una relación más débil entre ingresos y belleza entre los trabajadores más jóvenes.

El tercer punto de evidencia apunta al problema potencial que surge cuando los entrevistadores asignan puntajes más altos a los entrevistados más prósperos. Usando los datos longitudinales en los que se basan las columnas (iii) (iv) (vii) (viii) de la tabla 5, reemplazamos los promedios trianuales de las variables *dummy* por promedios de clasificaciones sólo para 1977 y 1979. Si hay un problema de causalidad inversa en los ingresos de 1981, debe ser menos severo cuando se utilizan estos instrumentos para la belleza en 1981. Las estimaciones son -0.076 y 0.138 para los hombres y -0.027 y 0.071 para las mujeres. Para ambos géneros los valores de se incrementan comparado con las estimaciones en las columnas (iv) y (viii). Esta corrección de simultaneidad estándar no altera nuestros resultados básicos¹⁶. Todas estas pruebas refuerzan la conclusión, cualquiera sea la causa, que la gente que tiene la mejor apariencia física recibe mayores ingresos, mientras la gente con peor apariencia física gana menos que el promedio, otras cosas iguales. Esto es crucial para enfatizar que estos castigos y premios reflejan los efectos de la belleza en todos estos aspectos, no solamente en sus muchos componentes, tales como la estructura facial, la estatura, peso o complejión.

V. La ausencia de diferencias por género

Sorprende particularmente a la luz de alguna discusión popular (WOLF, 1981) la ausencia de premios y castigos significativamente altos, especialmente del último, para hombres y mujeres. La evidencia va en una dirección opuesta: la apariencia de los hombres tiene efectos ligeramente mayores sobre sus ingreso que para las mujeres. Una simple explicación puede ser que nuestros resultados son un artefacto estadístico producido porque las clasificaciones de belleza son una señal

¹⁶ La misma conclusión se alcanza si reemplazamos las clasificaciones de la belleza en 1981 por aquellas predichas por las regresiones usando toda la información contenida en las clasificaciones de 1977 y 1979. A pesar de esta evidencia, todavía puede argumentarse que la correlación serial en los ingresos crea una simultaneidad entre los ingresos corrientes y clasificaciones rezagadas de la belleza. Bajo los supuestos usuales de correlación serial en los ingresos, sin embargo, uno no encontraría, como lo hacemos nosotros, que los resultados de las clasificaciones de 1977 y 1979 en la muestra longitudinal pequeña es por la menos tan fuerte como aquellos que se usan con los datos de 1981 solamente.

de ruido de la apariencia física de la mujer que para los hombres. La evidencia contradice esto: en la parte longitudinal de la *cve* la clasificación de la belleza de las mujeres son ligeramente menos variables en los tres años que aquéllas para las mujeres.

Una vía por la que la belleza puede afectar el éxito femenino en el mercado laboral es por la influencia de su participación en el mercado de trabajo. Para examinar esta posibilidad estimamos *probits* que relacionan la participación con las medidas del atractivo *cve* y *cvc* y en la submuestra longitudinal de *cvc*. Las medidas de coeficientes de belleza para la *cve* se muestran en (i) y para la *cvc* en las columnas (ii)-(iv) de la tabla 7. Excepto cuando utilizamos las clasificaciones promedio de los tres años en la *cvc*, el estadístico *t* sobre las apariencias por las clasificaciones por encima del promedio es pequeño, y los coeficientes están cercanos a cero. Hay sólo una evidencia muy débil de que las mujeres bien parecidas más probablemente estarán en la fuerza laboral que aquellas mujeres idénticas que están en el promedio de apariencia.

TABLA 7

El impacto de la apariencia de las mujeres casadas en el mercado de trabajo (*cve*, 1971; *cvc* 1981) y sobre la educación del esposo (*ese*, 1977)

Variable	<i>Probits</i> de participación				Regresión para la educación del esposo
	<i>cve</i>		<i>cvc</i>		<i>ese</i>
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)
Apariencias por debajo del promedio: 1971 (ó 1981 ó 1977)	-0,168 (0,176)	-0,310 (0,153)	-0,429 (0,245)		-1,043 (0,369)
Promedio para los tres años en la <i>cvc</i>				-0,206 (0,318)	
Apariencias por encima del promedio: 1971 (ó 1981 ó 1977)	-0,034 (0,131)	-0,01 (0,078)	0,02 (0,115)		0,077 (0,308)
Promedio para los tres años en la <i>cvc</i>				0,245 (0,169)	
Seudo-R o R	0,148	0,067	0,082	0,082	0,402
Media de la variable dependiente	0,401	0,524	0,514	0,514	12,63
N:	583	1,278	603	603	199

Notas: los números en paréntesis son los errores estándar. En la *cve*, la variable dependiente es 1 si la mujer estaba empleada en el momento de la entrevista. En la *cvc*, si ella declaró que estaba en la fuerza de trabajo en la fecha de la entrevista. En los modelos *probit* también se incluyen variables de indicadores que miden logros educativos, estado de salud y edad. En los modelos *probit* basados en la *cve*, las variables e indicador para la raza y la edad de los niños más jóvenes también se incluyeron, porque es una medida del ingreso familiar, más que del ingreso de la mujer. En los modelo *probit* basados en *cvc*, las variables de indicadores que describen el número de niños son incluidas. En la regresión sobre la educación del esposo para la *ese*, su edad, los logros educativos de la esposa, edad, y estado de salud también son incluidos en la regresión.

Los efectos de las apariencias por debajo del promedio en la participación femenina es negativa (aunque insignificante) en la *CVE*; en la *CVC* estos efectos son significativamente negativos cuando se utiliza la clasificación común de la belleza (y significativamente negativa cuando se utiliza el promedio de los tres años). Los efectos no son pequeños. En la *CVE* el 6% de las mujeres casadas con apariencias por debajo del promedio es menos probable que participen que aquellas mujeres con apariencias por encima del promedio. En la *CVC* la diferencia en la participación es de una tasa del 8% con base en las estimaciones de la (iii) y 11% con base en las estimaciones de la columna (iv) (ilustrando nuevamente como al usar varios años de clasificaciones reduce el potencial que surge de la medida del error)¹⁷.

Hay entonces alguna evidencia de que las mujeres seleccionan ellas mismas marginarse del mercado de trabajo si son particularmente poco atractivas. Sin embargo, esta selectividad no tiene un impacto importante sobre las estimaciones básicas del efecto de la apariencia sobre los ingresos [en la columna (iv) de la tabla 4 y la columna (v) de la tabla 5]. Corrigiendo la selectividad en la *CVE* el premio asociado cambia con las apariencias por encima del promedio de 0.128 a 0.130. Contabilizando esta forma de selectividad no altera el premio en la *CVC* y cambia el castigo en ingreso de -0.058 a -0.036.

Otra posibilidad es que las apariencias afecten el éxito económico de las mujeres al alterar sus oportunidades de matrimonio. Manteniendo constante la edad de la mujer y sus logros educativos, en las tres muestras sus apariencias no están relacionadas completamente con la probabilidad de contraer matrimonio. Utilizamos los datos sobre la educación del esposo en la *CVE* para estimar regresiones que nuestro par de medidas estándar de la apariencia de las mujeres casadas (y también su edad, estado de salud, la edad del esposo, y la educación para clasificarlas)¹⁸.

Los resultados, presentados en la columna (iv) de la tabla 7, también muestran que las apariencias por encima del promedio esencialmente no tienen efectos sobre los resultados, en este caso en la calidad del esposo a la que la mujer está unida. Sin embargo, todas las cosas iguales, las mujeres con apariencias por debajo del promedio se casan con hombres cuyos logros educativos son menores en un año al que ellas mismas poseen, incluyendo sus propios logros académicos¹⁹. La mujer

¹⁷ No sin sorpresa, modelos *probit* similares para la participación de los hombre en el mercado laboral no tienen una relación entre la apariencia y la probabilidad de participación. Estos resultados y aquellos para las mujeres son cualitativamente los mismos cuando utilizamos regresiones lineales en lugar de modelos *probit* para describir la participación.

¹⁸ Los datos sobre educación se clasifican en siete categorías, no solamente los años de escolaridad. Asignamos años de escolaridad a estas categorías (5, 8, 10, 12, 14, 16 y 17) y basamos las regresiones en estos valores. Ordenando los modelos *probit* con base en estas siete categorías arroja las mismas conclusiones cualitativas.

¹⁹ Las regresiones para la educación de las esposas en la *ESE*, generaron efectos estimados de -0,11 y 0,13 años para la variable *dummy* que indicaba la apariencia de los maridos, con un estadístico *t* por debajo de 0,8 en valor absoluto. El ordenamiento de los resultados económicos en el matrimonio están relacionados con la belleza sólo para las mujeres.

enfrenta un castigo económico adicional por su mala apariencia al casarse con hombres cuyas habilidades sólo les permite ganar un ingreso menor.

Este resultado muestra que los castigos económicos que enfrentan las mujeres por debajo del promedio de la apariencia física no se limita a los ingresos por hora que obtienen. Su éxito en el matrimonio y su probabilidad de trabajar fuera del hogar se reduce por su mala apariencia. Estos efectos no existen para los hombres con apariencia física por debajo del promedio y aparentemente no hay un premio en el matrimonio o un efecto extra sobre la participación para hombres y mujeres bien parecidos.

VI. ¿Clasificación, productividad o discriminación?

Habiendo demostrado que el mercado de trabajo recompensa la belleza, ahora consideraremos las fuentes de los castigos y los premios. La discusión de la sección II sugirió que para examinar estos problemas debemos aprender cómo se ordenan los trabajadores dentro de las ocupaciones y descubrir cómo se afectan las regresiones de los ingresos de las tablas 3-5 cuando se estima el modelo en (1).

Una prueba para el ordenamiento requiere priorizar la determinación de las ocupaciones donde la apariencia física es probable que aumente la productividad. En ausencia de una medida objetiva ampliamente aceptada para determinar esto, aquí utilizamos tres métodos subjetivos independientes. El primero se basa en el *Diccionario de títulos ocupacionales* (DTO) (1977). Asignamos cada trabajador a una ocupación en el DTO utilizando un código ocupacional de tres dígitos en la ESE y en la CVE y nota cómo el DTO mide la relación del trabajo con las personas. Como el atractivo físico puede afectar la productividad a través de la interacción del trabajador con los clientes o los compañeros de trabajo, clasificamos los trabajos con las medidas del DTO que sugieren un importante papel para la comunicación interpersonal en aquellos (trabajos) donde la apariencia es importante²⁰.

El segundo método recae en las opiniones de ocho adultos con por lo menos un año de experiencia laboral de tiempo completo a quienes se les pidió clasificar cada una de las ocupaciones de tres dígitos en una escala de tres puntos: 0, la apariencia probablemente no es importante; 1, la apariencia podría ser importante; y 2, la apariencia es definitivamente importante²¹. Si la clasificación promedio de la ocupación excede el 0.5, la apariencia es importante en la ocupación y forma una variable *dummy* reflejando este promedio de clasificaciones subjetivas.

²⁰ Confiamos en el quinto dígito del código DOT, que puede tomar nueve valores diferentes si el trabajo involucra *mentoring*, "negociando", "instruyendo," "supervisando," *diverting*, "hablando, señalizando," "sirviendo," o "tomando instrucciones, ayudando". Nosotros tratamos todos, pero la última como indicación de que la interacción interpersonal es un aspecto importante de la ocupación.

²¹ Las 28 correlaciones aparejadas de las clasificaciones de 504 ocupaciones estuvieron entre *ranged* 0,36 y 0,61, con una media de 0,47.

TABLA 8
Selección ocupacional: porcentajes de muestra en ocupaciones con apariencia física importante

Apariencia propia La apariencia es importante ESE, hombres	Por debajo del promedio	Promedio	Por encima del promedio	Total		N
DTO	62,6	63,500	64,7	63,7	0,14	
Subjetivo	13,2	13,3	11,1	12,7	0,65	700
Empleador	46,5	52,2	44,3	49,3	2,14	700
	428					
ESE, mujeres						
DTO	76,4	76,2	80,9	77,8	1,16	
Subjetivo	21,8	26,2	28,7	26,4	0,96	409
Empleador	45,9	45,2	47,1	45,9	0,1	409
	309					
CVE, hombres						
DTO	40,0	55,6	64,5	56,9	9,00	
Subjetivo	17,8	12,9	22,4	16,4	6,5	476
Empleador	33,3	61,2	63,3	59,3	7,48	476
	268					
CVE, mujeres						
DTO	67,4	73,9	81,1	75,6	3,61	
Subjetivo	34,9	35,3	40,5	37,1	0,87	307
Empleador	44,1	44,5	62,6	51,1	8,3	307

Notas: los valores críticos para son 5.99 (nivel de significancia del 5%) y 4.60 (nivel de 10%).

El tercer método utiliza una encuesta (HOLZER, 1993) sobre el punto de vista de los empleadores de la importancia de la apariencia de un aspirante para llenar una vacante muy reciente. La categoría ocupacional de la vacante también fue grabada, como lo fue el género del solicitante contratado. Primero dividimos los datos de la encuesta sobre la base del género del trabajador contratado, luego compilamos para cada género una lista de ocupaciones que parecían bastante homogéneas con respecto a la importancia de la apariencia y para la cual había por lo menos 10 observaciones. Para cada celda de ocupación/género calculamos el porcentaje de empleados que respondieron que la apariencia era muy importante o un poco importante y unimos estos porcentajes, cuando fue posible, con los trabajadores de la ESE y la CVE²².

²² La encuesta se dirigió a empleadores de trabajadores con baja educación. Como resultado hubo muy pocas observaciones en varias celdas amplias de ocupaciones para calcular las clasificaciones ocupacionales de la belleza, reviniendo que varios miembros de muestras de la ESE y la CVE fueron incluidos en esta parte del análisis.

Para dividir las muestras aproximadamente en la mitad, definimos para los hombres una ocupación en la que la “apariencia es importante” si más del 40% de los empleados respondieron que la apariencia era importante; para las mujeres la línea divisoria es del 44%. En general, las ocupaciones con los porcentajes más altos tienen más contacto entre trabajadores y clientes: las ocupaciones de ventas encabezan la lista para los hombres; para las mujeres las apariencias juzgadas como las más importantes fueron cajeras, recepcionistas y camareras²³.

Si los trabajadores se clasifican ellos mismos entre ocupaciones/empleadores basados en parte en la productividad relativa de su belleza, debemos observar el promedio más alto de la apariencia del individuo en aquellas ocupaciones en las que nuestro índice sugiere que la apariencia importa más. La tabla 8 presenta la fracción de trabajadores en cada una de las categorías de apariencias de individuos que trabajan donde la apariencia es importante. Con tres esquemas de clasificación, dos muestras y ambos géneros, hemos construido 12 pruebas para la clasificación ocupacional. Las pruebas formales para estas clasificaciones arrojaron estadísticos Chi cuadrado significativos en sólo 4 de las doce columnas. Una forma adecuada para resumir estos resultados es que los tres esquemas de clasificación arrojan una relación significativa entre nuestras medidas de la importancia de la belleza en una ocupación y la belleza del trabajador en esa ocupación en la CVE, pero no en la ESE. Sin embargo, en siete de las 12 columnas el porcentaje de trabajadores donde la apariencia es importante se incrementa monótonamente a lo largo de la escala de la apariencia del individuo. Más importante, en diez de ellas, la gente con apariencias por encima del promedio es más probable que estén trabajando en ocupaciones donde la apariencia es importante.

Los resultados de la tabla 8 suministran alguna evidencia de la clasificación de las ocupaciones de acuerdo a la belleza, pero ciertamente no lo suficientemente fuertes para sugerir que el apiñamiento ocupacional es el principal factor que explican las diferencias de ingresos con base en la apariencia. No es claro como la debilidad de la evidencia se deba a imperfecciones de nuestras *proxies* para las diferencias de la importancia de la belleza entre ocupaciones o la con interacciones entre esta variable o el relativamente menor papel que juega la selección basada en la belleza.

Siguiendo (1) aumentamos las regresiones de los ingresos de la tabla 3 y 4 con una variable *dummy* que significa si las apariencias son o no importantes en una ocupación y con las interacciones entre esta variable y dos variables *dummy* que significan la propia apariencia del individuo. Como en la tabla 8, basamos los resultados en todas las tres medidas de la belleza ocupacional. Un intento por capturar el espíritu del “apiñamiento” puede predecir que la variable *dummy* ocupacional tendría un coeficiente significativo. Un modelo basado en la productividad de la belleza en ciertas ocupaciones implica que las condiciones de la

²³ La información completa sobre las clasificaciones ocupacionales está disponible si se solicita a los autores.

interacción capturará el diferencial de la apariencia. El modelo de discriminación del empleador predice que los coeficientes en todos estos términos adicionales serán igual a cero, pero la propia belleza del individuo afectará sus salarios indiferentemente de la ocupación.

Los resultados de estas pruebas se muestran en la tabla 9, la que presenta ecuaciones análogas a las presentadas en las columnas (i) y (iii) de la tabla 3 [columnas (i) y (iv) de la tabla 4]. Para el DTO y las medidas subjetivas, las muestras son idénticas a aquéllas utilizadas en las tablas 3 y 4. Los coeficientes que representan los efectos principales de la belleza del (propio) entrevistado no es mayormente diferente de lo que fue en estas tablas; y los valores de p sobre el estadístico F que prueban el par de variables también difieren poco de las estimaciones correspondientes en estas tablas. Aún manteniendo constante la belleza ocupacional, las apariencias de los trabajadores por debajo del promedio reciben castigos salariales sustanciales (excepto, como antes, para las mujeres en la CVE y trabajadores con apariencias por encima del promedio reciben un premio (especialmente las mujeres en la CVE).

En las muestras en las que se utiliza estimaciones basadas en el punto de vista del empleador de las apariencias ocupacionales que contienen aproximadamente 40% de las observaciones menores los efectos de la propia apariencia del trabajador es significativa por lo menos en un nivel bajo en tres de los cuatro casos.

Los efectos principales de las apariencias ocupacionales exceden sus errores estándar en 6 de las 12 ecuaciones. Los coeficientes de los términos de interacción exceden sus errores estándar en 10 de 24 casos. Los valores de \bar{R}^2 aquí son mayores en la ESE para los hombres, menor para las mujeres en la ESE, y mayor en un caso, menor en el otro para las muestras de la CVE que en las tablas 3 y 4, mientras que en las muestras reducidas utilizando los índices basados en el punto de vista de los empleadores los valores de \bar{R}^2 se incrementan en tres de los cuatro casos²⁴.

Tomados juntos, las estimaciones proveen una indicación de que los requerimientos ocupacionales para la belleza pueden producir efectos independientes en los ingresos; pero no podemos rechazar la posibilidad de que no tengan efectos.

Este ejercicio final demuestra una cosa muy claramente: los efectos de la propia apariencia individuo sobre sus ingresos es muy robusta. Que hay premios y castigos

²⁴ Una prueba más completa simplemente incluye un vector de variables *dummy* para ocupaciones de un dígito en la ecuación básica para las muestras y el género. Los coeficientes sobre las variables *dummy* para apariencias por debajo y por encima del promedio parecen muy alteradas en tamaño o significancia. Entre los hombres (mujeres) de la ESE, los coeficientes [análogos a los de las columnas (i) y (iii) de la tabla 3] resultaron ser -0,156 y 0,014 (-0,100 y 0,026). Entre los hombres (mujeres) de la CVE, los coeficientes [análogos a los de las columnas (i) y (iv) de la tabla 4] resultaron ser -0,059 y 0,062 (0,068 y 0,115). Tomando este enfoque a su extremo lógico (perdiendo entre un cuarto y un medio de grados de libertad encada modelo) reestimamos las ecuaciones con variables *dummy* separadas para cada ocupación de tres dígitos. Los resultados para los hombres en ambas muestras esencialmente no presentan cambios en esta extensión; para las mujeres los parámetros de estimación mantienen su signo, pero sus valores absolutos se recortan en la mitad.

en ingresos para la apariencia independientemente de la ocupación lo que sugiere que la discriminación del empleador sobre la base de la apariencia está detrás de estos premios y castigos en el ingreso. Que hay alguna evidencia de la clasificación que implica que la discriminación pura del empleador sola no describe el papel de la belleza en el mercado de trabajo; la belleza puede ser productiva en algunas ocupaciones quizá como resultado de las preferencias de los clientes.

TABLA 9
Selección, apariencias y los determinantes del ingreso: ESE, 1977; CVE, 1971

Muestra e índice de ocupación	Apariencia por debajo del promedio	Apariencias por debajo del promedio X índice de ocupación	Apariencias por encima del promedio	Apariencias por encima del promedio X índice de ocupación	Índice de ocupación	R2	p sobre el estadístico F sobre efectos principales
ESE, hombres							
DTO	-0,177 (0,058)	-0,036 (0,095)	0,041 (0,042)	0,072 (0,069)	0,052 (0,041)	0,405	0,002
Subjetivo	-0,162 (0,049)	0,007 (0,127)	0,012 (0,035)	0,051 (0,097)	0,124 (0,072)	0,405	0,003
Empleador	-0,178 (0,076)	-0,112 (0,107)	-0,095 (0,057)	0,103 (0,084)	-0,066 (0,049)	0,41	0,026
ESE, mujeres							
DTO	-0,174 (0,075)	-0,218 (0,157)	0,023 (0,054)	-0,068 (0,119)	0,032 (0,085)	0,329	0,036
Subjetivo	-0,1 (0,074)	-0,037 (0,151)	0,05 (0,055)	-0,036 (0,096)	0,08 (0,093)	0,326	0,13
Empleador	-0,078 (0,107)	-0,013 (0,158)	0,152 (0,076)	-0,312 (0,111)	0,216 (0,077)	0,153	0,064
CVE, hombres							
DTO	-0,102 (0,107)	-0,057 (0,142)	0,07 (0,056)	0,011 (0,089)	0,093 (0,055)	0,373	0,224
Subjetivo	-0,097 (0,076)	0,078 (0,177)	0,045 (0,048)	0,089 (0,099)	0,085 (0,102)	0,371	0,223
Empleador	0,145 (0,150)	-0,107 (0,250)	0,124 (0,121)	-0,072 (0,152)	-0,006 (0,095)	0,213	0,449
CVE, mujeres							
DTO	0,049 (0,088)	-0,056 (0,159)	0,166 (0,063)	0,175 (0,130)	-0,066 (0,088)	0,282	0,031
Subjetivo	0,130 (0,090)	-0,172 (0,152)	0,075 (0,068)	0,142 (0,099)	-0,053 (0,099)	0,287	0,266
Empleador	0,253 (0,153)	-0,304 (0,229)	0,261 (0,127)	-0,355 (0,162)	0,218 (0,117)	0,272	0,058

VII. Conclusiones e implicaciones

En análisis empíricos separados utilizando tres conjuntos de datos, encontramos alguna evidencia de un impacto positivo de la apariencia física del trabajador sobre sus ingresos. La evidencia en cada muestra aislada es sugestiva pero no muy fuerte. Cuando se combinan las tres muestras, el tamaño de estas muestras se vuelve suficiente para hacer algunas inferencias claras sobre el papel del trabajo en el mercado de trabajo. Otras cosas iguales, los salarios de las personas con apariencias físicas por debajo del promedio son menores a los salarios que devengan quienes están por encima del promedio y hay un premio en salario para la gente que posee una buena apariencia física que es ligeramente menor que el castigo en salario para los no atractivos. El sistema de premio y castigo puede ser más alto para los hombres, pero estas diferencias de género no son grandes. Hay también alguna evidencia de que el mercado laboral selecciona a las personas bien parecidas para que se desempeñen en ocupaciones en las que su apariencia es productiva.

Es difícil desenredar los efectos de fuentes alternativas de diferenciales de ingresos en los datos. No obstante, nuestro hallazgo de premios y castigos en los ingresos esencialmente no se ven afectados cuando se tiene en cuenta las ocupaciones de los trabajadores sugiere que no hay soporte para un modelo de desplazamiento ocupacional a lo largo de la dimensión de la belleza. Que haya alguna selección ocupacional por la apariencia física proporciona un soporte para la discriminación relacionada con la productividad; pero la evidencia es muy débil. Una explicación relacionada, de que haya diferencias de productividad relacionada que no alcanzamos a introducir en el trabajo por las variables omitidas no puede desconocerse aunque hay alguna evidencia en su contra. El soporte más fuerte es para un modelo de discriminación pura tipo BECKER basado en la belleza y en el soporte de los gustos de los empleadores/trabajadores. Más luz debe podría verse sobre estas cuestiones por exámenes comparativos de la relación entre apariencia física e ingresos dentro de ocupaciones particulares definidas estrechamente.

Nuestras demostraciones muestran la magnitud de los incentivos que el mercado de trabajo en Norteamérica proporciona para *expende* recursos en la belleza y los mecanismos de los que surgen estos incentivos. Si los mismos incentivos existen en otras economías, es obviamente un punto de interés. Los resultados también llevan, naturalmente a más exámenes de las fuentes de diferenciales salariales y posible discriminación y selección ocupacional en otras dimensiones, como impedimentos físicos y mentales. En cada caso, el método que hemos desarrollado para ayudar a distinguir entre la productividad discriminación y la selección ocupacional puede aplicarse, *mutatis mutandis* para descubrir las fuentes de otros resultados aparentemente discriminatorios.

Bibliografía

- AVERETT, SUSAN and KORENMAN, SANDERS. "The economic reality of the beauty Myth". *National Bureau of Economic Research* (Cambridge, MA) Working Paper, n° 4521, 1993.
- BLAU, FRANCINE and BELLER, ANDREA. "Black-White Earnings over the 1970's and 1980's: Gender differences and trends". *Review of Economics and Statistics*, february de 1992, 74(1), págs. 276-286.
- BLOOM DAVID and GRENIER, GILLES. "Earnings of the french minority in Canada and the Spanish Minority in the United States". In: BARRY CHISWICK, ed. *Immigration, lenguaje, and technicity*. Washington, D.C.: American Enterprise Institute Press, 1992, págs. 373-409.
- BORJAS, GEORGE and TIENDA, MARTA, eds. *Hispanics in the U.S. economy*. New Cork: Academia Press, 1985.
- CAIN, GLEN. "The economic analysis of labor market discrimination: A Survey", ORLEY ASHENFELTER y RICHARD LAYARD, eds., *Handbook of labor economics*. Amsterdam: North Holland, 1986, págs. 693-785.
- Dictionary of occupational titles*, 4th ed. Washington, D.C.: Government Printing Office, 1977.
- DILLINGHAM, ALAN; FERBER, MARIANNE and HAMERMESH, DANIEL. "Gender discrimination by gender: Voting in a professional society". *Industrial and labor relations review*, july, 1994, 47(4), págs. 622-633.
- FAMULARI, MELISSA. "The effects of a disability in labor market performance: the case of epilepsy". *Southern Economic Journal*, april, 1992, 58(4), págs. 1072-1087.
- FRIEZE, IRENE; OLSON, JOSEPHINE and RUSSELL, JUNE. "Attractiveness and Income for men and woman in management". *Journal of applied Social Psychology*, July 1991, 21(3), págs. 1039-1057.
- HATFIELD, ELAINE and SPRECHER, SUSAN. *Mirror, mirror...: The importance of looks in everyday life*. Albany. NY: State University of New York Press, 1986.
- HOLZER, HARRY. "Multi-city study of urban inequality". Unpublished manuscript, Michigan State University, 1993.
- MCAADAMS, TONY; MOUSSAVI, FARZAD and KLASSEN, MICHAEL. "Employee appearance and the Americans with Disabilities act: An emerging issue?". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, December 1992, 5(4), págs. 323-338.
- MCLEAN, ROBERT and MOON, MARILYN. "Health, obesity and earnings". *American Journal of Public Health*, September 1980, 70(9), págs. 1006-1038.
- QUINN, ROBERT. "Physical deviance and occupational mistreatment: the short, the fat and ugly". Unpublished manuscript, Institute for Social Research University of Michigan, 1978.

ROSZELL, PATRICIA; KENNEDY, DAVID and GRABB, EDWARD. "Physical Attractiveness and Income Allainment Among Canadians". *Journal of Psychology*, November, 1989, 123(6), págs. 547-559.

TAUBMAN, PAUL. *Sources of inequality in earnings*. Amsterdam: North Holland, 1975.

WOLF, NAOMI. *The beauty myth*. New York: Anchor, 1991.