



## Estudios e Investigaciones

# UN EXPERIMENTO DE CAMPO PARA LA DETECCIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POSIBLES PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS CONTRA LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Año 2004 – Año 2007

Equipo investigador dirigido por: **Lorenzo Escot Mangas**

- Rocío Albert López-Ibor
- José Andrés Fernández Cornejo
- Álvaro Herráez González
- Miguel Infestas Maderuelo
- Eva del Pozo García
- María Obdulia Samamed Rodríguez

**Universidad de Complutense de Madrid**

NIPO: 207-07-140-9

ISBN: 978-84-690-9708-3

Ref: 731 - 42/04



**Universidad Complutense de Madrid**  
Escuela Universitaria de Estadística

**MEMORIA DE INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO**  
**I+D+I 42/04**

**Un experimento de campo para la detección y  
cuantificación de posibles prácticas  
discriminatorias contra las mujeres en los procesos  
de selección de personal**

Financiado por el *Instituto de la Mujer* y por el Fondo Social Europeo  
en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e  
Innovación Tecnológica 2004-2007 (Nº Expte. 42/04)

Equipo de Investigadores

**Lorenzo Escot Mangas (IP) \***

**Rocío Albert López-Ibor**  
**José Andrés Fernández Cornejo**  
**Álvaro Herráez González**  
**Miguel Infestas Maderuelo**  
**Eva del Pozo García**  
**María Obdulia Samamed Rodríguez**

**Colaboradores de Investigación:** María del Carmen Gutiérrez, Tania Martínez Dubla, Rogelio Biazzi, Rebeca Mella Vecino, José Ángel Jorge Tomé, Adrián Domínguez Nistal, Javier Saiz Briones, Paloma Almodóvar, Miryam Menéndez Rodríguez

---

\* Universidad Complutense de Madrid. Escuela Universitaria de Estadística. Avda. Puerta de Hierro s/n  
28040 Madrid. [escot@ccee.ucm.es](mailto:escot@ccee.ucm.es) telf. 91.394.32.32 fax. 91.394.25.82



# Un experimento de campo para la detección y cuantificación de posibles prácticas discriminatorias contra las mujeres en los procesos de selección de personal

I+D+I 42/04

---

## Índice

1. Introducción.....	1
1.1. Los objetivos de la investigación .....	9
1.2. Algunos resultados del experimento .....	13
1.3. Estructura del informe .....	14
2. Los experimentos de campo como forma de cuantificar la incidencia de las conductas discriminatorias en los mercados .....	15
2.1. Los “test de correspondencia” en el ámbito de la discriminación en el acceso al empleo, por razones de sexo .....	19
3. Metodología: El diseño del experimento.....	24
3.1. Formato y estilo de los currículos .....	25
3.2. Perfiles personales.....	27
3.3. Perfiles profesionales .....	35
3.4. Fuentes de donde se han obtenido las ofertas de empleo realizadas por las empresas.....	40
3.5. Organización logística del experimento y rotación de currículos.....	42
3.5. Cronología de la realización del experimento.....	44

4. Resultados del Experimento .....	47
4.1. Ofertas de empleo y currículos enviados .....	47
4.2. Tasas de preselección de los candidatos según perfiles personales.....	49
4.3. Tasas de preselección según perfiles profesionales .....	55
4.4. Relación entre los contactos obtenidos y los salarios ofertados .....	63
4.5. Relación entre los contactos obtenidos y la calidad de los puestos ofertados .....	66
4.6. Caracterización de la probabilidad de contacto: un análisis Probit .....	69
4.6.1. Introducción al modelo probit .....	70
4.6.2. Resultados de la estimación del modelo Probit .....	74
5. Conclusiones y recomendaciones.....	93
5.1. Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados entre sexos: segregación ocupacional.....	96
5.2. Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados según estado civil .....	100
5.3. Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados según edades.....	102
5.4. Conclusiones en cuanto a los salarios ofrecidos por las empresas en sus anuncios .....	105
5.5. Consideraciones finales .....	107
6. Bibliografía .....	111
 Anexos I: Lista de nombres ficticios, teléfonos, correos electrónicos y direcciones postales utilizados en el experimento.....	 119
Anexo II: Currículos ficticios empleados en el experimento campo..	124
Anexo III: Comparativa entre portales de Internet con ofertas de empleo .....	209
Anexo IV: Introducción de CV en Infojobs.net.....	215
Anexo V: Microdatos del Experimento: Perfiles Contactados .....	219

Los microdatos del experimento están disponibles previa solicitud a los autores:

Lorenzo Escot  
Universidad Complutense de Madrid  
Escuela Universitaria de Estadística  
Av. Puerta de Hierro s/n  
28040 Madrid  
[escot@ccee.ucm.es](mailto:escot@ccee.ucm.es)

## 1. Introducción

---

El análisis de la información estadística referente a hombres y mujeres en el mercado laboral pone de manifiesto la existencia de grandes diferencias entre sus salarios medios, sus tasas de desempleo, su distribución por sectores y ocupaciones. La literatura especializada en el análisis de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se ha centrado en el análisis, entre otros, de cinco tipos de desigualdad:

- ***Desigualdad en la participación*** (tasas de actividad masculinas vs femeninas)
- ***Desigualdad*** (segregación) ***ocupacional y sectorial*** (índice de representación, de disimilitud, ...)
- ***Desigualdad salarial***
- ***Desigualdad en la promoción profesional***
- ***Desigualdad en el acceso a los puestos de trabajo o desigualdad en los procesos de selección de personal***

Entre las causas propuestas para explicar el origen de esa desigualdad de resultados (en los salarios, en la promoción profesional, etc.) cabe distinguir entre las que tienen su origen en el lado de la oferta de trabajo y las que tienen su origen en el lado de la demanda de trabajo. En el primer caso se hace referencia a que los miembros del grupo

desfavorecido pueden tener en promedio unos niveles de capital humano o unas actitudes frente al trabajo diferentes a las del grupo favorecido (y ello muy posiblemente como consecuencia de situaciones de desigualdad o discriminación previas); y en el segundo caso se hace referencia a que los propios demandantes de empleo, las empresas, pueden manifestar conductas discriminatorias contra los miembros del grupo desfavorecido en varios ámbitos, como la contratación, los salarios o la promoción profesional.

Aun cuando los estudios econométricos encaminados a cuantificar la brecha salarial de género constituyen una línea de investigación fundamental en el ámbito de la cuantificación de las situaciones de discriminación, éstos deben ser complementados por otros estudios que analicen la presencia de otros tipos de discriminación, principalmente porque en los países que tienen legislaciones que prohíben la discriminación salarial las prácticas discriminatorias pueden desplazarse hacia ámbitos que resultan menos perceptibles que la discriminación salarial; por ejemplo, las prácticas discriminatorias podrían aparecer en el proceso de selección de personal.

En esta investigación nos centraremos en el último tipo de desigualdad, la existente en los **procesos de selección del personal**, utilizando para ello la metodología de los experimentos de campo. En cualquier caso como se verá a lo largo del estudio todas estas tipologías de desigualdad en el mercado de trabajo por razones de género están estrechamente vinculadas entre sí, y comparten elementos comunes que ayudan a su explicación, algunos propios del mercado de trabajo y otros más generales que también afectan al conjunto de relaciones hombre-mujer de nuestra sociedad (estereotipos con respecto a los roles hombres y mujeres en la sociedad).



Siguiendo a Heckman (1998), podemos definir la **discriminación en contra de la mujer** como aquella situación en la que una mujer es tratada de diferente forma que un hombre en cuanto a su remuneración, promoción profesional o la valoración de sus capacidades profesionales en los procesos de selección de personal como consecuencia de su sexo, sin que existan en ningún caso causas objetivas que determinen que el sexo del trabajador o trabajadora ejerza ningún tipo de efecto directo sobre su productividad, capacidad o méritos profesionales.

En consecuencia, para poder **cuantificar y detectar conductas discriminatorias** en contra de las mujeres en los procesos de selección de personal, será necesario identificar y cuantificar la existencia de diferencias en el éxito alcanzado en dichos procesos de selección por un hombre y una mujer con idénticos (o similares) niveles de formación, experiencia, méritos o capacidad profesional demostrada (con idénticos factores de oferta). Utilizando estas comparaciones entre "*pares*" de candidatos homogéneos, podrá realizarse posteriormente la agregación de la experiencia discriminatoria individual y así obtener una medida global de discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal<sup>2</sup>.

En muy raras ocasiones se dispone de información sobre el salario, o las posibilidades de promoción de dos trabajadores (hombre y mujer) con idéntica capacitación o productividad que permita cuantificar la

---

<sup>2</sup> Existen distintos tipos de agregación, habitualmente suele utilizarse la discriminación en media, lo que supone, implícitamente, ponderar cada experiencia discriminatoria de igual forma, independientemente de su importancia o tamaño. Véase Del Río, Gradín y Cantó (2004) para un análisis detallado de los problemas e implicaciones normativas de los diferentes tipos de índices y métodos de agregación de la discriminación en contra de las mujeres.

posible existencia de discriminación salarial o en la promoción en media. Es por ello que los estudios sobre la discriminación salarial (y en la promoción) entre hombres y mujeres deben hacer uso de herramientas auxiliares para poder detectar la posible discriminación en contra de la mujer. Podemos clasificar en dos grupos dichos métodos para cuantificar la discriminación: los **métodos indirectos de regresión** y los **métodos directos de experimentación controlada**.

Los **métodos indirectos de regresión** utilizan encuestas o registros de diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras más o menos heterogéneos, esto es, utilizan información sobre trabajadores y trabajadoras que no tiene necesariamente la misma productividad. La metodología comúnmente utilizada en este sentido es la propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) consistente en realizar análisis de regresión del salario recibido, del grado de promoción profesional o del éxito conseguido por un trabajador en los procesos de selección de personal como una función de sus características personales y capacidades profesionales observables. Realizando sendas regresiones sobre la muestra de hombres y la muestra de mujeres y una vez descontadas las diferencias (en media o a lo largo de la distribución) entre las características personales y profesionales de hombres y de mujeres, se usan dichas regresiones para de manera indirecta estimar la posible existencia de conductas discriminatorias (diferencias en la consideración, valoración o remuneración de las características de un hombre y de una mujer).

El principal problema de este tipo de estudios no radica sólo en la heterogeneidad en cuanto a niveles de productividad de los trabajadores y trabajadoras encuestados. Otro problema importante al que se enfrentan estos estudios es que la productividad de los

trabajadores no es una variable directamente observable. En consecuencia, los estudios sobre la discriminación salarial, o en la promoción o en el acceso al empleo proponen estimar de alguna forma dicha productividad, utilizando indicadores indirectos de los factores determinantes de la productividad de un trabajador. La principal limitación, por consiguiente, de este tipo de estudios es que no es posible disponer de todas las variables que influyen en la productividad de los individuos. Existe un problema de "heterogeneidad no observada". Por ejemplo, en el caso de las mujeres, puede haber diferencias en las preferencias respecto de estilos de vida en lo concerniente al hogar (mujeres que dan prioridad relativa al ámbito del hogar y mujeres que dan prioridad relativa al ámbito profesional) que influyen en la productividad y que no son observables. Puesto que estas preferencias pueden estar también relacionadas con algunas de las variables independientes utilizadas en los modelos de regresión (inversión en capital humano, número de hijos, trabajo a tiempo parcial, etc.), algunos de los parámetros estimados pueden estar sesgados<sup>3</sup>.

Frente a esta metodología de regresión que utiliza información heterogénea, el objetivo de los **experimentos controlados de campo** (*field experiments*) es, precisamente, tratar de obtener (crear) información directa sobre el éxito en los procesos de selección de personal de hombres y mujeres con idéntica capacitación y méritos utilizando para ello candidatos ficticios cuyas características personales y profesionales son controladas (diseñadas) por el investigador. Es el propio investigador el que diseña (controla) los currículos (que son esencialmente iguales) a enviar a las empresas. Además, y esta es una ventaja de este tipo de experimentos, es que el sujeto investigado (las empresas), no saben que están siendo sometidos al experimento, por lo

---

<sup>3</sup> Este problema se puede abordar, hasta cierto punto, en la medida en que se disponga de datos de panel, lo cual no siempre es posible.

que se elimina cualquier posible sesgo en la conducta de las empresas derivada de este hecho. La información que le llega a las empresas sobre las características de los candidatos, sus aptitudes, su experiencia profesional, etc. están controladas por el investigador y se diseñan de tal forma que entre los candidatos la única diferencia sea el sexo, por lo que la elección de un candidato y no otro estaría revelando la existencia de una discriminación por razón de sexo. De esta forma, la posibilidad de obtener evidencia directa de conductas discriminatorias hace de los experimentos de campo una herramienta de investigación valiosa y complementaria a los estudios econométricos tradicionales que aplican los métodos indirectos de regresión.

Los experimentos de campo para la cuantificación de la discriminación se vienen realizando desde hace más de 30 años. Consisten básicamente en utilizar *pares de candidatos ficticios* que optan a un empleo que resultan muy similares en todas sus características personales y profesionales salvo en una, su sexo (en experimentos que tratan de estudiar otro tipo de discriminación la variable diferencial sería otra, como su origen étnico, edad, etc.). Estos pares de candidatos similares envían sus currículos a las empresas que estén realizando un proceso de selección de personal, y posteriormente se procede a cuantificar el número de veces que alguna empresa ha estado interesado en el currículum de que cada candidato. En la medida en que el experimento haya sido diseñado cuidadosa y correctamente, si se detecta que los candidatos del grupo desfavorecido son menos reclamados por las empresas que los pertenecientes al otro grupo (¿se citan a más hombres que a mujeres para acudir a las entrevistas de empleo y continuar en el proceso de selección?), entonces se habrá obtenido evidencia directa de discriminación contra ellos por parte de las empresas

En estos estudios, tras preparar cuidadosamente el experimento controlado, que como se verá más adelante tiene numerosas modalidades, y obtener los resultados correspondientes, se procede a cuantificar en qué medida un tipo de candidato es más aceptado que el otro (por ejemplo, ¿se citan a más hombres que a mujeres para acudir a las entrevistas de empleo y continuar en el proceso de selección?), y se le da a estos datos el correspondiente tratamiento estadístico/econométrico.

No tenemos constancia de que en España se haya realizado hasta el presente ninguna investigación sobre la discriminación por razones de sexo en el mercado laboral que se base en el uso de experimentos de campo. La forma tradicional de estudiar este fenómeno en España ha sido utilizando los métodos indirectos de regresión<sup>4</sup>. Es decir, aplicando el correspondiente análisis econométrico a la información obtenida a través de la realización de encuestas (normalmente a los empleadores) o de la explotación de las principales macroencuestas que tienen que ver con el mercado laboral (la Encuesta de la Población Activa, el Panel de Hogares de la UE, la Encuesta de Estructura Salarial, la Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo, etc.). En estos estudios se controla por todas las variables disponibles en la correspondiente macroencuesta que influyen en la productividad de los trabajadores, de manera que la parte de la diferencia en los resultados medios (en salarios, promoción, etc.) entre hombres y mujeres no explicado por las diferencias medias en esas variables, se interpreta como una cuantificación de la discriminación de género existente en el mercado laboral (metodología de Oaxaca 1973 y Blinder 1973).

---

<sup>4</sup> Véase entre otros: Moreno et al. 1995; De la Rica y Ugidos, 1995; Hernández, 1995 y 1996; Ugidos, 1997a y 1997b; García et al., 2001; De la Rica, 2003; Dolado et al., 2004; Gardeazábal y Ugidos, 2005; Palacio y Simón 2003, 2004 y 2006.

En esta memoria de investigación se presentan los resultados de un experimento de campo realizado en la Comunidad Autónoma de Madrid, perteneciente a la modalidad denominada ***prueba por correspondencia*** (*correspondence testing*), en el que se procedió a enviar un conjunto de cinco pares de currículos ficticios mujer-hombre a 1.062 ofertas de empleo correspondientes a seis ofertas de empleo anunciadas en Internet a lo largo de ocho meses. Posteriormente se cuantificó en qué medida las empresas contactaron más o menos con los candidatos de diferente sexo, edad y estado civil.

En efecto, el envío de cinco pares de currículos a cada oferta (diez currículos por oferta) sirvió para considerar en el análisis no solo el sexo de los candidatos, que es la variable central del experimento, sino también su edad (24, 28 ó 38 años) y su estado civil (soltero y sin hijos o casado y con hijos). De esta manera ha sido posible cubrir el doble propósito de detectar posibles conductas discriminatorias por parte de los empleadores en los ámbitos de género (discriminación contra la mujer, segregación ocupacional y penalización por maternidad) y edad (discriminación en contra de los trabajadores de más edad).

En los procesos de selección de personal estándar hay dos etapas: la primera, en la que las empresas contactan con los candidatos por los que muestran interés, y la segunda de celebración de una entrevista de trabajo. En la modalidad *correspondence testing* utilizado en nuestro experimento el análisis se efectúa sólo para la primera etapa; es decir, que tras enviar los correspondientes pares de currículos ficticios a las empresas, se van recogiendo los casos en los que éstas se ponen en contacto con los candidatos (por teléfono, por correo electrónico, etc). En este sentido el análisis de la discriminación contra la mujer que

realizamos se centra en las primeras fases del proceso de selección, en la que la selección de candidatos se realiza con la única referencia de la información contenida en los currículos recibidos por la empresa (antes de que se realice ninguna entrevista personal).

### 1.1. Los objetivos de la investigación

**El objetivo general que se persigue mediante la realización de este experimento de campo es el de detectar y cuantificar las posibles actitudes o prácticas discriminatorias por razón de sexo en los procesos de selección de personal** que limiten las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo de un trabajador o trabajadora. Se trata de detectar en qué medida se incumplen en estos procesos de selección la aplicación de los principios de igualdad y objetividad entre la adecuación de los puestos vacantes y los méritos y la capacidad profesional manifestada en los currículos de los candidatos.

En nuestra opinión, las políticas de igualdad deben ir encaminadas a la protección de la libertad del individuo en cuanto a la elección de la carrera profesional que de manera voluntaria desearía desarrollar. Resulta necesario, por tanto, detectar y eliminar cualquier tipo de traba u obstáculo por razón de sexo al acceso a los puestos de trabajo y ocupaciones que mejor respondan a las expectativas, intereses o necesidades existenciales de cada individuo (trabas y obstáculos que van más allá de la valoración objetiva de los méritos y las capacidades de cada individuo)

Podemos adelantar ya que los resultados de nuestro experimento parecen evidenciar de manera clara que en el mercado de trabajo nacional sí existen dichas trabas. Hemos detectado que la segregación ocupacional observada en nuestro mercado laboral se encuentra alimentada por las conductas de las empresas en los procesos de selección. Esto es, si bien el sector de estudios elegido por el individuo al inicio de su carrera profesional condiciona de alguna manera sus posibilidades de elección en cuanto a la ocupación o profesión que en el futuro podrá desarrollar un individuo, en nuestro experimento hemos detectado que las empresas también son responsables directos de la segregación ocupacional, ya que ante dos currículos con igual mérito y capacidad, existe una preferencia condicionada por el sexo del candidato.

**Podemos concretar algo más los objetivos de nuestra investigación en los siguientes:**

- A) Analizar la **penalización por maternidad que puedan sufrir las mujeres** (respecto de los hombres) en el mercado de trabajo español. Concretamente se trata de estimar en qué medida las empresas están menos interesadas en contratar mujeres que hombres, en el grupo de trabajadores jóvenes con una alta probabilidad de tener hijos en el futuro y en el grupo de trabajadores que ya tienen cargas familiares relacionadas con la maternidad y paternidad. En este caso la hipótesis de trabajo es que se da el fenómeno de discriminación estadística en contra de las mujeres cuando las empresas seleccionan a sus trabajadores, y que esta discriminación es particularmente importante para el grupo de mujeres jóvenes o con cargas familiares por maternidad.



La *discriminación estadística* (Phelps 1972) es aquella que se da cuando, al no tener la empresa una información completa sobre las características del candidato, opta por atribuirle una serie de rasgos que, en promedio (cree él) que caracterizan al grupo social al que pertenecen. En este caso la discriminación se deriva del intento por parte de la empresa de maximizar beneficios. El concepto de discriminación estadística es distinto del concepto de *preferencia por la discriminación* utilizado por Becker (1957), en donde la conducta discriminatoria se deriva del desagrado que suscita en el empleador el contratar a una mujer (a un hombre de color, etc.).

En este sentido, se tratará de determinar cuál de las dos teorías, la discriminación estadística o la preferencia por la discriminación de Becker, tiene más capacidad explicativa de las conductas discriminatorias por razones de género observadas en el momento de la selección de personal. Si se observara que el grupo de mujeres jóvenes es discriminado en mayor medida que el grupo de mujeres maduras-solteras-sin-hijos (y con menos probabilidades de tener hijos en el futuro), ello se podría interpretar en el sentido de que las empresas dan importancia en su decisión de contratación al hecho de que la persona contratada pueda (supuestamente) bajar su dedicación y productividad en el futuro por razones de maternidad, y se consideraría como una evidencia en favor de la discriminación estadística, al menos en el ámbito de la maternidad.

- B) Analizar **en qué medida las mujeres encuentran más obstáculos a su promoción profesional que los hombres**. La hipótesis a contrastar sería la de que con un mismo currículum, es decir, con un mismo nivel de capital humano, las mujeres son discriminadas (en la contratación) en mayor grado cuanto mayor es la categoría/nivel de las ocupaciones

ofertadas. Si esto fuese así, querría decir que las mujeres verían limitadas sus posibilidades de promoción dentro de las empresas porque son colocadas, en la situación de partida, en ocupaciones con menos nivel y con menos oportunidades de promoción profesional. Aquí, y de forma similar al punto anterior, si se observara que el grupo de mujeres jóvenes es discriminado en mayor medida en el acceso a los puestos de más nivel que el grupo de mujeres maduras-solteras-sin-hijos, este resultado indicaría que la discriminación estadística asociada a la potencial maternidad de las mujeres es más importante a medida que se consideran puestos de más categoría/nivel.

- C) Analizar la **discriminación a través de la segregación ocupacional**, esto es, se estudia en qué grado son discriminadas las mujeres en el acceso a ocupaciones masculinizadas y en qué grado son discriminados los hombres en el acceso a profesiones feminizadas. En este sentido se analizará la discriminación en los procesos de selección en dos ocupaciones segregadas (una masculinizada y la otra feminizada) y otra no segregada (integrada en términos de sexo)
- D) Analizar en qué medida existe **discriminación en la contratación por razones de edad**. En concreto, se trata de cuantificar en qué medida las empresas convocan menos a las entrevistas de empleo a los candidatos con 38 años que a los candidatos con 28 o 24 años (¿se reduce el interés que muestran las empresas por los candidatos de 38 años frente a los de 28 o 24 años?).

## 1.2. Algunos resultados del experimento

En cuanto a los resultados, podemos destacar los siguientes: globalmente, no se observa discriminación contra las mujeres en el acceso a las entrevistas de empleo; sin embargo, sí se observan conductas discriminatorias relacionadas con el fenómeno de la segregación ocupacional de género; así, en las dos ocupaciones feminizadas que se han analizado (auxiliar/recepcionista y secretaria), las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres, lo que evidencia que persisten entre los empleadores visiones estereotipadas acerca de la mayor idoneidad de las mujeres para determinadas tareas. En las dos ocupaciones integradas en términos de género analizadas, auxiliar contable y contable, no sólo no se detecta discriminación contra las mujeres en el acceso a las entrevistas de empleo, sino que en una de ellas, auxiliar contable, se obtiene un resultado estadísticamente significativo en el que las mujeres reciben un 44% más de llamadas que los hombres, lo que apuntaría a que las empresas podrían estar favoreciendo la feminización de algunas ocupaciones de bajo nivel, como esta. Y en las dos ocupaciones ligeramente masculinizadas que se han analizado, comercial y técnico de marketing, no se detecta discriminación contra las mujeres: se han obtenido tasas de respuesta muy similares para los candidatos de ambos sexos.

Además, aunque se observa que las empresas tienden a penalizar el hecho de tener hijos, y parece que penalizarían relativamente más a las mujeres, este resultado no es estadísticamente significativo; es decir, en este experimento no se obtiene evidencia acerca de que las empresas discriminen relativamente más a las mujeres casadas y con hijos en la primera fase de los procesos de contratación.

En cambio, se obtiene un resultado muy claro de discriminación por razones de edad: las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a los candidatos de 38 años (respecto de los de 28 ó 24 años), lo que querría decir que la inclinación a discriminar a los trabajadores mayores puede ser elevada, y además puede tener lugar a partir de un umbral de edad sorprendentemente bajo.

Por último, al considerar los salarios ofrecidos por las empresas en sus ofertas de empleo<sup>5</sup>, se observa globalmente un ligero gap salarial mujeres-hombres de 95,31, el cual se explicaría íntegramente por la existencia de segregación ocupacional de género: las ocupaciones con menos nivel y menor remuneración coinciden con aquellas en las que las empresas analizadas se han interesado mayoritariamente por las candidatas.

### 1.3. Estructura de la memoria de investigación

El resto de la memoria se estructura de la siguiente manera: el capítulo 2 revisa las principales aportaciones de la literatura sobre experimentos de campo. El capítulo 3 describe el diseño del presente experimento, incluyendo los objetivos y las restricciones principales. El capítulo 4 presenta el modelo a emplear en la parte estadística del trabajo. El capítulo 5 proporciona algunos resultados preliminares; y en el capítulo 6 se ofrecen las conclusiones obtenidas. Los apéndices proporcionan más información sobre el experimento.

---

<sup>5</sup> Los salarios que ofrecían las empresas figuraban en muchos anuncios de empleo publicados en internet

## 2. Los experimentos de campo como forma de cuantificar la incidencia de las conductas discriminatorias en los mercados

---

Los experimentos de campo (*field experiments*) aplicados a la discriminación<sup>6</sup> se llevan realizando desde hace más de 30 años (véase Riach y Rich, 2002, pág. 480). Básicamente, consisten en utilizar pares de candidatos similares/iguales en todas sus características salvo en una (bien sea su sexo, bien su raza, su edad, etc.) que optan a un empleo, vivienda o producto. Tras diseñar cuidadosamente cada experimento controlado que, como se verá más adelante, tiene varias modalidades, y obtener los resultados correspondientes, se cuantifica en qué medida un tipo de candidato es más aceptado que el otro (por ejemplo, se citan más candidatos blancos que negros para las entrevistas de empleo; o se alquilan más viviendas a nacionales que a inmigrantes extranjeros), y se le da a estos datos el correspondiente tratamiento estadístico-econométrico.

---

<sup>6</sup> Estos experimentos, que constituyen "experimentos naturales", reciben también la denominación de "audit test" y "audit studies". Prada, Actis y Pereda (1996) traducen estas expresiones como "pruebas de verificación in situ".

Los principales ámbitos en los que se viene aplicando este tipo de metodología son los siguientes:

- **Discriminación en el acceso al empleo** por ejemplo, Daniel 1968; Firth 1981, 1982; Riach y Rich 1987; Bendick y Jackson 1991; Kenney y Wissoker 1994; Neumark, Bank y Van Nort 1996; Prada, Actis y Pereda 1996; Weichselbaumer 2004; Duguet y Petit 2004; y Bertrand y Mullainathan 2004.
- **Discriminación en el acceso a la vivienda** por ejemplo, Wienk, Reid, Simonson y Eggers 1979; Yinger 1986; Galster y Constantine 1991; Yinger 1998; Ahmed and Hammarstedt 2007
- **Discriminación en el mercado de bienes**, por ejemplo, en el mercado de coches Ayres 1991; Ayres y Siegelman 1995.

En cuanto a las modalidades de experimentos de campo aplicados a la discriminación en el acceso al puesto de trabajo, se pueden distinguir dos enfoques: **el enfoque presencial o personal y enfoque por escrito o test por correspondencia**:

- En el **enfoque presencial** (*personal approaches o audit. test*; Riach-Rich 2002) el par de candidatos similares, actores entrenados al efecto, acuden en persona a realizar una entrevista de trabajo con el potencial empleador. Las cualificaciones, méritos, capacidades y el estilo de presentación de ambos actores se igualan tanto como sea posible, de manera que

resulten prácticamente idénticos en todas las características relevantes para el empleo y difieran solamente en un rasgo: la raza, la pertenencia a un grupo étnico, el sexo, el tener alguna discapacidad, etc. Normalmente estos estudios tienen dos fases en las que se puede detectar la presencia de discriminación. En la primera de ellas los dos candidatos responden por escrito (a veces telefónicamente) a las ofertas de empleo realizadas por las empresas. Así se puede cuantificar en qué medida los miembros pertenecientes a cada grupo (por ejemplo blancos y negros) son convocados más o menos para realizar una posterior entrevista. En la segunda fase, ya sólo para los casos en que los dos candidatos han sido convocados para la entrevista, se cuantifica en qué medida tras la entrevista se selecciona más a los miembros de un grupo que a los de otro, y a veces también se analizan las diferencias en las condiciones de trabajo ofrecidas por las empresas.

Como ejemplos de este tipo de estudio se pueden citar los trabajos promovidos por la OIT, basados en una metodología estándar (Bovenkerk 1992), para el estudio de la discriminación de los trabajadores inmigrantes en los países desarrollados, en donde cabe destacar el único estudio conocido hasta el presente en España en el que se realiza un experimento natural para medir la discriminación contra los inmigrantes, que es el de Prada, Actis y Pereda (1996); o el trabajo de Neumark (1996) sobre la discriminación en la contratación de camareros y camareras en los restaurantes de Philadelphia.

En cualquier caso, como señalan Riach y Rich (2006) en este tipo de estudios que utilizan el enfoque presencial, el grueso de la

discriminación detectada apareció en la primera fase del experimento, esto es, antes de la entrevista en el proceso de selección previa de currículos en la que se eligen a los candidatos a los que se realizará la entrevista.

- El **enfoque por escrito o test por correspondencia** (*correspondence testing*) se centra en lo que aquí se ha llamado la primera fase de investigación del enfoque presencial. En efecto, consiste en el envío a las empresas que se encuentran en procesos de selección de personal de pares de solicitudes de empleo (normalmente una carta de presentación y el currículo profesional), muy similares en todo salvo en el rasgo que se quiere analizar. El objeto de este enfoque es **contrastar si existe discriminación en la contratación en la etapa inicial de selección de candidatos**, en la que se eligen a los candidatos que pasarán a la siguiente etapa en la que se realizará una entrevista personal. Por tanto, no se continúa en este tipo de experimentos de test por correspondencia con la segunda etapa, es decir, no se envían a ninguna pareja de actores para que realicen la entrevista personal con el empleador.

Las ventajas del test de correspondencia sobre el enfoque presencial son varias: en primer lugar, evita la crítica que se hace al enfoque presencial (véase Heckman 1998), según la cual por mucho que se instruya a los dos actores, en la medida en que ambos se sienten comprometidos con el objetivo de combatir la discriminación, pueden sesgar consciente o inconscientemente sus respuestas en las entrevistas de manera que salgan diferencias apreciables entre los dos grupos. Esto no sucede con el test de



correspondencia porque únicamente se trabaja con los dos currículos diseñados por el investigador, es decir, **la única información que le llega a los empleadores es la contenida en los currículos diseñados y controlados por el investigador**. Además, para evitar sesgos derivados del diseño de los currículos, que deben ser muy similares pero sin llegar a ser exactamente iguales para que no sospeche el empleador, el contenido de **los currículos se van rotando entre los dos solicitantes** de forma que cada candidato va alternando de currículum en cada envío de solicitud de empleo.

En segundo lugar, el test de correspondencia es mucho más barato de llevar a cabo por lo que con estos test es posible contar con un número mayor de observaciones (la mayoría de estudios de este tipo envían más de quinientos pares de currículos). Como ejemplos recientes de este tipo de estudio se pueden citar los de Bendick et al. (1999), Weichselbaumer (2004); Duguet y Petit (2004); Bertrand y Mullainathan (2004); Lahey (2005); Riach y Rich (2006 y 2006.b) y Carlsson y Rooth (2006).

## 2.1. Los "test de correspondencia" en el ámbito de la discriminación en el acceso al empleo, por razones de sexo

En nuestra investigación hemos optado por la modalidad de test de correspondencia. Es por ello que **sólo seremos capaces de detectar y cuantificar las posibles conductas discriminatorias en las primeras fases de los procesos de selección de personal**. Como nuestro objetivo se centra en la discriminación por razón de sexo, y ésta es una

característica personal que de forma explícita aparece recogida en los currículos, pensamos que el sesgo que podemos estar cometiendo a la hora de cuantificar posibles prácticas discriminatorias es menor que el que se cometería en otros estudios donde el objetivo sea la raza, religión o discapacidad, en la medida de que estas características son menos usualmente reflejadas en los currículos escritos.

En cualquier caso, tenemos que insistir en que **se trata de un análisis sobre la discriminación en la primera fase del proceso de selección de personal, en la fase de selección de currículos o candidatos con los que el empleador contactará para acordar una entrevista personal**

Los test de correspondencia se han utilizado mayoritariamente para analizar la discriminación en contra de minorías raciales o étnicas (Bertrand y Mullainathan, 2004; y Carlsson y Rooth, 2006), si bien algunos de estos estudios también contemplan la variable sexo. No obstante, también se han aplicado en otros ámbitos, como la discriminación por razones de género, edad y discapacidad. A continuación si citan algunas de las principales contribuciones en los ámbitos de la discriminación por razones de sexo y edad, que son las analizadas en este experimento.

- Firth (1982) envió a lo largo de 1978 pares de solicitudes de empleo (de hombre y mujer) a empresas británicas que publicaban anuncios en prensa ofertando empleos relacionados con las actividades contables. La tasa de éxito de las mujeres a la hora de ser convocadas para una entrevista de trabajo fue menor que la de los hombres en las áreas con más estatus profesional, como "contable cualificado". También contrastó el

impacto del color de la piel y del hecho de tener hijos sobre la tasa de éxito. Las mujeres de color y con hijos resultaron ser las que tenían las menores tasas de éxito.

- Riach y Rich (1987) se enviaron pares de solicitudes de empleo a siete tipos de ocupaciones en Melbourne entre 1983 y 1986. En dos de esas ocupaciones encontraron un resultado estadísticamente significativo de discriminación neta contra las mujeres.
  
- Weichselbaumer (2004) realizó su experimento en Viena, enviando 477 solicitudes de empleo a dos ocupaciones masculinizadas (técnicos de sistemas y programadores) y dos ocupaciones feminizadas (secretarias y contables). En este caso se diseñaron tres tipos de candidatos: un hombre, una mujer "masculina" (en cuyo currículum figuraban costumbres estereotipadas como masculinas) y una mujer "femenina" (con costumbres estereotipadas como femeninas). La principal hipótesis a contrastar era que las mujeres "masculinas" serían tratadas como hombres en las ocupaciones masculinizadas mientras que las mujeres "femeninas" serían consideradas inapropiadas para esas ocupaciones. Esta hipótesis no se confirmó: se halló evidencia de discriminación en contra de los dos tipos de mujeres en las ocupaciones masculinizadas y de discriminación en contra de los hombres en las ocupaciones feminizadas, y no se halló ninguna diferencia estadísticamente significativa entre los dos tipos de mujeres en las ocupaciones feminizadas o masculinizadas.

- Duguet y Petit (2004) llevaron a cabo su experimento de campo en París, enviando 942 solicitudes de empleo (*i.e.*, 471 para cada sexo) a las empresas pertenecientes al sector financiero que ofertaban empleo. En este caso se consideraron dos tipos de edades (25 y 37 años), dos situaciones familiares (con y sin hijos) y dos niveles de cualificación (medio y alto). Entre los resultados que obtienen destaca el hecho de que la tasa de acceso al empleo de las mujeres es significativamente inferior que la de los hombres cuando se analiza el sub-grupo de candidatos con 25 años y sin hijos (lo que aporta una cierta evidencia de existencia de discriminación estadística, dado que las empresas convocarían menos para las entrevistas a las mujeres con una probabilidad relativamente alta de tener hijos en el corto-medio plazo).
  
- Riach y Rich (2006) realizaron un experimento para el caso de Inglaterra, enviando pares (mujer-hombre) de currículos a cuatro ocupaciones, de las cuales dos eran altamente segregadas en términos de género. Obtuvieron que los hombres eran discriminados en la ocupación de secretaria (ocupación feminizada) y las mujeres en la de ingeniero (ocupación masculinizada), pero, más aún, obtenían un resultado significativamente estadístico de discriminación contra los hombres en las ocupaciones de contable y analista de programas, que son dos ocupaciones integradas en términos de género en Inglaterra.
  
- Por su parte, entre los experimentos dedicados a la discriminación por razones de edad destacan el de Bendick et al. (1999), realizado en el en el área de Washington; el de Lahey (2005),

llevado a cabo en Boston y St. Petersburg (Florida); y el de Riach y Rich (2006b), realizado en París y en el resto de Francia. En estos tres experimentos se enviaron currículos de pares de candidatos muy similares en todo salvo en la edad<sup>7</sup> (un candidato joven y uno mayor), y en los tres casos se obtuvieron resultados estadísticamente significativos de discriminación contra el candidato de mayor edad, discriminación que era cuantitativamente muy elevada. De hecho se dan unos niveles de discriminación por razones de edad mayores que los niveles de discriminación contra minorías étnicas (que son ya bastante elevados).

No nos consta que en España se haya realizado hasta la fecha ninguna investigación sobre la discriminación por razones de sexo y edad en el mercado laboral que se base en el uso de experimentos de campo. Esta investigación, por consiguiente, puede considerarse como pionera en nuestro país, y tratará de aprovecharse de las ventajas de las nuevas tecnologías de la información para el proceso de localización de las empresas en proceso de selección y de envío de currículos. **Nuestro experimento abarca tres ocupaciones distintas y dos niveles de cualificación, esto es, se han considerado seis perfiles profesionales. En cada uno de estos perfiles profesionales se han considerado diferentes circunstancias personales, más concretamente, se han considerado tres grupos de edad, dos situaciones familiares (casado con hijos y soltero sin hijos) y los dos sexos (hombre y mujer).** A continuación detallamos el diseño del experimento.

---

<sup>7</sup> Salvo en la edad y en la experiencia profesional, que es más prolongada en el caso del candidato de más edad, al menos en dos de los tres experimentos citados. Sobre este tema se hablará en la siguiente sección.

### 3. Metodología: el diseño del experimento

---

En este tipo de experimentos de campo y, en particular, en el test de correspondencia, en el que nuestro principal objetivo es cuantificar el número de veces que cada candidato es preseleccionado (número de llamadas que recibe cada candidato para realizar una entrevista de trabajo), el potencial empleador (que además ignora que está siendo sometido al experimento) tendrá solamente la información sobre la cualificación de los aspirantes a través de los currículos vitae que elabora y les envía el investigador. Por esta razón, **es importante que el sexo sea la única diferencia relevante entre cada par de currículos** que reciba el empleador. De esta forma será posible detectar cuándo el empleador selecciona los candidatos no sólo por sus perfiles profesionales sino también por su sexo.

### 3.1. Formato y estilo de los currículos

En la preparación de los currículos se intentó que éstos no destacasen en exceso del currículo "medio" que recibirían las empresas. Los currículos fueron diseñados siguiendo el estilo y el formato que se utiliza comúnmente en el mercado de trabajo español. Además, hay que tener en cuenta que en este experimento la gran mayoría de currículos se han enviado a través del portal de Internet de Infojobs. En esta bolsa de trabajo se ofrece a los usuarios una serie de modelos o tipos de currículos estándar, y de entre ellos aquí se ha seleccionado y utilizado el modelo "currículo cronológico", que es el más comúnmente utilizado para las ocupaciones de cuello blanco, que son las que se analizan aquí.

Se trata de currículos breves (véase el anexo), en donde figuran los apartados que se comentan a continuación:

- **Datos personales del candidato:** nombre, dirección postal, fecha y lugar de nacimiento, estado civil y número de hijos. Los nombres y apellidos de los aspirantes se seleccionaron de manera aleatoria de entre un conjunto de nombres y apellidos muy comunes en España entre los españoles nativos (ver anexo). Todos los candidatos son de nacionalidad Española (nacidos en Madrid). En los currículos también figuraban las direcciones postales de los candidatos (la calle y el número del portal, pero sin especificar la planta y la letra del piso), que correspondían a dos barrios del centro de Madrid (Chamberí y Argüelles), con un nivel económico

medio-alto. Respecto a la edad, se han considerado tres posibles edades para los candidatos 24, 28 y 38 años.

- **Formación del candidato:** Se han considerado dos perfiles de candidatos respecto al nivel de formación: nivel medio-bajo y nivel alto. Siempre se tiene un título oficial, que será de nivel formación profesional II, para los candidatos que aspiran a las tres ocupaciones de cualificación media-baja; o de licenciado para los candidatos que aspiran a trabajar en las tres ocupaciones de cualificación alta. Además, todos los candidatos poseerán siempre alguna formación complementaria no reglada, como cursos, seminarios, etc.
- **Experiencia profesional.** Los currículos muestran una experiencia profesional que concuerda con la edad y la educación del aspirante. Las trayectorias profesionales se han diseñado de forma que no aparezcan episodios de desempleo, ni en el presente ni en el pasado.
- **Conocimientos de idiomas:** todos los candidatos hablan inglés, con un nivel medio o alto, dependiendo de la ocupación a la que está destinado el currículum; y, en algunos casos, como en la ocupación de secretaria, los candidatos hablan también un tercer idioma.
- **Conocimientos de informática,** que será mayor o menor dependiendo de la ocupación a la que vaya destinado el currículum.



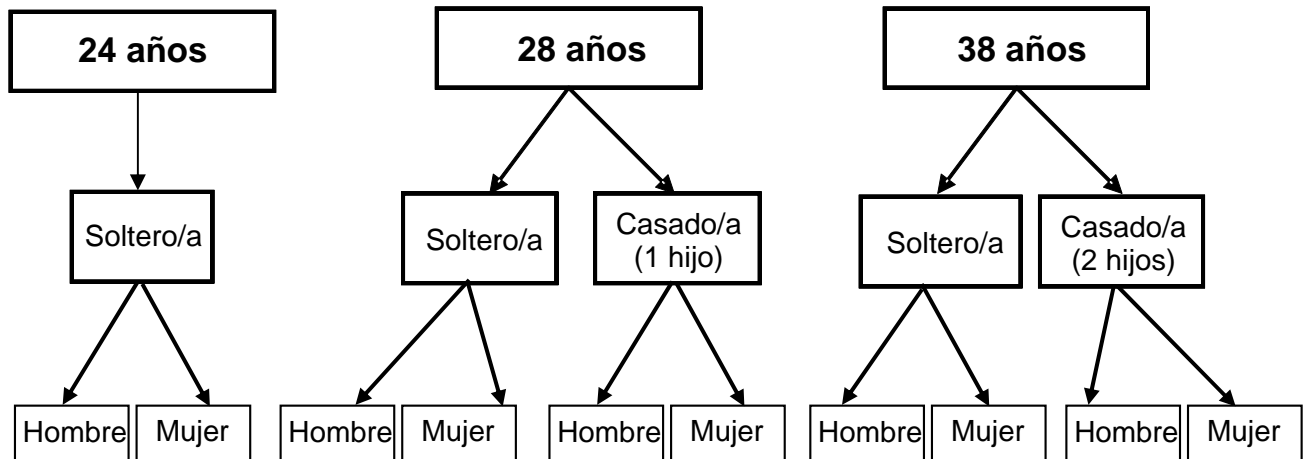
- Se cierran los currículos un apartado dedicado a “**otros datos de interés**”, en los que se incluyen aspectos como “disponibilidad para viajar”, experiencia de trabajo en equipo, etc. No se incorpora un apartado de aficiones, dado que éste no aparece en el modelo estándar de currículo que ofrece Infojobs.

### 3.2. Diez perfiles personales

En este experimento la variable de referencia es el par hombre-mujer. No obstante, también se consideran dos variables adicionales que van a dar lugar a diez perfiles personales de los candidatos: la edad, 24, 28 y 38 años); y el estado civil, soltero sin hijos (todos los candidatos de 24 años están solteros) y casado con hijos (con un hijo los candidatos de 28 años y con dos hijos los de 38 años).

Por tanto, a cada una de las ofertas de empleo realizadas por las empresas se han enviado diez currículos, que se diferencian por la combinación de edad, estado civil y sexo del candidato; o, lo que es lo mismo, en respuesta **a cada oferta de empleo publicada por las empresas se han enviado cinco pares (hombre-mujer) de currículos diferenciados por la combinación de edad y estado civil del correspondiente candidato/a**, es decir, por cada oferta de empleo se han enviado 10 currículos correspondientes a los 10 perfiles personales considerados en el experimento. En la *figura 3.1* se presenta el esquema de estos diez perfiles personales.

*Figura 3.1. Diez perfiles personales: cinco pares de currículos por cada oferta de empleo*



En la mayoría de los *correspondence test* realizados en el ámbito de la discriminación de género, a cada una de las ofertas de empleo se envía un par hombre-mujer de currículos. No obstante, en algunos casos, como en nuestro experimento, se envían más de un par para poder discriminar los resultados según alguna otra característica adicional al sexo.

Como ejemplos recientes de ello se pueden citar los experimentos de Duguet y Petit (2004), que envían tres pares (seis currículos), en función también de la edad y estado civil de los candidatos; y de Bertrand y Mullainathan (2004), que envían dos pares (cuatro currículos), en función de la calidad alta o baja del contenido del currículum.

Se puede argumentar que el envío de más de un par de currículos a una misma oferta de empleo puede aumentar la probabilidad de que la empresa detecte que se está realizando el experimento. Sin embargo, en el caso del presente experimento no parece que el envío de 10 currículos por oferta haya presentado mayores problemas de detección<sup>8</sup>, en principio debido a las siguientes razones. En primer lugar, como se indicó anteriormente, el formato de los currículos canalizados a través de *Infojobs* es muy homogéneo (son todos, los ficticios y los verdaderos, muy parecidos en su estructura). En segundo lugar, a través de *Infojobs* las empresas reciben diariamente cantidades muy elevadas de currículos, con lo cual los diez currículos ficticios enviados nunca van a representar un porcentaje importante de los recibidos por las empresas. Y en tercer lugar, en el presente caso los diez currículos no son todos tan similares; son muy parecidos el par de 24 años, los cuatro del grupo de 28 años, y los cuatro del grupo de 38 años; pero los currículos de que cada uno de estos grupos se ha diseñado de forma diferenciada. Esto es, los currículos son homogéneos dentro de cada grupo de edad pero heterogéneos entre distintos grupos, ya que a medida que aumenta la edad se ha añadido más experiencia profesional al currículum.

Por otra parte, para evitar el posible sesgo en los resultados obtenidos por cada uno de los perfiles personales, se ha procedido a la rotación aleatoria del contenido de los currículos entre los distintos perfiles de sexo y estado civil dentro de un mismo currículum. Es decir, el contenido de cada uno de los currículos iba alternándose aleatoriamente de una oferta de trabajo a otra entre los dos individuos de 24 años, entre los cuatro individuos de 28 años, y los cuatro dentro del grupo de 38 años. En esta rotación de currículos no se mezclaban sin embargo, debido precisamente a las diferencias en cuanto a experiencia profesional, los

---

<sup>8</sup> No nos consta que ninguna empresa haya detectado su inclusión en el experimento.

contenidos de los currículos pertenecientes a los candidatos de distinta edad. Al ser no equivalentes los grupos de currículos de diferentes edades, y por tanto al rotarse éstos dentro de cada edad, y no entre diferentes edades, podría suceder que el diferente interés que muestren las empresas por los candidatos de más edad se pueda deber, en parte, a la mejor o peor fortuna con que se han diseñado los modelos de currículos que incorporan mayor experiencia. En cualquier caso, al analizarse seis ocupaciones, cualquier sesgo involuntario de este tipo en el diseño de los currículos no podría aparecer con el mismo signo en todos ellos. Si en las seis ocupaciones aparece que las empresas convocan significativamente menos a los candidatos de 38 años, eso constituiría una clara evidencia de discriminación contra los candidatos de mayor edad.

Como ya se ha comentado, con los cinco perfiles personales de nuestro experimento se busca enviar diferentes señales a los empleadores además de las diferencias de sexo, que es el objetivo central del experimento. Hay tres perfiles diferentes de edades con los que se intenta captar la diferencia de trato ligada a la edad del candidato. A su vez, para cada una de estas edades existen dos perfiles encuanto a cargas familiares. Así, se puede estar soltera o soltero y sin hijos o casada o casado y con hijos (sólo los individuos de 24 años están todos solteros). En este caso, se pretende captar la diferencia de tratamiento con origen en las características, restricciones o cargas familiares.

En este sentido, **en primer lugar**, intentamos probar la existencia de un fenómeno de **discriminación por razones de edad** en el acceso a las entrevistas de trabajo. La discriminación por razones de edad ha sido comparativamente muy poco estudiada por los economistas. Aunque, es bien sabido que los trabajadores de más edad requieren de más

tiempo para encontrar empleo que los trabajadores jóvenes, no se conoce si este mayor tiempo requerido es debido a que existe discriminación contra ellos (porque por ejemplo se asuma por parte de las empresas empleadoras que los candidatos mayores serán menos productivos o menos moldeables que los candidatos jóvenes); a que tienen un salario de reserva mayor que los jóvenes; o a que los trabajadores relativamente mayores tienden a concentrarse en determinados sectores (algunos de ellos en declive).

En este experimento, la utilización de los tres grupos de edad permitirá cuantificar en qué medida los empleadores son renuentes a contratar personas (hombres o mujeres) relativamente mayores (38 años) frente a personas relativamente jóvenes (24 o 28 años).

Para el caso de los candidatos de mayor edad hemos utilizado los 38 años (y no edades mayores), lo que significa que estos candidatos tienen todavía un largo trecho de su carrera profesional por delante (considerando que la edad media de jubilación en España está en torno a los 65 años).

En otros experimentos se han empleado dos edades muy distanciadas, como en el caso de Bendick et al. (1999), quien considera un par de candidatos con 25 y 57 años; o Lahey (2005), que emplea dos candidatos de 35 y 62 años. En el caso de Riach y Rich (2006b) esa diferencia se reduce a 27 y 47 años. En el presente estudio se reduce considerablemente la diferencia de edad entre los relativamente jóvenes y los relativamente mayores. Seguimos así la recomendación de Riach y Rich (2002) para evitar los problemas que se han presentado en otros experimentos en los que se utilizaban dos edades muy

distanciadas. Esto es, al elegir la edad de 38 años hemos evitado que las empresas excluyan de antemano a estos candidatos "mayores", con lo que hemos evitado que nuestra muestra de candidatos "mayores" contactados (preseleccionados) sea demasiado pequeña.

En cuanto al diseño de los currículos para tener en cuenta la edad, de nuevo, siguiendo la recomendación de Riach y Rich (2002), se ha ajustado la experiencia profesional de los candidatos a su edad. Para cada una de las seis ocupaciones analizadas, en los currículos de los candidatos de 28 y 38 años van aumentando los años de experiencia respecto del candidato de 24 años. Esto se hace siguiendo dos criterios: primero, esa creciente experiencia tiene lugar siempre en trabajos pertenecientes a la misma ocupación; por ejemplo, el comercial de 38 años presenta un experiencia profesional de unos 16 años, en varias empresas en donde ha trabajado siempre en ocupaciones relacionadas con las ventas. Segundo, a medida que aumenta la experiencia profesional se va accediendo a empleos más estables y de mayor categoría profesional (más importantes en la jerarquía de mando de la empresa). Es decir, se intenta transmitir a las empresas la señal de que los candidatos de 38 años han seguido una trayectoria profesional razonablemente satisfactoria dentro de la ocupación a la que pertenecen; por ejemplo, el currículo del comercial de 38 años refleja que éste cambiaba más de empleo al comienzo de su vida laboral (probablemente se trataba de empleos más precarios y con contrato temporal), mientras que conforme pasa el tiempo tiende a permanecer más tiempo en el mismo empleo (se trata de empleos de más calidad y mejor remunerados).

Es verdad que al ajustar la experiencia profesional con la edad, los 10 currículos enviados a cada oferta de empleo ya no son esencialmente

idénticos en todo salvo en el sexo, el estado civil y la edad. De hecho, al introducir como rasgo diferencial la edad, los currículos se han diseñado para que sean básicamente idénticos dentro de cada edad (entre los dos de 24 años; los cuatro de 28 años y los cuatro de 38 años). Por tanto, si bien los 10 currículos enviados a cada oferta son muy similares, son no-equivalentes en términos de la edad, lo que permite incorporar en el experimento el hecho obvio de que los candidatos de mayor edad es normal que tengan más experiencia. En línea con lo que afirman Riach y Rich (2002), cualquier resultado en el que apareciera un menor interés de las empresas por los candidatos de 38 años frente a los de 24-28 años, cuando aquéllos poseen al menos 10 años más de experiencia relevante, constituiría una evidencia significativa y preocupante de discriminación por razones de edad.

En **segundo lugar**, las diferencias en cuanto al estado civil proporcionan información sobre las **restricciones o cargas familiares** que asume cada candidato, y por tanto los posibles problemas o dificultades de cada uno de ellos para conciliar vida laboral y familiar. Según datos del INE para el 2005, la edad media a la que se tiene el primer hijo en España está entorno a los 31 años<sup>9</sup>. Así pues los candidatos con 28 años casados y con un hijo están transmitiendo a las empresas la señal de que se encuentran en un momento de sus vidas en que se tiene la responsabilidad de cuidar de hijos pequeños. El candidato tiene un hijo pequeño, y es posible que decida tener alguno más. Es decir, se trata de un perfil de candidato con altas cargas o responsabilidades familiares. En el caso de los candidatos de 38 años casados y con dos hijos se está transmitiendo una señal bastante similar a la anterior, si bien en este caso es más probable que el candidato tenga ya a sus dos hijos escolarizados y ya haya decidido no tener más.

---

<sup>9</sup> Estadísticas del Movimiento Natural de la Población. Nacimientos por edad de la madre, 2005, Instituto Nacional de Estadística.

Por el contrario, los candidatos de 38 años solteros están señalizando que es probable que ya no vayan a tener hijos, por lo que sus restricciones familiares serían mínimas comparadas con las del caso anterior.

En la medida en que enviamos pares de currículos, para casados (y con hijos) y solteros, intentamos captar en qué medida los empleadores penalizan la paternidad (en la línea de Duguet y Petit 2004); es decir, en qué medida los empleadores tienen menos interés en contratar a los candidatos casados (y con hijos) que a los solteros. Además, si los empleadores se ponen en contacto en menor medida con las candidatas casadas que con los candidatos casados, se habrá obtenido evidencia de que la penalización por maternidad la sufren las mujeres y no tanto los hombres. Por otra parte, este último resultado constituiría, también, una confirmación de que el tipo de discriminación existente contra la mujer es estadística.

La discriminación estadística (Phelps 1972 y Arrow 1972) es aquella que se da cuando, al no tener la empresa una información completa sobre las características del candidato, opta por atribuirle a éste una serie de rasgos que, en promedio (cree él) que caracterizan al grupo social al que pertenecen. En este caso la discriminación se deriva del intento por parte de la empresa de maximizar beneficios. El concepto de discriminación estadística es distinto del concepto de discriminación utilizado por Becker (1971) y que él denomina "preferencia por la discriminación" (taste for discrimination). En este caso la conducta discriminatoria se deriva del desagrado que suscita en el empleador el contratar a una mujer (a un hombre de color, etc.).



En este sentido, en nuestro experimento intentamos probar si la posible discriminación en la contratación es del tipo “preferencia por la discriminación” o si se trata de discriminación estadística. Si la discriminación fuera estadística, el poco interés en contratar mujeres se basaría en que los empleadores piensan que en el caso de tener hijos pequeños es posible que las madres intenten compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico en mayor medida que los padres (con lo que esto afectaría negativamente más a la productividad de ellas que a la de ellos); en este caso se observaría claramente que las mujeres son peor tratadas cuando se trata de mujeres jóvenes y casadas (28 años-casada). Sin embargo, si se observara que la discriminación contra las mujeres es igual para todas las edades y estados civiles considerados, entonces ello podría constituir una prueba de que la discriminación podría ser tipo Becker.

### 3.3. Perfiles profesionales

Una vez definidos los diez perfiles personales, se han enviado los correspondientes cinco pares de currículos a las empresas que ofertaban empleos en **seis ocupaciones: comercial-ventas; técnico de marketing; auxiliar contable; responsable contable o financiero; auxiliar administrativo o recepcionista; y secretariado de dirección**. Se trata de ocupaciones que generan bastantes ofertas diarias en el mercado laboral madrileño y, además, la mayoría de ellas se ofertan a través de *Infojobs*<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Muchas ofertas de empleo de este tipo se publicitan también a través de la prensa o en la propia página web de la empresa oferente (cuando se trata de grandes empresas). No obstante, en casi todos estos casos el anuncio aparece simultáneamente en *Infojobs*.

Estas seis ocupaciones salen de combinar tres ocupaciones profesionales: secretariado, contabilidad y ventas; con dos niveles de cualificación: alto y bajo.

- **Tres tipos de ocupaciones:**

1. **Secretariado**. De acuerdo con los datos del Censo de Población de 2001 (y según la CNO-93-tres dígitos), en el grupo de "Profesionales de apoyo de la gestión administrativa, con tareas administrativas generales", en donde estarían incluidas las secretarías, el porcentaje de mujeres sobre el total de efectivos en ese grupo es del 68,27%. Según la EPA, en la categoría de "empleados de información y recepcionistas en oficinas" el porcentaje de mujeres es del 70,33%, mientras que en la categoría de "profesionales de apoyo de la gestión administrativa", en la que están englobados los secretarios, las mujeres representan el 66,93% (si se dispusiera de datos separados para la categoría de "secretario de dirección" el porcentaje sería mucho mayor). Todas estas cifras sugieren que **la ocupación de secretariado está altamente feminizada**.
2. Ocupaciones relacionadas con la **contabilidad** y las finanzas de la empresa. Según la EPA del segundo trimestre de 2005, en la categoría de "auxiliares contables y financieros" (CNO-94-tres dígitos) las mujeres representan el 46,4% del total de trabajadores. Por su parte, los profesionales de la contabilidad están englobados en la categoría de "profesionales en organización y administración de empresas", en donde el porcentaje de

mujeres es del 48,75%. Podemos concluir, por tanto, que **las ocupaciones del área de contabilidad están integradas en términos de género**; es decir, no se trata de ocupaciones altamente feminizadas o masculinizadas.

3. **Ocupaciones del área de ventas-comercial**. De acuerdo con el Censo de 2001, y a partir de la CNO-93-tres-dígitos, estas ocupaciones están altamente **masculinizadas**, pues en ellas los hombres representan el 81,4% del total de trabajadores. Para la ocupación de comercial, la categoría más aproximada a ella, recogida en la CNO-94 (Clasificación Nacional de Ocupaciones, que es la adaptación española de la International Standard Classification of Occupations, ISCO-88) a tres dígitos, es "representantes de comercio y técnicos de venta", la cual presentaba un porcentaje de mujeres del 20,83% en el segundo trimestre de 2005 (según la Encuesta de Población Activa, EPA). Para la ocupación de técnico de marketing no existe una correspondencia clara con alguna categoría de la CNO-94, y si se asimilara con la dirección de departamentos de comercialización, de ventas o de marketing de las empresas, en este caso quedaría incluida dentro del capítulo de "Dirección de áreas y departamentos especializados", en donde las mujeres representan el 29,57%

Al analizar las tasas de respuesta de las empresas integradas en estos tres grupos de ocupaciones, es posible analizar si las conductas de las empresas responden, también, a los estereotipos sociales existentes sobre supuestas ocupaciones "femeninas" o "masculinas". En los experimentos de Riach y Rich (1987 y 2006), Weichselbaumer

(2004) y Bertrand y Mullainathan (2004) se encuentran también recogidas algunas de estas ocupaciones, con lo que será posible comparar los resultados del presente estudio con los de ellos.

**- Dos niveles de formación/cualificación para cada área de ocupación:**

Dentro de cada una de esas tres ocupaciones se han considerado dos niveles de formación o cualificación (alto y bajo) del candidato. La razón para usar dos niveles de formación es intentar captar si las empresas estarían interesadas en contratar a mujeres en mayor medida (que a hombres) para ocupaciones con menos nivel y menos posibilidades de promoción. Con ellos se intenta contrastar la hipótesis del "amontonamiento" (crowded markets) de Bergmann (1980). En efecto, Bergmann argumentaba que la discriminación laboral contra las mujeres hacía que éstas estuvieran "concentradas en un número comparativamente pequeño de ocupaciones", lo cual daría lugar a unos salarios y a unas oportunidades de promoción inferiores para ellas. Si las mujeres reciben relativamente más llamadas para propuestas de empleo con un perfil de cualificación bajo y relativamente menos llamadas para los trabajos que requieren una cualificación más alta, se puede estar probando la tesis de Bergmann, que implica también indirectamente haber obtenido evidencia sobre el fenómeno del techo de cristal.

A partir de esta consideración, hemos constituido **seis tipos diferentes de perfiles profesionales (tabla 3.1)**.

*Tabla 3.1. SEIS PERFILES PROFESIONALES*

<b>OCUPACIONES</b>	<b>Perfil bajo</b>	<b>Perfil alto</b>
<b>Secretariado</b>	Auxiliar Administrativo/ repcionista	Secretariado de Dirección
<b>Contabilidad</b>	Administrativo/Auxiliar Contable	Contable, responsable. Contabilidad Finanzas
<b>Ventas</b>	Técnico comercial - ventas	Dir. Marketing / Comercial

Teniendo en cuenta estos 6 perfiles profesionales (según nivel de formación y sector de ocupación) y los diez perfiles personales (según edad, estado civil y sexo), nos encontramos ante 60 tipologías distintas de candidatos, que iremos utilizando en nuestro experimento para ir respondiendo a los anuncios de selección de las diferentes empresas.

### 3.4. Fuentes de donde se han obtenido las ofertas de empleo realizadas por las empresas

En nuestro experimento hemos utilizado como fuente básica de información sobre ofertas de empleo la web de empleo **Infojobs.net**, y tan sólo de forma complementaria hemos utilizado las ofertas de empleo publicadas (los domingos) en la prensa escrita (el País, el Mundo, ABC).

En un principio se pensó dar la misma importancia a las bolsas de empleo de internet y a las secciones de ofertas de empleo de los periódicos. Sin embargo, durante el período de prueba del experimento (durante un mes), observamos que la mayoría de las ofertas realizadas a través de la prensa escrita correspondían sólo a empleos de técnicos de ventas y que era muy escasa la oferta del resto de ocupaciones seleccionadas. Además muchas de las ofertas publicadas en la prensa se realizaban de manera indirecta a través de empresas de selección, y este tipo de ofertas indirectas quedaban fuera del ámbito de nuestro experimento, estando nuestro interés centrado en los procesos de selección realizados directamente por la propia empresa empleadora

De esta manera, para poder obtener un número suficiente de ofertas de empleo a las que poder ir enviando currículos de los sesenta perfiles personales-profesionales, y también en aras de una mayor comodidad en el proceso de respuesta a los anuncios, se decidió centrar más la atención en las ofertas publicadas en Internet.

De entre todas las bolsas de empleo de Internet se decidió utilizar InfoJobs.net porque es la web de empleo líder en España. Dispone en la actualidad de más de 3.500.000 de candidatos y ha sido visitada por más de 134.000.000 de personas. El número de ofertas de empleo inscritas por las empresas septiembre de 2006 era de 65.298. Por otra parte, hoy día, tan sólo Infojobs canaliza a través de su página web más ofertas de empleo que el resto de todas las vías tradicionales (prensa, INEM, etc.).

Otra ventaja de utilizar Infojobs, es que cuando las empresas anuncian allí sus ofertas de empleo lo suelen hacer en un formato de anuncio estándar que proporciona más información sobre ella que la que suele aparecer en los anuncios de prensa; entre otras cosas las empresas anunciantes (la mayoría de ellas) informan sobre: su tamaño (número de empleados que tiene la empresa), el salario anual bruto que ofrecen al candidato, y el tipo de contrato que se ofrece (indefinido o temporal, parcial o tiempo completo, etc.).

En cualquiera de los dos casos, tanto a través de la prensa como a través de Internet, se intentó responder, como ya hemos comentado a anuncios de ofertas de empleo realizadas directamente por la empresa oferente, evitando, en la medida de lo posible, responder a anuncios realizados a nombre de terceros por empresas dedicadas a la selección de personal y a los anuncios realizados por empresas de empleo temporal. El motivo de la exclusión de este tipo de ofertas de empleo es doble. Por una parte corríamos el riesgo de ser detectados, ya que un mismo currículum podría ser enviado a una misma empresa en dos o más ocasiones pero correspondiendo a diferentes nombres como consecuencia de la rotación aleatoria de los currículos. Como ya se ha comentado, con esta rotación se intenta evitar caer en sesgos como

consecuencia de la construcción de los currículos<sup>11</sup>. En segundo lugar, estábamos interesados en poder recoger toda la información disponible sobre la empresa que realizaba la oferta (nombre, tamaño, actividad, etc.) y este tipo de información no aparecía en la mayoría de anuncios realizados por empresas de selección de personal.

### 3.5. Organización logística del experimento y rotación de currículos

Por lo que se refiere a la logística del experimento, se creó una base de datos con una serie de candidatos ficticios, a los que se asignó los nombres y apellidos de un listín telefónico mezclados aleatoriamente<sup>12</sup>. Solamente se seleccionaron nombres que son comunes en España, para evitar que el nombre pudiera enviar a las empresas señales de otro tipo (como, por ejemplo, pertenecer a un grupo étnico minoritario). A su vez, a cada nombre se asignó una dirección de correo electrónico, la cual ha servido para que el candidato pudiera inscribirse en las ofertas de empleo que fueran surgiendo en Infojobs.

Por otra parte se pusieron en marcha 10 líneas de teléfonos móviles que se asignaron entre los currículos ficticios según su perfil personal. Cada uno de los 10 teléfonos móviles correspondían a cada uno de los 10 perfiles personales recogidos en la anterior figura 3.1. Dicho de otra forma, se utilizaron 10 números de teléfonos móviles, uno por cada uno de los 10 currículos que se enviaba a cada oferta de empleo.

---

<sup>11</sup> Así, se iban rotando de manera aleatoria el contenido de los currículos entre los candidatos de un mismo perfil profesional y una misma edad (ya fuesen hombres o mujeres, casados o solteros)

<sup>12</sup> El diseño de los currículos fue distribuido entre los investigadores, de forma que cada investigador fue responsable de la creación de los correspondientes currículos ficticios de acuerdo con una serie de reglas comunes establecidas a priori. Todos los currículos fueron revisados y sometidos a discusión por el grupo para evitar así diferencias entre ellos que pudieran sesgar los resultados.



Estos 10 teléfonos sirvieron para que las empresas contactaran con los candidatos. De esta forma las llamadas recibidas a los candidatos de cada uno de los teléfonos estaban perfectamente identificadas al menos en cuanto a la edad, estado civil y sexo del candidato. También se empleó como forma de contacto el correo electrónico<sup>13</sup>, si bien la gran mayoría de empresas contactó por teléfono .

Para evitar sesgos en la preselección de candidatos que tuviesen su origen en el diseño específico del currículos, y no en las conductas de las empresas en cuanto a los perfiles de edad, sexo y cargas familiares, se procedió a **rotar aleatoriamente el contenido de cada uno de los currículos** que se iban enviando a distintas empresas.

En particular, y debido a que queríamos mostrar un conjunto de méritos y capacidades idénticos para todos los individuos de una misma edad, se ha procedido a intercambiar aleatoriamente los currículos de los dos perfiles posibles de la candidata y el candidato de 24 años (mujer soltera y hombre soltero); de los cuatro perfiles posibles de los candidatos y candidatas de 28 años (mujer soltera, hombre soltero, mujer casada con hijos y hombre casado con hijos); y de los cuatro posibles perfiles de los candidatos y candidatas de 38 años de edad (mujer soltera, hombre soltero, mujer casada con hijos y hombre casado con hijos).

Esta rotación de currículos dentro de cada perfil personal de los candidatos de un mismo grupo de edad se ha realizado para cada una de las ocupaciones consideradas (comercial, contabilidad y secretariado) y para cada uno de los perfiles de formación alta o baja.

---

<sup>13</sup> El perfil de cada candidato estaba perfectamente identificado por su correo electrónico

### 3.6. Cronología de la realización del experimento

Como se recoge en la tabla 3.2, el experimento se realizó en dos etapas, una de prueba y otra definitiva. Así, tras una prueba realizada en junio de 2005 (que no se ha tenido en cuenta a la hora de obtener los resultados finales del experimento), la realización efectiva del proyecto comienza en octubre de 2005 con una **primera fase que dura dos meses**. En ella cada investigador o colaborador gestionaba las ofertas (seguimiento de las ofertas de empleo de las empresas y envío de los 10 currículos a las que correspondía) de cada uno de los seis perfiles de profesionales existentes. En esta primera fase se respondió a 293 anuncios de empresas que ofertaban un empleo. Además se asignaron cada uno de los 10 teléfonos móviles entre 10 investigadores y colaboradores, los cuales se ocuparon de recibir las llamadas de cada uno de ellos y de rellenar los correspondientes campos de la base de datos del proyecto referentes a fecha y empresa que llamaba a cada uno de los perfiles personales representados por cada teléfono.

En una **segunda fase**, que comenzó en enero de 2006 y que duró casi **seis meses**, se centralizó tanto la gestión de los currículos como la recepción de llamadas telefónicas. En un horario de 9 a 14 horas de todos los días lectivos, dos colaboradores del proyecto se dedicaron exclusivamente al seguimiento y gestión de las ofertas de empleo de las empresas así como a la recepción de llamadas. A partir de las 14 horas los teléfonos se cerraban y se activaban los contestadores automáticos. En esta segunda fase se respondió a 769 anuncios de empresas que ofertaban un empleo

Tanto en la primera como en la segunda fase, cada vez que se recibía una llamada telefónica de alguna empresa interesándose por algún candidato, o también cuando se obtenía un contacto a través del buzón o del correo electrónico de alguno de los candidatos, dicho contacto se registraba en la base de datos. Además, en ese momento, se recopilaba toda la información relevante existente sobre la empresa y la oferta de trabajo publicada. Así, se recopiló información (en la medida de la disponibilidad de información publicada en la correspondiente oferta de infojobs), sobre el tamaño de la empresa medida por el número total **ocupados**; el **salario anual bruto ofertado** (en caso de proporcionar un rango de salario mínimo y salario máximo se anotó el salario medio); e información sobre la **calidad del puesto de trabajo ofertado** (calidad baja cuando se ofrecía un contrato temporal, a tiempo parcial, autónomo, becario, o cuando el salario era inferior a 12000 euros brutos anuales)<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> En algún caso se ha recopilado también información sobre la empresa (número de trabajadores, capital social, volumen de ingresos, etc.) recurriendo a bases de datos como el SABI (Sistema de Análisis de Balancea Ibéricos) elaborada por la empresa informa S.A.

**Tabla 3.2. Cronología de realización del experimento**

<p><b>1.</b> Ensayo previo del experimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: <b>1 mes</b> 1/06/05 a 30/06/2005</li> <li>• Ocupación elegida: <b>comercial</b></li> <li>• Procedimiento: <b>Internet</b> (Infojobs)</li> </ul>	<p>• <b>Resultados globales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se contestó a <b>73 empresas</b> que ofertaban empleo (lo que implicó que se mandaron 730 currículos: 10 currículos por oferta x 73 ofertas)</li> <li>- <b>24 empresas</b> contactaron con alguno/s de los currículos enviados (32,88% de frecuencia de respuesta)</li> </ul>
<p><b>2.</b> Realización del experimento I</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: <b>2 meses</b> 14 /10/05 a 21/12/2005</li> <li>• Ocupaciones elegidas: <b>comercial, contable, secretario</b></li> <li>• Procedimiento: <b>Internet</b> (Infojobs) y Prensa</li> <li>• Logística: cada investigador/colaborador gestionaba las ofertas de cada uno de los seis perfiles de ocupaciones existentes; se asignaron cada uno de los 10 teléfonos móviles entre 10 investigadores / colaboradores, los cuales se ocuparon de recibir las llamadas de cada uno de ellos y de rellenar los correspondientes campos de la base de datos del proyecto en horario de 9 a 14.</li> </ul>	<p>• <b>Resultados globales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se contestó a <b>293 empresas</b> que ofertaban empleo [13 de prensa y 280 de internet] (lo que implicó que se mandaron 2930 currículos: 10 currículos por oferta)</li> <li>- <b>47 empresas</b> contactaron con alguno/s de los currículos enviados (16% de frecuencia de respuesta)</li> </ul>
<p><b>3.</b> Realización del experimento II</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duración: <b>6 meses</b> 9/01/06 a 31/05/2006</li> <li>• Ocupaciones elegidas: <b>comercial, contable, secretario</b></li> <li>• Procedimiento: <b>Internet</b> (Infojobs) y prensa escrita</li> <li>• Logística: <b>se centralizó tanto la gestión de los currículos como la recepción de llamadas telefónicas y se activaron los buzones de los teléfonos.</b> En un horario de 9 a 14 horas de todos los días lectivos, dos colaboradores del proyecto se dedicaron exclusivamente al seguimiento y gestión de las ofertas de empleo de las empresas así como a la recepción de llamadas. A partir de las 14 horas los teléfonos se cerraban y se activaban los contestadores automáticos.</li> </ul>	<p><b>Resultados globales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se contestó a <b>769 empresas</b> que ofertaban empleo [43 de prensa y 726 de internet] (lo que implicó que se mandaron 7690 currículos: 10 currículos por oferta)</li> <li>- <b>425 empresas (229 perfectamente identificadas y 196 no identificadas entre las 769)</b> contactaron con alguno/s de los currículos enviados (55,3% de frecuencia de respuesta)</li> </ul>

## 4. Resultados del Experimento

---

A continuación se muestran los resultados obtenidos del experimento de campo.

### 4.1. Ofertas de empleo y currículos enviados

Como ya hemos indicado en el apartado anterior durante el mes de junio de 2005 se procedió a un ensayo previo del experimento. Los resultados de este ensayo previo no se han tenido en cuenta para el análisis de los resultados globales del experimento. Así, excluyendo la información del ensayo previo, se han contestado a **1.062 anuncios de empresas** ofertando puestos de trabajo en las tres ocupaciones lo que supone que hemos enviado **10.620 currículos** de posibles candidatos a los procesos de selección anunciados por las empresas.

Según se indica en la tabla 4.1., la mayor parte de los anuncios que ofertan un puesto de trabajo contestados (a los que hemos mandado nuestros currículos ficticios) pertenecen a la ocupación Comercial-Ventas (un 42% del total de anuncios de empresas contestados), seguidos por la ocupación de contabilidad (un 34%) y de secretariado

(un 24%). La razón de esta distribución se debe exclusivamente a la disponibilidad de anuncios de ofertas de empleo para cada una de estas ocupaciones.

Este mismo motivo explica también que el porcentaje de anuncios contestados que exigen un nivel de formación bajo sea mayor que el porcentaje de anuncios que buscan un perfil de formación elevado. En el caso del secretariado de dirección o secretariado alto, el número de ofertas publicadas ha sido con diferencia el menor de todos los perfiles profesionales (casi la mitad que el de secretariado/administrativo bajo).

A este respecto, tenemos que recordar que la asignación de una oferta de empleo a un nivel de formación alto o bajo se ha realizado según las condiciones publicadas en la propia oferta. A modo ilustrativo cuando no se exigía nivel de estudios o sólo se requerían estudios primarios, o secundarios o de Formación Profesional, se asignaba por lo general el nivel de Formación bajo. Por el contrario, cuando entre los requisitos del candidato se exigía un nivel de estudios universitario se asignaba a la oferta el nivel de formación alto.

*Tabla 4.1. Distribución de ofertas de empleo según ocupación.*

OCUPACION	NIVEL DE FORMACION	Numero de ofertas
COMERCIAL	E1-Bajo	226
	E2-Alto	216
	<b>Total</b>	<b>442</b>
CONTABLE	E1-Bajo	198
	E2-Alto	166
	<b>Total</b>	<b>364</b>
SECRETARIADO	E1-Bajo	176
	E2-Alto	80
	<b>Total</b>	<b>256</b>

#### 4.2. Tasas de preselección de los candidatos según perfiles personales

En cuanto a la tasa de respuesta global de las empresas, esto es, de los contactos realizados por las empresas a las que hemos enviado los 10 currículos correspondientes a cada uno de los 10 perfiles personales, tenemos que de las **1.062** empresas contactadas, **472** de ellas se han puesto en contacto con al menos uno de los candidatos. De esta forma podemos concluir que **el 44% de las empresas se han puesto en contacto con al menos uno de los diez candidatos propuestos.**

Si atendemos a la **distribución por sexos de los currículos contactados** por estas 472 empresas, los resultados de la tabla 4.2 muestran que en términos globales han tenido más éxito las mujeres que los hombres, siendo la **tasa de candidatas que reciben el contacto de alguna empresa del 15,4% frente al 10,1% de los hombres, situándose la tasa global de respuesta en el 12,8%.**

**Tabla 4.2. Distribución de los contactos según sexo del candidato**

	<b>Mandados</b>	<b>Contactos</b>	<b>% Contactos</b>
<b>Mujeres</b>	5.310	818	15,4%
<b>Hombres</b>	5.310	537	10,1%
<b>Total</b>	10.620	1.355	12,8%

Para valorar estadísticamente las diferencias entre estas tasas de respuesta hemos utilizado el estadístico Z de diferencia de proporciones:

$$Z = \frac{|P_{\text{hombre}} - P_{\text{mujer}}|}{\sqrt{\frac{N_{\text{hombre}} + N_{\text{mujer}}}{N_{\text{hombre}} \cdot N_{\text{mujer}}} P_{\text{total}} \cdot (1 - P_{\text{total}})}} \quad [4.1]$$

Donde  $P_{\text{hombre}}$  es la tasa de éxito de los hombres,  $P_{\text{mujer}}$  es la tasa de éxito de las mujeres y  $P_{\text{total}}$  es la tasa de éxito global, independientemente del sexo del candidato. Este estadístico se distribuye asintóticamente como una norma  $N(0,1)$  bajo la hipótesis nula de igualdad en las proporciones de hombres y mujeres

Así, según los datos de la tabla 4.2, el valor del estadístico Z para contrastar la hipótesis nula de igualdad en las tasas de éxito o contacto de hombres y mujeres es  $Z= 8.173$  , y el P-valor o valor crítico asociado es  $P.\text{valor}=0.000$ , por lo que podemos rechazar la hipótesis nula de igualdad de en las tasas de éxito, esto es, **las diferencias entre las tasas de éxito de hombres y mujeres resultan estadísticamente significativas.**

En cuanto a la distribución según **cargas familiares**, la tabla 4.3 muestra que **no se aprecian diferencias significativas entre la tasa de contacto de los candidatos y candidatas casados con hijos (12.2%) y los candidatos sin cargas familiares (13.1%).**



*Tabla 4.3. Distribución de los contactos según cargas familiares del candidato*

	Mandados	Contactos	% Contactos
<b>Casados-Hijos</b>	4248	520	12.2%
<b>Solteros</b>	6372	835	13.1%
<b>Total</b>	10620	1355	12.8%

[Ho: Pcasados=PSolteros] Z= 1.306 (P-Valor= 0.096)

Como se aprecia en la tabla 4.4 las cargas familiares no parecen tener un efecto significativo sobre la tasa de contacto ni en los hombres ni en las mujeres, por lo que **no parece existir, en el conjunto de perfiles profesionales analizados, indicios de desigualdad, penalización o discriminación por razón de las cargas familiares.**

*Tabla 4.4. Distribución de los contactos según cargas familiares del candidato*

		Mandados	Contactos	%contactos
<b>Hombres</b>	<b>Casados-Hijos</b>	2.124	203	9,6%
	<b>Solteros</b>	3.186	334	10,5%
	<b>Total</b>	5.310	537	10,1%
<b>Mujeres</b>	<b>Casados-Hijos</b>	2.124	317	14,9%
	<b>Solteros</b>	3.186	501	15,7%
	<b>Total</b>	5.310	818	15,4%

Hombres: [Ho: Pcasados=PSolteros] Z= 1.096 (P-Valor= 0.136)

Mujeres : [Ho: Pcasadas=PSolteras] Z= 0.791 (P-Valor= 0.214)

En la tabla 4.5. se muestra la distribución de los contactos según la edad del candidato. Los resultados de esta tabla muestran que, si bien no existen diferencias significativas entre los grupos de edad de 24 y 28 años (14.3% y 15.5% respectivamente), por el contrario sí existen diferencias significativas entre las tasas de contacto de los estos grupos de edad más jóvenes y los candidatos de 38 años, siendo los candidatos de 38 años los que obtienen peores resultados en cuanto a tasas de éxito (9.2%).

Este resultado parece evidenciar que **sí existe en los procesos de selección analizados una penalización por la edad.**

*Tabla 4.5. Distribución de los contactos según la edad del candidato*

	Mandados Contactos		%contactos
<b>24 años</b>	2,124	303	14,3%
<b>28 años</b>	4,248	660	15,5%
<b>38 años</b>	4,248	392	9,2%
<b>Total</b>	10,620	1,355	12,8%

[Ho: P 24 años=P 28 años] Z= 1.336 (P-Valor= 0.091)

[Ho: P 24 años=P 38 años] Z= 6.081 (P-Valor= 0.000)

[Ho: P 28 años=P 38 años] Z= 8.827 (P-Valor= 0.000)

Como se muestra en la tabla 4.6 esta menor tasa de respuesta de los candidatos de mayor edad se repite tanto en los hombres como en las mujeres. Los datos de la tabla 4.6 también muestran que el porcentaje de contactos es mayor en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres en todos los tramos de edad.

Tabla 4.6. Distribución de los contactos según sexo y edad del candidato

		Mandados	Contactos	%contactos
<b>Hombres</b>	<b>24 años</b>	10.62	124	11,7%
	<b>28 años</b>	21.24	258	12,1%
	<b>38 años</b>	2.124	155	7,3%
	<b>Total</b>	5.310	537	10,1%
<b>Mujeres</b>	<b>24 años</b>	1.062	179	16,9%
	<b>28 años</b>	2.124	402	18,9%
	<b>38 años</b>	2.124	237	11,2%
	<b>Total</b>	5.310	818	15,4%

Hombres

[Ho: P 24 años=P 28 años] Z= 0.386 (P-Valor= 0.350)

[Ho: P 24 años=P 38 años] Z= 4.122 (P-Valor= 0.000)

[Ho: P 28 años=P 38 años] Z= 5.334 (P-Valor= 0.000)

Mujeres

[Ho: P 24 años=P 28 años] Z= 1.427 (P-Valor= 0.077)

[Ho: P 24 años=P 38 años] Z= 4.499 (P-Valor= 0.000)

[Ho: P 28 años=P 38 años] Z= 7.082 (P-Valor= 0.000)

Para finalizar con esta primera aproximación a los resultados del experimento se muestran en la tabla 4.7 la distribución de los contactos según cada uno de los 10 perfiles personales de los candidatos. Como puede observarse, **los mayores porcentajes de contacto los obtienen las mujeres de 28 años** (independientemente de sus cargas familiares), con unas tasas del 19% de contactos. Por el otro lado, los candidatos con menos éxito son los hombres de 38 años (también independientemente de sus cargas familiares), con unos porcentajes que rondan el 7%.

En los cinco perfiles personales según edad y estado civil, las diferencias en los porcentajes de contacto entre hombres y mujeres resultan estadísticamente significativas y a favor de la mujer.

#### 4.7. Distribución de contactos según los 10 perfiles de candidatos

Edad	Estado civil	Sexo	Mandados	Contactos	% Contactos
24	Soltero/a	Hombre	1.062	124	11,7%
		Mujer	1.062	179	16,9%
28	Soltero/a	Hombre	1.062	131	12,3%
		Mujer	1.062	198	18,6%
	Casado/a + hijos	Hombre	1.062	127	12,0%
		Mujer	1.062	204	19,2%
38	Soltero/a	Hombre	1.062	79	7,4%
		Mujer	1.062	124	11,7%
	Casado/a + hijos	Hombre	1.062	76	7,2%
		Mujer	1.062	113	10,6%

24 años y soltero/a: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 3.412 (P-Valor= 0.000)  
 28 años y solteros/as: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 4.018 (P-Valor= 0.000)  
 28 años y casados/as: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 4.606 (P-Valor= 0.000)  
 38 años y solteros/as: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 3.321 (P-Valor= 0.000)  
 38 años y casados/as: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 2.820 (P-Valor= 0.002)

#### 4.3. Tasas de preselección según perfiles profesionales

Para poder continuar con nuestro análisis de los resultados del experimento se hace necesario saber en qué medida los mayores porcentajes de contactos obtenidos por las mujeres se deben al tipo de ocupación a la que corresponde la oferta de trabajo. Esto es, estamos interesados en conocer en qué medida existe **segregación ocupacional** y si el perfil de formación de los candidatos influye también en las tasas de contacto.

Para realizar este análisis es asimismo necesario identificar perfectamente la empresa y la oferta a la que corresponde cada una de las llamadas a los 10 teléfonos o los 10 perfiles de candidatos. Desgraciadamente no hemos podido identificar a todas las empresas debido a que muchos mensajes en los buzones de voz no identificaban claramente a la empresa o en algunos casos el nombre de la empresa que llamaba a los candidatos no coincidía con ninguna de las empresas que ofertaban un puesto de trabajo.

Así, de las 472 empresas que se pusieron en contacto con al menos un candidato se han identificado perfectamente a 276, mientras que 196 contactos no han podido ser identificados. En términos de individuos, de los 1.355 contactos individuales detectados se han podido identificar a 931 (el 69% del total de contactos).

En la Tabla 4.8 se muestra la distribución de contactos según la ocupación. Atendiendo a los contactos identificados, el porcentaje de éxito alcanzado en los puestos comerciales es mayor que el obtenido en las otras dos ocupaciones contable y administrativa.

Esto es, la tasa de respuesta de las ofertas que demandaban un comercial es significativamente mayor que la tasa de respuesta de las ofertas que demandaban puestos de contabilidad y secretariado, no existiendo diferencias significativas entre estas últimas. Este resultado está acorde con la mayor cantidad de anuncios de procesos de selección de personal para los departamentos de ventas o comerciales, lo que podría ser un reflejo de la mayor demanda de este tipo de ocupaciones en el mercado en la actualidad.

#### *4.8. Distribución de contactos según ocupación*

	<b>Mandados</b>	<b>Contactos</b>	<b>%Contactos</b>
<b>COMERCIAL</b>	4.420	427	9,7%
<b>CONTABLE</b>	3.640	299	8,2%
<b>SECRETARIADO</b>	2.560	205	8,0%
<b>Contactos No identificados</b>	-	424	
<b>TOTAL</b>	10.620	1.355	12,8%

[Ho: P comercial=P contable] Z= 2.257 (P-Valor= 0.012)

[Ho: P comercial=P secretariado] Z= 2.319 (P-Valor= 0.010)

[Ho: P contable=P secretariado] Z= 0.293 (P-Valor= 0.385)

Si analizamos los porcentajes de contactos según ocupación y sexo, en la tabla 4.9 podemos observar que en el sector comercial el porcentaje de contactos de hombres y mujeres es virtualmente idéntico, sin que se observen diferencias estadísticamente significativas.

Por el contrario, las ocupaciones donde mayor es la tasa de respuesta a mujeres (con diferencias entre las tasas de respuesta obtenidas por hombres y mujeres estadísticamente significativas) son las de corte más administrativo esto es, las de Contabilidad-Finanzas y Auxiliar Administrativo-Secretariado, siendo en esta última la tasa de contacto de hombres de tan sólo de un 4%, tres veces menor que la de las mujeres, que se sitúa en el 12%.

*Tabla 4.9 Distribución de contactos según ocupaciones y sexo del candidato*

		<b>Mandados</b>	<b>Contactos</b>	<b>%Contactos</b>
<b>COMERCIAL</b>	<b>Hombre</b>	2.210	217	9,8%
	<b>Mujer</b>	2.210	210	9,5%
	<b>Total</b>	4.420	427	9,7%
<b>CONTABLE</b>	<b>Hombre</b>	1.820	130	7,1%
	<b>Mujer</b>	1.820	169	9,3%
	<b>Total</b>	3.640	299	8,2%
<b>SECRETARIADO</b>	<b>Hombre</b>	1.280	50	3,9%
	<b>Mujer</b>	1.280	155	12,1%
	<b>Total</b>	2.560	205	8,0%
<b>Contactos No identificados</b>	<b>Hombre</b>	-	140	
	<b>Mujer</b>	-	284	
	<b>Total</b>	-	424	
<b>TOTAL</b>		10.620	1.355	12,8%

Comercial: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 0.356 (P-Valor= 0.361)

Contable: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 2.354 (P-Valor= 0.009)

Secretariado: [Ho: P hombre=P mujer] Z= 7.646 (P-Valor= 0.000)

Para terminar mostramos en la tabla 4.10 el porcentaje de contactos obtenido por cada uno de los 10 perfiles personales de los candidatos y para cada una de las 6 posibles perfiles profesionales según tipo de ocupación y nivel de formación exigido.

Como puede observarse los máximos porcentajes de acierto se encuentran en el sector comercial-ventas de bajo perfil en los hombres y mujeres sin cargas familiares (con un porcentaje de contacto alrededor del 23%), seguido de las mujeres sin cargas familiares de 24 y 29 años para trabajar como secretarias de alta dirección (con un 21 y un 20% de contactos respectivamente).

Por el contrario, los perfiles con menor tasa de éxito son: hombres casado y con hijos de 38 años con perfil bajo para ocupaciones de secretariado; y candidatos de ambos sexos de 38 años de edad para ocupaciones del sector Comercial-Marketing de perfil formativo alto<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> En este último caso, estas bajas tasas de respuesta pueden obedecer al hecho de que estamos utilizando infojobs en nuestro experimento, y ello puede estar sesgando nuestros resultados en dicho perfil. Nos referimos al hecho de que cuando una empresa busca cubrir un puesto de comercial con cualificación alta con algún candidato de mayor edad (38 años) y por tanto de mayor experiencia no suele recurrir a Internet, sino que quizás busca en otros medios o a través de empresas de selección de personal. Por el contrario, cuando se busca cubrir este perfil comercial con nivel formativo alto a través de Internet, parece que se busca gente joven con menos requisitos en cuanto a experiencia profesional (quizás también porque Internet es un medio utilizado fundamentalmente por gente más joven)



*Tabla 4.10 Distribución de contactos según perfil personal y profesional del candidato*

Edad	E.Civil	Sexo	COMERCIAL		CONTABLE		SECRETARIADO	
			Estudios Bajos	Estudios Altos	Estudios Bajos	Estudios Altos	Estudios Bajos	Estudios Altos
24	soltero/a	Hombre	15.93%	2.78%	7.07% *	9.64%	5.68% *	6.25% *
		Mujer	12.39%	<b>3.70%</b>	<b>15.15% *</b>	<b>10.24%</b>	<b>13.07% *</b>	<b>21.25% *</b>
28	soltero/a	Hombre	<b>23.45%</b>	2.78%	9.60%	7.23%	5.11% *	2.5% *
		Mujer	<b>22.57%</b>	2.78%	12.63%	6.63%	<b>14.2% *</b>	<b>20% *</b>
28	casado/a +hijos	Hombre	18.58%	<b>4.17%</b>	12.12%	5.42%	3.41% *	8.75% *
		Mujer	20.35%	2.78%	<b>14.14%</b>	<b>8.43%</b>	11.93% *	17.5% *
38	soltero/a	Hombre	13.27%	<b>0.93%</b>	5.05%	4.22%	2.27% *	3.75% *
		Mujer	14.60%	<b>0.93%</b>	7.07%	4.22%	6.25% *	11.25% *
38	casado/a +hijos	Hombre	13.72%	<b>0.93%</b>	5.05%	5.42%	<b>0.57% *</b>	3.75% *
		Mujer	11.95%	<b>1.39%</b>	7.07%	5.42%	6.82% *	8.75% *

\*Diferencias estadísticamente significativas entre los porcentajes de contactos entre hombres y mujeres dentro de cada perfil

*Tabla 4.11 Nivel de significación de las diferencias entre los porcentajes de contacto entre hombres y mujeres en cada perfil*

Edad	E.Civil	COMERCIAL		CONTABLE		SECRETARIADO	
		Estudios Bajos	Estudios Altos	Estudios Bajos	Estudios Altos	Estudios Bajos	Estudios Altos
24	soltero/a	<b>1.079</b>	<b>0.543</b>	<b>2.558</b>	<b>0.183</b>	<b>2.377</b>	<b>2.755</b>
		(0.140)	(0.293)	(0.005)	(0.427)	(0.009)	(0.003)
28	soltero/a	<b>0.224</b>	<b>0.000</b>	<b>0.959</b>	<b>0.216</b>	<b>2.887</b>	<b>3.503</b>
		(0.412)	(0.500)	(0.169)	(0.414)	(0.002)	(0.000)
28	casado/a +hijos	<b>0.475</b>	<b>0.788</b>	<b>0.595</b>	<b>1.081</b>	<b>3.004</b>	<b>1.639</b>
		(0.317)	(0.215)	(0.276)	(0.140)	(0.001)	(0.051)
38	soltero/a	<b>0.407</b>	<b>0.000</b>	<b>0.842</b>	<b>0.000</b>	<b>1.847</b>	<b>1.801</b>
		(0.342)	(0.500)	(0.200)	(0.500)	(0.032)	(0.036)
38	casado/a +hijos	<b>0.563</b>	<b>0.450</b>	<b>0.842</b>	<b>0.000</b>	<b>3.109</b>	<b>1.306</b>
		(0.287)	(0.326)	(0.200)	(0.500)	(0.001)	(0.096)

Se muestra el valor del estadístico Z para contrastar la igualdad entre el porcentaje de contactos de contactos de hombres y mujeres en cada perfil mostrado en la tabla 4.10. Entre paréntesis se muestra el P-Valor (nivel de significación crítico)

Para estudiar la existencia de segregación ocupacional en los procesos de selección, se muestran en la tabla 4.11 los niveles de significación críticos para el contraste de igualdad en los porcentajes de contactos recibidos por hombres y mujeres en cada perfil personal y profesional.

Como puede observarse, sólo existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en las llamadas a los candidatos más jóvenes (24 años) para puestos de auxiliar contable (perfil educativo bajo), y en las llamadas a puestos del perfil ocupacional administrativo-secretariado. Podemos concluir, por tanto, que salvo en estas dos excepciones, no aparecen diferencias estadísticamente significativas en las llamadas a hombres y mujeres.

Estos resultados según ocupaciones reflejan en parte los datos ya conocidos sobre **segregación ocupacional** del mercado de trabajo español:

- Como cabía esperar, en la **ocupación feminizada** auxiliar/recepcionista (nivel formativo bajo) y secretaria (nivel formativo alto), las mujeres reciben más llamadas que los hombres (siendo un resultado estadísticamente muy significativo); en concreto, las mujeres reciben tres veces más llamadas que los hombres, esto es, **los procesos de selección de personal están feminizados**.
- **En la ocupación integrada** en términos de sexo, auxiliar contable (nivel formativo bajo) y contable-finanzas (nivel formativo alto), nuestros resultados muestran que **los procesos de selección**

**también se encuentran integrados por razón de sexo, con la excepción de los perfiles educativos más bajos y donde se requiere menos experiencia**, ya que para dicho perfil (auxiliar contable y 24 años) las empresas han preferido claramente a nuestras candidatas que a nuestros candidatos (siendo la diferencia entre las tasas de respuesta a hombres y mujeres estadísticamente significativa), lo que implica que para este perfil de baja ocupación y menor edad las empresas prefieren claramente a las candidatas que a los candidatos<sup>16</sup>.

- **En la ocupación masculinizada**, comercial (nivel formativo bajo) y técnicos de marketing (nivel formativo alto), las empresas no han mostrado un interés mayor por los hombres: las tasas de respuesta de ambos son muy similares (las diferencias no resultan estadísticamente significativas). Esto es, según nuestro **experimento los procesos de selección en estas ocupaciones se encuentran integrados por razón de sexo** (no hay diferencias significativas entre las tasas de respuesta de hombres y mujeres)

---

<sup>16</sup> Las discrepancias en cuanto a la segregación ocupacional usando datos del Censo de Población y viviendas de 2001, o los datos de la EPA 2005 y la segregación de los procesos de selección de personal usando los resultados de nuestro experimento, pueden deberse a la utilización de un diferente criterio de clasificación de las ofertas de empleo. En nuestro experimento, hemos utilizado la clasificación que proporciona el propio INFOJOBS, y en muchos casos la clasificación de una oferta como de técnicos comerciales, administrativos contables o auxiliares administrativos (secretariado) no se correspondía exactamente con la clasificación nacional de ocupaciones utilizada en el Censo.

En particular, a lo largo del experimento aparecieron algunas dudas a la hora de asignar algunas ofertas correspondientes a los niveles educativos más bajos de auxiliar contable y auxiliares administrativos (que corresponden a dos ocupaciones distintas de nuestro experimento contabilidad y secretariado), al exigir ambos un perfil muy parecido. Para asignar estas ofertas dudosas a uno u otro sector (contabilidad o secretariado), nos hemos guiado por los requisitos especificados en las ofertas de empleo. Así, cuando se requería un auxiliar contable dicha oferta se asignaba a la ocupación de contabilidad, aunque los requisitos formativos por ejemplo FP II rama administrativa, eran los mismos que los exigidos por algunas ofertas en las que se demandaban auxiliares administrativos (secretariado).

En definitiva, podemos presumir que tanto las ofertas clasificadas como auxiliar contable (contable con perfil formativo bajo) como las clasificadas como auxiliares administrativos (secretariado con perfil formativo bajo), podrían clasificarse en el mismo perfil profesional y ello podría estar explicando por qué para el perfil de edad más bajo el proceso de selección ha resultado estar feminizado en la ocupación de contabilidad. Si existían por el contrario, diferencias claras en los requisitos exigidos en las ofertas de empleo de contables con perfil formativo alto y en las ofertas de secretariado alto (secretariados de dirección).

Estos datos tienen cierto paralelismo con los de Rich y Reich (2006), los cuales, para el caso de Inglaterra, obtienen que se da una clara discriminación contra los hombres (que es estadísticamente significativa) en el caso de las dos ocupaciones integradas en términos de sexo que consideran: contable y analista de programas, siendo, además, un grado de discriminación sorprendentemente alto (llaman casi cuatro veces más a las mujeres que a los hombres).

Podemos concluir por tanto que uno de los resultados del experimento es que existe en los procesos de selección una fuerte discriminación por razón de sexo relacionada fundamentalmente con la segregación ocupacional (hablamos de discriminación porque las únicas diferencias entre los candidatos y las candidatas de cada uno de los perfiles profesionales era el sexo). Esta segregación observada en los procesos de selección tiene una peculiaridad interesante: **en las ocupaciones feminizadas la discriminación contra el hombre ha sido mucho mayor que la discriminación contra la mujer en las ocupaciones más masculinizadas** (donde de hecho parece que no estadísticamente significativa). Esto es, parece que al menos considerando las tres ocupaciones utilizadas en nuestro experimento, **parecen mayores las barreras para integrar las ocupaciones tradicionalmente femeninas que las ocupaciones tradicionalmente masculinas**. Recordemos que dichas barreras en el caso de nuestro experimento son barreras por el lado de la empresa empleadora, son barreras a la incorporación de hombres en determinadas ocupaciones (auxiliar/recepcionista y secretaria) impuestas por las empresas, ya que han sido ellas las que han discriminado entre los currículos recibidos, entre los que existían currículos de hombres que no han sido preseleccionados para ocupar el puesto de trabajo a pesar de poseer las mismas capacidades, y

experiencia profesional previa que las mujeres que sí resultaron seleccionadas.

#### 4.4. Relación entre los contactos obtenidos y los salarios ofertados

La mayoría de las ofertas de empleo realizadas por las empresas a través de *Infojobs* indicaban el **salario anual bruto asociado a la oferta**. En concreto, dicha información era ofrecida, bien en su montante total, bien en la forma de un intervalo salarial, en cuyo caso éste se ha transformado en su media o intervalo de clase, de forma que se obtuvieran en todos los casos el montante total del salario anual ofrecido por las empresas en sus convocatorias de empleo.

Estos resultados en cuanto a las tasas de contacto en las diferentes ocupaciones parecen evidenciar que existe un problema de discriminación al menos en los sectores administrativos. Nos referimos a una segregación ocupacional impuesta por las propias empresas en los procesos de selección. Dicha segregación de la mujer en determinadas ocupaciones como las de secretariado, explican también las diferencias salariales que en media obtienen los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo.

En efecto según los datos de nuestro experimento, existen unas diferencias significativas entre el salario ofertado por cada uno de los perfiles profesionales (el salario es mayor en las ocupaciones comerciales y menor en la contable y secretariado), y las mujeres tienen

una mayor presencia (por la segregación impuesta en los procesos de selección) en aquellas ocupaciones que ofrecen en media un menor salario anual bruto.

**Tabla 4.12. Salario Bruto Anual ofrecido en cada uno de los perfiles profesionales (Total Ofertas Publicadas)**

OCUPACION	NIVEL DE FORMACION	Salario Bruto anual ofertado
COMERCIAL	Estudios Bajos	20.234.69 €
	Estudios Altos	23.000.00 €
CONTABLE	Estudios Bajos	13.604.89 €
	Estudios Altos	17.360.41 €
SECRETARIADO	Estudios Bajos	12.102.94 €
	Estudios Altos	15.466.67 €

Salario anual bruto medio de las ofertas publicadas según perfil profesional

Si se toman exclusivamente los 606 currículos que han sido contactados y para los que, además, se dispone de los salarios ofrecidos por las empresas en sus convocatorias, se obtiene la tabla 4.13. En la parte central de ella aparecen los salarios anuales medios ofrecidos para distintos perfiles. De estos datos se pueden destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, el salario medio ofrecido por las empresas para esos 606 currículos contactados era de 16.368,9€.

En segundo lugar, se da una marcada diferencia entre los salarios medios ofrecidos para cada una de las tres ocupaciones consideradas: el salario medio mayor es el correspondiente a los comerciales, con 20.084,68€ al año, seguido del de los contables, 14.385,56€, y el menor es el de las secretarías, con 12.875€ anuales.

En tercer lugar, para el total de ocupaciones, las mujeres reciben unas propuestas de empleo con unos salarios medios inferiores a los de los hombres; en efecto, el salario medio anual ofrecido a las mujeres es de 16.039,49 € mientras que el correspondiente a los hombres es de 16.828,50 €. Como indica la penúltima fila de la tabla, ello da lugar a una ratio salarial mujeres-hombres de 95,31 (el salario medio de las mujeres es un 95,31% del que corresponde a los hombres).

**Tabla 4.13. Salarios medios anuales ofrecidos a las mujeres y a los hombres contactados**

	Salario anual medio ofrecido			
	Todas las ocupaciones	Secretaria	Contable	Comercial
<b>Mujeres</b>	<b>16.039,49 €</b>	13.014,15 €	14.507,64 €	20.145,16 €
<b>Hombres</b>	<b>16.828,50 €</b>	12.441,18 €	14.227,48 €	20.024,19 €
Todos	16.368,90 €	12.875,00 €	14.385,56 €	20.084,68 €
<b>Gap salarial Muj/hom</b>	<b>95,31</b>	104,61	101,97	100,60
<b>% horizontal Mujeres</b>	<b>58,25%</b>	75,71%	56,42%	50,00%

En cuarto lugar, **esa brecha salarial entre mujeres y hombres se explica, casi exclusivamente, por el hecho de que el porcentaje de mujeres es muy superior en el caso de la ocupación de secretarías** (un 75,71%, tal y como se puede ver en la última fila de la tabla), en tanto que, como se acaba de señalar, ésta es la ocupación que se corresponde con unos menores salarios. De hecho, cuando se consideran los salarios medios ofrecidos para mujeres y hombres en cada una de las tres ocupaciones analizadas (véase la tabla 4.13), resulta que en los tres casos las mujeres reciben unas ofertas salariales medias superiores a las de los hombres (o, cuando menos, no inferiores). En definitiva, la única desigualdad en contra de las mujeres en cuanto los salarios ofrecidos a los candidatos, se deriva de la existencia de **segregación ocupacional de género** (recordemos que las ocupaciones relacionadas con el secretariado

están feminizadas y es la que coincide que paga unos salarios más bajos), en tanto que **cuando se analizan cada una de las tres ocupaciones por separado no se observa que las empresas ofrezcan las ocupaciones peores remuneradas a las mujeres.**

#### 4.5. Relación entre los contactos obtenidos y la calidad de los puestos ofertados

Además de los salarios, la mayoría de las ofertas de empleo realizadas por las empresas a través de Infojobs indicaban algunos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de la oferta, tales como el tipo de contrato a realizar, tipo de jornada laboral, etc.

Esta información nos ha ayudado, en parte, a elaborar un indicador del **grado de calidad del empleo ofertado** por la empresa. En él se distingue entre ocupaciones de calidad alta y baja, a partir del siguiente criterio. Clasificaremos una oferta como de un puesto de trabajo de baja calidad si se da al menos uno de los siguientes casos:

- a) es un trabajo temporal (contrato temporal, sin que se señale la posibilidad de convertirse en indefinido transcurrido cierto tiempo)
- b) es un trabajo a tiempo parcial
- c) el salario anual es igual o inferior a 12.000 €.

De entre los currículos que han sido contactados, se han obtenido 841 para los que se ha podido clasificar el empleo en función de su calidad. Como se puede ver en la tabla 4.14, de ellos, 471 eran de calidad alta y



370 de calidad baja. Existen otros 90 contactos correspondientes a ofertas de empresas identificadas pero que por falta de información no hemos podido determinar si se trata de puestos de trabajo de buena o de baja calidad.

Tomando el conjunto de los 841 currículos y desglosándolo por sexo, se observa que las mujeres reciben más propuestas de empleo de calidad alta que los hombres: el 57,7% de las mujeres contactadas han recibido una oferta de empleo de calidad alta, mientras que para el caso de los hombres este porcentaje es del 53,67%. Además, como se puede comprobar en la tabla, esto mismo sucede si se desglosa entre las tres ocupaciones consideradas en este estudio (secretariado, contables y comerciales).

Por tanto, **si bien en la literatura sobre discriminación por razones de género se señala que, con frecuencia, las mujeres acceden al empleo en unas condiciones peores o más precarias que los hombres, desde luego, en este estudio no se detecta que este posible resultado se derive de la conducta de las empresas** en sus procesos de selección de personal (al menos en su primera etapa, la de la convocatoria a una entrevista laboral).

**Tabla 4.14. Calidad de las ofertas de empleo realizadas a mujeres y hombres**

	Porcentaje (vertical) de los contactos que corresponden a ofertas de calidad alta y baja							
	Todas las ocupaciones		Secretarias		Contables		Comercial	
	Calidad Alta	Calidad baja	Calidad alta	Calidad baja	Calidad alta	Calidad baja	Calidad alta	Calidad baja
<b>Mujeres</b>	<b>57,70%</b>	42,30%	<b>61,49%</b>	38,51%	<b>57,23%</b>	42,77%	<b>55,00%</b>	45,00%
<b>Hombres</b>	<b>53,67%</b>	46,33%	<b>59,09%</b>	40,91%	<b>54,47%</b>	45,53%	<b>51,87%</b>	48,13%
Todos	56,00%	44,00%	60,94%	39,06%	56,03%	43,97%	53,41%	46,59%
Z igualdad de proporciones	1.162 (0.123)		0.286 (0.387)		0.463 (0.322)		0.601 (0.274)	

Estadístico Z para contrastar la hipótesis nula de igualdad entre los porcentajes de Hombres y mujeres en el mismo perfil profesional. Entre paréntesis el P-Valor (nivel de significación crítico). Todos los porcentajes de hombres y mujeres son estadísticamente distintos al 95% de confianza.

#### 4.6 Caracterización de la probabilidad de contacto: un análisis Probit.

El objetivo que se persigue en este apartado es el de continuar con el análisis de la relación existente entre el conjunto de características que definen los perfiles personales y profesionales de las candidatas y los candidatos con la probabilidad de que sean seleccionados y contactados para concertar una cita en el proceso de selección de personal

La metodología que se va a utilizar para analizar la existencia de conductas discriminatorias es la que propone la literatura bajo la denominación de modelos Probit de elección binaria, cuyo propósito consiste precisamente en determinar la probabilidad de que una empresa, individuo o unidad con un conjunto de atributos, pertenezca o no a una determinada categoría. A partir de dicho análisis se intentará estimar la incidencia de posibles situaciones de desigualdad por razón de género en cuanto al acceso a los puestos de trabajo.

La muestra que emplearemos en la estimación de los modelos Probit será exclusivamente la de los candidatos que han mandado su currículum a las empresas que han contactado con al menos uno de los candidatos propuestos. Con ello pretendemos aumentar la potencia de estos modelos a la hora de estimar el efecto parcial que sobre la probabilidad de ser contactado.

En los siguientes apartados y antes de mostrar los resultados alcanzados en el análisis se pasará a exponer la metodología de análisis utilizada.

#### 4.6.1. Introducción al modelo probit

En un modelo de respuesta binaria el interés se encuentra en la probabilidad de respuesta definida como<sup>17</sup>:

$$P(y = 1 | \mathbf{x}) = P(y = 1 | x_1, x_2, \dots, x_k) \quad (4.2)$$

donde se utiliza  $y$  para denotar a la variable binaria que toma valor «1» cuando el individuo posee la característica objeto de estudio y «0» en caso contrario. En nuestro caso  $y=1$  indica que el candidato o la candidata ha recibido una llamada de contacto (ha sido preseleccionado) por parte de la empresa; mientras que  $y=0$  indica que el individuo en cuestión no ha sido contactado. Por su parte  $\mathbf{x}$  denota el conjunto completo de variables explicativas de la preselección del individuo, esto es, el conjunto de variables o características propias de cada perfil de trabajador o trabajadora que influyen en su probabilidad de ser contactado.

Existen distintos modelos de elección binaria según sean los supuestos que se incorporen en la especificación de la relación entre la probabilidad y el conjunto de atributos de cada trabajador. Los modelos de elección binaria tradicionales especifican una relación entre las características de cada individuo y la probabilidad de la siguiente forma<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Nótese que al tratarse de una variable binaria  $y \in \{0,1\}$ , si  $P(y=1)=P$  entonces  $P(y=0)=1-P$ ,  $E(y)=1 \cdot P(y=1)+0 \cdot P(y=0)=P$

<sup>18</sup> La especificación de estos modelos de elección binaria puede derivarse del denominado modelo de variable latente subyacente que satisface las suposiciones del modelo lineal clásico (Wooldridge, 2003, pág. 532). Sea  $y^*$  una variable no-observable o variable latente que se relaciona con las variables explicativas a través de un modelo de regresión lineal múltiple:

$$P(y = 1 | \mathbf{x}) = P(y = 1 | x_1, x_2, \dots, x_k) = G(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k) = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) \quad (4.3)$$

donde  $G$  es una función que asume valores que se hallan estrictamente entre cero y uno, tradicionalmente funciones de distribución de probabilidad acumulada. Según cual sea la función de distribución  $G(\cdot)$  utilizada en la especificación del modelo nos encontramos con distintos tipos de modelos. Los tres más comunes son:

- Modelo Lineal de Probabilidad:  $G(\cdot)$  es la función de distribución Uniforme
- Modelo Probit:  $G(\cdot)$  es la función de distribución Normal Estándar
- Modelo Logit:  $G(\cdot)$  es la función de distribución Logística

Como afirma Wooldridge (2003), los economistas suelen favorecer la suposición de normalidad, razón por la cual el modelo Probit es muy popular en econometría. Además, algunos problemas de especificación se analizan de forma más sencilla utilizando un Probit debido a las propiedades de la distribución normal. Así en la estimación de nuestro modelo econométrico utilizaremos la especificación del modelo Probit.

$$y^* = \beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta} + e \quad (i)$$

Este modelo (i) no puede estimarse, ya que  $y^*$  no se puede medir. La variable que sí se observa es la variable dicotómica  $y$ , que está relacionada con la variable latente de la siguiente manera:

$$y = \begin{cases} 1 & \text{si } y^* > 0 \\ 0 & \text{si } y^* \leq 0 \end{cases} \quad (ii)$$

Suponiendo que el término de error  $e$  es independiente de  $\mathbf{x}$  y que se distribuye de forma simétrica alrededor de cero, a partir de (i) y (ii) se deriva la probabilidad de respuesta para la variable observada  $y$ :

$$P(y = 1 | \mathbf{x}) = P(y^* > 0 | \mathbf{x}) = P[e > -(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) | \mathbf{x}] = P[e \leq (\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) | \mathbf{x}] = G(\beta_0 + \mathbf{x}\boldsymbol{\beta})$$

donde  $G(\cdot)$  es la función de distribución del término de error  $y$  que es exactamente la misma expresión que (4.3)

La estimación del modelo Probit (4.3) se hace mediante métodos de máxima verosimilitud (véase Greene, 2003)<sup>19</sup>. Los resultados de dicha estimación requieren algún comentario, ya que, a diferencia del modelo lineal general, ni los coeficientes  $\beta$  estimados pueden interpretarse como el efecto parcial de las variables sobre la probabilidad de respuesta, ni se pueden aplicar los estadísticos tradicionales para analizar la bondad del ajuste global del modelo. En efecto, si bien el signo del coeficiente estimado coincide con el signo de la derivada parcial de las variables sobre la probabilidad de respuesta, dicha derivada parcial depende además del valor de las variables explicativas y del resto de coeficientes estimados. En el caso de una variable  $x_j$  continua, su efecto parcial sobre  $p(\mathbf{x})=P(y=1 | \mathbf{x})$  se obtiene de la derivada parcial:

$$\frac{\partial p(\mathbf{x})}{\partial x_j} = g(\beta_0 + \mathbf{x}\beta) \beta_j, \text{ donde } g(z) \equiv \frac{dG}{dz}(z) \quad (4.4)$$

es por ello que, para la interpretación de los coeficientes estimados, podremos fijarnos en su significatividad<sup>20</sup> y en su signo para analizar el signo y contrastar la significatividad de la derivada parcial (4.4). Sin embargo, para conocer el efecto de una variación infinitesimal de una variable explicativa sobre la probabilidad de respuesta  $p(\mathbf{x})$  será necesario calcular el valor que toma (4.4).

De igual forma se plantean una serie de problemas a la hora de encontrar medidas para valorar el ajuste global del modelo. En efecto recordemos que el propósito del modelo Probit es predecir la probabilidad de respuesta dado un conjunto de características. El resultado de la estimación proporciona una probabilidad estimada

<sup>19</sup> se ha utilizado el estimador consistente QML de Huber y White para la estimación de la matriz de varianzas y covarianzas.

<sup>20</sup> Dado que los estimadores de máxima verosimilitud además de ser asintóticamente consistentes y eficientes, son asintóticamente normales, pueden aplicarse el análogo a la prueba  $t$  para contrastar su significatividad.

para cada individuo. Para obtener una medida global del ajuste sería necesario calcular el error cometido, pero en realidad nosotros no observamos la probabilidad del individuo, sino si éste ha recibido o no una llamada de preselección (si el individuo ha sido contactado o no), por lo que los errores cometidos no son directamente observables. Alternativamente, para medir el buen ajuste del modelo suelen utilizarse tres métodos: el porcentaje de pronósticos correctos, la pseudo R-cuadrado y el estadístico razón de verosimilitud.

La primera medida de bondad del ajuste del modelo estimado es el denominado porcentaje de pronósticos correctos, que se estima como sigue (Wooldridge, 2003): para cada individuo  $i$ , se calcula la probabilidad estimada de que  $y_i$  asuma el valor uno:

$$\begin{cases} \text{si } G(\hat{\beta}_0 + \mathbf{x}_i \hat{\beta}) > c & \text{la predicción de } y_i \text{ es 1} \\ \text{si } G(\hat{\beta}_0 + \mathbf{x}_i \hat{\beta}) \leq c & \text{la predicción de } y_i \text{ es 0} \end{cases} \quad (4.5)$$

El porcentaje de veces en que la predicción de  $y_i$  corresponde a la  $y_i$  real es el porcentaje de pronósticos correctos. Para hacer predicciones de clasificación fuera de la muestra, la mejor opción es considerar  $c=0.5$ , pero no siempre es la mejor medida para evaluar la bondad del ajuste (Greene, 2003, pág. 685). Así, Cramer (1999) señala que para muestras en las que las frecuencias de respuesta de cada categoría están muy descompensada la regla de  $c=0.5$  puede llevar a una clasificación que simplemente replique la proporción marginal de la muestra. El porcentaje de pronósticos correctos en esta situación será muy alto para la categoría sobre-representada, y muy baja en el caso de la infra-representada. Cramer indican que la mejor forma<sup>21</sup> de evaluar la bondad del ajuste es buscar valores de  $c$  que logren

<sup>21</sup> Otra alternativa sería buscar una muestra en la que ambas categorías estuvieran equilibradas, pero eso presenta el riesgo de llevar a obtener unas estimaciones sesgadas de los parámetros (Platt y Platt, 2002).

proporciones de aciertos similares en ambos grupos. En nuestro análisis hemos optado precisamente por esta propuesta de Cramer.

También hay diversas medidas de pseudo  $R^2$  para los modelos de respuesta binaria. McFadden (1974) propone la medida  $1-L_{NR}/L_0$ , donde  $L_{NR}$  es la función de log-verosimilitud para el modelo estimado y  $L_0$  es la correspondiente al modelo con sólo el término constante. Igualmente, para contrastar la significación conjunta del modelo se suele utilizar el estadístico de razón de verosimilitud  $-2(L_{NR}-L_0)$  que se distribuye asintóticamente como una  $\chi^2$  con  $k-1$  grados de libertad.

#### 4.6.2. Resultados de la estimación del modelo Probit

Se aplicará ahora la metodología de estimación de los modelos Probit al estudio de las características de los candidatos y candidatas a un puesto de trabajo sobre la probabilidad de superar el primer filtro en el proceso de selección de personal, esto es, en la probabilidad de que sean contactados para concertar una primera entrevista personal.

Para contrastar las posibles diferencias existentes entre hombres y mujeres utilizaremos como muestras sólo aquellas observaciones correspondientes a las empresas que han contactado con al menos uno de nuestros candidatos. Como ya hemos comentado anteriormente, la razón estriba en que nuestro interés se centra en detectar desigualdades por razón de sexo y edad, y aquellas empresas que no han contactado con ningún candidato ni candidata en realidad no proporcionan ninguna información acerca de la diferencia de trato entre hombres y mujeres.



Así, de los 10.620 currículos enviados sólo vamos a considerar para nuestro análisis 4.720, que se corresponden con los currículos enviados de los 10 perfiles a las 472 empresas que al menos han contactado con alguno de esos 10 perfiles.

La variable dependiente es la probabilidad de ser contactado, y las variables independientes o explicativas serán en principio las características personales de cada uno de los perfiles utilizados en nuestro experimento (edad, estado civil y sexo).

La tabla 4.13 muestra los resultados de la estimación del modelo probit para toda la muestra considerando como variables explicativas los perfiles personales de cada individuo. Como puede observarse sólo resultan significativas a la hora de explicar la probabilidad de ser contactado el sexo y la edad. Estos resultados coinciden con los expuestos previamente en el apartado 4.3, y podemos resumirlos en los siguientes:

- No parece que las cargas familiares estén restando posibilidades de ser contactado a los candidatos de nuestro experimento
- Las probabilidades de contacto son mayores en las mujeres que en los hombres
- El grupo de edad con mayor probabilidad de éxito es el de 28 años, seguido muy de cerca (sin diferencias significativas) del grupo de 24 años. Tener 38 años afecta de manera negativa y significativa a la probabilidad de ser contactado

**Tabla 4.13.** Resultados modelo probit (perfiles personales).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres y mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	-0.562070	0.042294	-13.28953	0.0000
CASADO	-0.020519	0.044149	-0.464765	0.6421
EDAD24	-0.089144	0.056539	-1.576692	0.1149
EDAD38	<b>-0.433676</b>	0.044395	-9.768543	0.0000
MUJER	<b>0.358145</b>	0.039372	9.096344	0.0000
LR chi2(3) = 185.6334 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0.032801 Log likelihood = -2736.885				

		<b>(C=29%)</b>	
<b>Contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	3365	72.40%	31.48%
1	1355	27.60 %	68.52%
Total	4720	60.65 %	39.35%

Frecuencia observada = 28.7076%
Frecuencia estimada por el modelo = 28.7126%

En las tablas 4.14 y 4.15 se presentan los resultados de sendas estimaciones utilizando la muestra de mujeres y hombres respectivamente. Con ello podemos constatar que el principal factor decisivo a la hora de ser contactado es la edad (pertenecer al colectivo de 38 años), tanto en los hombres como en las mujeres, y que para ninguno de los dos sexos las cargas familiares tienen un efecto significativo sobre la probabilidad de ser contactado (el efecto de tener hijos es negativo pero no significativo)

Tabla 4.14. Resultados modelo **probit (perfiles personales)**.  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	-0.178779	0.050836	-3.516747	0.0004
CASADO	-0.016347	0.060227	-0.271416	0.7861
EDAD24	-0.128706	0.077646	-1.657591	0.0974
EDAD38	<b>-0.484270</b>	0.060404	-8.017209	0.0000
LR chi2(3) = 67.77218				
Prob > chi2 = 0,0000				
Pseudo R2 = 0.022250				
Log likelihood = -1489.076				

		<b>(C=34%)</b>	
<b>Contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	1542	45.85%	54.15%
1	818	71.03%	28.97%
Total	2360	54.58%	45.42%

Frecuencia observada = 34.6610%
Frecuencia estimada por el modelo = 34.6607%

**Tabla 4.15.** Resultados modelo **probit (perfiles personales)**.  
Variable dependiente contacto(1: sí ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	-0.562070	0.042294	-13.28953	0.0000
CASADO	-0.020519	0.044149	-0.464765	0.6421
EDAD24	-0.089144	0.056539	-1.576692	0.1149
EDAD38	<b>-0.433676</b>	0.044395	-9.768543	0.0000
LR chi2(3) = 37.36253 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0.014760 Log likelihood = -1246.962				

		<b>(C=23%)</b>	
<b>Contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	1823	43.28%	56.72%
1	537	71.14%	28.86%
Total	2360	49.62%	50.38%

Frecuencia observada = 22.7542%
Frecuencia estimada por el modelo = 22.7542%

Consideramos ahora desglosar la estimación del modelo probit según las distintas ocupaciones. Con ello tenemos que restringir el número de observaciones que pueden ser utilizadas, ya que como se recordará, sólo 276 de las 472 empresas que contactaron con alguno de los candidatos pueden ser identificadas, por lo que la muestra se reduce ahora a 4.720 individuos.

La tabla 4.16 muestra que **teniendo en cuenta las ocupaciones y los perfiles de formación de los candidatos**, los resultados en cuanto a las cargas familiares, edad y sexo siguen siendo los mismos, esto es: tener cargas familiares afecta negativamente pero de manera no significativa; las probabilidades de contacto disminuyen en el grupo de edad de 38 años; y, las mujeres reciben más contactos que los hombres. Ahora podemos añadir algún resultado más. La probabilidad de ser contactado disminuye a medida que aumenta el perfil de estudios (la probabilidad es significativamente mayor en los candidatos con niveles de estudios inferiores que en los que tienen un nivel de estudios más elevado); y la probabilidad de que llamen a los candidatos que buscan un puesto de comercial es significativamente superior a la de los candidatos que buscan ocupaciones de contabilidad y secretariado (aunque la probabilidad de contacto es menor en la ocupación de secretariado que en la de contable, dichas diferencias no resultan significativas).

Tabla 4.16. Resultados modelo **probit (perfiles personales y profesionales)**.

Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

Muestra de hombres y mujeres

	<b>Coeficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	-0.396592	0.067610	-5.865855	0.0000
CASADO	-0.033288	0.056501	-0.589153	0.5558
EDAD24	-0.112932	0.072877	-1.549636	0.1212
EDAD38	<b>-0.525510</b>	0.056809	-9.250419	0.0000
ESTUDALTO	<b>-0.123144</b>	0.056843	-2.166381	0.0303
MUJER	<b>0.288556</b>	0.050275	5.739587	0.0000
OCUCOM	<b>0.293219</b>	0.059998	4.887177	0.0000
OCUSEC	-0.066041	0.065076	-1.014827	0.3102
LR chi2(7) = 173.4219 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudos R2 = 0.049147 Log likelihood = -1677.594				

		(C=34%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	1829	58.83%	41.17%
1	931	66.27%	33.73%
Total	2760	61.34%	38.66%

Frecuencia observada = 33.7319%
Frecuencia estimada por el modelo = 33.7092%

Terminamos nuestro análisis de la encuesta intentando extraer algo más de información sobre la segregación ocupacional e introduciendo en el modelo el posible efecto del tamaño de la empresa, el salario ofrecido y la calidad del puesto de trabajo ofertado (nótese que en la medida de que no disponemos de información sobre estas tres últimas variables para todos los contactos identificados, perderemos alguna observación respecto al modelo estimado en la tabla 4.16.

Comenzando por el sector Comercial la tabla 4.17 muestra que no existen diferencias significativas entre las probabilidades obtenidas por los hombres y las mujeres en los procesos de selección del sector comercial. Las tablas 4.18 y 4.19 muestran los resultados de las estimaciones para el modelo *probit* utilizando la submuestra de mujeres y hombres respectivamente en este sector comercial, sin que los resultados mostrados indiquen ninguna diferencia significativa entre hombres ni mujeres.

El perfil del candidato con más probabilidad de éxito en los procesos de selección de personal en las ocupaciones de comercial-ventas es el de un individuo de 28 años, con bajo nivel de estudios sin importar las cargas familiares ni si se trata de hombre o mujer

Tabla 4.17. Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Comercial).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres y mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	1.950171	1.565734	1.245532	0.2129
CASADO	-0.034589	0.122998	-0.281214	0.7785
<b>EDAD24</b>	<b>-0.338861</b>	<b>0.160762</b>	<b>-2.107846</b>	<b>0.0350</b>
<b>EDAD38</b>	<b>-0.740374</b>	<b>0.122861</b>	<b>-6.026118</b>	<b>0.0000</b>
<b>ESTUDALTO</b>	<b>-0.542174</b>	<b>0.150200</b>	<b>-3.609677</b>	<b>0.0003</b>
LOG(SALARIO)	-0.187561	0.161243	-1.163216	0.2447
LOG(NUMOCU)	0.043614	0.028711	1.519051	0.1287
CALIDADBUENA	0.009839	0.125701	0.078274	0.9376
MUJER	-0.044342	0.109885	-0.403529	0.6866
LR chi2(8) = 53.48396 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudos R2 = 0.070208 Log likelihood = -354.1568				

		(C=42%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	325	60.92%	39.08%
1	235	61.28%	38.72%
Total	560	61.07%	38.93%

Frecuencia observada = 41.9643%
Frecuencia estimada por el modelo = 41.9434%



**Tabla 4.18.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Comercial).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	3.065377	2.162698	1.417386	0.1564
CASADO	-0.072427	0.173246	-0.418061	0.6759
EDAD24	-0.286098	0.226964	-1.260540	0.2075
<b>EDAD38</b>	<b>-0.650769</b>	<b>0.173679</b>	<b>-3.746970</b>	<b>0.0002</b>
<b>ESTUDALTO</b>	<b>-0.437920</b>	<b>0.211218</b>	<b>-2.073311</b>	<b>0.0381</b>
LOG(SALARIO)	-0.321340	0.222574	-1.443743	0.1488
LOG(NUMOCU)	0.041658	0.040417	1.030705	0.3027
CALIDADBUENA	0.231177	0.176820	1.307418	0.1911
LR chi2(7) = 22.19994 Prob > chi2 = 0.002346 Pseudos R2 = 0.058546 Log likelihood = -178.4929				

		(C=41%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	115	60.61%	39.39%
1	931	62.61%	37.39%
Total	280	61.43%	38.57%

Frecuencia observada = 41.0714%
Frecuencia estimada por el modelo = 41.0693%

**Tabla 4.19.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Comercial).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres**

	<b>Coeficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	0.811610	2.310902	0.351209	0.7254
CASADO	0.004690	0.176021	0.026647	0.9787
EDAD24	-0.397659	0.228561	-1.739836	0.0819
<b>EDAD38</b>	<b>-0.842576</b>	<b>0.174221</b>	<b>-4.836235</b>	<b>0.0000</b>
<b>ESTUDALTO</b>	<b>-0.665085</b>	<b>0.209654</b>	<b>-3.172292</b>	<b>0.0015</b>
LOG(SALARIO)	-0.055633	0.238170	-0.233584	0.8153
LOG(NUMOCU)	0.046387	0.040940	1.133035	0.2572
CALIDADBUENA	-0.214801	0.182192	-1.178980	0.2384
LR chi2(7) = 35.40207 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudos R2 = 0.092572 Log likelihood = -173.5132				

		(C=43%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	160	66.88%	33.13%
1	120	60.83%	39.17%
Total	280	64.29%	35.71%

Frecuencia observada = 42.8571%
Frecuencia estimada por el modelo = 42.7369%

Pasando ahora al sector de la contabilidad y las finanzas, los resultados de la tabla 4.20 muestran que ésta es una ocupación en la que el proceso de selección se encuentra feminizado. Además, por término general la probabilidad de ser preseleccionado disminuye entre los candidatos de 38 años y a medida que aumenta el salario ofertado por la empresa (cuanto mayor es el salario asociado a la oferta menor la probabilidad de ser contactado)

**Tabla 4.20.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Contabilidad).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres y mujeres**

	<b>Coeficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	3.787419	1.984951	1.908067	0.0564
CASADO	0.085032	0.113912	0.746477	0.4554
EDAD24	0.161985	0.142450	1.137136	0.2555
<b>EDAD38</b>	<b>-0.491083</b>	<b>0.114383</b>	<b>-4.293343</b>	<b>0.0000</b>
ESTUDALTO	0.099141	0.115298	0.859867	0.3899
<b>LOG(SALARIO)</b>	<b>-0.435544</b>	<b>0.211360</b>	<b>-2.060669</b>	<b>0.0393</b>
LOG(NUMOCU)	-0.050022	0.030756	-1.626412	0.1039
CALIDADBUENA	-0.062325	0.110961	-0.561684	0.5743
<b>MUJER</b>	<b>0.234749</b>	<b>0.100150</b>	<b>2.343975</b>	<b>0.0191</b>
LR chi2(8) = 42.57014 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudos R2 = 0.048210 Log likelihood = -420.2186				

		(C=30%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	502	55.18%	44.82%
1	218	65.14%	34.86%
Total	720	58.19%	41.81%

Frecuencia observada = 30.2778%
Frecuencia estimada por el modelo = 30.2962 %

En las tablas 4.21 y 4.22 se muestran los modelos probit estimados para la submuestra de hombres y de mujeres en las ocupaciones de contabilidad. Como puede observarse, existen algunas diferencias entre ambos sexos.

Así, en el caso de las mujeres, el grupo con mayor probabilidad de ser contratado es el de 24 años, mientras que en el caso de los hombres es el grupo de 28 años. Además en el caso de las mujeres disminuye la probabilidad de ser contactada a medida que aumenta el tamaño de la empresa (medido por su número de empleados) y, aunque de manera no significativa, también disminuye la probabilidad en las candidatas a un puesto de perfil educativo alto.

En el caso de los hombres la probabilidad de ser contactado aumenta, aunque de manera no significativa, con el tamaño de la empresa, mejora significativamente en los candidatos a un puesto de perfil educativo alto.

Tanto en las mujeres como en los hombres, tener 38 años disminuye la probabilidad de ser preseleccionado. También para ambos sexos disminuye la probabilidad de ser contactado con el salario ofrecido, aunque este efecto sólo resulta significativo en el caso de los hombres.

**Tabla 4.21.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Contabilidad).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	1.158018	2.758125	0.419857	0.6746
CASADO	0.103610	0.157647	0.657224	0.5110
<b>EDAD24</b>	<b>0.379539</b>	<b>0.201289</b>	<b>1.885547</b>	<b>0.0594</b>
<b>EDAD38</b>	<b>-0.435565</b>	<b>0.157687</b>	<b>-2.762212</b>	<b>0.0057</b>
ESTUDALTO	-0.174712	0.161016	-1.085058	0.2779
LOG(SALARIO)	-0.119502	0.293755	-0.406809	0.6841
<b>LOG(NUMOCU)</b>	<b>-0.110386</b>	<b>0.043376</b>	<b>-2.544889</b>	<b>0.0109</b>
CALIDADBUENA	-0.011501	0.152784	-0.075276	0.9400
LR chi2(7) = 26.68607 Prob > chi2 = 0.000380 Pseudos R2 = 0.057720 Log likelihood = -217.8255				

		(C=34%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	237	60.34%	39.66%
1	123	65.85%	34.15%
Total	360	62.22%	37.78%

Frecuencia observada = 34.1667%
Frecuencia estimada por el modelo = 34.1734%

**Tabla 4.22.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: Contabilidad).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	6.923594	2.881186	2.403036	0.0163
CASADO	0.071488	0.165735	0.431340	0.6662
EDAD24	-0.074251	0.204921	-0.362339	0.7171
<b>EDAD38</b>	<b>-0.560552</b>	<b>0.167899</b>	<b>-3.338633</b>	<b>0.0008</b>
<b>ESTUDALTO</b>	<b>0.398381</b>	<b>0.167259</b>	<b>2.381816</b>	<b>0.0172</b>
<b>LOG(SALARIO)</b>	<b>-0.781292</b>	<b>0.307881</b>	<b>-2.537642</b>	<b>0.0112</b>
LOG(NUMOCU)	0.010598	0.043340	0.244534	0.8068
CALIDADBUENA	-0.123365	0.162665	-0.758399	0.4482
LR chi2(7) = 23.11478 Prob > chi2 = 0.001628 Pseudos R2 = 0.055631 Log likelihood = -196.1934				

		(C=26%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	265	60.75%	39.25%
1	95	68.42%	31.58%
Total	360	62.78%	37.22%

Frecuencia observada = 26.3889%
Frecuencia estimada por el modelo = 26.4013%

Pasando ahora al sector de administrativo-secretariado la tabla 4.23 muestra que este sector es claramente un sector que, como ya esperábamos, está claramente feminizado. La edad es de nuevo un factor importante a la hora de explicar la probabilidad de ser contactado (disminuye significativamente para el grupo de 38 años). A diferencia de las otras ocupaciones, en la de administrativo-secretariado la calidad del puesto de trabajo ofertado a los candidatos contactados ha sido buena. También se diferencia esta ocupación de las anteriores en que ahora la probabilidad de ser contactado es significativamente mayor en los puestos que requieren un perfil formativo alto. Por último, cuanto menor es el salario asociado a cada oferta mayor la probabilidad de ser contactado.

**Tabla 4.23.** Resultados modelo **probit (perfiles personales: Secretariado)**. Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres y mujeres**

	<b>Coficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	4.491262	2.411436	1.862484	0.0625
CASADO	-0.123822	0.149556	-0.827926	0.4077
EDAD24	0.178021	0.181173	0.982602	0.3258
<b>EDAD38</b>	<b>-0.774027</b>	<b>0.152774</b>	<b>-5.066466</b>	<b>0.0000</b>
<b>ESTUDALTO</b>	<b>0.335769</b>	<b>0.157076</b>	<b>2.137617</b>	<b>0.0325</b>
<b>LOG(SALARIO)</b>	<b>-0.576687</b>	<b>0.262599</b>	<b>-2.196076</b>	<b>0.0281</b>
LOG(NUMOCU)	-0.076162	0.046411	-1.641030	0.1008
<b>CALIDADBUENA</b>	<b>0.303911</b>	<b>0.152404</b>	<b>1.994120</b>	<b>0.0461</b>
<b>MUJER</b>	<b>1.017515</b>	<b>0.136262</b>	<b>7.467340</b>	<b>0.0000</b>
LR chi2(8) = 105.3705 Prob > chi2 = 0.000000 Pseudos R2 = 0.179720 Log likelihood = -240.4669				

		(C=29%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	350	74.00%	26.00%
1	140	66.43%	33.57%
Total	490	71.84%	28.16%

Frecuencia observada = 28.5714%
Frecuencia estimada por el modelo = 28.5650%

En las tablas 4.24 y 4.25 se muestran los resultados de la estimación de los modelos probit para mujeres y para hombres en esta ocupación de administrativo-secretariado. Las diferencias entre sexos más importantes son que la calidad de la oferta de los puestos donde se preseleccionan a mujeres es mejor que la de los puestos que preseleccionan a hombres; las mujeres son preseleccionadas en empresas más pequeñas que los hombres; y las probabilidades de ser preseleccionado disminuyen cuanto mayor es el salario ofrecido en la oferta, aunque este efecto sólo resulta ser estadísticamente significativo en el caso de los hombres.



**Tabla 4.24.** Resultados modelo **probit (perfiles personales: Secretariado).**

Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de mujeres**

	<b>Coefficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	4.549145	3.167606	1.436146	0.1510
CASADO	-0.207103	0.191276	-1.082742	0.2789
EDAD24	0.036473	0.239634	0.152201	0.8790
<b>EDAD38</b>	<b>-0.829266</b>	<b>0.191729</b>	<b>-4.325197</b>	<b>0.0000</b>
ESTUDALTO	0.295267	0.201735	1.463637	0.1433
LOG(SALARIO)	-0.453128	0.345478	-1.311599	0.1897
<b>LOG(NUMOCU)</b>	<b>-0.122818</b>	<b>0.061271</b>	<b>-2.004489</b>	<b>0.0450</b>
<b>CALIDADB</b>	<b>0.335166</b>	<b>0.194512</b>	<b>1.723112</b>	<b>0.0849</b>
LR chi2(7) = 36.10255 Prob > chi2 = 0.0000 Pseudo R2 = 0.107710 Log likelihood = -149.5406				

		(C=43%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	139	61.87%	38.13%
1	106	70.75%	29.25%
Total	245	65.71%	34.29%

Frecuencia observada = 43.2653%
Frecuencia estimada por el modelo = 43.2408%

**Tabla 4.25.** Resultados modelo **probit** (perfiles personales: **Secretariado**).  
Variable dependiente contacto(1: si ha habido contacto; 0: no ha habido contacto)

**Muestra de hombres**

	<b>Coeficiente.</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>
C	6.328669	3.600319	1.757808	0.0788
CASADO	0.024743	0.244793	0.101077	0.9195
EDAD24	0.384316	0.277439	1.385229	0.1660
<b>EDAD38</b>	<b>-0.693605</b>	<b>0.255138</b>	<b>-2.718544</b>	<b>0.0066</b>
ESTUDALTO	0.400349	0.246401	1.624786	0.1042
<b>LOG(SALARIO)</b>	<b>-0.810798</b>	<b>0.391483</b>	<b>-2.071095</b>	<b>0.0383</b>
LOG(NUMOCU)	0.007283	0.064633	0.112676	0.9103
CALIDADBUENA	0.275753	0.245564	1.122935	0.2615
LR chi2(7) =	18.84797			
Prob > chi2 =	0.008677			
Pseudo R2 =	0.095510			
Log likelihood =	-89.24595			

		(C=14%)	
<b>contactos</b>		<b>% Pronósticos correctos</b>	<b>% Pronósticos incorrectos</b>
0	211	54.98 %	45.02 %
1	34	67.65 %	32.35 %
Total	245	56.73 %	43.27 %

Frecuencia observada = 13.8776%
Frecuencia estimada por el modelo =13.8429%

## 5. Conclusiones y recomendaciones

---

En esta investigación hemos realizado un experimento de campo para detectar conductas discriminatorias en los procesos de selección de personal. El experimento consiste en enviar a las empresas que se encuentran en procesos de selección de personal los currículos ficticios diseñados por los investigadores, esencialmente idénticos en todo excepto en aquellas características personales respecto a las cuales se quiere cuantificar la discriminación. En nuestro caso se han considerado diez perfiles personales diferentes: tres grupos de edad (24, 28 y 38 años), dos situaciones familiares (casado con hijos y soltero sin hijos) y los dos sexos (hombre y mujer). Por otra parte, para considerar la posible existencia de segregación ocupacional se han considerado seis perfiles profesionales: tres ocupaciones (Contabilidad-Finanzas; Secretariado-Auxiliar Administrativo; Comercial-Ventas) y dos niveles de cualificación (nivel de formación alto y bajo).

Considerando por tanto los 6 perfiles profesionales y los 10 perfiles personales se han considerado 60 tipologías distintas de candidatos, que se han utilizado para ir respondiendo a los anuncios de oferta de empleo publicados fundamentalmente en Internet (portal infojobs). En total se han contestado a 1.062 anuncios de empresas ofertando puestos de trabajo, lo que supone que hemos enviado 10.620 currículos de posibles candidatos a los diferentes procesos de selección anunciados por las empresas.

Las conclusiones de nuestra investigación giran en torno a 4 puntos fundamentales que se corresponden con los cuatro objetivos propuestos en nuestro experimento tal y como se exponen en el apartado 1. Resumimos a continuación dichas conclusiones:

- 1) Para cada una de las tres ocupaciones analizadas, no se aprecia que las empresas contacten menos con las mujeres que con los hombres (no se aprecia discriminación contra las mujeres en la contratación); este resultado se mantiene incluso cuando se tienen en cuenta aspectos como tener hijos, el nivel de formación de los candidatos o la calidad de la oferta de empleo.
- 2) Existe una clara desventaja en la probabilidad de ser preseleccionado por razones de edad. El grupo de 38 años tiene unos porcentajes significativamente menores que el grupo de 24 y 28 años.
- 3) No parecen evidenciarse penalización por maternidad o paternidad en los procesos de preselección
- 4) No aparecen evidencias significativas de que las mujeres encuentran más obstáculos a su promoción profesional que los hombres. Los porcentajes de preselección son menores en aquellos puestos en los que se requiere un nivel de formación más elevada, pero esta menor tasa de respuesta se da tanto en los hombres como en las mujeres

- 5) **Sí parece existir una clara la discriminación en los procesos de selección por razón de sexo relacionada con la segregación ocupacional. En efecto, las ocupaciones de auxiliar contable, auxiliar administrativo/recepcionista y secretariado parece que existe un sesgo importante a la hora de preseleccionar a candidatos que no atiende sólo a los perfiles profesionales sino que parece seguir unos patrones relacionados exclusivamente con el sexo del candidato o candidata. En el resto de ocupaciones (comercial-ventas y contabilidad-finanzas) no han aparecido diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, por lo que en estas ocupaciones sí parece que los procesos de selección se encuentran integrados por razón de sexo.**

La segregación observada en los procesos de selección tiene, por tanto, una peculiaridad interesante: **en las ocupaciones feminizadas la discriminación contra el hombre ha sido mucho mayor que la discriminación contra la mujer en las ocupaciones más masculinizadas** (donde de hecho parece que no estadísticamente significativa). Esto es, parece que al menos considerando las tres ocupaciones utilizadas en nuestro experimento, parecen mayores las barreras para integrar las ocupaciones tradicionalmente femeninas que las ocupaciones tradicionalmente masculinas. Recordemos que dichas barreras en el caso de nuestro experimento son barreras por el lado de la empresa empleadora, son barreras a la incorporación de hombres en determinadas ocupaciones (auxiliar/recepcionista y secretaria) impuestas por las empresas, ya que han sido ellas las que han discriminado entre los currículos recibidos, entre los que existían currículos de hombres que no han sido preseleccionados para ocupar el puesto de trabajo a pesar de poseer las mismas capacidades y experiencia profesional previa que las mujeres

que sí resultaron seleccionadas. Cabe por tanto concluir que, si bien los patrones ocupacionales observados en el mercado de trabajo están sin duda influenciados por el tipo de formación o estudios reglados que en media siguen los hombres (sectores de estudios técnicos) y las mujeres (sectores de estudios en humanidades y sanitarios), sin duda existe también una segregación ocupacional impuesta por las empresas. Este comportamiento de los empleadores puede que esté relacionado con la discriminación estadística y con los roles y ocupaciones tradicionalmente desarrollados por hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Quizás sea necesaria la ampliación del estudio a otras ocupaciones para poder detectar en qué sectores y ocupaciones este problema es más acusado, y dónde se requiere una mayor atención a la hora de proponer medidas que garanticen en los procesos de selección el principio de igualdad, de méritos y de capacidad profesional

A continuación se detalla y amplía el contenido de estas conclusiones

### **5.1 Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados entre sexos: segregación ocupacional.**

En cuanto a la interpretación de resultados del experimento atendiendo a las diferencias entre sexos según ocupaciones, se pueden destacar varias ideas.

**En primer lugar**, tras más de dos décadas en las que va teniendo lugar un proceso de masiva incorporación de la mujer al mercado laboral español, es posible que en la actualidad esté calando entre los

empleadores el discurso en pos de la igualdad de género proveniente de diversos medios políticos, mediáticos y sociales. En efecto, en los últimos años, los diferentes niveles de gobierno (municipal, regional y nacional) vienen poniendo cierto énfasis en las políticas de igualdad, y eso puede estar incidiendo en que, en ocupaciones integradas, como contable, los empleadores no discriminen en la contratación a las mujeres; o en que, en el caso de ocupaciones masculinizadas, como comercial, los empleadores deseen aumentar el porcentaje de mujeres que tienen contratadas.

**En segundo lugar**, el que los empleadores favorezcan a las mujeres en el caso de auxiliar contable, revela que algunas ocupaciones se podrían estar segregando femeninamente, en un contexto de fuerte aumento de la presencia femenina en el mercado laboral. Y, por otra parte, el que este hecho se dé en mayor medida en el caso de auxiliar contable que en el de contable, podría apuntar, además, a que esa tendencia a la feminización se esté produciendo en mayor medida en ocupaciones de bajo nivel de cualificación. Este último resultado recuerda al de Neumark et al. (1996), en el cual las candidatas a ser camareras en restaurantes de alto nivel (y remuneración) de Philadelphia tenían una probabilidad de ser entrevistadas que era 40 puntos porcentuales inferior a la de los candidatos, cosa que no sucedía en los restaurantes de nivel inferior.

**En tercer lugar**, es posible que por parte de los empleadores exista una mayor inclinación a interesarse por mujeres en ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas, que a la inversa; al menos eso parecería indicar el hecho de que las empresas llaman por igual a hombres y mujeres en las ocupaciones de comercial y técnico de marketing (que, en principio, son ocupaciones masculinizadas), mientras

que llaman tres veces más a las mujeres en las ocupaciones de auxiliar/recepcionista y secretaria (que son ocupaciones feminizadas)<sup>22</sup>. A esta conclusión llegan también Riach y Rich (2006), en donde muestran que la intensidad con que se discrimina a los hombres en la ocupación de secretaria (ocupación muy feminizada) es el doble de la intensidad con que se discrimina a las mujeres en la ocupación de ingeniero (ocupación muy masculinizada en Inglaterra).

Téngase en cuenta, a este respecto, que en la economía española existe en la actualidad una tendencia a que las mujeres (que se están incorporando masivamente y a tiempo completo al mundo laboral) accedan cada vez más a una serie de ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas<sup>23</sup>, algunas de las cuales es posible que dejen de serlo en un futuro próximo<sup>24</sup>. Este fenómeno sería particularmente relevante en las ocupaciones de cuello blanco (trabajo de oficina). Y en el presente estudio, las ocupaciones de comercial y técnico de marketing se corresponderían con este tipo de ocupación que estarían dejando de ser segregadas masculinas. Así, es posible que las empresas que ofertaban este tipo de ocupaciones hayan recibido un porcentaje relevante de currículos femeninos (incluidos los enviados a través del presente experimento), entre los cuales parece que no habrían efectuado discriminación por razones de género.

---

<sup>22</sup> Es preciso reconocer, en cualquier caso, que, a pesar de las deficiencias que presenta la EPA española para poder conocer con exactitud los porcentajes de mujeres y hombres en las ocupaciones aquí analizadas, la evidencia informal existente sobre el mercado laboral español apunta a que las ocupaciones de auxiliar/recepcionista y secretaria están más segregadas hacia las mujeres que lo que lo están hacia los hombres las ocupaciones de comercial y técnico de marketing. Y eso, lógicamente, también tiene que estar siendo captado en los resultados del presente experimento.

<sup>23</sup> Esto no estaría sucediendo en algunas ocupaciones muy caracterizadas por el riesgo o por el esfuerzo físico que exigen, como albañil, mecánico del automóvil, fontanero, taxista, etc. (y aún así las mujeres están aumentando su presencia en algunas de ellas, por ejemplo, el ejército).

<sup>24</sup> Fenómeno que no sucedería con la misma intensidad para los hombres en las ocupaciones feminizadas.



También se podría argumentar, que dado que la mujer es la parte tradicionalmente perjudicada cuando se habla de desigualdades de género en el mercado laboral, podría suceder que entre los empleadores exista una cierta percepción de que la reducción de las desigualdades en materia de segregación consiste, sobre todo, en dar mayor cabida a las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, y no tanto dar mayor cabida a los hombres en las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

En **cuarto lugar**, esta mayor aceptación que reciben las mujeres en las ocupaciones (masculinizadas) de comercial y técnico de ventas que la que reciben los hombres en las ocupaciones (feminizadas) de auxiliar/recepcionista y secretaria, puede estar relacionada con las diferentes señales en materia de ambición y aspiraciones profesionales que se están transmitiendo a las empresas en cada caso. Las empresas que reciben currículos de mujeres para los puestos de comercial y técnicos de marketing pueden interpretar que estas candidatas, que quieren trabajar en unas ocupaciones consideradas tradicionalmente como de hombres, tienen unos niveles de aspiración profesional altos, mientras que las empresas que reciben currículos de hombres que quieren trabajar como recepcionistas o secretarios pueden interpretar que éstos tienen unos bajos niveles de aspiración o ambición profesional, lo cual haría de ellos candidatos poco atractivos. Levinson (1975) y Riach y Rich (2006) desarrollan un argumento de este tipo para el caso de las secretarias. Todo esto está relacionado, evidentemente, con que uno de los aspectos que caracterizan a la segregación ocupacional de género es que la mayoría de ocupaciones altamente feminizadas son al mismo tiempo ocupaciones de bajo nivel.

En **quinto lugar**, el resultado obtenido para los auxiliares/recepcionistas y secretarias muestra que persisten entre los empleadores estereotipos acerca de la mayor idoneidad de las mujeres o los hombres para determinados trabajos<sup>25</sup>. Blau et al. (2002), pág. 213, señalan que existe una considerable evidencia sobre que las diferencias en las preferencias de trabajadoras y trabajadores (lado de la oferta) juegan un papel importante en la explicación de la segregación ocupacional existente; también señalan que la discriminación por parte de las empresas (lado de la demanda) es importante, pero que aquí la evidencia no es tan clara. Estudios como este pueden aportar más evidencia en este último sentido. En el caso madrileño, está claro que los empleadores prefieren en mucho mayor medida contratar a mujeres que a hombres para los puestos de recepcionista (de oficina) o de secretaria. Y recientemente Weichselbaumer (2004), en Austria, y Riach y Rich (2006), en Inglaterra, obtienen un resultado similar para las secretarias.

## **5.2 Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados según estado civil.**

Conviene recordar que en este experimento el estar casado conlleva tener hijo/s (los candidatos de 28 años tienen un hijo y los de 38 años tienen dos), por lo que los candidatos casados están emitiendo a las empresas la señal de que es muy posible que tengan cargas familiares relacionadas con el cuidado de los hijos. Por tanto, la penalización por estar casado es realmente una penalización por maternidad o paternidad.

---

<sup>25</sup> Por ejemplo, en el caso de las secretarias, los empleadores pueden estar influidos por una serie de estereotipos sobre las mujeres y sus supuestas habilidades, como éstas que señala Anker (1998, pág.23): naturaleza protectora, mayor honestidad, preocupación por la apariencia física, mayor disposición para acatar órdenes, y mayor disposición para hacer trabajos monótonos y repetitivos.

Para el conjunto de currículos enviados se obtiene que los empleadores penalizan el hecho de estar casado, ya que la tasa de respuesta de los solteros (mujeres y hombres) es ligeramente superior que la de los casados. Sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo.

Por otra parte, al desglosar el resultado anterior entre mujeres y hombres, se observa que los empleadores penalizan más el estar casado-con hijos en el caso de las mujeres que en el de los hombres, aunque, de nuevo, este resultado no es estadísticamente significativo. Ello parecería indicar que la penalización por maternidad, que es una de las principales causas de discriminación estadística contra las mujeres, no estaría teniendo una incidencia relevante en el caso de las empresas analizadas. Estos resultados contrastan en cierta medida con los del experimento de Duguet y Petit (2004), en donde se obtiene que en algunos casos las empresas responden relativamente menos a las candidatas jóvenes (25 años), que tienen más probabilidad de quedarse embarazadas en el futuro, que a las más maduras (37 años), que tendrían menos probabilidad de quedarse embarazadas en el futuro.

Dentro de cada edad las diferencias entre las tasas de respuesta de solteros y casados siguen siendo pequeñas y no significativas estadísticamente. Incluso para el escenario sexo-edad-estado civil que a priori podría dar lugar a una mayor penalización por maternidad, el caso de la mujer de 28 años casada y con un hijo (que transmite la señal de que tiene un hijo que probablemente es muy pequeño y de que es posible que tenga alguno más próximamente), la diferencia entre solteras y casadas es muy pequeña y similar al resto

### 5.3 Conclusiones en cuanto a la diferencia de resultados según edades.

Las tres edades consideradas en nuestro experimento han sido 24, 28 y 38 años. Para el conjunto de currículos enviados se obtiene un resultado de clara discriminación por parte de las empresas hacia los candidatos de 38 años. En efecto, las tasas de respuesta a los candidatos de 24 y 28 años son similares (14.3% y 15,5% respectivamente, sin que la diferencia entre ambas resulte significativa). Por otro lado, si se comparan las tasas de respuesta de los candidatos de 24 y 28 años con las de los candidatos de 38 años (9.2%), las diferencias resultan altamente significativas. Si se desglosa este resultado entre mujeres y hombres el resultado es prácticamente el mismo.

En conclusión, al pasar de 24 a 28 años, las empresas, en conjunto, mantienen o incluso parecerían acrecentar su interés por los candidatos de 28 años, dado que éstos siguen siendo jóvenes y además con experiencia. En cambio, al pasar de 28 a 38 años -cuando tener 38 años es ser todavía relativamente joven y además se posee una importante experiencia en el sector-, las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a estos candidatos. En promedio, según los datos de nuestro experimento **los candidatos y candidatas de 38 años reciben un 41.2% menos de llamadas que los de 28 años** (o si se prefiere, el candidato de 28 años recibe un 70% más de llamadas que el de 38 años). Esto puede estar significando que **la inclinación a discriminar a los trabajadores mayores puede ser muy elevada, y puede tener lugar a partir de un umbral de edad relativamente bajo.**

En el experimento de Bendick et al. (1999), el candidato mayor era discriminado en un 42,2% de los casos, si bien hay que tener en cuenta que la diferencia de edad entre los dos candidatos era grande (25 y 57 años) y que en este estudio se diseñaron los currículos de manera que no hubiera diferencia en la experiencia profesional de los dos

candidatos (el candidato de 57 años había estado trabajando durante parte de su vida laboral en ocupaciones ajenas a la analizada, por ejemplo en el ejército). Por su parte, en el experimento de Lahey (2005) la candidata joven obtuvo un 40% más de probabilidad de ser convocada que la candidata mayor, y en este caso también era muy grande la diferencia de edad (35 y 62 años), y ahora sí se tenía en cuenta la mayor experiencia que debería tener el candidato de 62 años<sup>26</sup>.

El resultado obtenido en el presente experimento se parece más al de Reach y Rich (2006.b), en donde el porcentaje de discriminación neta contra el candidato mayor era del 58,1%, en un experimento en donde la diferencia de edad de los dos camareros candidatos (27 y 47 años) era menor que en los otros dos estudios, y donde la experiencia profesional se ajustaba a la edad del candidato.

Al desagregar estos resultados entre las distintas ocupaciones analizadas, se obtienen unos resultados bastante similares a los del conjunto de currículos, si bien aparecen dos casos algo diferenciados que merece la pena citar.

**En primer lugar**, la ocupación de comercial es la única en la que aparece claramente, y de forma estadísticamente significativa, el hecho de que al pasar de 24 años a 28 años aumenta el interés de las empresas por los candidatos de 28 años, ya que las tasas de respuesta pasan del 14,16% al 21,24%, respectivamente; en tanto que al pasar de 28 a 38 años baja claramente el interés de las empresas por los

---

<sup>26</sup> Un programa informático rellenaba aleatoriamente el período de experiencia laboral de cada candidato a partir de una base de posibles empleos, lo que permitía rotar dos modelos de currículos entre los dos candidatos.

candidatos de 38 años, cuya tasa de respuesta se sitúa en el 13,38%. Hay que tener en cuenta que en la ocupación de comercial es particularmente importante el aprendizaje con la práctica, y por ello es muy posible que para las empresas resulten muy atractivos los candidatos jóvenes (28 años) y con varios años de experiencia en ventas<sup>27</sup>.

**En segundo lugar**, en la ocupación de contable, al pasar de 24 a 28 años también aparece una diferencia significativa en las tasas de respuesta, pero ahora de signo inverso a la anterior: las empresas muestran más interés por convocar a los candidatos de 24 que a los de 28 años. De hecho las tasas de respuesta van declinando a medida que aumenta la edad; éstas son de 9,94%, 6,93% y 4,82% para los candidatos de 24, 28 y 38 años, respectivamente. Las ofertas de empleo de contable suelen ser de relativa calidad (normalmente se trata de trabajos con una relación laboral indefinida en los que el trabajador tiene oportunidades de desarrollar una carrera profesional en la empresa) y exigen un perfil de trabajador de cualificación alta (a estas ofertas se ha respondido enviando currículos de candidatos que tienen la licenciatura de administración y dirección de empresas). De esta manera no es de extrañar que muchas empresas acostumbren a contratar a candidatos que han acabado recientemente su licenciatura, los de 24 años, que se supone que tienen un buen nivel de preparación, a los cuales van a proporcionar una formación específica,

---

<sup>27</sup> Si se prueban otras combinaciones, como pasar de 24 años a 28 años-soltero, o de 24 años a 28 años-casado, el aumento de la tasa de preferencia persiste en los dos casos, aunque con un poco menos de intensidad en este último. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, al pasar de las candidatas de 24 años a las candidatas de 28 años-casadas, se pasa de una tasa de respuesta del 12,39% a otra del 20,35%. Es decir, incluso al comparar la candidata de 24 años con la candidata de 28 casada y con un hijo, las empresas prefieren significativamente más a esta última.

y que, eventualmente, tendrán posibilidades de desarrollar su carrera profesional en la empresa.

#### **5.4 Conclusiones en cuanto a los salarios ofrecidos por las empresas en sus anuncios**

Muchas de las ofertas de empleo realizadas por las empresas a través de Infojobs indicaban el salario anual bruto asociado a la oferta (el formato de anuncio de empleo en Infojobs incorpora un apartado para el salario que ofrece la empresa). Teniendo en cuenta estos datos se pueden destacar los siguientes aspectos.

En **primer lugar**, el salario medio ofrecido por las empresas para los currículos contactados fue de 16.368,9€.

En **segundo lugar**, se da una marcada diferencia entre los salarios medios ofrecidos en cada una de las seis ocupaciones: la gama salarial abarca, de mayor a menor, desde el salario correspondiente a los técnicos en marketing, 21.528,46€, hasta el correspondiente a los auxiliares/recepcionistas, 11.994,51€.

En **tercer lugar**, para el total de ocupaciones, las mujeres recibieron unas propuestas de empleo con unos salarios medios ligeramente inferiores a los de los hombres; en efecto, el salario medio anual ofrecido a las mujeres fue de 16.039,49 € mientras que el correspondiente a los hombres fue de 16.828,50 €. Ello da lugar a una ratio salarial mujeres-hombres de 95,31 (el salario medio de las mujeres es un 95,31% del que corresponde a los hombres).

En **cuarto lugar**, esa brecha salarial entre mujeres y hombres se explica, casi exclusivamente, por el hecho de que el porcentaje de mujeres (respecto del total de candidatos contactados) es muy superior en el caso de las ocupaciones de auxiliar/recepcionista, secretaria y auxiliar contable (76,92%, 73,47% y 60,58%, respectivamente), en tanto que son éstas las ocupaciones en las que se ofrecieron unos menores salarios. De hecho, cuando se consideran los salarios medios ofrecidos para mujeres y hombres en cada una de las seis ocupaciones analizadas, resulta que en la mayoría de ellas las mujeres recibieron unas ofertas salariales medias ligeramente superiores a las de los hombres<sup>28</sup>.

En definitiva, en este experimento no se observa que dentro de cada ocupación las empresas ofrezcan los empleos peores remunerados a las mujeres: La desigualdad en contra de las mujeres, en cuanto a los salarios ofrecidos a los candidatos, se deriva de la existencia de segregación ocupacional de género: las ocupaciones con menos nivel y peor remuneradas coinciden con aquellas en las que las empresas analizadas se han interesado mayoritariamente por las candidatas. Esta proposición no es generalizable al conjunto del mercado de trabajo, por el hecho obvio de que en este experimento tan solo se analizan seis ocupaciones elegidas arbitrariamente de entre las centenares de ocupaciones existentes. Sin embargo, la literatura empírica existente en España sobre el gap salarial de género (véase, por ejemplo, Amuedo-Dorantes y De la Rica 2006) apunta a que, en efecto, la segregación ocupacional de género es uno de los principales determinantes de la desigualdad salarial en contra de las mujeres.

Tampoco se observa en los resultados de nuestro experimento que las empresas, dentro de cada ocupación, ofrezcan los trabajos más

---

<sup>28</sup> No fue así en el caso de comercial alto, en donde, en cualquier caso, hay que tener en cuenta que el número de observaciones utilizadas para obtener la media salarial es muy pequeño.



precarios (contrato temporal, tiempo parcial etc.) a las mujeres en mayor medida que a los hombres. En efecto, se construyó un indicador de "calidad baja" del trabajo ofertado, en donde se calificó como tal a aquel empleo en cuyo anuncio figurara al menos uno de los siguientes aspectos: trabajo temporal (contrato temporal, sin que se señale la posibilidad de convertirse en indefinido transcurrido cierto tiempo); trabajo a tiempo parcial; salario bruto anual es igual o inferior a 12.000 €. El resultado fue que en la mayoría de ocupaciones las empresas ofrecieron proporcionalmente más ofertas de trabajo de calidad baja a los hombres que a las mujeres, si bien estos resultados no fueron estadísticamente significativos.

### **5.5. Consideraciones finales.**

En un contexto de fuerte aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral y de un discurso social crecientemente en favor de la igualdad de género, es posible que el fenómeno de la segregación ocupacional de género esté evolucionando de manera desigual: es posible que una serie de ocupaciones que estaban tradicionalmente masculinizadas estén dejando de serlo, en tanto que la mayoría de ocupaciones tradicionalmente feminizadas seguirían siéndolo e incluso podría suceder que alguna ocupación que antes estuviera integrada en términos de género se fuera feminizando progresivamente. En este experimento se obtiene alguna evidencia en este sentido por el lado de la demanda (por parte de las empresas). En efecto, en las dos ocupaciones feminizadas analizadas (auxiliar/recepcionista y secretaria) las candidatas reciben tres veces más llamadas que los candidatos, mientras que en las dos ocupaciones masculinizadas que se han analizado (comercial y técnicos de marketing) las empresas no han mostrado un interés mayor por los hombres; y, a su vez, en una de las dos ocupaciones integradas analizadas (auxiliar contable), se detecta

que las empresas prefieren significativamente más a las candidatas que a los candidatos (se estaría feminizando).

Pero, a su vez, estos procesos de mantenimiento de la feminización de algunas ocupaciones o de nueva feminización de otras, parece que incidirían relativamente más en ocupaciones de baja cualificación o estatus; es decir, las mujeres serían relativamente más demandadas para las ocupaciones del denominado segundo mercado. En este experimento, por ejemplo, dentro del área de contabilidad, no es la ocupación de nivel alto, la de contable, la que tiende a feminizarse, sino la de nivel bajo, auxiliar contable.

Desde un punto de vista de las políticas de igualdad quizás se debería incidir en el doble objetivo de reducir la segregación ocupacional de género al tiempo que se fomenta que las mujeres alcancen una mayor participación en las ocupaciones de alto nivel y en los puestos de dirección. Para la consecución de estos fines son particularmente importante las políticas de educación y concienciación (educación no sexista, publicidad no sexista, campañas de concienciación, etc.) y las de buenas prácticas en materia de género, que tienen como fin fundamental que los valores y estereotipos tradicionales de tipo sexista vayan desapareciendo tanto del mundo laboral como del familiar, y en general de la sociedad. Todo aquello que contribuya a ir eliminando la división sexual del trabajo dentro del hogar (la doble jornada que sufren muchas mujeres, etc.) y a igualar a todos los niveles los papeles de mujeres y hombres en la sociedad, conduciría a una igualación de los niveles de aspiración y dedicación de mujeres y hombres en el mundo laboral, y con ello irían perdiendo fuerza las ideas de que determinadas ocupaciones son más aptas para las mujeres o para los hombres y, sobre todo, esa diferenciación no estaría ligada al nivel profesional que poseen esas ocupaciones.

Por otra parte, en el presente experimento se ha obtenido un resultado muy claro de discriminación por razones de edad: las empresas reducen sustancialmente el interés que muestran por entrevistar a los candidatos de 38 años respecto de los de 28 ó 24 años. Por ejemplo, los candidatos de 28 años tienen una tasa de respuesta de las empresas que es un 77,31% mayor que la de los candidatos de 38 años. Esa diferencia es muy elevada teniendo en cuenta que la diferencia de edad no es tan grande como las utilizadas en otros estudios, que el candidato de 38 años no es, ni mucho menos, viejo, y que la experiencia profesional del candidato de 38 años se ha ajustado al alza en proporción a su edad.

Lahey (2005b) señala que, según la opinión de los empleadores, los candidatos de más edad pueden ser menos atractivos que los jóvenes, entre otras, por las siguientes razones: a) falta de energía; b) peor salud (más absentismo); c) obsolescencia del capital humano; d) menor flexibilidad y adaptabilidad; e) mayores aspiraciones salariales; y f) sospechas acerca de sus competencias (¿por qué dejó el trabajo anterior?); además, Lahey añade que podría suceder, en parte, que a los empleadores, los empleados o los clientes les desagrade tratar con trabajadores de edad avanzada (animus or taste-based discrimination de Becker).

Esta última posibilidad, la de que haya un componente de discriminación del tipo de preferencia por la discriminación de Becker hacia candidatos de edad avanzada, se puede descartar, ya que el candidato de 38 es una persona aún joven. Por tanto, la discriminación contra el candidato de 38 años observada en este experimento tiene que ser íntegramente discriminación estadística (las empresas no tienen información perfecta sobre el candidato y emplean las características medias del grupo al que pertenece para hacer inferencias sobre él). Y de las razones que se acaban de señalar por las cuales las empresas encontrarían menos atractivo a los trabajadores de mayor edad, las a) y b) no tienen sentido en una persona de 38 años; la c) no debería

operar en este experimento ya que se ajustó la experiencia del candidato a su edad; la combinación de las otras tres razones debería explicar el menor interés mostrado por las empresas por los candidatos de 38 años: es muy posible que las empresas piensen que el candidato de 38 años va a plantear más exigencias salariales que el de 28 o 24 años, pueden considerar que éste es menos adaptable a su organización que los más jóvenes, y no sería descartable que algunos empleadores piensen que entre los buscadores de empleo de edades maduras haya un porcentaje relevante de ellos que lo están haciendo porque son personas conflictivas o que no han sido capaces de encajar bien en las organizaciones en las que trabajaban.

Obsérvese que, en este caso, existe muy poco margen de acción para las políticas públicas. Las políticas encaminadas a reducir la discriminación contra los trabajadores mayores definen a estos últimos como aquellos que tienen 50, 60 años, etc. De hecho, el grupo de trabajadores entre 30 y 45 años, que no son ni jóvenes ni mayores, suele ser el que no se beneficia de ningún tipo de medida especial en materia de políticas activas de empleo. Dentro de ese corto margen de maniobra existente, quizás las mejoras, tanto en los planes de formación continua que reciben los trabajadores ocupados, como de los cursos de formación y reciclaje profesional que reciben los parados, puede favorecer que aumente el atractivo de los candidatos entre 30 y 45 años. Y quizás un endurecimiento en las leyes anti-discriminación, que facilitara que un trabajador que se considerase discriminado en el proceso de selección pudiera demandar a la empresa, también podría contribuir a que se redujera este tipo de discriminación.

## 6. Bibliografía

---

**Ahmed, A. M. and Hammarstedt, M. (2007):** *Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet*, mimeo, Växjö University

**Aigner, D. J. and G. G. Cain (1977).** "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets." *Industrial and Labor Relations Review* 30(2):175-87.

**Altonji, J and Blank, R. (1999)** "Race and Gender in the labour Market", in (O. Ashenfelter and D. Card. eds) *Handbook of Labor Economics*, vol.3, chapter 48.

**Amuedo-Dorantes, C. and De la Rica, S. (2006):** "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain", *Contributions to Economic Analysis & Policy*, 5(1), Article 10.

**Anderson, Donna M. and Michael J. Hauptert (1999)** "Employment and Statistical Discrimination: A Hands-On Experiment," *The Journal of Economics*, 25(1), pp. 85-102.

**Anker, R. (1998):** *Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World*, International Labour Organization, Geneva

**Arrow, K. (1972)** "Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market." In A.H. Pascal, ed., *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, MA: D.C. Heath: 187-204.

**Arrow, K. (1972):** "Models of job discrimination" y "Some mathematical models of race in the labor market", Pascal, ed., *Racial discrimination in economic life*, Lexington Books, Lexington (Mass).

**Arrow, K. (1973):** "The theory of discrimination", en O. A. Ashenfelter et A. Rees, eds., *Discrimination in labor markets*,: Princeton University Press, Princeton (NJ)

**Ayres, I. (1991):** "Fair driving: race and gender discrimination in retail car negotiations", *Harvard Law Review*, vol. 104, p. 817-872

**Ayres, I. and Siegelman, P. (1995):** "Gender and race discrimination in bargaining for a new car", *American Economic Review*, vol. 85, p. 304-321

**Becker, G. S. (1957):** *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

**Bendick, M; Jackson, C; Reinoso, V; and Hodges, L. (1991):** "Discrimination against Latino jobs applicants: a controlled experiment", *Human Resources Management*, vol. 30, p. 469-484.

**Bendick, M. J., and C. W. Jackson (1996).** "Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices." *Journal of Aging & Social Policy* 8(4): 25-46.

**Bendick, M.; Brown, L. and Wall, R. (1999):** "No Foot in the Door: An Experimental Study of Employment Discrimination Against Older Workers", *Journal of Aging and Social Policy*, 10(4): 5-23.

**Bertrand, M. and Mullainathan, S. (2004):** "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal?. A Field Experiment on Labour Market Discrimination", University of Chicago.

**Blau, F. D.; Ferber, M. A.; and Winkler, A. E. (2002):** *The Economics of Women, Men and Work*, fourth edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs (NJ)

**Blinder, A. (1973):** "Wage discrimination: Reduced Form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-455.

**Bovenkerk, F. (1992):** *Testing Discrimination in Natural Experiments: a manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*, International Labour Office, Ginebra

**Carlsson, M. and Rooth, D. O. (2006):** "Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data", *IZA Discussion Paper N° 2281*

**Cramer (1999):** "Predictive performance of the binary logit model in unbalanced samples", *The Statistician*, 48, Part 1, pp. 85-94.

**Daniel, W. (1968):** *Racial Discrimination in England*, Penguin Books, Middlesex

**Del Río, C.; Gradín, C., y Cantó, O. (2004):** "Aspectos conceptuales en la medición de la desigualdad y la pobreza económica", *SEMATA, Ciencias Sociales e Humanidades*, vol. 16, pp. 59-78.

**De la Rica, S.; Ugidos, A. (1995):** "¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?", *Investigaciones Económicas*, vol. XIX(3).

**De la Rica, S. (2003):** "Decomposing the effect of gender wage gap: The effects of firm, occupation and job stratification", *University of California Berkeley Center for Labor Economics Working Paper n° 64*.

**Dolado, J.J., F. Felgueroso and J.F. Jimeno (2004):** "Where do Women Work?: Analyzing Patterns in Occupational Segregation By Gender", *Annales d'Economie et de Statistique*, 71-72, págs. 293-315.

**Duguet, E. and Petit, P. (2004):** "Hiring discrimination in the French financial sector. An econometric analysis on field experiment data", paper presented at the sixteenth Annual Conference de la European Association of Labour Economists (EALE). September 2004.

**Firth, M. (1981):** "Racial discrimination in the British Labour Market", *Industrial and Labor Relations Review*, vil. 34, p. 265-272.

**Firth, M. (1982):** "Sex discrimination in job opportunities for women", *Sex Roles*, 8(8): 891-901.

**Fryer, Roland G., Jacob K. Goeree, and Charles A. Holt (2005)** "Experienced-Based Discrimination: Classroom Games," *Journal of Economic Education*, forthcoming.

**Galster, G. and Constantine, P. (1991):** "Discrimination against female-headed households in rental housing: theory and exploratory evidence", *Review of Social Economy*, vol. 69, p. 76-100

**García, J.; Hernández, P.J.; López, A. (2001):** "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics* 26(1).

**Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2005),** "A Measure of Gender Wage Discrimination at Quantiles", *Journal of Population Economics*, vol. 18(1).

**Greene, W.H. (2003):** *Análisis econométrico* (5ª edición), Prentice Hall Iberia, Madrid.



**Heckman, J. J. (1998):** "Detecting Discrimination", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, n° 2, p. 101-116.

**Heckman, J. J. and P. Siegelman (1993).** "The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings." *Clear and convincing evidence: Measurement of discrimination in America*. M. Fix and R. J. Struyk. Washington, D.C., Urban Institute Press; distributed by University Press of America Lanham Md.: 187-258.

**Hernández, P.J. (1995):** "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas* vol. XIX(2).

**Hernández, P.J. (1996):** "Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial", *Revista de Economía Aplicada* vol. IV n° 11.

**Kenney, G. M. and Wissoker, D. A. (1994):** "An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers", *American Economic Review*, Vol. 84, n° 3, p. 674-683.

**Lahey, J. (2005):** "Age, Women, and Hiring: an Experimental Study", *NBER Working Paper 11435*

**Lazear, E. and Rosen, S. (1990).** 'Male-female wage differentials in job ladders', *Journal of Labor Economics*, vol. 8, pp. S106–23.

**Levinson, R. (1975):** "Sex discrimination and employment practices: an experiment with unconventional job inquiries", *Social Problems*, 22(4): 533-543

**List, J. A. (2004).** "The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field" *Quarterly Journal of Economics* 119(1): 49-89.

**McFadden (1974)** "The Measurement of Urban Travel Demand" *Journal of Public Economics*, 3, 1974, pp. 303-328

**Moreno, G.; Rodríguez, J.M.; Vera J. (1995):** "La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español", en J.J. Dolado y J.F. Jimeno (compiladores) *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, ed. FEDEA, Madrid.

**Neumark, D.; Bank, R.; and Van Nort, K. D. (1996):** "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: an Audit Study", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 111, p. 915-941.

**Oaxaca, R. (1973):** "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, vol. 14 p. 693-709.

**Palacio, J.I. y Simón, H. (2003):** "Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España", *Estudio sobre la economía española n° 151*, FEDEA.

**Palacio, J.I. y Simón, H. (2004):** "Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España", *Revista de Economía Aplicada*, Vol. XII(36).

**Palacio, J.I. y Simón, H (2006):** "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España" *Estadística Española* Vol. 48, Núm. 163, 2006, págs.493 a 524

**Phelps, E. S. (1972):** "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, Vol. 62, p. 659-661.

**Platt, H.D. y Platt, M.B. (2002):** "Predicting Corporate Financial Distress: Reflections on Choice-Based Sample Bias", *Journal of Economics and Finance*, vol. 26, 2, pp.184-199.

**Prada, M. A.; Actis, W.; and Pereda, C. (1996):** *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*, OIT, Ginebra

**Riach, P. A. and Rich, J. (1987):** "Testing for sexual discrimination in the labour market", *Australian Economic Papers*, Vol. 26, p. 165-178.

**Riach, P. A. and Rich, J. (1991):** "Testing for Racial Discrimination in the Labour Market", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 15, p. 239-256.

**Riach, P. A., and Rich, J. (2002)** "Field Experiments of Discrimination in the Market Place," *Economic Journal*, 112, November, p. 480–F518.

**Riach, P. A., and Rich, J. (2006):** "An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market", *Advances in Economic Analysis & Policy*, 6(2): 1-20

**Riach, P. A., and Rich, J. (2006b):** "An Experimental Investigation of Age Discrimination in the French Labour Market", *IZA Discussion Paper N° 2522*

**Ugidos, A. (1997a):** "Gender wage discrimination in the Spanish labor market", *Revista Española de Economía*, vol. 14 n° 1.

**Ugidos, A. (1997b):** "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado", *ICE. Revista de Economía*, n° 760.

**Weichselbaumer, D. (2004):** "Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Section", *Eastern Economic Journal*, 30 (2): 159-186

**Wienk, R.; Reid, C.; Simonson, J. and Eggers, F. (1979):** *Measuring Racial Discrimination in American Housing Markets: The Housing Market Practices Survey*, Office of Policy Development and Research, Washington DC.

---

**Wooldridge, J. M. (2002):** *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, The MIT Press, Cambridge (Mass.)

**Wooldridge, J.M (2003):** *Introductory Econometrics. A modern Approach*, 2ª edición, South-Western, Thomson.

**Yinger, J. (1986):** "Measuring Racial Discrimination with Fair Housing Audits: Caught in Act", *American Economic Review*, Vol 76, 5, p. 881-893.

**Yinger, J. (1998):** "Testing for discrimination in housing and related markets", en Fix, M. y Turner, M. (eds.), *A National Report Card on Discrimination in America: The Role of Testing*, The Urban Institute Press, Washington DC.

# Anexo I

Lista de **nombres ficticios**,  
teléfonos, correos electrónicos y  
direcciones postales utilizados en el  
experimento

NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2	EMAIL	TELÉFONO	SEXO	EDAD	ESTA DO CIVIL	TIPO CURRIC ULUM	NIVEL ESTUDI OS	Perfil	SECTOR ACTIVIDAD	dirección postal
Oscar	Arroyo	Pérez	<a href="mailto:oscarrollete@yahoo.es">oscarrollete@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E1	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Alonso	Barrios	Menendez	<a href="mailto:alonsetebarrios@yahoo.es">alonsetebarrios@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E1	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Miguel Angel	Blasco	Sánchez	<a href="mailto:angeleblasco@yahoo.es">angeleblasco@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E1	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Rafael	Camino	Gutiérrez	<a href="mailto:raficaminoguti@yahoo.es">raficaminoguti@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E2	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Eric	Carceller	Diaz	<a href="mailto:ericcarceller@yahoo.es">ericcarceller@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E2	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Ignacio	Castrillo	Guerrero	<a href="mailto:ignaciocastrilloque@yahoo.es">ignaciocastrilloque@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E2	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Luis Angel	Cervantes	González	<a href="mailto:luisangelcervantes@yahoo.es">luisangelcervantes@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	D	E2	3	EDUCACION	Martín de los Heros 42, 28008
Antonio	Cogolludo	Gaspar	<a href="mailto:antoniocogolludo@yahoo.es">antoniocogolludo@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E1	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
Javier	Contreras	Chicote	<a href="mailto:javiercontreraschi@yahoo.es">javiercontreraschi@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E1	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Oscar	Cumplido	Padón	<a href="mailto:oscarcumplidopa@yahoo.es">oscarcumplidopa@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E1	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Francisco	Rosales	Alberto	<a href="mailto:francis5020@yahoo.es">francis5020@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E2	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
José Antonio	de Ozaeta	Miguel	<a href="mailto:joseozaeta@yahoo.es">joseozaeta@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E2	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Agustín	Del Valle	Machicado	<a href="mailto:agustindelvallemachi@yahoo.es">agustindelvallemachi@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E2	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Sergio	Diez	Westland	<a href="mailto:sergodiezwes@yahoo.es">sergodiezwes@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	D	E2	4	EDUCACION	Santa Engracia 50, 28010
Mario	Escalonilla	Moreno	<a href="mailto:marioescalonilla@yahoo.es">marioescalonilla@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E1	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Roberto	Fernandez	Ramos	<a href="mailto:robertofernandez5020@yahoo.es">robertofernandez5020@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E1	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
Julián	Fernández	Calleja	<a href="mailto:juliferna1982@yahoo.es">juliferna1982@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E1	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Alfredo	Flores	González	<a href="mailto:alfredoflores1979@yahoo.es">alfredoflores1979@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E2	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Pablo	García	Palencia	<a href="mailto:pablogarcia1900@yahoo.es">pablogarcia1900@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E2	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
César	García	Gutiérrez	<a href="mailto:cesargarcia1542@yahoo.es">cesargarcia1542@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E2	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Jorge	Garrido	Guerra	<a href="mailto:jorgegarrido23@yahoo.es">jorgegarrido23@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	D	E2	7	EDUCACION	Meléndez Valdés 25, 28015
Miguel	Gilarranz	Moreno	<a href="mailto:miguelgilarranz65@yahoo.es">miguelgilarranz65@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E1	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Jaime	Gómez	Picazo	<a href="mailto:jaimegomez23@yahoo.es">jaimegomez23@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E1	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Tomás	González	Hernández	<a href="mailto:tomasgonzalez18@yahoo.es">tomasgonzalez18@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E1	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Francisco	González	Amores	<a href="mailto:elmohino16@yahoo.es">elmohino16@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E2	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Alvaro	Hernández	Valerio	<a href="mailto:alvaritohernandez20@yahoo.es">alvaritohernandez20@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E2	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Ramón	Holgueras	Dominguez	<a href="mailto:ramonholgueras@yahoo.es">ramonholgueras@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E2	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Carlos	Jiménez	López	<a href="mailto:carlosjimenez1200@yahoo.es">carlosjimenez1200@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	D	E2	8	EDUCACION	General Álvarez de Castro 46
Carolina	Martín	Diego	<a href="mailto:lacaroljimenez@yahoo.es">lacaroljimenez@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E1	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Cecilia	Melendez	Collado	<a href="mailto:cecimelendez007@yahoo.es">cecimelendez007@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E1	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Guadalupe	Mera	Vilches	<a href="mailto:guadamera23@yahoo.es">guadamera23@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E1	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Yolanda	Miranda	Johansson	<a href="mailto:yolimiranda20@yahoo.es">yolimiranda20@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E2	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Cristina	Morales	Rivas	<a href="mailto:cristinomorales23@yahoo.es">cristinomorales23@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E2	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Marta María	Moreno	Peinado	<a href="mailto:martitamoreno20@yahoo.es">martitamoreno20@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E2	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Rosa	Moya-Angeler	Villaverde	<a href="mailto:rosamoya18@yahoo.es">rosamoya18@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	D	E2	5	EDUCACION	Reina Victoria 22, 28003
Eva María	Nieto	Fernández	<a href="mailto:evamari Nieto16@yahoo.es">evamari Nieto16@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E1	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Raquel	Onieva	Cazorla	<a href="mailto:raquellaaonieva@yahoo.es">raquellaaonieva@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E1	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Mónica	Osorio	González	<a href="mailto:monicaosorio16@yahoo.es">monicaosorio16@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E1	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Cristina	Peral	Partida	<a href="mailto:cristinaperal16@yahoo.es">cristinaperal16@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E2	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Marina	Perez	Olmo	<a href="mailto:marinaperez20@yahoo.es">marinaperez20@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E2	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
María	Perri	Carazo	<a href="mailto:mariperri1982@yahoo.es">mariperri1982@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E2	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Андрей	Laura	Prat	<a href="mailto:lauraprat1982@yahoo.es">lauraprat1982@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	D	E2	6	EDUCACION	Modesto Lafuente 9, 28010
Marta	Puiggros	Mayoral	<a href="mailto:martapuiggros1990@yahoo.es">martapuiggros1990@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E1	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Pilar	Retana	Turegano	<a href="mailto:patriretana1992@yahoo.es">patriretana1992@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E1	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Elena	Rodríguez	Martinez	<a href="mailto:helerodri@yahoo.es">helerodri@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E1	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Ana	Rodríguez	Rodríguez	<a href="mailto:anarodri1992@yahoo.es">anarodri1992@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E2	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Teresa	Rodríguez	Barrero	<a href="mailto:tererodri200@yahoo.es">tererodri200@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E2	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Victoria	Ruano	Marinas	<a href="mailto:vikiruano@yahoo.es">vikiruano@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E2	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Natalia	Ruiz	Martín	<a href="mailto:natruiz12@yahoo.es">natruiz12@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	D	E2	9	EDUCACION	Hilarión Eslava 30, 28015
Blanca	San Clemente	Marques	<a href="mailto:blanquitasan@yahoo.es">blanquitasan@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E1	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
María	Sánchez	Chinchilla	<a href="mailto:marisanchez20@yahoo.es">marisanchez20@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E1	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Elena	Sancho	Lorenzo	<a href="mailto:elenasanche201990@yahoo.es">elenasanche201990@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E1	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Gema	Sanz	Martín	<a href="mailto:gemasanz200@yahoo.es">gemasanz200@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E2	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Inés	Serrano	Moreno	<a href="mailto:inesserrano1990@yahoo.es">inesserrano1990@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E2	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Miriam	Tejedor	García	<a href="mailto:miriamtejedor@yahoo.es">miriamtejedor@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E2	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Ana	Sánchez	Ruiz	<a href="mailto:anitasanchez20@yahoo.es">anitasanchez20@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	D	E2	10	EDUCACION	Luchana 2, 28020
Miguel Angel	Alberquilla	Pastor	<a href="mailto:miquelotum@lycos.es">miquelotum@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	B	E1	1	COMERCIAL	Andrés Mellado 31, 28015
Jorge	Alhama	Curto	<a href="mailto:A.Jorge@lycos.es">A.Jorge@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	B	E1	1	CONTABILIDAD	Andrés Mellado 31, 28015
Ernesto	Almaraz	Hernández	<a href="mailto:almaraz88@lycos.es">almaraz88@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	B	E1	1	SECRETARIO	Andrés Mellado 31, 28015
Jorge	Pérez	Sánchez	<a href="mailto:alvarezsanchez2@lycos.es">alvarezsanchez2@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	B	E2	1	COMERCIAL	Andrés Mellado 31, 28015
Ruben	Ambrosio	Rodríguez	<a href="mailto:ambrosio007@lycos.es">ambrosio007@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	B	E2	1	CONTABILIDAD	Andrés Mellado 31, 28015
Jaime	Andrés	Martín	<a href="mailto:jaimed269@latinmail.com">jaimed269@latinmail.com</a>	680166309	H	23	S	B	E2	1	SECRETARIO	Andrés Mellado 31, 28015
Ramón	Arana	Macho	<a href="mailto:ramonramon2@latinmail.com">ramonramon2@latinmail.com</a>	680166309	H	23	S	B	E2	1	EDUCACION	Andrés Mellado 31, 28015

Roberto	Arenas	Martín	<a href="mailto:arenas11@latinmail.com">arenas11@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E1	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Rubén	Bajils	Puertas	<a href="mailto:rbajils@latinmail.com">rbajils@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E1	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Alberto	Bernal	López	<a href="mailto:abernal14@latinmail.com">abernal14@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E1	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
David	Cáceres	Muñoz	<a href="mailto:dcaceres8@latinmail.com">dcaceres8@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E2	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Angel	Cañaque	Curto	<a href="mailto:angelc50501@yahoo.es">angelc50501@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	B	E2	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Miguel	Carneiro	Reyes	<a href="mailto:carneirorey@latinmail.com">carneirorey@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E2	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Jaime	Cattaneo		<a href="mailto:cattaneojaime77@latinmail.com">cattaneojaime77@latinmail.com</a>	680178819	H	28	S	B	E2	3	EDUCACION	Martín de los Heros 42, 28008
Manuel	Checa	Baeza	<a href="mailto:manuelcheca01@latinmail.com">manuelcheca01@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E1	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
Rafael	Cominchar	Collado	<a href="mailto:rafael1945@latinmail.com">rafael1945@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E1	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
José Luis	Corredor	López	<a href="mailto:corredor99@latinmail.com">corredor99@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E1	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Alvaro	De Gregorio	Rodríguez	<a href="mailto:gregoriano71@latinmail.com">gregoriano71@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E2	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
Juan Pedro	De la Vega	Iges	<a href="mailto:delavegapedro@latinmail.com">delavegapedro@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E2	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
José Manuel	Del Pozo	Díaz	<a href="mailto:delpozose@latinmail.com">delpozose@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E2	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Luis	Díaz	Martín	<a href="mailto:diazmartinluis@latinmail.com">diazmartinluis@latinmail.com</a>	680245254	H	28	C	B	E2	4	EDUCACION	Santa Engracia 50, 28010
Guillermo	Dominguez	Enriquez	<a href="mailto:dominguez1219@latinmail.com">dominguez1219@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E1	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Raúl	Espinar	Gómez	<a href="mailto:espinnarraul86@latinmail.com">espinnarraul86@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E1	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
José Angel	Fernández	Rueda	<a href="mailto:fernandezjoseangel@latinmail.com">fernandezjoseangel@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E1	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Fernán	Ferri	Carazo	<a href="mailto:fer4025@latinmail.com">fer4025@latinmail.com</a>	680245279	H	38	S	B	E2	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Pedro Maria	García	Serrano	<a href="mailto:pedromariagarcia@latinmail.com">pedromariagarcia@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E2	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
Rubén	García	Alvarez	<a href="mailto:rubengarcia28@latinmail.com">rubengarcia28@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E2	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Daniel	García	Velázquez	<a href="mailto:danielgarciavp@latinmail.com">danielgarciavp@latinmail.com</a>	680166367	H	38	S	B	E2	7	EDUCACION	Meléndez Valdés 25, 28015
Fernando	Gascuña	Traba	<a href="mailto:Fgascuea@latinmail.com">Fgascuea@latinmail.com</a>	680245279	H	38	C	B	E1	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Jorge	Gomez	Correyero	<a href="mailto:gomez1215@latinmail.com">gomez1215@latinmail.com</a>	680245279	H	38	C	B	E1	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Gonzalo	Gonzalez	Briñogos	<a href="mailto:gonzalezexiopo@latinmail.com">gonzalezexiopo@latinmail.com</a>	680245279	H	38	C	B	E1	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Samuel	González	Nuevo	<a href="mailto:samuelcuadrado@latinmail.com">samuelcuadrado@latinmail.com</a>	680245279	H	38	C	B	E2	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Jorge	Gutiérrez	Rico	<a href="mailto:jgutierrez2120@lycos.es">jgutierrez2120@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	B	E2	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Juan	Herrero	Sanchez	<a href="mailto:herrero1929@lycos.es">herrero1929@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	B	E2	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Héctor	Jiménez	Sánchez	<a href="mailto:hectorum7@lycos.es">hectorum7@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	B	E2	8	EDUCACION	General Álvarez de Castro 46
Patricia	López	Díaz	<a href="mailto:patriciadiaz45@lycos.es">patriciadiaz45@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	B	E1	2	COMERCIAL	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Adriana	López	Alcaide	<a href="mailto:adridanamadrid@lycos.es">adridanamadrid@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	B	E1	2	CONTABILIDAD	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Gema	López-Horcaiuela	Torralba	<a href="mailto:gemazonanorte@lycos.es">gemazonanorte@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	B	E1	2	SECRETARIO	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Ana Belén	Madrid	Viniestra	<a href="mailto:anabelenmadrid@lycos.es">anabelenmadrid@lycos.es</a>	680175072	M	23	S	B	E2	2	COMERCIAL	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Eva	Malpica	Tercero	<a href="mailto:evamalpicaeno@latinmail.com">evamalpicaeno@latinmail.com</a>	680175072	M	23	S	B	E2	2	CONTABILIDAD	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Raquel	Mansilla	Valle	<a href="mailto:raquel3001@latinmail.com">raquel3001@latinmail.com</a>	680175072	M	23	S	B	E2	2	SECRETARIO	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Miriam	Marchorro	Lucero	<a href="mailto:mmd4176@latinmail.com">mmd4176@latinmail.com</a>	680175072	M	23	S	B	E2	2	EDUCACION	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Rocío	Mariscal	Balenciaga	<a href="mailto:rm8000@latinmail.com">rm8000@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E1	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Marta	Martínez	Gómez	<a href="mailto:martamarta5@latinmail.com">martamarta5@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E1	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Nuria	Mendez	Rubio	<a href="mailto:nuriamedezrubio@latinmail.com">nuriamedezrubio@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E1	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
María Annelles	Mingo	Seligrat	<a href="mailto:mariamingo@latinmail.com">mariamingo@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E2	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Cristina	Moltó	González	<a href="mailto:cristinamolto@latinmail.com">cristinamolto@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E2	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Amanda	Mordillo	Plata	<a href="mailto:amandamordillo@latinmail.com">amandamordillo@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E2	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Yolanda	Morol	Rodríguez	<a href="mailto:morolla4@latinmail.com">morolla4@latinmail.com</a>	680306686	M	28	S	B	E2	5	EDUCACION	Reina Victoria 22, 28003
Irene	Muñoz	Perez	<a href="mailto:irenemu78@latinmail.com">irenemu78@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E1	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Nuria	Olea	Aparicio	<a href="mailto:femenina123@latinmail.com">femenina123@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E1	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Laura	Orgaz	Hidalgo	<a href="mailto:orgazlaura8@latinmail.com">orgazlaura8@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E1	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Cristina	Parrillo	Calvo	<a href="mailto:pcristinam96@latinmail.com">pcristinam96@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E2	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Elena Lidia	Perez	Villarubia	<a href="mailto:lidiap25@latinmail.com">lidiap25@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E2	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Carmen	Pérez	Fernández	<a href="mailto:yeniperez4@latinmail.com">yeniperez4@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E2	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Rosa	Prados	Del Río	<a href="mailto:pradosverdes@latinmail.com">pradosverdes@latinmail.com</a>	680144792	M	28	C	B	E2	6	EDUCACION	Modesto Lafuente 9, 28010
Laura	Prieto	Viña	<a href="mailto:prietolaura6@latinmail.com">prietolaura6@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E1	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Irene	Redondo	Agudo	<a href="mailto:iredondone@latinmail.com">iredondone@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E1	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Esther	Ricote	Rodríguez	<a href="mailto:ericotetum@latinmail.com">ericotetum@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E1	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Blanca	Rodríguez	Corrales	<a href="mailto:brodrigueztem@latinmail.com">brodrigueztem@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E2	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Carolina	Rodríguez	De Andrés	<a href="mailto:carol202045@latinmail.com">carol202045@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E2	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Elizabeth	Rouco	Rebollo	<a href="mailto:erocco55@latinmail.com">erocco55@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E2	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Miriam	Ruesta	García-De los Reyes	<a href="mailto:mruestak@latinmail.com">mruestak@latinmail.com</a>	680144112	M	38	S	B	E2	9	EDUCACION	Hilarión Eslava 30, 28015
Veronica	Rullo	Albo	<a href="mailto:vr4000@latinmail.com">vr4000@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E1	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Ana María	Sanchez	Martín	<a href="mailto:am5020@latinmail.com">am5020@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E1	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Cristina	Sánchez	Arjona	<a href="mailto:cs6082@latinmail.com">cs6082@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E1	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Patricia	Santos	Martín	<a href="mailto:psantos7000@latinmail.com">psantos7000@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E2	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Elena	Serrano	Carreno	<a href="mailto:eserrano300@latinmail.com">eserrano300@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E2	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Eva	Sierra	Gracia	<a href="mailto:esierra200@latinmail.com">esierra200@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E2	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Rocío	Toribio	Bustelo	<a href="mailto:rt110@latinmail.com">rt110@latinmail.com</a>	680175139	M	38	C	B	E2	10	EDUCACION	Luchana 2, 28020
César	Abarquero	Cerezo	<a href="mailto:cesar_abarquero@lycos.es">cesar_abarquero@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	A	E1	1	COMERCIAL	Andrés Mellado 31, 28015
David	Aguayo	Basconiana	<a href="mailto:david-aguado@lycos.es">david-aguado@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	A	E1	1	CONTABILIDAD	Andrés Mellado 31, 28015
Daniel	Martínez	Maestro	<a href="mailto:d-martinez@lycos.es">d-martinez@lycos.es</a>	680166309	H	21	S	A	E1	1	SECRETARIO	Andrés Mellado 31, 28015

Fernando	Alonso	López	<a href="mailto:fernando-alonso01@lycos.es">fernando-alonso01@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	A	E2	1	COMERCIAL	Andrés Mellado 31, 28015
Angel	Alvarez	Fernández	<a href="mailto:angel_alvarez01@lycos.es">angel_alvarez01@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	A	E2	1	CONTABILIDAD	Andrés Mellado 31, 28015
Miguel	Alvarez	Expósito	<a href="mailto:miguel_alvarez01@lycos.es">miguel_alvarez01@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	A	E2	1	SECRETARIO	Andrés Mellado 31, 28015
Jorge	Alvarez	Gil	<a href="mailto:jorgealvarez1@lycos.es">jorgealvarez1@lycos.es</a>	680166309	H	23	S	A	E2	1	EDUCACION	Andrés Mellado 31, 28015
Gonzalo	Arenas	Martín	<a href="mailto:gonzaloarenas01@lycos.es">gonzaloarenas01@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E1	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Samuel	Baides	Tudela	<a href="mailto:samuelbaides@lycos.es">samuelbaides@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E1	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Jorge	Becerra	García	<a href="mailto:jorgebecerra@lycos.es">jorgebecerra@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E1	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Juan	Burgos	Blanco	<a href="mailto:juanburgos1@lycos.es">juanburgos1@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E2	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Héctor	Cano	Fernández	<a href="mailto:hectorcano@lycos.es">hectorcano@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E2	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Antonio	Cardona	Giraldo	<a href="mailto:antoniocardona@lycos.es">antoniocardona@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E2	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Javier	Castro	de la Fuente	<a href="mailto:javiercastro11@lycos.es">javiercastro11@lycos.es</a>	680178819	H	28	S	A	E2	3	EDUCACION	Martín de los Heros 42, 28008
Raúl	Chala	Azuara	<a href="mailto:raulchala10@lycos.es">raulchala10@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E1	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
David	Colino	García	<a href="mailto:danielcolino@lycos.es">danielcolino@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E1	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Miguel	Coronado	Barrios	<a href="mailto:miguel_coronado@lycos.es">miguel_coronado@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E1	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Daniel	Gomez	Sanz	<a href="mailto:danieldefrancisco@lycos.es">danieldefrancisco@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E2	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
pedro	De la Fuente	Díaz	<a href="mailto:pedrodelafuente1@lycos.es">pedrodelafuente1@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E2	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Enrique	Prada	Vega	<a href="mailto:enriqueprada@lycos.es">enriqueprada@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E2	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Rafael	Díaz	Calvo	<a href="mailto:rafadiaz2@lycos.es">rafadiaz2@lycos.es</a>	680245254	H	28	C	A	E2	4	EDUCACION	Santa Engracia 50, 28010
Sergio	Domingo	Castellanos	<a href="mailto:sergiodomingo01@lycos.es">sergiodomingo01@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E1	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Carlos	Escalonilla	Moreno	<a href="mailto:escalonilla@lycos.es">escalonilla@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E1	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
David	Fernández	Quintana	<a href="mailto:fernandezquintana@lycos.es">fernandezquintana@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E1	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Armando	Gonzalez	Fernández	<a href="mailto:fernandezzurbito@lycos.es">fernandezzurbito@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E2	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Mario	Fuentes	Lozano	<a href="mailto:mariofuentes11@lycos.es">mariofuentes11@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E2	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
Luis Enrique	García	Muñoz	<a href="mailto:luisenrique9@lycos.es">luisenrique9@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E2	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
David	García	Arrivas	<a href="mailto:garcia-arrivas@lycos.es">garcia-arrivas@lycos.es</a>	680166367	H	38	S	A	E2	7	EDUCACION	Meléndez Valdés 25, 28015
Ernesto	Garrudo	Santamaría	<a href="mailto:ernestogarrudo@lycos.es">ernestogarrudo@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E1	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Jorge	Girón	Guijarro	<a href="mailto:jorgegiron@lycos.es">jorgegiron@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E1	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Ramón	Gómiz	Alamos	<a href="mailto:ramongomiz@lycos.es">ramongomiz@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E1	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Oscar	González	Calleja	<a href="mailto:oscargonzalez01@lycos.es">oscargonzalez01@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E2	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Alfonso	Gracia	Martínez	<a href="mailto:alfonsogracia11@lycos.es">alfonsogracia11@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E2	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Miguel Angel	Herrero	López	<a href="mailto:maherrero1@lycos.es">maherrero1@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E2	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Rafael	Ibañez	Murillo	<a href="mailto:murillo001@lycos.es">murillo001@lycos.es</a>	680245279	H	38	C	A	E2	8	EDUCACION	General Álvarez de Castro 46
Sara	Lantaron	Villalba	<a href="mailto:lantaron002@lycos.es">lantaron002@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	A	E1	2	COMERCIAL	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Elena	León	Sánchez	<a href="mailto:elenaleon09@lycos.es">elenaleon09@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	A	E1	2	CONTABILIDAD	Rodríguez San Pedro 38, 28015
María	Linaza-Soro	Fernández	<a href="mailto:linaza-soro@lycos.es">linaza-soro@lycos.es</a>	680175072	M	21	S	A	E1	2	SECRETARIO	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Marta	Loranca	Bravo	<a href="mailto:martaloranca02@lycos.es">martaloranca02@lycos.es</a>	680175072	M	23	S	A	E2	2	COMERCIAL	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Elena	Lorenzo	Luque	<a href="mailto:lorenzoluque@lycos.es">lorenzoluque@lycos.es</a>	680175072	M	23	S	A	E2	2	CONTABILIDAD	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Laura	Lozano	Lozano	<a href="mailto:lozanoloza@lycos.es">lozanoloza@lycos.es</a>	680175072	M	23	S	A	E2	2	SECRETARIO	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Inés	Macías	Gutiérrez	<a href="mailto:ines-macias@lycos.es">ines-macias@lycos.es</a>	680175072	M	23	S	A	E2	2	EDUCACION	Rodríguez San Pedro 38, 28015
Ana	Marcos	García	<a href="mailto:ana-marcos1@lycos.es">ana-marcos1@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E1	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Lucia	Martínez	Martínez	<a href="mailto:naisamart@lycos.es">naisamart@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E1	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Nuria	Melero	Borraz	<a href="mailto:nuriamelero@lycos.es">nuriamelero@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E1	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Helena	Merodio	Yagüe	<a href="mailto:merodio01@lycos.es">merodio01@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E2	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Beatriz	Mirat	Ochoa	<a href="mailto:miratochoa@lycos.es">miratochoa@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E2	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Pilar	Morales	Guísado	<a href="mailto:morales001@lycos.es">morales001@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E2	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
María	Moriche	de Benito	<a href="mailto:moriche01@lycos.es">moriche01@lycos.es</a>	680306686	M	28	S	A	E2	5	EDUCACION	Reina Victoria 22, 28003
Laura	Muñoz	Cruz	<a href="mailto:jessica007@lycos.es">jessica007@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E1	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Gema	Núñez	Lozano	<a href="mailto:gemanunez@lycos.es">gemanunez@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E1	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Sandra	Ordovas	Callafat	<a href="mailto:ordovas@lycos.es">ordovas@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E1	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Cristina	Parra	Villajos	<a href="mailto:crisparra01@lycos.es">crisparra01@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E2	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Vanesa	Perez	Martínez	<a href="mailto:pvanessa@lycos.es">pvanessa@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E2	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Mariana	Perez	Alvarado	<a href="mailto:p.mariana@lycos.es">p.mariana@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E2	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Iaura	Poza	San José	<a href="mailto:laurapoza@lycos.es">laurapoza@lycos.es</a>	680144792	M	28	C	A	E2	6	EDUCACION	Modesto Lafuente 9, 28010
Amanda	Prieto	González	<a href="mailto:amandaprieto@lycos.es">amandaprieto@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E1	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Patricia	Redondo	Delicado	<a href="mailto:patreredondo@lycos.es">patreredondo@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E1	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Laura	Riaño	Rubio	<a href="mailto:laurariano@lycos.es">laurariano@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E1	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
María	Rodríguez	Calvo	<a href="mailto:mariaRodrig1@lycos.es">mariaRodrig1@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E2	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Almudena	Rodríguez	Izquierdo	<a href="mailto:almuizquierdo@lycos.es">almuizquierdo@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E2	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Laura	Romero	García-Asenjo	<a href="mailto:r.romero@lycos.es">r.romero@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E2	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Patricia	Rubio	Vindel	<a href="mailto:p.rubio11@lycos.es">p.rubio11@lycos.es</a>	680144112	M	38	S	A	E2	9	EDUCACION	Hilarión Eslava 30, 28015
Rosana	Ruiz	Villanueva	<a href="mailto:r.ruiz12@lycos.es">r.ruiz12@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E1	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Almudena	Sanchez	Yuste	<a href="mailto:almu.sanchez@lycos.es">almu.sanchez@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E1	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
María	Sánchez	Reinoso	<a href="mailto:m.reinoso@lycos.es">m.reinoso@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E1	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
María	Sandín	Clemente	<a href="mailto:sandin01@lycos.es">sandin01@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E2	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Marta	López	Muruaga	<a href="mailto:schlubach2@lycos.es">schlubach2@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E2	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Ana Belén	Sevillano	Soulechero	<a href="mailto:sevillano-maria1@lycos.es">sevillano-maria1@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E2	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020



Ana	Tirado	Carrasco	<a href="mailto:tirado.ana@lycos.es">tirado.ana@lycos.es</a>	680175139	M	38	C	A	E2	10	EDUCACION	Luchana 2, 28020
Tomás	Argumosa	Márquez	<a href="mailto:tomasarquamosa01@wanadoo.es">tomasarquamosa01@wanadoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E1	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Francisco	Barra	Palomino	<a href="mailto:franciscobarra2@yahoo.es">franciscobarra2@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E1	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Alvaro	Blanco	Saenz de Santamaría	<a href="mailto:alvaroblanco3@wanadoo.es">alvaroblanco3@wanadoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E1	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Ramón	Camacho	Rivas	<a href="mailto:ramoncamacho2@wanadoo.es">ramoncamacho2@wanadoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E2	3	COMERCIAL	Martín de los Heros 42, 28008
Pablo	Capape	González	<a href="mailto:pablocapape@yahoo.es">pablocapape@yahoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E2	3	CONTABILIDAD	Martín de los Heros 42, 28008
Gabriel	Castillejo	Moraga	<a href="mailto:gabrielcasti@wanadoo.es">gabrielcasti@wanadoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E2	3	SECRETARIO	Martín de los Heros 42, 28008
Borja	Cazorla	Rodríguez	<a href="mailto:borjacazorla3@wanadoo.es">borjacazorla3@wanadoo.es</a>	680178819	H	28	S	C	E2	3	EDUCACION	Martín de los Heros 42, 28008
Daniel	Chiclana	Actis	<a href="mailto:danielchiclana1@wanadoo.es">danielchiclana1@wanadoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E1	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
Antonio	Conde	García	<a href="mailto:antonioconde2@yahoo.es">antonioconde2@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E1	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Francisco	Eugenio	Cruz	<a href="mailto:eugeniocruz2@wanadoo.es">eugeniocruz2@wanadoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E1	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Manuel	Gonzalez	Cirilo	<a href="mailto:manuelfuente1@wanadoo.es">manuelfuente1@wanadoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E2	4	COMERCIAL	Santa Engracia 50, 28010
Miguel Angel	De Miguel	Lopez	<a href="mailto:demiguel13@yahoo.es">demiguel13@yahoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E2	4	CONTABILIDAD	Santa Engracia 50, 28010
Vicente	Del Río	De Diego	<a href="mailto:vicentedelrio12@wanadoo.es">vicentedelrio12@wanadoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E2	4	SECRETARIO	Santa Engracia 50, 28010
Antonio	Díaz-Hellín	Arquillo	<a href="mailto:antoniodiaz9@wanadoo.es">antoniodiaz9@wanadoo.es</a>	680245254	H	28	C	C	E2	4	EDUCACION	Santa Engracia 50, 28010
Rodrigo	Encina	Lopez	<a href="mailto:rodrigoil@wanadoo.es">rodrigoil@wanadoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E1	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Alvaro	Estevan	Rodríguez	<a href="mailto:esteban_alvaro2@yahoo.es">esteban_alvaro2@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E1	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
Alberto	Fernández	Díez	<a href="mailto:fernan11i@wanadoo.es">fernan11i@wanadoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E1	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Fernando	Fiel	Calleja	<a href="mailto:fiel22i@wanadoo.es">fiel22i@wanadoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E2	7	COMERCIAL	Meléndez Valdés 25, 28015
Borja	García	Ortega	<a href="mailto:borja2i@yahoo.es">borja2i@yahoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E2	7	CONTABILIDAD	Meléndez Valdés 25, 28015
Jorge	García	San Millán	<a href="mailto:jorgegarcia11@wanadoo.es">jorgegarcia11@wanadoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E2	7	SECRETARIO	Meléndez Valdés 25, 28015
Miguel Angel	Garrido	Escolar	<a href="mailto:garrido3ii@wanadoo.es">garrido3ii@wanadoo.es</a>	680166367	H	38	S	C	E2	7	EDUCACION	Meléndez Valdés 25, 28015
Angel	Gavilanes	Valle	<a href="mailto:gavilanes2@wanadoo.es">gavilanes2@wanadoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E1	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Ruben	Gómez	Tajuelo	<a href="mailto:rubengomez4@yahoo.es">rubengomez4@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E1	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
Roberto	González	Torres	<a href="mailto:robertogonzalez1967@yahoo.es">robertogonzalez1967@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E1	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Rubén	González	Iglesias	<a href="mailto:rubengonzalez5@wanadoo.es">rubengonzalez5@wanadoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E2	8	COMERCIAL	General Álvarez de Castro 46
Alberto	Hernández	Ortego	<a href="mailto:albertheman3@yahoo.es">albertheman3@yahoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E2	8	CONTABILIDAD	General Álvarez de Castro 46
David	Hidalgo	Rubio	<a href="mailto:davidhidalgo@wanadoo.es">davidhidalgo@wanadoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E2	8	SECRETARIO	General Álvarez de Castro 46
Angel	Jiménez	Sanz	<a href="mailto:angeljimenez2@wanadoo.es">angeljimenez2@wanadoo.es</a>	680245279	H	38	C	C	E2	8	EDUCACION	General Álvarez de Castro 46
Begoña	Martín	García	<a href="mailto:martinbeg33@wanadoo.es">martinbeg33@wanadoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E1	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Natalia	Martínez	Castillo	<a href="mailto:natmartinez12@yahoo.es">natmartinez12@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E1	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Marta	Menendez	Alonso	<a href="mailto:martiamenendez1@wanadoo.es">martiamenendez1@wanadoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E1	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Carolina	Mingorance	Rivero	<a href="mailto:carolinamingo@wanadoo.es">carolinamingo@wanadoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E2	5	COMERCIAL	Reina Victoria 22, 28003
Alicia	Moraleda	Del Alamo	<a href="mailto:aliciamoraleda01@yahoo.es">aliciamoraleda01@yahoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E2	5	CONTABILIDAD	Reina Victoria 22, 28003
Miriam	Moreno	Gómez	<a href="mailto:miriamoreno@wanadoo.es">miriamoreno@wanadoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E2	5	SECRETARIO	Reina Victoria 22, 28003
Inmaculada	Moure	Tribaldos	<a href="mailto:moure2@wanadoo.es">moure2@wanadoo.es</a>	680306686	M	28	S	C	E2	5	EDUCACION	Reina Victoria 22, 28003
Laura	Navea	Martín	<a href="mailto:navea3@wanadoo.es">navea3@wanadoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E1	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Noemi	Oliva	Ramos	<a href="mailto:noemioliva38@yahoo.es">noemioliva38@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E1	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Sara	Ortega-Villaijan	Medel	<a href="mailto:sara33ia@wanadoo.es">sara33ia@wanadoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E1	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Dheborra	Peláez	García	<a href="mailto:dheborra@wanadoo.es">dheborra@wanadoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E2	6	COMERCIAL	Modesto Lafuente 9, 28010
Sandra	Perez	Villarubia	<a href="mailto:villarubia1@yahoo.es">villarubia1@yahoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E2	6	CONTABILIDAD	Modesto Lafuente 9, 28010
Laura	Pérez	Higuera	<a href="mailto:higueras1@wanadoo.es">higueras1@wanadoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E2	6	SECRETARIO	Modesto Lafuente 9, 28010
Naira	Prados	Del Río	<a href="mailto:nairaprados1@wanadoo.es">nairaprados1@wanadoo.es</a>	680144792	M	28	C	C	E2	6	EDUCACION	Modesto Lafuente 9, 28010
Ana	Prieto	Anguis	<a href="mailto:prietoanguis@wanadoo.es">prietoanguis@wanadoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E1	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Mónica	Reglero	Asensio	<a href="mailto:regleros@yahoo.es">regleros@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E1	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Beatriz	Riol	García	<a href="mailto:riol1@wanadoo.es">riol1@wanadoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E1	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Laura	Rodríguez	Menendez	<a href="mailto:menendez11@wanadoo.es">menendez11@wanadoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E2	9	COMERCIAL	Hilarión Eslava 30, 28015
Elena	Rodríguez	Ballesteros	<a href="mailto:elenarodriguez@yahoo.es">elenarodriguez@yahoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E2	9	CONTABILIDAD	Hilarión Eslava 30, 28015
Carmen	Royo	Marquez	<a href="mailto:carmenroyo1@wanadoo.es">carmenroyo1@wanadoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E2	9	SECRETARIO	Hilarión Eslava 30, 28015
Miriam	Ruiz	Arribas	<a href="mailto:miriamruiz1@wanadoo.es">miriamruiz1@wanadoo.es</a>	680144112	M	38	S	C	E2	9	EDUCACION	Hilarión Eslava 30, 28015
Evyy	Saavedra	Rentero	<a href="mailto:evysaavedra@wanadoo.es">evysaavedra@wanadoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E1	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Montse	Sánchez	Mateos	<a href="mailto:msanchezasen@yahoo.es">msanchezasen@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E1	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Sara	Sánchez	Gómez	<a href="mailto:sarasanchez02@wanadoo.es">sarasanchez02@wanadoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E1	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Adriana	Sanz	González	<a href="mailto:adrianasanz01@wanadoo.es">adrianasanz01@wanadoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E2	10	COMERCIAL	Luchana 2, 28020
Laura	Serrano	López	<a href="mailto:lauraserrano02@yahoo.es">lauraserrano02@yahoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E2	10	CONTABILIDAD	Luchana 2, 28020
Raquel	Solorzano	Villafañez	<a href="mailto:solorzano1@wanadoo.es">solorzano1@wanadoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E2	10	SECRETARIO	Luchana 2, 28020
Begoña	Ursula	Mora	<a href="mailto:bursula@wanadoo.es">bursula@wanadoo.es</a>	680175139	M	38	C	C	E2	10	EDUCACION	Luchana 2, 28020

# Anexo II

**Currículos ficticios** empleados en el experimento de campo, ordenados por:

- por ocupación (comercial, contable, secretario)
- nivel (medio bajo y medio alto)
- edades (24, 28 y 38 años)
- (modalidades A y B; o A, B, C y D)

# **COMERCIAL (MEDIO-BAJO)**

**César Abarquero Cerezo**

Comercial-bajo-  
21 años-A

**Datos personales:**

Lugar de residencia – C/ Andrés Mellado 31, 28015  
Nacido el 3 de Junio de 1984  
en España

Tlfn: 680 16 63 09  
Dirección mail: cesar\_abarquero@lycos.es

**Formación académica:**

- 2004-2005 Ciclo formativo de Grado Superior en **Gestión Comercial y Marketing** (IES Miguel Delibes).
- 2002-2003 **Bachillerato**, modalidad de CC.SS (I.E.S Práxedes Mateo Sagasta).

**Formación adicional:**

- 2002 Curso de animación socio-cultural y monitor de tiempo libre.

**Experiencia laboral:**

- 2004-2005 Prácticas en SALVESEN LOGISTICA S.A. Madrid. (15/01/2004 – 15/04/2005). Agente comercial en prácticas.
- 2002-2003 Camarero en Pub JACARA, Madrid

**Conocimientos de informática (nivel usuario):**

Microsoft Office  
Outlook  
Internet

**Idiomas:**

Inglés (Nivel alto)

**Datos complementarios:**

Carnet de conducir B1  
Vehículo propio  
Disponibilidad total para viajar  
Posibilidad de incorporación inmediata

**Patricia López Díaz**Comercial-bajo-  
21 años-B**Datos personales:****Nacida el 4 de Febrero de 1984**  
en Madrid, España**Dirección electrónica:** [patriciadiaz45@lycos.es](mailto:patriciadiaz45@lycos.es)**Teléfono: 680 17 50 72****Lugar de residencia:****Calle Rodríguez San Pedro 38**  
CP 28015**Estudios**

- 2005**      **Ciclo Formativo de Grado Superior en “Gestión Comercial y Marketing” en el IES Miguel Delibes, Madrid.**
- 2003**      **Ciclo Formativo de Grado medio en “Gestión y Comercio” en IES Clara del Rey, Madrid.**
- 2001**      **Educación Secundaria Obligatoria en IES Clara del Rey, Madrid.**

**Experiencia laboral**

- 2005**      **Prácticas de Agente comercial en TELEINFORMATICA Y COMUNICACIONES SA**
- 2003**      **Camarera Pub La Penca, Madrid**

**Idiomas****Inglés nivel alto (Escrito y hablado)****Informática****Internet****Entorno Windows (nivel de usuario)****Microsoft Office2000: Access, Word, Ppoint, Excel (nivel usuario)****Información de interés****Buena presencia****Facilidad de comunicación****Carnet de conducir B1 (Vehículo propio)****Disponibilidad para viajar y cambio de residencia****Incorporación inmediata**

## Ana Marcos García

Comercial-bajo-  
28 años-A

### Datos personales:

Lugar de residencia: Martín de los Heros 42, 28008

Nacido el 18 de Agosto de 1977

en MADRID, España

Tfn: 680 30 66 86

Estado civil: soltera

Dirección electrónica: ana-marcos1@lycos.es

### Estudios:

- 1996 Formación Profesional II: "Gestión Comercial y marketing" en el Instituto de Formación Profesional Miguel Delibes.
- 1993 Formación Profesional I: "Comercio" en el Instituto de Formación Profesional Miguel Delibes

### Cursos:

- 2000 Curso de Internet (a distancia, Academia CEAC)
- 1998 Curso "Alternativas empresariales" (35 horas, Universidad de Salamanca)

### Experiencia laboral:

2003- actualidad Ejecutiva comercial de EULEN SEGURIDAD S.A.

*Responsabilidades:*

2004 – actualidad - captación de nuevos clientes profesionales

2003- 2004 - promoción de servicios de vigilancia para grandes superficies

2001-2003 Ejecutiva comercial de ATOS ORIGIN S.A. ESPAÑOLA

*Responsabilidades:* Promoción y comercialización de soluciones para el tratamiento de datos para PYMES.

1999-2001 Recepcionista hotel Star de Mallorca

### Idiomas:

Nivel de inglés (conversación y escrito) alto

### Datos de interés:

Carnet de conducir B1 (vehículo propio)

Disponibilidad para viajar

Buena presencia

Posibilidad de incorporación inmediata

**Nombre: Manuel Checa Baeza**

Comercial-bajo-  
28 años-B

***Datos personales:***

Fecha de nacimiento: 13/08/1977

Lugar de nacimiento: Madrid

Estado civil: Casado (1 hijo)

Lugar de residencia: Reina Victoria 22, 28003

Dirección electrónica: **manuelcheca01@latinmail.com**

Tlfn: **680 24 52 54**

➤ ***Estudios finalizados***

1996 - Formación Profesional Grado II: "GESTIÓN COMERCIAL Y MARKETING" (Instituto Pablo Neruda, Madrid)

1993 - Formación Profesional de Grado I: "COMERCIO" (Instituto Gran Capitán, Madrid)

➤ ***Idiomas***

Inglés hablado y escrito nivel alto

➤ ***Experiencia***

*2002-actualmente:* Comercial de ventas (ISOLUX WAT S.A.), Madrid

- Promoción de soluciones energéticas y de telecomunicaciones para empresas
- Captación de nuevos clientes

*2001-2002:* Comercial de ventas (ALCATEL ESPAÑA S.A.), Madrid

- Promoción de servicios de telecomunicaciones en arrendamiento.
- Venta directa de paquetes de comunicaciones para empresas.

*1999-2001:* Agente comercial de Montaner y Asociados S.L, Madrid

- Representante a comisión de productos de ferretería.

➤ ***Cursos:***

2001 – "Curso experto en ofimática", Centro EO (Barcelona)

1999– "Curso de Administración de Empresas", Academia CCC (Madrid)

➤ ***Datos adicionales:***

Buena presencia

Disponibilidad para viajar

En posesión del carné de conducir (coche particular)

Posibilidad de incorporación inmediata

Comercial-bajo- 28 años-C
------------------------------

**NOMBRE: LAURA NAVEA MARTÍN**

*Datos personales:*

*Lugar de residencia:* Santa Engracia 50, 28010 Madrid

*Nacido el 5 de Agosto de 1977 en Madrid.*

*E-mail:* **navea3@wanadoo.es**

*Tel.:* **680 14 47 92**

*CASADA (1 HIJO)*

### **ESTUDIOS**

- 1996 Formación Profesional Grado II: "COMERCIO y MARKETING" en Instituto de Formación Profesional Lope de Vega, Madrid
- 1993 Formación Profesional Grado I: "COMERCIO" en Instituto de Formación Profesional Lope de Vega, Madrid

### **FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Curso avanzado de entorno Windows98 (Academia ARCO, 40 horas)

Curso FNE (Formación de Nuevos Empresarios) en el Centro de Estudios Empresariales de Salamanca

### **INFORMÁTICA e IDIOMAS:**

Conocimiento a nivel de usuario de Windows

Inglés nivel alto

### **EXPERIENCIA LABORAL**

2002-actualidad: **SERVICIOS DE TELEMARKETING S.A**, MADRID

**Representante comercial:** gestión de cartera propia de clientes, promoción de servicios de estudios de mercado y captación de nuevos clientes.

2000-2002 **SIGLA IBÉRICA S.A**, MADRID

**Representante comercial:** venta directa de artículos para cafetería y alimentación para el sector hostelero

1998-2000 Dependiente (Panadería Sánchez), MADRID

1997-1998 Reponedor de supermercado

### **DATOS DE INTERÉS**

Buena apariencia y facilidad de trato con el cliente

Total disponibilidad para viajar

Vehículo propio



**ÓSCAR ARROYO PÉREZ**

Comercial-bajo- 28 años-D
------------------------------

***Datos personales:***

Nacida el 18 de Marzo de 1977  
en MADRID, España

Dirección electrónica: oscarrollete@yahoo.es

Teléfono: 680 17 88 19

Estado civil: SOLTERO

***Lugar de residencia:***

*Modesto Lafuente 9, 28010*

**❖ Estudios realizados:**

1993 Formación Profesional de Grado Medio: “Comercio” (Instituto F.P. Santa Engracia)

1996 Formación Profesional de Grado Superior: “Gestión comercial y marketing” (Instituto F.P Francisco de Goya)

**❖ Experiencia laboral:**

2003 hasta ahora: Agente de ventas de COLGATE PALMOLIVE ESPAÑA S.A.  
Encargado de la venta directa (sección de perfumería) a establecimientos profesionales situados en el área metropolitana de Madrid.  
Promoción de nuevos artículos de higiene y perfumería a particulares.

2001-2003 Representante de comercio de PC-1 ORDENADORES S.L.  
Encargado de la promoción y venta de equipos informáticos al por mayor para empresas situadas en el área metropolitana de Madrid.  
Promoción de ofertas de componentes informáticos para empresas e instituciones públicas.

1999-2001 Dependiente de tienda de moda NEO, Madrid

**❖ Formación complementaria:**

“Curso de dirección de ventas y atención al público”, Centro de formación profesional y universitaria CARPE DIEM

“Curso Windows98 y Office98”, ACADEMIA ECU.

**❖ Idiomas:**

Inglés nivel alto

**❖ Información adicional:**

Disponibile para incorporación inmediata

Dinamismo y buena apariencia

Disponibilidad para viajar

Disponibile vehículo propio

**AMANDA PRIETO GONZÁLEZ**Comercial-bajo-  
38 años-A

Nacido el 6 de Abril de 1967

en Madrid, España

Teléfono: 680 14 41 12

Correo electrónico: amandaprieto@lycos.es

Estado civil: soltera

Lugar de residencia: C/ Meléndez Valdés 25, 28015

**ESTUDIOS REALIZADOS:**

FPI: "Comercio", acabado en 1983

FPII: "Gestión Comercial y Marketing", acabado en 1986

**EXPERIENCIA LABORAL:**

(15/02/98 en adelante): Técnico comercial de ventas de ROCHE FARMA SA. Madrid.

- Venta directa de artículos farmacéuticos.
- Organización de campañas de promoción de nuevos lanzamientos.
- Organización de congresos médicos y otros eventos promocionales.

(01/02/94 – 31/03/98): Comercial de Ventas de F.S.V S.L, Madrid.

- Responsable de la comercialización de productos alimenticios y bebidas para máquinas automáticas.
- Promoción, distribución y venta al por mayor de productos alimenticios importados.
- Gestión de cartera de clientes.

(12/09/1992 – 25/01/1994): Agente de ventas a comisión en CABLE EUROPA S.A.

- Venta directa de soluciones telemáticas.

**CURSOS:**

2002- "Curso avanzado en marketing publicitario" en UEM, Madrid.

1997 - "Curso de introducción entorno Windows" en UCM, Madrid.

**CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS:**

Nivel alto: Microsoft WORD, EXCEL

Nivel usuario: Internet  
Entorno Windows**IDIOMAS:**

Castellano lengua materna.

Inglés (nivel alto).

**DATOS ADICIONALES**

Incorporación inmediata

Disponibilidad para viajar

Carné de conducir B1

Vehículo propio disponible

**Guillermo Domínguez Enríquez**

Comercial-bajo-  
38 años-B

Datos personales:

Nacido el 12 de Septiembre de 1967  
en Madrid, España  
Domicilio: C/ Hilarión Eslava 30, 28015  
Estado civil: SOLTERO

Teléfono: 680 16 63 67  
Dirección mail: dominguez1219@latinmail.com

**Estudios:**

Formación Profesional I: COMERCIO (Instituto de Formación Profesional Felipe II, 1983) Madrid.

Formación Profesional II: COMERCIO Y MARKETING,(Instituto de Formación Profesional Pilar Ruiz de Linares, 1986) Madrid.

**Experiencia laboral:**

2000-2005 Comercial de Ventas, FUJITSU ESPANA SERVICES SA, (Madrid):

- Encargado de la venta de consumibles de impresión a mayoristas, de la comercialización de artículos de impresión para empresas y de la contratación de servicios de mantenimiento entre otras responsabilidades.

1995-2000 Comercial Ventas, ALERTA Y CONTROL SA, (Madrid):

- Encargado de la gestión de la cartera de clientes, así como de la realización de nuevos contratos y la promoción de productos en ferias especializadas.

1993-1995 Agente comercial, 3M ESPANA SA, (Madrid):

- Venta directa en el sector industrial de equipos audiovisuales.

**Cursos adicionales:**

2002- Curso “Desarrollo de habilidades comerciales” (Academia Formaselect, 60h)

2000- Curso “Organización y métodos” (Centro EOL, 45h)

1996- Curso “Introducción al marketing empresarial” (Academia INTMARK,30h)

**Idiomas e informática:**

Inglés nivel medio-alto

Conocimientos a nivel de usuario de ofimática

**Datos complementarios:**

Posibilidad de incorporación inmediata  
Capacidad de comunicación  
Alta disponibilidad para viajar  
Carné de conducir  
Vehículo propio

Comercial-bajo- 38 años-C
------------------------------

## **Eva Saavedra Rentero**

### Datos personales:

*Lugar de residencia:* General Álvarez de Castro 46, 28010

*Nacido el 13 de Mayo de 1967*

*en Madrid, España*

*Teléfono:* 680 17 51 39

*Dirección Electrónica:* [evysaavedra@wanadoo.es](mailto:evysaavedra@wanadoo.es)

*Estado civil:* casada (2 hijos)

### ESTUDIOS:

- 1986      Ciclo formativo de grado superior (FPPI): “Técnicas comerciales y marketing”  
1983      Ciclo formativo de grado medio (FPI): “Comercio”

### EXPERIENCIA:

Desde 1999: JOHNSON & JOHNSON SA. **Comercial de ventas**, sección de productos químicos. Madrid.

**Descripción del puesto:** Comercialización de productos relacionados con la higiene capilar. Gestión y seguimiento de clientes área profesional. Promoción de nuevos lanzamientos. Monitorización de actividades comerciales y coordinación de nuevos agentes comerciales.

1994-1999: GEWISS IBÉRICA SA. **Comercial de ventas**, Madrid.

**Descripción del puesto:** Promoción y venta de instalaciones eléctricas para PYMES, con seguimiento y control de cartera de clientes.

1992-1994: XEROX ESPAÑA SA. **Comercial de ventas**, Madrid.

**Descripción del puesto:** Venta directa de materiales y equipos fotográficos.

### FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

- Curso “Técnicas De Venta”, on-line (2003)  
Curso “Inglés para los Negocios I” (1998)

### INFORMÁTICA E IDIOMAS:

Entorno Windows, nivel de usuario  
Microsoft Access, nivel alto  
Inglés comercial, nivel alto

### DATOS ADICIONALES:

Buena presencia y facilidad de trato con los clientes  
Disponibilidad para viajar  
Carnet de conducir (vehículo propio)  
Posibilidad de incorporación inmediata

**Miguel Gilarraz Moreno**Comercial-bajo-  
38 años-D**Datos personales:***Dirección: General Ibáñez Íbero 2, 28003**Nacido el 13 de Mayo de 1967**en Madrid, España**Teléfono: 680 24 52 79**Dirección electrónica: miguelgilarraz65@yahoo.es**Estado civil: CASADO (2 HIJOS)***ESTUDIOS:**

Formación Profesional Superior (FP II) en "Gestión Comercial y Marketing, Madrid, 1986

**OTRA FORMACIÓN ACADÉMICA:**

2000 Curso "Introducción a la ofimática"

1999 Curso "Gestión y creación de nuevas empresas"

1993 "Curso intensivo INGLÉS I"

**EXPERIENCIA LABORAL:**2001 (en adelante) *Responsable de ventas de WYETH FARMA SA:**Descripción del puesto:* captación y desarrollo de clientes en la zona sur de Madrid y Castilla la Mancha, sección de productos farmacéuticos. Asesoramiento, control y gestión de la cartera de clientes del área.1998-2001 *Gestor Comercial de CIGAHOTELS ESPANA SL:**Descripción del puesto:* selección y contratación de emplazamientos turísticos. Asesoramiento, control y gestión de la cartera de clientes. Captación de nuevos clientes.1994-1998 *Comercial de MERCADOS Y ANALISIS SA:**Descripción del puesto:* promoción y contratación de análisis de mercado en cualquier sector de la actividad económica.1991-1994 *Comercial a comisión de M.K.L SA*

1988-1991 Dependiente tiendas JUMERCA, Madrid

**CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS E IDIOMAS:**

INGLÉS NIVEL ALTO

ENTORNO WINDOWS NIVEL USUARIO

CONOCIMIENTOS AVANZADOS EN OFIMÁTICA

**DATOS ADICIONALES**

Dinamismo y buena presencia

Capacidad de organización y gestión

Disponibilidad para viajar

Carnet de conducir (vehículo propio)

# **COMERCIAL (MEDIO-ALTO)**

**CURRICULUM VITAE**Comercial-alto-  
24 años-A**Datos personales**

Nombre: **MARTA LORANCA BRAVO**  
Dirección: C/ Rodríguez San Pedro 38, 28015.Madrid  
Fecha de nacimiento: 01-04-1982 Madrid  
Teléfono: **680175072**  
E-mail: martaloranca02@lycos.es  
Estado civil: soltera.

**Titulaciones académicas**

**2000-2005.-** Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, especialidad de Dirección Comercial, por la Universidad Complutense de Madrid.

**Cursos realizados**

**2000.-** Curso de Técnicas de Venta, impartido por la Universidad Complutense, duración 3 semanas.  
**2000.-** Curso de Gestión de Marketing, impartido por la Cámara de Comercio de Madrid, duración un 1 mes.

**Experiencia laboral**

**2001.-** Gestor Comercial en el Corte Inglés, duración 2 meses.  
**2002.-** Becaria en el Banco Popular, área de Marketing, duración 3 meses.  
**2002-2003.** Gestor comercial en el Banco Atlántico, duración un año.  
**2003-2004.** Gestor comercial en Caja Madrid, duración un año.  
**2005.** Actualmente trabajando en LA CAIXA, como Gestor comercial.

**Idiomas**

Nivel medio inglés hablado y escrito.

**Otros datos**

Permiso de conducir B1, vehículo propio.  
Disponibilidad para viajar.

Comercial-alto- 24 años-B
------------------------------

## CURRICULUM VITAE

### ***Datos personales***

Nombre: Ana Belén Madrid Viniegra  
Dirección: C/ Rodríguez San Pedro 38, 28015Madrid  
Fecha de nacimiento: 01-04-1982 (Madrid)  
Teléfono: 680175072  
E-mail: [anabelenmadrid@lycos.es](mailto:anabelenmadrid@lycos.es)  
Estado civil: soltera.

### ***Titulaciones académicas***

**2000-2005.-** Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, especialidad de Dirección Comercial, por la Universidad Complutense de Madrid.

### ***Cursos realizados***

**2000.-** Curso de Técnicas de Venta, impartido por la Universidad Complutense, duración 3 semanas.  
**2000.-** Curso de Gestión de Marketing, impartido por la Cámara de Comercio de Madrid, duración un 1 mes.

### ***Experiencia laboral***

**2001.-** Gestor Comercial en el Corte Ingles, duración 2 meses.  
**2002.-** Becaria en el Banco Popular, área de Marketing, duración 3 meses.  
**2003-2004.** Promotora comercial en la empresa Coca-Cola.  
Duración un año  
**2004-2005.** Actualmente trabajando como Gestor comercial para el banco ING.

### ***Idiomas***

Nivel medio inglés hablado y escrito.

### ***Otros datos***

Permiso de conducir B1, vehículo propio.  
Disponibilidad para viajar.



**CURRICULUM VITAE****Comercial-alto-  
28 años-A****Datos personales** *Dirección: C/ Santa Engracia 50, 28010***Nombre: Daniel Gómez Sanz** *Fecha y lugar de nacimiento: 05-08-1975 Madrid**E-mail contacto: danieldefrancisco@lycos.es**Estado civil: casado con un hijo.**Teléfono de contacto: 680245254***Estudios****1997-2001.-** *Licenciado en Economía, especialidad de Análisis Económico, por la Universidad Complutense de Madrid.***2003-2004.-** *Máster en Dirección Comercial y Marketing, por la Universidad Autónoma de Madrid.***Cursos realizados****1997.-** *Curso de Logística Comercial y Empresarial impartido por la Comunidad de Madrid, duración 3 semanas.***1998.-** *Curso de Gestión Empresarial, impartido por El Colegio de Economistas de Madrid, duración un 6 meses.***2000.-** *Curso de Marketing y Comunicación, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, duración 4 meses.***2001.-** *Curso de Experto en Gestión Comercial y Marketing, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, duración 1 año.***Experiencia laboral****1997.-** *Becario en CAJA MADRID, área de Marketing duración 1 año.***1998.-** *Becario en el BANCO ATLÁNTICO, área de Marketing, duración 2 meses.***1999-2000.-** *Gestor Comercial del BANCO ING, duración 1 año.***2000-2002.-** *Comercial para el periódico SIERRA NORTE, duración 2 años.***2002-2004.-** *Comercial para LA CASA DEL LIBRO, Madrid, duración 2 años.***2005.-** *Actualmente trabajando como comercial para la librería ALGARABILLE, (Madrid), consistente en reparto de libros a clientes.***Idiomas***Nivel medio de inglés hablado y escrito.***Otros datos***Permiso de conducir B1, vehículo propio, disponibilidad para viajar absoluta.*

**CURRICULUM VITAE****Comercial-alto-  
28 años-B**

**Datos personales** Dirección: C/ Martín de los Heros 42, 28008

**Nombre:** David Cáceres Muñoz *Fecha y lugar de nacimiento:* 05-08-1975 Madrid

*Teléfono de contacto:* 680178819

*E-mail contacto:* [dcaceres8@latinmail.com](mailto:dcaceres8@latinmail.com)

*Estado civil:* Soltero.

**Estudios**

**1997-2001.-** Licenciado en Economía, especialidad de Análisis Económico, por la Universidad Complutense de Madrid.

**2003-2004.-** Máster en Marketing, por la Universidad Complutense.

**Cursos realizados**

**1998.-** Curso de Gestión Empresarial, impartido por El Colegio de Economistas de Madrid, duración un 6 meses.

**2000.-** Curso de Marketing y Comunicación, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, duración 4 meses.

**2001.-** Curso de Experto en Gestión Comercial y Marketing, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, duración 1 año.

**Experiencia laboral**

**1997.-** Becario en REPSOL, área de Marketing duración 1 año.

**1998.-** Becario en el BANESTO, área de Marketing, duración 2 meses.

**1999-2000.-** Gestor Comercial del BANCO PATAGON, duración 1 año.

**2000-2002.-** Comercial para la revista Muy Interesante, duración 2 años.

**2002-2004.-** Comercial para LA CASA DEL LIBRO, Madrid, duración 2 años.

**2005.-** Actualmente trabajando como comercial para la librería del FNAC, (Madrid), consistente en reparto de libros a clientes.

**Idiomas**

Nivel medio de inglés hablado y escrito.

**Otros datos**

Permiso de conducir B1, vehículo propio, disponibilidad para viajar absoluta.

Comercial-alto- 28 años-C
------------------------------

## CURRICULUM VITAE

**Datos personales** Dirección: C/ Modesto Lafuente 9, 28010

Nombre: DHEBORA PELÁEZ GARCÍA Fecha y lugar de nacimiento: 05-08-1975 en Madrid  
Teléfono móvil: 680144792

E-mail: dhebora@wanadoo.es

Estado civil: casada con un hijo.

### **Estudios**

1997-2001.- Licenciada en *Economía*, especialidad de Análisis Económico, por la Universidad Complutense de Madrid.

2003-2004.- *Master en Dirección Comercial y Marketing.*

### **Cursos realizados**

1997.- *Curso de Logística Comercial y Empresarial impartido por la Comunidad de Madrid, duración 3 semanas.*

2001.- *Curso de Experto en Gestión Comercial y Marketing, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, duración 1 año.*

### **Experiencia laboral**

1997.- *Becara en IBM, área de Marketing duración 1 año.*

1998.- *Becaria en el BANCO POPULAR, área de Marketing, duración 2 meses.*

1999-2000.- *Gestor Comercial del BANCO ING, duración 1 año.*

2000-2002.- *Comercial para la empresa DON PISO, duración 2 años.*

2002-2004.- *Comercial para LA CASA DEL LIBRO, Madrid, duración 2 años.*

2005.- *Actualmente trabajando como comercial para la editorial CIVITAS, (Madrid), consistente en reparto de libros a clientes.*

### **Idiomas**

*Nivel medio de inglés hablado y escrito.*

### **Otros datos**

*Permiso de conducir B1, vehículo propio, disponibilidad para viajar absoluta.*

Comercial-alto- 28 años-D
------------------------------

## CURRICULUM VITAE

### Datos personales

**Nombre:** CRISTINA PERAL PARTIDA

*Dirección:* C/ Modesto Lafuente 9, 28010

*Fecha y lugar de nacimiento:* 05-08-1975 Madrid

*Teléfono de contacto:* 680144792

*E-mail contacto:* [cristinaperal16@yahoo.es](mailto:cristinaperal16@yahoo.es)

*Estado civil:* casada con un hijo.

### Estudios

**1997-2001.-** Licenciada en Economía, especialidad de Análisis Económico, por la Universidad Complutense de Madrid.

**2003-2004.-** Master en Dirección Comercial y Marketing, por la Universidad Autónoma de Madrid.

### Cursos realizados

**1997.-** Curso de Logística Comercial y Empresarial impartido por la Comunidad de Madrid, duración 70 horas.

**1998.-** Curso de Gestión Empresarial, impartido por El Colegio de Economistas de Madrid, (200 horas).

**2001.-** Curso de Experto en Gestión Comercial y Marketing, impartido por la Universidad Complutense de Madrid,(300 horas).

### Experiencia laboral

**1997.-** Becaria en La Caixa, área de Marketing duración 1 año.

**1998.-** Becaria en Caja Navarra, área de Marketing, duración 2 meses.

**1999-2000.-** Gestor Comercial del BANCO ING, duración 1 año.

**2000-2002.-** Comercial para la empresa PROSEGUR, duración 2 años.

**2002-2004.-** Comercial para la empresa FRIGO, Madrid, duración 2 años.

**2005.-** Actualmente trabajando como comercial para la librería GALAXIA (Madrid), consistente en reparto de libros a clientes.

### Idiomas

Nivel medio de inglés hablado y escrito.

### Otros datos

Permiso de conducir B1, vehículo propio, disponibilidad para viajar absoluta.

**CURRICULUM VITAE**

Comercial-alto- 38 años-A
------------------------------

**Datos personales** Nombre: Oscar González Calleja  
Dirección: C/ General Álvarez de Castro 46  
Fecha y lugar de nacimiento: 01-07-1967 en San Vicente del Raspeig  
(Alicante)  
E-mail: [oscargonzalez01@lycos.es](mailto:oscargonzalez01@lycos.es)  
Teléfono de contacto: 680245279  
Estado civil: casado con dos hijos.

**Titulaciones académicas** 1986-1991.- Licenciado en Ciencias  
Empresariales, especialidad en  
Comercialización, por la Universidad Complutense de Madrid.  
1998-1999.- Master en Marketing, por el Instituto Empresa.

**Cursos realizados** 1987.- Curso de Inglés para los negocios, duración 3  
meses.  
1988.- Curso de Marketing y Ventas, impartido por la Comunidad de Madrid,  
duración 1 mes.  
1991.- Curso de Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial,  
impartido por la Cámara de Comercio de Madrid, duración 1 mes.  
1998.- Curso de Inglés empresarial, impartido por la Comunidad de Madrid,  
duración 1 mes.  
1999.- Curso de Gestión Comercial, impartido por la Comunidad de Madrid,  
duración 1 mes.  
2000.- Curso de francés para los negocios, impartido por la Comunidad de  
Madrid, duración 2 meses.  
2002.- Curso de Ventas y Marketing, impartido por ESIC, duración 6  
meses.

- Experiencia laboral 1989.-** Recepcionista en el hotel HOTELMA S.A, durante 1 año.
- 1990.-** Comercial para la empresa VIMAROJA S.L, duración 2 años.
- 1990-1994.-** Grabador de datos para la empresa NEWTANDEM, duración 4 años.
- 1994-1998.-** Teleoperador en la empresa LIDER CONTROL, duración 4 años.
- 1998-2000.-** Gestor Comercial en el área de marketing, en CITIBANK, durante 2 años.
- 2000-2004.-** Comercial de ventas en el área de marketing en la CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRANEO (CAM) duración 4 años.

**Idiomas** Nivel medio de inglés hablado y escrito.  
Nivel medio de francés hablado y escrito.

**Datos de interés**

Permiso de conducir B1, vehículo propio.  
Disponibilidad para viajar.

Comercial-alto- 38 años-B
------------------------------

## CURRICULUM VITAE

### ***DATOS PERSONALES***

Nombre: Fernán Ferri Carazo

Dirección: C/ Meléndez Valdés 25, 28015

Fecha y lugar de nacimiento: 27-11-1967 (Madrid).

Teléfono de contacto: 680166367

Estado civil: soltero

e-mail: [fer4025@latinmail.com](mailto:fer4025@latinmail.com)

### ***TITULACIONES ACADÉMICAS***

1986-1991.- Licenciado en Ciencias Económicas, por la Universidad Complutense de Madrid.

1992-1994.- Licenciado en Marketing por la Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC).

1997-1998.- Master en Marketing, por la Universidad de Alcalá.

### ***REALIZACIÓN DE CURSOS***

1988.- Curso de Inglés para los negocios, impartido por el Colegio de Economistas de Madrid, duración un 2 meses.

1995.- Curso de Marketing y Técnicas de Venta, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 2 meses.

1997.- Curso de Marketing para PYMES, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.

2001.- Curso sobre Cultura Empresarial y Marketing, impartido por la Cámara de Comercio de Madrid, duración 3 semanas.

## **EXPERIENCIA LABORAL**

1988.- Encuestador para la empresa **AC NIELSEN COMPANY S.L.**, duración 1 año. Campaña de encuestas para “Gustos Sobre el Consumo”.

1989.- Encuestador para el **INE**, duración 2 años.

1991.- Grabador de datos para la empresa **CEMPLA (CAJA MADRID)**, duración 3 años. Grabador de nóminas y cheques pagarés, y trabajo de administración.

1994.- Comercial para la empresa **Segur Ibérica**, duración 2 años. Venta de productos informáticos de ayuda a la empresa.

1997.- Comercial de ventas en el área de marketing del **BANCO SANTANDER**, durante 2 años. Gestor de ventas de productos bancarios. Trabajo consistente en mantenimiento de cartera de clientes, tanto de particulares como de empresas.

1999.- Comercial de ventas en el área de marketing en **Caja España**, duración 5 años. Campaña de lanzamiento de nuevos productos bancarios.

2004-2005.- Comercial de ventas en **Patagon**, actualmente trabajando. Campaña de cuentas de ahorro y cuentas para empresas.

## **IDIOMAS**

Nivel medio de inglés hablado y escrito.

Nivel medio de francés hablado y escrito.

## **DATOS DE INTERÉS**

Permiso de conducir B1, vehículo propio.

Disponibilidad para viajar.



**CURRICULUM VITAE**

Comercial-alto-  
38 años-C

**Datos personales** Nombre: Adriana Sanz González

Dirección: C/ Luchana 2, 28020 Madrid

Fecha y lugar de nacimiento: 01-07-1967 en Toledo

Teléfono de contacto: 680175139

E-mail contacto: [adrianasanz01@wanadoo.es](mailto:adrianasanz01@wanadoo.es)

Estado civil: casada con dos hijos.

**Titulaciones académicas**

**1986-1991.** - Licenciada en Ciencias Empresariales, especialidad en Comercialización, por la Universidad Complutense de Madrid.

**1998-1999.** - Master en Marketing, por el Instituto Empresa.

**Cursos realizados**

**1987.** - Curso de Inglés para los negocios, duración 3 meses.

**1988.** - Curso de Marketing y Ventas, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.

**1998.** - Curso de Inglés empresarial, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.

**2000.** - Curso de francés para los negocios, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 2 meses.

**2002.** - Curso de Ventas y Marketing, impartido por ESIC, duración 6 meses.

### **Experiencia laboral**

**1989.-** Recepcionista en el hotel HOTEL REGINA, durante 1 año.

**1990.-** Comercial para la empresa Campofrio, duración 2 años.

**1990-1994.-** Grabador de datos para la empresa ALTOCU, Servicios integrales S.l, duración 4 años.

**1994-1998.-** Teleoperadora en la empresa New Tandem ETT, duración 4 años.

**1998-2000.-** Gestor Comercial en el área de marketing, en CITIBANK, durante 2 años.

**2000-2005.-** Actualmente Comercial de ventas en el área de marketing en la CAJA DE AHORROS DE NAVARRA.

**Idiomas** Nivel medio de inglés hablado y escrito.

Nivel medio de francés hablado y escrito.

**Datos de interés** Permiso de conducir B1, vehículo propio.

Disponibilidad para viajar.

**CURRICULUM VITAE****Comercial-alto-  
38 años-D****Datos personales**

Nombre: **ANA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
Dirección: C/ Hilarión Eslava 30, 28015, Madrid  
Fecha y lugar de nacimiento: 01-07-1967 en Salamanca  
Teléfono de contacto: **680144112**  
E-mail contacto: [anarodri1992@yahoo.es](mailto:anarodri1992@yahoo.es)  
Estado civil: Soltera.

**Titulaciones académicas**

**1986-1991.-** Licenciada en Ciencias Empresariales, especialidad en Comercialización, por la Universidad Complutense de Madrid.  
**1998-1999.-** Master en Marketing, por el Instituto Empresa.

**Cursos realizados**

**1988.-** Curso de Marketing y Ventas, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.  
**1991.-** Curso de Fundamentos y Técnicas de Investigación Comercial, impartido por la Cámara de Comercio de Madrid, duración 1 mes.  
**1998.-** Curso de Inglés empresarial, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.  
**1999.-** Curso de Gestión Comercial, impartido por la Comunidad de Madrid, duración 1 mes.  
**2002.-** Curso de Ventas y Marketing, impartido por ESIC, duración 6 meses.

**Experiencia laboral**

**1989.-** Recepcionista en el hotel HOTEL OPERA, durante 1 año.  
**1990.-** Comercial para la empresa PASCUAL, duración 2 años.  
**1990-1994.-** Grabador de datos para la empresa TELETEC, duración 4 años.  
**1994-1998.-** Teleoperadora en la empresa Hispamer (CALL CENTER), duración 4 años.  
**1998-2000.-** Gestor Comercial en el área de marketing, en AUNA, durante 2 años.  
**2000-2005.-** Actualmente Comercial de ventas en el área de marketing en UNICAJA.

**Idiomas** Nivel medio de inglés hablado y escrito.  
Nivel medio de francés hablado y escrito.

**Datos de interés**

Permiso de conducir B1, vehículo propio.  
Disponibilidad para viajar.

# **CONTABLE (MEDIO-BAJO)**

Contable-bajo- 21 años-A
-----------------------------

## Curriculum Vitae

### Datos Personales

Nombre **Elena León Sánchez**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 30 de junio de 1984

Estado civil **Soltera**

Domicilio **C/Rodríguez San Pedro 38, 28015**

Número de teléfono **680.17.50.72**

e-mail : **elenaleon09@lycos.es**

### Formación Académica

- Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, 2002-2004, IES Padre Claret (Madrid)
- Título de Técnico Auxiliar Administrativo, 2000-2002, IES Padre Claret (Madrid)

### Formación Complementaria

- 2005 Curso Contabilidad Aplicada -300 horas- (Instituto de formación para los Negocios Icaro, Madrid)

### Experiencia Profesional

- 2004 - 2005. TNS AREA INVESTIGACION SA, becaria en el departamento de Contabilidad y Administración.

### Idiomas

- **Inglés** nivel alto y **francés** nivel medio (conversación y redacción)

### Informática

- Conocimientos de ofimática a nivel usuario (word, excel, acces, Outlook e Internet)

### Otros Datos de interés

- Carnet de conducir B-1 y vehículo propio.
- Disponibilidad de incorporación Inmediata
- Buena presencia, responsable y **CON GANAS DE TRABAJAR**

## Curriculum Vitae

Contable-bajo-  
21 años-B

### Datos Personales

Nombre **Adriana López Alcaide**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 30 de junio de 1984

Estado civil **Soltera**

Domicilio C/**Rodríguez San Pedro 38, 28015**

Número de teléfono **680.17.50.72**

e-mail : **adrianamadrid@lycos.es**

### Formación Académica

- 2002-2004 Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, IES Virgen de la Paloma (Madrid)
- 2000-2002 Título de Técnico Auxiliar Administrativo, IES Virgen de la Paloma (Madrid)

### Formación Complementaria

- 2005 Curso Contabilidad y Finanzas (280 h) Escuela Profesional Limcom, Madrid.

### Experiencia Profesional

- 2004- 2005. Prácticas remuneradas en FERCABER CONSTRUCCIONES SA, colaborando en el departamento de contabilidad

### Idiomas

- Inglés Nivel alto (hablado y escrito)
- Francés nivel medio (hablado y escrito)

### Informática

- Excel, Word, Acces, Internet, conocimientos a nivel usuario

### Otros Datos de interés

- Disponibilidad para viajar .
- Permiso de conducción B-1, vehículo propio.
- Persona joven, dinámica y con ganas de aprender.
- Incorporación inmediata.

Contable-bajo- 28 años-A
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **David Colino García**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 20 de mayo de 1977

Estado civil **Casado (1hijo)**

Domicilio **C/Santa Engracia 50, 28010**

Número de teléfono **680.24.52.54**

e-mail : **danielcolino@lycos.es**

## Formación Académica

- Modulo FP-II en Administrativo (F.P. 2º Grado) (1993-1995).  
IFP Tetuán de las Victorias (Madrid)
- Modulo FP-I en Administrativo (F.P. 1er Grado) (1990-1993).  
IFP Tetuán de las Victorias (Madrid)

## Formación Complementaria

- Curso **Contabilidad financiera**, Centro de Estudios Financieros, (90 horas), septiembre a noviembre de 1996, Madrid
- Curso de Ofimática (Word, Excel y Acces). Academia Byte, septiembre a mayo de 1998, Madrid
- Curso **La Función financiera de la empresa**, Cámara de Comercio de Madrid (IFE) (150 horas) marzo a junio 2003, Madrid

## Experiencia Profesional

- **1995-1996**. Prácticas remuneradas en el departamento de Administración colaborando en la gestión de cobros con clientes de **CARAT ESPAÑA SA**, empresa dedicada a los servicios publicitarios
- **1996-2000**. Auxiliar Contable realizando tareas contables y de gestión de cobros y pagos. **CASER Asistencia SA**, empresa dedicada a la gestión y desarrollo de actividades de ayuda a las personas de la tercera edad
- **2000-2003**. Auxiliar Contable desarrollando tareas de apoyo en contabilidad y facturación en **CEE SERTEL SA**, empresa dedicada al tele-marketing

- **2003- hasta la actualidad.** Técnico Contable responsable de las operaciones con los bancos y gestión de la facturación con proveedores de **CEE SERTEL SA**, empresa dedicada al tele-marketing

#### **Idiomas**

- Inglés nivel alto hablado y escrito

#### **Informática**

- Conocimientos de Ofimática (Word, Excel, Acces, Internet) a nivel usuario

#### **Otros Datos de interés**

- Incorporación inmediata
- Disponibilidad para viajar .
- persona joven, dinámica y con ganas de aprender.
- Permiso de conducción B-1, vehículo propio.



Contable-bajo- 28 años-B
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **Nuria Olea Aparicio**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 20 de mayo de 1977

Estado civil **Casada (1 hijo)**

Domicilio **C/Modesto Lafuente 9, 28010**

Número de teléfono **680.14.47.92**

e-mail : **femenina123@latinmail.com**

## Formación Académica

1993-1995. Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado). IFP Parque Aluche (Madrid)

1990-1993 Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado). IFP Parque Aluche (Madrid)

## Formación Complementaria

1995 Curso de Aplicaciones Financieras con Excel, (40 horas).  
Centro de Estudios Financieros

1996 Curso de Contabilidad Práctica

## Experiencia Profesional

- 1997-1998. *Grusamar Ingenieria Y Consulting* SL(Madrid), auxiliar contable colaborando con el departamento de contabilidad
- 1998-2001. *Business Solutions Iberica Fiat Group* SL, técnico contable colaborando en las actividades contabilidad, teneduría de libros, auditoria y asesoría fiscal de las empresas del grupo
- 2001- . *Business Solutions Iberica Fiat Group* S.L. Técnico Contable colaborando en la facturación con clientes, gestión de cobros y recuperación de impagados.

## Idiomas

- Inglés nivel alto hablado y escrito
- Francés nivel medio

## Informática

- Conocimientos de Ofimática (Word, Excel, Acces, Internet) a nivel usuario

## Otros Datos de interés

- Buena presencia.
- Disponibilidad buena para viajar.
- Muy buena disposición para cambio de empleo.
- Permiso de conducción B-1, vehículo propio.

Contable-bajo- 28 años-C
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **Francisco Barra Palomino**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 20 de mayo de 1977

Estado civil **Soltero**

Domicilio C/**Martín de los Heros 42, 28008**

Número de teléfono **680.17.88.19**

e-mail : **franciscobarra2@wanadoo.es**

## Formación Académica

1993-1995 Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado). IFP Hortaleza (Madrid)

1990-1993 Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado), 1995.

IFP Hortaleza (Madrid)

## Formación Complementaria

1996 Curso Contabilidad informatizada

1998 Curso de gestión económica y financiera

## Experiencia Profesional

- 1998-1999. Auxiliar Contable Administrativo, colaborando con el departamento de Administración y Finanzas en *Servicio Integral Mantenimiento S.A.*, empresa de servicios de mantenimiento en instalaciones eléctricas y climatización, Madrid.
- 1999-2001. Técnico Contable y Administrativo, realizando funciones de gestión de cobros a clientes y pagos a proveedores en *Cubiertas Muñoz S.A.*, empresa dedicada a la fabricación e instalación de materiales de construcción, Madrid.
- 2001- hasta la actualidad. Técnico Contable y Administrativo, realizando funciones de pagos a proveedores, registro de facturas, conciliaciones bancarias, contabilización de documentación en *General Servicios ITV S.A.*, Madrid.

## Idiomas

- Francés nivel medio
- Inglés nivel alto hablado y escrito

**Informática**

- Conocimientos de Ofimática (Word, Excel, Acces, Internet) a nivel usuario

**Otros Datos de interés**

- Permiso de conducción B-1, vehículo propio.
- Incorporación inmediata y disponibilidad para viajar .
- Persona dinámica y con ganas de desarrollar una carrera profesional.

Contable-bajo- 28 años-D
-----------------------------

**Datos Personales**

Nombre **Cecilia Meléndez Collado**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 20 de mayo de 1977

Estado civil **Soltera**

Domicilio **C/Reina Victoria 22, 28003**

Número de teléfono **680 14 47 92**

e-mail : [cecimelendez007@yahoo.es](mailto:cecimelendez007@yahoo.es)

**Formación Académica**

1993-1995. Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado).  
IFP Las Musas (Madrid)

1990-1993. Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado), 1995.  
IFP Las Musas (Madrid)

**Formación Complementaria**

1999 Curso de Contabilidad informatizada

2002 Curso de Gestión contable, fiscal y financiera de la empresa

**Experiencia Profesional**

- 1998-1999. SHELL ESPANA SA, Auxiliar de contabilidad, realizando diferentes tareas de apoyo en el departamento de Contabilidad.
- 1999- 2002. ATIL COBRA SA (VENTA Y MONTAJE DE INSTALACIONES INDUSTRIALES Y DE CLIMATIZACION) Técnico contable desarrollando funciones de gestión de cobros y pagos con proveedores, conciliaciones bancarias, introducción de asientos contables y resolución de incidencias
- 2002- hasta la Actualidad SCHERING ESPANA SA (FABRICACION y distribución DE PRODUCTOS QUIMICOS Y FARMACÉUTICOS. Técnico contable desarrollando diversas tareas propias del departamento de contabilidad: tesorería, cobros y pagos, informes financieros, auditoría externa, contabilización de facturación, etc.

**Idiomas**

- Francés nivel medio hablado y escrito
- Inglés nivel medio

**Informática**

- Conocimientos de Ofimática (Word, Excel, Acces, Internet) a nivel usuario

**Otros Datos de interés**

- Don de Gente.
- Buen comunicador.
- Dirección de grupos de trabajo.
- Carnet de conducir B-1, vehículo propio.

Contable-bajo- 38 años-A
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **Jorge Girón Guijarro**

Lugar y Fecha de Nacimiento (Madrid, 8 de abril de 1967 **edad 38**)

Estado civil **Casado (2 hijos)**

Domicilio **C/General Alvarez de Castro, 46 CP 28010)**

Número de teléfono **680.24.52.79**

e-mail : **jorgegiron@lycos.es**

## Formación Académica

**1984-1986.** Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado).

IFP Leonardo Da Vinci (Madrid).

**1981-1984.** Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado), IFP Leonardo Da Vinci (Madrid).

## Formación Complementaria

**1988** Curso Contabilidad

Título de Administración Empresarial (**1989**) Escuela de Administración Empresarial EDAEM (Madrid)

## Experiencia Profesional

- **1989-1990.** Auxiliar administrativo de contabilidad, realizando tareas de apoyo en el área de contabilidad, CUALICONTROL ACI S.A. (Madrid), empresa dedicada a la distribución de materiales industriales y de construcción.
- **1990-1991.** Auxiliar administrativo de contabilidad, realizando tareas de apoyo en el área de contabilidad en SUN MICROSYSTEMS IBERICA S.A.(Madrid), empresa de servicios informáticos
- **1991-1994.** Técnico Contable realizando tareas de apoyo en el área de contabilidad en INGENIERIA IDOM INTERNACIONAL S.A. (Madrid), empresa dedicada a la prestación de servicios de ingeniería y consultoría.

- **1994-1997.** Técnico Contable realizando tareas propias del área de contabilidad y gestión de facturación en AMARA S.A. (Madrid), empresa de distribución de materiales eléctricos, equipos y sistemas de telecomunicaciones
- **1997-2002.** Técnico Contable realizando tareas de propias del departamento de contabilidad (asientos contables, amortizaciones, cierre de cuentas de cajas, conciliaciones bancarias, declaraciones fiscales, etc) en TASK FORCE S.A., empresa dedicada a la prestación de servicios promocionales.

**2002-Actualidad.** Técnico Contable responsable del área de gestión de cobros, reclamación de impagados, resolución de incidencias en la facturación, control de ficheros bancarios, y actualización de base de datos de clientes de la sociedad TASK FORCE SA., empresa dedicada a la prestación de servicios promocionales.

#### **Idiomas**

- Francés: nivel medio escrito y hablado
- Inglés: nivel alto escrito y hablado

#### **Informática**

- Conocimiento y manejo de office.
- Conocimiento avanzado de software contable (contaplus...)

#### **Otros Datos de interés**

- Incorporación inmediata
- Disponibilidad de movilidad
- Carnet de conducir y vehículo propio
- Buena presencia y don de gentes
- Capacidad de liderar un grupo

Contable-bajo- 38 años-B
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **Ana María Sánchez Martín**

Lugar y Fecha de Nacimiento (Madrid, 8 de abril de 1967 **edad 38**)

Estado civil **Casada (dos hijos)**

Domicilio C/**Luchana, 2 CP 28020**)

Número de teléfono **680.17.51.39**

e-mail : **am5020@latinmail.com**

## Formación Académica

1984-1986. Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado), IFP Moratalaz (Madrid)

1981-1984. Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado), IFP Moratalaz (Madrid)

## Formación Complementaria

Título de contabilidad y gestión empresarial, 1993, Círculo de Empresarios de Madrid.

1987 Curso Técnicas Contables.

## Experiencia Profesional

- 1988-1989. Teleoperador de atención al público en resolución de incidencias con la operativa de tarjetas de crédito, *Sistema 4B S.A.*
- 1989-1990. Teleoperador de servicios financieros, *Bankinter Consultoria Asesoramiento y Atención Telefónica S.A.*
- 1990-1993. Auxiliar contable, desarrollando tareas de resolución de incidencias y contabilización de facturas en *Carrier España S.L.*
- 1993- 1995. Técnico de Contabilidad, realizando tareas de apoyo en introducción de asientos contables, conciliaciones bancarias, contabilización de facturas y gestión de cobros y pagos en *Armando Álvarez S.A.*, empresa dedicada a la comercialización y distribución de maderas.
- 1995-1999. Técnico de Contabilidad, desarrollando tareas de contabilización de facturas, conciliación de cuentas de proveedores, gestión y previsiones de tesorería y liquidaciones fiscales. *CLINSA S.A.*, Centro Médico de operaciones quirúrgicas y de recuperación.

- Actualmente y desde 1999. Técnico de Contabilidad, desarrollando todo tipo de tareas contables (asientos contables, amortizaciones, gestión de incidencias en facturación, gestión de cobros y pagos, conciliaciones bancarias, declaraciones fiscales de IVA y Sociedades, etc). REMICA S.A., empresa dedicada a la realización de proyectos de ingeniería, montajes y mantenimiento de instalaciones de agua caliente, sanitaria, gas, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, piscinas albañilería en general.)

**Idiomas**

- Nivel de Francés medio (hablado y escrito)
- Nivel Inglés alto (hablado y escrito)

**Informática**

- Conocimiento y manejo de office.
- Contaplus, nominaplus y software relacionado con la contabilidad.

**Otros Datos de interés**

- Capacidad de liderazgo
- Disponibilidad de movilidad.
- Posibilidad de Incorporación inmediata
- Carnet de conducir y vehículo propio



Contable-bajo- 38 años-C
-----------------------------

## Datos Personales

Nombre **Alvaro Esteban Rodríguez**

Lugar y Fecha de Nacimiento (Madrid, 8 de abril de 1967 **edad 38**)

Estado civil **Soltero**

Domicilio C/**Meléndez Valdés, 25 CP 28015**)

Número de teléfono **680.16.63.67**

e-mail : **estevan2@wanadoo.es**

## Formación Académica

*1984-1986.* Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado), Instituto de Formación Profesional Renacimiento (Madrid).

*1981-1984.* Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado), IFP Renacimiento (Madrid).

## Formación Complementaria

*1988* Curso Contabilidad Para Empresarios,

Curso de Experto en Contabilidad, 1989, Escuela de Negocios de Madrid.

## Experiencia Profesional

- 1989-1990. AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES SA (empresa dedicada al mantenimiento e instalación de alumbrado público, tráfico urbano e interurbano, comunicaciones, sistema de redes y balizamiento de aeropuertos.) Becario realizando tareas de apoyo en el Departamento de Contabilidad
- 1990-1992. MANTENIMIENTO INGENIERIA ENERGETICA SA (empresa dedicada a la construcción y mantenimiento de instalaciones en obras civiles y públicas) Auxiliar de Contabilidad, realizando funciones de archivo de documentos contables y resolución de incidencias y contabilización de facturas
- 1992-1994. AGUIRRE Y COMPANIA S.A. (empresa a la distribución y comercialización de prendas textiles, calzado y deportivas). Auxiliar de Contabilidad, realizando funciones de facturación, gestión contable y de cobros en
- 1994-1995. UNISYS ESPAÑA SA (empresa dedicada a la importación y comercialización de productos y servicios

informáticos). Técnico Contable, realizando funciones de introducción de asientos contables, liquidación de impuestos y control de libros de IVA y Bancos.

- 1995-1998. CANON ESPAÑA SA. Técnico Contable. realizando funciones de apoyo en realización de facturación, introducción de asientos contables de proveedores en SAP, archivo de documentos contables y otras .
- 1998-2002. CANON ESPAÑA SA. Responsable de facturación con clientes, realizando diversas funciones de coordinación y supervisión de los procesos relacionados con el cobro y facturación de clientes así como diversas tareas de contabilidad y administración.
- 2002- Actualidad, L'OREAL DIVISION PRODUCTOS PROFESIONALES SA. Técnico contable, desarrollando diversas funciones en el departamento financiero y Contabilidad: gestión de cobros con clientes, gestionar cobros y pagos con proveedores mediante sistema propio de seguimiento, control de tesorería y movimientos bancarios y funciones de enlace y apoyo a la asesoría externa.

### **Idiomas**

- Inglés nivel alto (escrito y hablado).
- Francés nivel medio (escrito y hablado).

### **Informática**

- Conocimiento y manejo de: Word , Excell, Power Point
- Programas de contabilidad específico: Nominaplus, Contaplus...

### **Otros Datos de interés**

- Buena presencia
- Carnet de conducir
- Coche propio
- Total disponibilidad de desplazamiento
- Experiencia en trabajos de equipo

Contable-bajo- 38 años-D
-----------------------------

**Datos Personales**

Nombre **Patricia Retana Turegano**

Lugar y Fecha de Nacimiento (Madrid, 8 de abril de 1967 **edad 38**)

Estado civil **Soltera**

Domicilio C/**Hilarión Eslava, 30 CP 28015**)

Número de teléfono **680.14.41.12**

e-mail : **patriretana@yahoo.es**

**Formación Académica**

1984-1986. Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas (F.P. 2º Grado)  
IFP Vallecas (Madrid)

1981-1984. Título de Técnico Auxiliar administrativo (F.P. 1er Grado)  
IFP Vallecas (Madrid)

**Formación Complementaria**

1988 Curso de Técnico de Contabilidad.

Curso Superior de Contabilidad y Gestión 1989, Escuela Superior de Negocios CESMA  
, Madrid.

**Experiencia Profesional**

- 1989-1990. IMASATEC S A. Auxiliar contable colaborando en diferentes funciones de apoyo al departamento de contabilidad.
- 1990-1991. ALTEC SA. Auxiliar contable encargado de la introducción de asientos contables, gestión de tesorería y liquidación de Impuestos.
- 1991-1999. EL MOBILIARIO URBANO SA REALIZAR FUNCIONES. Técnico contable responsable de la introducción de apuntes contables, conciliaciones bancarias, amortizaciones, provisiones, etc.
- 1999- actualidad. CEPA SCHWARZ PHARMA S.L. Técnico Contable habiendo desarrollado diferentes funciones en el departamento de contabilidad, como la contabilización financiera de facturación de proveedores, conciliación de cuentas bancarias y cuentas contables, control de tesorería y saldos, contacto con bancos, gestión de cobros, liquidación de impuestos, reporting, y apoyo a auditoría externa.

**Idiomas**

- Inglés alto hablado y escrito
- Francés medio

**Informática**

- Dominio del paquete Office.
- Otros paquetes contables.

**Otros Datos de interés**

- Carnet de conducir y vehículo propio
- Buena presencia y don de gentes
- Capacidad de liderar un grupo
- Disponibilidad de movilidad

# **CONTABLE (MEDIO-ALTO)**

## CURRICULUM VITAE

Contable-alto-24  
años-A

### Datos Personales

Nombre: **Ángel Álvarez Fernández**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 18 de marzo de 1981

Estado civil: **Soltero**

Domicilio: **C/Andrés Mellado 31, 28015. Madrid.**

Teléfono Móvil: **680166309**

e-mail: **angel\_alvarez01@lycos.es**

### Formación Académica

**Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, 1999-2004, Universidad Complutense de Madrid**

### Cursos Complementarios

**1999.** Curso de **Productos financieros**. Tres semanas de duración. Universidad Autónoma de Madrid (60 horas).

**2000.** Curso de **“Economía y Globalización”**. Cursos de verano de El Escorial.(una semana).

**2002.** Curso de **“Contabilidad y Gestión de Empresas”** impartido por la Cámara de Comercio de Madrid. Un mes de duración.

**2003.** Curso de **“Gestión Contable y Responsabilidad Empresarial”**. Un mes de duración. Impartido por el Colegio Universitario San Pablo CEU.

### Experiencia Profesional

**2004-2005.** Becario en prácticas durante un año de duración en el **GRUPO CITYBANK**. Asesoramiento de planes de pensiones y productos financieros, con importante cartera de clientes.

### Idiomas

Inglés nivel medio hablado y escrito.

### Informática

Dominio del paquete office: Word, Excel, Power Point, Access.

### Datos de interés

Disponibilidad absoluta.

Carnet de conducir B.

Coche propio.

Contable-alto-24 años-B
----------------------------

**Datos Personales**

Nombre: **Eva Malpica Tercero**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 18 de marzo de 1981

Estado civil: **Soltera**

Domicilio: **C/Santa Engracia 11, 28010 Madrid**

Número de teléfono: 680175072

e-mail: [evamalpicaeno@latinmail.com](mailto:evamalpicaeno@latinmail.com)

**Formación Académica**

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, 1999-2004, Universidad Complutense de Madrid

**Cursos Complementarios**

2000. Curso de Bolsa. Dos semanas de duración. Universidad Complutense de Madrid

2001. Curso de contabilidad avanzada. Colegio de Economistas de Madrid.

2002. Becario durante un año en AECA.

2003. Curso de creación de Empresas. Un mes de duración. Impartido por la Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid.

**Experiencia Profesional**

2004-2005. Prácticas remuneradas en el departamento de contabilidad. VIRTON SA, Madrid

**Idiomas**

Inglés nivel medio hablado y escrito.

**Informática**

Dominio del paquete office: Word, Excel, Power Point, Access.

**Otros Datos de interés**

Disponibilidad absoluta.

Carnet de conducir B.

Coche propio.

<b>DATOS PERSONALES</b>	Contable-alto-28 años-A
-------------------------	----------------------------

*Nombre: Pedro De la Fuente Díaz*  
*Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 25 de septiembre de 1976*  
*Estado civil: Casado (un hijo)*  
*Domicilio: C/Santa Engracia 50, 28010, Madrid.*  
*Número de teléfono: 680245254*  
*e-mail: pedrodelafuente1@lycos.es*

### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

*Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, 1994-1999, Universidad Complutense de Madrid*

### **CURSOS**

*Master en Análisis Económico- Financiero (975 horas), CEF, Centro de Estudios Financieros (Madrid). (1999-2000)*

*Curso de Contabilidad Financiera Avanzada: (90 horas), Colegio de Economistas de Madrid. (2001)*

### **EXPERIENCIA LABORAL**

*1999-2000. Prácticas remuneradas en el Banco Atlántico. Atención a los clientes, tareas administrativas, arqueo de caja.*

*2000-2001. Tareas administrativas de tesorería en el Grupo Cortefiel. Gestión de cobros.*

*2001-2003. Contable en Departamento Financiero de la empresa Alcampo S. A. Control de cuentas, libros contables, estados financieros.*

*2003- actualidad. Ayudante de director financiero en Caja Madrid. Tareas de análisis económico-financiero, estados contables, contabilidad de grandes cuentas.*

### **IDIOMAS**

*Inglés, nivel alto hablado y escrito. (First).*  
*Francés nivel básico.*

### **INFORMÁTICA**

*Paquete office 2000.*  
*Dominio del Contaplus y Nominaplus.*  
*Dominio de programas de contabilidad.*



***DATOS DE INTERÉS***

*Nivel alto del Plan General de Contabilidad.*

*Estancia de un año como becario en Edimburgo en el Bank of Scotland.*

*(Departamento de contabilidad y tesorería).*

*Carnet de conducir B.*

*Buena presencia. Dirección de grupos de trabajo.*

Contable-alto-28 años-B
----------------------------

## **CURRICULUM VITAE**

### **Datos Personales**

Nombre: Elena Lidia Pérez Villarubia  
Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 25 de septiembre de 1976  
Estado civil: **Casada (un hijo)**.  
Domicilio: Modesto Lafuente 9, 28010, Madrid.  
Número de teléfono: **680144792**  
e-mail: [lidiap25@latinmail.com](mailto:lidiap25@latinmail.com)

### **Formación Académica**

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, 1994-1999, Universidad Complutense de Madrid

### **Cursos**

Master en Gestión Estratégica: Finanzas (975 horas), IDE-CESEM, Instituto de Directivos de Empresa(Madrid)

Curso Superior de Contabilidad Financiera y de sociedades (90 horas). Colegio de Economistas de Madrid.

### **Experiencia Profesional**

1999-2000. Prácticas en el departamento Financiero de EL CORTE INGLÉS. VENTA AL POR MAYOR DE ARTICULOS DE DEPORTE Y ELECTRÓNICA

2000-2001. Gestión de cobros EL CORTE INGLÉS. VENTA AL POR MAYOR DE ARTICULOS DE ELECTRÓNICA.

2001-2003. Control de cuentas de clientes MANIPULADOS ORTEGA S.L  
LA RECEPCION, CONTROL, DEPOSITO, ORGANIZACION Y DESPACHO DE TODO TIPO DE PRODUCTOS EDITORIALES.

2003- actualidad. Adjunto a controller Financiero. UNIVERSAL MCCANN SA.  
[PLANIFICACION Y COMPRA DE MEDIOS PUBLICITARIOS]

### **Idiomas**

Inglés nivel medio hablado y escrito.  
Francés nivel básico hablado y escrito.

### **Informática**

Contaplus, Nominaplus. Word, Excel, Access, Power Point.

**Otros Datos de interés**

Buena presencia.

Estancia de un año en Londres como Comercial en la cadena Harrows Darts Technology.

Carnet de conducir B.

Vehículo propio.

Disponibilidad inmediata.

Contable-alto-28 años-C
----------------------------

## **Datos Personales**

Nombre: Pablo Capape González

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 10 de marzo de 1976

Estado civil: **Soltero**.

Domicilio: Martín de los Heros 42, 28008, Madrid.

Número de teléfono: 680178819

e-mail: [pablocapape@wanadoo.es](mailto:pablocapape@wanadoo.es)

## **Formación Académica**

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, 1994-1999,  
Universidad Complutense de Madrid

## **Cursos**

Master en Finanzas Corporativas (930 horas), CIFF, Fundación Centro  
Internacional de Formación Financiera (Madrid)

## **Experiencia Profesional**

1999-2001 REMICA SA [Ejecución y mantenimiento de proyectos de  
ingeniería] Departamento de contabilidad, realizando funciones de  
introducción de asientos contables; amortizaciones; preparación de datos  
para liquidaciones de impuestos.

2001-2004. COMPANIA HISPANA LIMPIEZAS S.L. Departamento de  
Financiero-Contable, Adjunto al director financiero, colaborando en la  
gestión y control de la tesorería, facturación y contabilidad

2004- **Actualidad** COMPANIA HISPANA LIMPIEZAS S.L.,  
Departamento de Financiero-Contable. Responsable de Tesorería. Gestión y  
control de Tesorería, Establecer procedimientos de gestión y control de  
Tresorería, puesta en marcha sistemas de cash pool, control de créditos,  
contratos de leasing y negociación de condiciones con entidades financieras

**Nivel de Idiomas**

Francés nivel Básico hablado y escrito.  
Inglés nivel medio hablado y escrito.

**Informática**

Conocimiento y dominio del programa del programa Contaplus y Nominaplus.  
Excel, Word, Access, Power Point.

**Datos de interés**

Carnet de conducir B.  
Vehículo propio.  
Buena presencia.  
Disponibilidad inmediata.  
Liderazgo de grupos.

**Datos Personales**

Nombre: Cristina Morales Rivas  
Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 15 de agosto de 1976.

Contable-alto-28  
años-D

Estado civil: **Soltera.**  
Domicilio: Reina Victoria 22, 28003, Madrid.  
Número de teléfono: **680306686**  
e-mail: [cristimorales23@yahoo.es](mailto:cristimorales23@yahoo.es)

### **Formación Académica**

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, 1994-1999, Universidad Complutense de Madrid

### **Cursos**

Master en Contabilidad y Finanzas (925 horas), CESMA, Escuela de Negocios (Madrid)

### **Experiencia Profesional**

**2000-2001. GRUPO FERROVIAL SA.** Dpto. de Control de Gestión, colaborando en el área del control y seguimiento presupuestario de diferentes secciones y proyectos.

**2001-2003. CLARKE MODET Y COMPANIA SL.** Dpto. Administrativo-Financiero, responsable del control financiero de la empresa, coordinando el departamento de facturación, contabilidad y cobros/pagos de la empresa

**2003-Actualidad. MK PLAN 21 S.A.** -Director Financiero. Responsable de la gestión, dirección y coordinación de las áreas administrativa y financiera. Desarrollando funciones de control y seguimiento de los presupuestos, el análisis de las desviaciones, reporting financiero, coordinación del área de contabilidad y gestión de tesorería

### **Idiomas**

Inglés nivel medio hablado y escrito  
Francés nivel medio hablado y escrito

### **Informática**

Nominaplus, Contaplus. Dominio del paquete office.

### **Otros Datos de interés**

Disponibilidad absoluta  
Carnet de conducir B  
Vehículo propio  
Estancia en Edimburgo durante un año, desarrollando Tareas de contabilidad en el hotel [St. Andrews House](#).

Contable-alto-38 años-A
----------------------------

## CURRICULUM VITAE

### Datos Personales

Nombre: Alfonso Gracia Martínez  
Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 1 de abril de 1967  
Estado civil: **Casado (dos hijos)**.  
Domicilio: General Álvarez de Castro 46  
Codigo Postal: **28010. Madrid**  
Número de teléfono: 680245279  
e-mail: **alfonsogracia11@lycos.es**

### Formación Académica

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (Rama de Empresa),  
1985 -1990, Universidad Complutense de Madrid

### Cursos

Master en Dirección Económica-Financiera (940 horas)  
CESMA, Escuela de Negocios (Madrid)

Curso de Experto en Contabilidad y Finanzas (900 horas), Colegio de  
Economistas de Madrid.

### Experiencia Profesional

**1990-1992.** SOCIEDAD DE COMPRAS MODERNAS SA (empresa dedicada a la prestación de servicios empresariales). Departamento de administración y contabilidad, realizando funciones contables, de gestión de tesorería, y de cobros y pagos

**1992-1996.** ASCOM SPAIN SA (empresa dedicada a la importación, exportación y comercialización de aparatos y equipos mecánicos eléctricos y electrónicos.) Departamento Financiero, realizando funciones de adjunto a tesorería

**1996-1998.** ASCOM SPAIN SA Departamento Financiero, Responsable de Tesorería.

**1998-2003.** IBERICA DE RELOJERIA SA (IBERSA). (empresa dedicada a la importación y exportación de productos electrónicos). Responsable del Departamento de Contabilidad.

**2003-Actualidad.** TYCO ELECTRONICS RAYCHEM, S.A. (empresa dedicada a la importación, fabricación y venta de materiales conductores y aislantes). Jefe del departamento de Administración y Contabilidad. Responsable de la confección de la memoria y cuentas anuales, de los informes y declaraciones fiscales, revisión de los diferentes procesos contables, y supervisando y coordinando un equipo de 15 personas.

### **Idiomas**

- Inglés nivel alto hablado y escrito. (TOELF)
- Francés nivel medio hablado y escrito
- Alemán nivel medio hablado y escrito

### **Informática**

Contaplus, Nominaplus, Dominio del paquete office.

Linux.

Windows NT/95/98/2000/Milenium/xp.

### **Otros Datos de interés**

Carnet de conducir B

Coche propio

Buena presencia.

Estancia de un año en Londres como becario, trabajando como contable en el Grupo Citybank.

Estancia de un año en Berlín, trabajando en el Departamento de Tesorería de Deutsche Bank.



**CURRICULUM VIATE**Contable-alto-38  
años-B**Datos Personales**

Nombre: **Elena Serrano Carreno**

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 12 de julio de 1967

Domicilio: Luchana 2, 28020, Madrid.

Número de teléfono: **680175139**

e-mail: [eserrano300@latinmail.com](mailto:eserrano300@latinmail.com)

Estado civil: **Casada (dos hijos)**

**Formación Académica**

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (Rama de Empresa), 1985 -1990, Universidad Complutense de Madrid

Cursos y formación complementaria:

Normas Internacionales de Contabilidad. Cursos de Verano de la UCM

Master en Finanzas (950 horas), CIFF, Fundación Centro Internacional de Formación Financiera (Madrid)

**Experiencia Profesional**

**1990-1991** WUNDERMAN S.L. (PRESTACION DE SERVICIOS PLENOS DE PUBLICIDAD). Departamento de contabilidad, desarrollando tareas de contabilidad y facturación

**1991-1993** PROCTER AND GAMBLE ESPANA S.A. (comercialización de productos para la industria y el consumo). Departamento de Contabilidad, desarrollando tareas de contabilización financiera de facturación de proveedores, conciliación de cuentas bancarias y cuentas contables, control de tesorería y saldos, contacto con bancos

**1993-1998** ELLERT RETAIL MANAGEMENT SYSTEMS SL (prestación de servicios a empresas). Adjunto al responsable del departamento Financiero y Contabilidad. Colaborando en la realización de informes financieros y en la supervisión del trabajo en el área de contabilidad, impuestos y declaraciones informativas para la agencia tributaria, cobros y pagos y tesorería

**1998-2003 DYNATEC SA (SERVICIOS TECNICOS DE INGENIERIA).**

Departamento de Administración y Contabilidad. Responsable de Gestión Financiera en los ámbitos de Planificación, Control de Gestión del Dpto. de Ventas, Inversiones y gestión de Tesorería

**2003-Actualidad** CADENA SA (COMERCIO DE TEJIDOS) Director del departamento financiero. Responsable de la Confección de la memoria y cuentas anuales, preparación de Presupuestos y Forecast, el Control y Reporting tanto local como Corporativo, los procesos de cierre contable, la relación con Auditores internos y externos, y la preparación de cuentas estatutarias

**Idiomas**

Inglés nivel alto hablado escrito. (First, Toelf)

Francés nivel medio hablado y escrito.

Italiano nivel medio hablado y escrito.

**Informática**

Dominio del paquete office: Excel, Word, Power Point, Access.

Programas de contabilidad: Nominaplus y Contaplus.

**Otros Datos de interés**

Disponibilidad inmediata.

Buena presencia.

Estancia de un año en París trabajando en la gestión de cobros del Hotel de la Paix.

Estancia de un año en Londres como becario trabajando en el banco BBVA en el Departamento de gestión de Tesorería.

**Datos Personales****Contable-alto-38  
años-C**

Nombre: Borja García Ortega  
Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 15 de Agosto de 1967  
Domicilio: Meléndez Valdés 25, 28015  
Número de teléfono: **680166367**  
e-mail: **borja2i@wanadoo.es**

Estado civil: soltero

**FORMACIÓN ACADÉMICA:**

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, 1985 -1990, UCM.

Formación complementaria:

Contabilidad avanzada, cursos de verano de la UCM

Master en Contabilidad y Finanzas (935 horas)

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

**2002-Actualidad** FUJITSU ESPAÑA SERVICES SA. Director del departamento financiero. Responsable de elaboración de la memoria y de las cuentas anuales. Control y monitorización a nivel local y Corporativo, procesos de cierre contable, relaciones con Auditores, preparación de cuentas estatutarias. Elaboración de Presupuestos y Predicciones.

**1997-2002** ATOS ORIGIN S.A. ESPAÑOLA. Responsable de la gestión financiera, Departamento de Administración y Contabilidad. Planificación y Control de Gestión del Dpto. de Ventas, gestión de Tesorería.

**1993-1997** SIGLA IBÉRICA S.A. Adjunto al director del departamento de Contabilidad. Realización de informes financieros. Supervisión departamento de contabilidad,. Gestión de impuestos y declaraciones informativas para la agencia tributaria, cobros y pagos, tesorería.

**1991-1993** PC-1 ORDENADORES S.L. (comercialización de productos informáticos). Tareas de contabilización financiera, conciliación de cuentas bancarias y cuentas contables, tesorería y saldos.

**1990-1991** ISOLUX WAT S.A. (Soluciones energéticas para empresas). Departamento de contabilidad.

**IDIOMAS:**

Inglés nivel alto hablado escrito (TOELF)

Francés nivel medio

Italiano nivel medio

INFORMÁTICA:

Microsoft office nivel alto: Excel, Word, Power Point, Access.  
Software específico de contabilidad: Nominaplus y Contaplus.

OTROS DATOS:

Disponibilidad de incorporación inmediata.  
Estancia de un año en Amsterdam (becario trabajando en el banco ABN-AMOR) en el departamento contable.  
Estancia de año y medio en París trabajando en la gestión de cobros del Hotel Liberty.

Contable-alto-38 años-D
----------------------------

## **Datos Personales**

Nombre: Teresa Rodríguez Barrero

Lugar y Fecha de Nacimiento: Madrid, 5 de octubre de 1967

Domicilio: Hilarión Eslava 30, 28015, Madrid.

Número de teléfono: 680144112

e-mail: [tererodri200@yahoo.es](mailto:tererodri200@yahoo.es)

Estado civil: Soltera.

## **Formación Académica**

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (especialidad de Empresa), 1985 - 1990, UCM, Madrid.

Master de Dirección en Administración y Finanzas (960 horas)

IDE-CESEM, Instituto de Directivos de Empresa (Madrid)

Curso de Normas Internacionales de Contabilidad (90 horas), Cámara de Comercio de Madrid.

## **Experiencia Profesional**

**2003-Actualidad:** SIEMSA CENTRO SA. Director departamento de contabilidad.

- Responsable del departamento de contabilidad.
- Análisis contable general.
- Consolidación de cuentas bancarias.
- Elaboración de Memoria y Cuentas Anuales.
- Preparación de Presupuestos, Forecast, Control y Reporting.

**1999-2003.** BEARN & GRAY, S.L.

- Análisis contable empresarial.
- Gestión de cobros.
- Control de gestión del departamento de ventas.
- Elaboración de Presupuestos y Forecast.

**1994-1999.** DANLEY SOFTWARE S.A.

- Análisis contable de la situación de la empresa.
- Seguimiento área de proveedores y clientes.
- Control administrativo de proyectos.
- Cierres mensuales de la gestión, proyectos y contabilidad

**1992-1994.** IBERICA DE ESTUDIOS E INGENIERIA S.A. Contable.

- Apuntes contables
- Consolidación de cuentas bancarias y actividades relacionadas.

**1991-1992.** EUROPISTAS CONCESIONARIAS ESPAÑOLAS S.A. Auxiliar contable.

- Contabilización y facturación de clientes.
- Apoyo a la programación de compras.

**Idiomas**

Francés nivel medio escrito y hablado.

Inglés nivel alto (CAE).

**Informática**

Dominio de software de contabilidad: Contaplus, Nominaplus y Facturaplus.

Dominio avanzado del paquete office (WORD, EXCEL, ACCESS...).

**Otros Datos de interés**

Disponibilidad inmediata.

Carnet de conducir.

Vehículo propio.

Estancia en Londres de un año, en el Departamento de tesorería del Bank of Scotland.

Estancia de un año en Frankfurt, trabajando en el Departamento de gestión de cobros de United Arlines.

# **SECRETARIA (MEDIO-BAJO)**

Secretaria-bajo-  
21 años-A

## CURRÍCULUM VITAE

Nombre: **Daniel Martínez Maestro**

Dirección: **Andrés Mellado 31, 28015**

Lugar y fecha de nacimiento: **14/06/1984**

Nacionalidad: **Española**

Teléfono: **680 16 63 09**

E-mail: **d-martinez@lycos.es**

Integrarme en un equipo en el que trabajar en las tareas de administración y secretariado.

### OBJETIVO PROFESIONAL

### FORMACIÓN

- **Técnico Superior en Administración y Finanzas.** Instituto Sagrado Corazón de María. 2005

- **Ofimática.** IDFO. 2005

- **Curso de atención al cliente del servicio a móviles (60h)** en MOVISTAR, 2004

Inglés: **First Certificate.** Escuela Oficial de Idiomas. 2001

### IDIOMAS

Francés: conocimientos básicos

### INFORMÁTICA

**Sistemas Operativos:** MS-DOS, Windows 2000 y profesional.

**Tratamiento de Textos:** Wordperfect, Word. **Hojas de cálculo:**

Excel. **Bases de datos:** Access. **Internet**

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **M & Asociados (a través de ETT).** Auxiliar administrativo. **2004/05**

- **Asertam. S.CAP.** Teleoperador. **2003/04**

Disponibilidad inmediata y de horario. Carné de conducir B-1 y vehículo propio.

### OTROS DATOS DE INTERÉS

Disponibilidad para viajar. Organizado, con dotes de atención al cliente y responsable.



Secretaria-bajo- 21 años-B
-------------------------------

## CURRÍCULUM VITAE

Nombre: **Gema López Torralba**

Dirección: Rodríguez San Pedro 38, 28015

Lugar y fecha de nacimiento: Madrid 07/09/1984

Teléfono: 680 17 50 72

E-mail: [gemazonorte@lycos.es](mailto:gemazonorte@lycos.es)

### FORMACIÓN

**FPII en Administración y Finanzas.** Instituto Sagrado Corazón de Jesús. 2005

#### *Formación Complementaria*

- **Curso de Ofimática.** (50 h) Cursos FIP, Madrid 2003
- **Administrativo Contable** (80 h). Agencia de Empleo de Madrid (Los Cármenes). 2004

### IDIOMAS

**First Certificate de inglés** (Escuela Oficial de Idiomas, 2000) y conocimientos básicos de francés

### INFORMÁTICA

MS-DOS, Windows 2000 y profesional. Wordperfect y Word. Excel. Access e Internet

### EXPERIENCIA PROFESIONAL

- **Brell & Asociados (a través de Adecco). Administrativa. 2005**  
Funciones: Atención telefónica, actualización de base de datos en Access y organización de reuniones
- **Zara. Dependienta de ropa 2003-2004**  
Atención directa y telefónica con los clientes. Organización de la tienda. Etiquetado de los productos

### OTROS DATOS DE INTERÉS

- Disponibilidad inmediata y de horario
- Vehículo propio
- Disponibilidad para viajar
- Responsable, habilidades en comunicación

---

## CURRICULUM VITAE

Secretaria-bajo-  
28 años-A

---

Fecha y lugar de nacimiento:	8 de abril de 1977, Madrid
Nombre y apellidos:	Miguel Coronados Barrios
Estado civil:	casado (1 hijo)
Nacionalidad:	Española
Dirección:	Santa Engracia 50, 28010 Madrid
Teléfono:	680245254
E-mail:	miguel.coronado@lycos.es

## FORMACIÓN

---

1996: Formación Profesional. Técnico Superior en Administración, IES María Pilar Ruiz Linares, Madrid

1997: Mecanografía por ordenador, System Madrid

1999: Curso en técnicas tributarias y fiscalidad internacional, ESINE

2002: Curso de Contabilidad Práctica, Centro de Estudios Financieros, Madrid

2001-hasta la actualidad: VIAJES KUONI SA, realizando las funciones de

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

---

administración y secretariado: recepción de llamadas, fax, visitas, clasificación de ficheros, correo, etc.

2000-2001: CAIXA CATALUNYA, realizando funciones de administrativo comercial, realizando operaciones comerciales (fondos de inversión, planes de pensiones, hipotecas, etc.)

1997-2000: OPEL ESPAÑA, tareas de atención y filtrado de llamadas de clientes de Opel en España. Análisis de casos y redacción de cartas y correos electrónicos en el centro de atención al cliente de Opel España.

## IDIOMAS

---

Inglés, nivel medio-alto. Diploma acreditativo del nivel "Milestone" (nivel medio-alto) del Wall Street Institute

## INFORMÁTICA

---

Procesadores de texto Word y Word perfect, hojas de cálculo Excel y Lotus, base de datos Access y presentaciones Powerpoint. Usuario habitual de Internet y correo electrónico.

Secretaria-bajo-  
28 años-B

## **CURRICULUM VITAE**

<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Laura Orgaz Hidalgo</b>
Fecha/lugar nacimiento:	7 de mayo de 1977, Madrid.
Estado civil:	casada (1 hijo)
E-mail:	orgazlaura8@latinmail.com
Nacionalidad:	Española
Dirección:	Modesto Lafuente 9, 28010 Madrid
Teléfono:	680 14 47 92

## **FORMACIÓN**

- **Técnico Superior Administrativo**, IES Beatriz Galindo, Madrid 1996
- Curso de Legislación laboral, seguridad social y riesgos laborales (50 h), CAM, 2003
- Técnicas de Comunicación y Venta Telefónica (40 h), Instituto para la Formación, 2002
- Sistemas telemáticos y comunicaciones (100H), CAM, 1997
- Técnicas de Secretariado (50 h), ADAMS, 1996

## **EXPERIENCIA**

- Funciones de Administrativo y secretariado, en el Dpto. de proveedores-acreedores (nacional e internacional), de la empresa **Glaxosmithkline Consumer Healthcare** (2000-2005)
- Auxiliar Administrativa en el Dpto. de Subastas y en el Dpto. de Calidad y Medio Ambiente de la empresa **Agromán** (1997-2000)
- Administrativa comercial en **Caja Madrid** (1997)

## **IDIOMAS**

- Inglés. Fluidez en conversación, nivel escrito bueno. Uso habitualmente el inglés en mi actual trabajo.

## **INFORMÁTICA**

- Dominio de Word, Excel, Access, Powerpoint, Outlook, Netscape Communicator, y Explorer.

Secretaria-bajo-  
28 años-C

## CURRÍCULUM VITAE

### DATOS PERSONALES

- Nombre y apellidos: **Álvaro Blanco Sáez**
- Fecha y lugar de nacimiento: **11-04-1977, Madrid**
- Nacionalidad: **española**
- Estado civil: **soltero**
- Dirección: **Martín de los Heros 42, 28008**
- Teléfono: **680178819**
- E-mail: **alvaroblanco3@wanadoo.es**

### FORMACIÓN ACADÉMICA

- F.P. II en Administración, Instituto Mirasierra, Madrid, 1996

### OTRA FORMACIÓN

- Curso de Experto Mecanógrafo, CAM, 1996
- Curso de Prevención y Riesgos Laborales, ADM Formación de Empresa, 1998
- Curso de Microsoft Acces, ANFAR, 2001
- Curso de Seguros y Planes de Pensiones, ADM Formación de Empresa, 2003

### EXPERIENCIA

- Administrativo general. Tareas de administrativo en el departamento de Banca Electrónica y en el departamento de cajeros, EDS (2001-2005)
- Auxiliar de Secretaria. Realización de tareas administrativas, SGS ICS (1996-2001)
- Auxiliar administrativo. Información y ventas de viajes, reservas mantenimiento administrativo básico. Viajes Marsans (1996)
- Empleado administrativo junior, Empresa familiar (1995-96)

### IDIOMAS

Inglés: "Certificado de Aptitud" de la Escuela Oficial de idiomas.

### INFORMÁTICA

Sistemas operativos Windows. Microsoft Office, Outlook Express e Internet Explorer.

Secretaria-bajo-  
28 años-D

## CURRICULUM VITAE

---

**Nombre: Guadalupe Mera Vilches**

Lugar y fecha de nacimiento: **Madrid, 27 de septiembre de 1977**

Estado civil: **soltera**

Nacionalidad: **española**

Dirección: **Reina Victoria 22, 28003, Madrid**

Teléfono: **680 30 66 86**

E-mail: **guadamera23@yahoo.es**

## Formación

---

- **Técnico Especialista Administrativo.** Instituto Villablanca (Madrid), 1996

### *Formación Complementaria:*

- Curso de taquigrafía y mecanografía, Instituto de Nuevas Profesiones, Madrid 1997
- Curso de documentación automatizada, Instituto de Nuevas profesiones, 1999
- Iniciación al programa de base de datos de Microsoft Access., 2000, CEIM
- Curso de documentación automatizada, Instituto de Nuevas Profesiones, 2001

## Experiencia Profesional

---

- Administrativa. Gestión de altas, bajas, nóminas y seguros sociales; liquidación de impuestos, en la empresa INTERURBANAS (2000-hasta la actualidad)
- Auxiliar administrativa. Funciones de secretariado, recepción de llamadas, archivo y grabación de datos, en la empresa GUILBERT ESPAÑA (1997-1999)
- Auxiliar Administrativa (sustitución durante 3 meses) en la empresa VALLEHERMOSO DIVISION PROMOCION, (1997)
- Tareas administrativas y de recepción de alumnos al centro en OPENING ENGLISH SCHOOL (1996-1997)

## **Idiomas**

---

**Inglés:** First Certificate in English.

## **Informática**

---

Internet Explorer, Outlook Express, Word, Excel, base de datos Access y Powerpoint

Secretaria-bajo- 38 años-A
-------------------------------

## Curriculum Vitae

Fecha y lugar de nacimiento: **28 de diciembre de 1966, Madrid**

Nombre y apellidos: **Ramón Gómiz Álamos**

Estado civil: **casado (2 hijos)**

Nacionalidad: **española**

Dirección: **General Álvarez de Castro 56, 28010**

Teléfono: **680 24 52 79**

E-mail: **ramongomiz@lycos.es**

### Formación académica y cursos-----

**1988:** Formación Profesional. Técnico Superior Administrativo, IES Islas Filipinas, Madrid

**1989:** Curso de Secretariado, CEIM

**2002:** Curso de Contabilidad Financiera Básica, HEDIMA

**2003:** Curso de Excel para la Gestión Financiera, 20 Horas, CEIM.

**2002:** Curso de Ofimática, Office XP, Azpe Informática

### Experiencia profesional-----

#### 1996 actualidad

- **Empresa:** ACESA (Herramientas), Madrid
- **Puestos:** Administrativo Senior en el Departamento jurídico-fiscal. Redacción y gestión de contratos, liquidación de impuestos y mantenimiento de archivos.

#### 1992-96

- **Empresa:** Ediciones SL, Madrid
- **Puesto:** Administrativo. Digitalización de imágenes, gestión derechos de autor, correo, corrección de textos, gestión bases de datos.

#### 1991-92

- **Empresa:** Agrupación Española de Entidades Aseguradoras de los Seguros, Madrid
- **Puesto:** Entrada de datos, tramitación de seguros y otras tareas administrativas

#### 1991

- **Empresa:** Bufete Suárez de Lezo, Madrid.
- **Puesto:** Auxiliar Administrativo. Elaboración y Presentación de documentos. Gestión de base de datos

#### 1990

- **Empresa:** Paradores de Turismo, Madrid:
- **Puesto:** Atención al cliente. Recepción y emisión de llamadas telefónicas.

### Idiomas-----

Inglés, nivel medio-alto. (Curso de Inglés de 6 meses en la Fundación Eurocentres, Bournemouth, Inglaterra, junio-diciembre de 1989)

### Informática-----

Procesamiento de texto (Word), hojas de cálculo (Excel y Lotus), bases de datos (Access) y presentaciones (Powerpoint). Usuario de Internet y correo electrónico

Secretaria-bajo- 38 años-B
-------------------------------

## **CURRICULUM VITAE**

<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Cristina Sánchez Arjona</b>
Fecha/lugar nacimiento:	2-02-1967, Madrid.
Estado civil:	casada (2 hijos)
E-mail:	cs6082@latinmail.com
Nacionalidad:	Española
Dirección:	Luchana 2, 28020, Madrid
Teléfono:	680175139

### **FORMACIÓN**

- Técnico Superior en Administración, IES Virgen de la Paloma, Madrid 1989

- Técnicas de Secretariado (50 h), CEIM-ADAMS, 1989
---

- Curso de Mecanografía y taquigrafía, CCC, 1991

- Tratamiento de nóminas asistido por ordenador, Instituto para la Formación, 1998

- Informática de Gestión (80 h), Eserp Business School, 2002

- Curso de Operador de Internet (40h), Fondo-Formación, 2004

### **EXPERIENCIA**

- 1996 hasta el presente: **Administrativa** en la empresa Ediciones Informatizadas (Madrid). Realización de estadísticas, responsable del mantenimiento de Bases de Datos, elaboración y Presentación de documentos.

- 1992-96: **Administrativa** en la empresa Construcciones Velasco (Madrid). Realización de Gestión de nóminas, seguros sociales, contabilidad, recursos humanos e impuestos

- 1991-92: **Auxiliar administrativa** en Europcar IB (Madrid). Tareas de tramitación y revisión de expedientes, elaboración y presentación de documentos.

- 1991: **Auxiliar Administrativa** en un Bufete de Abogados de Aravaca (Madrid).

- 1990: **Atención al cliente** en Alcampo (Acorcón). Funciones de cobro en Línea de Cajas y de atención al cliente en el Dpto. de Información..



**IDIOMAS**

Nivel medio-alto de Inglés, hablado y escrito. Cursos de inglés en Dublín durante tres veranos

**INFORMÁTICA**

Usuario habitual de Word, Excel, Access, Powerpoint, Photoshop, Publisher, Netscape Communicator, Explorer y Outlook.

## CURRÍCULUM VITAE

Secretaria-bajo-  
38 años-C

### Datos personales

**Nombre y apellidos:** Alberto Fernández Díez  
**Fecha y lugar de nacimiento:** 11 de enero 1967, Madrid.  
**Estado civil:** soltero  
**Nacionalidad:** Española  
**Dirección:** Meléndez Valdés 25, 28015, Madrid.  
**Teléfono :** 680166367  
**E-mail:** ferman11i@wanadoo.es

### Formación

F.P. en Administración (1988), Instituto de Estudios Superiores "Leonardo da Vinci", Madrid

Mecanografía y Taquigrafía, CEAC

Técnico especialista en Internet, (80 horas), AUSBANC (Madrid)

Gestión financiera de las empresas, HEDIMA

Curso de Bases de Datos (Microsoft Access), Avant Training

### Experiencia

1996-  
presente **Danley Software.** Administrativo. Funciones de contabilidad, secretariado, compras y demás trabajo administrativo. Madrid

1991-96: **KPMG Abogados.** Administrativo. Departamento de asesoría fiscal. Revisión de expedientes, gestión de impuestos, elaboración y presentación de informes. Madrid

1991 **American Express.** Auxiliar administrativo. Funciones de control de tarjetas y demás trabajo administrativo. Madrid

1990 **Bovis Lend Lease** (Madrid). Recepcionista. Control de centralita, control de visitas, archivo, correo y mensajería, viajes de empresa.

### Idiomas

Inglés, nivel hablado alto (trabajo de camarero en Londres, 1989-90), nivel escrito medio.

### Informática

Windows 95, 98, 2000 y XP. Microsoft Office, Outlook Express, Internet Explorer y Contaplus.

## CURRICULUM VITAE

Secretaria-bajo-  
38 años-C

**Nombre:** **ELENA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**  
Lugar y fecha de nacimiento: Madrid, 22 de marzo de 1967  
Estado civil: soltera  
Nacionalidad: Española  
Dirección: Hilarión Eslava 30, 28015, Madrid  
Teléfono: 680144112  
E-mail: helerodri@yahoo.es

### • Formación

- **Técnico Especialista Administrativo.** Instituto "Ciudad Escolar ", Madrid
- *Formación Complementaria:*
  - Curso de Mecanografía en la Academia Ciempozuelos de Madrid.
  - Curso de Contabilidad y Análisis Económico-Financiero. Grupo FIDE (50 horas teórico-prácticas)
  - Gestión Contable Informatizada, CEIM-ADAMS

### • Experiencia Profesional

- Administrativa en la empresa INFOSERVICIOS (Madrid). Tareas de personal (nóminas, seguros sociales, etc), así como contabilidad y presupuestos. (1996 hasta la actualidad)
- Administrativa en la empresa EL PRADO CERVERA (Madrid). Tareas de Gestión, Logística y Contabilidad. (1991-96)
- Auxiliar Administrativa en la editorial SILOÉ (Madrid) (1991)
- Recepcionista en la empresa MC KINSEY. Recepción de llamadas y otras tareas administrativas (recepción de fax en la empresa). Madrid

### • Idiomas

Inglés. Nivel hablado medio-alto; nivel escrito alto. Curso de inglés (4 meses) en la "International House", en Newcastle, Reino Unido.

### • Informática

Internet (correo, navegación, etc), Word, Word Perfect, Excel, base de datos Access y Powerpoint

# **SECRETARIA (MEDIO-ALTO)**

Secretaria-alto- 24 años-A
-------------------------------

---

## CURRÍCULUM VITAE

---

**Nombre: Jaime Andrés Martín**

Dirección: C/ Andrés Mellado 31, 28015, Madrid

Lugar y fecha de nacimiento: Madrid, 22-octubre-1981

Estado Civil: Soltero

Teléfono: 680166309

E-mail: jaime8269@latinmail.com

---

## FORMACIÓN

---

**Licenciado en Filología Inglesa por la Universidad Complutense de Madrid, junio 2004**

Curso de alemán avanzado, Spachforum Heinrich Heine, Düsseldorf

Curso de Informática de Gestión, Eserp Business School

---

## IDIOMAS

---

**Inglés:** nivel bilingüe**Alemán:** nivel avanzado hablado y escrito

---

## INFORMÁTICA

---

Sistemas operativos MS-DOS y Windows, Word, Excel, Access, Contaplus y Gestplus.

---

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

---

**Alnova Technologies Corporation**, auxiliar de director financiero (sustitución diciembre 2004-mayo 2005)**Eurocentres Language Learning**, trabajo a tiempo parcial como profesor de español para extranjeros en los centros de Cambridge y Madrid

---

## OTROS DATOS DE INTERÉS

---

Disponibilidad inmediata y de horario y para trabajar, vehículo propio

Secretaria-alto-  
24 años-B

## CURRÍCULUM VITAE

Nombre: **Laura Lozano Lozano**  
Dirección: **C/ Rodríguez San Pedro 38, 28015, Madrid**  
Fecha de nacimiento: **3/11/1981**  
Nacionalidad: **Española**  
Estado Civil: **Soltera**  
Teléfono: **680 17 50 72**  
E-mail: **lozanoloza@lycos.es**

## FORMACIÓN

- **Licenciada en Filología Inglesa** Universidad Complutense de Madrid, junio 2004

### *Formación Complementaria*

- Curso de perfeccionamiento del inglés en el Instituto Británico de Madrid (Título de Profficiency)
- Curso intensivo de alemán en el Treff Punk, Hamburg (nivel Mittelstufe II)
- Curso de Contabilidad General + Soporte Informático Contaplus, Discovery Formación

## INFORMÁTICA

- Sistemas Operativos: MS-DOS, Windows 2000 y profesional
- Tratamiento de Textos: Wordperfect, Word 2000
- Hojas de cálculo: Excel 2000
- Bases de datos: Access 2000
- Presentación: Power Point 2000
- Internet
- Contaplus

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Secretaria administrativa de sustitución (seis meses) en la empresa **Wunderman**, Madrid, 2005
- Profesora de castellano como lengua extranjera en la Universidad de Columbia y en diversas academias en Madrid

## IDIOMAS

- Inglés bilingüe y alemán avanzado

## OTROS DATOS DE INTERÉS

- Vehículo propio
- Disponibilidad absoluta para viajar

Secretaria-alto- 28 años-A
-------------------------------

## CURRICULUM VITAE

### ENRIQUE DE PRADA VEGA

Dirección: Santa Engracia 50,  
Madrid 28010

Teléfono: 680245254

Email: enriquedeprada@lycos.es

Fecha de nacimiento: 1-5-1976

Lugar de nacimiento: Madrid

Nacionalidad: Española

Estado civil: Casado (1 hijo)

---

### EXPERIENCIA PROFESIONAL

2002-2005                    **Asistente de dirección** en la empresa GENERAL MILLS IBERICA

2000-2002                    **Secretario administrativo** en la empresa CEPA SCHWARZ PHARMA S.L.

---

### FORMACIÓN ACADÉMICA

**Titulación**                    **Licenciado en filología inglesa**, Universidad Complutense de Madrid, 1999

**Cursos**                        **Curso de Contabilidad Financiera Básica**, HEDIMA

**Curso de gestión de empresas para no economistas en la Universität Bremen**, Bremen, Alemania

---

**INFORMÁTICA**                    Office de Microsoft (Word, Excell, Access, Power Point), internet Explorer y Microsoft Outlook, Contaplus y Gestplus.

---

**IDIOMAS**                        **Inglés**, nivel bilingüe.  
**Alemán**, nivel avanzado. Estancia del año académico 1999-2000 en Bremen, Alemania

---

**OTROS DATOS DE INTERÉS**                    Disponibilidad inmediata y de horario  
Disponibilidad para viajar y cambio de residencia

Secretaria-alto-  
28 años-B

## CURRÍCULUM VITAE

### Datos personales

**Nombre y apellidos:** Carmen Pérez Fernández  
**Fecha y lugar de nacimiento:** 16 de junio 1976, Madrid  
**Estado civil:** Casada (1 hijo)  
**Nacionalidad:** Española  
**Dirección:** Modesto Lafuente 9, 28010 Madrid  
**Teléfono:** 680144792  
**E-mail:** yeniperez4@latinmail.com

### Formación

- **Licenciada en filología inglesa**, Universidad Complutense de Madrid, 1999
- Curso en Gestión del Conocimiento, EOI Escuela de Negocios (Madrid) (140 hs)
- Curso de Técnico especialista en Internet, (80 horas), AUSBANC (Madrid)
- Curso de Bases de Datos (Microsoft Access), Avant Training

### Experiencia

- 2000-2005      **Decathlon.** Assistant departamento de marketing. Madrid
- 2000            **Bovis Lend Lease.** Secretaria administrativo. Madrid
- 1999-2000     **Danley Software.** Administrativa. Madrid

### Idiomas

**Inglés** bilingüe y **alemán** avanzado (Curso intensivo de alemán en el Treff Punk, Hamburg)

### Informática

Procesadores de texto; Excel; Access; PowerPoint 2000, CorelDraw, Contaplus, Nominaplus

### Oros datos de interés

Disponibilidad para viajar



Secretaria-alto- 28 años-C
-------------------------------

---

## CURRICULUM VITAE

---

<b>Nombre:</b>	<b>Gabriel Castillejo Moraga</b>
Lugar y fecha de nacimiento:	Madrid, 18 de abril de 1976
Estado civil:	Soltero
<b>Nacionalidad:</b>	<b>Española</b>
<b>Dirección:</b>	<b>Martín de los Heros 42. 28008 Madrid</b>
<b>Teléfono:</b>	<b>680178819</b>
E-mail:	gabrielcasti@wanadoo.es

---

### • Formación

---

- **Licenciado en Filología Inglesa** Universidad Complutense de Madrid
- Curso de Contabilidad y Análisis Económico-Financiero. Grupo FIDE (50 horas teórico-prácticas)
- Curso de Gestión de Empresas – EOI Escuela de Negocios (300 hs)

---

### • Experiencia Profesional

---

- Ayudante de dirección (2002-05) en la empresa INFOSERVICIOS, Madrid
- Administrativo (2001-02) en la empresa INFOSERVICIOS, Madrid
- Administrativo (1999-01) en la editorial SILOÉ, Madrid,

---

### • Idiomas

---

- Inglés bilingüe
- Alemán avanzado, escrito y hablado (Certificado de Aptitud de la Escuela Oficial de Idiomas y estancia de seis meses en Zurich, Suiza)

---

### • Informática

---

Internet (correo, navegación, etc), Word, Word Perfect, Excel, base de datos Access y Powerpoint, Nominaplus y Contaplus.

---

### • Otros datos de interés

---

Secretaria-alto-  
28 años-D

## CURRÍCULUM VITAE

### DATOS PERSONALES

- **Nombre y apellidos: Marta María Moreno Peinado**
- **Fecha y lugar de nacimiento: 11-02-1976, Madrid**
- **Nacionalidad: Española**
- **Estado civil: Soltera**
- **Dirección: Reina Victoria 22, 28003 Madrid**
- **Teléfono: 680306686**
- **E-mail: martitamoreno20@yahoo.es**

### FORMACIÓN ACADÉMICA

- **Licenciada en Filología Inglesa, Universidad Complutense de Madrid, 1999**

### OTRA FORMACIÓN

- **Curso de Contabilidad Práctica, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2002**
- **Curso de Seguros y Planes de Pensiones, ADM Formación de Empresa, 2003**

### EXPERIENCIA

- **Pharma Mar, secretaria de dirección, 2003-2005**
- **SGS ICS, Administrativa, 2000-2003**
- **Prácticas en la empresa Gummifabrick Lubeca GMBH, Lübeck, Alemania, auxiliar administrativa, diciembre 1999-julio 2000.**

### IDIOMAS

Inglés bilingüe y alemán avanzado (“Certificado de Aptitud” de la Escuela Oficial de idiomas)

### INFORMÁTICA

**CURRÍCULUM VITAE**Secretaria-alto-  
38 años-A**Miguel Ángel Herrero López**Dirección: **General Alvarez de Castro, 46, 28015**Fecha de nacimiento: **07/04/1967**Estado civil: **Casado (2 hijos)**Teléfono: **680245279**E-mail: **maherrero1@lycos.es****FORMACIÓN****1990: Licenciado en Filología Inglesa** Universidad Complutense de Madrid*Formación complementaria***1998:** Curso en Gestión del Conocimiento – INNOVA Madrid (270 hs)**1999:** Curso de RRHH Internacional – EOI Escuela de Negocios (Madrid) (300 hs)**IDIOMAS****Inglés Bilingüe** (GMAT 600 puntos); **Alemán Bilingüe** (Oberstufe)**INFORMÁTICA**

Editores de texto; Acces; PowerPoint 2000, Photoshop, GestPlus, Contaplus, SPSS

**EXPERIENCIA PROFESIONAL****1991 – 1993** – Administrativo – DHL Courier (Viena)**1994 - 1997** – Administrativo Sección Créditos – Caja Madrid (Madrid, Oficinas Centrales)**1997 – 2005** – Asistente de dirección de RRHH – Media Markt (Madrid)**OTROS DATOS DE INTERÉS**

Disponibilidad para viajar y flexibilidad horaria

Secretaria-alto- 38 años-B
-------------------------------

## Currículum Vitae

Nombre y apellidos: **Eva Sierra Gracia**

Fecha y lugar de nacimiento: **22/02/1967**

Estado civil: **Casada, dos hijos**

Dirección: **Luchana 2, Madrid 280120**

Teléfono: **680175139**

Correo electrónico: **esierra200@latinmail.com**

## **Formación académica y cursos -----**

**Licenciada en Filología Inglesa** Universidad Complutense de Madrid, 1990

Curso en Gestión de Recursos Humanos, CESEM, Madrid (280 hs)

Curso de Coordinación Logística, IUDEC Instituto Universitario de Educación Comercial (270 hs)

## **Experiencia profesional -----**

### **1998-actualidad**

- **Empresa:** Europcar IB (Madrid)
- **Puesto:** Auxiliar de Controller

### **1994-1998**

- **Empresa:** Catalana de Occidente Seguros (Madrid)
- **Puesto:** Administrativa Sr.

### **1991-1993**

- **Empresa:** Deutsche Bank (Luxemburgo)
- **Puesto:** Administrativa

## **Idiomas -----**

Inglés (TOEFL 280 puntos)

Curso de perfeccionamiento en inglés comercial, Instituto Británico, Madrid

Curso intensivo de alemán en el Goethe Schule, Madrid, nivel avanzado

## **Informática -----**

Procesadores de texto; Excel; Access; PowerPoint 2000, CorelDraw, ContaWin, Contaplus

## **Otros datos de interés -----**

Flexibilidad horaria y disponibilidad para viajar

Secretaria-alto- 38 años-C
-------------------------------

## CURRÍCULUM VITAE

### Jorge García San Millán

Fecha de nacimiento: 01/02/1967; Nacionalidad: **Española**

Estado civil: **Soltero**

Dirección: **Meléndez Valdés 25, Madrid 28010**

Teléfono: **680166367**; E- mail: **jorgegarcia11@wanadoo.es**

## FORMACIÓN

- **Licenciado en filología inglesa**, Universidad Autónoma de Madrid (1990)
- Curso de compras y logística de aprovisionamiento (280 h). AE Escuela de Negocios, Madrid
- Curso en prevención en riesgos laborales (270). ADM Formación de Empresa, Madrid

## IDIOMAS

- Curso de perfeccionamiento del inglés comercial. British Council, Madrid
- TOEFL (280)
- Curso intensivo de alemán en el Goethe Schule.

## INFORMÁTICA

- Word; Excel; Access; Power Point; Nominaplus, Contaplus y Gestplus

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Asistente de dirección comercial (customer service), **Accenture**, Madrid (2002-2005)
- Administrativo, **Accenture**, Madrid (1997- 2002)
- Gestor de seguros, **Zurich Seguros**, Madrid (1993- 1996)
- Administrativo, **Zurich Seguros**, Hamburgo. Alemania (1991- 93)

## OTROS DATOS DE INTERÉS

Disponibilidad para viajar

## CURRÍCULUM VITAE

Secretaria-alto-  
38 años-D

### Victoria Ruano Marinas

Fecha de nacimiento: **31/03/1967**  
Estado civil: **Soltera**  
Dirección: **Hilarión Eslava 30, Madrid 28015**  
Teléfono: **680144112**  
E-mail: **vikiruano@yahoo.es**

#### FORMACIÓN

**Licenciada en filología inglesa**, Universidad Complutense de Madrid, 1990

Curso de documentación integral audiovisual (280 h), END Escuela de Negocios (Madrid)

Curso en gestión de Recursos Humanos (270 h), ADM Formación de Empresa (Madrid)

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL

1997-actualidad. **Asistente de dirección** de departamento de recursos humanos. Decathlon, Madrid

1993-1997 **Administración** sección comercial, Oficina central de Banco Popular

1991-1993 **Administrativa** en FEDEX. Londres

#### IDIOMAS

**Inglés**, nivel avanzado, escrito y hablado (GMAD 600)

**Alemán**, nivel avanzado, escrito y hablado (Oberstufe).

#### INFORMÁTICA

Procesador de Textos; Excel; Access; SPSS; Nominaplus, Contaplus y Gestplus

#### OTROS DATOS

Disponibilidad para viajar



# ANEXO III.

## Comparativa entre portales de Internet con ofertas de empleo.

### a- [Los más visitados en España](#)

La modalidad on-line originaria de EE.UU para encontrar trabajo ha llegado también, aunque con notables diferencias de visitas, en el ámbito español.

Dentro de este marco, Infojobs [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net) es el portal que corta el bacalao en la búsqueda electrónica de trabajo. Pueden consultarse aproximadamente unas 20.000 ofertas de empleo y cada día se cuelgan unos 150 curriculums.

Es gratuito tanto para que los buscan trabajo como para las empresas que necesitan profesionales y contiene un gran número de servicios, todos ellos presentados en la misma Home. Aparte de contener, como la mayoría de sites de empleo, enlaces directos a todas las empresas que ponen anuncios, hay cantidad de recursos dedicados a optimizar o agilizar el proceso de búsqueda de candidatos, aunque estos no son, obviamente, gratuitos.



Las empresas que se decanten por Infojobs para poner un anuncio, podrán elegir entre varias modalidades. El coste de éstas variará según el número de servicios suplementarios que se desee contratar.

1- Quiénes opten por una "oferta simple", no tendrán que pagar nada y contarán con el servicio de envío de ofertas por e-mail que proporciona la web.

2- Aquéllos que se decidan por poner una oferta destacada por categoría, tendrán a su disposición además de el envío por e-mail, el servicio de las "killer questions" (preguntas que sirven como filtro para excluir, directamente, a los candidatos que no interesan) e informes sobre la efectividad de su anuncio.

El precio de este tipo de oferta oscila entre las 7.500 y las 15.000 pesetas semanales o las 20.000 y las 40.000 pesetas al mes.

3- Otra opción es la de mostrar una oferta en la misma Home. Este tipo de ofertas destacadas requieren un pago de 50.000 pesetas si se pone durante una semana, o de 155.000 si se mantiene durante un mes.

4- La denominada "Gestión Avanzada" se caracteriza por incluir todo lo que permite optimizar los procesos de selección: Filtrado CV, Killer questions y Informes de efectividad.

5- Otra opción, más cara, es la de presentar una oferta con el logo de la empresa.

6- Tener acceso a una de las bases más amplia de España, la de Infojobs, puede costar entre 60.000 a 500.000 pesetas, depende de tiempo, que es ilimitado, y del número de contactos que se efectúen a través de ella.

7- Contratar el servicio de "Evaluación" de candidatos a través de tests psicotécnicos y este tipo de pruebas cuesta entre 5.000 y 90.000 ptas.

8- La aparición en la web de Infojobs mediante banners, publicidad, supone un importe de 0'5 a 7 pesetas por impresión.

Este gran portal de trabajo incluye, además de todas las secciones estandarizadas de las bolsas virtuales, servicios como foros de opinión, centros de recursos y recursos sobre formación.

Queda clara la importancia que tiene Infojobs en este sector. No obstante, hay muchos otros nodos que, poco a poco, están consiguiendo hacer peligrar su liderato.

Jobs & Adverts [www.jobpilot.com](http://www.jobpilot.com) (.es) está entre las primeras posiciones de Europa con más de 40.000 anuncios. Aparte de ser de acceso gratuito, permite acceder a un numeroso listado de empresas con su correspondiente enlace y a otro tipo de información relacionado con este sector.

También Jobline, [www.jobline.es](http://www.jobline.es), perteneciente al grupo sueco Job Line Internacional (empresa dedicada a la proporción de servicios de

selección de personal por Internet) ocupa una de los puestos más relevantes de este panorama con presencia en un total de 11 países europeos.

Este site destaca no sólo en el contenido, con un elevadísimo número de empresas registradas, sino también en la forma: muestra la información de forma clara, limpia y precisa, la cual cosa hace que la navegabilidad resulte verdaderamente cómoda en comparación con otros nodos, que muestran su información de forma sumamente apelotonada y caótica.

Global Work, [www.global-work.com](http://www.global-work.com) proporciona los mismos servicios que las demás no sólo en Europa sino internacionalmente, la cual cosa hace posible que los CV insertados lleguen a empresas de todo el mundo.

Interesante es también el servicio que ofrece el site Trabajo.org, [www.trabajo.org](http://www.trabajo.org) . A pesar de pertenecer a aquél grupo de webs que descuidan un poco el diseño y la presentación de sus recursos, destaca la renovación u actualización diaria de las ofertas que muestra. Este site español contiene también otras secciones relacionadas con el mundo laboral en general: noticias, servicios...

Trabajos.com, [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com), es uno de los nodos en que más confían las empresas, casi 2.000, a la hora de poner sus anuncios. También goza de la confianza de los demandantes de empleo, con un total de 75.000 CV insertados.

El portal del Centro de Empleo On-line de España, [www.bolsatrabajo.com](http://www.bolsatrabajo.com), tampoco puede pasarnos desapercibido. Con una cifra de 5.000 usuarios registrados y una oferta de 1.000 puestos de trabajo, públicos y privados, contiene una sección en dónde alrededor de 300 empresas introducen, de forma periódica, sus ofertas. Este servicio no es gratuito sino que supone la principal fuente de ingresos del nodo, ya que las empresas que lo utilicen deberán de pagar un importe una vez superado un término de 15 días.

Notamos, sin embargo, que su caja buscadora funciona solamente por palabra clave, sin seleccionar antes la profesión y la zona geográfica. Este hecho hace que si buscas, por ejemplo, empleos relacionados con la traducción, visualices todas las ofertas relacionadas con este sector de todas las provincias. Ante esto, el usuario puede echar en falta la posibilidad de poder acotar al máximo su campo de búsqueda.

Hay otras webs que, más que destacar por su base de datos laborales, lo hace por la calidad de otro tipo de servicio. Este es el caso de Todotrabajo, [www.todotrabajo.com](http://www.todotrabajo.com), con todo tipo de información relacionada con el empleo: noticias, becas, formación, consejos para una buena redacción del curriculum... En este sentido también es relevante mencionar la web del Círculo de Progreso, [www.infoempleo.es](http://www.infoempleo.es), en la que se pueden consultar todo tipo de estudios especializados, cursos, premios, masteres, becas, etc. Ésta está especializada en la ayuda a licenciados, diplomados o técnicos cualificados. Sites como Workingcity, [www.workingcity.com](http://www.workingcity.com), o Ahoraque, [www.ahoraque.com](http://www.ahoraque.com), resultan especialmente interesantes para los estudiantes que buscan su primer empleo. Siguiendo con este esquema son también importantes Avance Profesional, [www.avancepro.com](http://www.avancepro.com); Admiweb, [www.admiweb.org](http://www.admiweb.org), con

información pública, organismos, becas, oposiciones...; Canal Work, [www.canalwork.com](http://www.canalwork.com), que a cambio de una cuota ofrece un servicio de gestión personalizado y confidencial para sus usuarios); Fase Empleo, [www.fase.net](http://www.fase.net); Feria Dinámica, [www.feriadinamica.com](http://www.feriadinamica.com) (portal de empleo y formación); Interworker, [www.interworker.com](http://www.interworker.com); Canal Trabajo, [www.canaltrabajo.com](http://www.canaltrabajo.com) (con noticias e información útil sobre empleo); Wide eyes, [www.wideeyes.com](http://www.wideeyes.com), y muchas otras.

Otro tipo de site muy útil para la búsqueda de empleo es el que nos ofrecen un tipo de servicio para agilizar la búsqueda de empleo on-line. Este es el caso de Empleo.com, [www.empleo.com](http://www.empleo.com), que envía, a través de e-mail, un boletín semanal de ofertas de empleo a los candidatos que se han registrado y han indicado su dirección de correo electrónico.

Interesante es también la Red de empleo, [www.reddeempleo.com](http://www.reddeempleo.com), que ofrece un directorio de empresas de Europa y Latinoamérica que ofrecen empleo. La Línea, [www.lalineia.com](http://www.lalineia.com), con una selección de los mejores portales a los que acudir y con una breve descripción de cada uno de ellos, o bien el nodo de Trabajo Fácil, [www.trabajofacil.com](http://www.trabajofacil.com), que ofrece el servicio de enviar CV a las principales webs de empleo de la red.

# **Anexo IV:**

**Introducción de CV en Infojobs.net**

1º- Alta de correos electrónicos.

Cada CV tiene asignado ya el correo que hay que dar de alta en los servidores gratuitos.

Posibles servidores de correo electrónico:

Yahoo: Capacidad: 100MB  
Nº pantallas alta: 1  
Tiempo aproximado de alta: 1,5 Min

Wanadoo: Capacidad: 10MB  
Nº pantallas alta: 1  
Tiempo aprox alta: 2 min

Lycos: Capacidad: 300MB  
Nº pantallas alta: 2  
Tiempo aprox. alta: 1,5 Min

Latinmail: Capacidad: 20MB  
Nº pantallas alta: 4  
Tiempo aprox. alta: 1,5  
PROBLEMA: El servidor suspende la cuenta tras 1 semana de inactividad

NOTAS:

El servidor gratuito de correo web más adecuado es yahoo.es.

Es importante poner como clave algo sencillo y rápido para facilitar el acceso a las cuentas.

Hay que establecer un única clave para todas las direcciones (igual para todos los sectores).

Además, haciéndola coincidir con la clave de infojobs.net se agiliza mucho la introducción de CV en las ofertas de empleo.

2º Alta cuentas INFOJOBS.NET.

Tiempo medio de alta Infojobs.net: 10-15 min, dependiendo de la experiencia de cada CV.

## 2.1.- "CONFIGURAR TU CUENTA"

### ***Datos de Acceso:***

**Email**-→ Establecidos en la base de datos EXCEL.

**Importante:** no erratas en las direcciones mail y misma clave de acceso para todos los sectores y perfiles del experimento (Por ejemplo: 0000).

**Datos Adicionales:** ¿Cómo has llegado a Infojobs?-→ terra, MSN, ya.com ...

**Activar la red networking?**-→ No

### ***Datos personales:***

**Nivel de seguridad:** PRIVACIDAD MAXIMA

**Información visible...** (deshabilitado por PRIVACIDAD ALTA)

**Datos de contacto:** Nombre, apellidos, Fecha de nacimiento, País, Población, provincia, teléfono... (todo en función de los currículos realizados!!!)

### ***Otros datos:***

**Permiso de conducir:** SI

**Vehículo propio:** SI

**Autónomo/Free Lance:** ¿? (depende del tipo de CV??)

## 2.2.- "TU PERFIL"

\* Nota: Solo rellenar los campos obligatorios!!!!!!!

***Estudios:*** Según CV

***Experiencia laboral:*** Según CV

***Nueva experiencia:*** Campo para introducir UNO A UNO los puestos de trabajo que ha desarrollado cada CV.

- Atención con las fechas de experiencia
- Demás fechas y datos según CV
- A partir de nivel coordinador ó superior obligatorio rellenar personal a cargo



*Conocimientos profesionales:*

Conocimientos relacionados con la experiencia introducida.

Idiomas

Ofimática: procesadores de texto, hojas de cálculos

*Currículo y foto:* NO FOTO, CV sin datos personales (dejando indicado casado/soltero y nº hijos)

## 2.3.- "TU TRABAJO DESEADO"

## FUTURO TRABAJO:

*Desear cambiar?:* SI

*Motivos/objetivos:* desarrollar carrera profesional, desarrollo de habilidades profesionales...

*Tipo de contrato:* INDEFINIDO

*Jornada laboral:* INDIFERENTE

*Disponibilidad cambio de residencia:* MUY BUENA

*Disponibilidad para viajar:* MUY BUENA

*Destino preferido:* COMUNIDAD DE MADRID

PUESTO DE TRABAJO/PERFIL PROFESIONAL: según CV (iguales para todos los CVs **dentro de cada sector**).

ALERTAS DE EMPLEO: semanales, Comunidad de Madrid, categoría profesional **según sector actividad**.

COMUNICACIÓN VIA EMAIL: NO MARCAR NINGUNA CASILLA.

**FIN ALTA INFOJOBS.NET**

**\*IMPORTANTE:** Una vez dados de alta todos los CV comprobar:

1º.- Cuentas de correo web

2º.- Cuentas INFOJOBS.net (mirar correspondencia con direcciones web!!!)

# Anexo V.

## Microdatos del Experimento: Perfiles Contactados

Los microdatos del experimento pueden ser solicitados a los autores:

Lorenzo Escot

Universidad Complutense de Madrid

Escuela Universitaria de Estadística

Av. Puerta de Hierro s/n

28040 Madrid

[escot@ccee.ucm.es](mailto:escot@ccee.ucm.es)

ID	Fecha Contacto	Perfiles contactados	Empresa identificada	Ocupación	Nivel de formación	Número de ocupados	Salario	Calidad de la oferta
1	26-may-06	1,2,3	1	CONTABLE	E1-Bajo	559	9000	3
2	28-oct-05	1,4,5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	49		2
3	26-oct-05	6	1	CONTABLE	E1-Bajo	14		2
4	26-oct-05	4	1	CONTABLE	E1-Bajo			2
5	12-nov-05	1, 4, 6, 7, 8, 9	1	CONTABLE	E1-Bajo	30	11720	1
6	13-mar-06	2,5,9	1	CONTABLE	E1-Bajo	39	12000	3
7	16-nov-05	2,3,4,6,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	2	9000	1
8	21-nov-05	4, 8, 9	1	CONTABLE	E1-Bajo	5	15000	3
9	28-nov-05	2	1	CONTABLE	E1-Bajo	16	15000	3
10	05-dic-05	3	1	CONTABLE	E1-Bajo	21131		1
11	25-ene-06	1,2	1	CONTABLE	E1-Bajo	46	12000	1
12	07-mar-06	7	1	CONTABLE	E1-Bajo	40	15000	3
13	02-feb-06	3,4,5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	5	15000	1
14	31-ene-06	2,5	1	CONTABLE	E1-Bajo	16	15000	3
15	26-ene-06	3,4	1	CONTABLE	E1-Bajo	5	15000	3
16	14-feb-06	5	1	CONTABLE	E1-Bajo	28	15000	1
17	01-feb-06	1,4,7,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	49	12000	3
18	10-feb-06	5	1	CONTABLE	E1-Bajo	6		3
19	13-feb-06	4,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	14	6000	1
20	10-feb-06	2,3,4,5,6,7,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	22		2
21	23-mar-06	2,4,5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	500	15000	3
22	08-feb-06	1, 2	1	CONTABLE	E1-Bajo	7		3
23	07-feb-06	1,2,3	1	CONTABLE	E1-Bajo	5800	12000	1
24	27-feb-06	1,6,2	1	CONTABLE	E1-Bajo	5	15000	1
25	21-feb-06	2,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	6	15000	3
26	16-feb-06	2,6,7,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	1	12000	1
27	16-mar-06	1,2,4	1	CONTABLE	E1-Bajo	321	12000	1
28	28-feb-06	10	1	CONTABLE	E1-Bajo	1200		3
29	10-mar-06	1,3,4,5,6,7,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	5		1
30	08-mar-06	2,3,4,5,6,9	1	CONTABLE	E1-Bajo	3	12000	3
31	13-mar-06	2	1	CONTABLE	E1-Bajo	30	15000	3
32	15-mar-06	8,5,3	1	CONTABLE	E1-Bajo	10	15000	1
33	05-may-06	4,6,9	1	CONTABLE	E1-Bajo	23	17000	3
34	27-mar-06	2,8	1	CONTABLE	E1-Bajo	3	9000	1
35	30-mar-06	3,6,8,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	1	15000	1
36	07-mar-06	5,7,10	0					
37	28-mar-06	1,2,4,5	1	CONTABLE	E1-Bajo	3	9000	1
38	04-abr-06	2,5,6,9	1	CONTABLE	E1-Bajo	8	15000	3
39	19-abr-06	5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	32		3
40	03-abr-06	3,4,5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	6	8500	1
41	03-abr-06	5	1	CONTABLE	E1-Bajo	100	18000	3
42	04-abr-06	5	1	CONTABLE	E1-Bajo	48	12000	3
43	17-abr-06	5	1	CONTABLE	E1-Bajo	60	15000	3
44	25-abr-06	2	1	CONTABLE	E1-Bajo	50	15000	3
45	21-abr-06	10,9	1	CONTABLE	E1-Bajo	8	21000	3
46	19-abr-06	6	1	CONTABLE	E1-Bajo	10	17000	3
47	25-abr-06	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	120		1
48	24-abr-06	9	1	CONTABLE	E1-Bajo	33	15000	3
49	05-may-06	3,4,7,8,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	30	18000	3
50	03-may-06	2,3,4,5,6,7,8	1	CONTABLE	E1-Bajo	7000		3
51	09-may-06	2,3,4,5,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	20	15000	3
52	25-abr-06	1,2,3,4,5	1	CONTABLE	E1-Bajo	3	9000	3
53	09-may-06	2	1	CONTABLE	E1-Bajo	15	9000	1
54	02-may-06	1,2,4,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	50		3
55	23-may-06	10	1	CONTABLE	E1-Bajo	200	21000	3
56	10-may-06	2,3,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	2	12000	1
57	16-may-06	5,6,8,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	12	12000	3
58	10-may-06	2,5,6,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	5	15000	3
59	16-may-06	2,6	1	CONTABLE	E1-Bajo	10		1
60	17-may-06	2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	CONTABLE	E1-Bajo	15	15000	3
61	24-oct-05	7	1	CONTABLE	E2-Alto	2000		3
62	18-oct-05	8,9	1	CONTABLE	E2-Alto	7		1
63	10-dic-05	8,5,10	1	CONTABLE	E2-Alto			2
64	22-feb-06	3,6	1	CONTABLE	E2-Alto	1		1
65	22-feb-06	1,3,4,5,6,9,10	1	COMERCIAL	E2-Alto	5	12000	1
66	04-abr-06	5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	7	9000	1
67	26-abr-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	2	9000	1
68	04-may-06	3,4,7	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	5		3
69	26-abr-06	9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	40		1
70	24-abr-06	8	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	6		2
71	03-may-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	38	12000	3
72	10-feb-06	2,1	1	CONTABLE	E2-Alto	5	21000	1
73	01-feb-06	4	1	CONTABLE	E2-Alto	70		3
74	14-jun-06	9, 10	1	CONTABLE	E2-Alto	30	21000	3
75	15-feb-06	6	1	CONTABLE	E2-Alto	1	15000	3
76	28-feb-06	3	1	CONTABLE	E2-Alto	16		3
77	03-may-06	5,6	1	CONTABLE	E2-Alto	1		3
78	15-feb-06	3,4,6,7,8,10	1	CONTABLE	E2-Alto	3	12000	3
79	22-feb-06	2,3,4,6	1	CONTABLE	E2-Alto	200	12000	3
80	01-mar-06	3,6,7	1	CONTABLE	E2-Alto	75	18000	3
81	17-feb-06	3,4,9	1	CONTABLE	E2-Alto	25	15000	3
82	14-mar-06	1,4,5,6	1	CONTABLE	E2-Alto	336	21000	3
83	21-feb-06	6	1	CONTABLE	E2-Alto	11	18000	3
84	20-feb-06	1,3,4,5,6,7,8,9,10	1	CONTABLE	E2-Alto	6	15000	1
85	22-feb-06	1	1	CONTABLE	E2-Alto	380	17731	3
86	09-mar-06	1,2	1	CONTABLE	E2-Alto	15	12000	3
87	26-abr-06	10	1	CONTABLE	E2-Alto	20	30000	3
88	26-abr-06	8,5,1,9,7,2,6	1	CONTABLE	E2-Alto	2		1
89	07-mar-06	1	1	CONTABLE	E2-Alto	18	15000	3
90	08-mar-06	1,2,6	1	CONTABLE	E2-Alto	3500		1
91	08-mar-06	8,9,10	1	CONTABLE	E2-Alto	300		3
92	17-mar-06	3,8,9,10	1	CONTABLE	E2-Alto	15	21000	3
93	21-mar-06	1,2,3,4,5,6	1	CONTABLE	E2-Alto	10	15000	3
94	21-mar-06	5	1	CONTABLE	E2-Alto	6		1
95	04-abr-06	1	1	CONTABLE	E2-Alto	6	21000	3
96	23-mar-06	5,2	1	CONTABLE	E2-Alto	2	12000	1
97	27-mar-06	1,2, 4	1	CONTABLE	E2-Alto	35	15000	3
98	12-abr-06	2	1	CONTABLE	E2-Alto	1200		1

ID	Fecha Contacto	Perfiles contactados	Empresa Identificada	Ocupación	Nivel de formación	Número de ocupados	Salario	Calidad de la oferta
99	30-mar-06	1,2,3,5,6,7,8,10	1	CONTABLE	E2-Alto	5	15000	1
100	04-abr-06	1,2	1	CONTABLE	E2-Alto	4	17000	3
101	09-may-06	2,3,5,6,8	1	CONTABLE	E2-Alto	150	18000	1
102	03-may-06	2	1	CONTABLE	E2-Alto	10	17000	1
103	04-may-06	10	1	CONTABLE	E2-Alto	5	15000	1
104	12-may-06	5,7	1	CONTABLE	E2-Alto	20	30000	1
105	09-may-06	1,2	1	CONTABLE	E2-Alto	250	15000	1
106	26-may-06	1,2,3,4	1	CONTABLE	E2-Alto	30	15000	3
107	18-oct-05	6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	1		1
108	18-oct-05	5,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	50		3
109	21-oct-05	1, 7, 9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	29		1
110	03-nov-05	1,5,6,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	10	12000	1
111	20-oct-05	1,3,6,7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	6		3
112	18-oct-05	3,5,7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo			1
113	19-oct-05	1,3,4,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
114	24-oct-05	1, 3,5,6,7,8,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo			1
115	25-oct-05	6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	498		1
116	02-nov-05	3,5,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo			1
117	08-nov-05	6,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	84465		1
118	24-oct-05	4,3,6,8,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	3		2
119	03-nov-05	9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	1218	18000	3
120	08-nov-05	6,7,8,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	35	16500	1
121	03-nov-05	7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	114		3
122	10-nov-05	6	1	COMERCIAL	E1-Bajo		18000	3
123	18-ene-06	1,3,4	1	COMERCIAL	E1-Bajo	5	17000	1
124	18-ene-06	4	1	COMERCIAL	E1-Bajo	300		3
125	20-abr-06	10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	15	18000	3
126	26-ene-06	5,6,2	1	COMERCIAL	E1-Bajo	20	21000	3
127	30-nov-05	9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	650		3
128	17-ene-06	3,6,7	1	COMERCIAL	E1-Bajo	105		3
129	02-dic-05	3,4,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	6	12000	1
130	25-ene-06	2	1	COMERCIAL	E1-Bajo	10	24000	3
131	30-ene-06	1, 2,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	5	24000	1
132	18-ene-05	3,4	1	COMERCIAL	E1-Bajo	1	15000	1
133	20-ene-06	9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	15		1
134	13-feb-06	3	1	COMERCIAL	E1-Bajo	67	14000	1
135	02-mar-06	3,5,7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	40	24000	1
136	26-ene-06	5,8,3,4,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	6	12000	1
137	24-mar-06	5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	20	18000	1
138	09-feb-06	1,3,4,7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	600	21000	3
139	31-ene-06	1,2,3,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	80	15000	1
140	01-feb-06	3,4,7,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	80		3
141	07-feb-06	3,4,6,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	9	30000	3
142	31-ene-06	1,3,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	15		1
143	31-ene-06	1,3,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	70	18000	3
144	31-ene-06	3,4,5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	28	15000	3
145	08-feb-06	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	60		3
146	01-feb-06	1,2,4,5,6,7,8,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	4	9000	1
147	14-feb-06	2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	4000	12000	3
148	22-feb-06	1,2,3,5,7,8,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	2300	30000	3
149	10-feb-06	2,4,5,6,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	300		3
150	21-feb-06	3,4,5,6,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	70	20000	3
151	17-jul-06	1,3	1	COMERCIAL	E1-Bajo	80	27000	3
152	27-feb-06	5,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo	18	45000	3
153	23-feb-06	2	1	CONTABLE	E2-alto	200		3
154	23-feb-06	2,3,4,5,6,7,8,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	4	33000	3
155	23-feb-06	1,2,3,4,6,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	15	30000	3
156	22-mar-06	6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	300	39000	1
157	23-feb-06	1,2,3,4,5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	2	15000	1
158	07-mar-06	1,3,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	750	21000	1
159	23-feb-06	1,3,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	35	18000	3
160	27-feb-06	1,3	1	COMERCIAL	E1-Bajo	7	21000	3
161	03-mar-06	2,5,6,8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	10	24000	3
162	27-feb-06	10,9,8,7,5,4,3,2,1	1	COMERCIAL	E1-Bajo	30		3
163	01-mar-06	5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	200		1
164	17-mar-06	3,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	550		1
165	13-mar-06	3,4,6,7,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	150	14000	1
166	10-abr-06	5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	22		1
167	24-mar-06	1,3,4,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	131	12000	1
168	23-mar-06	1,2,3,4,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	429	21000	3
169	27-mar-06	1,2,3,4,5,6,8,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	34	17000	3
170	23-mar-06	2,5,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	200	21000	3
171	27-mar-06	3,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	30		3
172	30-mar-06	2,3,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	160		3
173	04-abr-06	8	1	COMERCIAL	E1-Bajo	25	30000	3
174	27-mar-06	2,3,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	5	15000	3
175	25-may-06	1,2,3,4,5,6,7,8,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	210	27000	1
176	04-abr-06	1,2,4,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo	600	17000	1
177	25-abr-06	4,5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	200	12000	1
178	05-abr-06	9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	43		1
179	25-abr-06	3,4,5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	444		3
180	24-abr-06	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	227	27000	3
181	27-abr-06	3,5	1	COMERCIAL	E1-Bajo	1100	9000	1
182	09-may-06	1,4	1	COMERCIAL	E1-Bajo	3		3
183	10-may-06	1,2,3,4,5,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo	300	15000	1
184	21-oct-05	2	1	COMERCIAL	E2-Alto	14	9000	1
185	08-mar-06	9,6	1	COMERCIAL	E2-Alto			1
186	02-nov-05	1,3,4	1	COMERCIAL	E2-Alto	36	15000	1
187	02-nov-05	2	1	COMERCIAL	E2-Alto	437	16000	1
188	18-nov-05	4,7,8	1	COMERCIAL	E2-Alto	1500		1
189	29-nov-05	6	1	COMERCIAL	E2-Alto	647	15000	3
190	21-nov-05	3,4	1	COMERCIAL	E2-Alto	27	60000	3
191	17-ene-06	2,4,6,10	1	COMERCIAL	E2-Alto	16	18000	3
192	09-mar-06	4,5	1	COMERCIAL	E2-Alto	1200		3
193	08-mar-06	1,2,3,4,5,6	1	COMERCIAL	E2-Alto	460		1
194	01-abr-06	1,2	1	COMERCIAL	E2-Alto	30	21000	3
195	03-may-06	5	1	COMERCIAL	E2-Alto	33	33000	3
196	25-abr-06	2,3,4,5	1	COMERCIAL	E2-Alto	5	31000	3
197	05-may-06	1,2	1	COMERCIAL	E2-Alto	1200		2

ID	Fecha Contacto	Perfiles contactados	Empresa Identificada	Ocupación	Nivel de formación	Número de ocupados	Salario	Calidad de la oferta
198	05-dic-05	2,5	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	12	12000	3
199	17-ene-06	3	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	550	9000	1
200	16-feb-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	20	12000	3
201	23-feb-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	11	9000	1
202	27-feb-06	1,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	10	15000	3
203	01-mar-06	1,2,3	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	66		1
204	27-feb-06	1,2,5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	4	9000	1
205	07-mar-06	2,5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	18	12000	3
206	10-mar-06	5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	10	15000	1
207	08-mar-06	1,2,5	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	30	9000	1
208	10-mar-06	1,2,3,5,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	8	12000	3
209	07-mar-06	1,3,4	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	16	15000	3
210	07-mar-06	2,5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	5	12000	3
211	08-mar-06	5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	83	12000	1
212	05-may-06	1,3,4,7	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	42	15000	3
213	22-mar-06	5	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	28		3
214	24-mar-06	2,4	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	10	6000	1
215	21-mar-06	5,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	9	15000	3
216	21-mar-06	2,3,4,5,6,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	4	9000	3
217	23-mar-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	5	17000	3
218	30-mar-06	2,5,6,7,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	6		1
219	28-abr-06	5,6,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	20	12000	3
220	03-abr-06	5,6,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	30		3
221	25-abr-06	2,1	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	23	15000	1
222	09-feb-06	2,5	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	15		2
223	03-may-06	2	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	23	17500	1
224	03-may-06	5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	20	17000	3
225	03-may-06	3,5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	50		3
226	09-may-06	2,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	3	15000	3
227	09-may-06	2,5,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	5		3
228	10-may-06	2,5,6,9	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	32	15000	3
229	12-may-06	1,6,9	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	22	15000	3
230	11-may-06	5	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	50	9000	1
231	12-may-06	1,2,5,6,9	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	2	9000	1
232	12-may-06	2,5,6,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	15	12000	3
233	18-may-06	3,4,5,6,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	35	12000	1
234	17-may-06	6,7,9,10	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	30		1
235	23-may-06	5,6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	6	9000	3
236	08-feb-06	6	1	SECRETARIADO	E1-Bajo	1400	9000	1
237	13-feb-06	1,2,4,5,8,9	1	SECRETARIADO	E2-Alto	7	12000	3
238	10-feb-06	6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	500		3
239	22-feb-06	9	1	SECRETARIADO	E2-Alto	48		3
240	13-feb-06	5,6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	366	18000	3
241	15-feb-06	2	1	SECRETARIADO	E2-Alto	3	17000	3
242	02-mar-06	2	1	SECRETARIADO	E2-Alto	8		3
243	30-mar-06	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	401		2
244	16-feb-06	6,5	1	SECRETARIADO	E2-Alto	445		1
245	15-feb-06	2	1	SECRETARIADO	E2-Alto	11		3
246	23-feb-06	1,2,5,6,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	25	21000	3
247	23-mar-06	5,6,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	300		3
248	03-mar-06	2,6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	250		1
249	02-mar-06	2,5,6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	370		3
250	08-mar-06	5	1	SECRETARIADO	E2-Alto	48	21000	3
251	09-mar-06	2,4,5	1	SECRETARIADO	E2-Alto	700		3
252	09-mar-06	6,2,4	1	SECRETARIADO	E2-Alto	15	12000	1
253	08-mar-06	1,2,3,4,5,6,7,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	45	15000	3
254	13-mar-06	2	1	SECRETARIADO	E2-Alto	500	15000	1
255	19-abr-06	10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	80	9000	1
256	21-mar-06	5	1	SECRETARIADO	E2-Alto	7	18000	3
257	28-mar-06	5,6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	7	24000	1
258	15-mar-06	1,2,4,5,6,7,8,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	7	9000	1
259	21-mar-06	6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	50		1
260	28-mar-05	2,5,9	1	SECRETARIADO	E2-Alto	30	15000	3
261	31-mar-06	4	1	SECRETARIADO	E2-Alto	2		1
262	10-abr-06	2,5	1	SECRETARIADO	E2-Alto	2	9000	3
263	03-abr-06	2,5,9,10	1	SECRETARIADO	E2-Alto	3000		1
264	03-abr-06	2,6	1	SECRETARIADO	E2-Alto	11	17000	3
265	13-feb-06	1,2,3,4,5,6,7,8,10	1	COMERCIAL	E2-Alto			1
266	08-mar-06	9,5,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo		24000	2
267	29-mar-06	1,2,3,4,5,6,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
268	22-mar-06	1,2,3,5,6	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
269	04-abr-06	1,3,4	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
270	23-may-06	1,2,3,5,6,9	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
271	12-may-06	1,2,3,4,5,6,7,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
272	22-may-06	6,7	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
273	22-feb-06	1,2	1	COMERCIAL	E2-Alto			3
274	08-abr-06	5	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
275	16-mar-06	3,4,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
276	29-mar-06	1,3,4	1	COMERCIAL	E1-Bajo			2
277	18-abr-06	1,2,3,5,6,7,8,9,10	1	COMERCIAL	E1-Bajo		24000	3
278	10-may-06	2,5,6	0					
279	07-mar-06	10	0					
280	23-may-06	3,5,6,9	0					
281	15-jun-06	5,6	0					
282	03-abr-06	3,4,5,6	0					
283	01-mar-06	6,10	0					
284	22-feb-06	5	0					
285	02-feb-06	1,6	0					
286	21-abr-06	9,10	0					
287	06-mar-06	2,6	0					
288	30-mar-06	6	0					
289	08-may-06	2	0					
290	05-may-06	2	0					
291	09-may-06	2	0					
292	13-mar-06	3,4	0					
293	13-feb-06	1,2,9,10	0					
294	10-mar-06	1,2,4,5,6	0					
295	10-mar-06	5,6	0					
296	22-feb-06	1	0					

ID	Fecha Contacto	Perfiles contactados	Empresa Identificada	Ocupación	Nivel de formación	Número de ocupados	Salario	Calidad de la oferta
297	13-mar-06	3	0					
298	04-abr-06	2	0					
299	05-jun-06	3,6	0					
300	24-feb-06	7,8,9,10	0					
301	16-mar-06	1,3	0					
302	30-mar-06	2,6	0					
303	10-may-06	2,3,4,5,6,7,8,9,10	0					
304	14-mar-06	8,9	0					
305	22-mar-06	2,3,4,5,6,7,8,10	0					
306	10-feb-06	10	0					
307	11-abr-06	2	0					
308	28-feb-06	4	0					
309	26-abr-06	9,6,8	0					
310	03-abr-06	2	0					
311	22-mar-06	6	0					
312	09-may-06	5,6,9,10	0					
313	24-abr-06	9	0					
314	09-may-06	2	0					
315	09-may-06	9	0					
316	17-mar-06	5,7,8	0					
317	01-mar-06	5	0					
318	25-abr-06	6	0					
319	31-mar-06	1,3,4,5,6,10	0					
320	30-may-06	2,5,6,10	0					
321	12-may-06	6	0					
322	12-may-06	5	0					
323	07-feb-06	1, 4	0					
324	25-abr-06	5	0					
325	24-may-06	3,4,5,6,9	0					
326	22-feb-06	9	0					
327	18-ene-06	4	0					
328	06-abr-06	1,5,6	0					
329	22-mar-06	5,7	0					
330		3,7	0					
331	08-mar-06	2	0					
332	16-mar-06	5	0					
333	24-mar-06	3	0					
334	06-jun-06	2,5,6	0					
335	24-may-06	10	0					
336	22-feb-06	6	0					
337	28-feb-06	2	0					
338	22-feb-06	8	0					
339	27-mar-06	2	0					
340	06-feb-06	6,9	0					
341	09-mar-06	2	0					
342	15-feb-06	9	0					
343	30-mar-06	4	0					
344	21-mar-06	1,4,5,7,8,9,10	0					
345	27-mar-06	2,5,9	0					
346	25-abr-06	5,6,10	0					
347	10-mar-06	7	0					
348	25-abr-06	8	0					
349	03-abr-06	2,5	0					
350		5	0					
351	06-mar-06	7,9,10	0					
352	13-mar-06	7	0					
353	28-may-06	2,5,6	0					
354	05-abr-06	1,3,5	0					
355	28-nov-05	4	0					
356	10-may-06	5,6,7,10	0					
357	25-abr-06	2,5	0					
358	22-feb-06	6	0					
359	17-abr-06	1,2,3,5,6,7,8,9,10	0					
360	05-may-06	10	0					
361	12-may-06	5,6,9,10	0					
362	27-feb-06	8	0					
363	13-feb-06	2,6	0					
364	21-feb-06	7,8	0					
365	27-feb-06	1,3,4,6,8	0					
366	05-may-06	5,9,10	0					
367	22-feb-06	4,5,6	0					
368	06-feb-06	1,2,4,5,7,8,9,10	0					
369	08-feb-06	5,6,10	0					
370		6	0					
371	16-may-06	2	0					
372	09-mar-06	2	0					
373	23-mar-06	3,4,5,7,8,9,10	0					
374	04-abr-06	9	0					
375	27-abr-06	1,2,3,5	0					
376	22-feb-06	6	0					
377	26-abr-06	7	0					
378	10-may-06	2,5,6,10	0					
379	06-mar-06	5,6	0					
380	22-feb-06	6	0					
381	05-may-06	9	0					
382	04-abr-06	2,5,6,9	0					
383	03-abr-06	2,5,6,9	0					
384	30-may-06	9	0					
385	02-feb-06	6	0					
386	25-abr-06	2	0					
387	25-abr-06	9	0					
388	03-mar-06	1,3,4,5,6,7,8,9,10	0					
389	13-mar-06	5,6	0					
390	11-abr-06	6,10	0					
391	29-mar-06	1,2	0					
392	22-feb-06	6	0					
393	20-abr-06	10	0					
394	17-abr-06	5	0					
395	21-abr-06	3,4	0					

ID	Fecha Contacto	Perfiles contactados	Empresa Identificada	Ocupación	Nivel de formación	Número de ocupados	Salario	Calidad de la oferta
396	22-feb-06	1	0					
397	04-abr-06	5,6	0					
398	24-abr-06	2	0					
399	09-may-06	6,9	0					
400	12-may-06	1	0					
401	08-feb-06	3,4,5,6,10	0					
402	07-feb-06	1,3,4,5,8,9	0					
403	12-abr-06	1	0					
404	25-abr-06	1,3,4	0					
405	22-feb-06	6	0					
406	26-abr-06	9	0					
407	16-may-06	2	0					
408	28-mar-06	1	0					
409	21-abr-06	5,9,10	0					
410	08-feb-06	1,3,5,9	0					
411	22-feb-06	6	0					
412	22-feb-06	6	0					
413	30-mar-06	1,3,6,8,10	0					
414	24-abr-06	9,10	0					
415	22-feb-06	6	0					
416	07-mar-06	1	0					
417	28-mar-06	2,5	0					
418	09-mar-06	1	0					
419	06-mar-06	2,5,6	0					
420	08-may-06	5,6,9,10	0					
421	18-abr-06	9	0					
422	03-may-06	5,6	0					
423		2,5,6	0					
424	12-may-06	6,9	0					
425	03-may-06	2	0					
426	22-feb-06	2,4	0					
427	04-may-06	2	0					
428	10-mar-06	2,5,6	0					
429	16-may-06	4	0					
430	01-mar-06	7	0					
431	22-feb-06	5	0					
432	16-may-06	4	0					
433	09-may-06	6	0					
434	24-abr-06	1,3,7,8,9	0					
435	05-may-06	5	0					
436	10-mar-06	3	0					
437	02-mar-06	4	0					
438	09-may-06	10	0					
439	22-feb-06	6	0					
440	07-jun-06	2	0					
441	27-jun-06	1,2,6	0					
442	05-jun-06	9	0					
443	09-may-06	6,10	0					
444	13-feb-06	2	0					
445	30-ene-06	1,2,4,5,6	0					
446	05-may-06	2	0					
447	04-abr-06	9,10	0					
448	22-feb-06	1	0					
449	09-mar-06	1,2	0					
450	22-feb-06	3	0					
451	21-abr-06	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0					
452	28-abr-06	1,2	0					
453	21-mar-06	1,2,3,5,6	0					
454	17-mar-06	8,9,10	0					
455	28-feb-06	6	0					
456	19-may-06	2	0					
457	22-may-06	9	0					
458	09-may-06	9	0					
459	13-mar-06	1,2,9,10	0					
460	07-feb-06	1,3,5,9	0					
461	27-abr-06	4,6,9	0					
462	08-may-06	2	0					
463	11-abr-06	6	0					
464	17-feb-06	5	0					
465	24-may-06	6	0					
466	04-may-06	6,9,10	0					
467	07-feb-06	1	0					
468	27-mar-06	7	0					
469	06-may-06	6	0					
470	25-abr-06	10	0					
471	07-may-06	4	0					
472	28-feb-06	7	0					

