



UNIVERSIDAD
TORCUATO DI TELLA

La Empleabilidad Limitada por el Lugar de Residencia

Autores:

Isabel Callegari,

Bárbara Fox,

Victoria Saggese

y Agustina Toto Ruá

Tutor: Hernán Ruffo

Departamento de Economía

Licenciatura en Economía

AGOSTO 2017

Resumen/Abstract

Se utilizó una metodología experimental para investigar el rol que tiene el barrio de residencia en la tasa de discriminación laboral observada en Buenos Aires. Para ello, se enviaron aleatoriamente vía mail CVs ficticios con equivalente capital humano, mitad residentes en Recoleta y la otra mitad en la Villa 31. Si no hubiese discriminación, las tasas de respuesta deberían ser similares para cada grupo estudiado. De las 1196 observaciones generadas, se registraron 57 callbacks, con un 61% referido a Recoleta.

I. Introducción

“Most of us will allocate a substantial fraction of our time to the labor market. How we do in the labor market helps determine our wealth, the types of goods we can afford to consume, with whom we associate, where we vacation, which schools our children attend, and even the types of persons who find us attractive. As a result we are all eager to learn how the labor market works.” (Borjas, Labor Economics, Ch.1.)

El mercado de trabajo es de gran importancia ya que de su correcto funcionamiento depende el crecimiento, la optimización de recursos y la cohesión social en un país. Cuando el mercado no está equilibrado, se genera desempleo, el cual supone una pérdida de producción potencial para el país y, al mismo tiempo, tiene un efecto sobre la distribución de riquezas. Tal como describe Borjas en “Labor Economics”, este mercado es además, un pilar fundamental a nivel microeconómico: los individuos dependen del mismo para desarrollarse tanto social como profesionalmente.

La teoría económica, predice que dos candidatos con igual productividad deberían tener la misma probabilidad de recibir un callback de los reclutadores. Sin embargo, esto no es lo que se observa en el mundo real. Diversos experimentos que se llevaron a cabo, muestran que el mercado laboral posee fallas. Una de las explicaciones de estas fallas, refiere a la dificultad de separar el impacto que tienen los distintos atributos de una persona (color de piel, origen, nivel social) en sus posibilidades de acceder a un empleo. En efecto, los estudios sobre el tema, se exponen a riesgos de endogeneidad y doble causalidad. Por ejemplo, los niveles de educación y calidad de vida de la población que vive en barrios más carenciados son menores que para los habitantes de los barrios más cotizados. Luego, su menor participación en el mercado laboral calificado podría estar explicada, en algunos casos, por su menor educación y no por el hecho de tener cierto color de piel, origen o nivel social.

En Argentina, se observa una brecha social cada vez más marcada. Los barrios en Buenos Aires son un claro reflejo tanto de la posición socio-económica como de la cultura y de la raza de las personas que viven en ellos: la población que vive en barrios carenciados (“villas miseria”) es muchas veces excluida de ciertos ámbitos u oportunidades. El origen de dicha problemática suele ser atribuido a los prejuicios culturales y sus consecuencias más dramáticas se ven reflejadas en el mercado laboral. Al sufrir de discriminación, las oportunidades laborales se reducen, así como también, la obtención de un ingreso fijo. De esta forma, los individuos pierden por completo su capacidad de ahorro, introduciéndose cada vez más en un mecanismo auto-mantenido, denominado “trampa de pobreza”.

El foco de este estudio es investigar el rol que tiene el barrio de residencia sobre la tasa de discriminación en el mercado laboral de Buenos Aires. En particular, se han seleccionado dos barrios geográficamente cercanos pero culturalmente alejados: Recoleta y Villa 31. Debido a la inequidad social presente, se observó que ciertos individuos residentes en barrios carenciados, alteran su dirección en sus currículums para aumentar sus probabilidades de ser contactado. ¿Es real la existencia de este efecto discriminatorio y, por lo tanto, racional el accionar de estos individuos?

II. Literatura previa

La Economía define la discriminación en el mercado laboral como el trato desigual entre los miembros de dos o más grupos con mismo capital humano. Tal como planteó Arrow en 1971, el hecho de que se trate diferente a dos grupos de trabajadores, tiene que deberse, como uno pensaría, a la teoría estándar económica de las diferencias en las productividades de ambos grupos. Como afirma Stiglitz en *The price of Inequality*, los mercados mismos, aun cuando son estables, llevan a grandes niveles de desigualdad que son considerados injustos.

Existen dos grandes aproximaciones metodológicas para estudiar la discriminación en el mercado laboral. Una de ellas, toma fuentes de datos tales como encuestas nacionales para analizar las diferencias entre la tasa de desempleo o salarios según tipos de persona (diferenciados por edad, sexo, raza, etc.) y así explicar el porqué de la discriminación según las características observadas. Sin embargo, las encuestas nacionales como la de hogares y las de la fuerza laboral, presentan problemáticas al no contener información relevante como algunas de las características que los empleadores observan al momento de contratar o decidir salarios. En otras palabras, uno no puede determinar si hay discriminación observando solamente la información que proveen estas encuestas, ya que la mayor tasa de desempleo de los barrios carenciados se puede deber a atributos que no son observados de estas personas.

Por otro lado, la segunda aproximación es más experimental y trata de comparar el grupo discriminado con el resto de la población para medir el por qué y en qué medida el mismo es menos favorecido que otro a la hora de conseguir un empleo. Dentro de este enfoque, se encuentran los conocidos “audit studies” y los “estudios de correspondencia”.

Si bien los audit studies solucionan la problemática central de la falta de datos de la primera aproximación, también poseen algunas debilidades ya detectadas por Heckman y Siegelman (1993). La principal crítica que han recibido es que los estudios de auditoría que usan solicitantes de empleo “en vivo”, no pueden asegurar que los solicitantes de diferentes grupos parezcan idénticos a los empleadores. Además, otra debilidad de los

estudios de auditoría es que las personas contratadas, al conocer el propósito del estudio, pueden afectar los resultados, consciente o inconscientemente, para generar data consistente con sus creencias sobre la discriminación. Finalmente, estos estudios son realmente costosos: debe contratarse a dos grupos de personas para llevar a cabo la investigación y además, hay que asegurarse de que los “matches” entre los candidatos sean lo más parecidos posibles.

Para sobrepasar las dificultades mencionadas arriba y para detectar diversos objetos de discriminación, se llevaron a cabo en varios países los estudios de correspondencia con postulantes ficticios. Se escribieron varios papers para explicar los resultados de este tipo de estudio; uno de los más reconocidos en el campo, es el de Marianne Bertrand y Sendhil Mullainathan (2004) quienes designaron nombres culturalmente asociados a personas blancas o negras en los CVs. Obtuvieron que los candidatos con nombres “blancos” recibían un 50% más de callbacks que los que tenían nombres “negros”. También se estudió la discriminación laboral por características como belleza facial (Flores López Bóo, Martín A. Rossi, Sergio Urzúa 2012) y racial (César Rodríguez Garavito Juan Camilo Cárdenas C. Juan David Oviedo M. Sebastián Villamizar S. 2013), entre otras.

Este tipo de investigación presenta varias ventajas comparado a los audit studies. En primer lugar, porque se basa en CVs de personas ficticias y no de personas reales, garantizando que cualquier diferencia observada se deba únicamente a la manipulación de rasgos minoritarios. En segundo lugar, al no involucrar personas verdaderas, se evade el “conflicto de interés” mencionado anteriormente. Finalmente, al poseer un costo marginal relativamente bajo, se puede enviar un gran número de aplicaciones. Además de proporcionar estimaciones más precisas, el tamaño de muestra más grande permite examinar la naturaleza del tratamiento diferencial desde más perspectivas y, por lo tanto, permite vincularlo más estrechamente a las teorías específicas de la discriminación.

En Buenos Aires, se llevó a cabo un experimento utilizando las ventajas de los estudios de correspondencia, con el objetivo de medir la discriminación por belleza facial. Se encontró que las personas más atractivas recibían un 36 por ciento más de callbacks que el resto. Dado que la bibliografía de este tipo es escasa en Argentina, a través de este paper, se busca llenar el vacío investigativo y contribuir a la discusión académica con respecto a este tema.

III. Metodología

El experimento realizado se basó en la metodología mencionada en la sección anterior: estudio de correspondencia. El foco del análisis fue la medición del efecto del lugar de residencia sobre la probabilidad de ser citado a una entrevista laboral. Se examinó también el impacto de poseer o no experiencia. Para llevar a cabo el experimento, se elaboraron 160 currículums vitae ficticios. Se decidió no incluir foto del candidato para eliminar potenciales sesgos a la hora de elegir qué perfil contratar, ya sea atractivo físico, color de piel, etc. Estos se crearon cuidadosamente junto a su match para obtener dos perfiles con mismo capital humano, que sólo se diferenciaran por el lugar de residencia. De esta forma, se minimizó la probabilidad de discriminación por otras variables.

Tabla 1

Nombre	Experiencia	Residencia	Habilidades no Cognitivas	Cantidad de CVs
Inés	Sí	Recoleta	Sí	20
			No	20
Mariana	No	Recoleta	Sí	20
			No	20
Agustina	Sí	Villa 31	Sí	20
			No	20
Clara	No	Villa 31	Sí	20
			No	20

La **Tabla 1**, resume las características de los cuatro perfiles creados. La residencia se utilizó como variable explicativa mientras que el resto, como variables de control. A continuación, se detallan cada una de estas variables.

- *Residencia*

Esta variable, se eligió cuidadosamente ya que el experimento se basó en la misma, considerando dos barrios en el estudio. Por un lado, se eligió *Recoleta*, un barrio con alto poder adquisitivo, y por el otro, se tomó a la *Villa 31*, una villa miseria y quizás la más famosa de la provincia. Estas localizaciones fueron seleccionadas por su cercanía geográfica, para eliminar la “distancia hasta el trabajo” como potencial sesgo, y a la vez, por su diferencia cultural. Se trata de una variable dummy que posee valor 1 si el candidato reside en la Villa 31 y 0 en caso contrario.

- *Experiencia laboral*

Es una variable continua que refleja la cantidad de meses de experiencia laboral con la que cuenta el candidato (de 3 meses a 2 años y medio).

- *Carrera*

Se eligieron aleatoriamente 10 carreras. A cada una de ellas, se le asignó un código para finalmente crear variables dummy: 1 si el individuo estudió esa carrera y 0 si estudió otra.

- *Habilidades no cognitivas*

Se consideraron como habilidades no cognitivas a actividades extra curriculares como liderazgo en equipos de deporte, música, arte, dictado de clases particulares y acción social. Se creó una variable binaria para identificar si el candidato las posee o no.

Para el armado de CVs, se crearon cuatro perfiles: dos de ellos residentes en Recoleta, con y sin experiencia laboral; y de forma análoga se construyeron los dos restantes para la Villa 31. Se incluyeron direcciones reales, aclarando específicamente el barrio para poder observar si el candidato proveniente de un barrio carenciado tiene menos probabilidades de ser llamado.

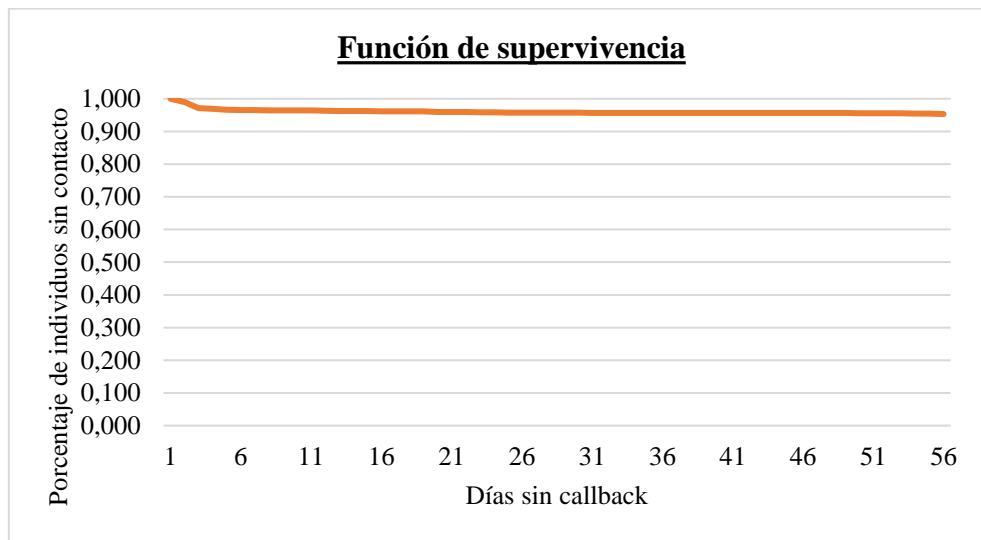
Se crearon la misma cantidad de CVs por carrera y por perfil, es decir, cuatro de cada carrera para cada perfil, dentro de los cuales, se le asignaron habilidades no cognitivas solo a dos.

A cada match (Inés – Mariana – Agustina – Clara) se le asignó misma educación secundaria y universitaria, misma edad y conocimientos informáticos. Se tuvieron en cuenta tres escuelas públicas en el experimento: *Colegio N.02 Domingo Faustino Sarmiento de 01*, *Escuela de Educación Media N.06 Padre Carlos Mugica de 01* y *Colegio Hermanas Dominicas de la Anunciata*, accesibles tanto para los perfiles de Recoleta como para los de Villa 31. Por otro lado, todos los candidatos ficticios pertenecen a un conjunto de edades (20 a 27 años) que hace creíble la falta de experiencia.

Se envió un currículum de cada perfil a cada una de las 282 búsquedas laborales, es decir, un total de 1196 mails enviados en un período de tres meses y medio. Se enviaron los CVs acorde a lo que pedían las búsquedas. Estas se obtuvieron de bolsas de empleo de distintas universidades, de los clasificados en diarios y, por último, de portales de empleos. Se registró como resultado positivo tanto a los llamados recibidos para pactar una entrevista como a los mails recibidos mostrando interés en el candidato. El 4,77% del total de CVs enviados, recibieron una respuesta positiva.

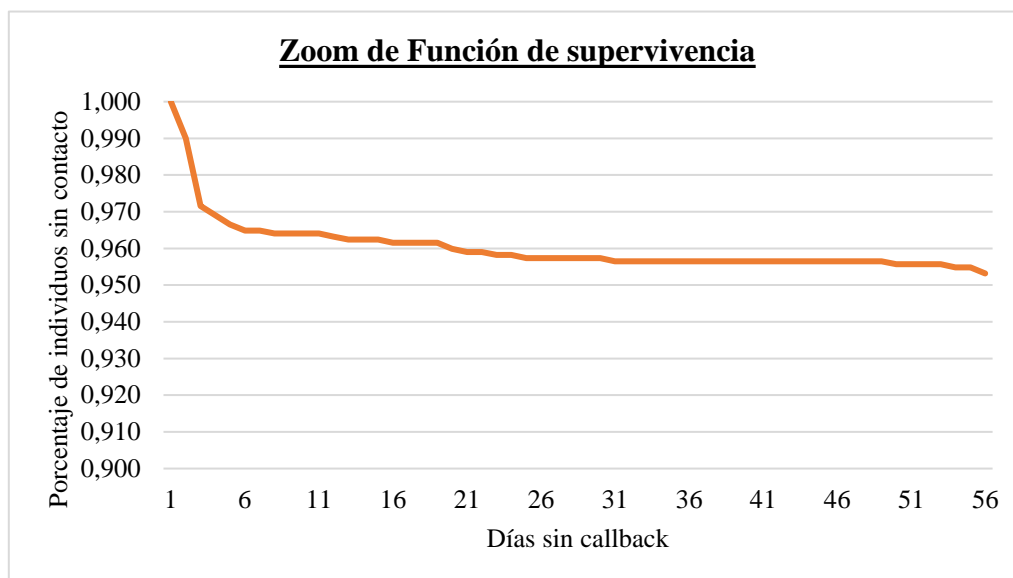
De esta forma, se construyó una base de datos en la cual se registró qué match se envió a cada búsqueda laboral, en qué fecha se envió y, en caso de tener respuesta positiva, cuántos días hábiles transcurrieron desde el envío de la postulación hasta el llamado. A partir de la información registrada, se construyó una función de supervivencia (**Tablas 2.a y 2.b**).

Tabla 2.a



Para facilitar la lectura y poder tener una visión más detallada de la curva, a continuación se presenta un acercamiento de la misma entre los valores 0.9 y 1.0, donde se encuentran los principales cambios de pendiente.

Tabla 2.b



El objetivo de esta función es determinar el tiempo que un individuo permanece en un cierto estado. En este caso, se mide cuántos días hábiles transcurren desde el momento en que se envía el CV (día 0) hasta la recepción de un callback.

Se observa una marcada pendiente en los días más próximos a la fecha de envío, y luego se estabiliza hacia el final de la función. Esto significa que la cantidad de candidatos que no son contactados disminuye abruptamente durante la primera semana, mientras que se mantiene en un nivel casi constante, de aproximadamente 1140 individuos sin callback (casi el 95% del total), los días posteriores.

Del mismo modo, la función de supervivencia se puede relacionar con la probabilidad de recibir un callback: es mucho mayor durante los primeros días sin empleo y casi nula, pasadas las dos semanas.

IV. Resultados

IV. a Análisis Multivariado

Una vez finalizado el registro de callbacks, se realizaron tres regresiones para medir el efecto y la relevancia de las variables analizadas.

El modelo elegido fue *logit*, ya que como la variable dependiente es categórica, el modelo lineal (MCC) posee ciertas características no deseadas:

- la variable dependiente no puede interpretarse como una probabilidad.
- los valores estimados pueden ser pobres al caer fuera del intervalo $[0, 1]$.
- los estimadores serán ineficientes dado que los errores del modelo son heterocedásticos.

En resumen, se eligió un modelo que posee una curva de probabilidad acumulada para sobrellevar las dificultades antes mencionadas.

Entonces la probabilidad de recibir un callback se modela como:

$$Pr(\text{callb}=1) = F(X_i\beta) = \frac{1}{1+e^{-X_i\beta}}$$

donde $F(\cdot)$ representa la función de distribución Logística, X es un vector de variables explicativas que incluye a los potenciales factores de discriminación y β es un vector de parámetros poblacionales asociados.

Cabe destacar que, a diferencia de los modelos lineales, los coeficientes no se pueden interpretar como el efecto marginal de un cambio en la variable explicativa sobre la variable dependiente. Una forma de analizar los coeficientes del modelo es a través del cociente de probabilidades, u “Odds Ratio” (OR).

$$OR = \frac{\frac{Pr(\text{callb}=1|X_i=1)}{Pr(\text{callb}=1|X_i=0)}}{\frac{Pr(\text{callb}=0|X_i=1)}{Pr(\text{callb}=0|X_i=0)}} = e^\beta$$

donde β es igual al coeficiente de la regresión *logit*.

En la **Tabla 3** se pueden observar los resultados arrojados por Stata al regresar la variable que indica la existencia o no de un callback contra diferentes variables explicativas.

Tabla 3

Variable	Regresiones		
	Regresión 1	Regresión 2	Regresión 3
<i>villa</i>	-0.4871*	-0.6909*	-0.7324*
	0.2784	0.4031	0.4336
Odds Ratio	0.6144*	0.5011*	0.4808*
<i>exp</i>	-	0.0046	-
	-	0.0046	-
Odds Ratio	-	1.0046	-
<i>expvi</i>	-	0.0042	-
	-	0.0072	-
Odds Ratio	-	1.0041	-
<i>habnc</i>	-	-	-0.8203
	-	-	0.3485
Odds Ratio	-	-	0.9212
<i>habvi</i>	-	-	0.4255
	-	-	0.5700
Odds Ratio	-	-	1.5304
<i>constante</i>	-2.7779	-2.9162	-2.7372
	1.7421	0.2297	0.2432

*significativo al 10%.

Regresión 1: se regresó la variable dependiente *callb* contra la variable *villa*.

Regresión 2: se regresó la variable dependiente *callb* contra la variable *expvi* (la interacción entre la variable *villa* y la variable *exp*).

Regresión 3: se regresó la variable dependiente *callb* contra la variable *habvi* (la interacción entre la variable *villa* y la variable *habnc*).

1) Regresión 1: $X_i = villa$

En primer lugar, se realizó la regresión con *villa* como única variable explicativa. Para esta regresión, se puede afirmar que el coeficiente de la variable corresponde a cambios en las “log odds” y, al exponenciarlas, se obtiene el OR. El coeficiente resultante para esta variable fue negativo y significativo (a un nivel de significatividad del 10%). Para calcular las chances de recibir un callback comparando los dos grupos, se calculó el cociente de probabilidades. El mismo dio 0.6144 que, al ser menor que uno, se lo puede asociar a una menor probabilidad de recibir un callback para los residentes de la Villa 31.

2) Regresión 2: $X_i = villa, exp, villa * exp$

En este caso, introduciendo una nueva variable y la interacción de la misma con la variable *villa*, el único coeficiente significativo al 10% es el relacionado al barrio de residencia (-0.6909). Además, se observa un Odd Ratio para la variable que relaciona la experiencia con la Villa 31 (*exp*villa*) igual a 1.004. Luego, un residente de la Villa 31 que posee experiencia laboral tiene 0.4% más probabilidades de ser llamado, que un candidato que no cumple ninguna de dichas condiciones.

3) $X_i = villa, habnc, villa * habnc$

Este último experimento incluye una variable que indica si el individuo posee o no otras habilidades (por ejemplo, participó en voluntariados, lideró un equipo). Como es de esperarse, el coeficiente de la variable *villa* sigue siendo negativo. En cuanto al Odd Ratio, la probabilidad de recibir un callback sobre la probabilidad de no recibirlo es de 1.5304; es decir, es 1.5304 veces más factible que un individuo de la Villa 31, que se destaca por sus habilidades no cognitivas, reciba un callback.

Finalmente, cabe destacar que, en las últimas dos regresiones, el Odd Ratio asociado a la variable *villa* es menor en comparación al obtenido en la regresión contra *villa* como única variable independiente. Se puede suponer que esto se debe al hecho de que, al incluir más variables de control, entonces hay menos discriminación. En otras palabras, a medida que el empleador obtiene más información sobre el candidato del barrio carenciado, el sesgo se va reduciendo. Un candidato de la Villa 31 que incluye más datos sobre su currículum vitae logra reducir un poco la discriminación por barrio.

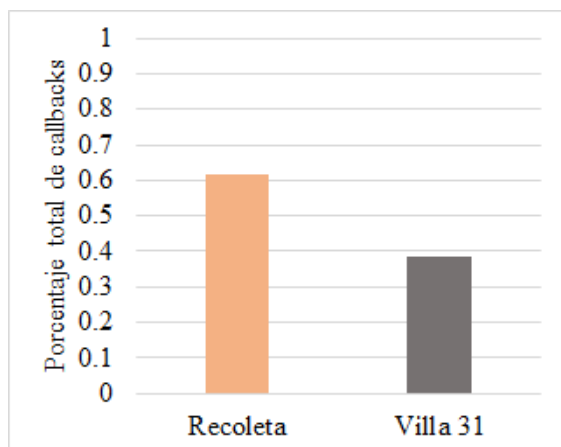
IV.b Estadística Descriptiva

A partir de los resultados obtenidos, se disparan dos preguntas relevantes que valen la pena responder: ¿Cuál es el efecto incremental de vivir en Recoleta sobre la probabilidad

de recibir un callback, dada la presencia de experiencia? y ¿Cuál es el efecto incremental de tener experiencia sobre la probabilidad de recibir un callback, dado un barrio de residencia?

A continuación, los gráficos de tasa de respuesta ayudarán a clarificar el efecto incremental de ambas variables.

Gráfico 1

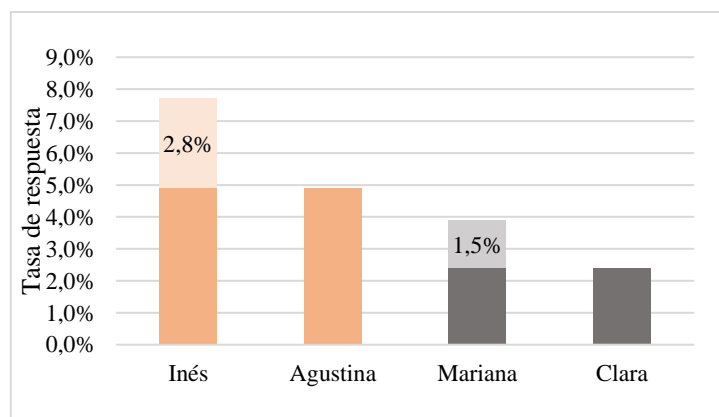


Se puede observar que, en el agregado, los residentes del barrio de Recoleta tienen una probabilidad mayor de recibir un llamado. Es interesante desagregar esta comparación y analizar en detalle la diferencia entre las dos tasas de respuesta. En particular, se analizaron los efectos marginales promedios, que establecen cuál es la magnitud media en la que cambia la probabilidad de callback ante un cambio en el barrio de residencia, teniendo en cuenta la presencia o no de experiencia.

Tabla 2.a

	Con experiencia	Sin experiencia
Efecto marginal promedio de pasar de Recoleta a Villa 31	0.0286	0.0148

Tabla 2.b

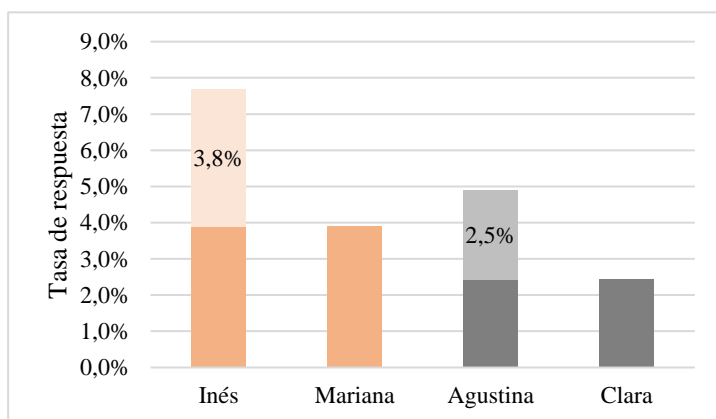


Por un lado, para un individuo de Recoleta que posee experiencia laboral previa (Inés), cambiar su lugar de residencia, tiene un efecto negativo, que promedia los 0.028 puntos. Análogamente, para un candidato del mismo barrio, pero sin experiencia (Mariana), irse a vivir a la Villa 31 reduce (en promedio) sus probabilidades de recibir un callback en un 1,48%.

Tabla 3.a

	Con experiencia	Sin experiencia
Efecto marginal promedio de pasar de tener experiencia a no tener	0.0387	0.0248

Tabla 3.b



Por otra parte, este gráfico muestra cómo el hecho de tener experiencia aumenta, en promedio, la tasa de respuesta si el individuo vive en Recoleta (Inés o Mariana) o si vive en la Villa 31 (Agustina o Clara): el efecto de la experiencia es mayor para el primer caso (3.8% contra 2.5%). De aquí se puede inferir que la experiencia tiene, en promedio, un peso menor en los candidatos de barrios carenciados.

V. Conclusión

¿Es entonces el barrio de residencia un causante de la discriminación laboral en Buenos Aires? A través de los resultados obtenidos, quedó demostrado que un candidato que vive en la Recoleta tiene un 61.4% más de probabilidades de ser contactado para una entrevista que uno que vive en la Villa 31.

La existencia de esta brecha, se le suele atribuir a la creencia de que un habitante de un barrio carenciado tiene menos oportunidades de desarrollo académico, laboral e interpersonal. Sin embargo, la inclusión de un mismo nivel de experiencia, educación y habilidades no cognitivas no fueron suficientes para igualar las tasas de respuesta. Agustina

González e Inés Martínez, ambas estudiantes de Administración de Empresas en la U.B.A., exalumnas del colegio Domingo Faustino Sarmiento, con experiencia laboral, capitanas de su equipo de deporte, con idénticas actividades extracurriculares y nivel de inglés, aplicaron a una misma vacante. Solo a una de ellas se le dio la oportunidad de continuar en el proceso de selección.

¿Por qué llamaron a Inés y no, a Agustina? La variable que hace referencia a la residencia, por sí sola es un factor que atenta contra la posibilidad de acceso al mercado laboral. Esta conclusión da inicio a un nuevo debate: ¿qué implica para un reclutador que un aspirante sea de la Villa 31? ¿Cuáles son los factores no observables que lo impulsan a no contratar a este candidato? Entre las posibles explicaciones se encuentran: la apariencia, el ámbito social, la falta de acceso a medios de transporte, servicios de salud y la imposibilidad de generar vínculos extra-laborales con el equipo de trabajo.

Al dejar a un grupo de individuos fuera del mercado laboral por factores que los aspirantes no pueden alterar, nace un problema que afecta a toda la sociedad. Se está retroalimentando un sistema en el cual a las personas que nacen en un barrio humilde, sin importar los esfuerzos que hagan por mejorar su capital humano, no se les da la misma posibilidad de conseguir un empleo acorde a sus capacidades y ser integradas en el mercado. Esta situación se ve agravada por el efecto que tiene este fenómeno sobre los incentivos a la formación académica y laboral de estas personas.

Volviendo a la pregunta inicial acerca de cuán racional es que los habitantes de la Villa 31 alteren su dirección en sus currículums vitae, se puede inferir, a través de los resultados obtenidos, que este comportamiento está justificado.

Este hallazgo es un disparador para desarrollar futuras investigaciones que apunten a modelar y mapear las variables no observables que impulsan a los empleadores a tener un sesgo en contra de los aspirantes de barrios carenciados. Independientemente de las investigaciones futuras, el experimento deja en evidencia la necesidad de debate y políticas públicas que apunten a mitigar el sesgo discriminatorio.

Referencias:

- i. Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan; ***Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? The American Economic Review, Vol. 94, No. 4, (Sep., 2004), pp. 991-1013***
- ii. César Rodríguez Garavito Juan Camilo Cárdenas C. Juan David Oviedo M. Sebastián Villamizar S.; ***La discriminación racial en el trabajo Un estudio experimental en Bogotá; Bogotá, octubre de 2013.***
- iii. William A. Darity Jr. and Patrick L. Mason; ***Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender The Journal of Economic Perspectives, Vol. 12, No. 2, (Spring, 1998), pp. 63-90 Published by American Economic Association.***
- iv. Francisco Galarza y Gustavo Yamada; ***Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo; 23 de enero de 2013.***
- v. Florencia López Bóo Martín A. Rossi Sergio Urzúa; ***The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment; February 2012.***
- vi. ***Measuring Racial Discrimination (2004); Chapter: 4 Theories of Discrimination;***
www.nap.edu/read/10887/chapter/7.
- vii. Lic. Pablo DÍAZ ALMADA; ***Teoría Keynesiana; mayo de 2009;***
www.zonaeconomica.com/teoria-keynesiana.
- viii. James J. Heckman; ***The Journal of Economic Perspectives, Vol. 12, No. 2, (Spring, 1998), pp. 101-116; American Economic Association;***
www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/rosburg/Heckman%20-%20Detecting%20Discrimination.pdf.
- ix. George J. Borjas; ***Labor Economics, Chapter 1, 6th edition (1996).***
- x. Lorenzo Escot Mangas, José Andrés Fernández Cornejo, Rocío Albert López-Ibor ,Ma Obdulia Samamed Rodríguez; ***Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal ;(2008).***