

# MÉTODO DE COMPENSACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y AUTOSELECCIÓN

Marco A. BARRENECHEA-MÉNDEZ (\*)

José Manuel MANSILLA-FERNÁNDEZ

Universidad Pública de Navarra e INARBE

## Resumen

Este artículo analiza el efecto del método de compensación sobre las decisiones de autoselección de los trabajadores inmigrantes en una serie de países de la Unión Europea. Primero argumenta que el pago a destajo, en relación con los bonos discrecionales, reduce la percepción de los trabajadores inmigrantes de ser discriminados en términos salariales y, por tanto, los induce a autoseleccionarse. Luego, utilizando la *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo*, encuentra indicios sobre la validez de este argumento. Este artículo conlleva implicaciones importantes para las empresas. Concretamente, estas pueden atraer trabajadores inmigrantes altamente productivos utilizando pago a destajo en lugar de bonos discrecionales.

*Palabras clave:* destajo, bono subjetivo, discriminación, autoselección.

## Abstract

The paper investigates the effect of the compensation method on the self-selection decisions of immigrant workers in a series of European countries. We first argue that piece rates, as compared with discretionary bonuses, reduce the perception of the immigrant workers that they will be discriminated in terms of pay; hence piece rates induce them to self-select. Next, we use the European Working Conditions Survey to provide insight regarding the validity of this argument. The paper offers a relevant implication for companies. In particular, they can attract highly productivity immigrants using piece rates rather than discretionary bonuses.

*Keywords:* piece rates, subjective bonus, discrimination, self-selection.

*JEL classification:* J33, J61, J71, M21.

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de encontrarnos ya en la tercera década del siglo XXI, la discriminación en el mercado laboral sigue siendo un problema vigente y generalizado (1). Uno de sus efectos negativos es que esta podría inducir a los trabajadores que perciben ser víctimas de discriminación a evitar participar en el mercado laboral por temor de sufrir sus consecuencias (Becker, 1980; Becker y Hills, 1981), por ejemplo, por temor a recibir un salario inferior al correspondiente al de su productividad. Esta reacción tendría implicaciones negativas no solo para aquellos trabajadores (que quedarían fuera del mercado laboral), sino también para las empresas, que, por ejemplo, verían mermadas su capacidad de emplear a trabajadores talentosos de aquel colectivo (Smith y Simms, 2018). Este estudio investiga el efecto del método de compensación sobre la percepción de discriminación en el mercado laboral de los trabajadores inmigrantes en Europa y, por tanto, sobre sus decisiones de autoselección.

El argumento de este artículo es que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento objetivas (MC-Ob), al ser poco permeables

a los prejuicios y estereotipos de los empleadores, reducen la posibilidad de discriminación salarial en comparación con los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento subjetivas (MC-Sub), que son altamente permeables a estos factores (Heywood y O'Halloran, 2005). Por tanto, se espera que los primeros métodos de compensación reduzcan, frente a los segundos, la percepción de los individuos –que típicamente perciben ser víctimas de discriminación en el mercado laboral– de que serán discriminados en términos salariales. Como consecuencia, estos individuos tenderán a autoseleccionarse en empresas que ofrezcan MC-Ob; pero no en las que ofrezcan MC-Sub.

La estrategia empírica para evaluar este argumento, dado el tipo de información con la que contamos, consiste en identificar un grupo de trabajadores que perciba ser objeto de discriminación en el mercado laboral (TPD) y un grupo de trabajadores que no lo perciba (TNPD) y examinar cómo varía la ratio entre TPD y TNPD en cada uno de los métodos de compensación mencionados anteriormente (MC-Ob vs. MC-Sub). Debido a que los trabajadores que no perciben discriminación serían indiferentes ante ambos métodos de compensación, ya que en ningún caso esperarían ser discriminados, una

mayor ratio implicaría que los trabajadores que sí la perciben se autoseleccionan más frecuentemente en los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento objetivas que en métodos de compensación basados en medidas de rendimiento subjetivas.

Los datos para llevar a cabo el análisis empírico se obtienen de la *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo* (EWCS, por sus siglas en inglés). Esta encuesta distingue entre trabajadores inmigrantes y nativos –que son colectivos que pueden interpretarse (respectivamente) como TPD y TNPD (Banerjee, 2008)– y sobre los métodos de compensación que reciben los trabajadores entrevistados (MC-Ob vs. MC-Sub). Con esta información es posible investigar cómo varía la cantidad de trabajadores inmigrantes en relación con los trabajadores nativos cuando se usan MC-Ob en lugar de MC-Sub. De acuerdo con nuestra hipótesis, en términos generales, los resultados sugieren que cuando se utilizan MC-Ob en lugar de MC-Sub se incrementa el número de trabajadores inmigrantes con relación al número de trabajadores nativos. Los datos también sugieren que es más probable que esta hipótesis se cumpla en países con un mayor «peso» de la población inmigrante y una mayor renta per cápita.

Estos resultados tienen implicaciones importantes para las empresas de países europeos, y en particular, para aquellas en países que han recibido grandes inlfujos de inmigrantes y tienen una alta renta per cápita. Estas podrían utilizar MC-Ob para atraer talento inmigrante, el que, como cabría esperar (Chiswick, 1978, 1999), representa una parte importante de este colectivo. Los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento (sean estas objetivas o subjetivas) pueden ser utilizados por las empresas para atraer a los trabajadores más talentosos del mercado (Lazear, 1986, 2000). No obstante, esta propiedad no funcionaría para atraer a trabajadores inmigrantes talentosos si existe discriminación, es decir, con los MC-Sub. Los resultados de este estudio implican que este problema puede ser corregido si se utilizan MC-Ob en lugar de MC-Sub.

El trabajo se estructura en cinco secciones que siguen a esta introducción. La segunda sección expone la literatura relevante. La tercera sección formula los fundamentos teóricos sobre los que se construye la hipótesis a ser contrastada. La sección cuarta discute el uso de inmigrantes como un caso potencial de estudio, describe la base de datos y

presenta los resultados. El artículo finaliza con la quinta sección que presenta las principales conclusiones de esta investigación.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Tras la publicación de Morley Gunderson (1975), se ha desarrollado una literatura empírica (Belman y Heywood, 1988; Jirjahn y Stephan, 2004; Heywood y O'Halloran, 2005; Fang y Heywood, 2006, 2010) cuyo objetivo principal ha sido investigar el efecto de diferentes métodos de compensación sobre la discriminación salarial sufrida por algunos colectivos de la sociedad (p. ej., minorías étnicas o mujeres). La premisa central de esta literatura es que la discriminación salarial es consecuencia de la existencia de prejuicios (Becker, 1971) o estereotipos negativos (Phelps 1972; Arrow 1973; Aigner y Cain, 1977) contra determinados colectivos. Por consiguiente, esta podría reducirse utilizando métodos de compensación que bloqueen los sentimientos o creencias de los empleadores.

Concretamente, esta literatura sugiere que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento objetivas (p. ej., el pago a destajo, los bonos de productividad o las comisiones) son menos permeables a los prejuicios y estereotipos que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento subjetivas (p. ej., los bonos subjetivos) o que los salarios fijos. Por tanto, la brecha salarial entre grupos afectados y no afectados por la discriminación debería ser menor entre quienes son compensados con MC-Ob que entre aquellos que son compensados con MC-Sub o salarios fijos. La mayoría de estos estudios apoyan esta hipótesis. Por ejemplo, Gunderson (1975) y Jirjahn y Stephan (2004) lo hacen en el contexto de género, mientras que Belman y Heywood (1988), Heywood y O'Halloran (2005) y Fang y Heywood (2006, 2010) en el contexto de raza.

Esta literatura, sin embargo, ha descuidado el efecto del método de compensación sobre una segunda consecuencia de la discriminación en el mercado laboral: las decisiones de autoselección de los trabajadores que perciben discriminación. Este trabajo puede ser considerado como un primer intento de explorar esta pregunta de investigación. Por otro lado, esta literatura se ha concentrado principalmente en las diferencias por razón de género y raza. Sin embargo, existen otros colectivos (véase, por ejemplo, la recopilación de Colella y

King, 2018) potencialmente sujetos a discriminación laboral que también merecen ser estudiados. Los inmigrantes son ciertamente uno de esos colectivos (Bradley-Geist y Schmidtke, 2018). Este trabajo también puede ser considerado un esfuerzo para incluir a los inmigrantes en la literatura sobre método de compensación y discriminación.

También existen estudios empíricos que han investigado si existe discriminación en términos de contratación. Pager, Western y Bonikowski (2006) utilizan un estudio de fiscalización (*audit study*) para investigar si existen diferencias entre blancos, negros e hispanos. Sus resultados muestran que, después del proceso de selección, el número de llamadas a candidatos blancos con antecedentes penales es similar al número de llamadas de candidatos negros e hispanos sin estos antecedentes. Bertrand y Mullainathan (2004) manipulan la percepción de raza (negro vs. blanco) cambiando el nombre de los candidatos a currículum vitae (CV, en adelante) que son virtualmente idénticos. Estos autores encuentran que el número de llamadas a los CV con nombres usualmente asociados a negros (p. ej., Jamal) es inferior al número de llamadas a los CV con nombres usualmente asociados a blancos (p. ej., Emily). Golden y Rouse (2001) utilizan un cuasiexperimento para investigar la ratio de contratación entre mujeres y hombres en audiciones para orquestas a ciegas (donde los evaluadores no pueden saber la identidad del candidato) y abiertas. En su tratamiento más creíble, estos autores encuentran que, en las audiciones ciegas, las mujeres son más exitosas que los hombres. Nuestro estudio contribuye con esta literatura analizando las decisiones de autoselección de los candidatos en base a su percepción de si serán discriminados o no, en lugar de las decisiones discriminatorias de los empleadores, y como esta percepción varía de acuerdo con el método de compensación utilizado.

### III. MARCO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS

#### 1. Prejuicios, estereotipos y discriminación laboral

La discriminación laboral se define como un trato menos favorable (p. ej., un menor salario o una menor probabilidad de ser contratado) dado un mismo nivel de productividad (Heckman, 1988). Una posible explicación para la presencia de este tipo de discriminación es la existencia de prejuicio. De acuerdo con Becker (1971), los empleadores

pierden bienestar cuando emplean a un individuo afectado por el prejuicio, por lo que ofrecerán un trato menos favorable del que le ofrecerían a un individuo no afectado por el prejuicio, aun teniendo ambos la misma productividad (p. 39-54). Esta predicción ha recibido respaldo empírico, en el contexto racial, por Charles y Guryan (2008).

Una segunda posible explicación para la presencia de discriminación laboral es la existencia de estereotipos negativos (Phelps, 1972; Arrow, 1973; Aigner y Cain, 1977). En esta literatura, los empleadores usan estereotipos para estimar la información no disponible sobre la productividad de los trabajadores, por lo que ofrecerán un trato menos favorable a aquellos trabajadores que pertenezcan a grupos con estereotipos negativos relacionados con su productividad. Mobious y Rosenblat (2006) encuentran de manera convincente que las personas físicamente atractivas ganan más debido a que los empleadores creen que estos son más productivos, proporcionando evidencia de esta explicación.

La discriminación laboral puede afectar a varios resultados económicos relacionados con los trabajadores que sufren tal discriminación, siendo algunos de ellos recibir menores salarios, tener una menor probabilidad de ser promovidos o contratados, o tener una menor predisposición a participar en el mercado laboral (2). Como se menciona en la sección anterior, la literatura ha explorado extensivamente cómo el método de compensación podría reducir la brecha salarial; pero ha descuidado sus efectos sobre las decisiones de autoselección de los trabajadores, que es el objetivo del presente artículo. Más adelante, vamos a proporcionar un argumento de cómo el método de compensación podría influir en esta decisión; pero antes de proseguir queremos hacer dos observaciones. La primera es que, a diferencia de la brecha salarial, que responde a la existencia de discriminación real, las decisiones de autoselección responden a la percepción de los trabajadores sobre si serán discriminados o no en el mercado laboral (Becker, 1980; Becker y Hills, 1981).

Además, cabe destacar que, a diferencia de la literatura existente, que frecuentemente ha comparado MC-Ob con salarios fijos, este estudio se limita a comparar MC-Ob y MC-Sub. Esto se hace con objeto de evitar confundir discriminación con productividad. Nuestro argumento (explicado con detalle más adelante) sugiere que los trabajadores que perciban ser objeto de discriminación decidirán si se autoseleccionan en un método de compensación si esperan

no ser discriminados con ese método. Por otro lado, la literatura sobre economía de recursos humanos sugiere que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento (ya sean estas objetivas o subjetivas) atraen trabajadores más productivos que los que atrae el salario fijo (Lazear, 1986, 2000). Por tanto, si se comparan MC-Ob con salarios fijos, podría resultar que los trabajadores se autoseleccionen en los primeros métodos de compensación debido a que son más productivos y no porque crean que no serán discriminados.

## 2. Tipo de compensación y permeabilidad a la discriminación

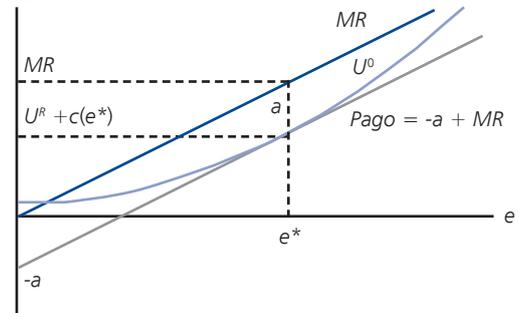
Los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento (sean estas objetivas o subjetivas) se implementan, entre otras cosas, para inducir a los trabajadores a ejercer el nivel socialmente óptimo de esfuerzo. Esto se alcanza pagando al trabajador el valor total de la medida de rendimiento correspondiente al nivel de esfuerzo que ejerce. La medida de rendimiento correspondiente al nivel socialmente óptimo de esfuerzo cubre el beneficio de la empresa, el coste del esfuerzo y la utilidad de reserva del trabajador (Holstrom, 1979). Esto aseguraría que los trabajadores se autoseleccionen en estos métodos de compensación. El gráfico 1 proporciona la intuición de este argumento.

Como se sugiere anteriormente, los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento pueden clasificarse en dos categorías: los basados en medidas objetivas, MC-Ob, y los basados en medidas subjetivas de rendimiento, MC-Sub (Baker, Jensen y Murphy, 1988). Los primeros vinculan la compensación del trabajador a resultados concretos, como el volumen de ventas o el número de productos producidos; mientras que los segundos, la vinculan al juicio de los empleadores respecto al esfuerzo realizado por el trabajador.

Una diferencia importante entre estos dos métodos de compensación es el grado de permeabilidad a la discriminación. Los MC-Sub son más susceptibles a esta debido a que las medidas de rendimiento subjetivas permiten que los empleadores las sesguen de acuerdo con sus prejuicios y/o estereotipos. Por ejemplo, los empleadores podrían alegar (en el caso del prejuicio) o creer (en el caso de los estereotipos negativos) que un individuo ha ejercido un menor nivel de esfuerzo del que realmente ejerció. Los MC-Ob, por otro lado, son

GRÁFICO 1  
MÉTODO DE COMPENSACIÓN BASADO EN MEDIDAS DE RENDIMIENTO

$$MR, a, \text{Pago} = U^R + c(e^*)$$



Notas: Para ilustrar la compensación basada en el rendimiento, se asume que la función de utilidad de un trabajador se representa por la siguiente expresión  $U = (a + bMR) - \frac{e^2}{2}$ , donde el primer término de la derecha (en paréntesis) representa la compensación del trabajador y el segundo término el coste del esfuerzo. Para inducir el nivel socialmente eficiente de esfuerzo  $e^*$ , la empresa ofrece el siguiente contrato:  $\text{Pago} = -a + MR$ , donde  $a$  es el beneficio de la empresa y  $MR$  la medida de rendimiento correspondiente al nivel de esfuerzo del trabajador; nótese que  $b = 1$ . El trabajador maximiza su utilidad sujeta a este contrato. Por tanto, el nivel óptimo de esfuerzo  $e^*$  se sitúa donde la curva de indiferencia  $U^0$  es tangente al contrato. En este punto,  $MR$  es igual al beneficio de la empresa  $a$ , más la utilidad de reserva del trabajador  $U^R$ , más el coste del esfuerzo  $c(e^*)$ .

más resistentes a este tipo de distorsiones debido a que las medidas de rendimiento objetivas, al ser información verificable por las autoridades, evitan que los empleadores las puedan distorsionar sin coste (Heywood y O'Halloran, 2005). El argumento de que las medidas de rendimiento objetivas son menos sensibles a los sesgos de los empleadores que las medidas subjetivas ha recibido evidencia empírica en el contexto de la discriminación racial (McKay, Avery y Morris, 2008) y discriminación por edad (Waldman y Avolio, 1986).

## 3. Decisiones sobre autoselección de los trabajadores que perciben discriminación

El análisis que se realiza en este estudio asume que el único factor que puede crear diferencias entre la medida de rendimiento que se paga al trabajador y la medida de rendimiento correspondiente al nivel óptimo de esfuerzo es la existencia de discriminación (3). Nótese que esto solo se aplica cuando se utilizan MC-Sub, ya que los MC-Ob no son sensibles a la discriminación. Además, hay

que enfatizar en que lo importante no es que haya discriminación real, sino que haya percepción de discriminación, sea esta real o asumida.

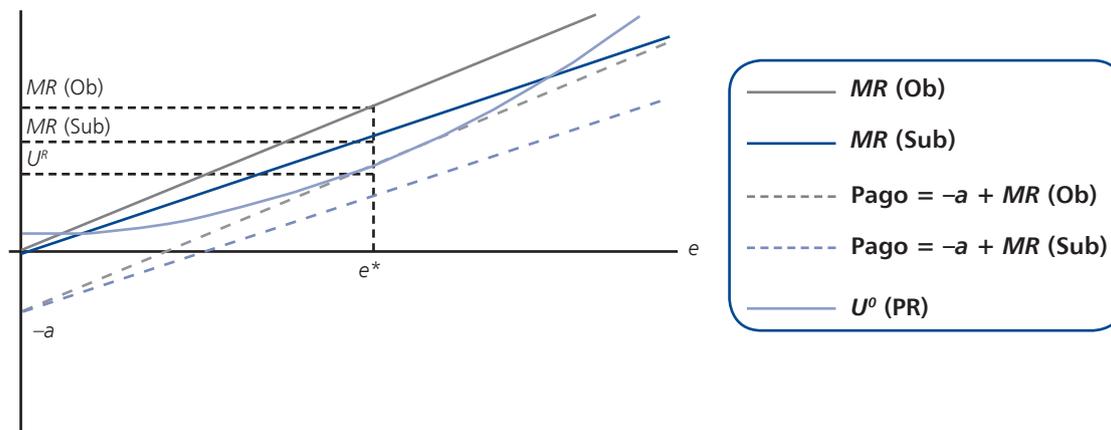
Nuestro argumento es que los trabajadores que perciben discriminación reaccionan de manera diferente ante los dos tipos de métodos basados en medidas de rendimiento descritos anteriormente. Debido a que los MC-Sub permiten la filtración de los *prejuicios* y *estereotipos* de los empleadores, con estos métodos, los TPD esperarán recibir una medida de rendimiento inferior a la medida de rendimiento correspondiente a su nivel socialmente óptimo de esfuerzo. Como esto no sería suficiente para cubrir el salario base negativo, su coste de esfuerzo y su utilidad de reserva (ver gráfico 1), estos trabajadores no se autoseleccionarán en estos métodos de compensación. Los MC-Ob, por otro lado, bloquean los prejuicios y los estereotipos negativos de los empleadores. Por consiguiente, con estos métodos, los TPD dejarán de percibir que serán discriminados; es decir, esperarán recibir la medida de rendimiento correspondiente a su nivel socialmente óptimo de esfuerzo. Dicho de otro modo, estarán dispuestos a autoseleccionarse en estos regímenes de compensación. El gráfico 2 muestra como los TPD perciben cada método de compensación.

Para poder elaborar una hipótesis contrastable también necesitamos incluir en el análisis a los trabajadores que no perciban discriminación. A diferencia de los TPD, los TNPD son indiferentes entre ambos sistemas de compensación, ya que en ambos casos esperarán recibir la medida de rendimiento correspondiente a su nivel socialmente óptimo de esfuerzo. La comparación entre los patrones de autoselección de ambos tipos de trabajadores permite plantear esta hipótesis. Para llevar a cabo esta comparación (véase el cuadro n.º 1), se asume que solo se puede compensar a los trabajadores utilizando MC-Sub y MC-Ob, y que en caso de percibir que se recibe como compensación una medida de rendimiento menor a la correspondiente al nivel de esfuerzo, los trabajadores saldrán del mercado laboral. Cuando se ofrece MC-Sub, el 100 por 100 de los TNPD se autoseleccionarán (celda (A)-[1]); sin embargo, ninguno de los TPD lo hará (celda (B)-[1]). Sin embargo, cuando se ofrecen MC-Ob, el 100 por 100 de los dos tipos de trabajadores aceptará la oferta laboral (columna [2]). Por tanto, cuando se ofrece MC-Ob en lugar de MC-Sub, el número de TPD se incrementa más que el número TNPD (Columna [3]).

*Hipótesis: En comparación con los MC-Sub, los MC-Ob incrementan la ratio entre TPD y TNPD.*

GRÁFICO 2  
PERCEPCIÓN DE LOS MÉTODOS DE COMPENSACIÓN

$$MR, a, \text{Pago} = U^R + c(e^*)$$



Notas: Para un TPD, las medidas de rendimiento subjetivas,  $MR(\text{Sub})$  y, por tanto, los contratos basados en estas medidas,  $\text{Pago} = -a + MR(\text{Sub})$ , tienen una menor pendiente que las medidas de rendimiento objetivas,  $MR(\text{Ob})$ , y sus respectivos contratos,  $\text{Pago} = -a + MR(\text{Ob})$ , ya que con los primeros estos trabajadores esperarán recibir una medida de rendimiento ( $MR[\text{Sub}]$ ) menor a la correspondiente a su nivel de esfuerzo ( $MR[\text{Ob}]$ ), en cada nivel de esfuerzo. Por tanto, este tipo de trabajadores no se autoseleccionará en MC-Sub, pero si lo hará en MC-Ob, ya que solo estas últimas cubren el beneficio de la empresa, el coste del esfuerzo y la utilidad de reserva del trabajador.

CUADRO N.º 1

## HIPÓTESIS

		[1]	[2]	[3]
		MC-SUB	MC-OB	HIPÓTESIS
(A)	TNPD	100%	100%	$\Delta$ en el número de TNPD cuando se pasa de MC-Sub a MC-Ob = 0
(B)	TPD	0%	100%	$\Delta$ en el número de TPD cuando se pasa de MC-Sub a MC-Ob = 100%

## IV. ANÁLISIS EMPÍRICO

### 1. Inmigrantes en Europa: un caso de estudio potencial

A fin de implementar el análisis empírico es necesario identificar un colectivo de trabajadores que perciba ser discriminado en el mercado laboral y un colectivo que no lo perciba. Un colectivo de TPD podría ser el de los trabajadores inmigrantes en países europeos. Existe evidencia de que este colectivo sufre discriminación en el mercado laboral –por ejemplo, en términos de contratación (Allasino, Venturini y Zincone, 2004; Duguet, Leandri, L’Horty y Petit, 2010) y salariales (Kampelmann y Rycx, 2016; Hofer, Titelbach, Winter-Ebmer y Ahammer, 2017)– por lo que es razonable asumir que estos inmigrantes desarrollen expectativas de que serán discriminados en ese mercado.

Los inmigrantes en Europa constituyen un grupo diverso que contiene diferentes características (p. ej., diferencia de raza, lengua, y religión, entre otros aspectos) que puede confundirse –en términos de las características que podrían originar la percepción de discriminación– con el «efecto inmigrante» propiamente dicho. No obstante, este hecho no representa un problema que pueda afectar a la implementación de la estrategia empírica de este estudio. Para contrastar la hipótesis, se necesita identificar un colectivo de trabajadores que perciba ser discriminado, sin importar la fuente que origina esta percepción. En ese sentido, las diversas características del grupo de inmigrantes refuerzan, antes que debilitan, su idoneidad para abordar a la pregunta de investigación formulada en este estudio.

Evidentemente, algunos grupos de inmigrantes en países europeos no sufren discriminación, por lo que no es probable que desarrollen la percepción de ser discriminados en el mercado laboral. Con la finalidad de arrojar luz sobre si, en general, el colectivo de inmigrantes europeos tiende (o no) a

sentirse discriminado, se explora una pregunta de la *EWCS* que examina si los trabajadores entrevistados creen haber sido objetos de discriminación en las empresas donde trabajan. Los datos revelan una fuerte asociación entre el hecho de ser inmigrante y el hecho de haber percibido tal discriminación (4). Este resultado corrobora la conveniencia de utilizar este colectivo para llevar a cabo nuestro análisis empírico.

Por otro lado, un colectivo de trabajadores que podría aproximarse al concepto de empleados que no perciban ser objeto de discriminación sería el de los trabajadores nativos. En primer lugar, en general, no hay razón para pensar que estos trabajadores perciban que serán discriminados en el mercado laboral. Además, esta intuición es reforzada por los resultados reportados en el párrafo anterior –existe una fuerte asociación entre el hecho de ser nativo y no percibir discriminación– y por los resultados de Banerjee (2008), quien, en el contexto canadiense, encuentra que los trabajadores nativos perciben, de lejos, mucha menos discriminación que los inmigrantes.

### 2. Base de datos y medidas

Las observaciones se obtienen de la *Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)*, por sus siglas en inglés), que es un esfuerzo de la Unión Europea (UE) para proporcionar información comparable entre países europeos. Desde el año 1990 la UE ha desarrollado seis versiones; sin embargo, en esta investigación, solo se utiliza la última versión, publicada en 2015, debido a que es la única que contiene la información relevante para contrastar nuestra hipótesis. La encuesta fue realizada a 43.850 trabajadores mayores de 15 años, en el momento de la entrevista, de casi todos los sectores económicos de la clasificación NACE y para los 28 países de la Unión Europea (5). Sin embargo, debido a que una gran cantidad de trabajadores

CUADRO N.º 2  
DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

DESCRIPCIÓN/PREGUNTA	NOMBRE	TIPO DE VARIABLE
<i>Preguntas de la EWCS</i>		
Trabajador es inmigrante o nativo. Pregunta: ¿Nació usted en el «país en cuestión»?	INMIGRANTE ( $I_i$ )	0 = Nativo 1 = Inmigrante
Método de pago relativo entre MC-Ob y MC-Sub. Pregunta: Piense en los ingresos de su trabajo principal, ¿qué es lo que incluyen?		
<i>Pago a destajo</i>		
<i>Rendimiento individual</i>		
El indicador se construye estimando un modelo de componentes principales (PCA) utilizando las siguientes respuestas a la pregunta: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal, ¿ha sido usted objeto de algo de lo siguiente en su trabajo? B. Discriminación por su raza, origen étnico o color C. Discriminación por su nacionalidad E. Discriminación por su religión	DISCRIMINACIÓN	Puntuación factorial
<i>Variables construidas utilizando Eurostat</i>		
Esta variable mide la proporción de población inmigrante por cada millar de habitantes en cada país de la muestra	CONCENTRACIÓN INMIGRANTES	Variable continua a nivel de país
Esta variable mide la riqueza económica del país con relación al volumen de población	PIB	Variable continua a nivel de país

no reciben métodos de compensación basados en medidas de rendimiento, el análisis empírico será llevado a cabo con 4.423 observaciones (6). En cada país, la muestra fue estratificada por región y grado de urbanización.

La EWCS pregunta al entrevistado si nació (o no) en el país donde se llevó a cabo la encuesta. Además, esta encuesta también pregunta a los entrevistados si reciben destajo o pago basado en el rendimiento individual, que son (respectivamente) ejemplos de pago en base a medidas de rendimiento objetivas y subjetivas. De acuerdo con la definición de la UE (7), los pagos basados en el rendimiento individual hacen referencia a los bonos pagados en base a la evaluación del gerente o supervisor, que típicamente es un proceso subjetivo. Sin duda, esta pregunta es próxima a la definición de pago basado en medidas de rendimiento subjetivas analizado en la sección teórica. El cuadro n.º 2 muestra las preguntas originales en la EWCS.

Con este tipo de información, lo más apropiado es hacer un análisis exploratorio en base a diferencias de medias entre la ratio de trabajadores inmigrantes y nativos en MC-Ob y MC-Sub. Como se comenta en las conclusiones de este trabajo, un análisis empírico más exhaustivo, necesariamente, tendrá que ser dejado para el futuro. Para llevar a

cabo el análisis, se define la variable *INMIGRANTE* ( $I_i$ ), que representa si el trabajador  $i$  es inmigrante o nativo, *i.e.*, para cada trabajador  $i$ , el valor de esta variable será igual a uno ( $I_i = 1$ ) cuando el trabajador sea un inmigrante, e igual a cero ( $I_i = 0$ ) cuando haya nacido en el país donde trabaja. Nótese que la media de esta variable ( $\bar{I}$ ) representa la ratio entre trabajadores inmigrantes y trabajadores nativos. Posteriormente, se definen las variables  $\bar{IMC}_{-Ob}$  y  $\bar{IMC}_{-Sub}$ , que representan (respectivamente) la ratio en el grupo de trabajadores que son remunerados en base a métodos de compensación basados en medidas objetivas de rendimiento y la ratio en el grupo de trabajadores que son remunerados en base a métodos de compensación basados en medidas subjetivas de rendimiento.

Con la finalidad de llevar a cabo análisis adicionales (los que se explican con más detalle más adelante), la información proporcionada por la EWCS se complementa con información macroeconómica obtenida de Eurostat. Concretamente, con información sobre el número de inmigrantes por cada 1.000 habitantes (*CONCENTRACIÓN INMIGRANTES*) y el PIB per cápita (*PIB*). El cuadro n.º 2 también presenta la descripción de estas variables, de acuerdo con la información proporcionada por Eurostat.

### 3. Resultados

En primer lugar, con la finalidad de obtener información sobre la generalidad de nuestra hipótesis, el contraste de medias ( $H_0: J^{MC-Ob} - J^{MC-Sub} = 0$  vs.  $H_1: J^{MC-Ob} - J^{MC-Sub} > 0$ ) se aplica a toda la muestra. Posteriormente, este se aplica país por país. Este ejercicio permite (a) obtener implicaciones (en materia de gestión y de política económica) específicas a cada país, así como (b) contribuir con el diseño de la agenda de investigación futura. Conocer cómo se comportan los datos en diferentes países permite detectar variables (p. ej., PIB per cápita o porcentaje de inmigrantes) que podrían enriquecer la discusión teórica y ayudar en la implementación de futuras especificaciones econométricas.

El panel A del cuadro n.º 3 muestra los resultados del test de medias para toda la muestra. Como puede verse en él, la ratio entre trabajadores inmigrantes y nativos en MC-Ob ( $J^{MC-Ob} = 0,102$ ) es mayor a la ratio entre trabajadores inmigrantes y nativos en MC-Sub ( $J^{MC-Sub} = 0,082$ ), siendo la diferencia (0,020) estadísticamente significativa al 3 por 100. Este resultado proporciona respaldo a la hipótesis planteada en este estudio. El panel B del cuadro n.º 3 muestra los resultados del contraste paramétrico de medias para la muestra desagregada por países. Como puede verse, este contraste rechaza la hipótesis nula solo para Alemania, Bélgica, Letonia, Luxemburgo y Suecia. Nótese, sin embargo, que en el resto de países (con excepción de Eslovaquia y Lituania) la diferencia entre la ratio entre trabajadores inmigrantes y nativos en MC-Ob y en MC-Sub es siempre positiva.

La siguiente pregunta que cabe hacerse es cuáles son las características que agrupan a los países que revelan diferencias significativas de medias entre ambos grupos de compensación. Recuerde que, como se apunta en líneas anteriores, uno de los objetivos de este trabajo es identificar variables que (potencialmente) puedan explicar dónde es más probable que estas diferencias significativas sean observadas. En general, es de esperar que esto suceda en países donde hay una mayor cantidad de inmigrantes, ya que en estos países es más probable que se desarrollen prejuicios y estereotipos negativos en contra de los inmigrantes y que, por tanto, estos desarrollen la percepción de que serán discriminados en el mercado laboral. En consecuencia, el método de compensación jugaría un papel importante en estos contextos. Los datos sugieren

CUADRO N.º 3

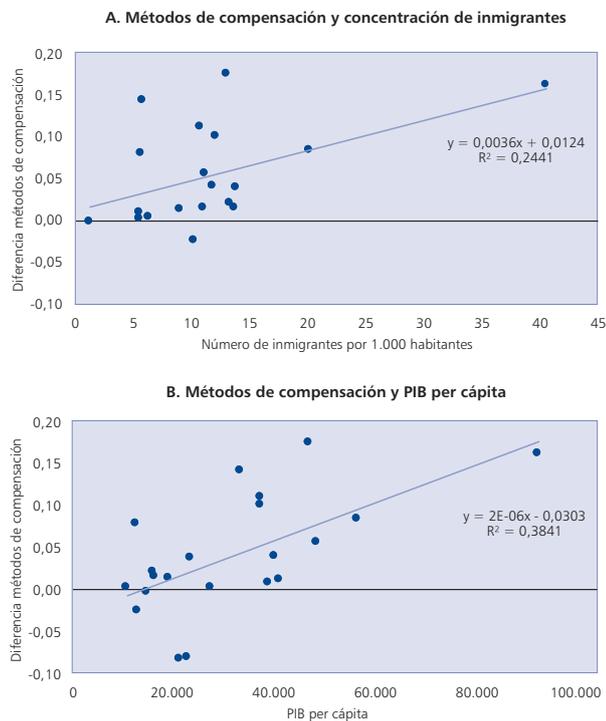
#### RESULTADOS DEL CONTRASTE DE HIPÓTESIS

PANEL A: CONTRASTE DE HIPÓTESIS PARA TODA LA MUESTRA				
	$J^{MC-Ob}$	$J^{MC-Sub}$	DIFERENCIA	p-VALOR
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Muestra completa</b>	<b>0,102</b>	<b>0,082</b>	<b>0,020</b>	<b>0,026</b>
PANEL B: CONTRASTE DE HIPÓTESIS DESAGREGADO POR PAÍS				
	$J^{MC-Ob}$	$J^{MC-Sub}$	DIFERENCIA	p-VALOR
<b>Alemania</b>	<b>0,173</b>	<b>0,063</b>	<b>0,110</b>	<b>0,003</b>
Austria	0,115	0,076	0,040	0,508
<b>Bélgica</b>	<b>0,270</b>	<b>0,170</b>	<b>0,100</b>	<b>0,096</b>
Croacia	0,138	0,136	0,002	0,971
Dinamarca	0,100	0,045	0,055	0,157
Eslovaquia	0,005	0,008	-0,003	0,722
Eslovenia	0,056	0,042	0,014	0,656
España	0,112	0,075	0,038	0,222
Estonia	0,034	0,013	0,021	0,247
Finlandia	0,014	0,006	0,008	0,524
<b>Francia</b>	<b>0,229</b>	<b>0,086</b>	<b>0,142</b>	<b>0,011</b>
Grecia	0,158	0,143	0,015	0,898
Irlanda	0,222	0,138	0,084	0,327
Italia	0,048	0,045	0,002	0,953
<b>Letonia</b>	<b>0,142</b>	<b>0,063</b>	<b>0,079</b>	<b>0,064</b>
Lituania	0,005	0,030	-0,024	0,115
<b>Luxemburgo</b>	<b>0,722</b>	<b>0,561</b>	<b>0,161</b>	<b>0,099</b>
Reino Unido	0,140	0,127	0,013	0,816
<b>Suecia</b>	<b>0,222</b>	<b>0,048</b>	<b>0,174</b>	<b>0,002</b>

que este es, de hecho, el caso. Como puede verse en el panel A del gráfico 3, la diferencia  $J^{MC-Ob} - J^{MC-Sub}$  tiende a acrecentarse en países donde la concentración de población inmigrante es relativamente mayor ( $p$ -valor  $< 0,05$ ).

La renta per cápita es otra variable que podría contribuir a explicar esta diferencia. Podría ser que, al operar en ambientes más competitivos, las empresas de estos países utilicen mecanismos, como por ejemplo los MC-Ob, que las ayuden a atraer talento inmigrante. Este hecho haría más probable que la hipótesis planteada en este trabajo se cumpla en países con alta renta per cápita. Los datos también proporcionan apoyo inicial a esta idea. El panel B del gráfico 3 revela que existe correlación positiva y significativa ( $p$ -valor  $< 0,01$ ) entre la diferencia de la ratio entre ambos métodos de compensación y el PIB per cápita. Evidentemente, con esta metodología exploratoria no es posible distinguir este efecto del potencial «efecto llama-

GRÁFICO 3  
CORRELACIÓN ENTRE LAS DIFERENCIAS ENTRE MÉTODOS DE COMPENSACIÓN, CONCENTRACIÓN DE INMIGRANTES Y PIB PER CÁPITA POR PAÍSES



Nota: El panel A muestra la relación entre la diferencia ( $\bar{M}_{MC-Ob} - \bar{M}_{MC-Sub}$ ) (eje vertical) y el número de inmigrantes por cada millar de habitantes (eje horizontal). El panel B muestra la relación entre la diferencia (eje vertical) y el PIB per cápita (eje horizontal).

da» que podría contribuir con la existencia de una mayor cantidad de inmigrantes.

## V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

*Contribución a la teoría.* A nivel teórico, este artículo contribuye con la literatura desarrollando un argumento sobre cómo el tipo de método de compensación puede afectar las decisiones de auto-selección de los trabajadores que perciben discriminación. Este argumento sugiere que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento objetivas son comparativamente menos permeables a los prejuicios y a los estereotipos negativos y, por tanto, a la discriminación salarial, que los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento subjetivas. Como resultado, los TPD no se auto-seleccionan cuando se ofrece MC-Sub, mientras que sí lo harán cuando se ofrece MC-Ob. En otras palabras,

con los MC-Ob, los TPD dejarán de percibir que serán discriminados en el mercado laboral.

*Contribución empírica.* La estrategia empírica de esta investigación consiste en identificar un colectivo de TPD y otro de TNPD, con objeto de examinar si el número de trabajadores del primer tipo relativo al número de trabajadores del segundo tipo se incrementa cuando se usan MC-Ob en lugar de MC-Sub. Si esto es así, es posible concluir que los TPD se auto-seleccionan más frecuentemente en los MC-Ob que en los MC-Sub. La implementación empírica se realiza interpretando a los trabajadores inmigrantes como TPD y a los nativos como TNPD. Los datos indican que, en general, cuando se ofrece destajo (MC-Ob) en lugar de bono subjetivo (MC-Sub) el número de trabajadores inmigrantes aumenta con relación al número de trabajadores nativos. Este resultado respalda el argumento teórico desarrollado en este estudio. Los datos también sugieren que la validez de la hipótesis es más contundente en países con una mayor cantidad de inmigrantes y una mayor renta per cápita.

*Implicaciones de gestión y de política.* Uno de los atributos de los métodos de compensación basados en medidas de rendimiento (sean estas objetivas o subjetivas) es que atrae a los trabajadores más productivos y mantiene alejados a los menos productivos (Lazear, 1986, 2000). Los resultados sugieren que con métodos de compensación basados en medidas de rendimiento subjetivas esta propiedad es menos eficaz para el caso de los trabajadores inmigrantes, debido a que estos perciben ser discriminados en el mercado laboral. En otras palabras, es poco probable que los trabajadores inmigrantes *más productivos se auto-seleccionen* en MC-Sub. Sin embargo, si se utilizan MC-Ob se recupera esta propiedad y se induce a los trabajadores inmigrantes más productivos a auto-seleccionarse. Esta implicación es relevante para las empresas –y en particular para las empresas en países con un mayor peso de inmigrantes y una mayor renta per cápita– debido a que, como es razonable esperar (Cheswick, 1978, 1999), parte importante de los inmigrantes en países europeos es talentosa.

Los resultados de esta investigación también tienen implicaciones importantes en términos de política económica. Como ha sido documentado en muchos países de la UE (véase, por ejemplo, el informe de la OCDE 2019), los inmigrantes generalmente sufren altas tasas de desempleo, y, como sugiere este trabajo, esto podría ser consecuencia

de que estos perciben que serán discriminados en el mercado laboral y no intentarán acceder a él. Utilizando MC-Ob en lugar de MC-Sub se puede solucionar el problema del desempleo de al menos una parte de este colectivo: los trabajadores más talentosos.

*Limitaciones e investigación futura.* La limitación más importante de este estudio es la imposibilidad de ofrecer un análisis econométrico que permita controlar por factores que pudieran condicionar la relación entre las variables de interés, por causalidad inversa (8) o por el error de medición inherente a las encuestas. Por tanto, los resultados aquí presentados tienen que ser interpretados con cautela. A este respecto, nos gustaría volver a enfatizar que el objetivo de este trabajo es llevar a cabo un análisis exploratorio que permita abrir una agenda de investigación futura y no proporcionar un análisis empírico exhaustivo. Futuras investigaciones con acceso a mejor información (que permita llevar a cabo un análisis econométrico riguroso) es necesaria para corroborar la evidencia inicial presentada en este trabajo.

#### NOTAS

(\*) El autor agradece la financiación recibida del proyecto ECO2017-86305-C4-4-R concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad. JOSÉ MANUEL MANSILLA-FERNÁNDEZ agradece la financiación de los proyectos ECO2016-77631-R (Ministerio de Economía y Competitividad) y PID2019-104304GB-I00/AEI/10.13039/501100011033 (Agencia Estatal de Investigación).

(1) Véase, por ejemplo, el informe *European Union Agency for Fundamental Rights*.

(2) Mírese, por ejemplo, la recopilación de COLELLA y KING (2018).

(3) En otras palabras, este estudio ignora la existencia de riesgo, que es el factor más importante considerado en la literatura económica que podría crear esta diferencia (HOLMSTROM, 1979; SHAVELL, 1979).

(4) Pare llevar a cabo este análisis hemos dividido la muestra en trabajadores nativos ( $I_i = 0$ ) e inmigrantes ( $I_i = 1$ ) y creado la variable (en puntuación factorial) *DISCRIMINACIÓN*; la cual se construye en base a una serie de preguntas sobre la percepción de discriminación de los trabajadores entrevistados (véase cuadro n.º 2). El contraste de medias muestra que los trabajadores inmigrantes perciben mayores niveles de discriminación en comparación con los trabajadores nativos.

(5) La muestra se aplica también a siete países fuera de la Unión Europea (Albania, Macedonia, Montenegro, Noruega, Serbia, Suiza y Turquía). Sin embargo, debido a que estos países tienen marcos institucionales diferentes al de los países de la Unión Europea y al hecho de que no es posible controlar por estas diferencias, se opta por excluirlos del análisis empírico.

(6) Este hecho implica que, por falta de representatividad, 10 países (Albania, Bulgaria, Chipre, Hungría, Malta, Países Bajos, Polonia,

República Checa, Rumanía, Turquía) tuvieron que ser retirados de la muestra.

(7) EC (2010) *Manual de legislación europea contra la discriminación*.

(8) Nótese que, de acuerdo con nuestra hipótesis, las empresas eligen sus métodos de compensación de manera exógena y son los trabajadores quienes se autoseleccionan a los diferentes métodos de compensación de acuerdo a su percepción sobre si serán discriminados. Sin embargo, es posible también que sean los empleadores quienes asignen los diferentes métodos de compensación de acuerdo con el estatus de inmigrante del trabajador.

#### BIBLIOGRAFÍA

- AIGNER, D. y CAIN, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30, pp. 175-187.
- ALLASINO, E., REYNERI, E., VENTURINI, A. y ZINCONE, G. (2004). Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Italy. *International Migration Papers*, n.º 67.
- ARROW, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. En O. ASHENFELTER y A. REES (eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- BAKER, G. P., JENSEN, M. C. y MURPHY, K. J. (1988). Compensation and Incentives: Practice vs. Theory. *The Journal of Finance*, 43, pp. 593-616.
- BARRENECHEA-MÉNDEZ, M. A. y BEN-NER, A. (2017). Mission congruence and organization design: An empirical analysis of childcare facilities. *Industrial Relations*, 56, pp. 411-426.
- BECKER, B. E. (1980). *Perceived discrimination, work attitudes, and labor market experience*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration.
- BECKER, B. E. y HILLS, S. M. (1981). Youth attitudes and adult labor market activity. *Industrial Relations*, 20, pp. 60-70.
- BECKER, G. (1971). *The Economics of Discrimination*, 2 ed. University of Chicago Press.
- BELMAN, D. y HEYWOOD, J. S. (1988). Incentive schemes and racial wage discrimination. *The Review of Black Political Economy*, 17(1), pp. 47-56.
- BERTRAND, M. y MULLAINATHAN, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), pp. 991-1013.
- BANERJEE, R. (2008). An Examination of Factors Affecting Workplace Discrimination. *Journal of Labor Research*, 29(4), pp. 380-401.
- BLOOM, N. y VAN REENEN, J. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. *Quarterly Journal of Economics*, 122(4), pp. 1351-1408.
- (2010). Human resource management and productivity. En ORLEY ASHENFELTER y DAVID CARD DAVID (eds.). *Handbook of Labor Economics*. Handbooks in Economics. Elsevier.

- BODVARSSON, Ö. B. y VAN DER BERG, H. (2009). *The Economics of immigration: Theory and policy*, 2nd ed. New York: Springer-Verlag.
- BORJAS, G. J. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *American Economic Review*, 77, pp. 531-553.
- (1991). Immigrants in the US labor market: 1940-1980. *American Economic Review*, 81, pp. 287-291.
- (1999). The Economic Analysis of Immigration. En O. ASHENFELTER y DAVID E. CARD (eds.). *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A (pp. 1697-1760). Amsterdam: North-Holland Publishing Company.
- BRADLEY-GEIST, J. C. y SCHMIDTKE, J. M. (2018). Immigrants in the workplace: Stereotyping and discrimination. En A. J. COLELLA y E. B. KING (eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of workplace discrimination*, p. 159-175. Oxford University Press.
- CHARLES, K. K. y GURRYAN, J. (2008). Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination. *Journal of Political Economy*, 116(5), pp. 773-809.
- CHISWICK, B. R. (1978). The effect of americanization on the earnings of foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, 86, pp. 897-921.
- (1999). Are immigrants favorably self-selected? *American Economic Review*, 89(2), pp. 181-185.
- COLELLA, A. J. y KING, E. B. (2018). *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Oxford library of psychology. Oxford University Press.
- DUGUET, E., LEANDRI, N., L'HORTY, Y. y PETIT, P. (2010). Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area. *Annals of Economics and Statistics*, n.º 99/100, pp. 187-215.
- ESPOSITO, P., COLLIGNON, S. y SCICCHITANO, S. (2020). The effect of immigration on unemployment in Europe: Does the core-periphery dualism matter? *Economic Modelling*, 84, pp. 249-258.
- FANG, T. y HEYWOOD, J. S. (2006). Output pay and ethnic wage differentials: Canadian evidence. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45(2), pp. 173-194.
- (2010). Immigration, ethnic wage differentials and output pay in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), pp. 109-130.
- FOSS, N. J. y LAURSEN, K. (2005). Performance pay, delegation and multitasking under uncertainty and innovativeness: An empirical investigation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 58(2), pp. 246-276.
- GOLDIN, C. y ROUSE, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of blind auditions on female musicians. *American Economic Review*, 90(4), pp. 715-741.
- GUNDERSON, M. (1975). Male-female wage differentials and the impact of equal pay legislation. *The Review of Economics and Statistics*, 57(4), pp. 462-469.
- HALL, S. P. y CARTER, R. T. (2006). The Relationship Between Racial Identity, Ethnic Identity, and Perceptions of Racial Discrimination in an Afro-Caribbean Descent Sample. *Journal of Black Psychology*, 32(2), pp. 155-175.
- HECKMAN, J. J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), pp. 101-116.
- HEYWOOD, J. S. y O'HALLORAN, P. L. (2005). Racial earnings differentials and performance pay. *Journal of Human Resources*, 40(2), pp. 435-452.
- HOFER, H., TITELBACH, G., WINTER-EBMER, R. y AHAMMER, A. (2017). Wage Discrimination Against Immigrants in Austria? *Labour*, 31, pp. 105-126.
- HÖLMSTROM, B. (1979). Moral hazard and observability. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), pp. 74-91.
- IMBENS, G. W. y ANGRIST, J. D. (1994). Identification and estimation of local average treatment effects. *Econometrica*, 62, pp. 467-475.
- JIRJAHN, U. y STEPHAN, G. (2004). Gender, piece rates and wages: evidence from matched employer-employee data. *Cambridge Journal of Economics*, 28(5), pp. 683-704.
- KAMPELMANN, S. y RYCX, F. (2016). Wage Discrimination against Immigrants: Measurement with Firm-Level Productivity Data. *IZA Discussion Papers*, 10159. Institute of Labor Economics (IZA).
- LAZEAR, E. P. (1986). Salaries and piece rates. *Journal of Business*, 59, pp. 405-431.
- (2000). Performance pay and productivity. *American Economic Review*, 90(5), pp. 1346-1361.
- LYNCH, L. y BLACK, S. (2002). How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity. *Review of Economics and Statistics*, 83, pp. 434-445.
- MCGINNITY, F. y GIJSBERTS, M. (2016). A threat in the air? Perceptions of group discrimination in the first years after migration: Comparing Polish Migrants in Germany, the Netherlands, the UK and Ireland. *Ethnicities*, 16(2), pp. 290-315.
- McKAY, P. F., AVERY, D. R. y MORRIS, M. A. (2008). Mean racial-ethnicity differences in employee sales performance: The moderate role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61, pp. 349-374.
- MOBIUS, M. M. y ROSENBLAT, T. S. (2006). Why Beauty Matters. *American Economic Review*, 96(1), pp. 222-235.
- OCDE (2019). *International Migration Outlook 2019*. París: OECD Publishing.

PAGER, D., WESTERN, B. y BONIKOWSKI, B. (2009). Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. *American Sociological Review*, 74, pp. 777-799.

PHELPS, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, pp. 659-661.

RUYSSEN, I. y SALOMONE, S. (2018). Female migration: A way out of discrimination? *Journal of Development Economics*, 130, pp. 224-241.

STEPHAN, W.G., YBARRA, O. y BACHMAN, G. (1999). Prejudice Toward Immigrants. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, pp. 2221-2237.

WALDMAN, D. A. y AVOLIO, B. J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), pp. 33-38.

WHITE, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48, pp. 817-838.