
EXPERIMENTOS ECONÓMICOS EN EL MERCADO LABORAL

NATALIA JIMÉNEZ

Universidad Pablo de Olavide
Middlesex University

En las últimas tres décadas ha habido un drástico y continuo incremento del uso de la metodología experimental en diversas áreas de la economía. Una de las más prolíficas se ha centrado en el estudio del mercado laboral. La mayoría de los experimentos llevados a cabo han versado sobre teoría de contratos, negociación, incentivos, preferencias sociales, discriminación y comparación salarial, etc (1). En este artículo se pretende hacer un recorrido por algunos de los principales resultados y conclusiones extraídos de la metodología experimental en el mercado laboral.

En primer lugar, sería conveniente exponer las ventajas e inconvenientes más relevantes que el uso de la metodología experimental puede aportar a las cuestiones estudiadas en el mercado laboral. Como en cualquier experimento científico, la primera ventaja de los experimentos económicos es la posibilidad de controlar las condiciones del entorno (o el modelo) objeto de estudio. Este control puede permitir al experimentalista estudiar la causa de los efectos encontrados, lo que sería muy difícil en el mundo real donde los efectos de las distintas variables están mezclados. Por ejemplo, Charness y Kuhn (2007) analizan cómo afecta la información que reciben los individuos sobre el salario de sus compañeros cuando hay diferencias de productividad entre los trabajadores. Para ello, consideran un entorno donde no hay información sobre los demás y otro en el que sí la hay. De esta manera, pueden concluir que los efectos en los resultados están causados únicamente por la información. Esto no sería posible de implementar en el mundo real donde el control de la información es considerablemente más complejo.

Otro aspecto positivo de esta metodología es que un experimento se puede diseñar para obtener exactamente las variables que interesan para el análisis, mientras que en las bases de datos del mundo real hay que conformarse con las variables que recogen las distintas instituciones que en bastantes ocasiones pueden ser variables proxy (2) y tener valores ausentes. Un ejemplo sería el trabajo de Brice *et al.* (2015) que investiga cómo cambia el uso del tiempo de ocio en horas de

trabajo cuando se paga a los trabajadores de acuerdo a los resultados individuales o de un equipo de trabajo. El tiempo de ocio en horas de trabajo sería una variable extremadamente difícil de estimar en entornos reales.

Por último, hay cambios en el entorno que son ilegales o imposibles de implementar en el mundo real. Un ejemplo claro es cuando el objetivo del estudio es el efecto que tienen las instituciones en el mercado laboral. En el artículo de Brown *et al.* (2004) se comparan los resultados de un mercado laboral completamente desregularizado y otro regularizado en el que las empresas tienen la obligación de ofrecer un contrato permanente a los trabajadores que han sido contratados durante dos periodos consecutivos. Comparar estos dos mercados en el mundo real no sería factible.

Las principales críticas a la metodología experimental en este contexto son: la validez externa de los resultados, la artificialidad del entorno del laboratorio, la cantidad de dinero en juego y los problemas de selección de los participantes en los experimentos de laboratorio. En su mayoría, estos problemas se pueden resolver usando los llamados experimentos de campo (3). Existe una diversidad de experimentos de campo en el mercado laboral que demuestra que los resultados obtenidos en el laboratorio con estudiantes se ajustan en gran medida al comportamiento de los participantes en los experimentos de campo (4).

Una vez expuesta la utilidad de la metodología experimental como técnica complementaria al análisis teórico o empírico (basado en los datos recogidos a través de encuestas o bases de datos), vamos a introducir el juego que intenta capturar las relaciones entre trabajadores y empresas en el mercado laboral: el *giff-exchange game* o juego del intercambio de obsequios. El punto de partida de este juego es el modelo sobre la determinación de los salarios de Akerlof (1982) y Akerlof y Yellen (1990). El principal supuesto de este modelo es la «hipótesis del tándem salario-esfuerzo justo». Esta hipótesis asume que cada trabajador tiene un concepto de salario justo y si el salario que le ofrece una empresa es menor que el justo, dicho trabajador realizará un esfuerzo que será la fracción equivalente (entre el salario ofrecido y el justo) del esfuerzo considerado justo por el trabajador. Uno de los principales resultados de este modelo es que la relación laboral se puede caracterizar en términos de un «intercambio de obsequios» entre empresas y trabajadores, en el sentido de que las empresas pueden estar interesadas en pagar un salario por encima del de equilibrio si esperan que los trabajadores realicen un esfuerzo por encima del mínimo. El primer experimento basado en esta teoría y que introdujo el juego de «intercambio de obsequios» fue realizado por Fehr *et al.* (1993). En este juego hay dos tipos de jugadores, empresas y trabajadores, que se asignan aleatoriamente al inicio del experimento. En la primera etapa, cada empresa hace una oferta salarial a un trabajador en particular (con el que ha sido emparejada de manera aleatoria). La empresa también tiene que elegir el nivel de esfuerzo que desearía que su trabajador realizase a cambio del salario ofrecido. Este esfuerzo no es contractual. En la segunda etapa, los trabajadores deciden si aceptan o no la oferta salarial de su empresa. Los trabajadores que aceptan la oferta tienen que elegir un nivel de esfuerzo. Los salarios tienen que ser enteros entre 20 y 120 y los niveles de esfuerzo disponible están entre 0,1 y 1, es decir, el esfuerzo no es real sino ficticio (5). Cada nivel de esfuerzo del trabajador se asocia con un nivel de coste que es creciente y aproximadamente convexo. Los pagos, tanto de la empresa como del trabajador, son nulos cuando el trabajador no acepta la oferta salarial. En caso contrario, la empresa recibe como pago la rentabilidad bruta máxima de un trabajador (v) menos el salario ofrecido (w), y la diferencia anterior se multiplica por el esfuerzo del trabajador (e) (6).

$$\pi^E = (v - w) * e$$

El pago (π^W) para el trabajador cuando acepta la oferta de la empresa sería el salario ofrecido (w) menos el coste del nivel de esfuerzo ($c(e)$) elegido en la segunda etapa:

$$\pi^W = W - C(e)$$

Aunque de una manera muy simplificada, este juego captura el conflicto esencial existente en las relaciones laborales del mundo real. Por una parte, cuanto mayor sea el nivel de esfuerzo proporcionado por el tra-

bajador y cuanto menor sea el salario ofrecido, mayores serán los beneficios de la empresa. Mientras que cuanto menor sea el nivel de esfuerzo proporcionado por el trabajador y mayor el salario ofrecido, mayores serán los beneficios del trabajador.

Los resultados que obtuvieron en este experimento fueron que en media las empresas ofrecieron un salario de 72 y que los trabajadores respondieron con un nivel de esfuerzo medio de 0,4. También observaron una correlación aproximada de un 8% entre el nivel de esfuerzo y el salario ofrecido. Este resultado es conocido en la literatura como reciprocidad positiva (de los trabajadores hacia las empresas) y es bastante robusto a las numerosas réplicas experimentales realizadas con posterioridad. Como conclusiones fundamentales de este trabajo podemos decir que las empresas creen que la mayoría de los trabajadores no son exclusivamente maximizadores de sus pagos (preferencias egoístas) y que esa creencia es correcta ya que la mayoría de los trabajadores responden a salarios más altos con niveles de esfuerzo más altos (Figura 1, en la página siguiente).

El «juego de intercambio de obsequios» o modificaciones del mismo han sido usados de manera intensiva en los experimentos centrados en el mercado laboral. En las siguientes secciones haremos un resumen de los distintos resultados experimentales en algunas de las principales cuestiones estudiadas en el mercado laboral. Analizaremos distintos tipos de incentivos que se consideran en la teoría de contratos y sus efectos sobre los beneficios. Posteriormente, se explorarán las dificultades que pueden surgir cuando hay comparación y/o discriminación salarial. A continuación, examinaremos las consecuencias de la regulación gubernamental en el mercado de trabajo. Por último, se presentarán las conclusiones.

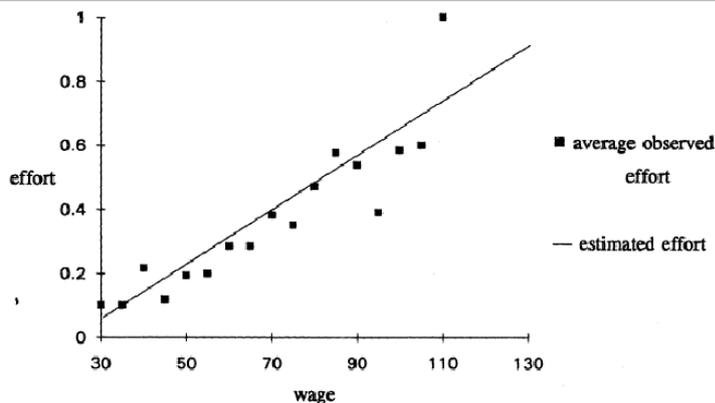
INCENTIVOS Y RENDIMIENTO LABORAL ¶

Si bien gran parte de nuestro entendimiento de los mercados de trabajo se deriva de la idea de que los trabajadores responden a los incentivos monetarios, existen diversos artículos en economía experimental que destacan la relevancia del papel de algunos factores psicológicos (y no de mercado) como determinantes del rendimiento de los trabajadores.

El objetivo de las empresas es maximizar su beneficio y esto depende en una gran proporción, en la mayoría de los casos, del rendimiento de sus trabajadores. Este rendimiento dependerá tanto de la capacidad (habilidades) de estos trabajadores como de su nivel de esfuerzo. En este tema nos centraremos en el estudio del nivel de esfuerzo. En particular, estudiaremos algunos factores y situaciones que pueden darse en una empresa y cómo dichos factores influirán en el esfuerzo (y, por tanto, en el rendimiento) de los trabajadores (7).

Uno de los primeros trabajos que analiza los efectos de un cambio en el sistema de incentivos es el de Lazear

FIGURA 1
RELACIÓN ENTRE EL SALARIO Y EL ESFUERZO EN FEHR ET AL (1993)



FUENTE: Fehr *et al.* (1993)

(2000). En este artículo se analizan los datos de la empresa Safelite Glass Corporation, una gran compañía de cristal de automóviles. Durante los años 1994 y 1995, la empresa cambió de forma paulatina el método de compensación de sus trabajadores, que pasaron de recibir salarios por hora a un salario que dependía del rendimiento del trabajador. Este cambio en los incentivos logró incrementar las ganancias de la empresa en un 44% (8). Este incremento fue causado (aparte de por la mejora del rendimiento de los trabajadores) porque aumentó la habilidad de la empresa para contratar a los trabajadores más productivos (9). La empresa compartió parte de sus ganancias en productividad suponiendo un incremento del 10% en el salario de los trabajadores.

Como hemos visto en el artículo anterior y como nos indica la intuición económica, un aumento en los incentivos financieros provistos para una actividad mejorará el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, lo que predice la teoría puede fallar en situaciones concretas, debido a que factores diferentes del dinero pueden influir en la decisión del agente. Por ejemplo, una persona puede ser reacia a trabajar por una compensación muy pequeña porque este hecho podría indicar su disposición general a aceptar un salario pequeño, y por lo tanto debilitar su posición negociadora en el futuro. Otra posible razón es que la gente puede seguir las normas sociales de un comportamiento independientemente de cualquier compensación monetaria (cuando una persona tiene una motivación intrínseca). En este sentido, Gneezy y Rustichini (2000) realizaron una serie de experimentos con esfuerzo real tanto en el laboratorio como en el campo, con resultados similares. Estos autores encuentran dos posibles problemas que pueden surgir con este tipo de compensación. Por una parte, si los sujetos tienen un alto nivel de motivación intrínseca en la tarea que realizan, la introducción del incentivo desplaza esta motivación por otra motivación basada en el dinero, siendo el efecto neto negativo en términos de rendimiento. Además, podemos ver que cuando el incentivo es demasiado bajo, esto puede llevar a un efecto contrario al buscado sobre el rendimiento de los trabajadores. Este estu-

dio podría ser utilizado por las empresas que estén interesadas en un sistema de incentivos basado en el rendimiento del trabajador, de manera que deben ser cautas para no dar unos incentivos demasiado bajos o analizar si la motivación intrínseca de los trabajadores es relevante, ya que podrían encontrarse con que el resultado final implique que el rendimiento disminuya.

El artículo de Ariely *et al.* (2009) representa un caso en el que el sistema de incentivos no funciona porque el incentivo es demasiado grande. Esta idea está basada en la teoría de que existe un nivel de motivación óptimo a partir del cual el rendimiento de los trabajadores se reduce. Una posible explicación de esta reducción podría ser porque en las tareas que los trabajadores realizan de manera automática, introducir un incentivo demasiado alto, produce en los trabajadores un aumento de la presión en la tarea que están realizando. Un ejemplo claro donde ocurre esto con frecuencia es en los deportes.

Otra cuestión abordada en la literatura experimental sobre las interacciones en el mercado laboral y que puede tener un efecto significativo en el rendimiento de trabajador son ciertas características «coercitivas» de los contratos, como los requisitos mínimos de esfuerzo o la supervisión de los empleados, sobre los niveles de esfuerzo de los agentes (y más ampliamente sobre la eficiencia del contrato). En este sentido, Frey (1993) propuso que, especialmente en entornos donde los managers y los trabajadores se conocen personalmente, la decisión del manager de controlar al agente puede interpretarse como una señal de desconfianza, y puede reducir el esfuerzo del trabajador. Falk y Kosfeld (2006) ponen a prueba en el laboratorio una idea estrechamente relacionada con la anterior. Consideran una modificación del juego de intercambio de obsequios en el que los agentes eligen el esfuerzo (que les cuesta menos de lo que beneficia a la empresa) y la única decisión de los managers es si imponen o no un nivel mínimo de esfuerzo al agente (esto es esencialmente un juego de intercambio de obsequios, pero sin el obsequio inicial por parte de la empresa). Si la decisión de los managers de imponer un nivel mínimo

de esfuerzo no tuviera efectos en el comportamiento de los agentes, las distribuciones truncadas del esfuerzo de los agentes (por encima del mínimo exigido) deberían ser las mismas, ya se impusiera o no el mínimo. Esto no es lo que ocurre, ya que Falk y Kosfeld encuentran «costes ocultos del control» en el sentido de que la mayoría de los agentes reducen el esfuerzo cuando las empresas intentan «controlar» sus acciones (aunque los niveles de esfuerzo de un número menor de agentes «oportunistas» sí que aumentaron por encima del esfuerzo mínimo). En la mayoría de los tratamientos, estas reducciones netas en el esfuerzo fueron tan sustanciales que los managers que «controlaron» obtuvieron beneficios más bajos que los que no lo hicieron. En una encuesta de seguimiento, los autores formularon a los agentes la pregunta «¿Qué sientes si el manager te obliga a transferir al menos (x) puntos?». La respuesta más común fue la «desconfianza», especialmente entre los agentes que reaccionaron negativamente al control. Los resultados de estos autores sugieren que, al menos en un entorno de laboratorio, los intentos rígidos de controlar el comportamiento de los agentes pueden llevar al fracaso. Los autores también brindan cierto apoyo a la validez externa de sus resultados mediante la administración de una encuesta que elicitó la «motivación laboral» de los estudiantes en una variedad de situaciones hipotéticas de trabajo que implican diferentes grados de control o confianza del empleador.

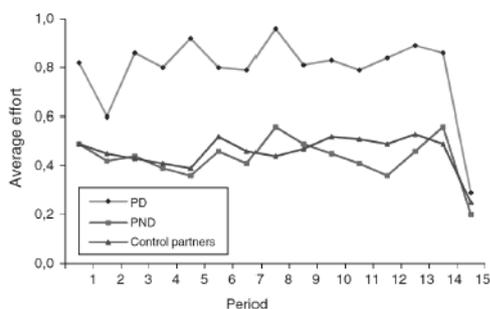
Schnedler y Vadovic (2007) muestran, en una brillante modificación del diseño de Falk y Kosfeld (2006), que el control por parte de los managers no provoca reacciones negativas en los agentes cuando el control del director se legitima de dos maneras alternativas. En una de ellas, el principal debe establecer una política de control común que se aplique no sólo al agente, sino también a un agente «autómata» computarizado que suministra el mínimo esfuerzo cuando esto se permite. Tal vez no sorprenda que los agentes entiendan la decisión del manager en este caso y no reduzcan su esfuerzo cuando se imponen controles. En el otro entorno, el manager recibe una dotación inicial pequeña (en contraste con lo que ocurre en Falk y Kosfeld que reciben cero), y se permite que los trabajadores tomen una parte de esta dotación eligiendo un nivel de esfuerzo muy bajo. Aquí también, los sujetos experimentales consideran legítima la decisión de control ya que es un instrumento que protege la dotación inicial de los managers de la «usurpación» del trabajador.

Como conclusión de los experimentos anteriores podemos afirmar que el control es en su mayoría perjudicial para el rendimiento de los trabajadores. Por tanto, si consideramos la idea opuesta de control, es decir, otorgar más libertad y autonomía a los trabajadores, ésta debería tener un efecto positivo sobre su rendimiento. Esto es precisamente lo que llevan a cabo Charness et al. (2012). En el diseño de su experimento de laboratorio comparan un juego estándar de intercambio de obsequios con una modificación en la que la empresa tiene la oportunidad de delegar la decisión del salario, es decir, los trabajadores pueden ele-

gir su propio salario. Los resultados muestran que dicha delegación aumenta significativamente los niveles de esfuerzo. También observan una mejora parecida, ya que las ganancias tanto de las empresas como de los trabajadores aumentan cuando las empresas deciden delegar. En los casos en que los trabajadores eligen su salario, éste es siempre bastante elevado, luego una posible explicación de este resultado sería que el esfuerzo más alto se debe a que los salarios son más altos con delegación (10). Sin embargo, esta explicación queda descartada por el hecho de que este resultado también es cierto cuando los salarios con y sin delegación son similares. Los autores encuentran evidencias de que la principal motivación no es estratégica que explica la reacción positiva a la delegación es una sensación de mayor responsabilidad (y no una reciprocidad positiva por parte de los trabajadores hacia las empresas por darles la oportunidad de elegir su propio salario). A pesar de que puede tener más sentido que la delegación salarial ocurra principalmente en las relaciones laborales a largo plazo (no parece probable que un empleador ofrezca a un trabajador temporal o a un jornalero la posibilidad de elegir su propio salario), los autores encuentran que la delegación del salario también puede ser útil en un entorno sin reputación aunque el efecto positivo es mucho mayor para entornos con reputación (ver la evolución del esfuerzo en las Figuras 2a) y b), en la página siguiente, para entornos con o sin reputación, respectivamente). Estos resultados potencialmente tienen importantes implicaciones para el mercado de trabajo ya que sugieren que este enfoque de dar más autonomía a los trabajadores podría ser más eficaz que otros usados más habitualmente para aumentar la productividad de los trabajadores. De hecho, los autores encuentran una empresa real que apoya sus resultados. Semco es una empresa brasileña que lleva operando en el mercado más de dos décadas. Una de las innovaciones de Semco fue que los trabajadores podían establecer sus propios salarios y horas de trabajo. Parece que el experimento Semco ha sido un gran éxito ya que una inversión inicial de \$100.000 hecha en Semco en 1982 valdría hoy más de 4,5 millones de dólares. Semler (1989, 1993), presidente y accionista mayoritario de Semco SA, resume su filosofía de la siguiente manera: «La mayoría de las empresas contratan adultos y los tratan como niños. Todo lo que Semco hace es dar a la gente la responsabilidad y la confianza que merecen» (1993, p.133).

En un estudio más reciente, Charness et al. (2016) extienden este experimento cuando las empresas pueden delegar la decisión de salario en uno, dos o ningún trabajador. Además, introducen una tarea de esfuerzo real para comprobar si hay algún cambio en los resultados. Los resultados demuestran que el efecto positivo en el rendimiento de los trabajadores se mantiene en este entorno. También encuentran que cuando existe discriminación negativa respecto al derecho a elegir el propio salario, los trabajadores tienden a responder con menor productividad. Por último, no encuentran diferencias significativas entre el esfuerzo real y el artificial.

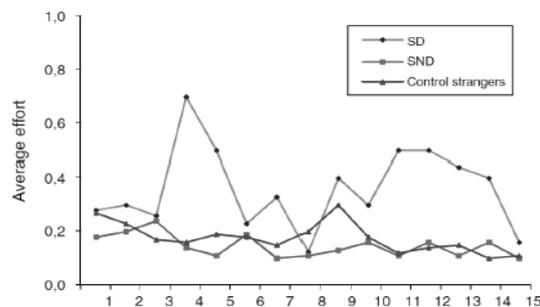
FIGURA 2A
EVOLUCIÓN DEL ESFUERZO EN UN ENTORNO CON REPUTACIÓN (PARTNERS)



Nota: Control corresponde al juego de intercambio de obsequios donde no es posible la delegación, D corresponde al caso en el que las empresas delegaron y ND al caso donde las empresas no delegaron aunque tenían esa posibilidad

FUENTE Charness *et al.* (2012).

FIGURA 2B
EVOLUCIÓN DEL ESFUERZO EN UN ENTORNO SIN REPUTACIÓN (STRANGERS)



COMPARACIONES SALARIALES Y DISCRIMINACIÓN

En los contratos laborales es muy difícil especificar en su totalidad el comportamiento de los trabajadores. Incluso en el mejor de los casos, aquel donde las tareas que debiera realizar estén perfectamente especificadas, el trabajador siempre tiene un margen para trabajar con mayor o menor eficacia en función de que esté más o menos motivado. Uno de los aspectos que podría afectar a su motivación es su valoración sobre la justicia de sus ingresos. Si un trabajador considera que está siendo injustamente tratado, es probable que ese sentimiento afecte a su productividad. Uno de los determinantes para un trabajador a la hora de decidir si está recibiendo un salario justo o no, es comparar lo que recibe con el salario que ganan otros trabajadores de su misma empresa o de su mismo sector en la industria. En esta sección vamos a ver como el esfuerzo de los trabajadores depende no sólo de su propio salario sino también del salario que reciben sus «semejantes» y cómo las comparaciones salariales pueden alterar el rendimiento en el trabajo.

Charness y Kuhn (2007) plantean esta cuestión en un juego estándar de intercambio de obsequios en el que los trabajadores sabían que su productividad era diferente de la de sus compañeros de trabajo, pero no sabían el tamaño o la dirección de esta diferencia. Si las preocupaciones de equidad entre trabajadores son importantes determinantes del esfuerzo, podríamos esperar que los trabajadores de baja productividad (que tienden a recibir salarios más bajos) reduzcan su esfuerzo en los tratamientos donde observan el salario de sus compañeros de trabajo con respecto a cuando no lo hacen (basándonos en el modelo propuesto por Akerlof y Yellen (1990)). Sorprendentemente, esto no es lo que ocurre. La principal preocupación de los agentes parece corresponder a las ofertas generosas salariales de la empresa. Los autores conjeturan que responder a las ofertas salariales hechas a sus compañeros de trabajo probablemente enturbiaría esta «señal» y en consecuencia, los trabajadores lo evitan (11).

El trabajo de Gächter y Thöni (2010) presenta resultados opuestos en cierto sentido. La principal diferencia con el estudio anterior es que los trabajadores tienen la misma productividad ex-ante, lo que claramente puede influir en lo que los trabajadores consideren un salario justo. Este estudio muestra que pagar a un trabajador menos que a un compañero de trabajo que realice tareas similares puede ocasionar una reducción en su esfuerzo. Sin embargo, lo opuesto, pagarle más que a su compañero, no parece que dé lugar a un mayor esfuerzo. Por otro lado, aunque este estudio también pone de manifiesto que existe una gran heterogeneidad individual (algunos trabajadores no reaccionan a los salarios de los demás, otros lo aumentan o lo reducen si éstos son más altos y otros eligen los esfuerzos más altos cuando los dos trabajadores ganan lo mismo), también demuestra que es la intencionalidad en la fijación salarial la que hace reaccionar a los trabajadores ante discriminaciones salariales. Cuando se sienten discriminados reaccionan negativamente (bajando sus esfuerzos) para castigar a las empresas por su injusta decisión.

Un escenario distinto es cuando los trabajadores se comparan con otros a pesar de pertenecer a distintas empresas. Esto es lo que analizan de Clark *et al.* (2010). Es más, estos autores no sólo estudian si el esfuerzo de un trabajador depende o no del salario de los demás, sino que además tratan de ver si la comparación salarial es ordinal o más bien cardinal, es decir, ¿qué afecta más a los trabajadores, su salario relativo o su posición dentro de su grupo de referencia? Para ello, llevan a cabo un experimento de laboratorio usando el juego de intercambio de obsequios estándar y adicionalmente contrastan sus resultados con el análisis de datos empíricos procedentes de una encuesta sobre el mercado laboral realizada a nivel internacional, la ISSP (*International Social Survey Program*), que incluye información tanto sobre las ganancias de los trabajadores como sobre el esfuerzo que realizan. Los autores observan que cuando los trabajadores saben que su salario es menor que el del resto, esto tiene un efecto

negativo sobre su esfuerzo. Sin embargo, a los trabajadores les afecta más dónde se encuentran en el *ranking* de salarios que la propia diferencia cuantitativa, es decir, que la comparación más relevante es la ordinal y no la cardinal. Estos datos explican en parte por qué una gran mayoría de las empresas suelen elegir políticas estrictas de no revelación de salarios, de tal forma que cada trabajador sólo conoce sus propias ganancias (12).

Todos los estudios anteriores tienen una conclusión clara, cuando la productividad y la tarea a realizar son similares, los trabajadores pueden reducir su esfuerzo si se les ofrece un salario inferior a los demás, y esto a su vez puede tener consecuencias negativas para los beneficios de las empresas. Una de estas situaciones se produce claramente cuando hay diferencias salariales por motivos de discriminación étnica, de género, de apariencia física, etc. La existencia de discriminación y sus efectos sobre el empleo y los salarios es un tema extensamente estudiado en la economía del trabajo. Una cuestión fundamental es cómo mejorar las preocupaciones tales como la brecha salarial entre hombres y mujeres y la desventaja racial. ¿Pueden las políticas como la acción afirmativa ser eficaces o es probable que sean contraproducentes? Una vez más, es posible centrarse específicamente en estas cuestiones utilizando técnicas de laboratorio.

La discriminación de género y en particular la brecha salarial existente en todos los países del mundo entre hombres y mujeres es el campo donde la economía experimental sobre discriminación salarial ha sido más prolífica (13). Una muestra de esta literatura es el experimento de Schwioren (2003) que observa que las mujeres reciben un salario inferior por un trabajo similar en un juego de intercambio de obsequios, independientemente de si los hombres o las mujeres están en el papel de la empresa o del trabajador.

Uno de los temas que ha suscitado más interés en los últimos años es el análisis de las diferencias de género respecto a la competencia. Varios trabajos, comenzando con Gneezy *et al.* (2003), muestran que las mujeres empeoran su rendimiento en entornos competitivos con respecto a los hombres, a pesar de tener la misma habilidad en la tarea del experimento (resolver laberintos). Esto está ocasionado por un aumento en el rendimiento de los hombres en el entorno competitivo, ya que el rendimiento de las mujeres no difiere entre los entornos con y sin competencia. Además, el efecto es más pronunciado cuando las mujeres compiten contra los hombres que cuando las mujeres compiten contra las mujeres (14). De manera consecuente con este estudio, Niederle y Vesterlund (2007) observan que las mujeres huyen de la competencia cuando tienen la opción de elegir un entorno con o sin competencia, a pesar de estar en lo alto del *ranking* en la tarea a realizar y de perder dinero con su elección. Las autoras encuentran evidencia de que la principal causa que explica los resultados es el exceso de confianza de los hombres en su rendimiento. Por último, Gneezy, Leonard y List (2009) realizaron experimentos de campo

en Tanzania e India en un patriarcado y un matriarcado, respectivamente. Los resultados en la sociedad patriarcal corresponden estrechamente a los resultados en las culturas occidentales, mientras que van en la dirección opuesta en la sociedad matriarcal. Por tanto, las diferencias culturales pueden ser mucho más relevantes a la hora de explicar las diferencias en competencia observadas en experimentos y no los rasgos genéticos innatos (15).

El número de estudios que investigan la discriminación étnica es mucho más reducido debido a la dificultad logística de implementarlo en el laboratorio o en un entorno real sin que sea evidente el objeto de estudio. La mayoría de estos trabajos son experimentos de campo como muestra Riach y Rich (2002) en su revisión de la literatura en experimentos de campo sobre discriminación en el mercado laboral. Los autores encuentran niveles significativos, persistentes y generalizados de discriminación contra los no caucásicos. Las tasas de discriminación en el empleo en contra los no caucásicos de aproximadamente un 25% en Australia, Europa y Norte América. En un estudio más reciente, Pager *et al.* (2009) llevan a cabo un experimento de campo en el mercado laboral de salarios bajos en la ciudad de Nueva York. Los autores reclutaron candidatos caucásicos, afroamericanos y latinos que fueron emparejados en base a sus características demográficas y a sus habilidades interpersonales. A estos solicitantes se les asignó currículos equivalentes y se enviaron solicitudes idénticas (excepto por la procedencia étnica) en parejas a cientos de puestos de trabajo. Sus resultados muestran que los solicitantes afroamericanos tenían la mitad de probabilidad que los caucásicos (igualmente calificados) de recibir una llamada de la correspondiente oferta de trabajo. De hecho, los solicitantes afroamericanos y latinos sin antecedentes penales no obtuvieron mayor tasa de respuestas que los solicitantes caucásicos recién salidos de prisión.

REGULACIÓN GUBERNAMENTAL

Hasta el momento todos los trabajos analizados se basan en modelos o entornos muy simplificados del mercado laboral (la mayoría de ellos usan el juego del intercambio de obsequios). Una de las características poco realistas en estos estudios es que las interacciones entre empresas y trabajadores son exógenamente determinadas por el experimentador. Uno de los primeros artículos en considerar relaciones endógenas es el de Fehr *et al.* (1993) que modeliza el mercado laboral como una subasta unilateral en la que las empresas proponen ofertas contractuales a todos los trabajadores presentes en la sesión experimental. Uno de los resultados principales fue que estos mercados no se vaciaron cuando el esfuerzo no era contratante: las empresas ofrecieron salarios por encima del precio de equilibrio de mercado porque estos salarios generaron más esfuerzo que los salarios de equilibrio. Las empresas que trataron de reducir tales salarios fracasaron debido a las respuestas endógenas del esfuerzo de los trabajadores, lo que generó desempleo. Este resultado está en la misma línea que el modelo de desem-

pleo involuntario propuesto por Shapiro y Stiglitz (1984), aunque el mecanismo (reciprocidad positiva de los trabajadores) es diferente al de los despidos disciplinarios que son centrales en el modelo de Shapiro y Stiglitz.

Basándose en el experimento anterior, el artículo de Brown *et al.* (2004) extiende su diseño a un entorno aún más realista donde tanto los trabajadores como las empresas pueden construir una reputación ya que tienen unos números de identificación que el resto de los participantes pueden seguir. Probablemente los resultados de este estudio han sido de los que más significativamente han influido en la conceptualización de los mercados de trabajo por parte de los economistas del trabajo. Los autores incluyen en este mercado una tasa de desempleo del 30%. Cada período de comercialización tenía dos etapas: un mercado de contratos, seguido por el intercambio de esfuerzo en los contratos que se habían llevado a cabo. En todos los casos, el mercado de los contratos era, una vez más, una subasta unilateral: las empresas presentaban ofertas (consistentes en un salario, un nivel de esfuerzo deseado y el número de identificación de la empresa), que podían ser aceptadas o rechazadas por los trabajadores. Una vez que la oferta de una empresa era aceptada por un trabajador, tanto la empresa como el trabajador eran retirados del mercado para ese período comercial. Es importante destacar que las empresas podían hacer ofertas tanto privadas como públicas: las ofertas privadas sólo se transmitían al trabajador con el que la empresa quería comerciar. Los resultados sugieren que, bajo contratos incompletos, un intercambio exitoso es generalmente iniciado por una generosa oferta de salario que un trabajador responde con un alto nivel de esfuerzo. Después de eso, las empresas buscan repetidamente al mismo trabajador con una oferta privada. Por tanto, el resultado, más que un mercado clásicamente competitivo, es un mercado donde el monopolio bilateral emerge de manera endógena una vez que se ha establecido la relación laboral, un cambio descrito elocuentemente por Williamson (1985) como la «transformación fundamental». En muchos sentidos, los mercados laborales que emergen en este estudio son mucho más familiares a los trabajadores actuales que un mercado de trabajo «clásico»: los trabajadores invierten en su reputación al principio de su carrera trabajando duro y esta reputación es (racionalmente) recompensada por su empleador para continuar en el empleo a un «buen» salario. En resumen, Brown *et al.* (2004) muestra muy elegantemente que si la incompletitud contractual juega un papel importante en las interacciones entre trabajadores y empresas, el modelo teórico correcto del equilibrio del mercado de trabajo puede no ser el competitivo al que estamos acostumbrados sino uno de los varios equilibrios alternativos interesantes (Mortensen y Pissarides 1994), pero en los que la reciprocidad y el monopolio bilateral juegan un papel importante (16).

Una variación de este diseño que analiza la regulación de los mercados es el artículo de Falk *et al.* (2015). Los autores consideran los efectos de dos instituciones, las barreras de despido y el pago de bonificaciones dentro

del modelo propuesto por Brown *et al.* (2004). Las barreras al despido son una institución particularmente importante para estudiar en el contexto de contratos incompletos, dada la importancia estratégica de la amenaza de despido en tales escenarios. Las barreras al despido surgen, por ejemplo, en presencia de una legislación de protección del empleo (LPE), en la que la contratación de un trabajador más allá de un período de prueba provoca barreras al despido (Mincer (1962). La flexibilidad del contrato de trabajo también es una característica institucional clave, sobre todo si las empresas tienen restringido el salario del contrato, o si también están disponibles instrumentos contractuales tales como bonificación u otras formas de compensación diferida. Como era de esperar, las barreras al despido impuestas por el legislador correspondiente provocan grandes reducciones en el esfuerzo de equilibrio y en la eficiencia del mercado. También observan que esta regulación lleva a las empresas a comportarse de manera ineficiente cuando tratan de evitar los contratos permanentes: contratan a los trabajadores hasta el máximo permitido y luego los despiden. Sin embargo, dar a las empresas la opción de recompensar un alto esfuerzo con una prima de pago, compensa muchas de estas ineficiencias. Curiosamente, el equilibrio resultante presenta muchas menos relaciones a largo plazo.

Por último, el artículo de Charness *et al.* (2016), estudia en este mismo modelo las interrelaciones entre decisiones efectuadas dentro y fuera de los mercados laborales, permitiendo a los trabajadores que inviertan en un proyecto a largo plazo (equiparable en cierto sentido a una hipoteca). Su motivación proviene de una literatura empírica en la que se encuentra un efecto negativo de la incertidumbre sobre el ingreso laboral sobre la propensión a tener un hogar propio (17). Este resultado deja entrever que para analizar de manera más adecuada las ventajas e inconvenientes de la regulación gubernamental en los mercados laborales es necesario tener en cuenta ciertas decisiones de los trabajadores fuera del mercado laboral. Los autores observan una fuerte correlación entre lo que sucede dentro del mercado de trabajo (rendimiento de los trabajadores) y lo que sucede fuera del mercado (inversión a larga plazo). Las relaciones laborales a largo plazo parecen proporcionar un entorno más exitoso para los proyectos a largo plazo. En la otra dirección, invertir en proyectos a largo plazo conduce a una mejora en el rendimiento de los trabajadores dentro del mercado de trabajo. También proponen un nuevo tipo de contrato con barreras al despido pero basado en el rendimiento del trabajador, en virtud del cual las empresas están obligadas a renovar el contrato siempre y cuando los trabajadores satisfagan el nivel de esfuerzo requerido por las empresas. Estas nuevas barreras al despido conducen a un aumento de las relaciones a largo plazo y a un aumento de la productividad total (con respecto a los casos donde no hay barreras al despido o las barreras son las estándar propuestas por Falk *et al.* (2015)). Es cierto que estos resultados deben ser considerados con precaución dado que la renovación contractual se basa en los niveles de esfuerzo y en en-

tornos reales el nivel del esfuerzo casi nunca es observable y puede diferenciarse del rendimiento efectivo. En este sentido, relacionar las barreras de despido con el rendimiento será más fácil cuanto mayor sea la correlación entre el esfuerzo y el rendimiento. Algunos ejemplos son los contratos deportivos o trabajos que impliquen tareas repetitivas y de baja cualificación.

CONCLUSIONES †

Los experimentos de laboratorio han sido introducidos en la economía del trabajo y los resultados han aumentado significativamente nuestro conocimiento en una variedad de aspectos. Hemos visto que los experimentos de laboratorio son una herramienta útil, entre otras, a disposición de los economistas del trabajo. Sus principales fortalezas incluyen la capacidad de controlar las condiciones y los factores de confusión que afectan a una posible relación causal más estrechamente que cualquier otro método, la capacidad de replicar los resultados rápida y fácilmente con los datos recién recopilados, la capacidad de estudiar más fácilmente fenómenos ocultos en el campo porque son ilegales o políticamente incorrectos (como la discriminación). Las críticas fundamentales de los experimentos de laboratorio son su artificialidad y su escasa extrapolación a la realidad, pero podemos paliar estos inconvenientes realizando experimentos de campo.

En este trabajo hemos introducido el juego del intercambio de obsequios que captura de una manera muy simplificada el conflicto que hay en las relaciones entre empresas y trabajadores. Uno de los resultados fundamentales de este juego es que existe una relación positiva entre el salario ofrecido por las empresas y el nivel de esfuerzo de los trabajadores (lo que supone una clara desviación de las predicciones de los modelos «tradicionales» de principal y agente). Este resultado se conoce como reciprocidad positiva (de los trabajadores hacia las empresas) y ha sido replicado en diversos entornos y condiciones en la economía experimental. Este juego se usa en una gran cantidad de experimentos de laboratorio en el mercado laboral. En la revisión de esta literatura que hemos realizado, nos hemos centrado en tres áreas principales: los incentivos, las comparaciones salariales y la discriminación, y la regulación gubernamental.

Con respecto a los incentivos, hemos visto que, aunque el pago por rendimiento puede incrementar significativamente el esfuerzo de los trabajadores, hay que tener cuidado con el incentivo que se ofrece para que no sea ni muy alto ni muy bajo y también hay que analizar la motivación intrínseca de los trabajadores. Además, el control sobre los niveles de esfuerzo de los trabajadores puede ser considerado como una muestra de desconfianza y tener efectos negativos en el rendimiento laboral. Por ello, es más recomendable usar como incentivo del esfuerzo el aumento de la autonomía y la libertad del trabajador.

Otro aspecto importante a tener en cuenta son los problemas que pueden surgir cuando los trabajadores ha-

cen comparaciones salariales con el resto de los trabajadores. Si su productividad es distinta y los trabajadores son muy conscientes de ello, los efectos son prácticamente nulos. Sin embargo, si las tareas que realizan y la productividad son similares pero su salario es inferior, el rendimiento puede disminuir de manera significativa. Un ejemplo donde este problema es especialmente importante es en la discriminación salarial por razón de género o raza. Hay numerosos estudios que proporcionan evidencias sobre este hecho y la mayor parte de ellos se centra en explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Estos estudios concluyen que las mujeres tienen problemas con los entornos competitivos y que suelen rehuirlos, a pesar de suponer mayores ganancias tanto para ellas como para las empresas. Algunos estudios apuntan a que la causa de este hecho se encuentra principalmente en las diferencias culturales y no en los rasgos genéticos innatos.

El último tema que se ha revisado es la regulación gubernamental. Aunque este tema se ha empezado a estudiar recientemente y los estudios son más bien escasos, tiene un creciente interés debido a las reformas laborales que se han llevado a cabo en los últimos años en algunos países europeos. Uno de los resultados de esta literatura experimental es que las barreras al despido provocan grandes reducciones en los niveles de esfuerzo y en la eficiencia del mercado. Sin embargo, esto se compensa en gran medida si las empresas tienen la opción de recompensar un alto esfuerzo con una prima. Otro de los estudios alega que para entender las ventajas e inconveniente de las barreras al despido de manera más adecuada es necesario analizar otras decisiones distintas de las del mercado laboral en las que influye la estabilidad laboral de los trabajadores. Este estudio concluye que las relaciones laborales a largo plazo que se forman cuando hay barreras al despido parecen proporcionar un entorno más exitoso para los proyectos de inversión a largo plazo de los trabajadores. También proponen un nuevo tipo de contrato con barreras al despido pero basado en el rendimiento del trabajador y observan que la aplicación de estas nuevas barreras al despido provocan un aumento de la productividad total.

Como conclusión final, y dada toda la información que nos proporcionan todos estos experimentos de laboratorio y de campo, podríamos afirmar que tenemos muchos patrones de comportamiento pero escasos modelos teóricos que sean consistentes con dichos patrones. En este sentido, sería deseable el desarrollo de modelos teóricos basados en preferencias sociales que tengan en cuenta estos patrones de comportamiento observados.

NOTAS †

- [1] Revisiones de la literatura experimental en el mercado laboral se pueden encontrar en Fehr y Gächter (2002) o Charness y Kuhn (2011).
- [2] Las variables proxy son aquellas que tienen una correlación con la variable de interés.
- [3] Éstos se realizan en un entorno real con trabajadores reales (en lugar de estudiantes) y los participantes no son conscientes de que están realizando un experimento, con lo que el hecho de

- sentirse observados no puede influir en las decisiones que deben tomar.
- [4] Algunos ejemplos de estos experimentos de campo se pueden consultar en Cooper *et al.* (1999), Farber (2005), Barr y Semeels (2007), Charness y Villeval (2009), etc.
- [5] La ventaja obvia del esfuerzo real es el realismo, mientras que el mayor inconveniente es la pérdida de control por parte del experimentalista. Los sujetos, en términos generales, difieren en capacidad y por tanto en el coste del esfuerzo. Estas diferencias no son observables y además pueden estar correlacionadas con otras fuentes de heterogeneidad individual como por ejemplo, la aversión al riesgo, la competitividad, la reciprocidad, etc.
- [6] La rentabilidad bruta máxima de un trabajador para la empresa en el experimento fue fijada en 120.
- [7] Esta literatura es realmente extensa y sólo mencionaremos algunos ejemplos representativos y que tienen una mayor aplicabilidad en el mundo real.
- [8] Otros trabajos experimentales que también proporcionan evidencias de que aumentar los pagos por rendimiento del trabajador aumenta la productividad son Swenson (1988), Sillamaa (1999a,b) o Dickinson (1999).
- [9] El hecho de que el aumento de la productividad sea causado por la auto-selección de los trabajadores en sistemas de pago por rendimiento también ha sido observado en Dohmen y Falk (2006) y en Cadsby *et al.* (2007).
- [10] Este resultado está relacionado con la correlación positiva encontrada entre el esfuerzo y el salario encontrada en la literatura experimental del juego del intercambio de obsequios.
- [11] También hay una literatura que analiza los efectos sobre la productividad de que los trabajadores puedan observar el esfuerzo de los demás. Falk e Ichino (2006) encuentran que la producción media aumenta respecto al caso en el que no se observa a los demás. Lo que ocurre en esencia es que los trabajadores de baja productividad aumentan su producción para acercarse a la de sus compañeros de trabajo. Resultados similares fueron encontrados en un experimento de campo realizado por Bandiera *et al.* (2010), pero sólo cuando los compañeros de trabajo eran amigos. Sin embargo, a diferencia del estudio anterior, estos autores observaron que los trabajadores que eran más productivos que sus compañeros de trabajo y amigos redujeron su esfuerzo y renunciaron a un 10% de sus ganancias.
- [12] Por último, Abeler *et al.* (2010) advierten de que la igualdad salarial no tiene por qué coincidir siempre con un sistema equitativo de salarios. Este estudio muestra que cuando los trabajadores generan rendimientos distintos (lo que ocurre de forma habitual), un sistema de salarios puede dar lugar a una disminución del beneficio de las empresas ya que los trabajadores más productivos reducen su esfuerzo. Para evitar estas situaciones, las empresas deben tener los medios para poder favorecer a aquellos que trabajan más y mejor, aunque sea de una forma no monetaria (vacaciones extra o algún otro tipo de premio).
- [13] Para una revisión de la literatura sobre las diferencias de género en su mayoría dentro de la economía experimental se puede consultar Croson y Gneezy (2009).
- [14] Este resultado se mantiene cuando los participantes son escolares en un experimento de campo (Gneezy y Rustichini 2004).
- [15] Hay numerosos estudios sobre la eficiencia de las políticas usadas actualmente para disminuir la discriminación de género, como por ejemplo, las cuotas. El resumen de los resultados en esta literatura es que para valores adecuados de los parámetros (por ejemplo, una brecha de habilidad suficientemente grande), esta política no tiene costes de eficiencia o incluso puede incrementarla. Algunos ejemplos se pueden encontrar en Schotter y Weigelt (1992), Corns y Schotter (1999), Niederle *et al.* (2013), Calsamiglia, *et al.* (2013), Beauraina y Masclet (2016), etc.
- [16] Una de las extensiones de este estudio fue la llevada a cabo por los mismos autores en Brown *et al.* (2012), donde reemplazan el exceso de oferta de los trabajadores por un exceso

de demanda. Las relaciones de empleo a largo plazo todavía emergen (las empresas pagan a los trabajadores por encima del salario de equilibrio y los trabajadores realizan esfuerzos altos) pero son menos frecuentes que en el caso del exceso de oferta de los trabajadores.

- [17] Ver por ejemplo Haurin y Gill (1987), Haurin (1991), Robst *et al.* (1999) o Díaz-Serrano (2005).

BIBLIOGRAFÍA ‡

- ABELER, J., ALTMANN, S., KUBE S. y WIBRAL M. (2010). «Gift Exchange and Workers' Fairness Concerns: When Equality Is Unfair». *Journal of the European Economic Association*, vol. 8, nº 6, pp. 1299-1324.
- AKERLOF, G.A. (1982): «Labor Contracts as Partial Gift Exchange». *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, nº 4, pp. 543-69.
- AKERLOF, G. y YELLEN, J. (1990). «The Fair-Wage Effort Hypothesis and Unemployment». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, nº 2, pp. 255-284.
- ARIELY, D., GNEEZY, U., LOEWENSTEIN G. y MAZAR, N. (2009). «Large Stakes and Big Mistakes». *Review of Economic Studies*, vol. 76, nº 2, pp. 451-469.
- BANDIERA, O.; BARANKAY, I. y RASUL, I. (2010). «Social Incentives in the Workplace» *Review of Economic Studies*, vol. 77, pp. 417-458.
- BARR, A. y SEMEELS, P. (2009). «Reciprocity in the Workplace», *Experimental Economics*, vol. 12, nº 1, pp. 99-112.
- BEAURAINA, G. y MASCLET, D. (2016). «Does affirmative action reduce gender discrimination and enhance efficiency? New experimental evidence». *European Economic Review*, vol. 90, pp. 350-362.
- BROWN, M.; FALK, A. y FEHR, E. (2004). «Relational contract and the nature of market interactions». *Econometrica*, vol. 72, nº3, pp. 747-780.
- BROWN, M., FALK, A. y E. FEHR, E. (2012). «Competition and Relational Contracts: The Role of Unemployment as a Disciplinary Device». *Journal of the European Economic Association*, vol. 10, nº 4, pp. 887-907.
- CADSBY, C.; BRAM, F.S. y TAPON, F. (2007). «Sorting and Incentive Effects of Pay for Performance: An Experimental Investigation». *Academy of Management Journal*, vol. 50, nº 2, pp. 387-405.
- CALSAMIGLIA, C.; FRANKE, J. y REY-BIEL, P. (2013): «The Incentive Effects of Affirmative Action in a Real-Effort Tournament». *Journal of Public Economics*, vol. 98, nº C, pp 15-31.
- CHARNESS, G.; COBO-REYES, R.; JIMÉNEZ, N.; LACOMBA, J.A. y LAGOS, F. (2012) «The Hidden Advantage of Delegation: Pareto Improvements in a Gift Exchange Game». *American Economic Review*, vol. 102, nº 5, pp. 2358-79.
- CHARNESS, G.; COBO-REYES, R.; JIMÉNEZ, N.; LACOMBA, J.A. y LAGOS, F. (2013): «Job security and long-term investment: An experimental analysis». Universidad Pablo de Olavide, *Department of Economics Working Papers*.
- CHARNESS, G.; COBO-REYES, R.; LACOMBA, J.A.; LAGOS, F. y PÉREZ, J.M. (2016): «Social comparisons in wage delegation: experimental evidence». *Experimental Economics*, vol. 19, nº 2, pp. 433-459.
- CHARNESS, G. y KUHN, P.J. (2007). «Does Pay Inequality Affect Worker Effort? Experimental Evidence». *Journal of Labor Economics*, vol. 25, nº 4, pp. 693-723.
- CHARNESS, G. y KUHN, P.J. (2011): «Lab Labor: What Can Labor Economists Learn from the Lab?». Ashenfelter, O. y Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: Elsevier.
- CHARNESS, G. y VILLEVAL, M.C. (2009). «Cooperation and Competition in Intergenerational Experiments in the Field and Laboratory». *American Economic Review*, vol. 99, nº 3, pp. 956-978.
- CLARK, A.E.; MASCLET, D. y VILLEVAL, M.C. (2010). «Effort and comparison income: experimental and survey evidence». *Industrial Relations & Labor*, vol. 63, nº3, pp. 407-426.
- COOPER, D.J.; KAGEL, J.H.; LO, W. y GU, Q.L. (1999). «Gaming Against Managers in Incentive Systems: Experimental Results with Chinese Students and Chinese Managers». *American Economic Review*, vol. 89, nº 4, pp. 781-804.

- CORGNET B., HERNAN-GONZALEZ, R. y SCHNITER E. (2015). «Why real leisure really matters: incentive effects on real effort in the laboratory». *Experimental Economics*, vol. 18, nº 2, pp. 284-301.
- CORNS, A. y SCHOTTER, A. (1999). «Can Affirmative Action Be Cost Effective? An Experimental Examination of Price-Preference Auctions», *American Economic Review*, vol. 89, nº 1, pp. 291-305.
- CROSON, R. y GNEEZY, U. (2009). «Gender difference in preferences». *Journal of Economic Literature*, vol. 47, nº 2, pp. 448-474.
- DIAZ-SERRANO, L. (2005). «On the negative relationship between labor income uncertainty and homeownership: risk aversion vs. credit constraints». *Journal of Housing Economics*, vol. 14, nº 2, pp. 109-126.
- DICKINSON, D.L. (1999). «An Experimental Examination of Labor Supply and Work Intensities», *Journal of Labor Economics*, vol. 17, nº 4, pp. 638-670.
- DOHMEN, T.J. y FALK, A. (2006). «Performance Pay and Multi-dimensional Sorting: Productivity, Preferences and Gender». *Discussion Paper*, nº 2001 (Institute for the Study of Labor).
- FALK, A.; HUFFMAN, D. y MACLEOD, B. (2015). «Institutions and Contract Enforcement». *Journal of Labor Economics*, vol. 33, nº 3, pp. 571-590.
- FALK, A. e ICHINO, A. (2006). «Clean Evidence on Peer Effects». *Journal of Labor Economics*, vol. 24, nº 1, pp. 39-57.
- FALK, A. y KOSFELD, M. (2006). «The Hidden Costs of Control». *American Economic Review*, vol. 96, nº 5, pp. 1611-1630.
- FARBER, H.S. (2005). «Is tomorrow another day? The labor supply of New York City cabdrivers». *Journal of Political Economy*, vol. 113, nº 1, pp. 46-82.
- FEHR, R. y GÄCHTER, S. (2002). «Fairness in the Labour Market» en Bolle, F. y Lehmann-Waffenschmid, M. (eds.) *Surveys in Experimental Economics*. Springer Verlag, Heidelberg.
- FEHR, E.; KIRCHSTEIGER, G. y RIEDL, A. (1993). «Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108, nº 2, pp. 437-460.
- FREY, B. (1993). «Does monitoring increase work effort? The rivalry between trust and loyalty». *Economic Inquiry*, nº 31, pp. 663-670.
- GÄCHTER, S. y THÖNI, C. (2010). «Social comparison and performance: experimental evidence on the fair-wage-effort hypothesis». *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 76, nº 3, pp. 531-543.
- GNEEZY, U.; LEONARD, K.L. y LIST, J.A. (2009). «Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society». *Econometrica*, vol. 77, nº 5, pp. 1637-1664.
- GNEEZY, U.; NIEDERLE, M. y RUSTICHINI, A. (2003). «Performance in Competitive Environments: Gender Differences». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, nº 3, pp. 1049-1074.
- GNEEZY, U. y RUSTICHINI, A. (2000). «Pay Enough or Don't Pay At All». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, nº 3, pp. 791-810.
- GNEEZY, U. y RUSTICHINI, A. (2004). «Gender and Competition at a Young Age». *American Economic Review*, vol. 94, nº 2, pp. 377-381.
- LAZEAR, E. P. (2000). «Performance Pay and Productivity». *American Economic Review*, vol. 90, nº 3, pp. 1346-1361.
- HAURIN, D.R. (1991). «Income Variability, Homeownership, and Housing Demand». *Journal of Housing Economics*, vol.1, pp. 60- 74.
- HAURIN, D. y GILL, H.L. (1987). «Effects of income variability on the demand of owner-occupied housing». *Journal of Urban Economics*, vol. 22, nº 2, pp. 136-150.
- MINCER, J. (1962). «On-the-job training: Cost, returns and some implications». *Journal of Political Economy*, vol. 70, nº 5, pp. 50-79.
- MORTENSEN, D. y PISSARIDIES, C. (1994). «Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment». *Review of Economic Studies*, vol. 61, nº 3, pp. 397-415.
- NIEDERLE, M.L, SEGAL, C. y VESTERLUND, L. (2013). «How Costly is Diversity? Affirmative Action In Light of Gender Differences in Competitiveness». *Management Science, informs*, vol. 59, nº 1, pp. 1-16.
- NIEDERLE, M. y VESTERLUND, L. (2007). «Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, nº 3, pp. 1067-1101.
- PAGER, D.; WESTERN, B. y BONIKOWSKI, B.(2009). «Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment». *American Sociological Review*, vol. 74, pp. 777-99.
- RIACH, PA. y RICH, J. (2002): «Field Experiments of Discrimination in the Market Place». *The Economic Journal*, vol.112, pp. F480-F518.
- ROBST, J.; DEITZ, R. y MCGOLDRICK, K. (1999). «Income variability, uncertainty and housing tenure choice». *Regional Science and Urban Economics*, vol. 29, nº 2, pp. 219-229.
- SCHNEIDLER, W. y VADOVIC, R. (2007). «Legitimacy of Control». *Discussion Paper*, nº 3013 (Institute for the Study of Labor).
- SCHOTTER, A. y WEIGELT, K. (1992). «Asymmetric Tournaments, Equal Opportunity Laws and Affirmative Action: Some Experimental Results». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, nº 2, pp. 511-539.
- SCHWIEREN, C. (2003). «The gender wage gap – due to differences in efficiency wage effects or discrimination?». *Meteor Research Memorandum* 046.
- SEMLER, R. (1989). «Managing without managers». *Harvard Business Review*, September.
- SEMLER, R. (1993). *Maverick: The success Story Behind the World's most unusual workplace*. In Warner Books, New York.
- SHAPIRO, C. y STIGLITZ, J.E. (1984). «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device». *American Economic Review*, vol. 74, pp. 433-444.
- SILLAMAA, M.A. (1999a): «How Work Effort Responds to Wage Taxation: A Non-linear versus a Linear Tax Experiment». *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 39, nº 2, pp. 219-233.
- SILLAMAA, M.A. (1999b). «How Work Effort Responds to Wage Taxation: An Experimental Test of a Zero Top Marginal Tax Rate». *Journal of Public Economics*, vol. 73, nº 1, pp. 125-134.
- SWENSON, C.W. (1988). «Taxpayer behavior in response to taxation: An experimental analysis». *Journal of Accounting and Public Policy*, vol. 7, pp. 1-28.
- WILLIAMSON, O. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: The Free Press.