

Ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y desigualdad: La barrera de la discriminación hacia las Mujeres STEM en el Mercado laboral boliviano.

José Luis Barroso

Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social-CERES*

<https://orcid.org/0000-0001-9527-161X>

Cochabamba-Bolivia

Mayo de 2024

Recibido: 28 de mayo

Aprobado: 4 de junio

Resumen

El documento aborda el problema de la discriminación de género en el mercado laboral boliviano, específicamente en las áreas de STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). A pesar de los esfuerzos gubernamentales para promover la participación de las mujeres en estos campos, persisten barreras que limitan sus oportunidades de empleo. Para investigar esta problemática, se llevó a cabo un experimento de campo utilizando la metodología del "test de correspondencia", donde se enviaron currículos ficticios a empresas con perfiles masculinos y femeninos para evaluar posibles sesgos en el proceso de contratación. Los resultados del experimento revelaron que, a pesar de la normativa vigente y los avances en la inclusión de las mujeres en otros sectores, la discriminación hacia las mujeres en áreas STEM sigue siendo significativa.

Palabras clave: Discriminación, igualdad de género, mercado de trabajo, ciencia y tecnología.

Science, technology, engineering, mathematics and inequality: The barrier of discrimination against STEM women in the Bolivian labor market.

Abstract

The paper addresses the problem of gender discrimination in the Bolivian labor market, specifically in STEM (science, technology, engineering and mathematics) fields. Despite government efforts to promote women's participation in these fields, barriers persist that limit their employment opportunities. To investigate this issue, a field experiment was conducted using the "correspondence test" methodology, where fictitious resumes were sent to companies with male and female profiles to evaluate possible biases in the hiring process. The results of the experiment revealed that, despite current regulations and advances in the inclusion of women in other sectors, discrimination towards women in STEM areas remains significant.

Keywords: Discrimination, gender equality, labor market, science and technology.

* El autor es economista e investigador en temas laborales. Contacto: jobarrosob@gmail.com

El contenido del presente documento es de exclusiva responsabilidad del autor y no compromete la posición de la institución.

Introducción

Bolivia posee un amplio conjunto de leyes que promueven la igualdad y la equidad de oportunidades en relación al género en diversas áreas, constituyéndose en un modelo a seguir a nivel mundial, claro ejemplo de ello es que en la actual Asamblea Legislativa Plurinacional cerca al 50 por ciento de la participación es ocupada por mujeres y es mas en los últimos tiempos las mujeres vienen ocupando cargos con mayor capacidad de decisión. Del mismo modo, según los datos del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana CEUB (2019) indican que en educación superior la matriculación y titulación de las mujeres presenta un comportamiento ascendente en la última década. No obstante, la participación de las mujeres en las ciencias y las áreas de STEM (ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática), según los datos López, Grazi, Guillard y Salazar en un estudio del BID (2018), es todavía muy reducida en comparación con la de sus pares varones y es una de las más bajas de la región.

Según las estimaciones de la Agencia del Gobierno Electrónico, Tecnología de Información y Comunicación AGETIC y el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural MDPyEP (2019), la tasa de la participación de las mujeres en estas áreas alcanza apenas el 20 por ciento atribuible a que en las diferentes universidades bolivianas existe un porcentaje reducido de mujeres en ramas de ciencia y tecnología.

Este hecho ha significado que, en 2019, antes de los conflictos sociales y políticos, desde el gobierno central, se adopten medidas para contrarrestar esta problemática. Una de estas medidas nuevas y recientes fue el proyecto Chicas Waskiris (chicas y jóvenes inteligentes) que buscaba motivar a las adolescentes y jóvenes a seguir una carrera en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, para mejorar la situación profesional de niñas y mujeres, reduciendo así, la brecha de género en el ámbito tecnológico, no obstante no existe, más allá de la formación, aunque no existen estudios específicos, las mujeres aun enfrentarían barreras de discriminación en el mercado laboral a la hora de postular a los cargos que son tradicionalmente ocupado por varones.

En este sentido, con todo lo anteriormente expuesto la investigación plantea como objetivo generar evidencia, mediante un experimento de campo, de la discriminación a las mujeres en el mercado de trabajo en las áreas de STEM y a partir de ello plantear políticas que estén orientadas a mejorar la participación de las mujeres en estas áreas.

Revisión Bibliográfica sobre experimentos de campo: Investigaciones previas y metodologías sobre discriminación en el mercado de trabajo

Experimento de campo y discriminación en el mercado de trabajo.

Los experimentos de campo (field experiments) fueron ampliamente utilizados en el área de los, siguiendo a Escot et al. (2008), estos permiten encontrar evidencias sobre discriminación al momento de la contratación de personal o selección de recursos humanos, consisten en el envío de solicitudes a puestos de empleo, de pares de candidatos similares/idénticos en todas sus características, salvo en una (grupo étnico, sexo, edad, condición, atractivo facial, etc.) que postulan a un empleo, vivienda, producto, etc.

La literatura referida a los experimentos sobre la discriminación en el mercado laboral, destaca que si bien estos se han llevado a cabo durante ya décadas (Riach y Rich, 2002), en los últimos años hubo un crecimiento sustancial de la aplicación de esta metodología, resaltando que su importancia radica en que esta da una luz adicional que ayuda a comprender la naturaleza de la discriminación, o cómo la variación de políticas u otras diferencias o atributos personales, afectan al momento de conseguir o acceder a un empleo (Neumark, 2016).

En las últimas tres décadas, varios autores han utilizado este diseño experimental para investigar la discriminación en el acceso al empleo en diversas áreas. Por ejemplo, Kenney y Wissoker (1994) analizaron la discriminación hacia jóvenes con rasgos hispanos en Chicago y San Diego, Prada et al. (1996) investigaron la discriminación hacia migrantes en España, Bertrand y Mullainathan (2004) se enfocaron en la discriminación racial en el mercado laboral estadounidense, y los estudios de López et al. (2012) exploraron la discriminación basada en la apariencia facial en Argentina.

Además, Ahmed y Lång (2017) estudiaron la discriminación en la contratación de ex delincuentes en el mercado laboral sueco, Fairlie y Bahr (2018) investigaron los efectos de las habilidades informáticas en los ingresos y el empleo en California, y Pekkala, Pekkarinen, Sarvimäki y Uusitalo (2020) examinaron el impacto de una intervención informativa en la educación postsecundaria en Finlandia. Berger, Hermes, Koenig, Schmidt y Schunk (2022) estudiaron la autorregulación y su importancia en el éxito laboral de los desempleados en Alemania.

En el contexto específico de los experimentos de campo aplicados para medir la discriminación de género en el mercado laboral, Duguet y Petit (2004) investigaron la discriminación hacia las mujeres en el sector financiero francés, Escot et al. (2008) también estudiaron la discriminación de género contra las mujeres en España, y Azmat y Petrongolo (2014) analizaron la contribución de la literatura experimental para comprender las diferencias de género y su impacto en los resultados laborales. Las autoras concluyen que los experimentos han ofrecido nuevas conclusiones sobre la discriminación de género, y aunque han identificado un sesgo en contra de la contratación de mujeres en algunos segmentos del mercado laboral.

Para el caso boliviano, se cuenta con una muy reducida literatura existente sobre experimentos de campo, entre los que destacan el trabajo de Barroso (2019) quien, mediante un test de correspondencia, aplicado en las tres principales ciudades de Bolivia, evidenció la discriminación en el mercado de trabajo hacia las personas con discapacidad. La investigación encontró que una persona con discapacidad, en general, tiene 21 por ciento

menos de probabilidades de ser contactada y por ende seleccionada para un puesto de trabajo, pese a contar con todos los requisitos y competencias para el cargo.

Del mismo modo, entre otros trabajos utilizando experimentos de campo, destaca el reciente estudio de Nogales, Córdova y Urquidí (2020), quienes mediante un test de correspondencia encontraron un fuerte vínculo entre reputación de la universidad y la empleabilidad, es decir, de acuerdo con los autores, los solicitantes de universidades bien valoradas desde el punto de vista de los reclutadores tienen alrededor de un 40% más de probabilidades de recibir una respuesta positiva 2.25 puntos porcentuales de ventaja con respecto a una probabilidad de referencia del 7,87%.

Mujeres STEM y discriminación en el mercado de trabajo.

Esta sección examina la revisión bibliográfica sobre la discriminación de las mujeres en STEM, analizando las diversas dimensiones de este problema y las estrategias para abordarlo.

Los estereotipos de género desempeñan un papel fundamental en la discriminación de las mujeres en STEM. Por ejemplo, Moss-Racusin et al. (2012) en un estudio aleatorizado a doble ciego, en el que profesores de ciencias de universidades de investigación intensiva evaluaron la solicitud de un estudiante -al que se asignó aleatoriamente un nombre masculino o femenino- para un puesto de director de laboratorio. Los profesores calificaron al candidato masculino como significativamente más competente y contratable que la candidata femenina (idéntica). Estos participantes también seleccionaron un salario inicial más alto y ofrecieron más orientación profesional al candidato masculino. El sexo del profesorado no influyó en las respuestas, de modo que tanto las mujeres como los hombres tenían las mismas probabilidades de mostrar prejuicios contra la estudiante. Los análisis de mediación indicaron que la estudiante tenía menos probabilidades de ser contratada porque se la consideraba menos competente. Los autores evaluaron también el prejuicio sutil preexistente contra las mujeres en el profesorado utilizando un instrumento estándar y evidenciaron que el prejuicio sutil preexistente contra las mujeres se constituye en un factor importante, de modo que el prejuicio sutil contra las mujeres está correlacionado con un menor apoyo a la estudiante, pero no estaba relacionado con las reacciones hacia el estudiante lo que también influye negativamente de las mujeres en la ciencia.

Por otro lado, Shen (2013) analizó la discriminación de género en el ambiente de trabajo, incluyendo el acoso sexual, la falta de reconocimiento y oportunidades desiguales. Estos factores, de acuerdo con el autor pueden llevar a un sentimiento de exclusión y pueden afectar negativamente la retención de las mujeres en las áreas STEM.

La bibliografía existente ofrece también evidencias sobre las diversas estrategias para abordar la discriminación de las mujeres en STEM. Estas incluyen programas de mentoría, políticas institucionales de igualdad de género, y esfuerzos para promover la diversidad en la fuerza laboral STEM, de acuerdo con Milkman et al. (2015) quienes realizaron un

experimento mediante un estudio de auditoría en el mundo académico de más de 6.500 profesores de las mejores universidades de EE.UU., procedentes de 89 disciplinas y 259 instituciones. En este experimento, los profesores fueron contactados por futuros estudiantes ficticios que buscaban discutir oportunidades de investigación antes de solicitar su ingreso en un programa de doctorado. Los nombres de los estudiantes se asignaron aleatoriamente para indicar el sexo y la raza (blanco, negro, hispano, indio, chino), pero los mensajes eran idénticos por lo demás. Los autores encontraron que, al considerar las solicitudes de futuros estudiantes que buscaban tutoría en el futuro, el profesorado respondía significativamente más a los varones blancos que a todas las demás categorías de estudiantes, colectivamente, sobre todo en las disciplinas mejor pagadas y en las instituciones privadas. Paradójicamente, la representación de las mujeres y las minorías y la discriminación no estaban correlacionadas, lo que sugiere que una mayor representación no puede reducir la discriminación. Esta investigación pone de relieve la importancia de estudiar las decisiones tomadas antes de los puntos de entrada formales en las organizaciones y revela que la discriminación no se distribuye uniformemente dentro de las organizaciones ni entre ellas.

Específicamente para el estudio de la discriminación de las mujeres STEM en el mercado de trabajo, no se lograron identificar trabajos experimentales previos a nivel Bolivia, por lo que el presente trabajo se constituiría en uno de los pioneros en esta área.

Modalidades en experimentos de campo.

Según Escot et al. (2008), gran parte de la literatura que aborda experimentos de campo relacionados con la discriminación en el mercado de trabajo identifica dos modalidades principales: Por un lado la modalidad presencial, también conocido como “audit test”, 1) La modalidad presencial o "audit test", en el cual dos candidatos, generalmente actores altamente capacitados, asisten en persona a entrevistas de trabajo con posibles empleadores. Estos candidatos son prácticamente idénticos en términos de méritos y habilidades, excepto en un atributo o característica específica, como grupo étnico, género, edad, discapacidad, etc. 2) La prueba por correspondencia implica enviar currículos idénticos a empresas, excepto en el atributo o variable que se desea analizar. El propósito principal es evaluar si existe discriminación en la etapa inicial de selección, que determina si un candidato será llamado para una entrevista.

Escot et al. (2008), sugieren que la prueba por correspondencia presenta varias ventajas en comparación con el enfoque presencial. Al utilizar hojas de vida diseñadas según los objetivos del investigador, se evitan sesgos como la apariencia, color de piel entre otros, que podrían surgir durante una entrevista en persona. Además, una de las ventajas de la modalidad por correspondencia es que su implementación es menos costosa, es por esta razón que ha sido utilizada en mayor medida en varias investigaciones previas.

Metodología

Estrategia empírica del experimento.

El desarrollo del experimento se basa en una adaptación de los trabajos ya desarrollados con anterioridad, descritos en el apartado revisión bibliográfica, principalmente se emuló el trabajo de Barroso (2019) el cual realizó uno de los primeros experimentos de campo en Bolivia.

En este sentido, se realizó un experimento de modalidad “test de correspondencia”; se eligió este método, dadas sus ventajas en relación a la modalidad presencial y debido a que este fue el más utilizado por la mayoría de las investigaciones sobre el tema.

Periodo y logística del experimento.

El experimento se llevó a cabo durante un período continuo desde enero de 2019 hasta mayo de 2021, durante este tiempo se procedió a atender las solicitudes de empleo en las áreas STEM publicadas por empresas en los anuncios clasificados de los tres principales periódicos de las ciudades centrales de Bolivia (La Paz, Santa Cruz y Cochabamba) todos los días domingos², enviando a las mismas un par de currículos similares en todo, salvo por el hecho de que uno de los candidatos fue mujer y el otro hombre.

Un aspecto importante que se tomó en consideración en cada uno de los avisos clasificados, fue que el envío de la postulación debía realizarse únicamente por correo electrónico y que en la misma no debería solicitarse ninguna documentación de respaldo, ni fotografía, todo esto con el fin de evitar complicaciones e incurrir en sesgos, dado que los currículos vitae (CV) fueron ficticios.

Formato y estilo de los currículos ficticios.

Se puso especial cuidado en que los CV enviados cumplieran con todos los requisitos solicitados en los avisos, en síntesis, los candidatos ficticios fueron casi perfectos para el puesto, porque tenían las competencias y habilidades requeridas para el mismo, además de un rendimiento académico relevante y creíble.

Respecto al nombre de los candidatos de los CV ficticios, y con la finalidad de controlar cualquier otro sesgo en el experimento, se seleccionaron nombres reales extraídos de las listas de titulados de los últimos 3 años, de las distintas carreras STEM en las universidades públicas de las tres ciudades; este procedimiento fue aleatorio, de acuerdo a las características de la solicitud publicada.

² Se tomó en cuenta los avisos clasificados de los días domingos porque es cuando se publican una mayor cantidad de avisos.

Dos perfiles personales por aviso.

En este experimento, la variable objeto de análisis fue el par ‘candidato Hombre’ y ‘candidato Mujer’. En este sentido, se enviaron, en respuesta a las solicitudes de personal, un par de perfiles profesionales por cada anuncio identificado dentro de las áreas STEM.

Fuentes de obtención de ofertas de empleo realizadas por las empresas.

Como se mencionó anteriormente, se eligieron como la fuente principal de información sobre oportunidades laborales a los periódicos de las ciudades principales del eje central: Los Tiempos en Cochabamba, El Diario en La Paz y El Deber en Santa Cruz. Dentro de la sección ‘Clasificados’ de estos periódicos, se encuentran anuncios de empleo organizados en diversas categorías. Se prestaron especial atención únicamente a aquellas categorías que guardaban una estrecha relación con los campos de STEM.

Organización logística del experimento.

Para el envío de los currículos, se procedió a configurar dos direcciones de correo electrónico diferentes, una destinada a candidatos masculinos y otra para mujeres. De manera similar, se habilitaron dos números de teléfono móvil distintos que se asignaron a los currículos ficticios, tanto para candidatos masculinos como femeninos. Estos dos teléfonos móviles se asociaron con cada uno de los dos perfiles personales enviados y se utilizaron para recibir llamadas de respuesta de posibles empleadores.

Todas las devoluciones de llamada y correos electrónicos con respuestas se registraron en una base de datos, agrupadas en las categorías Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Estas respuestas, las positivas se referían a la invitación del empleador para que el candidato asistiera a una entrevista. Se estableció un período de espera de cuatro semanas para estas respuestas, considerando que este es un plazo razonable para recibir una respuesta a una solicitud de empleo.

Resultados

Análisis descriptivo del experimento.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, durante el periodo del experimento se lograron computar y responder a 384 solicitudes de empleo, que agrupados en las áreas STEM corresponden a las áreas de ingenierías 34% , tecnologías 33% ; y matemáticas y ciencias con 26 y 7% respectivamente.

Tabla 1
Descriptivos de los avisos publicados en las áreas STEM

Área STEM	Número de solicitudes	%
Ciencia	27	7%
Matemáticas	99	26%
Tecnología	127	33%
Ingenierías	131	34%
Total	384	100%

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a las solicitudes por año, en la tabla 2 se puede advertir que la mayor parte de las solicitudes fueron realizadas en 2019, mientras que en 2020, producto del efecto de la pandemia, las solicitudes en las áreas STEM cayeron a un punto mínimo y ya para 2021 se advierte una recuperación pero, no obstante, aún no se logra llegar al mismo nivel de 2019.

Tabla 2:
Descriptivos de los avisos publicados según año

Año	Número de solicitudes	%
2019	251	65%
2020	20	5%
2021	113	29%
Total	384	100%

Fuente: Elaboración Propia

Tasas de devolución de llamada

A continuación en la Tabla 3 se presenta las tasas de devolución de llamadas positivas, tanto para los candidatos hombres como para sus pares mujeres. Los datos develan, en general en todo el experimento, una tasa de devolución promedio de respuestas positivas de 12,5 por ciento.

Asimismo, se advierte claramente que las candidatas mujeres presentan una tasa de devolución de llamada de cerca al 5%, mientras que los hombres muestran una tasa de respuesta de 20%. La diferencia entre las tasas de respuesta alcanza el 15% y esta diferencia es estadísticamente significativa confirmada por un p-value del 0,000 (para un detalle de los cálculos de las pruebas de diferencia de medias en el programa Stata véase el Anexo A).

**Tabla 3:
Resultados experimento**

	Hombres	Mujer	Diff	p-value	Total Experimento
Total Solicitudes enviadas	384	384			768
Respuestas positivas	77	19	58		96
Tasa de respuesta	20,05%	4,95%	15,10%	0,000	12,5%

Fuente: Elaboración Propia

A partir de estos resultados se puede concluir que una mujer en las áreas STEM en Bolivia, por más que este capacitada para optar a un puesto laboral o cargo, incluyendo el marco normativo a su favor, tiene menores probabilidades de ser contratada en relación a sus pares hombres.

Adicionalmente con el fin de corroborar los resultados de tasas de respuesta encontradas mediante el test de diferencia de medias, se procedió a analizar la probabilidad de recibir una respuesta positiva de los empleadores. En tal sentido, se aplicó un modelo de probabilidad lineal (ver resultados detallados en el Apéndice B). Con este modelo, se encontró que el ser mujer en las áreas STEM en Bolivia, disminuye las probabilidades de recibir una devolución de llamada para optar a un cargo, en promedio en 15 por ciento, es decir, una profesional mujer de las áreas STEM, en general, tiene 15% por ciento menos de probabilidad de ser contactada y por ende seleccionada para un puesto de trabajo, pese a contar con todos los requisitos y competencias para el cargo.

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo generar evidencia, mediante un experimento de campo, de la discriminación a las mujeres en el mercado de trabajo en las áreas de STEM. El experimento fue llevado a cabo en las tres principales ciudades de Bolivia y tuvo una duración de 29 meses entre los años 2019 y 2021.

Los resultados encontrados muestran que pese a la normativa vigente en el país que promueve la inclusión y mayor participación de las mujeres en diversos ámbitos y pese al avance significativo de la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo en otras áreas y la participación política, en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas STEM, aún persiste la discriminación hacia las mujeres, con lo cual las brechas de género entre hombres y mujeres aún se mantienen, es decir, a pesar de que las mujeres tienen capacidades y habilidades para optar un cargo en alguna área STEM sus probabilidades de obtener el cargo son menores en relación a sus pares hombres son muy inferiores

A partir de esto urge la necesidad de diseñar políticas que favorezcan una mayor participación e inclusión de las mujeres en las áreas STEM, en ese sentido, a continuación se plantean algunas ideas que pueden servir de lineamientos para el diseño de políticas públicas.

Fortalecer leyes de igualdad de género

Implementar y fortalecer leyes y políticas que promuevan la igualdad de género en todos los niveles educativos y laborales, uno de estos aspectos está relacionado a la normativa laboral en cuanto al establecimiento de horarios flexibles o teletrabajo para mujeres, esto permitiría que muchas mujeres puedan ingresar o retomar nuevamente sus actividades en estas áreas, ya que lamentablemente muchas de ellas, con la maternidad se ven impedidas de continuar sus actividades de estudio y laborales en las áreas STEM. A cambio, las empresas que se adecuen a esta normativa podrían beneficiarse de incentivos fiscales tanto del gobierno nacional como de los gobiernos municipales.

Establecimiento de cuotas para garantizar la formación y participación de mujeres en las áreas STEM

Es importante que tanto en el sector público y privado se establezcan cuotas e incentivos para asegurar la representación de las mujeres en todas las áreas STEM tanto en instituciones educativas del nivel escolar como en las universidades. Estos cupos pueden ser establecidos a través de becas y otros tipos de apoyo financiero donde se exija un cierto promedio y aptitudes en las áreas cuantitativas.

Adicionalmente, ya en el mercado laboral, también podrían establecerse cuotas de contratación de mujeres en coordinación con la empresa privada a cambio de incentivos impositivos o como una manera de contribución a través de la responsabilidad social empresarial.

Del mismo modo, el sector privado y público podría crear instancias que publiquen rankings de empresas del sector STEM que promueven la igualdad de género y luchan contra la discriminación de las mujeres y las brechas de género que aún persisten, esto incentivaría a que más empresas puedan adherirse a esta causa y que la sociedad esté al tanto de los cambios.

Campañas de educación y concientización para promover la participación de mujeres STEM

Se deben promover campañas de educación y concientización dirigidas a toda la sociedad, que rompan los estereotipos sociales y muestren ejemplos exitosos de mujeres bolivianas que triunfaron en las áreas STEM, esto puede inspirar y motivar a las nuevas generaciones de mujeres. Asimismo, las universidades tanto públicas como privadas, podrían integrar programas de orientación vocacional que destaquen las oportunidades y beneficios de carreras en STEM para las niñas y mujeres jóvenes.

Con seguridad al combinar estas estrategias, tanto los gobiernos como el sector privado pueden crear un entorno más equitativo y atractivo para que más mujeres se sientan motivadas y apoyadas a participar en áreas STEM.

Referencias bibliográficas

- Agencia De Gobierno Electrónico Y Tecnologías De Información Y Comunicación (2019) “AGETIC lanza el programa Chicas Waskiris para promover el estudio en ciencias y tecnologías” 30 de Julio. Disponible en <https://blog.getic.gob.bo/2019/07/getic-ofrece-100-becas-a-chicas-destacadas-en-ciencias-y-tecnologias-chicas-waskiris/>
- Ahmed, A and Lång, E. (2017). “The employability of ex-offenders: a field experiment in the Swedish labor market”, *IZA Journal of Labor Policy*, 6 (6), pp. 1 – 33. Texto disponible bajo los términos *Creative Commons* atribución 4.0 licencia internacional (CC BY 4.0)
- Barroso, J. (2018). "Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de un experimento de campo en Bolivia," *Revista de Análisis del BCB, Banco Central de Bolivia*, vol. (2), pp. 53-82
- Bertrand, M. and 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
- Comité Ejecutivo De La Universidad Boliviana (2019) “Sistema de la Universidad Boliviana en Cifras. Disponible en <http://www.ceub.edu.bo/cifras/>
- Duguet, E. and Petit, P. (2005). “Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data”, *Annales d’Economie et de Statistique*, 78, pp. 79 – 102
- Escot, L., J. A. Fernández, R. A. López-Ibor, M. O. Samamed (2008). “Un experimento de campo para analizar la discriminación contra la mujer en los procesos de selección de personal”, Universidad Complutense de Madrid, Cuaderno de Trabajo número 09/2008, diciembre
- Fairlie, R. and P. R. Bahr (2018). "The effects of computers and acquired skills on earnings, employment and college enrollment: Evidence from a field experiment and California UI earnings records", *Economics of Education Review*, 63, pp. 51 – 63
- Kenney, G. M. and D. A. Wissoker (1994). "An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers", *The American Economic Review*, 84 (3), pp. 674 - 683
- López, F., M. A. Rossi, S. Urzúa (2012). “The Labor Market Return to an Attractive Face: Evidence from a Field Experiment”, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper No. 6356, February
- López, V., Grazi, M., Guillart, C., Salazar, M., (2018) “Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Abril

- Milkman, K. L., Akinola, M., & Chugh, D. (2015). What happens before? A field experiment exploring how pay and representation differentially shape bias on the pathway into organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1678-1712.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). "Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*", 109(41), 16474-16479.
- Neumark, D. (2016). "Experimental Research on Labor Market Discrimination", National Bureau of Economic Research, Working paper 22022, February
- Nogales, R., Córdova, P., M. Urquidi (2020). "The Impact of University Reputation on Employment Opportunities: Experimental Evidence from Bolivia," IDB Publications, Working Papers 10803, Inter-American Development Bank.
- Prada, M. A., W. Actis, C. Pereda (1995). "La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España", Organización Internacional del trabajo, Estudios sobre migraciones internacionales No. 9, septiembre.
- Riach, P. A. and Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place", *The Economic Journal*, 112 (483), pp. F480 – F518.
- Riach, P. A. and Rich, J. (2006). "An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market", *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5 (2), pp. 1 – 20.
- Shen, H. (2013). Inequality quantified: Mind the gender gap. *Nature*, 495(7439), 22-24.

