

Comentario Económico del día

Director: Sergio Clavijo
Con la colaboración de Camila Ortiz

Junio 26 de 2014

Capital humano y mercado laboral de las madres

El pasado mes de mayo, falleció Gary Becker (1930-2014), considerado el padre de la teoría del “capital humano”. Gracias a su penetrante análisis, Becker extendió los campos de la economía hacia áreas que hasta la fecha habían estado “reservadas” a los psicólogos sociales y a los sociólogos, tales como la conformación de las familias y las teorías de la discriminación racial o religiosa.

Sus análisis se fundamentaban en enfoques “ultra-rationales” y en optimizaciones de diferentes objetivos, lo cual le permitió entender los diversos intereses que entraban en juego a la hora de formar el pensamiento humano y las profesiones que de allí surgían. Su solidez teórico-práctica llevó a su gran amigo Milton Friedman a expresar que tal vez Becker era el economista con mayores aportes a la profesión en la era moderna, habiéndosele otorgado la Medalla John Bates en 1967 y el Premio Nobel de economía en 1992.

Siendo catalogados como ideólogos de “derecha”, no deja de ser paradójico que tanto Becker como Friedman hubieran aportado los instrumentos de política económica más valiosos a la hora de luchar contra la discriminación o contra los ineficientes subsidios de los sistemas pensionales públicos. En el primer caso, dichos economistas idearon los sistemas de vouchers (bonos subsidiados) que habrían de permitir mejores focalizaciones a favor de los pobres en atenciones en salud y educación; en el segundo caso, ellos recomendaron y lograron que se implementaran, a nivel global, la creación de cuentas individuales de ahorro pensional administradas por el sector privado y sin generación de faltantes fiscales.

En el caso particular de Becker, sus aportes han sido especialmente valiosos a la hora de entender la formación y dinámica de las familias. Sus teorías ayudan a comprender “el apareamiento óptimo” y los tamaños familiares, así como la dinámica que ha tomado el mercado laboral de las mujeres. Ellas enfrentan una triple condición a la hora de optimizar la asignación de su tiempo: i) son profesionales que deben realizar constantes decisiones dinámicas entre ocio/trabajo; ii) son mujeres que tienden a generar determinada atención de los hombres (por bonitas/feas o por inteligentes/tontas); y iii) deben procrear y decidir cómo generar esa “formación de capital humano” en su propio laboratorio familiar, empezando por seleccionar el tamaño de familia y la forma en que ello alterará su carrera profesional.

Ya habíamos tenido oportunidad de analizar el caso de la belleza en el lugar de trabajo y sus implicaciones. Decíamos entonces que el problema es que existe un sesgo inicial en contra de mujeres atractivas en cargos de dirección, resultante de creer que ella llegó a dicho cargo por sus atributos físicos y no por sus capacidades intelectuales. Curiosamente, la pulcro-economía señala que las mujeres atractivas enfrentan mayores obstáculos y desafíos para su ascenso profesional que los hombres por cuenta de ese “sesgo”,

Continúa

Director: Sergio Clavijo
Con la colaboración de Camila Ortiz

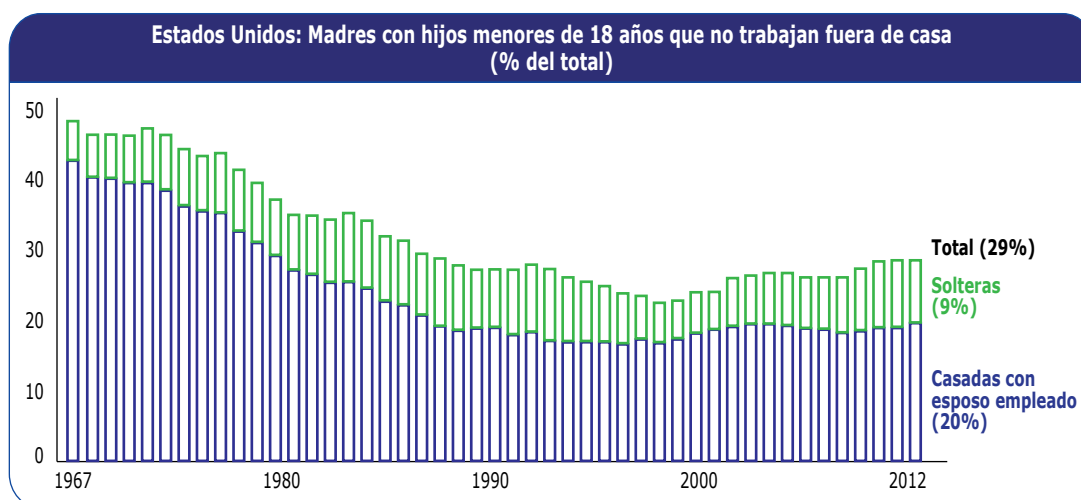
conocido como el “bimbo effect”. Dicho de otra manera, mujeres atractivas en puestos de dirección que quieran perseverar y continuar su ascendente carrera deberán más que sobre-compensar con sus capacidades intelectuales el desempeño que se les exige a los hombres.

Ahora bien, cuando se logra superar el “bimbo effect”, con talento y trabajo intelectual, se ha podido demostrar que dicha desventaja se puede convertir en un propulsor laboral, por múltiples razones: es agradable interactuar con una mujer atractiva, inteligente y que además suele manejar mejor que los hombres el llamado “coeficiente-emocional-social”. A nivel laboral, esto contradice la hipótesis simplista de que “los hombres las prefieren brutas” (ver *Comentario Económico del Día 22* de noviembre del 2011).

Superada esa etapa de posicionamiento en el mercado laboral, las mujeres enfrentan un desafío aún más complejo al tener que decidir si quieren continuar con ese ascenso en sus carreras profesionales o renunciar para dedicarse a crear ese preciado “capital humano” que tanto analizó Becker, lo cual comentamos antes. Estudios recientes indican que cada vez son más las mujeres que, pudiéndolo hacer desde el plano netamente económico, optan por renunciar y dedicarse a ser madres. Muchas están logrando combinar exitosamente carreras profesionales con flexibilidad horaria y menores exigencias burocráticas. Obviamente, ello les está implicando sacrificar la opción de permanecer en los puestos de dirección o de acceso al “poder” en los puestos públicos.

Por ejemplo, hacia finales de los años sesenta, la porción de mujeres con hijos menores de 18 años que no trabajaban fuera del hogar era cercana al 50% en los Estados Unidos, porción que fue declinando hasta llegar solo al 23% en el año 2000 (o sea, un 77% terminaron trabajando fuera del hogar). Sin embargo, durante 2000-2012 la porción que ya no trabaja fuera del hogar ha ascendido hacia cerca del 30%, donde el grueso (20%) se puede dar ese lujo gracias a que sus maridos trabajan, ver gráfico adjunto (*The Economist*, abril 19 del 2014).

Interesantemente, cerca de un 25% de las que han optado por quedarse en casa “generando” el futuro “capital humano” cuentan con elevada educación universitaria y un 5% de ellas hasta con posgrados. Lo que es claro es que solo un puñado de las que quisieran quedarse en casa logran hacerlo, debido a las restricciones económicas que enfrentan las madres de los estratos medios y bajos. De allí la importancia de minimizar la discriminación que enfrentan estas familias si, además de todo ello, la calidad educativa de sus hijos resulta muy inferior a la que las propias madres educadas podrían ofrecerles.



Fuente: Elaboración Anif con base en *The Economist* 19 de abril de 2014.