

DETECTIVE DE LA DESIGUALDAD

Prakash Loungani traza una semblanza de Marianne Bertrand, de la Universidad de Chicago, defensora del crecimiento inclusivo

En diciembre pasado, se informó en las noticias que una mujer negra, Tenisha Tate-Austin, logró elevar en medio millón de dólares el valor tasado de su casa haciendo que una amiga blanca simulara ser la propietaria. Cuando le mencioné esto a un amigo economista, se encogió de hombros y dijo sencillamente, “Bertrand y Mullainathan”.

No necesitó decir más: estaba citando a uno de los más famosos trabajos de economía de las últimas dos décadas, un estudio realizado en 2004 por Marianne Bertrand y Sendhil Mullainathan, ambos actualmente profesores en la Escuela de Negocios Booth de la Universidad de Chicago. Bertrand y Mullainathan enviaron cerca de 5.000 currículums ficticios en respuesta a avisos de empleo publicados en Boston y Chicago y observaron que los nombres que sonaban afroamericanos, como Lakisha, tenían 50% menos probabilidad de recibir una llamada que los que parecían ser de personas blancas, como Emily, aun cuando los currículums habían sido ajustados para presentar cualificaciones similares. Era difícil atribuir el resultado a algo que no fuera un prejuicio explícito o sesgo inconsciente.

Este trabajo es uno de varios estudios que han consolidado la reputación de Bertrand por documentar por qué a tantos, como las mujeres y las minorías, no les va tan bien como merecen, mientras que otros, como los ejecutivos principales (EP) de máximo nivel, ganan mucho más de lo que merecen. “Marianne realmente encuentra formas ingeniosas de detectar la desigualdad”, dice su asesor de tesis doctoral y mentor Lawrence Katz, un destacado profesor de Economía laboral en Harvard, “pero también trabaja mucho y muy bien con otros. Esta combinación de talentos la hace única”, le dijo a F&D Katz, que ha integrado los comités de tesis de más de 200 estudiantes de Harvard a través de los años.

La profesión ha colmado a Bertrand de galardones y distinciones, incluidos un premio en 2004 por “contribuciones sobresalientes de jóvenes mujeres”

en Economía y otro en 2012 por “contribuciones sobresalientes al campo de la Economía laboral”. Y en 2020 fue seleccionada para dictar la prestigiosa conferencia Ely Lecture en las reuniones anuales de la Asociación Estadounidense de Economía (AEA, por sus siglas en inglés); la persona que la escogió fue Janet Yellen, actualmente Secretaria del Tesoro de Estados Unidos, quien afirmó que Bertrand era “la economista que más me gustaría escuchar y la economista que a otros más les gustaría escuchar”.

De Bruselas a Booth

Economía no era la carrera que Bertrand había contemplado. Creció en Bélgica, ayudando a sus padres a vender pescado y aves en su pequeña tienda, una experiencia que le enseñó “lo que realmente es trabajar duro”, dijo en una entrevista con Bloomberg. Se inscribió en la Université Libre de Bruxelles para estudiar periodismo, y tomó algunos cursos de Economía pensando que le servirían en su carrera.

Pero pronto cambió de especialidad por consejo de un profesor de Economía, que también la alentó a seguir un doctorado y la recomendó a Harvard, donde en 1998 obtuvo su doctorado. Bertrand comenzó su carrera académica en Princeton, pero en 2000 pasó a la Escuela Booth de Negocios en Chicago, donde ha permanecido desde entonces, algo inusual en una profesión conocida por tener grandes académicos itinerantes.

Bertrand recuerda que en Chicago las primeras reacciones a su labor, particularmente sobre el carácter generalizado de la discriminación racial, fueron poco entusiastas. “En Chicago, hay que mostrar que uno sabe batallar”, le dijo a F&D, refiriéndose a que suele ser un ámbito de debates acalorados. Bertrand no se amedrentó, y salió adelante. Booth le ha dado un lugar donde puede trabajar tanto en la Economía laboral como en finanzas empresariales, sus dos campos principales de investigación. También le gusta el entorno interdisciplinario y de “arco amplio” que caracteriza a la institución. “Es un lugar donde



puedo trabajar con psicólogos. Y donde en el mismo edificio están [los Premios Nobel] Gene Fama y Dick Thaler”, afirma. Fama se destaca por su labor sobre la eficiencia de los mercados financieros y Thaler por su trabajo sobre sus anomalías.

Maternidad engorrosa

Si bien su labor sobre la desigualdad racial fue el origen de su fama, Bertrand se ha hecho muy conocida por sus estudios sobre la desigualdad de género. Afirma que las dos formas de discriminación son diferentes. Es difícil negar el “papel central de los prejuicios” para explicar la discriminación racial; en cambio, ella ha escrito que “el sexismo en el lugar de trabajo no es la principal explicación” de por qué en sus carreras las mujeres no tienen los mismos ingresos ni posibilidades de llegar a los máximos escalones profesionales que sus esposos. No niega que exista sexismo, incluso en su propia profesión, tal como lo documentó en una encuesta realizada para la AEA en 2019.

Bertrand ha argumentado, sin embargo, que hay una explicación más contundente, aunque prosaica, de las brechas de género: la maternidad y el cuidado infantil. En su esmerada labor ha documentado que las carreras de las mujeres con formación universitaria siguen esencialmente el rumbo de las de sus maridos hasta que nace el primer hijo. “Los ingresos laborales de las madres sufren un fuerte golpe justo después de ese primer nacimiento, y su renta nunca se recupera”. Esto parece afectar incluso a mujeres con títulos profesionales avanzados: junto con Katz y Claudia Goldin (véase el perfil de Goldin en F&D), Bertrand mostró que las mujeres graduadas en los principales programas de maestría en administración de empresas (MBA) también tendían a recortar su horario e interrumpir sus carreras al convertirse en madres. A las mujeres les cuesta más cumplir con horarios inflexibles y trabajar el mayor número de horas diarias que requieren las ocupaciones mejor remuneradas, como las de la industria financiera, dice Bertrand, “porque las mujeres siguen siendo desproporcionadamente responsables de todo lo que tiene que ver con el hogar, incluida la crianza de los hijos”.

Es una observación que encuentra eco en Ratna Sahay, Asesora Principal de Género de la Directora Gerente del FMI, cuya investigación ha mostrado que en el mundo entero las mujeres están subrepresentadas “en todos los niveles del sistema financiero mundial, desde los depositantes y prestatarios hasta los miembros del directorio de los bancos y los reguladores”. En colaboración con Martin Čihák y otros autores del FMI, Sahay observó que las mujeres representan menos del 5% de los EP en instituciones financieras y constituyen menos del 25% de la representación en los directorios de los bancos. “Esto es así”, dice Sahay,

“aun cuando los bancos con una mayor proporción de mujeres en el directorio están mejor administrados”.

Esa “mala asignación de capital humano” causa una gran pérdida para la sociedad, dice Bertrand. “Las mujeres no nacen con una ventaja comparativa para cambiar pañales, por lo cual debemos estar desperdiciando dinero si solo 5% de las empresas de la lista Fortune 50 son dirigidas por mujeres”.

Ritmo de avance

Bertrand no duda en reconocer que se ha avanzado en reducir las brechas de género. En su conferencia Ely Lecture subrayó como una “buena noticia” que en el mundo, particularmente en el mundo desarrollado, las brechas de género en educación y participación en la fuerza laboral están disminuyendo.

Bertrand dice que el ritmo de avance sería más veloz de no ser por “el lento cambio de las normas”. Una norma que ha estudiado es que los hombres deben ganar más que sus esposas. Ella y sus coautores observaron que hay un fuerte descenso en el porcentaje de hogares de Estados Unidos donde la esposa gana más. Cabe destacar que esta caída ocurre apenas después del punto en que la mujer aporta más de la mitad del ingreso familiar, lo cual indica que las parejas parecen estar muy influidas por la norma de que el hombre debe ganar más. Al estudiar más a fondo el tema, observaron que en los hogares donde la mujer gana más, ella asume más tareas domésticas como “conducta compensatoria”. Pese a esto —o quizá debido a ello— los hogares donde las mujeres ganaban más eran más propensos a sufrir conflictos maritales y divorcios.

Como madre de dos hijas, Bertrand espera que las cosas sigan mejorando para las mujeres. Aun así, al pronunciar el discurso de graduación en la Universidad de Chicago, les dijo a las jóvenes del auditorio que tendrían que seguir peleando para cambiar las normas: “Si quieren tenerlo todo, asegúrense de comprobar que la persona con quien tengan una cita esté dispuesta a cambiar pañales y dejarlas sobresalir como la estrella más brillante en el trabajo”.

¿Protagonismo estelar (“starring”) u oportunismo (“skimming”)?

Los EP son las estrellas del mundo empresarial. Hoy en Estados Unidos el EP promedio gana 350 veces más que el trabajador promedio, un enorme aumento desde la relación 20 a 1 de 1965. Cuando Bertrand estaba en la escuela de posgrado en los años noventa, la teoría dominante para explicar los crecientes niveles de remuneración de los EP era que, mediante el diseño del paquete salarial, los accionistas daban un mayor incentivo a los EP para esforzarse y maximizar el valor de la empresa.

El estudio de Bertrand y Mullainathan, entonces compañero de estudios de posgrado en Harvard, mostró, sin embargo, que a muchos EP se les pagaba no por su esfuerzo sino por suerte. En la industria petrolera, por ejemplo, observaron que la remuneración de los EP subía cuando subían los precios del petróleo, aunque esos precios internacionales se establecen en un mercado mundial sobre el cual ningún EP ejerce control alguno. De igual forma, la remuneración de los EP de empresas cuyos productos se comerciaban a nivel internacional aumentaba cuando los tipos de cambio se movían a su favor. En una frase frecuentemente citada, concluyeron que “la remuneración del EP es tan sensible a un dólar de la suerte como a un dólar general”.

Bertrand recuerda presentar el documento en el Summer Institute de la Oficina Nacional de Investigación Económica (NBER), un espacio prestigioso para debutar con nuevos trabajos. En los años noventa, la idea de que la remuneración de los EP podría ser excesiva estaba mucho menos aceptada en los círculos de las finanzas empresariales, “y debo decir que la primera reacción que generó nuestro estudio no fue muy buena”. Desde entonces, sin embargo, muchos otros han encontrado evidencias en favor de lo que Bertrand y Mullainathan llamaron la visión “skimming” de la remuneración de los EP: cuando la gobernanza corporativa es débil, los EP pueden fijar su propia remuneración con escasa supervisión de los accionistas. También hay respaldo a la conclusión de Bertrand y Mullainathan de que esa práctica está menos presente en las empresas mejor gobernadas, como aquellas cuyo directorio cuenta con la presencia de un accionista importante que puede limitar la capacidad del EP de apoderarse del proceso remunerativo.

La labor de Bertrand y sus colegas ha promovido un diálogo sobre el papel de las empresas en la sociedad, ejemplificado en una carta de Larry Fink, EP de la empresa de gestión de inversiones BlackRock. Fink escribió que las compañías necesitan “un sentido de propósito [social]”, algo muy lejano a la idea atribuida al economista de Chicago Milton Friedman de que el único propósito de una empresa es maximizar el valor accionario. Bertrand dice que “capacitar a los trabajadores y pensar en la comunidad suele ser bueno para el valor de la empresa en el largo plazo, y no creo que Friedman hubiera estado para nada en desacuerdo con ello”. Agrega que “gran parte del cortoplacismo de las empresas” ocurre debido a la forma en que se remunera a los EP.

Admite que a menudo puede plantearse una “disyuntiva entre rentabilidad económica e impacto social”, pero señala que cada vez más “algunas personas están realmente dispuestas a ganar menos dinero si creen que pueden tener un impacto [social]”.

De imperial a inclusiva

La labor de Bertrand expone la fisonomía cambiante de la ciencia económica. En 1984, el Nobel de Economía George Stigler, de la Universidad de Chicago, llamó a la ciencia económica “una ciencia imperial”, con “economistas misioneros” colonizando otras ciencias sociales “a menudo contra nativos recelosos y hostiles”. Cuatro décadas después, dice Bertrand, las cosas han cambiado: “para decirlo humildemente, los economistas se han dado cuenta de sus errores y ahora abrazan, en lugar de desestimar, las demás ciencias sociales”.

Otro cambio profundo es la atención prestada en la ciencia económica a los temas de equidad. Robert Lucas, otro Premio Nobel de Chicago, hizo una famosa advertencia a sus colegas: “de las tendencias perjudiciales para una ciencia económica sólida, la más seductora, y en mi opinión la más tóxica, es concentrarse en cuestiones de distribución”. Bertrand dice que la atención a la desigualdad no exige “reducir el foco en la eficiencia [porque] la desigualdad también daña la eficiencia”. Cita el trabajo de su colega de Booth Chang-Tai Hsieh, quien observó que la reducción de las barreras de entrada para las mujeres y los afroamericanos explicaba un cuarto del crecimiento experimentado por Estados Unidos.

Bertrand también ha aducido que el impacto de las políticas económicas debe ser mirado con una lente más holística. Una política comercial determinada, por ejemplo, podría superar la prueba general costo-beneficio, pero si significa cerrar el 80% de las plantas manufactureras en algunas comunidades, es necesario tomar en cuenta la inequidad de tales pérdidas concentradas: “hay que encontrar la forma de equilibrar esas consideraciones”, señala. Por difícil que eso sea, Bertrand es optimista: le dijo a F&D que le complace ver que instituciones financieras internacionales como el FMI se suman al nuevo enfoque de lograr un equilibrio entre eficiencia y equidad: “realmente, no se necesita pensarlo dos veces”.

Es un sentimiento compartido por Valerie Cerra, quien encabezó la División sobre Crecimiento Inclusivo y Políticas Estructurales del FMI, donde se elaboró un libro exhaustivo sobre cómo —en todo el espectro de políticas sobre las cuales asesora el FMI— los países pueden equilibrar mejor la eficiencia y la equidad. Bertrand agrega que “a medida que los países se enriquecen, pueden dedicar más tiempo y recursos a las consideraciones de equidad. Podemos permitirnos tener un mundo inclusivo”. **FD**

PRAKASH LOUNGANI es Director Adjunto de la Oficina de Evaluación Independiente del FMI.