

Els Opuscles del CREI

núm. **22**

Mayo 2009

La asignación ineficiente del talento

José V. Rodríguez Mora



CREI 

Centre de Recerca
en Economia Internacional

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) es un centro de investigación constituido como consorcio integrado por la Universidad Pompeu Fabra y la Generalitat de Catalunya. Su sede está en el campus de la Universidad Pompeu Fabra, en Barcelona.

El objetivo de CREI es promover la investigación en economía internacional y macroeconomía con los estándares académicos más altos.

Els Opuscles del Crei pretenden ser los instrumentos de difusión de la investigación del CREI en el ámbito no académico. Cada *Opuscle* recoge, para un público general, las conclusiones y observaciones de trabajos publicados, o en vías de publicación, en las revistas especializadas. Se hace constar que las opiniones expresadas en *Els Opuscles del Crei* son responsabilidad de sus autores.

Consejo editorial

Antonio Ciccone (editor)
Jordi Galí
Teresa Garcia-Milà
Andreu Mas-Colell

Editado por: CREI
Universitat Pompeu Fabra
Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona
Tel. 93 542 13 88

© CREI, 2009

© de esta edición: José V. Rodríguez Mora

Traducción del inglés: Mònica Martínez-Bravo

Diseño: Fons Gràfic

Impressión: Masanas Gràfiques

ISSN: 1137 - 7828

Dipòsit legal: B-21.615-2009

“La asignación ineficiente del talento”

José V. Rodríguez Mora

Hay un chiste que dice que el cielo es un lugar donde los cocineros son franceses, los policías son británicos, los mecánicos son alemanes, los amantes son italianos y los banqueros son suizos. En cambio, el infierno es un lugar donde los cocineros son británicos, los policías son alemanes, los mecánicos son franceses, los amantes son suizos y los banqueros son italianos. Es una broma que refleja los diferentes estereotipos, pero también, y es por esto que la menciono aquí, la idea de que la asignación de personas a actividades es importante. En este *opuscle* argumentaré que la asignación del talento a diferentes tareas es un factor crítico en la determinación del nivel de productividad en una sociedad. Los individuos difieren en sus habilidades. Los trabajos difieren en las habilidades que demandan. Por consiguiente, no todas las asignaciones de personas a tareas serán eficientes. Nos gustaría saber cómo emparejar personas con trabajos, y si el mercado lo hace de una manera eficiente.

Es fácil entender que la asignación eficiente de personas a tareas es aquella en la que cada individuo se especializa en la actividad en la que tiene ventaja comparativa e intercambia con los demás su producción. Es exactamente el mismo resultado que se obtiene en el modelo Ricardiano de comercio internacional, simplemente en lugar de países son las personas las que intercambian su producción. Pero se trata del mismo razonamiento.

Un ejemplo nos puede resultar útil. Consideremos al Sr. Torpe. Es la persona con menos talento de la sociedad. El pobre Sr. Torpe sería el peor carpintero, el peor cocinero y, en definitiva, el peor trabajador en cualquier profesión imaginable. En nuestro ejemplo, no hay tarea alguna en la cual el Sr. Torpe tenga una ventaja absoluta respecto a cualquier otro individuo en esta sociedad. No obstante, tiene que existir alguna tarea en que, incluso el Sr. Torpe, tenga una ventaja relativa. Por ejemplo, quizás como carpintero sería solamente un poquito peor que el resto, mientras que en todas las otras profesiones sería mucho, mucho peor que los demás. Por lo tanto, en la asignación óptima el Sr. Torpe será carpintero mientras que los demás ciudadanos harán el resto de tareas. Después, en el mercado, intercambiará sus servicios de carpintería por otros bienes y servicios. Se hará carpintero porque no es un mal carpintero en términos relativos y, por tanto, tiene una ventaja relativa como carpintero.

Una asignación óptima del talento es aquella en la cual cada ciudadano trabaja en el sector en el que tiene ventaja relativa. De lo contrario, sería posible incrementar el nivel de producción de la sociedad modificando la asignación de personas a ocupaciones. Esta reasignación del talento sería equivalente al uso de una tecnología más eficiente en esta economía.

Hasta ahora, la cuestión es análoga al comercio entre países. Del mismo modo que en el comercio internacional, si los mercados funcionasen correctamente, la asignación de personas a actividades sería eficiente. El problema es que no deberíamos esperar a que los mercados funcionen correctamente. Desde un punto de vista privado, el Sr. Torpe podría tener ventaja relativa e incluso absoluta en la realización de ciertas actividades a pesar de tener escasas capacidades para ellas. Por ejemplo, imaginemos que hay una actividad altamente

remunerada. Es posible que el Sr. Torpe la realice a pesar de sus capacidades limitadas porque ha heredado de sus padres una ventaja económica, *no relacionada con sus capacidades*: podría haber heredado un montón de dinero mientras que otros tienen dificultades para conseguir créditos; o podría haber heredado una red de contactos que pueden resultar muy útiles en el mundo de los negocios.

Incluso en un mundo más prosaico (e incluso amenazador), el Sr. Torpe podría pertenecer a una etnia o grupo racial favorecidos, podría no hablar el idioma favorecido por la administración, o podría ser hombre y vivir en un país en el cual se discrimina a las mujeres... Así, una primera razón por la cual la asignación del talento puede ser ineficiente es la existencia de barreras institucionales o sociales que separan lo que es óptimo y lo que es factible.

La asignación puede empeorar cuando hay externalidades asociadas al talento. Imaginemos así que hay actividades en las que el individuo con más talento relevante no puede apropiarse de la totalidad de la retribución que dicha actividad genera. Por ejemplo, si un empresario innova es posible que sólo consiga capturar una pequeña parte de los ingresos generados por la innovación. En este caso sería complicado llegar a una asignación óptima del talento, puesto que la valoración de la innovación por parte de la empresa sería menor que la valoración social. En concreto, imaginemos que el Sr. Torpe no es demasiado bueno como innovador pero sabe cómo extraer un gran porcentaje del valor social de su actividad empresarial porque ha heredado habilidades para ello, mientras que otros individuos con más talento podrían apropiarse de un porcentaje mucho menor. En este caso, el producto agregado sería mucho mayor si los individuos con más talento fuesen los innovadores. Pero precisamente debido a que

estos individuos captarían sólo una pequeña parte de la retribución, es el Sr. Torpe quien tiene la ventaja relativa en las actividades innovadoras.

En definitiva, existen muchas situaciones en las que el Sr. Torpe podría acabar teniendo mucho más éxito en la vida de lo que uno podría prever, dada su escasa capacidad; y muchas situaciones en las que la asignación del talento en la sociedad resultaría ineficiente. Algunas de estas ineficiencias son evidentes, otras son más sutiles.

1. Tres razones de la asignación ineficiente del talento: el papel de la herencia

¿Por qué va a ser ineficiente la asignación del talento que genera el mercado? Al fin y al cabo, el Sr. Torpe no tiene ningún interés en perjudicarse a si mismo. *Entre las diferentes trayectorias profesionales que son accesibles para él*, escogerá aquella que él *percibe* que le reportará mayores ingresos¹. Ésta será la opción que el mercado *señala* como aquella en la que él tiene ventaja relativa.

Evidentemente, si la asignación del talento es ineficiente debe ser porque el mercado no proporciona las señales adecuadas a las personas a las que debería. Existen tres posibles tipos de causas de esta situación. Se han subrayado en cursiva en el parágrafo anterior y nos permiten desenmarañar las razones de la asignación ineficiente del talento.

En primer lugar, existe la cuestión de la libertad. No se puede llegar a la asignación óptima si se impide a algunas personas el acceso a ciertos empleos debido a cuestiones que no tienen nada que ver con la economía. La coacción es raramente amiga de la eficiencia. En la sección 2 desarrollaremos con más profundidad este punto.

En segundo lugar, podría darse el caso que la profesión en la que se puede *obtener* el mayor ingreso no sea la profesión en la que se puede *generar* el mayor ingreso. Esto se puede dar por dos motivos.

(a) Podría haber fallos en el funcionamiento de la sociedad, de manera que la persona que tiene la ventaja relativa no puede usarla. Por ejemplo, si existen imperfecciones en el mercado de capital, un individuo pobre y brillante podría tener que pagar un coste muy elevado para establecer una empresa –quizás una cantidad mucho mayor que alguien con menos talento pero un acceso más fácil a créditos. Por lo tanto, los fallos de mercado pueden inducir a los agentes a tomar trayectorias profesionales que son subóptimas desde el punto de vista del interés general. Volveremos a este punto en la sección 3.1.

(b) También podría suceder que la sociedad fuera capaz de explotar eficientemente el talento de los individuos, pero que hubiese ineficiencias en el proceso de adquisición de dicho talento. Por ejemplo, personas con potencial para adquirir mucho talento podrían tener que adquirirlo en condiciones poco propicias a su desarrollo (por ejemplo, en una familia disfuncional). Así, personas con menor potencial podrían acabar teniendo más talento debido a que han disfrutado de un entorno más propicio.

O bien los agentes podrían percibir erróneamente cuál es su ventaja relativa. Por ejemplo, si se educa a un individuo bajo el paradigma de que esfuerzo y sacrificio no merecen la pena, es improbable que vaya a realizar grandes esfuerzos en su vida adulta. Sus aspiraciones y sus objetivos serán necesariamente diferentes a los de otra persona idéntica en todos los aspectos excepto por haber crecido en un entorno que le ha inducido a creer que el esfuerzo personal tiene sus recompensas.

Es importante darse cuenta que el concepto de eficiencia es notoriamente nebuloso en este último caso, ya que el problema está en lo que el individuo quiere hacer, no en que no hace lo que quiere. Hay que determinar en qué sentido es ineficiente que una mujer *escoja* trabajar menos. Puede ser ineficiente en un cierto sentido que tiene que ver con educación y asimilación, pero debemos tener en cuenta que la sociedad no puede cambiar quién es el hijo de quién y no es fácil ajustar el entorno al que los niños están expuestos. Podría ser más eficiente que el carnicero criase al hijo del carpintero, pero ni el niño, ni el carpintero, ni el carnicero estarían satisfechos con este cambio. Volveremos a este punto en la sección 3.2.

Por último, el mercado da señales equivocadas cuando existen externalidades. Cuando los agentes escogen su carrera profesional, no tienen en cuenta el valor de las externalidades (positivas o negativas) que producen en el resto de agentes. Un ejemplo: consideremos dos agentes y un trabajo que requiere ciertas características de empresario. Uno de estos agentes (el Sr. Pobrebuenchico) produce innovaciones que generan grandes externalidades positivas para la sociedad porque no puede captar el retorno de sus innovaciones. El otro agente (el Sr. Ricotonto) no tiene imaginación y es incapaz de innovar; por otro lado, es mucho más eficaz negociando con los sindicatos (el Sr. Ricotonto es un tipo duro), y por lo tanto es capaz de retener una porción mayor de su actividad innovadora. El Sr. Ricotonto está en una situación más ventajosa para convertirse en empresario, lo cual no es bueno para nadie excepto para él mismo. Desarrollaremos este punto en la sección 4.

Cuando hayamos visto las razones de la asignación ineficiente del talento, haremos tres observaciones importantes respecto al papel de la distancia, la desigualdad y los incentivos (sección 5.1), el papel de la competencia y el comercio

internacional (sección 5.2) y también sobre la posibilidad de tener múltiples estados estacionarios.

Así que, por una razón u otra (y, de hecho, había incluso tres²), se asigna el talento de manera ineficiente cuando aquellos que tienen una ventaja relativa no son los que deberían tenerla. Veremos que a menudo esto está relacionado con el papel de la **herencia**. Esto es así porque cuando los agentes se enfrentan al mundo no lo hacen únicamente con los talentos y habilidades innatas (determinados por su composición genética). También lo hacen con los conocimientos adquiridos en el lento y difícil proceso de crecer. Lo hacen con los recursos financieros que sus padres han decidido invertir en ellos, los cuales no toman decisiones con el objetivo de maximizar el retorno, sino intentando garantizar el bienestar de sus descendientes.

Es un hecho: algunas personas heredan ventajas. En la medida en que estas ventajas estuviesen correlacionadas con sus “habilidades innatas” no habría ningún problema con la asignación de recursos. El problema radica en que a menudo éste no es el caso. Los que heredan capital no son necesariamente los que lo usarían más sabiamente. Los que crecen expuestos a la música y a las artes no son necesariamente los más inclinados a apreciarlas. Los que obtendrían mayor rendimiento de un entorno intelectualmente estimulante bien pueden crecer en un entorno intelectual triste y gris. Los que forman parte de la etnia dominante no son necesariamente los que tienen más talento. Por descontado, las mujeres no son menos capaces que los hombres para realizar la mayoría de tareas que impedimentos sociales sitúan más allá de sus aspiraciones.

Son dos cosas: el grado de herencia del “talento innato” y quien hereda ventajas. Si ambos se diesen simultáneamente no habría ningún proble-

ma. Pero no es el caso. Existen muchas razones para ello: **(1)** Las ventajas que van más allá del “mérito” son abrumadoramente heredadas por los hijos de los ricos.³ **(2)** Aquellos que son ricos lo pueden ser por cuestiones que van más allá de su propio talento. Y **(3)** las complicaciones de la mezcla genética y el proceso de emparejamiento inducen a que el “talento innato” (sea lo que sea) no se hereda con gran exactitud.

Por lo tanto, llegamos a uno de los principales puntos de este *opuscle*: *la movilidad intergeneracional es una señal del grado de salud de una sociedad*. Señala la calidad de la asignación de recursos. Cuanto menor es el grado de movilidad intergeneracional (menor probabilidad de que los hijos de los pobres sean ricos), más probable es que la asignación del talento en la sociedad sea ineficiente. Esta relación se da en la medida en que las “ventajas” son heredadas por los ricos, mientras que el “talento” surge entre la descendencia de los pobres con más probabilidad de lo que surgen las “ventajas”. Hablaremos de ello en la sección 6.

En el resto del *opuscle* desarrollaremos estas cuestiones (las causas de la asignación ineficiente y el papel de la herencia) y acabaremos evaluando cuánto sabemos sobre movilidad y qué es lo que nos puede explicar sobre la asignación del talento.

2. La discriminación empeora la asignación del talento

Una persona está *discriminada* cuando tiene (en relación con otra persona) una desventaja en la asignación de una tarea *por motivos que no tienen nada que ver con su habilidad para realizar la tarea*. En el caso más obvio se impide la posibilidad de desarrollar la tarea. La clave está en que la discriminación afecta la ventaja relativa de

las personas, y no debido a sus habilidades sino por razones exógenas que no guardan relación con cuestiones económicas. Las consecuencias no pueden ser buenas.

La discriminación de las mujeres

“Hoy en día no se concibe ningún otro objetivo para nuestras mujeres que el de tener niños; se las considera como un entretenimiento más, como los instrumentos musicales o las joyas. Pero constituyen la mitad, o quizás más, de nuestra especie. Impedirles que contribuyan al sustento y a la mejora de los demás a través de su esfuerzo infringe las reglas de cooperación pública hasta el punto que nuestra sociedad nacional queda incapacitada como un cuerpo humano que tiene paralizada su mitad. Sin embargo, las mujeres no son inferiores a los hombres ni en sus capacidades intelectuales ni físicas. [...] La razón por la cual las mujeres se encuentran desfavorecidas es la percepción de que son totalmente ignorantes y de que no saben nada del derecho ni del saber, del beneficio ni del daño. Muchas son las consecuencias perversas que resultan de esta situación de las mujeres, empezando por una crianza deficiente de sus hijos.”

La cita anterior ni pertenece a un feminista radical ni es reciente. Fue escrita por Nanik Kemal (poeta y periodista, profeta y predecesor de los Jóvenes Otomanos⁴) y apareció en el periódico turco *Tarvish-i Efkar* en 1867.⁵

A lo largo del tiempo y en diferentes sociedades ha sido imposible para las mujeres aspirar a competir en igualdad de condiciones por posiciones de prestigio. Es más, esto sucede incluso en nuestra sociedad y en nuestro tiempo. En muchas sociedades simplemente se les impide el acceso a determinadas profesiones, en particular aquellas

en las que podrían ejercer algún tipo de poder. Han estado recluidas en sus casas, invirtiendo la mayoría de su tiempo en traer al mundo niños y en criarlos; en cuidar de la casa y quizás como mano de obra complementaria en actividades agrícolas. Obviamente, la situación tiene que ser altamente ineficiente: la mitad de la población no puede contribuir libremente al comercio. El mercado del talento no está funcionando.

El hecho de ser mujer no es hereditario,⁶ puesto que todas las mujeres tienen una madre y un padre. Por lo tanto la historia anteriormente mencionada sobre la movilidad social y la asignación del talento no es aplicable a este caso. Bueno, al menos no directamente. El modo en que la sociedad trata a las mujeres es un rasgo hereditario.

En la cuestión de la participación femenina en el mercado laboral, el problema de la eficiencia va más allá de la discriminación. Uno podría hablar sobre discriminaciones de género siempre que se impida el acceso a las mujeres a ciertas profesiones a pesar de sus **(1)** talentos e **(2)** inclinaciones. Imaginemos por un momento que se trata de una sociedad en la cual se educa a las mujeres de manera que deseen mantenerse alejadas del mercado laboral. Sujeto a esta “función de utilidad”, quizás no sería lo más eficiente que sus talentos se empleasen en el mercado laboral. Si no hubiese una fuerza que lo impidiese, el mercado asignaría un precio a sus talentos de manera que su grado de participación en el mercado de trabajo fuese óptimo. En este caso no habría discriminación de ningún tipo. Sin embargo, el resultado no sería eficiente porque, al menos en nuestro ejemplo, el hecho de que a las mujeres “no les gusten” las actividades del mercado de trabajo no es exógeno; depende del entorno en el que han crecido. Que las mujeres tienen una menor participación en el mercado de trabajo que los hombres es un hecho. Incluso en un contexto sin discriminación

en el que las mujeres prefiriesen participar menos en el mercado laboral que los hombres, sería una cuestión empírica (que no ha sido resuelta) si esto es eficiente o no. Sería eficiente en la medida en que a las mujeres les gustase participar menos por su condición inherente de ser mujeres (maternidad, etc.). Sería ineficiente en la medida en que les gustase participar menos porque han crecido en un entorno determinado; en la medida en que con una educación diferente se pudiese mejorar la “oferta del talento” del mercado laboral. Se trata del debate de lo “innato” *versus* lo “adquirido” traducido a su sentido económico. Si la tendencia de las mujeres a no participar viene dado por lo “innato” el problema es menos crítico de lo que sería si lo que genera estos patrones de oferta es lo “adquirido”. En ese caso estaríamos hablando de una cuestión diferente a la de discriminación. La discriminación es ineficiente, punto. Cuanta más discriminación existe, peor es el resultado. Lo notorio es que *incluso cuando no hay discriminación* una situación en la cual la participación de la mujer fuese escasa sería ineficiente en la medida en que las preferencias y la visión de la vida que tienen las mujeres fuese una consecuencia de lo “adquirido” y no de lo “innato”.

Es importante señalar que, a pesar de que la condición de ser mujer no es hereditaria, la manera en que los niños son educados sí lo es, y en este sentido el grado de ineficiencia en la economía podría ser una función de los patrones educativos del pasado. Las mujeres que crecen en entornos en los que se valora y se aprecia la actividad laboral de las mujeres son más propensas a realizar actividades en el mercado.

La discriminación de rasgos hereditarios: raza u origen étnico

Que algunas personas, en algunas sociedades, son discriminadas por su raza o su grupo étnico es

un hecho. Existen fuertes argumentos para creer que las personas que tienen antepasados africanos han sido (y muy probablemente todavía son) discriminadas en la mayoría (sino la totalidad) de los países de origen europeo. Dejando de lado el vergonzoso negocio de la esclavitud, el caso más destacado sería el de Sudáfrica durante el período del *apartheid*. La asignación no solamente era injusta, sino también tremendamente ineficiente porque la cantidad del talento desperdiciado tomaba proporciones absurdas (por no hablar de los recursos necesarios para sustentar un sistema irracional).

La cuestión que quisiera resaltar es que la principal diferencia cualitativa entre las discriminaciones por cuestión de raza y las discriminaciones de género es su componente hereditario. En el caso de la discriminación de género el rasgo que genera la discriminación no es hereditario, mientras que en el caso de las discriminaciones de raza o etnia el rasgo es en gran medida hereditario. Consecuentemente, el grado de discriminación racial en una sociedad tendrá un impacto en la movilidad intergeneracional, mientras que la discriminación de género no lo tendrá (al menos no de la manera más aparente). Hablaremos en más detalle sobre esto en la sección 6, pero un poco de intuición puede resultarnos útil ahora.

El talento podría ser poco hereditario –muy probablemente esto es así en gran medida. Padres e hijos tienen en común rasgos genéticos que correlacionan sus talentos y habilidades. Sin embargo, esta correlación está lejos de ser perfecta. Ciertamente, el hecho de que se necesite a un padre y a una madre para procrear implica que sus hijos tendrán características de ambos, pero no idénticas a ninguno de ellos. La inteligencia y el talento son cualidades altamente multidimensionales y en cualquiera de estas dimensiones los hijos pueden tener mayor o menor “talento” que cualquiera de sus progenitores.

Las características raciales son un ejemplo interesante porque son unidimensionales y porque evidentemente son hereditarias. Los hijos podrán tener más o menos talento que sus padres, pero ciertamente serán de su misma raza.⁷

Como ejemplo consideremos dos sociedades, llamémoslas Buenolandia y Malolandia. En ambas conviven personas de dos “razas” diferentes, llamémosles “*w*” y “*b*”. Para este ejemplo supóngase que lo que llamamos “raza” es simplemente una característica perfectamente hereditaria que es observable pero que no tiene ninguna relación con las características productivas del individuo. Podría ser que las personas de “raza *w*” tienen la piel verde, mientras que las personas de “raza *b*” tienen la piel azul. Para simplificar las cosas, supongamos que ambos países tienen la misma composición racial.

En Malolandia se discrimina a las personas de “raza *b*” de tal manera que en término medio acaban siendo substancialmente más pobres de lo que serían si no hubiese discriminación (cualquier discriminación generaría esta situación). En cambio, en Buenolandia se asignan diferentes actividades a diferentes personas en base únicamente a sus habilidades.

De lo que debemos darnos cuenta es que, en la medida en que el talento no se hereda *perfectamente*, el grado de movilidad intergeneracional será mayor en Buenolandia que en Malolandia. En Malolandia, no sólo el talento, sino también la raza tienen un impacto económico; y ambos se heredan hasta cierto punto. Cuanto mayor sea el grado en que rasgos con contenido económico se heredan, menor será el grado de movilidad social en la sociedad. Dado que el talento y la raza no están correlacionados⁸, en Malolandia la herencia de rasgos raciales tiene un componente económico puesto que nos sirve para predecir la posición

que tendrá un individuo en la sociedad. Malolandia tendrá menor movilidad intergeneracional.

Más adelante veremos que se puede considerar el grado de movilidad intergeneracional como un indicador de la salud de la economía, de la calidad del proceso de asignación del talento. Sin embargo, hay que resaltar que, aunque es la principal cuestión que tratamos, este razonamiento hace referencia únicamente a los rasgos que se heredan. No se aplica, por tanto, al caso de las discriminaciones de género.

Existen otras formas de discriminación que vienen generadas por rasgos hereditarios. Imaginemos una sociedad que ejerce una discriminación positiva hacia la gente atractiva (consiguen mejores trabajos con el mismo talento); éste es un rasgo completamente exógeno y no económico. Imaginemos que el talento y la belleza son ambos hereditarios pero ninguno se hereda perfectamente sino que se heredan con cierta variabilidad. Cuanto más importantes sean las ventajas que se heredan, menor será la movilidad. Consecuentemente, cuanto más discrimina una sociedad a favor de gente atractiva, menor es la movilidad social y menos eficiente es la asignación del talento. En general, la discriminación étnica es el caso más interesante por ser el más común, el más obvio y el más hereditario.

3. La persona equivocada para el trabajo equivocado

Recordemos nuestra definición de discriminación: situación en la que algunas personas son, o bien obligadas a aceptar trabajos por razones no económicas, o bien se les impide aceptarlos. En esta sección veremos que la asignación del talento es ineficiente incluso en sociedades en las cuales

no existiese discriminación en el sentido anterior. La razón es que en todas las sociedades hay individuos relativamente ricos y relativamente pobres; ambos reciben una dotación de sus padres, pero los ricos obtienen una mejor dotación.

El caso más flagrante se da cuando personas que nacen en familias ricas tienen un más fácil acceso a recursos financieros que las personas nacidas en el seno de familias más pobres. Cuando se determina si realizar o no una cierta inversión, un factor clave es el acceso a financiación externa. En un mundo con imperfecciones en el mercado de capital, el acceso al crédito es limitado. Puedes tener mucho talento, pero tienes que demostrarlo para conseguir que una tercera persona financie tu idea. De la misma manera, yo podría heredar una empresa y acabar dirigiéndola a pesar de no ser la persona más indicada para ese trabajo. Podría ser mejor contratar a un directivo que tuviese más talento que yo, pero podría desconfiar de su comportamiento y él podría no tener suficientes recursos para comprarme la empresa.⁹

Pero el hecho de nacer en familias con una buena situación socio-económica otorga más ventajas que no sólo las financieras. Uno también adquiere conocimientos sobre qué cosas pueden hacerte rico. Al fin y al cabo, los padres que son ricos tienen que saber más que los padres que son pobres acerca de lo que hacen los ricos. Este segundo tipo de ventaja es más sutil, puesto que hace a los ricos “mejores” de una manera inherente, pero es también la causa de grandes ineficiencias. Exploraremos ahora ambos tipos de ventajas.

3.1. Imperfecciones en el mercado de capital

Entendemos por “talento” la capacidad de resolver problemas, idear nuevas maneras de hacer las cosas, ser bueno en la organización de la producción y en la toma de decisiones. Dada esta

definición, parece evidente que el talento y la actividad empresarial están interrelacionados. Las personas con más “talento” también serán los mejores empresarios, casi por definición.

Ahora bien, las imperfecciones en los mercados de capital generan asignaciones ineficientes del talento por dos razones: **(1)** las actividades empresariales no necesitan sólo talento sino también capital. **(2)** Cuanto “talento” tiene un individuo está (en parte) relacionado con la inversión en capital humano. Los padres ricos invierten más en sus hijos, incluso cuando esta inversión tuviese un retorno menor que educar a otros chicos muy inteligentes pero pobres. A continuación, examinamos estos dos puntos por separado.

Empresarios y empresas

Los problemas de información hacen que el acceso a la financiación en el mercado de capital sea limitado. Si una persona tiene una gran idea para establecer una empresa pero no dispone de los recursos necesarios para financiarla, tendrá que convencer a un capitalista (a un banco o a la bolsa) de que su negocio va a generar beneficios. Lo cual será difícil, quizás imposible, sin garantía colateral.

En cambio, otro individuo que tuviese una idea mucho menos audaz (quizás por tener menos talento) pero que haya heredado los fondos necesarios no tendría necesidad de financiación externa. Su idea (la peor idea) es la que se acabará implementando, y es bastante obvio que esto nos aleja de la situación óptima.

Cuanto menos eficiente sea el mercado de capital, más importante será la riqueza en la decisión de quién será empresario y, en consecuencia, más ineficientes serán las empresas. Esto es conocido desde hace tiempo; artículos que desarrollan

modelos para exponer esta línea argumental son, por ejemplo, Banerjee y Newman (1993), Erosa (2001), Erosa e Hidalgo (2004), o Caselli y Gennaioli (2002).

Un ejemplo destacado de este problema son las empresas familiares, empresas cuya gestión pasa de padres a hijos. A menudo, suelen ser empresas de tamaño pequeño o mediano en las que el propietario es el hijo o hija del anterior dueño. Supongamos que el fundador de la empresa era una persona con mucho talento (lo cual es probablemente cierto si la empresa sobrevive durante varias generaciones). Esto no implica que su hija tenga el talento necesario para dirigir la empresa tan bien como su padre.¹⁰ Si la hija no es muy buena empresaria, podría considerar venderla, pero quizás sea difícil encontrar un comprador que esté dispuesto a pagar el precio adecuado (siendo el valor de la empresa información privada, muy difícil de verificar). También podría darse el caso que una empresa dirigida por una hija sin demasiado talento sobreviva si el mercado en cuestión no es muy competitivo, como se describe en Pica y Rodríguez Mora (2005). En cualquier caso, la asignación del talento sería ineficiente.

En resumen, esto nos sugiere que en una sociedad donde existen dificultades o acceso restringido a los mercados de capital, y/o hay una gran incidencia de empresas familiares, será una sociedad con una mala asignación del talento y un nivel de movilidad intergeneracional bajo. Y esto porque los padres traspasan a sus hijos mucho más que genes y educación: también les traspasan su riqueza financiera.

Imperfecciones del mercado de capital y la acumulación de capital humano

Tener padres ricos es una ventaja cuando uno está pensando en realizar una inversión. Ya sea

con el fin de empezar una empresa o de adquirir una educación. En un mundo con mercados de capital imperfectos, la adquisición de capital humano depende crucialmente de la cantidad de dinero que los padres puedan gastar en sus hijos. Esto ha sido ampliamente explorado en la literatura económica, y se ha demostrado que tiene consecuencias para la eficiencia y el crecimiento económico, como fue puesto de relieve en el trabajo seminal de Galor y Zeira (1993).

En la medida en que las imperfecciones del mercado de capital afecten a la adquisición de capital humano, las políticas educativas tendrán gran impacto potencial sobre la asignación eficiente del talento. Se tiende a pensar que el acceso gratuito a la educación afecta positivamente a la movilidad intergeneracional y la asignación del talento (la primera por desvincular la educación de los hijos de los recursos financieros de sus padres, la segunda por igualar las oportunidades de todos los individuos). A pesar de ello hay críticas diferencias entre ricos y pobres acerca del valor de la educación, aspiraciones y preferencias que hace que los hijos de los ricos obtengan más de la educación pública que los hijos de los pobres. De tal manera que la extensión de la educación pública podría incluso disminuir la movilidad social y perjudicar a la asignación del talento. Los ricos no simplemente heredan más dinero, también crecen en hogares donde reciben mayores incentivos al uso de la educación pública. Este efecto queda reflejado en el artículo de Checchi, Ichino y Rustichini (1999) y es también un factor importante en Hassler, Rodríguez Mora y Zeira (2004).

Imperfecciones en los mercados de capital como discriminación hacia los pobres

Las imperfecciones del mercado de capital funcionan de una manera parecida a la discriminación racial o a la de cualquier otro rasgo hereditario. Si

en un caso es un rasgo “genéticamente” hereditario (el pertenecer a una cierta raza) lo que induce que los hijos de los pobres sean pobres (pues ambos pertenecen a la misma etnia), en el otro los hijos de los pobres siguen siéndolo porque no tienen posibilidades (o son reducidas) de ascender de escalafón social, incluso si tienen talento.

En ambos casos, las barreras de acceso son “construcciones sociales” dependientes no de nada físico, sino de la interacción entre los individuos. Podríamos imaginar una sociedad en la que no existe ninguna discriminación racial, quizás de la misma manera en que podríamos imaginar una sociedad donde los mercados de capital funcionan correctamente. De hecho, incluso si fuese imposible deshacernos de las imperfecciones de los mercados de capital, sería posible eliminar sus efectos negativos: las diferencias de renta podrían ser eliminadas mediante políticas redistributivas, colocando a todos en el mismo punto de salida. La cuestión es que en ambos casos es concebible una sociedad sin este tipo de barreras, ni las étnicas ni las que son consecuencia de imperfecciones en los mercados de capital. Las barreras existen sólo porque la sociedad las construye sin que haya fundamentos físicos más allá del juego y la interacción social.

No todas las diferencias en la línea de salida son así. Como veremos a continuación, además del talento, existen otras diferencias entre individuos que no son “construcciones sociales” y que no se pueden eliminar cambiando convenciones sociales o a través de la acción pública.

3.2. La educación de los hijos

La cuestión primordial aquí es que “*lo que define a un individuo*” es el producto de mezclar sus habilidades innatas con la formación que sus padres le hayan podido dar. Los individuos crecen

en familias, que es donde se da gran parte del proceso educativo. Pero los padres difieren en sus conocimientos, en lo que pueden transmitir a sus hijos, y los hijos difieren en sus capacidades de beneficiarse de los cuidados de sus padres. Un ejemplo muy simple nos puede ayudar a entender algunas de las implicaciones que esto tiene.

Sería fantástico que los hijos de los músicos fuesen los niños que más talento musical tienen, pero esto es bastante improbable. Los niños que crecen en un familia de músicos probablemente se convertirán en buenos músicos, pero no porque hayan **nacido** con un talento especial para la música sino porque sus padres, músicos, les han enseñado los trucos del oficio. Esto les puede dar una ventaja relativa como músicos: a pesar de que el hijo del pastelero nació con increíbles habilidades innatas para la música, el chaval nunca las desarrolló, porque nunca fue expuesto a ella.

La ventaja relativa del hijo del músico estará en ser músico, y está bien que así sea, porque cuando sea mayor será mejor músico que el hijo del pastelero... sin embargo el resultado hubiese sido mejor si el hijo del pastelero hubiese crecido en la familia del músico. Esta vez no es culpa del mercado, que hace su trabajo bien: indica al hijo del músico que se haga músico porque es mejor músico, aunque el hijo del pastelero pudiera haberlo sido. Probablemente en este ejemplo no se puede pensar en mejorar mucho las cosas, y debemos considerar la habilidad como herencia al conjunto del talento y del entorno en que se ha crecido. No obstante, existen otros casos en los que este tipo de historias tienen consecuencias más interesantes.

Otro ejemplo. Digamos que los individuos pueden ser empresarios o trabajadores; nacen con más o menos talento, pero sólo los hijos de los empresarios aprenden cómo dirigir una empresa. Los hijos de los trabajadores pueden hacerse empresarios

sólo si su talento es de tal magnitud que pueden superar la ventaja inicial que los hijos de los empresarios tienen. En este caso tampoco existen fallos de mercado, las personas que se hacen empresarios son los que lo hacen mejor, pero el mundo podría haber sido mejor si las personas que acabasen siendo empresarios fuesen los que tenían más capacidades innatas. Obsérvese que digo “podría haber sido mejor”, no que podemos mejorarlo partiendo de cómo está. Al margen de la posibilidad de cambiar quién educa a quién, no hay nada que podamos hacer. Aún así debemos preocuparnos de ello.

Debemos preocuparnos porque **(1)** podrían existir externalidades y **(2)** la medida en que la riqueza otorga una ventaja es endógena al funcionamiento de la economía. Desarrollaremos este punto más adelante, de momento simplemente notemos que cuanto más grande sea la externalidad positiva que genera el talento de los empresarios, más ineficiente será la situación que analicemos. *El resultado es ineficiente porque el talento y la ventaja que da la riqueza no están correlacionados debido a la ventaja inicial de los hijos de los ricos.* Cuanto mayor sea la ventaja inicial que tienen los hijos de los ricos, peor será la asignación del talento. Cuanto mayor sea la ventaja inicial, mayores serán los efectos de la externalidad. En la próxima sección analizaremos en más detalle estas cuestiones, por ahora vale la pena adelantar que estos efectos pueden auto-alimentarse (peor asignación del talento produce menos movilidad que produce peor asignación del talento...), generando múltiples estados estacionarios.

El hecho es que a los hijos se les transmite mucho más que genes y dinero. También se les transmite una visión del mundo filtrada por los ojos de los padres. Los padres transmiten sus conocimientos, sus contactos, sus deseos, sus aspiraciones y sus formas de entender la vida. Crecer en familias relativamente ricas, con un alto nivel educativo,

predispone a tener una visión de la vida diferente de aquellos que crecen en una familia de clase trabajadora... y a reaccionar de manera distinta ante eventualidades. Piketty (1995) presenta un modelo en el que la percepción sobre cuál es el rendimiento del esfuerzo difiere entre ricos y pobres debido a que han sido expuestos a diferentes experiencias. Hassler y Rodríguez Mora (2000) presentan un modelo en el cual la cantidad de información económicamente útil que los niños reciben de sus padres depende de la profesión de éstos. En Checchi et al. (1999) y Hassler et al. (2004) el impacto de la educación pública es diferente entre los hijos de los ricos y los de los pobres como consecuencia del nivel educativo de sus padres.

El hecho primordial es que, en la medida en que los hijos de los ricos aprendan cosas que les ayuden a seguir siendo ricos y los hijos de los pobres lo hagan en menor medida, se darán las siguientes consecuencias: **(1)** la asignación del talento será ineficiente y **(2)** el grado de movilidad intergeneracional será menor que si hubiesen crecido en ambientes similares.

Estamos hablando de un proceso lento y complejo: crecer, aprender y adquirir un conjunto de valores y aspiraciones durante años en el hogar de los padres. La exposición a un conjunto de experiencias específicas que dependen crucialmente de cómo son tus padres. Estas experiencias (tanto buenas como malas) no pueden ser compensadas por la educación formal, al menos no en su totalidad¹¹. Como en el caso del pastelero y el músico, no podemos intercambiar sus hogares donde el niño pobre con talento y el niño rico sin talento crecen, pero esto no significa que el resultado sea irrelevante. Afecta, por ejemplo, a la visión que debemos darle a la educación formal, en particular a la educación pública. Quizás debería darse un énfasis mayor en “motivar” y no sólo en “informar” a los hijos de los relativamente pobres. Tam-

bién podría tener sentido el introducir medidas especiales para apoyar a los hijos de los pobres en la educación de grado superior, quizás algún tipo de discriminación positiva.

Quisiera enfatizar que existe una diferencia crítica entre este mecanismo y la herencia de capital. En ambos casos se trata de condiciones hereditarias. En ambos casos se trata de personas que tienen una ventaja al inicio de sus vidas, pero:

1. Las diferencias en el nivel de capital no tendrían un impacto en la eficiencia si no hubiese imperfecciones en el mercado de capital. Las diferencias en el entorno familiar en el que los niños crecen tendrían un impacto en la eficiencia *incluso si los mercados de capital fuesen perfectos y no hubiese discriminación*.

2. Las diferencias en el nivel de capital pueden reducirse mediante la redistribución. Las diferencias en el entorno familiar difícilmente pueden ser reducidas de esta manera; son mucho más sutiles.

Finalmente, quisiera remarcar que esto es también relevante para el caso de las diferencias de género. Volviendo a lo que veíamos en la sección 2, es posible que las mujeres tengan una menor participación en el mercado laboral por decisión propia, pero en el caso en que esto se deba a que han sido inducidas a pensar así por su educación esto será ineficiente. Al menos en el sentido que la producción en esta sociedad sería mayor si hubiesen sido educadas de una manera diferente.¹²

4. Las externalidades distorsionan la percepción de la ventaja relativa

La presencia de externalidades contribuye a la ineficiencia en la asignación del talento porque

los individuos no obtienen el “retorno” social que sus actividades generan, es decir, su valor desde un punto de vista social. Las externalidades hacen que la retribución privada y social del trabajo difiera. Como resultado, acaban induciendo decisiones sobre el tipo de carrera profesional que, a pesar de ser correctas desde un punto de vista privado, son ineficientes desde un punto de vista social.

Podríamos considerar a los agentes como dotados de ciertos “activos”. Para simplificar las cosas, en un primer ejemplo supongamos que estos “activos” son el talento musical y el talento para cocinar, que hay sólo dos profesiones (pastelero y músico) y que en la asignación óptima las personas con más talento musical *con relación a otros*, trabajan como músicos. Supongamos también que los músicos no perciben todo el valor del producto de su trabajo: el valor social del talento musical de un músico es mayor que la retribución que él recibe. Así, la cantidad del talento musical empleado en las actividades musicales será ineficientemente bajo. En general, los músicos serán personas con muy poco talento relativo¹³ para cocinar, no necesariamente personas con un gran talento musical. Y esto porque las personas con mucho talento para ambas profesiones se van a dedicar a ser pasteleros ya que se valora mucho más esa profesión: los pasteleros reciben la totalidad del valor de su producción, los músicos no.

Además de en la música, existen externalidades en muchas otras profesiones y talentos. Quizás las más importantes sean las asociadas a las innovaciones creadas, inducidas y/o desarrolladas por los empresarios. Hay muchos talentos que definen a un buen empresario. Uno de ellos es la capacidad de innovar y de enfrentarse a nuevos retos. Otro es la capacidad de organizar la producción, utilizar las tecnologías estándar y los procesos de producción ya implementados. La diferencia entre

los dos tipos del talento es que el primero induce una externalidad: cuando innovas, otros pueden seguirte sin coste alguno.

Consideremos dos profesiones: empresario y trabajador. Los agentes que optan por una carrera empresarial son los que obtienen una mayor retribución dirigiendo la empresa que trabajando en ella. Por lo tanto, si la economía genera una generosa retribución a las habilidades innovadoras de los empresarios, el conjunto de candidatos a empresario estaría formado por agentes que son innovadores. En cambio, si los empresarios son retribuidos principalmente por sus habilidades directivas, el talento innovador sería relativamente escaso.

Ahora bien, si el crecimiento económico es el resultado del proceso de innovación de los empresarios, la economía crecería más cuanto más se retribuya el talento innovador aplicado a las actividades directivas. Pero dado que hay una externalidad asociada con el talento innovador y no con el talento directivo de los empresarios, esto se trasladará en una tasa de crecimiento ineficientemente baja. Esto ha sido puesto de relieve en Hassler y Rodríguez Mora (2000), y Galor y Tsiddon (1997).

En este ejemplo hay dos características adicionales que resultan interesantes. En primer lugar, el grado en que la economía retribuye dos tipos diferentes del talento es endógeno de una manera muy interesante, algo que trataremos en la sección 5.3. En segundo lugar, es más fácil tener habilidades directivas si tus padres han sido directivos, de la misma manera que hemos descrito en la sección anterior. La capacidad innovadora es algo que no se aprende, o que se aprende en una menor medida. La tienes o no la tienes. Por lo tanto, si la capacidad innovadora se hereda, será debido a la genética y no a la profesión de tus padres.¹⁴ En consecuencia, el grado de movilidad intergenera-

cional será (otra vez) un buen indicador del nivel de eficiencia en la asignación del talento.

Lo que es importante para nosotros es el grado en que el talento que genera la externalidad se da de manera simultánea con otros talentos. Si siempre se dan conjuntamente no habría inconveniente alguno, dado que la ventaja relativa no dependería de la externalidad. El problema surge cuando la correlación entre diferentes talentos no es perfecta.

La cuestión de las externalidades se combina con el resto de cuestiones que hemos discutido anteriormente. Los efectos negativos de las externalidades para la asignación del talento son más fuertes cuanto mayor sea la ventaja que algunos individuos tienen, siempre y cuando estas ventajas no estén relacionadas con sus talentos sino con la discriminación o con alguna forma de herencia de capital o de conocimientos.

5. Tres comentarios

5.1. Distancia e incentivos

Se desprende de nuestra discusión que cuanto menor sea la distancia entre ricos y pobres, más eficiente será la asignación del talento. Menores diferencias económicas no relacionadas con el talento se traducen en una mayor eficiencia económica.

Esto es cierto en todo lo que hemos discutido, pero resulta útil concentrarnos en los efectos de las imperfecciones del mercado de capital y la herencia de activos financieros. Claramente, *sujeto a un nivel dado de imperfecciones en los mercados de capital*, cuanto mayor sea la distancia entre ricos y pobres, más difícil será para el hijo con talento

de una persona pobre competir con el hijo de una persona rica. Esto es así porque en una sociedad desigual los hijos de los ricos tienden a invertir más (dado que tienen más capital) y los hijos de los pobres tienen más problemas para compensar con talento las diferencias de capital, dado que empiezan con menos (y tienen que obtener más) que si hubiesen crecido en una sociedad más igualitaria. Por lo tanto, este mecanismo hace que la desigualdad se traduzca en falta de movilidad e ineficiencia en la asignación del talento.

Como en Hassler et al. (2004), nos referimos a esto como “el efecto distancia”: cuanto más desigualdad existe, más difícil resulta compensar las desventajas de nacer pobre. Bajo este punto de vista la desigualdad es perjudicial. La redistribución allanaría el terreno de juego y mejoraría la eficiencia.¹⁵

Pero esto no es el final de la historia. La igualdad (pequeñas diferencias, pequeña distancia) también tiene un impacto en los incentivos. Si no hay grandes diferencias económicas entre ricos y pobres no importa demasiado lo que vaya a hacer con mi vida... no vale la pena poner mucho empeño en mejorar, en esforzarme al máximo para tener éxito. El esfuerzo personal estaría obstaculizado por el allanamiento del terreno de juego, las personas estarían menos inclinadas a iniciar inversiones si supiesen que el resultado final no depende de ello. E incluso habría una consecuencia mucho más perversa: el impacto de esta disminución de los incentivos sería, con toda probabilidad, más fuerte entre los pobres que entre los ricos. Este fenómeno se da porque los ricos tienen una ventaja no pecuniaria asociada a su estatus económico. Me refiero al tipo de herencia no financiera del que hemos hablado en la sección 3.2. Los hijos de los ricos tienen que esforzarse menos para tener “éxito” en la vida y, consecuentemente, la presencia de menores incentivos les afecta menos. La consecuencia de todo esto es que, debido

al “efecto incentivo”, más desigualdad se traduce en más movilidad social y en una asignación más eficiente del talento.

Esta discusión y la distinción entre el “efecto distancia” y el “efecto incentivo” son relevantes para el diseño de políticas públicas. Consideremos los efectos de haber tenido una generosa política redistributiva durante el último par de generaciones: la distancia entre ricos y pobres será menor. En consecuencia, la redistribución pasada contribuye a la movilidad y a la eficiencia. Consideremos, en cambio, los efectos de la redistribución futura. Si las personas esperan que las diferencias entre ricos y pobres sean pequeñas, el “efecto incentivo” será perjudicial para la asignación del talento. Claramente, los efectos de la “redistribución permanente” (si es que ese concepto tiene sentido) son ambiguos. Está claro que queremos un terreno de juego allanado. Queremos igualdad “de oportunidades”, pero nos gustaría llegar a ello sin poner en peligro los incentivos que tienen los individuos para invertir, luchar e intentar tener éxito. La redistribución tiene los efectos que hemos mencionado antes y otras políticas pueden tener problemas similares.

En concreto, el impuesto de sucesiones ciertamente contribuye a allanar el terreno de juego, pero a su vez puede generar problemas de incentivos si los agentes deciden acumular menos riqueza como consecuencia de la imposibilidad de traspasarla a sus descendientes. En los últimos años ha habido una tendencia en EEUU y España a eliminar el impuesto de sucesiones argumentando, en la línea del “efecto incentivo”, que es un tipo de impuesto altamente ineficiente. Pero dado que este impuesto tiene efectos positivos y negativos para la eficiencia, la cuestión debería ser básicamente empírica. Sin embargo, no conozco ningún estudio específico que, de una manera clara, haya tenido en consideración ambos efectos

del impuesto de sucesiones. A pesar de esto, dado que la literatura empírica ha encontrado que la herencia que las personas dejan a sus hijos es bastante inelástica a los impuestos, me sorprendería si los efectos negativos del impuesto de sucesiones fuesen grandes. Si esto es correcto, la reciente popularidad de las propuestas de eliminar el impuesto debe tener mucho más que ver con la distribución de poder (entre aquellos que tienen herencia que dejar y aquellos que no) que con una política que intenta conseguir eficiencia en la asignación de recursos.

5.2. La competencia mejora la asignación del talento

Recordemos que el problema aparece porque los hijos de pobres con talento tienen dificultades para competir con hijos de ricos con menos talento debido a las ventajas que estos segundos heredan. El problema, por tanto, debe ser mayor cuanto más importantes sean las ventajas que heredan los “ricos” y menor cuanto más importante sea el talento para determinar las tareas que se realizan. Si el talento es crítico, la asignación de recursos puede ser “injusta” (porque concebiblemente los hijos de los ricos pueden vivir mucho mejor que los de los pobres), pero casi tautológicamente, no puede ser ineficiente. Así, la siguiente pregunta que nos hacemos es ¿qué determina el valor del talento? ¿Bajo qué circunstancias es el talento más determinante?

La respuesta, casi obvia, es que la competencia incrementa el precio (el valor) del talento, mejorando su asignación, y esto por varias razones.

(1) La esencia de competir es hacerle la vida difícil a tu competidor. Crearle problemas. Y la esencia de tener talento es ser capaz de solucionar problemas a los que no te habías enfrentado antes. Así, cuanto más competencia, más importante es tener talento para sobrevivir.

Un ejemplo de este tipo de relación es Hassler y Rodríguez Mora (2000), donde los niños tienen dos tipos de activos: su inteligencia y la información que reciben de sus padres acerca de cómo funciona el mundo. La diferencia entre estos “activos” es que la inteligencia permite solucionar problemas a los que uno no se había enfrentado antes, mientras que la información ayuda con los problemas que han surgido ya con anterioridad. Si los problemas a los que se enfrenta un empresario son esencialmente los mismos a los que se enfrentaron los empresarios de una generación anterior, ser hijo de empresario tiene mucho valor, y tener talento tiene necesariamente menos valor. Por el contrario, si los problemas son nuevos, la información que pudieran dar los padres está muy devaluada y respecto al talento tiene mucho más valor. Es interesante que en este contexto la determinación de quién es qué es endógena: dependiendo de si los empresarios tienen mucho talento o mucha información los problemas serán nuevos o no, pues los empresarios con talento innovan (y devalúan la información que pudieran dar los padres) mientras que los que no tienen talento no pueden innovar.

En general, la falta de competencia permite la creación de rentas incluso no relacionadas con el talento. Evidentemente, si diriges una empresa con bastante poder de monopolio puedes conseguir beneficios considerables a pesar de no tener mucho talento. El valor de la herencia (financiera o incorporada en tu visión del mundo) es mayor cuanto menos competencia haya. En consecuencia, un menor nivel de competencia se traduce en una asignación del talento más ineficiente.

(2) Existe otro mecanismo por el cual la falta de competencia perjudica la asignación del talento. Pica y Rodríguez Mora (2005) demuestran que hay un efecto de equilibrio general por el cual más competencia induce a incrementos en los sa-

larios, que implica que sea mucho más difícil que personas que carecen del talento acaben siendo empresarios. Este efecto se da incluso cuando no hay herencias.¹⁶ La razón es fácil de ver: cuando la gente con talento opta por hacerse empresaria, genera una externalidad pecuniaria negativa en los otros empresarios, puesto que incrementan la productividad y en consecuencia los salarios que todos los empresarios deben pagar. Esto implica que algunos empresarios (aquellos con menos talento) abandonen el mercado. Esto tiene una interesante implicación: ante la decisión de si abrir o no los mercados a la competencia exterior **(1)** los individuos con mucho talento están en contra de las barreras, puesto que se pueden beneficiar de un mayor mercado; **(2)** los que tienen muy poco talento (los pobres) también se benefician de una apertura al exterior, porque se benefician de los altos salarios que la competencia induce; y finalmente, **(3)** hay un grupo de individuos con nivel del talento intermedio que se oponen al libre comercio y están a favor de las barreras. Estas son las personas que, en ausencia de competencia, serían empresarios (y se beneficiarían de rentas de monopolio), pero como resultado de la competencia ven sus ingresos de empresarios reducidos, hasta el punto que algunos de ellos prefieren ser trabajadores.

En ambos casos la moraleja es la misma: la competencia mejora la asignación del talento.

5.3. Retroalimentación

Hemos visto como más competencia genera una mejor asignación del talento. La relación de causalidad también funciona en el otro sentido: una mejor asignación del talento induce a un mayor grado de competencia. En el resto de esta sección, retomo los argumentos de Hassler y Rodríguez Mora (2000). A los agentes con talento les resulta más fácil innovar. Es parte de lo que

normalmente llamamos “talento”, o quizás deberíamos llamarlo más específicamente “inteligencia”. En cualquier caso, los empresarios que son innovadores (son buenos lidiando con problemas *nuevos*) son los que generan una externalidad: ellos innovan, los demás les imitan. Cuanto mayor sea el número de directivos inteligentes, más innovación habrá en la economía y mayores serán las dificultades de aquellos que luchan para lidiar con las innovaciones. Cuanto mayor sea el conjunto de directivos con talento, mayor será el nivel de crecimiento económico y menor será el valor de la “herencia” que reciban los hijos de los empresarios en forma de información.

El efecto retroactivo es evidente: una mejor asignación del talento promueve un entorno competitivo donde se valora mucho el talento y poco la herencia. Esto genera, a su vez, una buena asignación del talento. En consecuencia, la multiplicidad de “equilibrios”¹⁷ es posible. Podemos visualizar el resultado con la historia de dos sociedades. Ricolandia y Pobrelandia son dos sociedades ex ante idénticas, tienen acceso a los mismos recursos (humanos y físicos), pero por razones históricas tienen diferentes estructuras sociales.

Consideremos Pobrelandia. Su clase empresarial consiste principalmente de hijos de los que fueron anteriormente empresarios. Desde el punto de vista de su nivel intelectual, son una muestra aleatoria del total de la población, y por tanto tienden a la mediocridad. No son demasiado innovadores y no producen cambios sustanciales en el mundo. A pesar de esto, se enfrentan a retos económicos y aprenden de ellos. Pueden asesorar a sus hijos sobre cuáles son las mejores decisiones de su carrera profesional.

Esto es suficiente para que los hijos de los empresarios lleven la delantera –serán los empresarios de la próxima generación. En consecuencia,

la inteligencia de la clase empresarial de Pobrelandia se mantendrá en la mediocridad. Los Pobrelandianos tendrán un crecimiento económico bajo durante las próximas generaciones.

En Ricolandia, por otro lado, la situación es diferente; los empresarios son los individuos más inteligentes de la sociedad, e innovan, generando crecimiento. Hacen que el mundo cambie rápidamente y que la información que les pueden transmitir a sus hijos se deprecie tan deprisa que tenga poco o ningún valor. La siguiente generación de empresarios estará formada por aquellos a los que la fortuna dota de gran inteligencia, y los habitantes de Ricolandia disfrutarán de un alto y consistente crecimiento económico.

6. Movilidad intergeneracional y la asignación del talento

Como ya hemos visto, la movilidad intergeneracional es un indicio del grado de eficiencia en la asignación del talento.¹⁸ Esto es así porque **(1)** la mezcla genética y el hecho de que el proceso de emparejamiento sea una cuestión complicada y multidimensional asegura que el talento innato surge tanto entre los hijos de los pobres como entre los hijos de los ricos, mientras que **(2)** las ventajas no relacionadas con el talento las reciben abrumadoramente los hijos de los ricos. Si el grado de movilidad es alto, tiene que suceder que un número considerable de hijos de pobres (supuestamente con talento) son capaces de superar las desventajas asociadas al entorno en el que han crecido. Por lo tanto, un nivel relativamente alto de movilidad intergeneracional es una señal de que el talento (y no las ventajas heredables y no productivas) determinan quién está en la cúspide. Por otro lado, un bajo nivel de movilidad indica que una sociedad está enferma, donde los individuos

que están en el nivel más alto han sido protegidos de la competencia. Muchos de ellos no son los más indicados para la tarea que desempeñan. A pesar de esto, gozan de cierto éxito económico (comparado con los demás) gracias a las ventajas que heredan de sus (exitosos) padres.

Una sociedad de baja movilidad intergeneracional no sólo es injusta, sino también ineficiente. No hay conflicto entre eficiencia y equidad cuando incrementamos la movilidad social: cuanto más se da, más justa y eficiente es una sociedad. En este aspecto la movilidad social (señalizando la “igualdad de oportunidades”) es conceptualmente muy diferente de la desigualdad de ingreso o de renta, donde cabe la posibilidad de que entren en conflicto.

La cuestión principal aquí no es la relación entre movilidad intergeneracional (igualdad de oportunidades) y equidad. Lo que quiero enfatizar es que la movilidad intergeneracional es un indicador del nivel de *eficiencia* en una sociedad. Obviamente, si hay más movilidad también hay más justicia social, dado que todos tienen las mismas oportunidades independientemente del entorno del que provengan. Pocas personas discutirían esto, y no es lo que quiero enfatizar. El meollo de la cuestión que quiero enfatizar es que la sociedad se vuelve más *eficiente* en la medida en que la relación entre el futuro de los hijos y de sus padres se vuelve menos prominente. Encuentro esto mucho más potente que decir que una baja movilidad es injusta. Es difícil pensar sobre justicia social, dado que lo que es justo para unos es injusto para otros. En cambio, el concepto de eficiencia es mucho más potente; si una asignación es ineficiente, lo es para todos. La sociedad (en global) podría estar mejor.

Por lo tanto, el estudio empírico de la movilidad intergeneracional nos proporciona un mirador para observar el grado de ineficiencia en la asignación del talento de una sociedad. Des-

afortunadamente, no es una cuestión exenta de problemas.

Obviamente, debemos ser precavidos cuando analizamos factores no hereditarios que afectan a la asignación del talento, principalmente a las discriminaciones de género. Lo que puedo decir es que es un problema importante que merece ser estudiado directamente y por la misma razón: no sólo porque es injusto, sino también porque es ineficiente. Primero analizaremos la cuestión de la movilidad y más adelante la evolución de las discriminaciones de género.

La medición de la movilidad social

Estimar el nivel de movilidad intergeneracional es notablemente difícil. La razón es que para hacerlo directamente y de una manera que sea comparable a través del tiempo y de los países se requiere una base de datos de panel ridículamente larga y extensa. En general, estos datos no están ni estarán disponibles.

El enfoque clásico utiliza datos de panel para estimar la correlación entre el ingreso de los padres y de los hijos. La regresión típica tiene como variable dependiente el logaritmo de los ingresos de los hijos y como variable independiente el logaritmo de los ingresos de sus padres. El parámetro estimado determina la elasticidad de los ingresos de los hijos con respecto a sus padres. A menudo se considera que el “grado” de movilidad social es igual a uno, menos esta correlación.

Incluso este simple enfoque resulta a menudo difícil de implementar. El primer problema es que se necesita un panel que cubra al menos 30 años. Un panel de esta longitud sólo nos permitirá aproximar muy rudamente las rentas de las dos generaciones. Para realmente medir el ingreso de toda la vida laboral de padres e hijos necesitaría-

mos un panel de cobertura longitudinal de alrededor 85 años. Este tipo de panel simplemente no existe.

Por lo tanto, si se quiere medir el grado de movilidad intergeneracional hay que aceptar compromisos. Con el método tradicional buscas los datos de panel que puedas encontrar. Cuando los tienes te queda lidiar con un conjunto de problemas bien conocidos, al menos desde Solon (1992):

1. Lo que interesa para medir la movilidad intergeneracional es la renta total de padres e hijos a lo largo de toda su vida. Pero esa información es inexistente, a lo sumo existen algunas observaciones de la renta de unos y otros. El problema es que a lo largo de la vida de un individuo su renta sube y baja. Usando la renta de un año para extrapolar la de toda la vida añade un error en las mediciones. Esto genera un sesgo a la alza de las estimaciones de movilidad intergeneracional: debido a esta aproximación, la correlación estimada entre el ingreso de padres e hijos será menor que la correlación que de verdad haya entre la totalidad de sus ingresos a lo largo de sus vidas laborales.

2. El ingreso de los hijos tiende a ser medido al inicio de sus carreras profesionales. Esto tiende a producir un sesgo, dado que el ingreso de estos primeros años puede ser una aproximación muy imprecisa del ingreso a lo largo de la vida laboral, especialmente para las personas con un alto nivel educativo.¹⁹

3. Las muestras están sesgadas, dado que la tasa de abandono selectivo de la muestra es diferente para distintos grupos de la población. La clase media tiende a estar sobrerrepresentada en la muestra final, mientras que pobres y ricos (para los que la movilidad puede ser menor) están muy escasamente representados en relación a su proporción en la población.

4. Obviamente requiere tiempo construir una base de datos de panel. Lo cual obstaculiza la posibilidad de estudiar las dinámicas de la movilidad intergeneracional.

En consecuencia, las medidas de movilidad intergeneracional obtenidas utilizando métodos tradicionales **(1)** son escasas, debido a la dificultad de conseguir los datos, **(2)** son difíciles de comparar entre países (Solon (2002)) y **(3)** son difíciles (o imposibles) de comparar a lo largo del tiempo.

Este lamentable estado en el que se encuentran nuestros conocimientos empíricos sobre la materia contrasta con el reconocimiento de su importancia. En consecuencia, durante los últimos 15 años se ha sacado el máximo partido posible a los métodos tradicionales (y, sorprendentemente, hemos aprendido mucho más de lo que uno esperaría, dadas las restricciones); pero al mismo tiempo se han estado buscando maneras de sortear los problemas derivados de la falta de datos de panel de suficiente cobertura longitudinal.

¿Qué hemos aprendido?

Para empezar, sabemos que el grado de movilidad es mucho menor de lo que se pensaba hace 15 años. El artículo fundamental de esta literatura es de Solon (1992). Antes de su aparición, las estimaciones de movilidad social disponibles (escasas y sólo para los EEUU) indicaban casi siempre que la correlación entre el ingreso de padres e hijos era baja (alta movilidad social). Por ejemplo, en Behrman y Taubman (1985, 1990) o en el trabajo de Becker (e.g., 1967, 1979, 1986) encontramos correlaciones de alrededor del 0,2. El artículo de Solon (1992) demostró que las estimaciones previas estaban sesgadas y por lo tanto eran engañosas, y que el acceso a datos de panel de amplia cobertura temporal podría reducir este sesgo, aumentando la precisión de la estimación del ingreso

so tanto de padres como de hijos. Estimaciones posteriores, realizadas por otros autores utilizando la metodología de Solon, obtuvieron correlaciones de alrededor del 0,4; con lo que el nivel de movilidad social que de aquí se deduce es mucho más bajo de lo que anteriormente se había pensado. Esta autocorrelación (0,4) se ha convertido en el número de “consenso” para indicar la movilidad social de los EEUU durante el último tercio del pasado siglo, pues se ha obtenido repetidamente usando distintas bases de datos.

También sabemos que, en contra de la creencia ampliamente extendida, el grado de movilidad probablemente no sea mayor en los EEUU que en Europa, y sin duda es menor en los EEUU que en los países nórdicos. Existen diversas estimaciones para diferentes países europeos que se han calculado siguiendo la metodología de Solon. En los países nórdicos es relativamente fácil conseguir datos de panel del tipo necesario. En consecuencia, tenemos mejores estimaciones: Björklund y Jäntti (1997) y Osterberg (2000) proporcionan estimaciones para Suecia, Osterbacka (2001) mide la movilidad de Finlandia y Björklund et al. (2002) para otros países nórdicos (e intentan comparar sus resultados con las estimaciones de EEUU). Adicionalmente, tenemos estimaciones para Gran Bretaña (Dearden, Machin y Reed (1997)), para Alemania (Wiegand (1999); Couch y Dunn (1997)) y para Italia (Checchi et al. (1999)). Recientemente, Comi (2003) ha proporcionado estimaciones para 12 economías europeas utilizando el Panel Familiar de la Comunidad Europea. Desafortunadamente, estas estimaciones son comparables entre países sólo en la medida en la que los sesgos que el panel implica (en concreto los que se producen por la corta edad de los hijos) son similares (lo cual es dudoso, a pesar de que se trate de la misma encuesta). Sin embargo, es la comparación entre países más detallada que poseemos, aunque solamente se incluyan países europeos.

Sobre el resto del mundo prácticamente no sabemos nada: hay algunas estimaciones para Sudáfrica (Hertz (2001)), para Brazil (Dunn (2004) y Ferreira y Veloso (2004)), Singapur (Ng (2007)) y Malasia (Lillard y Kilburn (1995)) y para algunos países más en Grawe (2004). Estas estimaciones están normalmente hechas con información retrospectiva sobre los padres.

Desafortunadamente, (excepto en el caso EEUU/países nórdicos) estas estimaciones son muy difíciles de comparar entre países, como se explica en Solon (2002). La razón es que provienen de diferentes bases de datos que tienen niveles diferentes de errores de medición y diferentes problemas de abandono selectivo de la muestra. Por lo tanto, podemos comparar el nivel de desigualdad de los ingresos entre países pero no el nivel de movilidad intergeneracional. Esto hace que sea difícil establecer cómo las diferentes políticas redistributivas afectan al grado de bienestar, y a la igualdad de oportunidades.

El problema se ha agravado en las últimas décadas debido al fenómeno, ampliamente documentado, del aumento de la dispersión de la renta. Desafortunadamente, no sabemos si ésto ha ido acompañado de un descenso en la movilidad intergeneracional de los ingresos.²⁰ En el caso de los EEUU, recientemente han aparecido varios artículos (Lee y Solon (2006) y Hertz (2007)) que demuestran que la divergencia de las estimaciones obtenidas se debe al reducido tamaño de las muestras de las que provienen, del sesgo relacionado con la edad, previamente mencionado, y con el abandono selectivo de la muestra (por ejemplo, Mayer y Lopoo (2005) y Fertig (2007)). Todo esto hace que la evidencia de la evolución temporal de la movilidad intergeneracional sea inconclusiva. Para el caso de Gran Bretaña, Blanden et al. (2004) sugieren un descenso en la movilidad entre dos generaciones (las nacidas en 1958 y en

1970, respectivamente). En este caso, es difícil de interpretar la estimación de la evolución temporal del grado de movilidad intergeneracional porque padece de muchos de los problemas que observamos en las comparaciones entre países: por ejemplo, utilizan bases de datos de panel diferentes para cada generación. De momento, no existe ninguna base de datos que cubra totalmente el intervalo de tiempo de vida de tres generaciones (más de 100 años) que nos permitiría observar la tendencia de la movilidad. Incluso si existiese una, los problemas del abandono selectivo de la muestra lo harían de dudosa utilidad.

Ante estos problemas, los economistas han estado buscando métodos alternativos con menor dependencia de datos de panel. Por ejemplo, hay una literatura que estudia hermanos. Dado que pertenecen a la misma familia, la similitud en éxito económico cuando son adultos es indicativo de la importancia del entorno familiar. Un estudio representativo utilizando este enfoque es el de Solon et al. (1991). Otra alternativa es estudiar vecinos en lugar de hermanos, porque los vecinos tienden a tener un entorno socioeconómico similar. Ver, por ejemplo, Page y Solon (2003). Dahan y Gaviria (2001) comparan la correlación entre ingresos de hermanos para diferentes países americanos; Levine y Mazumder (2007) estiman la correlación de varias medidas de bienestar económico entre hermanos en los EEUU para dos generaciones y encuentran que esta correlación es mayor para hombres que entraron al mercado laboral durante los 80 que durante los 70. A pesar del aparente atractivo de estos métodos tienen dos problemas que hacen que su utilización sea difícil. **(1)** Demandan datos con información familiar que no es sencilla de obtener y que haría la comparación entre muestras difícil (por la misma razón que los datos de panel). **(2)** Adicionalmente,²¹ estos métodos no nos permiten hacer inferencias sobre la incidencia directa de la situación económica de

los padres, sino simplemente estimar el efecto del entorno familiar. Otra forma de escapar de los datos de panel es aproximar el ingreso de los padres basado en otra información disponible. Por ejemplo, Aaronson y Mazumder (2007) utilizan muestras amplias disponibles en el censo de los EEUU y utilizan el estado en el que nació cada niño y le asignan unos ingresos al hijo igual al nivel medio de ingresos de ese estado en la fecha en la que el niño nació. Seguidamente utilizan un estimador de dos etapas para generar series temporales consistentes de la movilidad intergeneracional. Sus resultados son interesantes: constataron que la movilidad aumentó del 1950 al 1980 pero que ha dado un fuerte bajón desde 1980.

Tradicionalmente, fuera del ámbito de la economía, en lugar de utilizar los ingresos para medir la movilidad social se ha utilizado una medida del “prestigio social” de la profesión de padres e hijos (Duncan, Featherman, y Duncan (1972)). El problema de esta estrategia es que (al menos para los economistas, aunque en apariencia no es así para los sociólogos) resulta difícil juzgar el prestigio social de las profesiones, y especialmente su evolución temporal. Incluso si lo supiéramos, sería difícil interpretar su significado. El hijo de un médico muy famoso que resultase ser un médico de cabecera, quedaría reflejado en este estudio como persistencia del estatus.

Por lo tanto, en resumen: sabemos muy poco pero que muy poco.

Un posible camino a seguir sería el que utilizamos en un proyecto en el que estoy involucrado (Güell, Rodríguez Mora, y Telmer (2007)) donde proponemos un nuevo método para medir la movilidad intergeneracional. El método consiste en medir la información contenida en los apellidos. Cuanto más poder explicativo tiene el apellido de una persona para predecir su nivel de ingresos, más

importante es su entorno familiar para determinar dónde acaba esa persona en la escala social. Por lo tanto, cuanto más contenido informativo hay en los apellidos, menor es el grado de movilidad.

La razón de esto es que los apellidos son una muy buena aproximación a las conexiones familiares para un gran porcentaje de la población porque la distribución de apellidos es necesariamente muy asimétrica. Esto quiere decir que algunos apellidos son muy frecuentes, pero la mayoría de apellidos son muy poco frecuentes, de manera que un gran porcentaje de la población tiene necesariamente un apellido poco frecuente. Para ellos, la partición generada por los apellidos es muy informativa sobre sus conexiones familiares.

En primer lugar demostramos que la distribución conjunta de apellidos e ingresos es tal que, cuanto menor sea el grado de movilidad intergeneracional, más informativos serán los apellidos. Lo hacemos utilizando un modelo dinámico donde los apellidos nacen y fallecen mientras que los ingresos se transmiten de padres a hijos mediante un proceso exógeno (en el cual el grado de movilidad intergeneracional es paramétrico). Con este modelo también mostramos que un incremento en el grado de emparejamiento selectivo es similar al incremento de la correlación entre el ingreso de padres (no madres) e hijos (no hijas), que normalmente es la medida de movilidad intergeneracional que se ha estimado en la literatura. Un incremento en el grado de emparejamiento selectivo o un aumento en el grado de movilidad social (y, por tanto, un incremento en el contenido informativo de los apellidos) serían indistinguibles el uno del otro.

Aplicamos nuestra metodología para demostrar que, en Cataluña, los apellidos tienen un gran contenido informativo y que tienen las características esperadas en base a nuestro modelo. Tam-

bién mostramos que los apellidos son una buena aproximación del origen étnico (regional) dentro de España y utilizamos este hecho para controlar por efectos étnicos. Encontramos que el contenido informativo de los apellidos ha aumentado con el tiempo, indicando una disminución sustancial en el grado de movilidad. Ha aumentado por dos razones. **(1)** El valor de tener un apellido muy catalán (que siempre ha sido positivo y alto) ha aumentado con el tiempo; por lo tanto los apellidos catalanes predicen mejor los resultados de las personas nacidas después del 1950 que para aquellos que nacieron antes de esa fecha. Pero **(2)** incluso controlando por el origen étnico (origen regional de los antepasados) de los individuos, los apellidos han resultado más informativos con el tiempo. Esto indica que el entorno más inmediato, como el contexto familiar, ha sido un determinante más fuerte de la suerte de cada uno: un descenso en la movilidad intergeneracional.

Este resultado es extremadamente robusto y relativamente fácil de explicar. Las particularidades de la convención de los apellidos en España nos permiten medir la evolución del emparejamiento selectivo entre padres de individuos de cualquier generación. Mostramos que el emparejamiento selectivo ha aumentado con el tiempo (décadas antes del incremento en el contenido informativo de los nombres) tanto en la dimensión étnica como en la dimensión educativa.

A menudo la gente se sorprende de nuestros resultados de descenso en la movilidad, probablemente porque es fácil sobreestimar la movilidad subjetivamente. En una sociedad que experimenta crecimiento económico casi todos los ciudadanos viven mejor de lo que vivieron sus padres, así que todos tienden a pensar que han ascendido de escalafón social. No ayuda el hecho de que nuestra autoestima se alimenta de pensar que hemos superado nuestras posibilidades. Por supuesto, el

error es que la comparación debería ser relativa a los demás y no en términos absolutos. Nuestra evidencia sugiere que un incremento en el grado de emparejamiento selectivo ha llevado a reducir la movilidad social y por lo tanto ha empeorado la asignación del talento.

Nuestra intención es utilizar esta metodología para medir la movilidad intergeneracional a lo largo del tiempo y de las sociedades. De esta manera esperamos ser capaces de evaluar empíricamente la evolución de la asignación del talento.

7. ¿Está mejorando la asignación del talento? El rol positivo de la disminución de la discriminación de la mujer frente al rol negativo del incremento de la importancia del entorno socio-económico

¿Está mejorando la asignación del talento? No lo sabemos y es difícil llegar a una conclusión en este momento, puesto que existen fuerzas en direcciones opuestas.

Ha habido un descenso evidente en el grado de discriminación de las mujeres. Ahora son más libres para determinar qué hacen y qué caminos toman; el sí, el cómo y el en qué trabajan. Ahora pueden esperar ser evaluadas por sus capacidades productivas. Quizás con cierto sesgo, pero aún así con una valoración mucho más justa de lo que hubiera sido hace unas pocas décadas. No todo es perfecto, puesto que está claro que las mujeres siguen siendo discriminadas, pero ahora al menos pueden aspirar a cualquier puesto y a desempeñar cualquier papel en la sociedad. Esto tiene que haber generado un aumento enorme en la eficiencia de la asignación del talento.

También en algunos países (claramente en los EEUU) ha habido una disminución de las discriminaciones raciales. De la misma manera que en el caso de las discriminaciones de género, no quiere decir que el problema haya desaparecido, pero está claro que ha disminuido enormemente y esto ha debido tener un impacto muy positivo en el funcionamiento de la economía. En Europa ha habido un aumento de la inmigración que ha hecho que la composición racial o étnica de los países y regiones europeas sea mucho más diversa. Pero nos faltan datos para evaluar las consecuencias que se derivan para la asignación del talento.

Finalmente, como hemos mencionado, parece probable que el impacto del entorno familiar haya aumentado. Nuestras estimaciones para Cataluña apuntan en esta dirección y están en la misma línea que otras estimaciones obtenidas para Gran Bretaña utilizando estimaciones tradicionales de la movilidad intergeneracional. Éstas son malas noticias en lo que se refiere a la asignación del talento.

En nuestro artículo sobre los apellidos, también demostramos como el hecho de ser mujer ha pasado de ser un determinante clave de bajos niveles educativos a una variable que es irrelevante en la predicción de resultados educativos. Del mismo modo, mostramos que la importancia del origen étnico y del entorno familiar ha aumentado. Por lo tanto, es difícil establecer si la eficiencia total ha disminuido o aumentado. Los desarrollos positivos, consecuencia de una menor discriminación de la mujer son bienvenidos y bien podrían ser más importantes cuantitativamente que los efectos negativos derivados de la menor movilidad intergeneracional. Aún así, incluso si éste fuese el caso, no deberíamos empezar a congratularnos. Incluso si la mejora en la condición de las mujeres fuera lo suficientemente importante como para compensar el incremento de la incidencia del entorno familiar (lo

cual no es obvio), el problema asociado con la baja movilidad intergeneracional persistiría: estaríamos mejor si tuviésemos una sociedad más dinámica.

Con ello llegamos a nuestro punto y final. Después de haber leído todas estas páginas, seguramente va a sorprender lo que sigue, y es que la pregunta “¿está mejorando la asignación del talento?” es irrelevante. La cuestión relevante es si nuestra sociedad está haciendo todo lo posible para mejorarla. Afortunadamente, estamos obteniendo mejores resultados en algunos aspectos: las mujeres son más libres y en algunos lugares el origen étnico es menos determinante. Aún así, en otras áreas éste no es el caso: la movilidad intergeneracional parece estar decreciendo y, al menos en Cataluña, el origen étnico parece ser más determinante.

Lo crítico es percatarse de que la igualdad de oportunidades no genera ningún conflicto entre movilidad y la discriminación de las mujeres. Es evidente que más movilidad no implica más discriminación de las mujeres. Debemos alegrarnos de las mejoras en la situación de las mujeres y nuestras sociedades deberían trabajar duro para mejorar aún más su situación en el futuro (dado que, desafortunadamente, todavía queda un largo camino por recorrer). Pero nuestras victorias en esta dimensión no deberían disminuir nuestra preocupación por la evolución negativa de la creciente importancia del entorno socio-económico. En este segundo frente todo indica que estamos perdiendo la batalla. Necesitamos reevaluar nuestras políticas educativas para facilitar el acceso a la educación entre los pobres, pero debemos hacerlo sin empeorar su posición *relativa* (es decir, no beneficiar a los ricos en mayor medida que a los pobres). Deberíamos asegurarnos que los hijos de los pobres se sienten atraídos por la educación tanto como los hijos de los ricos; una parte importante de la educación pública debería ser *motivar* su interés por el estudio, la lectura y, en general, la

curiosidad intelectual de niños que crecen en hogares que carecen de los incentivos adecuados.

También deberíamos mejorar la eficiencia de los mercados de capital y el acceso al crédito, de manera que el talento, y no el capital heredado, sea lo que determine quién acaba siendo un empresario. Deberíamos intentar disminuir las ventajas locales obtenidas, no tanto a partir del talento innato, sino por tener acceso a los contactos adecuados. En general, deberíamos hacer que el entorno de trabajo fuese más sensible al talento, promocionando la competencia y disminuyendo el valor de otras ventajas heredables.

Algunos cambios recientes parecen ir exactamente en la dirección equivocada: **(a)** El rendimiento escolar depende mucho más del ingreso de lo que parecería razonable. **(b)** La tendencia a disminuir, e incluso a eliminar, el impuesto de sucesiones ciertamente no ayudará a mejorar la asignación del talento. Sumándolo todo, hay muchas razones para no ser optimista; parece que de momento el Sr. Torpe continuará teniendo éxito, y continuará recibiendo mucho más de lo que su talento merece.

Notas

(1) Bueno, la mayor felicidad, pero no vamos a entrar en el asunto de si las personas valoran otras cosas en un trabajo, además de la renta. Por supuesto que les importan, pero es cualitativamente irrelevante y distrae de lo que es de verdad importante.

(2) En realidad hay al menos una razón más, pero bemos decidido no incorporarla a este opuscle. Esta razón adicional radica en las fricciones que se dan en los procesos de búsqueda. Si es difícil encontrar el trabajo adecuado, los individuos no se pasarán la vida buscando. Se quedarán con el primero que encuentren a pesar de que éste sea relativamente inapropiado. Esta cuestión ha sido ampliamente explorada por la literatura de economía laboral, pero no la cubrimos aquí puesto que no guarda relación ni con la movilidad intergeneracional ni con cuestiones de herencia.

(3) Existen algunas excepciones, la más destacada, las discriminaciones de género. Uno nace hombre o mujer independientemente de su entorno socio-económico. Por otro lado, incluso aquí hay una cuestión de herencia –más sobre esto más adelante.

(4) Los Jóvenes Otomanos intentaron regenerar el estado otomano sin demasiado éxito.

(5) Citado en Lewis (2002).

(6) Posiblemente existen otras situaciones en las cuales se discrimina a las personas por características que no se heredan. Podríamos imaginar una sociedad que discriminase a aquellas personas que han nacido en martes y favorecer a aquellas que han nacido en domingo; habría discriminación pero no rasgos heredados. De cualquier modo, las discriminaciones de género parecen ser, con diferencia, la más importante discriminación por cuestiones no hereditarias que afecta a la asignación del talento. Otras podrían ser la discriminación a los homosexuales, los discapacitados, etc. Dadas las limitaciones de espacio, no las analizaremos en este opuscle. Lo cual no quiere decir que no sean importantes, porque lo son.

(7) O una combinación convexa de ambas razas si son una pareja mixta.

(8) No lo están, pero para el argumento sería suficiente que no estuviesen perfectamente correlacionados.

(9) En aras del realismo no deberíamos olvidar otra posibilidad: la persona que hereda una empresa podría no ser consciente de sus capacidades limitadas... la riqueza parece alimentar la autoestima independientemente de hechos y realidades.

(10) Un caso interesante se da cuando el talento del hijo es una variable endógena, como en Hassler y Rodríguez Mora (2000). Veremos este punto en la sección 5.3.

(11) Es difícil de creer que se pueda sustituir el tener malos padres con tener buenas escuelas, entre otras cosas porque a menudo sucede que lo primero imposibilita lo segundo. La evidencia empírica parece ir en la misma dirección, ya que la movilidad intergeneracional no parece aumentar (muy al contrario) con la provisión de educación pública.

(12) En este contexto no tiene demasiado sentido utilizar la palabra eficiencia en su significado económico tradicional, que considera exógenas las preferencias. Aquí las "funciones de utilidad" (valores, objetivos, aspiraciones) son heredadas y por lo tanto afectan los valores, objetivos y aspiraciones de otros individuos (sus hijos), determinando sus acciones. Es difícil hablar de eficiencia pero aún así es posible hablar de bienestar material.

(13) La palabra "relativo" se refiere a la asignación óptima.

(14) Además, debido a las particularidades de la mezcla genética, las capacidades innovadoras probablemente no estén muy correlacionadas entre generaciones.

(15) No todos los días se oye que la redistribución puede mejorar la eficiencia, quisiera enfatizarlo.

(16) Y difiere, en este aspecto, del resto de este opuscle.

(17) En realidad, de estados estacionarios, pero es una diferencia de la que nos abstraemos.

(18) Por "indicio" quiero decir que es una señal. No nos asegura nada, pero lo sugiere firmemente. Podemos concebir entornos en los que las instituciones que producen falta de movilidad parecen una consecuencia de otros fallos económicos en una sociedad. Por ejemplo, ciertas instituciones relacionadas con la herencia, como la primogenitura, pueden ser una respuesta de la falta de mercados de capital y de la necesidad de asegurarse de un tamaño mínimo de la empresa. También la herencia de la realeza y de la aristocracia en general, puede ser una respuesta eficiente al tumultuoso proceso de decidir quién debe ser el rey: quizás sea mejor asumir una peor asignación del talento si esto evita otros costes de transacción asociados a escoger al nuevo líder.

(19) Ver, por ejemplo, Haider y Solon (2006), Hertz (2007).

(20) Ver Solon (2004) para una propuesta de un marco para el estudio de la evolución temporal de la movilidad.

(21) Ver Solon (1992).

Bibliografía

- Aaronson, D. y B. Mazumder (2007). "Intergenerational economic mobility in the U.S., 1940 to 2000". *Federal Reserve Bank of Chicago* WP 2005-12.
- Banerjee, A. y Newman (1993). "Occupational choice and the process of development". *Journal of Political Economy* 101(2), 274-298.
- Becker, G. S. (1967). "Human capital and the personal distribution of income: An analytical approach". *Woytinsky Lecture, Institute of Public Administration*, University of Michigan.
- Becker, G. S. y N. Tomes (1979, Diciembre). "An equilibrium theory of the distribution of income and intergenerational mobility". *Journal of Political Economy* 87(6), 1153-1189.
- Becker, G. S. y N. Tomes (1986, Julio). "Human capital and the rise and fall of families". *Journal of Labor Economics* 4(3 parte 2), S1-S39.
- Behrman, J. y P. Taubman (1985, Febrero). "Intergenerational earnings mobility in the United States: Some estimates and a rest of Becker's intergenerational endowments model". *Review of Economics and Statistics* 67, 144-151.
- Behrman, J. y P. Taubman (1990, Mayo). "The intergenerational correlation between children's adult earnings and their parents' income: Results from the Michigan Panel Survey of Income Dynamics". *Review of Income and Wealth* 2(36), 115-127.
- Björklund, A., T. Eriksson, M. Jäntti, O. Raaum, y E. Österbacka (2002). "Brother correlations in earnings in Denmark, Finland, Norway, and Sweden compared to the United States". *Journal of Population Economics* 15(4), 757-772.
- Björklund, A. y M. Jäntti (1997, Diciembre). "Intergenerational income mobility in Sweden compared to the United States". *The American Economic Review* 87(5), 1009-1018.
- Blanden, J., A. Goodman, P. Gregg, y S. Machin (2004). "Changes in Intergenerational Mobility in Britain", en Miles Corak (ed.) *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Caselli, F. y N. Gennaioli (2002). "Dynastic management". Mimeo Harvard University.
- Checchi, D., A. Ichino, y Rustichini (1999). "More equal but less mobile? Education financing and intergenerational mobility in Italy and in the U.S.". *Journal of Public Economics* 74(3), 351-393.
- Comi, S. (2003). "Intergenerational mobility in Europe: evidence from ECHP". Working paper del Centre for Household, Income Labour and Demographic Economics (CHILDE) 18/2004.
- Couch, K. A. y T. A. Dunn (1997). "Intergenerational correlations in labor market status: A comparison of the United States and Germany". *Journal of Human Resources*, 210-232.
- Dahan, M. y A. Gaviria (2001, Abril). "Sibling correlations and intergenerational mobility in Latin America". *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press (3), 537-554.
- Dearden, L., S. Machin, y H. Reed (1997). "Intergenerational mobility in Britain". *Economic Journal* 107, 47-64.
- Duncan, O. D., D. Featherman, y B. Duncan (1972). *Sociological Background and Achievement*. New York: Seminar Press.
- Dunn, C. (2004). "The intergenerational transmission of earnings: Evidence from Brazil". Mimeo.
- Erosa, A. (2001). "Financial intermediation and occupational choice in development". *Review of Economic Dynamics* 4, 303-334.
- Erosa, A. y A. Hidalgo (2008). "On finance as a theory of TFP, cross-industry productivity differences, and economic rents," *International Economic Review*, vol. 49(2), 437-473.
- Ferreira, S. G. y F. A. Veloso (2004). "Intergenerational mobility of wages in Brazil". Mimeo.
- Fertig, A. R. (2007). "Trends in intergenerational earnings mobility in the US". *Journal of Income Distribution* 12, 108-130.
- Galor, O. y D. Tsiddon (1997, Junio). "Technology, mobility, and growth". *The American Economic Review* 87, 363-382.
- Galor, O. and J. Zeira (1993, Enero). "Income distribution and macroeconomics". *Review of Economic Studies* 60, 35-52.
- Güell, M., J. V. Rodríguez Mora, y C. Telmer (2007). "Intergenerational mobility and the informative content of surnames". CEPR Discussion Paper 6316.
- Grawe, N. D. (2004). "Intergenerational mobility for whom? The experience of high- and low-earnings sons in international perspective", en Miles Corak (ed.) *Generational Income Mobility in North America and Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Haider, S. y G. Solon (2006, Septiembre). "Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings". *The American Economic Review* 96(4), 1308-1320.
- Hassler, J. y J. V. Rodríguez Mora (2000, Septiembre). "Intelligence, social mobility and growth". *The American Economic Review* 90(4), 888-908.
- Hassler, J., J. V. Rodríguez Mora, y J. Zeira (2007, Septiembre). "Inequality and mobility". *Journal of Economic Growth*, Springer. 12(3), 235-259

- Hertz, T. (2007). "Trends in the intergenerational elasticity of family income in the United States". *Industrial Relations* 46(1), 22-50.
- Hertz, T. N. (2001). "Education, inequality and economic mobility in South Africa". Ph.D. thesis, University of Massachusetts.
- Levine, D. I. y B. Mazumder (2007). "The growing importance of family: Evidence from brothers' earnings". *Industrial Relations* 46(1), 7-21.
- Lewis, B. (2002). *What went Wrong? Western Impact and Middle Eastern Response*, New York: Oxford University Press.
- Lillard, L. A. y M. R. Kilburn (1995). "Intergenerational earnings links: Sons and daughters". Papers 95-17, RAND - Labor and Population Program.
- Mayer, S. E. y L. M. Lopoo (2005). "Has the intergenerational transmission of economic status changed?" *Journal of Human Resources* 40(1), 169-185.
- Ng, I. (2007). "Intergenerational income mobility of young Singaporeans", en Ho, Kong Chong (ed.) *YouthSCOPE*, Singapore: National Youth Council.
- Osterbacka, E. (2001, Septiembre). "Family background and economic status in Finland". *Scandinavian Journal of Economics* 103(3), 467-484.
- Osterberg, T. (2000, Diciembre). Intergenerational income mobility in Sweden: What do tax data show? *Review of Income and Wealth*. 46(4), 421-436.
- Page, M. E. y G. Solon (2003). "Correlations between brothers and neighboring boys in their adult earnings: The importance of being urban". *Journal of Labor Economics* 21, 831-855.
- Pica, G. y J. V. Rodríguez Mora (2005). "Who is afraid of a globalized world? FDI and the allocation of talent". CSEF Working Paper No. 184. (<http://www.csef.it/WP/wp184.pdf>).
- Piketty, T. (1995, Agosto). "Social mobility and redistributive politics". *The Quarterly Journal of Economics* 110(3), 551-584.
- Solon, G. (1992, Junio). "Intergenerational income mobility in the United States". *The American Economic Review* 82(3), 393-408.
- Solon, G. (2002, Verano). "Cross-country differences in intergenerational earnings mobility". *Journal of Economic Perspectives* 16(3), 59-66.
- Solon, G. (2004). *A Model of Intergenerational Mobility Variation over Time and Place*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Solon, G., M. Corcoran, Roger, y L. Deborah (1991, Verano). "A longitudinal analysis of siblings correlations in economic status". *Journal of Human Resources* 26, 509-34.
- Wiegand, J. (1999). "Intergenerational earnings mobility in Germany". University College of London, Unpublished Mimeo.

Títulos publicados

- 1. Una reflexión sobre el desempleo en España**
Ramon Marimon (Junio 97)
 - 2. Reducir el paro: ¿a cualquier precio?**
Fabrizio Zilibotti (Diciembre 97)
 - 3. Impuestos sobre el capital y el trabajo, actividad macroeconómica y redistribución**
Albert Marcat (Noviembre 98)
 - 4. El prestamista en última instancia en el entorno financiero actual**
Xavier Freixas (Noviembre 99)
 - 5. ¿Por qué crece el sector público? El papel del desarrollo económico, el comercio y la democracia**
Carles Boix (Noviembre 99)
 - 6. Gerontocracia y Seguridad Social**
Xavier Sala-i-Martin (Julio 2000)
 - 7. La viabilidad política de la reforma del mercado laboral**
Gilles Saint-Paul (Diciembre 2000)
 - 8. ¿Contribuyen las políticas de la Unión Europea a estimular el crecimiento y a reducir las desigualdades regionales?**
Fabio Canova (Mayo 2001)
 - 9. Efectos de aglomeración en Europa y en EE.UU.**
Antonio Ciccone (Septiembre 2001)
 - 10. Polarización económica en la cuenca mediterránea**
Joan Esteban (Mayo 2002)
 - 11. ¿Cómo invierten su riqueza las economías domésticas?**
Miquel Faig (Octubre 2002)
 - 12. Efectos macroeconómicos y distributivos de la Seguridad Social**
Luisa Fuster (Abril 2003)
 - 13. Educar la intuición: Un reto para el siglo XXI**
Robin M. Hogarth (Septiembre 2003)
 - 14. Los controles de capital en la Europa de la posguerra**
Hans-Joachim Voth (Abril 2004)
 - 15. La fiscalidad de los intermediarios financieros**
Ramon Caminal (Septiembre 2004)
 - 16. ¿Preparados para tomar riesgos? Evidencia experimental sobre la aversión y la atracción al riesgo**
Antoni Bosch-Domènech / Joaquim Silvestre i Benach (Noviembre 2005)
 - 17. Redes sociales y mercado laboral**
Antoni Calvó-Armengol (Enero 2006)
 - 18. Efectos de la protección del empleo en Europa y Estados Unidos**
Adriana D. Kugler (Febrero 2007)
 - 19. Crecimiento Urbano desordenado: causas y consecuencias**
Diego Puga (Enero 2008)
 - 20. Crecimiento a largo plazo en Europa occidental, 1830-2000: hechos y problemas**
Albert Carreras y Xavier Tafunell (Junio 2008)
 - 21. Como superar el fallo de coordinación en empresas y organizaciones: evidencia experimental**
Jordi Brandts (Marzo 2009)
 - 22. La asignación ineficiente del talento**
José V. Rodríguez Mora (Mayo 2009)
-



José V. Rodríguez Mora

José V. Rodríguez Mora nació en Barcelona en 1965, se doctoró en economía por el MIT en 1995 y se trasladó a la Universidad Pompeu Fabra después de graduarse. En la actualidad es profesor de Economía en la Universidad de Edimburgo e investigador asociado al CEPR, CESifo y IZA.

Como macroeconomista su investigación se centra en la asignación de recursos humanos y la economía política.

Sobre estos temas ha publicado en revistas como *The American Economic Review*, *International Economic Review* y *European Economic Review*. También ha publicado en revistas especializadas como en el *Journal of Public Economics* y en el *Journal of Economic Growth*.



CREI 

Centre de Recerca
en Economia Internacional

Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona

Tel: 93 542 13 88 - Fax: 93 542 28 26

E-mail: crei@crei.cat

<http://www.crei.cat>

PVP: 6,00 €



UNIVERSITAT
POMPEU FABRA



Generalitat
de Catalunya