

Talento, esfuerzo y movilidad social

Febrero 2011

Resumen

www.fedea.net/meritocracia

España lleva dos años inmersa en una crisis sin precedentes en el último medio siglo. Para retomar la senda del crecimiento es preciso volver los ojos a la asignación del talento en nuestra sociedad, remover las barreras a la movilidad social y dar un premio razonable al esfuerzo. Esta es la tarea que se han propuesto los autores de los trabajos reunidos en la III Monografía Anual de FEDEA sobre Talento, esfuerzo y movilidad social.

“La asignación ineficiente del talento”, de José Vicente Rodríguez-Mora indica tres causas principales para una mala asignación del talento. La primera es la existencia de discriminaciones más o menos encubiertas que crean barreras a la entrada a determinadas profesiones. La segunda es la existencia de imperfecciones en el proceso de formación de capital humano, por ejemplo por la dificultad del acceso al crédito. La tercera es la dificultad de apropiarse de los frutos del propio talento que reduce los incentivos a invertir en el talento. El trabajo sugiere algunas soluciones para estos problemas. (i) Intentar neutralizar los mecanismos de discriminación; un ejemplo es reformar el acceso a la función pública para evitar procesos de selección a los que se dedican media década y que favorecen quien dispone del apoyo económico de la familia; otro ejemplo es concentrar las ayudas para la educación primaria en los estudiantes pertenecientes a los segmentos de población más desfavorecidos; (ii) Intentar eliminar las bases de la discriminación; un ejemplo es el impuesto de sucesiones que permite reducir las ventajas de los segmentos más favorecidos a la vez que minimiza la distorsión en la provisión de incentivos al esfuerzo.

“Análisis y determinantes de la desigualdad de oportunidades en España y Europa” de Gustavo Marrero y Juan Gabriel Rodríguez estudia la igualdad de oportunidades en España. La igualdad de oportunidades se da cuando la renta de los individuos solamente depende de factores bajo su control personal como su esfuerzo. Los autores agrupan a los individuos por circunstancias fuera de su control (como raza o educación y ocupación de los padres) y realizan comparaciones entre las rentas de distintos grupos. Cuanto mayores son las diferencias entre las rentas de distintos grupos mayor será la desigualdad de oportunidad. De los 23 países europeos analizados, España es el cuarto país en desigualdad de oportunidades de Europa, superado tan solo por Portugal, Lituania y Polonia. El trabajo sugiere que entre las posibles causas de esta desigualdad de oportunidad se encuentran un mercado de trabajo disfuncional y un sistema educativo notablemente imperfecto.

“Los determinantes del éxito en la educación primaria en España” de Brindusa Anghel y Antonio Cabrales analiza los datos de la prueba Competencias y Destrezas Indispensables en matemáticas y lengua, un examen estandarizado de la Comunidad de Madrid para los alumnos de 6º curso de primaria en la comunidad. Los predictores del éxito escolar son el nivel educativo de los padres y la implicación de los padres en la gestión a través de las AMPAs (Asociación de Madres y Padres de Alumnos). Contrariamente a lo que a veces se mantiene, una vez controlado por el nivel socioeconómico de los

estudiantes, no parecen tener impacto significativo ni el número de alumnos en el aula ni el número de inmigrantes en el aula.

“¿Por qué ha caído el premio salarial a la cualificación en España?” de Florentino Felgueroso, Sergi Jiménez-Martín y Manuel Hidalgo documenta la caída del premio salarial a la cualificación en España en las dos últimas décadas. Según los autores hay tres razones para ello. La primera es que la casi gratuidad de la educación universitaria incentiva a matricularse en la Universidad incluso individuos que tendrán retornos modestos, de tal forma que la calidad media de los egresados disminuye. La segunda es que el aumento en la heterogeneidad y la aparente incapacidad de las universidades para señalar con suficiente precisión la calidad de sus egresados aumenta la creación y destrucción de los emparejamientos entre trabajadores y empresas hasta que se consigue averiguar quiénes son los realmente productivos. La tercera es que una regulación laboral que ha incentivado la temporalidad y una excesiva rotación involuntaria ha amplificado los efectos anteriores dificultando la acumulación de experiencia laboral y los incrementos salariales que normalmente la acompañan.

“Remuneración por rendimiento y diferencial salarial de género en España” de Sara de la Rica, Juan José Dolado y Raquel Vegas estudia los diferenciales de género en la remuneración por rendimiento, aquella parte de la remuneración que depende de manera más o menos explícita de la consecución de objetivos prefijados. Varios estudios han documentado que los incrementos en la desigualdad de la renta en varios países se deben en parte al incremento en el uso de la remuneración por rendimientos. Si lo que se pretende es que los ingresos remuneren a los trabajadores por sus aportaciones, este resultado es una buena noticia ya que indica que el incremento en la desigualdad salarial está determinado por una mayor alineación entre los ingresos de los trabajadores y sus aportaciones. Pero ¿cómo difieren hombres y mujeres en España en términos de esta componente de la remuneración? Los principales resultados del análisis son los siguientes (i) una mujer tiene una menor probabilidad de tener una componente de remuneración por rendimiento en su salario que un hombre con iguales características y que trabaja en la misma ocupación; (ii) existe un diferencial de género en los niveles de remuneración por rendimiento; (iii) existe un “techo de cristal” para las mujeres ya que el diferencial de género es mayor en ocupaciones con rendimientos más altos.

“Altos funcionarios: ¿Una nobleza de estado?” de Manuel Bagüés y Berta Esteve-Volart estudia la posibilidad de que los candidatos en oposiciones públicas para altos cuerpos de la administración sean hijos o sobrinos de alguno de los miembros de los mismos cuerpos. En ausencia de información sobre tales relaciones, los autores utilizan los dos apellidos de los candidatos y el primer apellido de los miembros de los cuerpos para estimar la probabilidad de que un candidato sea el hijo o el sobrino de un miembro de los cuerpos. El primer resultado es que ser hijo o sobrino de un miembro de los cuerpos de la administración multiplica por 40 la probabilidad de presentarse a una oposición en cuyo tribunal tiene representación el cuerpo al que pertenece su pariente. El segundo resultado es que un aumento en la probabilidad de ser hijo o sobrino de un miembro del cuerpo aumenta la probabilidad de aprobar y especialmente en las oposiciones en las que existe una prueba práctica. Para explicar estos resultados los autores no descartan que exista una transmisión de preferencias ocupacionales o una transmisión de capital humano directa o

indirecta, por ejemplo facilitando el acceso a preparadores cualificados o transmitiendo habilidades orales que resultan útiles en pruebas prácticas.

“¿Importa el género en las promociones a Profesor Titular y a Catedrático de Universidad? Evidencia de las pruebas de habilitación” de Natalia Zynovieva y Manuel Bagüés realiza un análisis que ayuda a determinar la utilidad de normas como la Ley de Igualdad de 2007 que ha establecido unas cuotas de 40% tanto para mujeres como para hombres en los tribunales de selección y promoción académica. Los autores analizan pruebas de habilitación a Profesor Titular y Profesor Catedrático entre 2002 y 2006 y se preguntan: ¿aumentan las oportunidades de una candidata cuando el número de evaluadoras en el tribunal es mayor? Los resultados son sorprendentes. En las pruebas de habilitación a Profesor Titular las mujeres tienen las mismas oportunidades de éxito que los hombres cuando el tribunal está compuesto exclusivamente por hombres y menores oportunidades cuando el tribunal incluye a alguna mujer. En las pruebas de habilitación a Profesor Catedrático ocurre lo opuesto. Las mujeres tienen las mismas oportunidades de éxito que los hombres cuando el tribunal incluye a alguna mujer y menores oportunidades cuando el tribunal está compuesto exclusivamente por hombres.

“Retribución variable y producción judicial” de Manuel Bagüés y Berta Esteve-Volart estudia el efecto sobre la producción de sistemas de retribuciones variables en la Judicatura en España por los que la remuneración de los jueces dependía de si alcanzaban determinados umbrales de producción. El análisis demuestra que la introducción de incentivos monetarios ligados a objetivos cuantitativos tuvo los siguientes efectos: (i) aumentar el número de jueces que superan los umbrales de producción; (ii) Aumentar el número de jueces cuya producción se sitúa justo por encima de estos umbrales; (iii) disminuir el número de jueces con niveles de productividad muy elevada. Es interesante destacar que el tercer efecto indica que los sistemas de remuneración han disminuido la producción de los jueces más productivos. Esto podría deberse al hecho que los incentivos monetarios han disminuido las motivaciones intrínsecas de los jueces más productivos, al definir unos objetivos de rendimiento más bajos de los que ellos se imponían a si mismos o al poner un valor a la productividad más bajo del valor social que ellos mismos percibían.