

V. LOS MERCADOS Y LA DISCRIMINACIÓN

¿REDUCE EL LIBRE MERCADO LA DISCRIMINACIÓN?

Existe la opinión, propagada por los intelectuales conservadores, de que el libre mercado y el capitalismo sin restricciones reducen la discriminación. Permítase al capitalismo florecer sin restricciones y, aunque no en forma inmediata, gradualmente se verá cómo se van debilitando el racismo y la discriminación, de forma parecida a como el vinagre blanco diluido en agua, si se lo deja reposar sin interferencia, hace que desaparezcan algunos de los peores residuos y costras en los vidrios. Milton Friedman (1962, p. 109) defendió este punto de vista vehementemente en su libro *Capitalism and Freedom* [Capitalismo y libertad]. Al hablar de los "grupos minoritarios" que, según Friedman, eran los más beneficiados por esta propiedad del capitalismo aunque no la comprendieran, argumentó: "Han tendido a atribuir al capitalismo las restricciones residuales que experimentan, en lugar de reconocer que el libre mercado ha sido el principal factor que permite que esas restricciones sean tan pequeñas como son".

Friedman dejó en claro que él personalmente creía que no se debía discriminar a nadie por su raza o religión, y que no estaba de acuerdo con el "gusto" por la discriminación que tenían algunas personas. Pero afirmó que "lo correcto es que yo recurra a la persuasión para convencerlos de que sus preferencias son malas y que deberían cambiar su conducta, en vez de usar el poder coercitivo para imponer mis preferencias y actitudes sobre otros" (p. 111).

En este capítulo sostendré que cuando se trata de la predilección de las personas por el prejuicio y la discriminación contra personas de un color, religión o género específicos, debemos estar dispuestos a interferir con el mercado e impedir el ejercicio de esa preferencia perjudicial. Puede no ser suficiente dejarlo al arte de la persuasión.

La argumentación a favor de la intervención en el mercado no es fácil ni obvia, y está arraigada en algunos temas fundacionales cuya discusión se plantea en este libro. Friedman llegó a la conclusión de la no intervención precisamente debido a su opinión de que los peores casos de prejuicio desaparecerán con el capitalismo. De esto se deriva su convicción de que bastará con decir a las personas que tienen esos gustos que no deberían tenerlos. E incluso si esto no fuera eficaz, el capitalismo irrestricto se hará cargo de corregir los peores excesos.

Esta pretensión conservadora debería prohibirse, pero no es posible hacer caso omiso de ella sin más discusión. El capitalismo del libre mercado

tiene en realidad un efecto que debilita la discriminación. No obstante, debemos entender esto para ver por qué puede no ser suficientemente efectivo y la forma en que pueden también existir situaciones en que el libre mercado exacerba en realidad el problema que representan los prejuicios.

Hay dos afirmaciones básicas sobre las razones por las que el capitalismo puede mostrar una tendencia a disminuir la discriminación contra algunos grupos de personas. La primera, más que ser parte del capitalismo, es un derivado del mismo. Como se ha indicado con frecuencia, y no sin tener algo de razón, a medida que florece el capitalismo las personas se hacen más materialistas y se interesan más por el dinero, viéndose motivadas por el deseo de aumentar al máximo sus ganancias y acumular riquezas. Es posible tomar un punto de vista peyorativo de esta transformación de la preferencia humana, pero no puede negarse que esta misma preferencia tiende a hacer que la preferencia se canalice a favor o en contra de diferentes grupos. Si en el mercado hay disponibles mujeres que son tan productivas como los hombres con un salario menor que el de éstos, un empresario al que sólo lo motive la necesidad de aumentar al máximo su ganancia preferirá emplear mujeres, a diferencia del supuesto terrateniente feudal que puede estar dispuesto a incurrir en gastos con el fin de tener una fuerza de trabajo libre de mujeres. Creo que hay algún mérito en esta argumentación. Una razón por la que los prejuicios de casta se están debilitando en la India es porque los empresarios y los accionistas están mucho más interesados en el dinero que antes. Ésta es una afirmación lo suficientemente sencilla para no seguirla discutiendo.

El segundo argumento es complejo. Se asocia frecuentemente con el punto de vista de la Escuela de Chicago acerca de la discriminación en el mercado de trabajo. Consideremos una industria en que hay competencia perfecta. Nuevas empresas ingresan al mercado libremente cuando pueden obtener ganancias, y las antiguas empresas salen de la industria con poco perjuicio cuando empiezan a tener pérdidas de forma persistente. Ahora supongamos que hay algunos empresarios que favorecen la discriminación basada en la raza o en el género. Por ejemplo, quieren que su fuerza de trabajo esté integrada por hombres blancos. Característicamente, esto tiende a reducir la tasa de salarios de los que no son blancos y de las mujeres. Pero esto, a su vez, hará posible que los empresarios que no tienen prejuicios raciales o contra las mujeres ganen más, pues aprovecharán esta disparidad en los salarios para emplear más trabajadores que no sean blancos o que sean mujeres.

Observemos que si hay libre ingreso de nuevas compañías en esta industria, como acabamos de suponer, los empresarios que estén más libres de prejuicios ingresarán a la industria atraídos por las ganancias. Entonces, esto hará que el precio del producto que fabrica esta industria baje, lo que al final hará que disminuyan las ganancias obtenidas por todos los empresarios. En el equilibrio último, la ganancia obtenida por los empresarios libres de prejuicios disminuirá a cero (lo que en el lenguaje económico significa que las empresas no ganan nada por encima de lo que llamamos "las ganancias norma-

les"; esto es, la ganancia mínima para que una empresa continúe en la industria). Pero si una empresa libre de prejuicios obtiene cero ganancias, entonces las empresas discriminadoras, que ya hemos visto que obtienen una ganancia menor que las empresas libres de prejuicios, deben obtener una ganancia negativa o menor que la normal. En vista de que la ganancia normal es por definición la que se requiere para mantener a una empresa en la industria, las empresas discriminadoras saldrán de la industria cuando haya un equilibrio perfectamente competitivo. Fin de la demostración.

Pero el análisis no termina aquí. Por supuesto esta argumentación tiene supuestos implícitos. Algunos son razonables. Se supone, por ejemplo, que cuando decimos que algunos empresarios están dispuestos a pagar un precio por sus preferencias discriminadoras, estamos a pesar de todo afirmando que ellos no estarán dispuestos a permanecer en la industria y sufrir pérdidas para poder discriminar. Lo que se supone es que las personas estarán dispuestas a tener menores ganancias, mientras no incurran en una pérdida, para satisfacer su preferencia por el prejuicio.

La fuerza a la que se refiere el "argumento de la Escuela de Chicago" ciertamente está presente en los mercados capitalistas, y no es posible descartarla de antemano. A la vez, hay razón para creer que el libre mercado, incluso cuando es plenamente competitivo, no funciona de esa manera, y que la discriminación puede florecer a pesar de que los mercados sean libres y no haya intervención del gobierno. Por fortuna, para demostrar esto no es necesario empezar desde el principio. Hay numerosas obras de economía a las que en alguna ocasión se las debe haber considerado heterodoxas, pero que hoy son parte de la corriente dominante, que muestran la forma en que el libre mercado y la discriminación pueden persistir, dando lugar así a la necesidad de una intervención inteligente. Los que han contribuido a ese discurso pueden conformar un "quién es quién" en economía: Arrow (1972); Michael Spence (1974), Akerlof (1976), Edmund Phelps (1972); Stiglitz (1974). Antes de seguir adelante, es conveniente recapitular brevemente los temas que han cubierto algunas de estas personas.

OBRAS SOBRE EL TEMA

Para ver cómo el mercado puede perder su propiedad para eliminar naturalmente la discriminación, empezaré suponiendo que las personas sólo están interesadas en las ganancias. No tienen ninguna preferencia innata por la discriminación. Esto hace más difícil presentar mi argumento. Si la discriminación persiste en este supuesto, con toda probabilidad persistirá cuando algunas personas tengan preferencias basadas en la raza o el género.

A diferencia del modelo anterior, pero como sucede frecuentemente en la realidad, supongamos que los empresarios no siempre pueden juzgar la productividad de cada trabajador y usan características promedio del grupo

para formarse un juicio al respecto. A éstas se las llama teorías de la "discriminación estadística". En la versión más sencilla, supongamos que todos los empresarios piensan que todos los miembros del grupo X son menos productivos. Aunque no tienen ninguna preferencia innata basada en los grupos, entonces los empresarios estarán dispuestos a pagar menos a los miembros del grupo X . Este modelo más simple no es persuasivo porque se basa en que los empresarios tienen una opinión falsa sobre las características promedio de los grupos. El análisis se hace más convincente si se puede demostrar que tener esa opinión sobre un grupo hace que los miembros del grupo se comporten de tal modo que esa opinión se convierta en realidad.

En economía hay modelos lúcidos que lo demuestran. La obra clásica de Spence (1974) sobre las señales del mercado de trabajo es uno de éstos. Se menciona con frecuencia que lo que aprendemos en la universidad —matemáticas abstractas, poesía clásica, teorías sobre la organización de los negocios, e incluso la teoría sobre los señalamientos del mercado— realmente no nos prepara mejor para manejar la realidad; esa educación no aumenta nuestra productividad. Esta pretensión puede ser un poco extrema, pero no es descabellada. Así que prosigamos con ella. Sin embargo, lo que no es posible negar es que a las personas más productivas (quienes son más listos, mejores trabajadores innatos y mejor organizados) les es más fácil tener un mejor desempeño en la universidad y obtener sus títulos. Por supuesto, las empresas buscan a las personas productivas. De modo que si fuera el caso de que es más probable que los grados universitarios sean obtenidos por las personas más productivas, entonces incluso aunque la productividad pueda ser innata en los seres humanos y no la cambie el hecho de obtener un título, estadísticamente una persona promedio con un título será más productiva que una persona promedio sin un título.

Lo que no es difícil ver es que este modelo puede presentar equilibrios múltiples. Ciertamente, se pueden tener diferentes grados de educación, medida en términos de un número diferente de años de educación o del número y nivel de los títulos obtenidos. Es del todo posible que, si un patrón cree que todos los que tienen educación del bachillerato son altamente productivos, entonces esto se refleje en la realidad, y si en cambio cree que los que tienen un título universitario son altamente productivos, esto es lo que se reflejará en la realidad. Como éstas son profecías que se cumplen —las personas más productivas quieren hacer ver a sus posibles empleadores que en realidad son más productivas—, pueden existir muchas opiniones de los patrones que se cumplan en la realidad. Como las personas más productivas encuentran menos costosa la educación, ellas, y sólo ellas, encuentran que vale la pena obtener el nivel de educación que según los patrones indica una mayor productividad. Una vez que adquieren esa educación, la opinión del patrón resulta ser válida o, en el lenguaje económico, resulta que sus expectativas son racionales.

Ahora se presenta el problema. Supongamos que los patrones creen que los negros son menos productivos y por lo tanto necesitan más años de edu-

cación para llegar al mismo nivel de productividad que los blancos. En ese caso, puede ser del todo razonable para los negros productivos y los blancos productivos obtener diferentes niveles de educación. Esto, a su vez, significa que la conjetura de los patrones es apoyada por los datos que proporciona el mercado. En realidad, hay personas con preferencias racistas. Pero el modelo teórico anterior muestra que, incluso sin esas personas, el mercado puede conducir a un equilibrio en que los negros tengan que esforzarse más para demostrar que son tan productivos como los blancos. El libre mercado no es un sitio tan adverso para el surgimiento del racismo y de otras formas de discriminación como pudiera parecerlo a primera vista.

Aunque he presentado este análisis en términos de raza, es posible aplicarlo a la discriminación basada en el género. En años recientes se han presentado nuevas teorías que se aplican específicamente a la discriminación de género. Patrick François (1998) ofrece un modelo ingenioso, donde no hay ninguna diferencia *ex ante*, sino simplemente una diferencia *ex post* en el resultado. Su modelo es también un modelo de equilibrio de mercado, pero uno en que los acuerdos dentro de los hogares dependen de los salarios que prevalecen para hombres y mujeres en el mercado de trabajo; los acuerdos que prevalecen en el mercado de trabajo son, a su vez, una respuesta a los acuerdos dentro de los hogares. Básicamente, hay dos clases de trabajos disponibles en el mercado, y dentro de los hogares tienen cabida la especialización y los "beneficios del comercio" entre los miembros de la pareja o "socios". Estos beneficios son posibles sólo si uno de los socios tiene un mejor trabajo. En este caso, las empresas tienen interés en asegurar que los mejores trabajos vayan sólo a los que viven en hogares en que sólo una persona tiene esta clase de empleo.

Hay otros modelos de discriminación que hacen uso crítico de la organización de los hogares. Es un hecho que las personas dentro de un hogar comparten su ingreso con los niños, los ancianos y los desempleados. Además, en los países pobres, desde el punto de vista de una empresa es mejor emplear a quienes consumen más de su ingreso en ellos mismos, de modo que se asegure que estén mejor nutridos y, por lo tanto, que estén en mejores condiciones de trabajar. Hay alguna evidencia de que las mujeres comparten su ingreso más generosamente que los hombres con otros miembros del hogar. Esto se ha observado no sólo en los países en desarrollo como la India (Desai y Jain, 1994), sino también en países desarrollados como el Reino Unido (Lundberg, Pollak y Wales, 1997). En el Reino Unido, por ejemplo, a finales de los años setenta, cuando se interrumpió la entrega a los padres de los beneficios para los niños y se les entregó a las mujeres, los gastos en ropa de los hijos e hijas aumentaron. Esto implica que las empresas preferirán emplear hombres.

Es posible hacer un argumento similar incluso si los seres humanos son *ex ante* iguales: esto es, si no hay ninguna diferencia innata entre los individuos en términos de su propensión a compartir. Parece razonable esperar que en las comunidades en que el desempleo es alto se comparta más, pues

cada persona empleada tendrá más amigos y parientes desempleados. Si las empresas están menos interesadas en los trabajadores cuyo ingreso se disipa compartiéndolo con otros, entonces de hecho las comunidades en que se comparte más tendrán más desempleo. Estas dos actitudes se refuerzan entre sí. El mayor desempleo hace que se comparta más, y esto conduce a más desempleo (véase Basu y Felkey, 2008).

En Sudáfrica, las diferencias interraciales en las tasas de desempleo son impresionantes. La *Labor Force Survey* [Encuesta sobre la fuerza laboral] de 2003 en ese país muestra que el desempleo entre los blancos es de 10%, mientras que entre los negros es de 50%. El argumento que se acaba de presentar puede explicar esta situación, incluso aunque no exista ninguna diferencia innata entre negros y blancos.

Un conjunto de nuevos estudios empíricos ha generado nuevo interés en el tema de la discriminación en la fuerza de trabajo. Quiero comentar sobre algunos de ellos, porque proporcionan el escenario para algunas formas novedosas de pensar sobre el problema que estudio más adelante. Marianne Bertrand y Sendhil Mullainathan (2004) enviaron currículos ficticios en respuesta a anuncios de trabajo reales en periódicos de Boston y Chicago. En algunos de los currículos usaron los nombres convencionales que se dan a los blancos —Allison, Anne, Carrie, Brad, Brendon y Geoffrey— y algunos de los nombres que son comunes entre los negros —Aisha, Ebony, Keisha, Darnell, Hakim y Jamal—. El propósito era conocer cómo varían entre las razas las llamadas telefónicas concertando citas para las entrevistas de trabajo cuando las otras características de los solicitantes son iguales o parecidas. Como los currículos fueron creados por los autores, pudieron llevar el control por otras características, como la educación y la experiencia. Los autores encontraron que los solicitantes con nombres negros necesitaban enviar 15 solicitudes para que se les contestara una; los candidatos con nombres de blancos necesitaron enviar 10 solicitudes. Un negro necesitaba ocho años de experiencia adicional para tener el mismo número de respuestas que un blanco. Gracias al excelente control del experimento, quedó demostrada firmemente la discriminación que enfrentan los negros en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Los autores indican que, como los patrones usan la raza como un factor cuando eligen a sus empleados, esto se ajusta a la definición legal de la discriminación. Zahra Siddique (2008) encontró recientemente resultados similares al llevar a cabo un estudio comparable en la India mediante el envío de solicitudes de trabajo con nombres específicos de las castas. Descubrió que los candidatos de las castas altas necesitaban enviar 6.2 currículos para obtener una llamada de respuesta, en tanto que los candidatos de castas bajas necesitaban enviar 7.4 currículos para obtener el mismo resultado. Sin embargo, lo que argumentaré después es que esta clase de diferencia en las respuestas puede ocurrir incluso cuando a los empleadores no les importe la raza o la casta *per se*.

El otro hallazgo empírico que captó mucho la atención del público es el

de Richard Sander (2006), que demostró que para obtener empleos al nivel en que se ingresa por primera ocasión a los bufetes prestigiosos de abogados, los negros no enfrentan ninguna desventaja, pero cuando se trata de convertirse en socios, los negros pocas veces lo logran. El proverbial techo de cristal parece acabar con la trayectoria de los negros. La explicación de Sander para este impresionante fenómeno empírico es que las empresas están realizando una acción afirmativa cuando contratan a negros, de modo que los grados universitarios de los negros que son contratados para estos trabajos son de menor nivel, y la debilidad de su carrera a largo plazo y el fracaso para llegar a tener la antigüedad suficiente reflejan esta condición.

El análisis de Sander ha recibido fuertes críticas. En una ponencia minuciosamente razonada, James Coleman y Mitu Gulati (2006) observan que, aunque los datos de Sander sobre lo raro que resulta que haya socios negros en las mejores oficinas de abogados son convincentes, Sander no tiene suficiente información para llegar a la *explicación* que ofrece. Presentan un importante punto técnico. Los asociados negros contratados provenían principalmente de la élite de las escuelas de abogados, y es posible que incluso los blancos contratados al egresar de esas escuelas tengan calificaciones menos buenas. Por lo tanto, uno debe establecer por lo menos controles para tener esto en cuenta, por ejemplo, comparando el desempeño de negros y blancos provenientes de escuelas similares. Aunque para esto se requerirán comprobaciones estadísticas y, por lo tanto, aún está pendiente su resolución, desde mi punto de vista la crítica más significativa a que llegaron Coleman y Gulati es que los asociados negros reciben poca ayuda de mentores en la oficina, se les asignan tareas que requieren menos calificaciones, tienen menos contactos con los clientes e interactúan menos con los socios más antiguos que los asociados blancos. No es sorprendente que después de un periodo de recibir ese trato los negros parezcan ser menos productivos y con frecuencia dejen el bufete o no asciendan a mejores puestos.

Esta parte interactiva del trabajo será un ingrediente clave en el análisis que se presentará más adelante en este capítulo. El análisis implicará distinguir entre los conceptos de "discriminación colectiva" y "discriminación individualista". Sostengo que mucha de la discriminación en la vida social toma la forma de discriminación colectiva, y que esto puede llevar a que, para remediarlo, se propongan políticas diferentes de las que se generan como respuesta a la discriminación individualista más popular.

AUTORREFUERZO DE LA PRODUCTIVIDAD

Otro tipo de evidencia que proporciona fundamentos para el análisis teórico que se desarrolla más adelante es el de la naturaleza indeterminada de la productividad humana. El punto de vista conservador de que en los mercados, si se los deja solos, los individuos ganan según sea su productividad margi-

nal, se ve fuertemente afectado cuando se reconoce que la productividad de las personas depende no sólo de sus respectivas educaciones, motivaciones, capacidades innatas y habilidades para el trabajo duro: hay un componente social en la productividad. Por algunos experimentos recientes que han recibido mucha atención, parece que esto está fuera de toda duda. La productividad de una persona es muy sensible a factores relacionados con el ambiente social en que trabaja esa persona, a su estatus social y a otros rasgos colectivos.

Karla Hoff y Priyanka Pandey (2005, 2006) demostraron un resultado sorprendente por medio de un conjunto de experimentos en Uttar Pradesh, India. Los niños de castas bajas resuelven problemas de laberintos y de otro tipo (indicadores de inteligencia y de capacidad analítica) con la misma habilidad que los niños de castas altas. Pero si, antes de someterlos al mismo tipo de prueba, se anuncia públicamente la casta del niño, entonces los niños de castas más bajas tienen un pobre desempeño. La proclamación pública de la casta de una persona tiene un efecto debilitador sobre la psique de los que pertenecen a grupos históricamente en desventaja.¹

Estos resultados —que siguen la tradición de trabajos psicológicos más tempranos como los de Claude Steele y Joshua Aronson (1995) y Nalini Ambady, Margaret Shih, Amy Kim y Todd Pittinsky (2001)— hacen resaltar la relación entre el contexto social y el desempeño, y con ello presentan el punto general de que la productividad de las personas depende no sólo de las variables obvias, tales como la duración de sus estudios o su habilidad innata, sino también de las situaciones e identidades sociales que les son importantes en esos momentos. Esto abre todo un nuevo conjunto de opciones de políticas para fortalecer el capital humano y la productividad.

Este punto general se ve reforzado por algunos datos que obtuve de un instituto de enseñanza dirigido por una organización no gubernamental (ONG) para niños de los barrios pobres de Calcuta, que se llama Anandan (véase Basu, 2007c). Anandan es un instituto de enseñanza cuyo propósito es complementar la educación de los niños de los barrios pobres. Se les enseña la numeración básica, la lógica y el inglés; que tengan conocimiento de los asuntos mundiales. La idea es llegar a los niños más pobres y hacer surgir su curiosidad así como sus intereses intelectuales. Conocí a Anandan desde dentro, pues tres de mis hermanas estaban entre los miembros fundadores.

¹ Un conjunto similar de experimentos dirigidos recientemente por Erica Field y Patrick Nolen (2005) con niñas y niños sudafricanos —negros, blancos, mestizos— obtuvo resultados similares, en especial en el caso de los niños. Por supuesto, la raza, a diferencia de la casta, es visible. Por lo tanto, anunciar públicamente la raza no es tan revelador como anunciar públicamente la casta. Por lo anterior, lo que hicieron Field y Nolen fue considerar situaciones en que no se menciona la raza y situaciones en que la atmósfera está “cargada” haciendo uso de cuestionarios sobre la raza. Pruebas experimentales recientes muestran que la identidad y, en particular, el énfasis en la misma también pueden influir en la actitud de una persona respecto al riesgo y a la preferencia temporal (Benjamin, Choi y Strickland, 2009).

El instituto recopila información básica sobre los antecedentes de los niños —el ingreso de sus hogares, si éstos tienen radios, bicicletas y relojes, y el número de hermanos— y, por supuesto, información básica sobre cada niño: edad, sexo, lengua materna y otros. Además, cuenta con las respuestas a preguntas que se hicieron directamente a los niños sobre las condiciones sociales en sus hogares, como, digamos, si sus padres se pelean a golpes, si conversan entre sí (y si es afirmativa, qué tanto), y si los padres conversan con sus hijos.

Además, en 2006, la escuela llevó a cabo algunas pruebas de coeficiente intelectual (CI), aritmética y conocimientos generales (ayudé a Anandan a diseñarlas) que se aplicaron a 60 niños, cuyas edades oscilaban entre nueve y 16 años. Las preguntas que se hicieron se reproducen en el apéndice al final de este capítulo. Los datos no se recopilaron con una atención especial a la estadística y no tenían la finalidad de ser usados en una investigación científica social formal. Se los destinaba al uso interno de la escuela. No obstante, se los puede usar para tener una idea de lo que más importa como determinante de la aptitud de un niño. Pueden percibirse algunas correlaciones útiles y hacerse algunas regresiones mínimas para tener una visión de cuáles variables se presentan juntas, y especular luego sobre sus causas. Estas condicionantes son para advertir al lector que no sobreinterprete los resultados. Como ya se dijo, nunca es posible establecer la causalidad a un nivel fundamental. Es una construcción de la mente del observador y no una realidad en el mundo. Menciono esto para aclarar que la incapacidad para establecer la causalidad no es una falla tan grande como les parece a quienes se engañan creyendo que es posible establecer la causalidad.

Lo que resulta más importante para la aptitud de un niño no es el ingreso, la riqueza (como se mide por la posesión de radios, relojes y bicicletas) o, dentro de ciertos límites, la edad, sino antes bien que los parientes conversen entre ellos y que el niño o niña viva con su familia.

La razón por la que informo de este resultado, aunque se requerirá más investigación, es la sugerencia de que las condiciones *sociales* de un niño sí son de una importancia significativa para su rendimiento en la escuela y, en este caso, parecen importar más que las condiciones económicas del hogar del niño. Una posibilidad puede ser que el estatus ciudadano de una persona sí tenga importancia. Si la persona se siente un “ciudadano ejemplar del hogar”, esto fortalece la confianza en sí misma, que fructifica nuevamente en capital humano inteligente. Si sus padres conversan con usted, esto aumenta su estatus en el hogar, lo que a la vez ayuda a su desempeño intelectual.² Los señalamientos anteriores se ven reforzados porque los niños que viven con sus padres tienen un mejor desempeño, en promedio, en las pruebas de aptitudes. De hecho, en promedio obtienen 6.76 puntos más; es decir, una des-

² Sigue siendo dudoso por qué esto no sucede en el caso de niños que viven con sus tutores en vez de con sus padres biológicos. Es posible que cuando se les pregunte si sus padres conversan entre sí, los niños cuyos padres no viven con ellos den respuestas erráticas.

viación estándar hacia arriba. Claramente, los niños tienen un estatus más seguro en su casa cuando viven con sus padres. Estos resultados son básicamente similares a los que encontraron Hoff y Pandey (2008) y Field y Nolen (2005) en lo que se refiere al desempeño de los niños cuando se les recuerda su estatus marginal en la sociedad.

EL EMPRESARIO

Como un precursor de la teoría, es importante volver a ocuparnos del empresario. El "empresario" es un personaje de importancia crucial y a la vez una figura imprecisa. Tiene una importancia crucial porque el crecimiento y desarrollo de una economía depende mucho del empresario. Es impreciso porque es difícil definir quién es un empresario. Es el carácter vago del concepto el que lo ha convertido en una fuente de curiosidad e investigación. Los esfuerzos por entender al empresario son anteriores a la *Riqueza de las naciones* de Adam Smith y podemos encontrarlos ya en *Essai sur la Nature du Commerce en General* ([1755] 1964) de Richard Cantillon, a mediados del siglo XVIII, publicado póstumamente después de circular durante un cuarto de siglo en forma de notas.

La vida de Cantillon es tan oscura como algunas de las ideas que presentó. Era de origen irlandés (no es clara la razón de que tuviera un nombre español), vivió la mayor parte de su vida en Francia y murió en Londres en 1734. Lo que sí se sabe de él es que tenía habilidades empresariales y que obtuvo una fortuna por medio de negocios arriesgados y especulativos, en especial en el campo de las fluctuaciones monetarias.

Entre las muchas ideas avanzadas que se encuentran en su *Essais* está el concepto de "empresario". El empresario de Cantillon era esencialmente alguien que incurría en riesgos, una persona que, por ejemplo, compraba bienes a un precio fijo para venderlos posteriormente a un precio incierto, o que compraba insumos al precio actual y los convertía en bienes finales sin estar seguro de cuál sería el precio de esos bienes. El empresario ganaba dinero mediante esta especulación.

El tema del empresario continuó intrigando a los economistas políticos durante los siguientes 200 años. Hubo aportes de la escuela francesa, siendo los más notables los de Jean-Baptiste Say, pero también de otros como Jeremy Bentham y Johan Heinrich von Thunen, quien estableció una clara distinción entre el gerente y el empresario; a fin de cuentas, fue Schumpeter quien hizo la contribución más notable a este asunto. Para Schumpeter, el rasgo clave de un empresario es su habilidad para innovar, ya sea creando un nuevo producto, descubriendo una nueva forma de producir o encontrando un nuevo mercado. A diferencia de Cantillon, Schumpeter no consideraba que el empresario era alguien que corría riesgos, pues, sin ningún capital, la carga del fracaso no caía sobre los hombros del empresario.

Una razón de las muchas definiciones de empresario puede ser que, en esencia, es un concepto "indefinible" o que "es puesto en duda esencialmente", como lo expresó Walter Gallie (1955). Así que nuestra comprensión de la idea de la habilidad empresarial puede tener que basarse no en una definición sino en una apreciación en evolución de sus muchas facetas. Con esto en mente, quiero hacer énfasis en un rasgo crítico de un empresario que me parece central y que no obstante ha recibido poca atención. Éste es el punto de vista que considera al empresario como una persona que resuelve los "problemas de coordinación" de otras personas, del tipo de que se trató en el capítulo anterior.

Imaginemos el siguiente escenario. Hay un zapatero remendón poco hábil para el comercio, que produce zapatos (eficientemente) y luego los vende a sus clientes (con su propio modo ineficiente). Además, también hay un comerciante natural que pasa la mitad de su día esforzándose por hacer zapatos que resultan de mala calidad y luego los vende rápidamente a clientes ingenuos.

Es obvio que si se puede decir al zapatero y al comerciante hábil que se concentren en aquello para lo cual son buenos, de modo que el zapatero produzca zapatos todo el día y entregue sus productos al comerciante que pasa todo el día vendiendo zapatos, los dos pueden ganar más. Un empresario es una persona que contempla el panorama general de la situación, y le dice al zapatero que sólo produzca zapatos y al comerciante que sólo se dedique a vender las mercancías que le son entregadas. El empresario sugiere para cada persona un salario que es un poco más de lo que cada uno estaba obteniendo antes y se embolsa el margen entre el ingreso total obtenido y lo que paga en salarios.

Lo que aquí señalo no es nada nuevo. La bibliografía sobre el empresariado es tanta que no es posible decir nada que no se haya dicho antes. Por una parte, retomo la idea de Smith ([1776] 1937) y Allyn Young (1928) de cómo la especialización crea la riqueza, y la combino con el razonamiento de que cada vez que se forma una empresa hay un juego subyacente con dos equilibrios: uno en el cual no hay ninguna empresa y cada persona trabaja aislada, y otro en que coordinan sus esfuerzos y crean un mayor valor. También sigo ideas que proponen los sociólogos contemporáneos. Curiosamente, esta faceta empresarial de solucionar el problema de la coordinación con fundamento en la teoría de juegos ha sido subrayada por los sociólogos con más frecuencia que por los economistas. Por ejemplo, Ronald Burt (1993) menciona que un empresario es la "tercera parte" que junta a otros incapaces de unirse por sí solos. Hace referencia a una frase en holandés ligeramente despectiva: *de lachende derde* —la tercera persona que se ríe a costa de los otros dos—. AnnaLee Saxenian (2000, p. 312), en su estudio de las empresas de sistemas en Silicon Valley, señala el papel indispensable de la coordinación: "El principio que guía las acciones de Sun, como sucede con la mayoría de las empresas de sistemas en Silicon Valley, es concentrar su experiencia y recursos en la coordinación del diseño y el ensamblaje de un sistema final".

Es interesante ver cómo algunas de las ideas más innovadoras de la ciencia social contemporánea tienen sus raíces en los escritos de Georg Simmel.

Este importante papel del empresario que ayuda a coordinar las acciones de las personas para generar valor fue desarrollado por Simmel (1950) mediante la expresión *tertius gaudens*, que significa "tercer y regocijante interlocutor".*

Hay dos historias alternativas de la teoría de juegos que siguen esta idea. Es posible que un grupo de personas (que pueden o no conocerse entre sí), como el zapatero y el comerciante de que se trató antes, estén participando en un juego que tiene dos resultados de equilibrio: uno en el que están atrapados en la actualidad, y otro en el que todos estarían mejor pero que actualmente no se lleva a cabo. El empresario es una persona que les hace posible asegurar el mejor resultado y que después toma algunos de los beneficios que estas personas obtienen.

Una segunda interpretación es que en la actualidad esas personas están atrapadas en un equilibrio de bajo nivel, pero hay otra elección de estrategias que no constituye un equilibrio y, sin embargo, conducirá a una situación en que cada una de estas personas estará mejor. El juego del dilema del prisionero es un ejemplo de este último. El empresario, entonces, es una persona que puede modificar los incentivos y pagos de modo que otra elección superior de estrategias se convierta ahora en la del equilibrio. De este modo el empresario crea un equilibrio que es mejor que el que ya existe y toma parte de los beneficios.

Como digresión, debe observarse que si se empieza con una descripción en la que todos los agentes, el empresario incluido, son parte del juego, entonces este juego básico debe por lo menos tener dos equilibrios para que sea posible explicar el papel de un empresario. El empresario es una persona que conoce el arte de conducir a todos hacia un nuevo equilibrio. En este caso, el argumento es similar al desarrollado en el capítulo IV, en el que la ley era la que ayudaba a las personas a seleccionar uno entre múltiples resultados posibles.

Como lo han observado los economistas, debemos mucho del progreso, la innovación organizativa y el crecimiento de nuestras sociedades a los empresarios. Pero debe reconocerse que el efecto de un empresario no es siempre benéfico para otras personas. Los empresarios son personas ingeniosas, y es evidente que pueden existir contextos en que guían a los agentes económicos en direcciones y destinos que, una vez alcanzados, constituyen un equilibrio en que los otros están peor, pero el empresario está mejor. Que el nuevo resultado sea un equilibrio significa que una vez que los individuos están en él, nadie puede desviarse y mejorar unilateralmente.

Al contrario que la economía de los libros de texto, no es difícil imaginar casos en que los empresarios y los dirigentes industriales en realidad empobrecen a la población. Para entender esto, primero hay que entender lo que afirman los libros. Un empresario ofrece a los trabajadores el menor salario que permita el mercado. Frecuentemente, a éste se le llama el salario de reserva, o el salario del mercado. A medida que más y más empresarios empiezan

* Se refiere a una situación en la que una parte se beneficia de un conflicto entre otras dos. [E.]

sus operaciones, este salario del mercado aumenta debido a la competencia. Ningún individuo puede ser lo suficientemente grande para influir en el salario del mercado, pero el aumento en la demanda agregada de mano de obra lo hace aumentar y todos los trabajadores están en mejor situación.

Sin embargo, hay escenarios razonables en que la vida no funciona de esta manera. Primero, muchos empresarios son lo suficientemente grandes para poder influir en el salario de reserva de los trabajadores. Ya hemos visto que los empresarios más astutos pueden modificar el juego que, de no ser así, jugaría la gente. Es posible crear escenarios en que los juegos son modificados de una manera que hace que los jugadores (todos, menos el empresario) al final estén en peor situación. Además, si una nueva gran corporación empieza a construir una fábrica que hace que baje el nivel freático, todos los trabajadores de la región estarán peor que antes, pues sus salarios de reserva disminuirán, y entonces pueden aceptar trabajar para el empresario a cambio de un salario menor. Las grandes corporaciones a menudo usan deliberadamente esas estrategias para contratar a los trabajadores con un salario bajo.

Esto también ocurre con los pequeños empresarios que no pueden influir por sí solos en el salario de reserva, pero el ingreso de numerosos empresarios puede tener el mismo efecto neto. En el capítulo VII se formalizarán esos argumentos con el título de "El argumento de los grandes números", que muestra cómo la totalidad de un gran número de acciones inocuas e incluso ligeramente benéficas pueden al final de cuentas dejar a las personas en una peor situación. Esto se aproxima al punto de vista marxista de lo que hace la empresa capitalista, aunque mi *método* de análisis es diferente.

Para los propósitos del modelo teórico construido más adelante en este capítulo, observemos que la habilidad empresarial no es un rasgo que deba identificarse sólo con los fundadores y directivos de empresas y corporaciones. Como en todos los trabajos, excepto unos pocos no calificados o autistas, las personas deben interactuar unas con otras y la eficacia de una persona depende de cómo pueda esa persona mediar entre otros, hay lugar para la habilidad empresarial en muchos aspectos de la vida. En este sentido, incluso los trabajadores de una empresa podrían tener capacidad empresarial. Un abogado que trabaja en una corporación o incluso en un bufete legal puede tener que tratar con empleados, clientes, jueces y funcionarios del gobierno. Un abogado más empresarial es aquel que puede mediar eficazmente entre estos múltiples jugadores y, por lo tanto, será más productivo desde el punto de vista de la empresa. Lo anterior tendrá un importante papel en los bosquejos de teoría que desarrollo a continuación.

HACIA UN NUEVO MODELO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se estudian el desempeño de los grupos y los conflictos de grupo, que se basan en supuestos que van más allá del individualismo

metodológico. Aquí quiero mostrar que algunas formas importantes de discriminación y desigualdades de grupo pueden entenderse incluso dentro de los supuestos fundacionales de la corriente dominante de la economía, siempre que seamos cuidadosos acerca de la realidad y elijamos con cautela algunos otros supuestos que se aproximan más a ésta. Así que por ahora continuaré suponiendo que los individuos no tienen ninguna preferencia innata basada en la identidad.

En torno nuestro, se observan correlaciones entre el desempeño de una persona y la identidad comunal —el grupo con el que se asocia a esta persona—, incluidas las características de la identidad que parecen no estar relacionadas con las cualidades “fundamentales” o innatas de una persona, como el CI o la productividad. Los hombres obtienen ingresos más altos que las mujeres, la gente de los pueblos originarios de América está en peor situación en términos de bienestar económico que los que no pertenecen a esos pueblos, los miembros de las castas supuestamente atrasadas de la India reciben salarios menores que los recibidos por los de la casta brahmán y es posible encontrar muchos otros casos.

En la economía tradicional existe la tendencia a explicar los diferenciales en el ingreso de las personas en términos de rasgos fundamentales arraigados en las personas. Así, en la corriente dominante de la economía neoclásica encontramos enunciados como “*i* gana más que *j* porque tiene una productividad innata mayor, o porque *j* tiene una mayor preferencia por el ocio que *i*”. Esa economía se siente incómoda con una teoría que concluye que “*i* gana más que *j* porque *i* es blanco y *j* es negro”.

Por ejemplo, si los mercados condujeran a este último tipo de disparidades en el ingreso, entonces los mercados perderían algo de su lustre neoconservador. Ya no se vería al libre mercado como un mecanismo justo y neutral que proporciona mayor ingreso a los que más trabajan, o son más productivos innatamente o están dispuestos a asumir riesgos “inteligentes”.

No obstante, algunos de los que creen en esta descripción del resultado del libre mercado pueden no obstante encontrar poco atractivo un mecanismo que les dé una mayor recompensa a los innatamente más productivos *en vez de a los más necesitados*, pero se reconcilian con el hecho de que es más justo que un sistema que recompensa arbitrariamente a los individuos o que beneficia a una persona sólo por pertenecer a una determinada raza o religión.

Lo que afirmo aquí, y en breve desarrollaré una teoría para demostrarlo, es que el mecanismo del mercado puede no tener ni siquiera esta cualidad mínima de recompensar a los más productivos. Su sistema de recompensas puede ser mucho más espurio y vindicativo. Un mercado libre puede recompensar a una persona de la raza o religión *X* o *Y* simplemente por ser de la raza *X* o de la religión *Y*. En resumen, puede ser que sí importen identidades que no tienen nada que ver con las cualidades que influyen en la producción.

El punto de vista de que una vez que los mercados hayan sido liberados adecuadamente de la intervención del gobierno, las prácticas racistas y las

* / recompensas basadas en las castas se debilitarán gradualmente bajo la presión de la competencia hasta desaparecer, está claramente equivocado. En el caso de la práctica de las castas, sabemos que éstas llegaron a predominar en la India en un momento en que había muy poco que pudiera llamarse gobierno, y el objetivo de la teoría que sigue es mostrar que esos fenómenos pueden florecer sin ningún apoyo del gobierno.

Como ya se dijo, hay importantes obras de Akerlof, Spence y otros en las que se construyen modelos de discriminación que sobreviven sin el apoyo del Estado o de la comunidad. El argumento que aquí se desarrolla está relacionado con estos escritos, pero es diferente de lo que proponen. En este caso una comunidad puede obtener salarios más altos incluso cuando su perfil de productividad (natural o adquirido por medio de la educación) es igual al de otras. De hecho, esto puede ocurrir incluso aunque todos los seres humanos sean idénticos.

Hay un pequeño número de obras empíricas sobre economía que llaman la atención hacia algo que todos sabemos a un nivel intuitivo: que en mercados diferentes, a personas de ciertas comunidades les va bien y tienden a controlar una cantidad desproporcionada del mercado. Marcel Fafchamps (2000; véase también 1992) ha descrito cómo, en África oriental, los europeos y los indios se las arreglan para obtener crédito con el propósito de empezar y ampliar negocios, mientras que los africanos se quedan sin poder obtenerlos. Más recientemente, Abhijit Banerjee y Kaivan Munshi (2004), en su estudio de la industria del vestido en Tirupur, Tamil Nadu, India, encuentran que una comunidad en particular, los *gounders* —una casta de la élite de agricultores que tiene un historial de ser importante en los negocios y las finanzas— controla una cantidad desproporcionada de capital.³ Los *gounders* son una comunidad muy cerrada, y cuando participan en los negocios lo hacen con una mayor abundancia de capital que los que no pertenecen a ese grupo, y que constituyen 42% de los exportadores en Tirupur en la muestra que estudian Banerjee y Munshi.

Lo que estos autores logran demostrar es que el capital en manos de los que no son *gounders* es igual de productivo o incluso ligeramente más productivo que el capital en manos de los *gounders*. El producto es más pequeño en una empresa nueva que no pertenezca a los *gounders* en comparación con una nueva empresa de éstos, pero lo característico es que la primera supere a la empresa *gounder* en cinco años.

Entonces, ¿por qué las empresas *gounder* tienen capital abundante? Banerjee y Munshi concluyen, correctamente, que esto sugiere la presencia de “efectos de la comunidad”. Está claro que la identidad de la comunidad im-

³ Es interesante observar que no siempre se consideró a los *gounders* como un grupo de élite. En la primera parte del siglo xx se les trataba como el grupo de una “casta atrasada”. Pero con el transcurso de los años, mediante sus esfuerzos por fortalecer su identidad, su estatus ha mejorado. Durante mucho tiempo fueron explotados excesivamente por los grupos de castas prestamistas; después aprendieron de sus explotadores y muchos de ellos ahora son prestamistas.

porta *per se*. Sin embargo, prosiguen para señalar que *esto contrasta* con un modelo “en que la asignación de capital es guiada por completo por su producto marginal en usos alternativos” (p. 41). Yo sostengo que los efectos de identidad de la comunidad son totalmente congruentes con el hecho de que el capital sea guiado por el principio de búsqueda de la mayor productividad. Excepto en un sentido tautológico, una comunidad puede controlar más capital aun sin tener ninguna ventaja innata en los costos de capital. Dicho brevemente, los mercados no sólo no son una garantía contra el racismo, en realidad lo pueden fortalecer.⁴

La idea básica es simple. Con excepción de los que hacen totalmente trabajos no calificados, los seres humanos viven firmando contratos, intercambiando garantías y haciendo promesas. Como ya se explicó, la mayoría de los trabajos implican algún grado de “habilidades empresariales”. Una persona (a la que llamaremos *E*) que empieza un negocio obtiene el capital inicial prometiendo implícitamente al inversionista que *E* usará el dinero productivamente y le pagará con intereses o compartirá las ganancias en una fecha posterior. La misma persona, *E*, va luego con otra persona para conseguir capital de operación. *E* puede obtener materias primas de un proveedor y prometerle a éste que *E* le venderá el producto final al proveedor a una tasa de precios reducida. *E* también intentará, con el tiempo, celebrar contratos con los clientes. Si se tratara de una compañía para el mantenimiento y cuidado de jardines, los propietarios de los hogares pueden ofrecer a *E* contratos que toman la forma de un cargo fijo mensual a cambio de que *E* se comprometa a mantener el jardín lo mejor que pueda de conformidad con su habilidad.

Ahora supongamos que usted es una de las personas que ofrece un contrato a *E* (por ejemplo, proporcionando a *E* capital de operación). Antes de hacerlo, procurará averiguar qué tan productivo y eficiente es *E* (para asegurarse de que su dinero está seguro y le proporcionará un rendimiento). Así, usted querrá saber de la educación que ha tenido *E*, evaluará la disposición de *E* a trabajar duro y qué tan rápido responde a sus llamadas, y así sucesivamente. Pero la productividad de *E* no sólo depende de sus propias características. Gran parte de lo que *E* hace depende de lo que hacen otras personas que ofrecen contratos a *E* (los prestamistas, los consumidores y otros, a los que llamaré aquí “inversionistas”). Si los consumidores no firman contratos con *E*, éste no podrá pagarle a usted. Si el proveedor de materia prima se niega a firmar un contrato de abastecimiento de materia prima, *E* no podrá pagarle a usted.

Por supuesto, lo mismo es cierto del consumidor y del proveedor de materia prima. Antes de firmar un contrato, cada uno de ellos se preguntará sobre

⁴ Para un muy interesante estudio reciente sobre la forma en que las características de las castas interactúan con la productividad individual, véase Anderson, 2007. En su estudio, los grupos de castas superiores se niegan a comerciar con las castas atrasadas aunque pudieran obtener grandes ganancias de ese comercio. Eso significa que la productividad del propio grupo de casta atrasado puede ser diferente dependiendo de la naturaleza de los otros grupos de casta dentro del sistema en el cual se ubica.

la productividad y eficiencia de E . En cada caso, la situación dependerá en parte de las propias características de E , pero también de la forma en que otros ven a E , pues la posibilidad de que E pueda servir bien a los consumidores o pagar al proveedor de materias primas dentro del tiempo estipulado dependerá de que E tenga suficiente capital de operación, suficiente capital para iniciar la empresa, una fuente estable de la oferta de insumos, y así sucesivamente.

Aquí radica el problema. Supongamos que la identidad religiosa, racial o de comunidad de una persona no tiene ningún efecto sobre la productividad de la persona. Que una persona sea cristiana, brahmana, negra, blanca, judía o *gounder* no hace que su capacidad para los negocios o el trabajo, o sus preferencias por el ocio y el trabajo, sean diferentes. Pero si se crea la idea de que una persona de la comunidad C es más productiva, esto podría resultar cierto en retrospectiva. La identificación de una persona con una comunidad podría empezar a importar en la determinación de qué tan productiva puede ser la vida de una persona, aunque no tenga ninguna importancia innata, y también puede ser que no implique ninguna conducta o elección especial por parte de la persona de que se trata. El hecho de que todos crean que las personas de la comunidad C son más productivas hace que todos quieran interactuar con esas personas y firmar contratos con ellas, y eso las *hace* más productivas.

Esta explicación allana el camino para importantes intervenciones del gobierno, como la acción afirmativa. Por lo tanto, conviene tratar de entender el argumento con más detalle formalizándolo un poco más. Supongamos que el monto del valor que la persona E —el empresario que está planificando empezar una compañía de cuidado de jardines— pueda generar depende de que E obtenga o no un contrato con un cliente para proporcionar el servicio y de que logre conseguir capital de operación. Si E no obtiene ninguno de éstos, no se forma la compañía y el valor generado es cero. Si E consigue tanto un consumidor como un proveedor de capital, E genera una considerable cantidad de valor, tanto que E puede pagar la tasa de interés del mercado al proveedor de capital, cobrar al cliente la tasa que predomine para el cuidado de jardines y quedarse todavía con alguna ganancia. No hay nada excepcional en estos supuestos.

Ahora permítanme suponer algo que parece muy real: si E encuentra un cliente, pero no un proveedor de capital, entonces E tiene que usar fondos más caros de fuentes personales y así las ganancias (el precio que cobra por cuidar los jardines menos el costo) son negativas; y si el proveedor de capital está de acuerdo en trabajar con E pero E no encuentra un cliente, E incurre nuevamente en una pérdida, porque el empresario no tiene buenas ideas en cuanto al uso del capital más allá de cuidar jardines. Esto que acabo de suponer tiene un nombre en la teoría de la organización industrial, que se tomó de las matemáticas. Se le llama "supermodularidad" entre las dos actividades: el valor que los empresarios pueden entregar a sus clientes es mayor si tienen capital, y el rendimiento que pueden obtener del capital es mayor si encuen-

tran un cliente. Lo que implica la supermodularidad es que E también podrá pagar al inversionista lo suficiente para que esa persona encuentre que vale la pena invertir si, y sólo si, E encuentra un cliente; y E podrá proporcionar un servicio satisfactorio al cliente si, y sólo si, E encuentra un inversionista.

Esto, inmediatamente, deja al cliente y al inversionista ante un dilema. Cuando E trata de lograr un contrato con cada uno de ellos, cada uno tiene que hacer una conjetura sobre la productividad de E . Si, pongamos por caso, el inversionista es lo suficientemente culto para entender la forma en que funciona el mundo, se preguntará si E podrá encontrar un cliente, ya que la capacidad de E para pagar al inversionista dependerá de que E encuentre un cliente. Si el inversionista no tiene muchos conocimientos complejos, simplemente pensará que E puede ser de dos tipos: de alta o de baja productividad (sin saber qué es lo que hace productivo a E), y tratará de adivinar a qué tipo pertenece E . El resultado práctico es el mismo. El inversionista tiene que hacer una conjetura sobre la habilidad de E para cumplir; de igual manera, el cliente también tiene que hacer una conjetura sobre la productividad de E , que depende, a su vez, de que el inversionista invierta o no en E .

Ahora supongamos que la gente hace conjeturas fundamentadas en la raza. Creen que los blancos son más productivos que los negros. O creen que otros piensan que los blancos son más productivos que los negros, lo que viene a ser lo mismo. Esta creencia, si influye en las acciones de muchas personas, resultará ser cierta por el supuesto de la supermodularidad. Si muchas personas demandan su servicio e interactúan con usted, esto en realidad hace que usted sea más productivo. Lo anterior también puede funcionar para otras clases de identidad. Si se cree que los hombres son más productivos y que los graduados de las universidades de la Ivy League* o que alguien que habla bien el inglés puede hacer mejor el trabajo, entonces todas estas creencias se cumplirán por el tipo de razones que hemos expuesto.

Este modelo se asemeja al modelo de Spence de los señalamientos del mercado de trabajo, así como al de Stephen Coate y Glenn Loury (1993) de la acción afirmativa. Los prejuicios raciales, incluso cuando no tienen ninguna base social real, se reafirman en el equilibrio. Pero hasta allí llega la semejanza. En esos modelos, la productividad innata es variable entre las personas, y las personas usan la escolaridad u otros indicadores para señalar su productividad. En mi modelo, los empresarios de todas las razas no sólo son iguales *ex ante* sino que es posible que ni siquiera puedan elegir acciones diferentes. Es la actitud de otras personas hacia ellos lo que los hace menos o más productivos. Ésta es una consecuencia del supuesto de la supermodularidad que, a pesar de que parece muy abstracto, es un supuesto mundano y realista cuando se trata de la habilidad empresarial.

* Grupo de universidades del noreste de los Estados Unidos con el más alto nivel académico y prestigio social. Entre ellas están Harvard, Yale, Princeton, Columbia, Cornell, Dartmouth, la Universidad de Pensilvania y Brown. [T.]

Por lo tanto, es posible tener un equilibrio en que la identidad de la comunidad sí tiene importancia y las personas de una raza o los graduados de las universidades de élite obtienen todos los contratos y ganan más. En otras palabras, el mercado presenta racismo (u otras formas de discriminación), y el racismo o la práctica discriminatoria puede ser totalmente un producto del libre mercado. Observemos que ninguna persona es individualmente discriminadora, pero colectivamente todas lo son. Lo que tenemos es un fenómeno de "discriminación colectiva", aunque no hay ninguna discriminación en el plano individual.

El modelo también puede aplicarse con facilidad al mercado de trabajo. Como ya se indicó, con la exclusión de algún trabajo completamente mecánico (apretar tornillos en los automóviles) o trabajos en interiores (un experto del diseño), la mayoría de los trabajos implica algún grado de espíritu empresarial. El asociado de un bufete legal por lo general tendrá que tratar con clientes, oficinistas, jueces y burócratas. El valor que generen para la compañía dependerá de lo bien que interactúen con estos varios agentes, y cada uno de éstos encontrará que vale la pena interactuar con el asociado si cada uno cree que el asociado podrá interactuar con los otros. Si se cree que un asociado negro en un bufete legal es menos productivo, los agentes con los que debe interactuar el asociado se mostrarán renuentes a tener una actitud recíproca, pues esperarán que el abogado negro les dé menos, lo que a su vez hará que el asociado negro sea menos productivo y, por lo tanto, menos valioso para el bufete. Nadie en este análisis quiere discriminar deliberadamente, pero el mercado perpetúa la discriminación colectiva.

No estoy diciendo que no exista discriminación en una sociedad motivada por el racismo individual innato sino antes bien mostrando algo que es incluso más perturbador: a saber, que incluso donde no existe un racismo individual innato, podemos terminar con un resultado en que está presente el racismo. La mano invisible no siempre tiene que ser benevolente. El contexto que acabo de describir es diferente del contexto en que funciona el teorema de la mano invisible, pero no es menos real.

La forma de corregir las injusticias del mercado es por medio de un gobierno decidido u otras formas de acción colectiva. Diferentes clases de acción afirmativa pueden corregir esto. Por ejemplo, subsidiar la educación de grupos en desventaja o proporcionar capital subsidiado a esos grupos puede contribuir a la corrección. Por supuesto, en la realidad el fracaso puede convertirse en hábito. La discriminación persistente puede llevar a hábitos de impuntualidad y a la pereza, y llevará tiempo terminar con esos hábitos. Por lo tanto, a diferencia de lo que sucede en el modelo teórico, en que un subsidio puede producir un cambio instantáneo en el equilibrio, en la realidad el cambio puede requerir mucho tiempo, y puede ser necesario un esfuerzo sostenido y algún financiamiento durante un periodo prolongado.

En la India, algunas de las peores prácticas discriminatorias de las castas parecen estar desapareciendo. Esto no es a causa del fortalecimiento del

mercado. La casta ha sobrevivido durante milenios, superando periodos en los que virtualmente no existían gobiernos y también superando los últimos años del dominio británico y los primeros años de la independencia india cuando el gobierno tenía mucha presencia. Empezó a debilitarse como consecuencia de la acción del gobierno que prohibió la práctica de la casta y de los repetidos llamados en ese sentido de los líderes nacionales inmediatamente después de la independencia de la nación.

Los modelos pueden usarse para bien o para mal. Claramente hay lecciones en el análisis anterior para grupos que quieren aprovechar la discriminación en su favor. Un grupo de personas que hacen alguna discriminación positiva a favor de personas de su propio tipo pueden terminar haciendo que sus propios tipos sean más productivos y, por lo tanto, más atractivos para otros. En el análisis final no tienen que promover deliberadamente a su propia clase, pues, una vez que la discriminación colectiva se ha establecido, su propio tipo será en realidad más productivo. No es necesario desarrollar más este tema. Hay suficientes malas ideas flotando en el ambiente sin que yo promueva más elaborando un formato.

APÉNDICE

Pruebas de aptitud realizadas a niños pobres en el Instituto Anandan en Calcuta

Tipo I

1. Nombre de la capital de la India.
2. ¿Es Pakistán parte de la India?⁵
3. ¿Quién es el primer ministro de la India?
4. ¿Quién es el ministro en jefe de Bengala occidental?
5. ¿Cuál es el nombre de la montaña más alta del mundo?

Tipo II

1. Hay 10 estudiantes en un salón de clases. Un estudiante sale y otros dos entran al salón. ¿Cuántos estudiantes hay ahora en el salón de clases?
2. Hay 10 estudiantes en un salón de clases. A cada estudiante se le pide que traiga dos bizcochos. A un estudiante se le olvidó y trajo tres biz-

⁵ Ésta puede parecer una pregunta muy obvia, pero algunos estudiantes contestaron, alarmantemente, sí.

- cochos. Otro estudiante no trajo ninguno. ¿Cuántos bizcochos hay en el salón de clases?
3. El profesor les da 15 bizcochos a seis estudiantes y les pide que los compartan por igual. ¿Cuántos bizcochos recibe cada estudiante?

Tipo III

9. ¿Qué número debe anotarse en el espacio en blanco?
1, 3, 5, ()
10. ¿Qué número debe anotarse en el espacio en blanco?
0, 3, 6, 9, ()
11. ¿Qué número debe anotarse en el espacio en blanco?⁶
1, 0, 12, 0, 123, 0, ()
12. En una clase hay 10 niñas. Dos niños salen del salón. ¿Cuántas niñas quedan?
13. Rojo, Azul, Sandesh y Verde salen a caminar.⁷ ¿Cuál no debía ser parte de ese grupo?
14. En una aldea muy rara dos más dos es igual a cinco. Hay dos bizcochos más dos bizcochos. Además, hay otros dos bizcochos y dos más. En total, ¿cuántos bizcochos hay en esta aldea?
15. Entre *a*, *b* y *c* abajo, elija el que mejor corresponde al espacio en blanco que sigue a las tres palabras: mano, cabeza, oreja, ()
- a. gato
b. pie
c. libros

⁶ Ésta fue la única pregunta que ningún niño contestó correctamente, que es (en la medida en que las preguntas relacionadas con el ci tengan respuestas correctas) 1234.

⁷ Sandesh, como todos los calcutenses saben, y por lo cual están dispuestos a arriesgarse a contraer diabetes, es un delicioso dulce de leche.