

# **Economía del Comportamiento y Equidad de Género en el Trabajo.**

Paola Rubio Salinas

## **Resumen**

La economía del comportamiento es una teoría que explora cómo las emociones, la psicología y la toma de decisiones afectan el comportamiento económico. En términos simples, busca comprender por qué las personas toman decisiones económicas de la manera en que lo hacen, a menudo desviándose de lo que se considera racional o lógico en la teoría económica tradicional. Por otro lado, la equidad de género en las organizaciones es un tema de creciente importancia en el ámbito laboral, ya que busca garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. En este sentido, la teoría económica del comportamiento puede arrojar luz sobre las razones subyacentes detrás de las disparidades de género en el lugar de trabajo y en la economía en general, clarificando por qué las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo, tienen salarios más bajos y enfrentan obstáculos para su avance profesional. Por ejemplo, estudios en economía del comportamiento han demostrado que existen sesgos de género en la evaluación de la competencia y el desempeño, lo que puede llevar a la subvaloración de las habilidades y logros de las mujeres en comparación con sus colegas masculinos. Además, las normas sociales y culturales también influyen en la toma de decisiones económicas, lo que puede resultar en prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

## Introducción

En las últimas décadas, la economía del comportamiento (EC) se ha convertido en un campo de estudio crucial en la economía, destacando la importancia de los factores psicológicos y sociológicos en la toma de decisiones económicas.

La EC es un campo de estudio que se centra en comprender cómo los factores psicológicos, sociales y emocionales afectan las decisiones económicas y los resultados financieros. A diferencia de la teoría económica tradicional, que asume que las personas son actores racionales y maximizadores de utilidad, la economía del comportamiento reconoce que los seres humanos a menudo se desvían de ese modelo ideal debido a una variedad de sesgos, inercias y limitaciones cognitivas.

El surgimiento de la EC se atribuye a pioneros como Daniel Kahneman, Amos Tversky y Richard Thaler, cuyo trabajo ha desafiado las suposiciones convencionales sobre el comportamiento humano en el ámbito económico. A través de una serie de experimentos y estudios, estos investigadores han demostrado que las personas no siempre toman decisiones de manera racional, y que están influenciadas por factores como la aversión a la pérdida y la influencia social, entre otras.

El concepto de **sesgo** se refiere a esas fallas en el momento de la elección o a una mera inconsistencia en la información disponible internamente para la toma de decisiones.

Muchos de los sesgos resultan de impresiones inmediatas, mientras que otros forman parte de un sistema de creencias automatizado, como lo son los sesgos de género tan normalizados y socialmente aceptados, y los de influencia social, en donde se toman decisiones basándose en lo que se observa que hacen o recomiendan los demás, especialmente la gente cercana.

Por ejemplo, las personas se ven mayormente influenciadas por la información transmitida por expertos, lo que se conoce como **sesgo de autoridad**. De la misma forma, las decisiones pueden verse alteradas por la manera en la cual la información es presentada (efecto de encuadre), y a partir de la aversión a las pérdidas. Al parecer en gran parte de las decisiones, evitar el dolor se antoja más relevante que buscar el placer.

Por otro lado, **el sesgo del “status quo”** se refiere a la preferencia por mantener las cosas inalteradas, a no cambiar el comportamiento a menos que el estímulo sea lo suficientemente fuerte como para provocarlo.

La **inconsistencia intertemporal**, otro sesgo, que se refiere a la preferencia por las recompensas inmediatas, y a una subvaloración de los costos futuros asociados a las decisiones presentes. Es decir, se toman decisiones con impacto a largo plazo considerando principalmente los beneficios inmediatos que se obtendrán, como cuando se apaga el despertador para seguir durmiendo en lugar de cumplir con el objetivo que se estableció de salir a correr todas las mañanas con el objetivo de

entrenarse para un maratón. Se ganan 5 minutos de sueño pero se atrasa un día más en cuanto a entrenamiento, lo cual es más importante y perdurable.

Finalmente, **el sesgo de confirmación** nos habla de cómo las personas suelen ser selectivas con el tipo de información que reciben, enfocándose en aquella que confirma sus creencias, inclinaciones políticas o preferencias de cualquier tipo (Muñetón et. al., 2016)

Y así como los anteriores hay cientos de sesgos que pueden influir en nuestro comportamiento económico. el mismo Daniel Kahneman ha identificado más de 200 sesgos diferentes

El impacto de estos hallazgos ha sido significativo en una amplia gama de campos, incluyendo las finanzas, la gestión empresarial, la política pública y el marketing.

En el ámbito de la gestión empresarial, la economía del comportamiento ha llevado a una mayor conciencia sobre la importancia de la equidad de género en el lugar de trabajo, como parte ineludible para crear condiciones de igualdad de oportunidades, ya que la discriminación de género sigue siendo un problema persistente en muchas organizaciones.

En este ensayo, exploraremos la relación entre la economía del comportamiento y la equidad de género en el lugar de trabajo, analizando la influencia de factores como

los sesgos cognitivos y la cultura organizacional en la perpetuación de la desigualdad de género. Además, analizaremos las posibles soluciones y políticas para promover la equidad de género en el ámbito laboral.

### **Sesgos cognitivos y equidad de género**

La economía del comportamiento ha demostrado que los seres humanos no siempre toman decisiones de manera racional, sino que están influenciados, como ya vimos, por diversos sesgos cognitivos. En el contexto laboral, estos sesgos pueden contribuir a la discriminación de género, ya que los empleadores y colegas pueden tener percepciones y expectativas sesgadas sobre las capacidades de hombres y mujeres. Por ejemplo, la investigación de Correll et al. (2007) encontró que las mujeres son percibidas como menos competentes que los hombres en roles de liderazgo, lo que puede llevar a oportunidades laborales limitadas para ellas.

Otro ejemplo de sesgo está relacionado con las dificultades que enfrentan las madres en el ámbito laboral, además de las que comúnmente se asocian con el género. Dos estudios recientes han revelado que las mujeres empleadas en Estados Unidos experimentan una penalización tanto en salario como en posición laboral, la cual aumenta con cada hijo que tienen (Budig y England, 2001; Anderson, Binder y Krause, 2003, según citado por Correll et al., 2007).

Según Crittenden (2001, citado por Correl et al., 2007), para mujeres menores de 35 años, la brecha salarial entre madres y no madres es mayor que la brecha salarial entre hombres y mujeres. Glass (2004, , citado por Correl et al., 2007) señala que las madres empleadas representan actualmente la mayor parte de la disparidad salarial de género, contribuyendo colectivamente con el 24% de la penalización salarial total para mujeres con un hijo y el 44% para mujeres con dos hijos.

Estas desventajas no se limitan al aspecto salarial. Cuddy, Fiske y Glick (2004, citados por Correl et al., 2007) demostraron que al describir a una consultora como madre, los evaluadores la percibían como menos competente que si no tuviera hijos. Además, otros estudios indican que las mujeres directivas que están visiblemente embarazadas son juzgadas como menos comprometidas con su trabajo, menos confiables y menos autoritarias, pero más cálidas, emocionales e irracionales que aquellas que no están embarazadas.

Además, los sesgos de confirmación también pueden desempeñar un papel en la perpetuación de la desigualdad de género en el lugar de trabajo. Las personas tienden a buscar información que confirme sus creencias preexistentes, lo que puede llevar a una interpretación selectiva de los logros y habilidades de hombres y mujeres. Esto puede llevar a la subvaloración de las contribuciones de las mujeres en el ámbito laboral y a la promoción desigual de hombres y mujeres en la jerarquía organizacional.

La hipótesis del "esfuerzo laboral" de Becker (1985, , citado por Correl et al., 2007) es quizá la explicación más conocida de la productividad. Según Becker, las madres

pueden ser de hecho menos productivas en el trabajo porque han disipado su reserva de energía en el cuidado de sus hijos.

### **Cultura organizacional y equidad de género**

Además de los sesgos cognitivos, la cultura organizacional también desempeña un papel crucial en la equidad de género en el lugar de trabajo. Una cultura organizacional que valora la diversidad y la inclusión puede contribuir a la eliminación de las barreras de género y promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Por el contrario, una cultura organizacional sexista puede perpetuar la discriminación de género y limitar las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres.

La investigación de Eagly y Karau (2002) destaca la importancia de la congruencia entre los roles de género tradicionales y la percepción de liderazgo en la promoción de la equidad de género en el lugar de trabajo. Según esta teoría, los líderes son evaluados en función de la congruencia percibida entre los atributos tradicionalmente asociados con su género y los atributos considerados deseables para el liderazgo. Por ejemplo, se espera que los líderes masculinos posean características como la agresividad, la independencia y la firmeza, mientras que se espera que las líderes femeninas muestren cualidades más relacionadas con la calidez, la empatía y la colaboración.

Cuando las mujeres adoptan comportamientos y atributos tradicionalmente asociados con el liderazgo, como la asertividad y la toma de decisiones, tienden a ser percibidas como más efectivas por sus colegas y superiores. Por lo tanto, cambiar las normas y expectativas de género en el lugar de trabajo puede ser fundamental para lograr la equidad.

### **Políticas y soluciones para promover la equidad de género**

Para abordar la discriminación de género en el lugar de trabajo, es crucial implementar políticas y prácticas que fomenten la equidad y eliminen los sesgos y barreras de género. Por ejemplo, la implementación de programas de capacitación en diversidad e inclusión puede ayudar a sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la equidad de género y promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

Además, la introducción de políticas de igualdad salarial y de oportunidades de promoción basadas en el mérito puede ayudar a reducir la disparidad de género en el lugar de trabajo. La investigación de Blau y Kahn (2017) sugiere que la brecha salarial de género puede reducirse significativamente mediante políticas que promuevan la transparencia salarial y eliminen la discriminación salarial basada en el género.

En su esencia, la disparidad salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres empleados. A pesar de los avances en la equidad de género, este fenómeno persiste ampliamente en diversos ámbitos y áreas geográficas. A lo largo del tiempo, se han realizado múltiples investigaciones para comprender las complejidades de esta disparidad salarial, evidenciando una dinámica compleja influenciada por factores socioeconómicos, la estructura del mercado laboral y normas culturales.

El análisis de la magnitud de la disparidad salarial de género revela una imagen matizada de la desigualdad. A nivel mundial, las mujeres consistentemente perciben salarios inferiores a los hombres en promedio, con estimaciones que sugieren una brecha significativa que oscila entre el 15% y el 20%. Además, esta disparidad se acentúa aún más para mujeres pertenecientes a comunidades marginadas, como las mujeres indígenas o con discapacidades, que enfrentan diferencias salariales aún más marcadas.

Entender las tendencias históricas de la disparidad salarial entre géneros proporciona valiosas perspectivas sobre su evolución a lo largo del tiempo. A pesar de los avances significativos en la reducción de esta brecha, los progresos han sido graduales y desiguales. En algunos casos, la brecha salarial se ha reducido debido a factores como el aumento del nivel educativo de las mujeres y los esfuerzos legislativos para promover la igualdad salarial. Sin embargo, obstáculos persistentes, como la segregación ocupacional y prácticas discriminatorias, continúan obstaculizando el avance hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Explorar las explicaciones que subyacen a la disparidad salarial de género revela una interacción compleja de factores que contribuyen a su perpetuación. Un factor clave es la segregación ocupacional, donde las mujeres se concentran desproporcionadamente en sectores y ocupaciones peor remuneradas en comparación con los hombres. Además, la discriminación en las prácticas de contratación, promoción y remuneración continúa perjudicando a las mujeres en el mercado laboral, prolongando las disparidades salariales.

Las responsabilidades familiares también desempeñan un papel significativo en la disparidad salarial entre géneros. Las mujeres a menudo enfrentan interrupciones en sus carreras o reducción de horas laborales debido a sus responsabilidades como cuidadoras, lo que impacta en sus ingresos potenciales. Además, las expectativas sociales sobre roles de género pueden influir en la percepción de los empleadores sobre el compromiso y la idoneidad de las mujeres para puestos de liderazgo, exacerbando las disparidades salariales.

Abordar la disparidad salarial de género requiere soluciones multifacéticas que abarquen intervenciones políticas, reformas organizacionales y cambios culturales. Medidas legislativas, sobre igualdad salarial y políticas de acción afirmativa, son cruciales para promover la igualdad salarial y combatir prácticas discriminatorias. Además, iniciativas para promover la flexibilidad laboral, el cuidado infantil asequible y la corresponsabilidad en el cuidado pueden ayudar a mitigar el impacto de factores familiares en los ingresos de las mujeres.

## **Políticas para la equidad de género y trabajo en México.**

En México, en los últimos 20 años se han implementado diversas políticas de equidad de género basadas en la economía del comportamiento con el objetivo de permitir a las mujeres incorporarse al mercado laboral, reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Algunas de estas políticas incluyen:

1. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Esta ley, promulgada en 2003, tiene como objetivo prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación de género, en el ámbito laboral y en la sociedad en general. Esta ley establece medidas para promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

2. Programas de capacitación en equidad de género: En los últimos años, se han implementado programas de capacitación en equidad de género en muchas organizaciones, tanto del sector público como privado. Estos programas tienen como objetivo sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la equidad de género y brindar herramientas para identificar y combatir los sesgos de género en el lugar de trabajo.

3. Políticas de igualdad salarial y transparencia salarial: En 2019, se promulgó la Ley Federal del Trabajo que incluye disposiciones para promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esta ley prohíbe la discriminación salarial por razón de

género y establece la obligación de las empresas de garantizar la transparencia salarial y promover la equidad de género en los sueldos.

4. Incentivos fiscales para empresas con políticas de equidad de género: Algunas iniciativas fiscales han otorgado incentivos a las empresas que implementan políticas de equidad de género, como la igualdad salarial, la promoción de mujeres a puestos directivos y la creación de entornos laborales inclusivos. Estos incentivos buscan fomentar la adopción de prácticas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral.

5. Programas para el cuidado de las infancias. El programa de estancias infantiles en México se inició en 2007 bajo la administración del presidente Felipe Calderón. Este programa tenía como objetivo proporcionar servicios de cuidado y atención infantil a niños y niñas de familias en situación de vulnerabilidad, así como apoyar a madres trabajadoras para que pudieran mantenerse activas en el ámbito laboral mientras sus hijos recibían atención adecuada en las estancias infantiles. Sin embargo, en los últimos años, este programa ha sido objeto de controversia y cambios significativos en su operación y financiamiento.

Estas son solo algunas de las políticas de equidad de género cuyas acciones buscan combatir la discriminación en cuanto acceso al trabajo y promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

## **Conclusión**

En resumen, la economía del comportamiento y la equidad de género en el lugar de trabajo están estrechamente relacionadas, ya que los sesgos cognitivos y la cultura organizacional pueden contribuir a la discriminación de género en las organizaciones. Para promover la equidad de género, es fundamental abordar estos sesgos y barreras de género a través de políticas y prácticas que fomenten la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, como la revisión de procesos de contratación y evaluación de desempeño para identificar y mitigar los sesgos de género, la promoción de la diversidad en la alta dirección y la adopción de políticas de igualdad salarial. Al hacerlo, no solo se promoverá la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, sino que también se fomentará un ambiente laboral más justo y equitativo para todos los empleados.

## Referencias:

- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865. DOI: 10.1257/jel.20160995
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Muñeton Santa, G., Ruiz-Martínez, A., & Loaiza Quintero, O. (2017). Toma de decisiones : explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento. *Revista Espacios*, 38 (13).